

2

2008 SEPTEMBER
ÅRGANG 22

ARBEIDSLIV I NORDEN

TIDSSKRIFT OM ARBEIDSMARKED OG ARBEIDSMILJØ



TEMA:
**Norden på jakt efter
samordnede
velfærdstjänster**

Velferd i omveltning

Norges tøffeste lederjobb? NAV-sjefen, Tor Saglie, sier i Portrett at det i alle fall er den tøffeste lederjobben han har hatt. NAV er blitt et begrep som svinger langt utover Norges grenser. Organiseringen av velferdstjenestene er i omveltning. Og selv om den norske velferdsreformen i særklasse er mest omfangsrik, er alle de nordiske landene i ferd med å omorganisere, som det står i Tema: "Norden på jakt etter samordnete velferdstjenester". Spørsmålet er: Hvordan få det til i praksis?

Enten man kaller det arbeidslinjen eller ikke, handler det om det samme; politikerne vil snu en trend som fører til at altfor mange blir stående utenfor arbeidslivet. Det er dyrt for samfunnet, og det er ødeleggende for dem som ikke er innenfor. Nå kan behovet for folk være det puffet som skal til for å gjøre porten til arbeidslivet bredere. En ny undersøkelse fra det danske Socialforskningsinstituttet viser at "Flere med handicap kan komme i arbeid", og erfaringene Jesper Bræck Jacobsen har gjort, viser at dette styrker både arbeidsplassen og den enkelte.

Det andre sporet for å avhjelpe behovet for arbeidskraft, er å lokke til seg folk fra andre land. Artikkelen "Blått kort skal locka högutbildade till EU", handler om hva man kan gjøre for å "plukke" den arbeidskraften man vil. Men forslaget er kontroversielt og fortsatt kun på tegnebrettet.

Befolkningsutviklingen og globaliseringen representerer de viktigste utfordringene for velferdsstaten framover. Norge har tatt initiativ til et samarbeid mellom WTO og ILO. Hensikten er å få større gjennomslag for retten til et anstendig arbeid. Initiativet kan være starten på en historisk bevegelse mot en mer rettferdig globalisering.

Skråblikk gir et interessant blikk på hva som kjennetegner den nordiske sjefen, fra en som ser det hele litt fra siden. "Den ukompliserte sjefen" kaller korrespondenten for Financial Times, Tyskland, den nordiske sjefen.

Men er det sånn? Det skal det forskes i. Svenske Vinnova vil bruke 50 millioner til å sette "Nordiskt ledarskap i fokus". Hvis det er slik vi tror, at demokrati på arbeidsplassen er en styrke ved det nordiske arbeidslivet, kan det være en av våre viktigste fortrinn i den globale konkurransen.

Både velferdsstaten og verden omkring oss er i omveltning. Hvis vi tror på et nordisk alternativ, må vi synliggjøre hvordan og hvorfor det gir styrke og økt konkurransekraft, slik forskerne i Vinnova forsøker.




Utgiver: Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo, på oppdrag fra Nordisk embetsmannskomite for arbeidsliv, Nordisk Ministerråd.
Opplag: 4.100 eks. Ansvarlig redaktør: Berit Kvam, Arbeidsforskningsinstituttet. Grafisk produksjon: Offset Forum AS, Oslo.
Dato: september 2008. Neste nummer: november/desember 2008.

Redaksjonen:

Berit Kvam, redaktør
Björn Lindahl, journalist
Solveig Hæreid, redaksjonsassistent

Telefon:

+47 23 36 92 00
+47 22 24 50 74
+47 48 29 08 51

Fax:

+47 22 56 89 18
mobil: +47 92 41 78 28
+47 22 56 89 18

E-post:

berit.kvam@afi-wri.no
bjorn.lindahl@afi-wri.no
solveig.haereid@afi-wri.no

Adresse til redaksjonen: Arbeidsforskningsinstituttet: Postboks 6954 St. Olavs plass, NO-0130 Oslo. Internet: www.afi.no

Adresse til Nordisk Ministerråd: Store Strandstræde 18, DK-1255 København K. Internet: www.norden.org



NYHETER

- Norge vill para ihop ILO och WTO
- Flere med handicap kan komme i arbejde
- Jesper er glad for arbejdet i børnehaven
- Blått kort ska locka högutbildade till EU



TEMA - Norden på jakt efter samordnade välfärdstjänster

- Servicecenter: Finsk modell tar form
- Nu är det samordning som gäller
- En mer levande arbetsplats
- Fra helsetjenesten til arbeidsmarkedet - Systemskifte i Islands velferdspolitik



SKRÅBLIKK

- Den okomplicerede chefen
Av Clemens Bomsdorf, Nordenkorrespondent for Financial Times Deutschland og The Art Newspaper



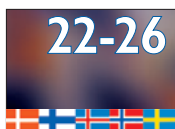
FORSKNING

- Nordiskt ledarskap i fokus
Av Kerstin Waldenström og Marianne Döös, Vinnova



PORTRETT

- Tor Saglie - NAV-sjef med engasjementet som drivkraft
intervjuet av Berit Kvam



NORDEN RUNDT

- Informasjon fra myndighetene



SISÄLTÖ

Redaksjonsråd:

NMR	Lars Djernæs, Arbeidsliv
DK	Marianne Poulsen, Beskæftigelsesministeriet
FIN	Helinä Tuominen, Arbeitsministeriet
IS	Jessica Gustafsson, Social- og helsevårdsministeriet
NO	Margrét Gunnarsdóttir, Arbeidsdirektoratet
	Finn Ola Jølstad, Arbeids- og inkluderingsdepartementet
	Marianne Pedersen, NAV, Arbeids- og velferdsdirektoratet
	Odd Einar Johansen, Direktoratet for Arbeidstilsynet
SE	Ann Zachrisson Nilsson, Arbetsmarknadsdepartementet
	Mats Silvell, Arbetsförmedlingens huvudkontor
	Matts Rydin, Arbetsmiljöverket

Telefon:

+45 33 96 03 60
+45 72 20 50 23
+358 1060 48042
+358 9160 73124
+354 515 4800
+47 22 24 83 65
+47 21 07 02 48
+47 41 63 27 36
+46 84 05 13 37
+46 8586 06075
+46 8730 9355

Fax:

+45 33 93 35 72
+45 33 14 31 08
+358 1060 48059
+358 9160 74328
+354 511 2520
+47 22 24 95 49
+47 21 07 00 01
+47 73 19 97 01
+46 84 11 93 48
+46 8586 06032
+46 8730 9010

E-post:

idj@norden.org
lmp@bm.dk
helina.tuominen@tem.fi
jessica.gustafsson@stm.fi
margret.gunnarsdottir@vmst.is
foj@aid.dep.no
marianne.pedersen@nav.no
odd.einar.johansen@atil.no
ann.zachrisson-nilsson@employment.ministry.se
mats.silvell@arbetsformedlingen.se
matts.rydin@av.se

Norge vill para ihop ILO och WTO

Kan målet om ett anständigt arbete för alla nås genom att stärka den internationella arbetsorganisationen, ILO? Eller sker det ingen förbättring av villkoren för arbetarna i den tredje världen förrän kraven tas med i förhandlingarna inom världshandelsorganisationen WTO?

Text och foto: Björn Lindahl



Norges utrikesminister Jonas Gahr Støre ser betänkt ut mellan ILO-chefen Juan Somavia och WTO-chefen Pascal Lamy. Men konferensen om "Decent Work" i Oslo kan visa sig vara ett viktigt steg för att föra in kravet om ett anständigt arbetsliv i förhandlingarna om friare handel.

Frågan är så brännbar att det uppfattades som smått historiskt när ledaren för ILO, Juan Somavia och ledaren för WTO, Pascal Lamy, bögade tackade ja att komma till en konferens i Oslo den 5 september, där rubriken var "Decent Work". Att arbeta för att folk inte bara ska få ett jobb, utan för att arbetet också ska ge en möjlighet att försörja en familj under drägliga villkor, är inte kontroversiellt. Samtliga av ILO:s 182 medlemsländer slöt upp bakom det målet i fjol.

Deklarationen om en rättvis globalisering anses vara en av de viktigaste i organisationens snart hundraåriga historia.

I deklarationen ställs fyra huvudkrav:

- De anställda ska ha rätt att fritt organisera sig och driva kollektiva löneförhandlingar.
- Det får inte förekomma tvångsarbete.
- Barnarbete ska vara förbjudet.
- Ingen ska diskrimineras när de söker jobb eller väljer yrke.

Att så många länder skrivit under deklarationen, även sådana där fackföreningar motarbetas, beror emellertid också på att det inte finns några sanktioner mot de länder som bryter mot de fyra huvudkraven.

Berättigad oro

Samtidigt finns det en berättigad oro för att krav om minimumstandarder inom arbetslivet kan användas som en dold protektionism av industri-länderna, för att skydda sig mot konkurrensen från låglöneländer. Norge hör till de länder som tydligast talat för att arbetsvillkoren måste bli en del av förhandlingarna i WTO.

- På Norges vägnar sa jag under det förra ministermötet i WTO i Hong Kong att i den nästa rundan av förhandlingar inom WTO – efter att vi framgångsrikt avslutat Doha-rundan – måste frågorna om ett anständigt arbetsliv ingå, sa utrikesminister Jonas Gahr Støre, när han öppnade konferensen.

Men som känt bröt Doha-rundan ihop och även om Pascal Lamy arbetar intensivt för att få igång förhandlingarna igen, är det många som varnar mot att blanda in ytterligare frågor i de redan komplicerade förhandlingarna.

- Vi bör inte tynga ned WTO med frågor som inte kan lösas inom organisationens regelverk. Handelsavtal ska stimulera handel och därmed ge ökad ekonomisk till

växt. En sådan tillväxt kommer leda till sociala reformer och förbättrade arbetsvillkor, sa Finn Bergersen jr, vd i den norska arbetsgivarorganisationen NHO.

ILO är unikt

ILO är unik bland FN-organisationerna eftersom den inte bara har nationer som medlemmar. Även fackets och arbetsgivarnas organisationer deltar och röstar i ILO:s beslutande organ. Därmed påminner organisationen om den nordiska modellen, där de viktigaste frågorna inom arbetslivet blir lösta genom förhandlingar mellan arbetsgivare, facket och regeringen. ILO:s generaldirektör Juan Somavia, framhöll trepartsmodellen som den mest farbara vägen för att få ett anständigt arbetsliv. Han varnade för att stödet för globaliseringen håller på att eroderas eftersom de fattiga sitter kvar i fattigdomen, trots den ökade tillväxten.

- Det är fortfarande en halv miljard människor som måste leva på en dollar per dag och 1,3 miljarder människor som inte tjänar mer än två dollar per dag till sig själva och sina familjer.

- Om globaliseringen fortsätter vara obalanserad, orättvis och ohållbar kommer det ett tillbakslag, sa han.

- De som förespråkar frihandeln framhåller alltid att den skapar nya jobb. Men de glömmer att berätta att handeln också skyndar på nedläggningen av många arbetsplatser. Handeln har en baksida.

Försiktig WTO-chef

Pascal Lamy var försiktig i sitt tal och underströk flera gånger att det är medlemsländerna inom WTO som fattar besluten, inte han själv. Men han avvisade inte tanken på ett tätare samarbete mellan WTO och ILO. Vissa gemensamma studier har redan gjorts om handel och arbete.

- Men så länge det är nationalstaterna som bestämmer smalnar vägen vi kan gå tillsammans

snabbt. Om medlemsländerna vill det är det inget som hindrar att de införs strängare sanktionsmöjligheter inom ILO, sa han. Flera talare påpekade att verkligheten är komplicerad. Det handlar inte så mycket om att straffa länder, utan om att se till att den enskilde arbetsgivaren lever upp till minimumkraven.

- I Afrika är det bara tio procent av de anställda som arbetar inom den formella ekonomin. 90 procent arbetar i den informella ekonomin, utan anställningskontrakt och fackföreningar. Det är inte så lätt att ha en dialog mellan arbetslivets parter när varken arbetsgivarna eller de anställda är organiserade, sa Kwasi Adu-Amankwah, generalsekreterare i International Trade Union Confederation (ITUC)- Africa.

- Det går inte att införa den norska modellen i Zimbabwe. Det är en annan planet! Verkligheten där är att arbetsgivaren ofta är analfabet och inte har den ringaste aning om vilka lagar som gäller. Han betalar bara för att någon ska dra en vagn från en plats till en annan, sa Brent Wilton, vice generalsekreterare i den internationella organisationen av arbetsgivare, IOE.

Avstånden krymper

I realiteten är det därför i första hand arbetsvillkoren för de som arbetar för multinationella företag som det går att påverka. Där har å andra sidan avståndet mellan företagsledningen och de anställda i dotterföretag och underleverantörer i fjärran länder krympt. Det har inte minst norska Telenor upptäckt. Det äger 62 procent av Grameen Phone, det största mobilföretaget i Bangladesh. En dansk dokumentärfilmare avslöjade hur företagets underleverantörer använde barnarbete och hur flera anställda dött på grund av farlig arbetsmiljö. Bilderna från Bangladesh är ett skäl till att företagets förtroende bland norska konsumenter har rasat. En liknande upplevelse fick världens största klädkedja, den amerikanska



Gap, när det avslöjades att en underleverantör i Indien hade barnarbete för knappt tio år sedan.

- Vi ville inte bara avsluta kontraktet med leverantören, utan vi beslöt oss för att ställa tydliga krav som skulle uppfyllas inom sex månader. Vi har byggt upp en av de största organisationerna av kontrollörer som finns, men det går bara att få en förändring om de anställda organiserar sig, sa Lakshmi Bhatia, som är direktör för Gaps samhällsansvar.

Enligt henne behöver man inte mer än skrapa på ytan av den internationella textilindustrin för att stöta på "den stora stygga världen av trafficking" som omsätter 32 miljarder dollar per år och där barn och vuxna säljs som slavar. Samtidigt är det just den ökade uppmärksamheten och engagemanget från frivilliga organisationer som gör att Juan Somavia i ILO tror att det går att få en förändring. Med sig från Oslo fick han också ett löfte om 100 miljoner norska kronor till Decent Work-kampanjen 2008-2009.

Lakshmi Bhatia har ansvar för den amerikanska klädkedjan Gaps samhällsansvar.

- Det gäller att arbeta på lång sikt med leverantörerna. Avbryter man kontakten på grund av dåliga arbetsvillkor får arbetarna det nästan alltid sämre.

Flere med handicap kan komme i arbejde

Handicappede har samme muligheder for at udvikle og få indflydelse på deres job og uddannelse, viser dansk undersøgelse.

Af Anders Jakobsen

En hel del personer med handicap vil gerne i arbejde, og de mener, at de godt kan leve op til kravene på arbejdsmarkedet. Det viser en rapport fra Socialforskningsinstituttet, SFI, i Danmark fra maj 2008, som bygger på data indsamlet i efteråret 2006.

Rapporten viser også, at handicappede i arbejde er lige tilfredse med deres arbejde som ikke-handicappede. Handicappede oplever det lige så hårdt som de andre, og de har samme muligheder for at udvikle og øve indflydelse på arbejdet som ikke-handicappede, fortæller seniorforsker ved SFI Jan Høgelund til AIN.

Med og uden handicap

- Vi har spurgt et tilfældigt udsnit af den voksne befolkning med og uden handicap, og dem med handicap blev stillet yderligere en række spørgsmål, bl.a. har de hver fået omkring 100 spørgsmål om deres funktionsevne. På den måde har vi både afdækket, om der skulle være en forskel mellem personer med og uden handicap, og om der er forskel på personer med små og store funktionsnedsættelser, forklarer Jan Høgelund.

SFI har stillet en masse spørgsmål til folk med og uden handicap og har fået afdækket, at de faktisk ligner hinanden på en lang række punkter. De er f.eks. lige tilfredse med deres job, og de oplever det lige hårdt eller ikke-hårdt. Handicappede har samme muligheder for udvikling og indflydelse på jobbet som de andre, og de har samme mulighed for efteruddannelse.

Flere sygedage

Men handicappede har lidt dårligere muligheder for at flekse i deres job. Handicappede har også flere sygedage - i gennemsnit har de 16 sygedage om året, mens de andre har 5,2 sygedage årligt. Handicappede med stor funktionsnedsættelse har dog 27 sygedage om året i snit. Undersøgelsen viser også, at 15 procent af dem med handicap, er bange for at blive ledige, blandt dem uden handicap er 10 procent bange for at blive ledige. For dem med stor funktionsnedsættelse er tallet 24 procent.

- 18 procent af dem uden handicap er bekymrede for ikke at få arbejde, hvis de skulle blive ledige, mens for dem med handicap er tallet 28 procent. For dem med stor funktionsnedsættelse er tallet 41 procent, siger Jan Høgelund.

Stigning i fleksjob

Der er sket en markant stigning i antallet af folk i fleksjob, hvor man får et varigt løntilskud og får tilpasset arbejdsforholdene, f.eks. nedsat arbejdstid. I 1999 var der ca. 6.000 i fleksjob - i dag er tallet 47.000.

- Dilemmaet er, om dem i fleksjob vil kunne klare et job på ordinære vilkår. Spørgsmålet er, om man er for gavmild med fleksjob. Vi har sammenlignet dem i fleksjob med handicappede. Det viser, at dem i fleksjob i høj grad ligner handicappede, som ikke er i arbejde, mens de handicappede i ordinært arbejde har en meget bedre funktionsevne end dem i fleksjob. Det tyder på, at fleksjobordningen sikrer, at nogle

som ellers ikke ville have arbejde, kommer i arbejde, siger Jan Høgelund.

Arbejdsevne

SFI har også spurgt til deres arbejdsevne - både handicappede i arbejde og handicappede uden arbejde. Det viser, at langt de fleste af dem i arbejde har en middel til høj arbejdsevne. Undersøgelsen viser, at op mod 150.000 handicappede uden arbejde vurderer, at de har en middel eller høj arbejdsevne. Heraf er der 36.000, som både ønsker at arbejde, og som mener, at de let eller med besvær kan leve op til jobkrav på arbejdsmarkedet, bl.a. når det gælder fysisk styrke. Der er helt klart et potentiale her, og det gælder om at få det realiseret:

- Mere end 4 ud af 10 handicappede siger, at deres helbredsproblem eller handicap er opstået på arbejde. Der ligger altså en meget stor opgave i at forebygge, at folk får et handicap eller andre helbredsproblemer. Det vil give færre, som i fremtiden skal have hjælp til at komme ind på arbejdsmarkedet, siger Jan Høgelund.

Jesper er glad for arbejdet i børnehaven

Han er spastisk lammet i højre side, har et fleksjob, og han er med til at planlægge aktiviteter på lige fod med de andre.

Af Anders Jakobsen



Jesper Bræck Jakobsen på 37 år arbejder som pædagogmedhjælper i børnehaven "Anna Wulf" i København. Han er spastisk lammet i højre side, og det har han været siden fødslen. Derfor arbejder han kun 20 timer fordelt over ugens fem dage - og det giver en arbejdsdag på tre til fem timer.

Han begyndte som pædagogmedhjælper for fire år siden i dette fleksjob. Han får en løn, som svarer til, hvad de andre får for 37 timer. Han møder på arbejde ved 9-tiden eller kl. 9.30, og så tager han hjem igen kl. 12.30 eller 13.30. Men han har også en lang dag, hvor han bliver til kl. 15, fortæller han til AIN:

- Vi har en ugeplan, hvor vi planlægger, hvad vi godt vil gøre for børnene i den kommende uge. Jeg har lige så meget indflydelse på, hvad der skal ske på arbejdet som de andre, og det foregår naturligvis i fællesskab.

- Men på et tidspunkt stoppede jeg og fik arbejde på Eksperimentariet i København, som er en slags udstilling, hvor børn og voksne kan afprøve alt muligt. Jeg var på Eksperimentariet i to år, fortæller han.

Tilbage til børnehaven

- Men jeg vendte tilbage til børnehaven her i december 2007, og jeg er

rigtig glad for at være her igen. Jeg arbejder som ganske almindelig pædagogmedhjælper. Jeg leger med børnene, gynger med dem på legepladsen, læser historier for dem, går ture med dem og hjælper dem på toilettet, når det er nødvendigt. Jeg har taget en pædagogisk grunduddannelse, PGU, og jeg har da overvejet, om jeg om et års tid skal uddanne mig videre til pædagog.

- I mit daglige arbejde har jeg lige så meget at skulle have sagt som de andre, men pædagogerne har naturligvis det overordnede ansvar. Jeg er også med til at planlægge og finde på ting, som vi lægger ind i den kommende uges program for, hvad vi vil gøre for børnene. Jeg har også indflydelse på planlægningen, og her meget frit spil til at foreslå ting. Det foregår naturligvis i et meget åbent samarbejde med de andre her i børnehaven.

Fleksibel dagligdag

- Det, jeg laver, er ganske almindeligt pædagogisk arbejde som alle de andre. Det er derfor, jeg overvejer i fremtiden at søge ind på børnehaveseminariet og blive uddannet til rigtig pædagog. Men lige nu har jeg det godt, og derfor venter jeg lidt med at søge ind på seminariet.

- Dagligdagen er meget fleksibel, men af og til kan den også blive noget stresset. Der er dage, hvor børnene er lidt stressede. Men jeg synes, at arbejdsdagen generelt er fyldt med spændende opgaver, som jeg godt kan lide at deltage i. Når man giver sig 100 procent i arbejdet, kan det godt være lidt anstrengende, og så er man træt, når man kommer hjem. Men jeg kan godt lide arbejdet, siger Jesper Bræck Jakobsen.

Fakta

Fleksjob er for folk under 65 år, hvor arbejdet tilrettelægges ud fra den enkeltes arbejdsevne. Fleksjob er både for personer i arbejde og folk uden arbejde, som på grund af fysiske, psykiske eller sociale forhold har nedsat arbejdsevne.

Der er løn efter overenskomst, og kommunen refunderer lønnen til arbejdsgiveren afhængig af arbejdsevnen.

Blått kort ska locka högutbildade till EU

Förslaget om att införa ett "Blue Card" i EU har nu passerat utskottsbehandlingen i EU-parlamentet. Det blir en av de heta frågorna under hösten. Meningen är att införa ett dokument som ger arbets- och uppehållstillstånd i hela EU och inte bara i ett land. Men förslaget är omstritt.

Text och foto: Björn Lindahl

– EU behöver locka till sig högt kvalificerad arbetskraft. Men varje gång medlemsländerna diskuterar arbetsinvandring är det enda de kan komma överens om hur folk ska hållas utanför eller skickas tillbaka.



Det säger Sverker Rudeberg, som är ordförande i den grupp inom Business Europe som har ansvaret för frågor om arbetsinvandring. Orden föll under den stora arbetslivskonferensen Employment Week i Bryssel i juni i år.

– Vi måste skicka ut en signal om att EU inte är främlingsfientligt, uppmanade han.

Business Europe stöder EU-kommissionens förslag om att införa ett "Blue Card". Förslaget är inspirerat av USA:s Green Card och skulle ge högt kvalificerad arbetskraft från andra länder rätt till att bo och arbeta tillsammans med sina familjer i hela EU, och inte bara i ett av de 27 medlemsländerna.

Magnet för lågutbildade

EU har inga problem med att locka till sig lågutbildad arbetskraft. Av 100 lågutbildade nordafrikaner som vill arbeta utomlands, väljer 85 ett EU-land. Bland högutbildade nordafrikaner väljer emellertid 45 att söka lycka i USA eller Kanada, medan bara fem reser till EU.

Att de högutbildade skyr EU har flera skäl, men de många olika kraven för att få arbets- och uppehållstillstånd är en viktig orsak. Det gör det svårt för de som arbetar för ett företag där en del av karriären innebär att man flyttar mellan olika länder.

– De som kommer till EU är inte intresserade av att jobba i ett land, utan för en viss arbetsgivare. Vi behöver gemensamma regler för hela EU, annars kommer vi inte att kunna locka till oss attraktiv arbetskraft, säger Sverker Rudeberg.

På grund av den allt äldre befolkningen kommer EU:s arbetsstyrka att minska med 48 miljoner personer fram till 2050. Bara i Tyskland fattas det redan 95 000 ingenjörer, enligt Ewa Klamt, som har ansvaret för frågan i Europaparlamentet. Det kostar enligt henne landet sju miljarder euro per år.

EU sämst av de stora

EU kommer långt efter de andra stora immigrationsländerna i statistiken. I Australien kommer 9,2 procent av den högt kvalificerade arbetskraften från ett tredje land.

I Kanada är andelen 7,3 procent och i USA 3,2 procent. Siffran för EU är bara 1,7 procent.

Förslaget om ett Blue Card lades fram av kommissionen 2007. Det innebär en förenklad och snabbare process för att få arbets- och uppehållstillstånd i ett EU-land. Efter två år ska de som får ett Blue Card automatiskt kunna flytta inom EU, med samma rättigheter för sig och sin familj.

Men medlemsländerna har svårt att bli eniga om hur "högt kvalificerad arbetskraft" ska definieras. I Norden är det inte bara akademiker som saknas, utan också kvalificerade svetsare, rörmokare och andra hantverkare. Ett krav på en viss examen utesluter också självlärd entreprenörer och många IT-experter. EU:s ordförandeland Frankrike vill att det ska ställas ett lönekrav till de som får ett Blue Card, till exempel tre gånger minimumslönen. Länder som Sverige, som inte har några minimumslöner, motsätter sig det.

Suck från Ukraina

– Går det inte i alla fall att införa ett system där de som en gång har lyckats fylla i alla dokument som krävs för att få arbets- och uppehållstillstånd i ett EU-land slipper ställa sig längst bak i kön igen när de flyttar till ett annat EU-land? suckade Olena Prystayko från Ukraina. Hon är en av de högt kvalificerade arbetare som arbetar i Bryssel och som debatten under Employment Week handlade om.

Norden på jakt efter samordnade välfärdstjänster



Norden står inför ett viktigt strategival för sina välfärdstjänster. Ska alla broar brännas, som i Norge? Där har de statliga och kommunala välfärdstjänster slagits ihop tillsammans med arbetsförmedlingen i en enda organisation. Eller fungerar samarbetet bäst om det får växa fram som en nätverksmodell mellan självständiga myndigheter, som i Finland? Alla de nordiska länderna väljer sina egna modeller, men nyckelordet är samordning. Reformerna drivs på av ökade krav från medborgarna och företag. Att få fler ut i arbete snabbare, är en sammansatt process som ofta involverar flera myndigheter. Därför är det så viktigt att samordningen fungerar. Men hur ska samarbetet ske i praktiken? Att två myndigheter samarbetar horisontalt har beskrivits som en kamp mot gravitationskraften.

Servicecenter: Finsk modell tar form

Mer nytänkande på arbetsmarknaden krävs för att försöket att få in fler långtidsarbetslösa ska lyckas i Finland, där de svåraste klienterna slussas till särskilda servicecenter.

- Den största utmaningen är att se till att det växer fram en grupp arbetsgivare som kan anställa personer vars arbetsförmåga inte är hundra procent, säger platsdirektör Ilkka Haahtela som förestår servicecentret vid Helsingfors arbetskraftsbyrå.

Erfarenheterna av att på ett integrerat sätt ta hand om personer som är svåra att sysselsätta har växt de senaste åren, sedan Finland år 2002 inledde ett pilotförsök med så kallade servicecenter för arbetskraft. På engelska heter de Labour Force Service Centre, LAFOS. Försöket föll väl ut och blev permanent 2004. Det innebär ett möte mellan välfärdspolitik och arbetsmarknadspolitik: arbetskraftsbyråerna samarbetar med socialtjänsten i kommunerna om att hjälpa långtidsarbetslösa komma in på arbetsmarknaden. Med i samarbetet finns också Folkpensionsanstalten, FPA, som ansvarar för den ekonomiska grundtryggheten och motsvarar Försäkringskassan i Sverige.

Arbetskraftsbrist

Avsikten är att utvidga den arbetsföra befolkningens andel och få upp sysselsättningsgraden inför den hotande arbetskraftsbristen, men tankarna på ett närmare rehabiliteringssamarbete mellan olika myndigheter föddes redan i början av åttitalet och började få form tio år senare. Men de komplicerade samarbetsformerna krävde för mycket resurser och resultaten var inte tillfredsställande.

Det är för att få en konkret bild av hur verksamheten fungerar nu som vi en morgon

besöker servicecentrum vid Helsingfors arbetskraftsbyrå i stadsdelen Sörnäs. Sjutton nya "kunder" har anlänt för att få information om vad som väntar dem här. De utgör en blandad grupp, några har problem med spriten, andra med droger.

- En annan grupp är perso-

ner med mentala problem som nödvändigtvis inte blivit diagnostiserade, säger Haahtela.

Den svåra ekonomiska depressionen i början av nittio-talet skördade också många offer, personer som gått utan arbete så länge att deras kompetens föråldrats.



Av:
Carl-Gustav
Lindén/Helsingfors



Hälsokontroll

Undersökningar visar att var tionde arbetssökande behöver ett mångsidigare stöd än bara arbetsrådgivning. Den första och viktigaste åtgärden är att utreda vilken kapacitet dessa personer har att sköta ett jobb på den öppna arbetsmarknaden, en hälsokontroll som involverar såväl hälsovårdare och psykolog som socialarbetare och arbetsrådgivare.

- Vår uppgift är att utreda arbetsförmågan. Även om vi kanske direkt ser att utgångspunkten är dålig så är det oftast ingen som utrett hur svag den är", säger Ilkka Haahtela.

Så länge personen själv är motiverad att börja jobba går processen med utbildning och praktik framåt, men ofta avbryts relationen på grund av alkohol- eller drogproblem. Då är det socialtjänstens sak att ta över. Även om kvaliteten på privatlivet har en avgörande inverkan på arbetsförmågan så gör personalen på servicecentren inte hembesök, där går gränsen.

Helsingfors servicecenter har ungefär tretusen aktiverade klienter och ett hundratal nya kommer till varje månad. Av dessa får ungefär en tredjedel jobb på den öppna arbetsmarknaden. Även om det inte handlar om avancerade arbetsuppgifter utan kanske handräckning i catering-kök eller städjobb så känns det ändå som ett stort framsteg. Enligt specialforskare Vappu Karjalainen vid forsknings- och utvecklingsinstitutet Stakes, som varit med om att ta fram en rapport om hur servicecentren fungerar, har andelen som sysselsätts på den öppna arbetsmarknaden hittills legat på 18-20 procent.

- Redan en ökning med en till tre procentenheter är mycket - det handlar om

många människor som kommit in i arbetslivet.

Hon ser välfärdseffekterna i ett större perspektiv.

- Om en person rehabiliteras och får ordning på sitt liv ser jag det som ett starkt resultat. Hela familjer börjar ju må bättre.

Problemet är att socialpolitiska mål istället beskrivs i sysselsättningspolitiska eller ekonomiska ordalag, vilket gör att välfärdseffekterna inte lyfts fram i den politiska retoriken.

Gemensam modell saknas

Servicecentrens verksamhet kan organiseras relativt fritt av kommunerna och arbeidskraftsbyråerna.

- Det finns gemensamma drag, men ingen nationell modell, säger Karjalainen. Istället har personal över hela landet utbytt erfarenheter och idéer vid olika seminarier och studiebesök.

Ilkka Haahtela säger att ett problem är bristen på styrning uppifrån. Servicecentren hamnar på sidan om både socialtjänstens och arbetsförvaltningens normala organisationer. Därför borde strategin bli tydligare.

- Vi måste bygga gemensamma mål, gemensamma arbetsprocesser och en gemensam arbetskultur.

Även om han upplever att verksamheten varit relativt framgångsrik så räcker det inte. Arbetsgivarna måste bli mer flexibla med arbetstagare som har svårt att upprätthålla en konstant arbetskraft. Tidsbundet lönestöd och arbetshandledning i samband med övergångssysselsättning är bra, men det krävs också fler skraddarsydda lösningar. Därtill kommer att många av de personer som gått länge utan jobb

har en sluten personlighet som inte kan paras ihop med arbetslivets krav på sociala färdigheter och team-arbete.

Vappu Karjalainen påpekar att regeringen gått in för att stöda mellanformer av arbetsmarknadsstöd och öppna arbetsplatser. Satsningarna på sociala företag har ännu inte gett något märkbart resultat, men finns på det nya närings- och arbetsministeriets agenda. Utmaningen är att skapa meningsfull sysselsättning för långtidsarbetslösa som har fått rehabilitering och är motiverade att börja arbeta, men som till sin besvikelse inte hittar någon riktig arbetsplats med rimlig lön på den öppna arbetsmarknaden och tvingas leva på socialbidrag igen. Det handlar enligt Karjalainen om hela aktiveringspolitikens trovärdighet.

FAKTA

Det finns nu 39 stycken servicecenter för arbetskraft i Finland. De tar varje år hand om 25 000 långtidsarbetslösa, varav ungefär 60 procent är män.

Av de 220 500 finländare som sökte jobb i juli var 44 400 registrerade som långtidsarbetslösa, d.v.s. de har sökt jobb i mer än ett år, och deras antal minskade kraftigt jämfört med samma tid 2007.

Djärva reformer eller mindre steg: Nu är det samordning som gäller

Som en mäktig pendel som tar tio år på sig för att slå från den ena sidan till den andra, växlar uppfattningen om hur arbetsmarknads- och välfärdsförvaltningarna ska organiseras i Norden. Från att varje enhet ska ha ett eget resultatansvar har fokus nu satts på samordning.

Den djärvaste reformen sker i Norge. Där samlas arbetsförmedlingen, socialvården och socialförsäkringarna till det som utifrån ser ut som en enda verksamhet, kallad NAV. Bokstäverna skulle ursprungligen betyda Ny Arbets- och Velfärdsförvaltning, men NAV har senare blivit ett eget ord.

Varje norsk kommun ska ha minst ett NAV-kontor. De är varken renodlade statliga myndigheter eller kommunala förvaltningar. De är istället ett slags partnerskap, där staten har ansvaret för sina tjänster och kommunerna för sina. Chefen kan lika gärna komma från den statliga delen, som den kommunala.

De första kontoren öppnades 2006. Nu har reformen kommit halvvägs. När den är färdig 2010 ska det finnas 465 NAV-kontor. Totalt omfattas 12 500 statligt anställda och ungefär 6 000 kommunalt anställda. Ovanför NAV-kontoren finns en statliga NAV-organisation för varje fylke, som länen kallas på norska. Dessutom finns vissa specialenheter.

Varje NAV-kontor blir en gemensam ingång till mer än 40 olika välfärdstjänster. Men bakom kulisserna finns fortfarande olika lönesystem, IT-lösningar och organisationskulturer.

Att lösa upp den byråkratiska strukturen och få till mer samarbete är ingen enkel uppgift.

- Risken för att NAV-reformen ska misslyckas är 50 procent, sa direktör Yngvar Åsholt, från NAV, när han i sommar presenterade erfarenheterna från Norge.

Nordisk utredning

Som en del av det svenska ordförandeskapet i Nordiskt Ministerråd anordnades en konferens om reformarbetet i Norden i Stockholm. Inför den beställdes också en utredning som gjorts av Henrietta Huzell och Johan Quist, bägge verksamma på Karlstad Universitet. Rapporten har namnet "En sammanhållen förvaltning". I korta drag beskrivs de viktigaste reformerna i de olika länderna:

- I Danmark minskade antalet kommuner 2007 från 271 till 98. Samtidigt samordnades den statliga och den kommunala verksamheten inom arbetsförmedling i 91 Jobcenters.
- I Finland har samordningen mellan arbetsförmedlingen och socialtjänsten skett genom att etablera så kallade Joint Service Centers i 25 större finska städer.
- På Island håller regelverket på att ändras för att kunna få en arbetslivsinriktad rehabilitering.

- I Sverige har regionala myndigheter slagits ihop med nationella. Flera initiativ har tagits för att få Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan att samarbeta bättre.

Det är många skäl till att reformerna genomförs just nu. Det finns en teknisk utveckling som gör det lättare för olika myndigheter att utväxla infor-

- Jag är övertygad om att vi bara är i inledningen av en reformperiod där samordningen prioriteras allt mer, säger Johan Quist.

mation. Både medborgare och företag ställer större krav. Den goda ekonomiska konjunkturen som hittills rått, har gjort att målet om att få ge sjukskrivna och arbetslösa snabbare möjligheter till ett aktivt arbetsliv har prioriterats högt av politikerna. Bristen på arbetskraft har i många verksamheter varit akut. En av förhoppningarna bakom reformerna är att de som på ett eller annat sätt fallit utanför arbetslivet snabbare ska komma tillbaka om myndigheterna



Av:
Björn Lindahl

samarbetar bättre. I den norska NAV-reformen är ett av målen också att det ska bli enklare för brukarna och att arbets- och välfärdsförvaltningen ska bli mer effektiv. Men under etableringen är det svårt att hinna med allt.

I NAV-Buskerud, som är en av de övergripande regionala organisationerna, har det gjorts en undersökning som visar att när reformarbetet var som mest intensivt slukade det 20 procent av den samlade arbetstiden bland de NAV-anställda i

fylket. I Buskerud var det i juli i år 14 000 ärenden som hade legat längre än vad de egna reglerna tillåter. Antalet hade ökat med 6 000 sedan augusti i fjol. Stortinget har beviljat 40 miljoner kronor extra för att försöka kapa i högarna med obehandlade ärenden i hela landet.

Det som mäts styr verksamheten

Johan Quist tror att de många reformerna i Norden också är en reaktion mot det prestationsbaserade mät- och styrsystem som länge dominerat som modell när välfärdstjänsterna ska organiseras. På engelska kallas systemet ofta för New Public Management.

- Problemet med att införa olika mått på verksamheten är att vi koncentrerar oss om det som mäts, även om det inte alltid är det viktigaste, säger han.

Ju snävare resultat som mäts, desto större är risken för att verksamheten koncentreras om det som kan mätas och att helheten blir lidande.

Enligt det svenska Statskontoret, som utrett olika initiativ till samverkan mellan myndigheter är ofta de politiska signalerna om samarbete tydliga i propositioner och andra regeringsdokument. Men

när myndigheterna tolkar och översätter texterna i uppdraget till operativa mål för verksamheten riskerar de mål som handlar om samarbete med andra myndigheter att förlora något av sitt värde. Frågor om samverkan förs in under "övriga mål" eller "särskilda uppdrag". När målen till sist tolkas på ett lokalt kontor sker det en ytterligare prioritering av de renodlade verksamhetsmålen. Dessutom är belöningsystemen inom en organisation ofta knutna till de resultat som uppnås.

"Det är således mer värdeskapande för individen i organisationen A att arbeta i enlighet med (de ibland felaktiga) styrsignalerna för organisationen än att samverka med andra för att skapa bästa möjliga nytta för mottagaren av tjänsten", skriver Huzell och Quist i rapporten.

Det är denna "byråkrats naturlag" som man i Norge försökt undvika genom att samordna och samlokalisera välfärdstjänsterna.

- Jag är övertygad om att vi bara är i inledningen av en reformperiod där samordningen prioriteras allt mer. Det kommer att pågå i minst tio år till, säger Johan Quist.

Även om Yngvar Åsholts uppskattning av riskerna med NAV-reformen nog mest handlar om att forskningen visar att hälften av alla fusioner misslyckas, utsätts både de anställda och brukarna för påfrestningar. De dagliga uppgifterna ska fortfarande utföras, samtidigt som nya kontor öppnas var och varannan dag.

Ökande kritik

NAV-reformen har fortfarande ett tvärpolitiskt stöd, men den entusiasm som medierna mötte reformen med tidigare i Norge har bytts mot allt fränare kritik.

Ett av många exempel är den lilla lokaltidningen i Oslo, Nordstrands blad, som skriver:

"Från hela landet strömmar det nu in historier om en reform i kris. Antalet handläggare står inte i relation till arbetsmängden, många ska lära sig helt nya saker och sjukskrivningarna bland de NAV-anställda förstärker problemen och väntetiden ökar för förtvivlade brukare".

På en mätning av hur tillfredsställda norrmännen är med offentliga tjänster föll NAV från 58 procent år 2007 till 50 procent i år.

Eftersom Norge har 430 kommuner kommer 200 av de sammanlagt 460 NAV-kontoren vara mycket små, med tre eller färre anställda. Det innebär att det måste ske en viss specialisering mellan olika kontor. Risken finns därför att brukarna upplever att istället för att de bollas mellan olika förvaltningar, bollas de mellan olika NAV-kontor istället.

- För den brukare som bara har ett behov kan det dessutom upplevas som om NAV-kontoren är mindre fokuserade, säger Yngvar Åsholt.

Evig fråga

Någon slutgiltig lösning för hur välfärdstjänsterna ska organiseras blir det knappast:

- Hur olika delar av offentlig sektor kan samordnas tycks vara något av en evig fråga, konstaterar Johan Quist.

På frågan var han skulle satsa sina forskningspengar i Norden är det emellertid ingen tvekan.

- Då skulle jag undersöka hur NAV-reformen i Norge lyckas. Det är utan tvekan den mest omfattande och mest ambitiösa reformen i Norden.

En mer levande arbetsplats

Gunn Andreassen är en av 19 000 anställda som berörs av den norska NAV-reformen. Räknar man med samtliga brukare är det nästan alla normmän som någon gång behöver utnyttja de offentliga tjänster NAV erbjuder.



Det har blivit en mer varierad och spännande arbetsplats sedan många välfärdstjänster samlats på samma kontor tycker Gunn Andreassen.

Strax innan nio på morgonen har det redan bildats en liten kö utanför NAV Harstad, som är det största kontoret i Troms fylke, med ett 60-tal anställda. När dörrarna öppnar kommer vi in i en ljus, nästan minimalistisk lokal, med en lång, bukande soffa, små bildskärmar på höga bord med lika höga stolar. Två handläggare sitter bakom en halv skiljevägg för att samtalen kan föras någorlunda privat. Allt är i rött och vitt. Vi dyker upp utan förvarning, men behöver bara vänta i några minuter innan en av medarbetarna, i chefens frånvaro, ställer upp och villigt berättar om hur det varit att etablera NAV-kontoret.

- Vi flyttade in här den 22 oktober i fjol. Det som är lite speciellt i Harstad är att vi inte bara har arbetsförmedlingen, socialförsäkringarna och den kommunal socialvården på samma kontor. Vi lade också in flyktingtjänsterna, som jag kom ifrån, så det är fyra olika kulturer som ska samarbeta här, berättar Gunn Andreassen.

- Vi startade väldigt offensivt

med ambitionen att alla skulle lära sig allt så att vi kunde arbeta skuldra vid skuldra. Vi hade en stor tro på projektet och att vi skulle lyckas med det. Till en början gick det också bra, men efterhand blev arbetsbördan så stor att det blev väldigt jobbigt.

Omorganisering

Därför har NAV-kontoret redan börjat omorganiseras, så att det sker en specialisering. Istället för att alla tar sin törn i mottagningen kommer fyra tjänster med något högre lön inrättas som ska turas om i frontlinjen.

- Istället för ambitionen att alla ska kunna svara på allt har vi ambitionen att alla ska veta vem det är som kan ge ett svar. Gunn Andreassen tycker att ett av huvudmålen med reformen nåtts.

- Vi är snabbare nu, både med att få ungdomar, sjuk-skrivna och de som får social-hjälp över i arbetsträning. Vi har haft tur med att etableringen skedde under en högkonjunktur då det varit mycket lättare att få jobb. Harstad är en typisk handelsstad. I kommunen bor det nästan 24 000 personer. Inte alla har fått det lättare med sammanslagningen av de olika välfärdstjänsterna.

- Flyktingarna, som jag jobbade med tidigare, har nog svårare att få sina behov fyllda. Tidigare kunde de få tag på sin handläggare nästan när som helst under kontorstid. Det upplevs nog som ett hinder att behöva komma hit och fråga efter sin handläggare.

En annan grupp är de som behöver hjälp med olika socialförsäkringar och pensioner.

- Det har nog inte framgått tillräckligt tydligt att detta är en grupp som i den nya reformen förutsätts kunna hitta information på nätet själva. Folk ska kunna fylla i information ungefär som i en nätbank. Satsningen på arbetslinjen innebär att vissa arbetsuppgifter måste få lägre prioritet.

Ny generation pensionärer

Samtidigt ställer brukarna svårare frågor och kräver mer än tidigare. En ny generation pensionärer vill ha klara svar på vad som är skillnaden om de väljer att pensionera sig vid 63 istället för 65 år.

Hur är arbetsmiljön på NAV-kontoret när ni har så olika bakgrunder?

- Det har både för- och nackdelar. Det är absolut en mer levande arbetsplats! En av de största utmaningarna är att de olika verksamheterna har tio olika datasystem.

- Skillnaderna i lön är nog inte så stora, men det finns vissa andra skillnader mellan de som är anställda i staten och de som är kommunalt anställda, som mig. Den mest uppenbara är att de statligt anställda kan gå hem halv tre på eftermiddagen, medan vi andra måste jobba till fyra. När vi skriver reseräkningar får vi bara kompensation för tiden 9-17, medan de statligt anställda får kompensation även för kvällen när de är borta från hemmet, säger Gunn Andreassen.

Fra helsetjenesten til arbeidsmarkedet

Systemskifte i Islands velferdspolitik

Stadig flere i arbeidsfør alder står utenfor arbeidslivet i Island. Krav om "systemskifte" presser seg derfor fram. Men hvordan et nytt system skal se ut, er ikke bestemt. Mens partene i arbeidslivet venter på politikerne, har de tatt skjeen i egen hånd og opprettet et rehabiliteringsfond, som skal motvirke utstøting fra arbeidslivet.

En bredt sammensatt kommisjon under statsministerens kontor utreder spørsmålet om hvordan det nye velferdssystemet skal se ut. Arbeidet har pågått siden 2005. Men partene i arbeidslivet er "lei av å vente", som Gylfi Arnbjörnsson, ASI, sier. I august etablerte islandske arbeidsgivere og LO Rehabiliteringsfondet med Vigdis Jonsdottir som direktør. Et spleiselag, der også staten yter sitt.

for sykdom eller skade, skyves ut av arbeidslivet, sier Gylfi Arnbjörnsson, generalsekretær i LO Island, og fotsetter:

- Det skal gi støtte til enkeltpersoner og betale for nødvendige behandlinger slik at arbeidstakeren kan beholde arbeidskontrakten og kontakten med arbeidslivet. Planen er i løpet av kort tid å bygge opp et nettverk av rådgivere i samarbeid med fagforeningene for å sikre en tidlig inngripen.

vil si at vi har en netto tilgang på 600 personer til arbeidsmarkedet, og det er for lite. De siste 5 årene har vi nesten ikke hatt tilgang av islandske arbeidstakere til arbeidsmarkedet. Ikke å undres at det da er behov for utenlandske arbeidstakere, sier han.

Tallet på utenlandske statsborgere i Island viser en bratt stigende kurve og en dobling av antallet personer fra 10 000 i 2004 til rundt 25 000 personer i dag. Arbeidsløsheten forventes å ligge på halvannen prosent i år, og til forskjell fra andre nordiske land er den lavere blant innvandrere enn blant islendinger. Samtidig har antallet personer som mottar invalidepensjon eller rehabiliteringspenger steget betydelig. I løpet av de siste 10 årene er antallet doblet. Særlig de siste årene er økningen markant.

Det er først og fremst islendinger i aldersgruppen 35-55 år som har vært utsatt for sykdom eller skade, som mister kontakten med arbeidslivet. En årsak er at systemet slik det er i dag, fungerer som en av-og på-bryter. Det kreves en uføregrad på minimum 75 % for å få rett til sykepenger. Det fører til at mange unødig sykemeldes 100 prosent. De første 18 månedene kalles det rehabiliteringspenger, deretter må en søke om invalide-/uførepensjon.

Utfordringen som regjeringen har grepet fatt i er å få



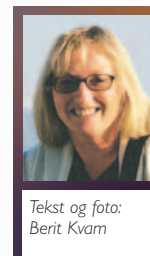
Direktør Vigdis Jonsdottir i Rehabiliteringsfondet, sammen med generalsekretær Gylfi Arnbjörnsson i LO.

Arbeidsliv i Norden treffer begge når Vigdis Jonsdottir har sin første arbeidsuke. Hun er allerede i gang med å med ansette folk i sekretariatet, og hun har inngått avtale med rådgivende helsepersonell; som psykolog, fysioterapeut og spesialist i arbeidsmedisin.

- Rehabiliteringsfondets primære oppgave er å forhindre at mennesker som er utsatt

- Planen er også å bygge en sterk faglig organisasjon for rehabilitering som kan bidra markant til økt velferd for både enkeltmennesker, arbeidslivet og samfunnet som helhet, sier han, og viser til en betenkelig utvikling:

- Det kommer 1800 nye inn på arbeidsmarkedet hvert år. Samtidig viser statistikken at 1200 førtidspensjoneres. Det



Tekst og foto:
Berit Kvam

de 13-15 000 personene som er på rehabiliteringspenger tilbake til arbeidsmarkedet, for å hindre en overgang til invalidepensjon.

Dette er en del av det systemskiftet som er undervegs, og som innebærer en ny organisering av velferdstjenesten. Det krever blant annet en lovendring som gjør det mulig å ha en gradert sykemelding, at man finner fram til et system for å vurdere arbeidsevne. Og kanskje det viktigste ifølge Soffia Gisladdottir: at det skjer en mentalitetsendring.

Behov for mentalitetsendring

- Alle må tenke annerledes; fra legen til arbeidsmarkedet. Det er behov for en mentalitetsendring, sier Soffia Gisladdottir, prosjektleder i det islandske sosial- og sosialforsikringsministeriet.

Hun var tidligere med å starte et prosjekt i Husavik, et tettsted med 2 500 innbyggere og mellom sju og ti prosent funksjonshemmete (disabled). Hensikten med prosjektet var å se på hva folk kan gjøre, i stedet for hva de ikke kan gjøre. Erfaringene var at når folk får hjelp og de profesjonelle samarbeider om oppgaven, er sjansene gode for at svært mange kommer i jobb, selv dem som har vært ute av arbeidslivet i ti år og mer.

Men en viktig utfordring, mener hun, er å finne et felles system for vurdering av arbeidsevne. Det er en av sakene det arbeides aktivt med i departementet.

Mer forskning

For å finne mer ut av hva som skal til for å få flere i jobb, har Arbeidsdirektoratet i samarbeid med helsetjenesten, trygdekontoret og den kommunale sosialtjenesten satt i gang forsknings- og utviklingsprosjektet "Hvor".

Hensikten er å gi dem som står utenfor mulighet til å utforske sin egen arbeidsevne før de havner på varige ytelser, men uten at de risikerer å miste sin økonomiske trygghet. Et pilotforsøk som pågikk i fjor, viste at 75 prosent av dem som fikk hjelp gjennom "Hvor", kom i jobb. Hensikten nå er ikke kun å telle antall personer som kommer i jobb, men å dokumentere hvilke hindre som finnes, for å komme i jobb.

"Hvor" ledes av et tverrfaglig team, bestående av lege med arbeidsmedisinsk kompetanse, psykolog, fysioterapeut og sosionom. På bakgrunn av medarbeidernes erfaringer med rehabiliteringss spørsmål gjennom mange år, har de bygget opp et tiltak som skal hjelpe potensielt langtidsledige og andre som står utenfor arbeidsmarkedet til en jobb. Ved å koble arbeidsmarkedsmyndighetene og helsetjenesten sammen, og gi rådgivning og veiledning til dem som har størst behov for det, skal tiltaket være arbeidsrettet fra første dag. Fastlegen tilrår hvilke personer som skal få hjelp, og når tilbudet skal avsluttes.

- Vi kan bistå gjennom å motivere en person til å komme i jobb, og følger gjerne opp i to-tre måneder etter at han eller hun har kommet i jobb. Det behøver ikke være mer enn en 30 prosent jobb. Vi vil forsøke å hindre at folk blir førtidspensjonerte, for veldig få av dem kommer i jobb igjen. Det verste er å bli arbeidsløs. Det viser seg at de som arbeider har en klart bedre livskvalitet enn de som ikke er i arbeid, sier Dr. Eiríkur Lindal, psykologen i prosjektet.

- Å forandre det komplekse systemet slik at det blir enklere for den enkelte som trenger hjelp, har vært en drøm vi har

hatt lenge. Det vi gjør nå er litt som det norske NAV, sier han.

Pensjonsfondene tappes

Partene i arbeidslivet har lenge vært urolig for at stadig flere skyves ut av arbeidsmarkedet. Arbeidskraften trengs. Dessuten tappes pensjonsfondene for midler på grunn av et uventet høyt antall tidligpensjonerte.

I Island er arbeidstakernes pensjonsrettigheter og rett til sykepenger i stor grad knyttet til arbeidsforholdet. Den enkelte ansatte betaler 4 prosent av sin lønn til pensjonsfondet, mens arbeidsgiver skyter inn 8 prosent. Utbetalingene av uføretrygd er nå blitt så store at det kan gå utover størrelsen på pensjonsutbetalingen til alderspensjonistene.

- Partene har lenge vært i dialog med myndighetene for å få brutt strømmen av unge førtidspensjonerte. Nå er det i ferd med å skje et paradigmeskifte i Island, sier LO's generalsekretær Gylfi Arnbjörnsson, og tenker ikke minst på Rehabiliteringsfondet som partene har opprettet.

Spørsmålet mange stiller er om Rehabiliteringsfondet kan skape et A-lag og et B-lag; et to-spors rehabiliteringssystem fordi fondet skal hjelpe arbeidstakere som står i fare for å støttes ut. Men hva da med dem som står utenfor og vil inn? Og hva med dem som ikke er LO-medlemmer?

- Det blir fortsatt statens oppgave å hjelpe dem som står utenfor arbeidsmarkedet. Rehabiliteringsfondet skal være en støtte for alle lønnsmottakere, og kommer til å samarbeide nært med staten blant annet om et felles system for vurdering av arbeidsevne, sier Gylfi Arnbjörnsson.

Den okomplicerade chefen

Tekst av: Clemens Bomsdorf

Utländska forskare, journalister och politiker har ofta haft en svaghet för "den nordiska modellen". När man tittar norrut handlar det vanligen om välfärdsstaten. Ledarskap skrivs det mindre om., men förtjänar också att uppmärksammas

Utomlands har typiska artiklar eller föredrag om Norden ett klart fokus. Man vill förklara hur de nordiska länderna lyckas nå ett gott socialt skyddsnät, en hög bruttonationalprodukt och en låg arbetslöshet trots höga skatter som behövs för finansieringen.

"Erfolgsmodell Skandinavien Vorbild für Deutschland?" stod det på första sidan i tyska veckotidningen Wirtschaftswoche när jag tillsammans med min kollega Bert Losse skrev om de nordiska länderna på sommaren 2006.

För Financial Times Deutschland hade jag tidigare skrivit en liknande serie med en text om varje nordiskt land. Men den nordiska ledarskapsmodellen? Det verkar inte som någon utomlands intresserar sig för den frågan.

Jämställdhet mellan könen är det enda ämnet som man anknyter till Norden i lika hög grad som välfärdsstaten. Här ligger nyckeln till att man i utlandet kunde upptäcka att också i frågor om management kan förebilden finnas norrut.

I Tyskland och många andra OECD-länder klagar man över att det fortfarande är svårt för kvinnor att kombinera arbetsliv och familj och att en mycket större andel kvinnor gärna skulle arbeta. I Norden är det möjligt att förena karriär och barn till en stor del på grund av den nordiska ledarskapsmodellen - att kvinnor klagar över att inte få lika lön är en annan historia.

Hänsynsfullhet är nämligen en av de två faktorer som jag tror karaktiserar modellen. Till skillnad från många andra länder tänker nordiska ledare på de anställdas privata krav. Det är självklart att de försöker anpassa arbetstiderna till familjernas behov och till exempel accepterar att deras anställda börja lite senare eftersom de måste föra barnen till dagis. Cheferna är medvetna om att man inte kan säga "du är min anställd och det betyder att jag bestämmer helt över din arbetsdag, hur du organiserar resten av ditt liv är ditt problem". "Im Land der unkomplizierten Chefs" finner man i stället tillsammans den bästa lösningen.

När jag i Stern skrev om hur deltidarbete i Danmark gör att man kan kombinera familjeliv och arbete, blev rubriken just "I landet med de okomplicerade cheferna".

Chefen i Norden förlorar inte heller sitt ansikte när han eller hon tillåter att också manliga anställda tar pappaledigt - något som fortfarande oftast inte accepteras i Tyskland, särskilt för cheferna själva. Där måste man alltid vara tillgänglig för sitt arbete och chefen förväntas vara den som är mest engagerad. Det kan ha negativa effekter inte bara på chefens hälsa, utan hela företaget kan bli överbelastat. Inte oväntat är mindre hierarki det andra karakteristiska draget för nordiskt ledarskap. Chefen är chefen, men det betyder inte att han eller hon alltid har rätt eller måste få så stort respekt att konstruktiv kritik inte är möjlig.

I Norden verkar det som om man känner sig mer som ett team där chefen ingår, än som en grupp som arbetar för ledarfiguren på toppen. I en sådan

modell behöver inte ledaren använda så mycket resurser för att säkra sin makt.

Som känt finns det speciellt här skillnader mellan de nordiska länderna - Danmark står kanske närmare den hierarkiska centraleuropeiska modellen, än vissa av de andra nordiska länderna. Nackdelarna är också knutna till bristen av hierarki.

Beslutsfattningen tar tid när alla ska bestämma.

Men som en som bevakar både den centraleuropeiska och den nordeuropeiska ledarskapsmodellen tycker jag att det skulle vara synd om nordiska modellen försvinner.

Centraleuropa har behov för ett förebild.



Clemens Bomsdorf är Nordenkorrespondent för Financial Times Deutschland och The Art Newspaper

Nordiskt ledarskap i fokus

Vill vi i Norden värna vår ledarskapstradition i globaliseringens tidevarv? I så fall behöver vi synliggöra och diskutera på vilket sätt den bidrar till konkurrenskraftiga verksamheter och attraktiva jobb. Det handlar om att i internationella miljöer kunna hänvisa till skälen bakom ett mer demokratiskt agerande på arbetsplatsen.

Text: Kerstin Waldenström och Marianne Döös

Intresset för att forska om chefer och ledarskap är stort. I en avslutad utlysning om chefskap fördelar den svenska forskningsfinansören Vinnova under september 50 miljoner kronor på behovsmotiverad forskning och utveckling inom området. Tillsammans med den samfinansiering som medverkande företag och offentliga organisationer går in med utgör detta en betydande satsning.

Långsiktigt framgångsrika företag och organisationer kräver kunskapsutveckling kring hur man skapar organisatoriska förutsättningar som tillvaratar människors skapande och produktiva förmågor. I många avseenden saknas idag förebilder och begrepp för att beskriva produktiv verksamhetsledning under dagens och morgondagens förutsättningar. Med en svensk utgångspunkt som start tar vi här upp ledarskapsfrågan i ett nordiskt ljus. Det motiveras av att det finns viktiga likheter i hur ledarskap utövas i Norden relativt andra delar av världen. I andra sammanhang kan det finnas anledning att fokusera de skillnader som också finns.

Ledarskap ska inte bara ses som en enskild ledares personlighet, stil eller beteende utan som en integrerad process i organisationen. Detta är ett särskilt relevant påpekande i Norden där ledarskap kännetecknas av att medarbetarna i hög grad är involverade i ledar-

skapsprocessen. Enligt Holt Larsen och Bruun de Nergaard (2007) finns grundläggande likheter mellan de nordiska länderna när det gäller värderingar. De beskriver de nordiska kulturerna med ord som öppenhet, platt struktur, dialog, demokrati, kommunikation, inflytande och delegering av ansvar. Ledarskapet utövas i relativt platta organisationer där samtalstonen är informell och präglad av naturlig respekt - inte bara ställningsmässig auktoritet.

Svenskt management har visat sig ha en överraskande god ställning bland forskare, direktörer och konsulter utanför Norden. De definierar vår ledarstil som kunskapsbaserad, teamorienterad, delegerande med självständiga medarbetare men också konfliktundvikande (Isaksson, 2008). Isaksson fann också att svensk ledarstil uppfattades som beslutsför och handlingsinriktad, trots det omfattande förankringsarbete som karaktäriserar beslutsprocessen. Det beror på att genomförandefasen efter beslut är kort.

I en intervjuundersökning som gjorts på uppdrag av Vinnova framkom att chefer i Sverige menar att svenskt ledarskap karaktäriseras av ömsesidig tillit mellan arbetsgivare och arbetstagare, självständiga medarbetare och tidskrävande förankringsprocesser. Intressant nog hade mer seniora chefer lättare än de yngre att beskriva

särdragen i vår ledarskapstradition (Gullers Grupp, 2007).

Att yngre chefer inte lika tydligt ser särdragen kan delvis ha att göra med att de inte överblickar de förändringar som skett och att utländska, till betydande del amerikanska, managementtrender fått stor genomslagskraft i många ledarskapsutbildningar. Även många ledarskapskonsulters arbete präglas av koncept som utvecklats i andra länder med en mer formell och hierarkisk managementtradition. På ett antal arbetsplatser i Sverige har redan sådant sätt att leda fått genomslag och på ytterligare andra väntar värderingskollisioner runt hörnet.

En viktig fråga är alltså om vi i Norden vill värna våra ledarskapstraditioner. I så fall behöver vi synliggöra och diskutera på vilket sätt den bidrar till konkurrenskraftiga verksamheter och attraktiva jobb. Liksom hur sättet att leda och chefa utan att peka med hela handen fungerar. Det handlar om att i internationella miljöer kunna hänvisa till skälen bakom ett mer demokratiskt agerande på arbetsplatsen.

Hur man leder och organiserar arbete är en av de viktigaste frågorna för näringsliv och offentlig verksamhet. Arbetsplatser är idag ofta öppna och ingår i samverkande system, vilket medför att de är involverade i en rad anpassnings- och

bemästringsprocesser relativt omvärlden. Inter-organisatoriska samarbeten tillhör vanligheterna bl.a. i underleverantörsnätverk, värde- och vårdkedjor samt out- eller insourcade verksamhetsdelar. Detta innebär att chef- och ledarskap inte enbart utövas inom ramen för interna hierarkiska strukturer utan även knyts samman mer eller mindre temporärt. Verksamhetens sätt att organisera sig ändras bl.a. på grund av marknadsförändringar och nya koncept beträffande vad som anses vara bra arbetsorganisation. Maskiner kan flyttas och lönerna är ett konkurrensmedel för andra delar av världen. Till det kommer att det kunskaps- och tjänsteintensiva arbetslivet ställer delvis andra krav på ledarskap och arbetsorganisation än industrisamhälle och här behövs mer forskning.

Trots en stor mängd ledarskapsforskning och ett omfattande intresse för ledarskapsfrågor i arbetslivet har den formella positionen chef fått relativt lite uppmärksamhet i forskning och idédebatt under senare decennier. Föreställningarna om chefskap är gamla, ofta för-givet-tagna och sällan belysta i relation till det moderna näringslivets och offentliga verksamheternas krav och villkor. En bättre förståelse, för hur internationaliseringen påverkar förutsättningar för chefskap och förväntningar på chefer, kan göra det möjligt att värdera och utveckla de fördelar som arbetsplatser i Sverige har tack vare en managementtradition som gynnat mindre hierarkiska organisationer, partsamarbete och självgående medarbetare.

Forskningsprogrammet

Chefskap: förutsättningar former och resultat syftar till att belysa, vidareutveckla och förnya det chefskap som utövas i praktiken på arbetsplatser i Sverige. I fokus är chefskapets förutsättningar,

chefskalets former och arbets-sätt samt dess inverkan på verksamhetens resultat. Frågor som är aktuella i denna utlysning är hur chefskapet ska kunna bidra till konkurrenskraftiga organisationer och företag. Satsningen lyfter fram chefskalets betydelse för väl fungerande arbetsplatser och därmed för innovation, effektivitet och verksamhetsresultat.

Två kunskapsöversikter har initierats i förarbetena till utlysningen. I den ena går man igenom de senaste decenniernas forskning om alternativa former för chefskap (Backström, Wilhelmson & Granberg, 2008). Författarna menar att en hel del av det alternativa tänkandet inom ledarskapsområdet handlar om relationen mellan chefer och medarbetare i organisationer där medarbetarnas autonomi ökar, något som stämmer med den nordiska ledningstraditionen.

Den andra översikten handlar om vad vi genom forskning vet om hur chefskap påverkar företag och organisationer, dels vad gäller verksamhetens effektivitet, dels vad gäller anställdas hälsa (Nyberg, 2008). Sammanfattningsvis kan sägas att studierna i den andra kunskapsöversikten finner stöd för att chefers ledarskap har samband med anställdas hälsa och hur arbetsgrupper, enheter och organisationer presterar och fungerar. Det finns dock flera svagheter i forskningsdesignen i dessa studier vilka bör beaktas framöver.

Programportföljen kommer att innehålla projekt som bland annat rör tjänsteverksamhet, industri, kunskapsintensiva företag och offentliga organisationer. Dagsaktuella frågor som ligger på chefers bord kommer att belysas liksom frågor om nutida former för chefs- och ledarskap och dess resultat.

Referenser

- Holt Larsen, H, & Bruun de Nergaard, U (2007). *Nordiskt ljus. Ett forskningsprojekt om nordiskt ledarskap och ledarskap i Norden*. Stockholm: Sveriges Kommuner och Landsting.
- Isaksson, P. (2008). *Leading companies in a global age. Managing the Swedish way*. VINNOVA Rapport 2008: 14.
- Gullers Grupp (2007). *Är svenskt management konkurrenskraftigt?* VINNOVA Rapport 2007:13.
- Backström, T, Granberg, O, & Wilhelmson, L: *Alternativa former av ledarskap och*
- Nyberg, A: *Det goda chefskapet. Publiceras i Döös & Waldenström (red), Chefskapets former och resultat - två kunskapsöversikter*. Stockholm: Vinnova.

FAKTA

I Vinnovas utlysning Chefskap: förutsättningar, former och resultat sökte 54 projekt närmare 320 miljoner kronor. Vinnova kommer att fördela 50 miljoner kronor och tillsammans med medfinansiering från de undersökta företagen blir det en betydande satsning på chefskap i svenskt arbetsliv idag. Besluten om vilka projekt som tilldelas medel grundas på bedömningar från externa forskare, praktiker och policypersoner. De beviljade projekten kommer att presenteras på www.vinnova.se där man också kan läsa mer om Vinnovas verksamhet inom arbetslivsområdet.



Kerstin Waldenström är beteendevetare, disputerad i yrkesmedicin och Marianne Döös är adjungerad professor i arbetslivspedagogik. Båda arbetar som programledare vid Vinnova.

Tor Saglie

NAV-sjef med engasjementet som drivkraft

Norges tøffeste lederjobb? Landets mektigste byråkrat? Tor Saglie har fått flere tilnavn som leder for arbeidet med den største norske velferdsreformen noen sinne. Arbeids- og velferdsdirektøren troner også på lønnstoppen i staten; et eksklusivt selskap der selv ikke Norges statsminister henger med.



likevel at han har vært i vinden før. Den første artikkelen er fra 1985 og har tittelen, "Staten skal moderniseres". Siden har han gått fra toppjobb til toppjobb; etter startskuddet for NAV-reformen i 2006, er omtalen i pressen tidoblet. Han forteller om i-pod'en, hvilken biografi han leste sist, hvilken lyriker som er hans favoritt, hvilket dikt han gjerne vil dele med andre og om NAV. Selv er han mest opptatt av oppgaven.

- Når NAV-reformen er på plass i 2010, har vi gjennomført 465 parallelle fusjoner. Ved hver fusjon vi gjennomfører skal de gamle etatene; trygde-etaten, arbeidsmarkedsetaten og sosialtjenesten, smeltes sammen, det skal tilsettes ny ledelse, opprettes nye lokaler, innføres nye IT-system og bygges nye kontakter på alle plan. For tiden opprettes det et nytt NAV-kontor omtrent hver annen dag. I august ble kontor nummer 200 formelt åpnet.

Den omfattende reformen vekker interesse både i Norden og ellers. Tor Saglie forteller at han selv har tatt imot både den svenske arbeidsministeren og sosialministeren, og at han har vært på tur i Europa og fortalt om arbeidet.

- Det er en trend at man forsøker å samordne ytelsesforvaltning og arbeidsmarkedsmyndigheter, men den norske modellen er bredere fordi den omfatter hele livsløpet til en person og både statlige og kommunale ytelser. Norge har også løst denne utfordringen på en spesiell måte ved at staten har inngått et partnerskap med kommunene. En tilsvarende organisering har ikke jeg sett noen andre steder, forteller Tor Saglie.

Partnerskapet er også blant utfordringene. Det skal bygge på samarbeid mellom likeverdige parter. Men staten har til dels blitt kritisert for å overkjøre kommunene i samarbeidet.

Kritikk

Reformen vekker oppsikt og debatt. I sommer har kritikken mot NAV vært særdeles høylydt. Halvveis i løpet er mange forbannet over manglende hjelp og arrogante hjelpere. Media har brakt hjerteskjærende historier, og en nylig offentliggjort brukerundersøkelse med 7000 respondenter viste at selv om majoriteten er fornøyd med gjennomføringen av reformen og de fleste føler at de blir møtt med respekt, er

- Jeg har hatt mange lederjobber, men jeg må innrømme at denne er uten tvil den tøffeste, sier han.

Midtveis i gjennomføringen tårner kritikken seg.

- Vi er i en krevende fase, sier Tor Saglie.

Hvis omtale i pressen er et mål på hvor tøff jobben er, slår han ikke statsministeren. Et søk på navnet, Tor Saglie, i avisenes arkiv bekrefter



Av:
Berit Kvam

et stort mindretall ikke fornøyd.

- De som er minst fornøyde er dem som har mer komplekse og sammensatte behov, sier han.

- Vi er satt under et kraftig press. Forutsetningen for å lykkes er at organisasjonen er i stand til å identifisere svakhet-er hele veien slik at en kan gjøre noe med dem. Derfor drives en avansert risikoanalyse, og derfor blir kritikk møtt med stort alvor, og dessuten skal en bredt anlagt følgeforskning bidra til korrigeringer av kursen underveis.

En del tilbakemeldinger kommer også direkte i mailboksen hans. Et eksempel fra hukommelsen handler om en næringsdrivende som ville vite mer om noen spesifikke ordninger for næringsdrivende. I stedet for å få svar på spørsmålet, ble han sendt fra person til person uten at noen klarte å hjelpe. Til slutt skrev han til direktøren selv.

- Det er et eksempel på hvordan vi lett taper omdømme. I stedet for at den enkelte tar ansvar for å finne ut av problemet og ber om å få ringe opp igjen, så blir denne mannen bare vist fra person til person i systemet.

Midtveisfasen

- Vi er i en veldig sårbar fase akkurat nå. Folk tror at vi har gjennomført reformen. Men halvparten av kommunene har ikke fått sitt NAV-kontor og innholdet er ikke på plass. Men midtveis i løpet er vi i rute, sier Saglie som gjerne utdyper for å vise litt av kompleksiteten og hvorfor det er nødvendig å legge stein på stein:

- Pensjonsreformen som skal tre i kraft fra 2010 har stor betydning for gjennomføringen av NAV. Samtidig skal en

ordning som refusjon av helseutgifter overføres til helsevesenet. Dessuten arbeider vi med å utvikle nye arbeidsroller og nye arbeidsfellesskap på tvers av gamle kulturer, og vi skal drive kompetanseutvikling samtidig som vi driver en løpende omstilling.

Det nye NAV-kontoret skal drive med to ting: gi informasjon og veiledning og drive oppfølging av den enkelte som har behov for det. Her skal møtet med brukeren stå i sentrum. Derfor flytter man en del andre oppgaver, som utbetaling av pensjon, ut av kontoret til spesialenheter på fylkesnivå.

Nå skal 7000 medarbeidere i førstelinjen på kurs i tre dager for å lære seg metodikken rundt arbeidsevnevurdering, som er en sentral del av den nye måten å jobbe på.

- Det er mange årsverk, sier han. Da har vi et produksjonstap, for å bruke et sånt ord, som er en del av det som gjør oss sårbare. Derfor har vi søkt om ekstrabevilgning til overtid, vikariater og for at folk skal kunne gjøre en dugnadsinnsats på lørdager.

Det store kompetanseløftet er så vidt i gang. I september, forteller Tor Saglie, har de invitert utdanningsinstitusjonene til et møte for å legge frem hvilke krav til kompetanse NAV stiller.

Det er behov for nye utdanning og en tilpassing av eksisterende utdanninger.

- NAV skal ha et bredere fokus på den enkelte. Det må gjenspeiles i det faglige fokuset, og det vil de gjerne ha en tett dialog om, sier Tor Saglie som også har en fortid som universitetsdirektør i Oslo.

Tornete vei

Det er et komplisert byggverk.

Men søvnløs? Nei, han er optimistisk:

- Jeg er ikke sånn skrudd sammen at jeg mister nattesøvnen av kritikken. Men det er smertefullt å være på vei. Akkurat nå er vi midt i en krevende situasjon fordi brukere ikke får det de forventer og det politikere har solgt inn. Politikere har hatt fokus på å formidle hensikten med reformen og motivasjonen for å innføre den, men de har snakket lite om de praktiske utfordringene, om hva brukerne kan forvente og at det tar tid å gjennomføre reformen. Men jeg er optimistisk fordi jeg har tro på vår evne til å løse problemene når de dukker opp.

Men han innrømmer at hele organisasjonen er satt under et sterkt press.

- Føler du det sånn?

- Ja, helt klart. Vi er nødt til å være veldig oppegående for å lese hvordan organisasjonen utvikler seg i forhold til våre brukere. Jeg har godt sovehjerte, men jeg innrømmer at dette er den tøffeste lederjobben jeg har hatt.

- Hvorfor velge en sånn jobb?

- Jo, fordi jeg synes det er en utrolig viktig reform. Den er meningsfull til de grader. Det jeg får mest energi av er å treffe ansatte og brukere, fordi vi får illustrert helt konkret i enkeltsaker hvor viktig det er at vi faktisk leverer det vi skal levere, og at det er potensial for å forbedre oss ytterligere. Det er rett og slett et engasjement på mange mennesker i krevende livssituasjoner sine vegne.



DANMARK

Handlingsplan skal nedbringe sygefraværet

Beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen præsenterede i juni regeringens handlingsplan om sygefravær. Planen indeholder 30 forslag til, hvordan sygefraværet i både den private og offentlige sektor kan nedbringes.

Handlingsplanen er blevet til på baggrund af arbejdet i et tværministerielt udvalg og en række møder mellem beskæftigelsesministeren og centrale aktører på området.

Omdrejningspunktet er et nyt fokus på sygefravær. Forskning fra ind- og udland viser, at en pause fra arbejdslivet ikke altid er dét, der skal til for at blive rask igen. I mange tilfælde er det faktisk gavnligt at holde sig i gang. Det gælder for

eksempel personer, der har ondt i ryggen eller har psykiske problemer som stress og depression.

Regeringen foreslår blandt andet, at den nuværende lægeerklæring "Lægeerklæring om uarbejdsdygtighed" afskaffes. Den skal i stedet erstattes af en samtale mellem arbejdsgiveren og den syge medarbejder og en ny lægeerklæring, en "Mulighedserklæring", med fokus på, at den enkelte medarbejder kan bevare kontakten til arbejdsmarkedet.

Andre centrale forslag i handlingsplanen er blandt andet en kampagne, der skal sætte fokus på, at syge bevarer deres

tilknytning til arbejdsmarkedet.

Arbejdsgiverne skal inden fire uger holde samtale med medarbejdere, der er syge, og hvis medarbejderen anmoder om det, skal arbejdsgiver og medarbejder i fællesskab udarbejde en fastholdelsesplan. En vejledning skal give arbejdsgivere og medarbejdere råd om, hvordan de kan tale om sygdom og tilbagevenden til job. Jobcenteret vurderer mulighed for gradvis tilbagevenden efter otte ugers sygdom, og jobcenteret kan give aktive tilbud til alle sygemeldte.

Du kan finde handlingsplanen og Beskæftigelsesministeriets analyse af sygefravær (april 2008) på www.bm.dk.

Dansk konfliktret sikret

Beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen følger anbefalingen fra et enigt udvalg og fremsætter snart et lovforslag, der sikrer den danske konfliktret i forhold til EU-afgørelse i den svenske Laval-sag.

I december 2007 traf EF-domstolen afgørelse i Laval-sagen om svenske fagforeningers brug af kollektive kampskridt over for et lettisk byggefirma. Afgørelsen er blevet udlagt som et anslag mod retten til at konflikte og dermed den

nordiske arbejdsmarkedsmodel. Derfor igangsatte regeringen et udredningsarbejde med inddragelse af arbejdsmarkedets parter.

Udvalget anbefalede, at udstationeringsloven tilføjes en bestemmelse, der fastlægger rammerne for adgangen til at konflikte over for en udenlandsk tjenesteyder. Udgangspunktet for bestemmelsen er udstationeringsdirektivets mulighed for, at de kollektive aftaler, der indgås af de mest

repræsentative arbejdsmarkedsparter, og som er landsdækkende, kan lægges til grund for at fastsætte lønvilkår, som i en medlemsstat kan kræves iagttaget af en udenlandsk tjenesteyder.

Beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen ser modellen som en god og praktisk løsning, der sikrer, at social dumping fortsat kan bekæmpes med konfliktvåbenet.

Nyt register over udenlandske tjenesteydere med medarbejdere i Danmark

Udenlandske virksomheder, som udstationerer medarbejdere i Danmark, skal fra den 1. maj 2008 lade sig registrere i et nyt Register over Udenlandske Tjenesteydere (RUT).

Partierne bag den såkaldte Østtale blev sidste år enige om at styrke overvågningen og kontrollen med, at arbejdet

i Danmark foregår på ordnede vilkår. Fra den 1. maj 2008 har udenlandske virksomheder, som udstationerer arbejdskraft i Danmark, derfor pligt til at indberette en række oplysninger om virksomheden og dens udstationerede medarbejdere i det nye RUT-register.

Oplysningerne i registeret skal danne

grundlag for at udarbejde statistik på området. Registeret vil også blive brugt af danske myndigheder, der fører tilsyn med, at virksomhederne overholder de danske regler på arbejdsmarkedet.

Du kan læse mere om RUT-registeret på www.virk.dk.

Højere bøder skal forebygge arbejdsulykker

Hammeren skal falde hårdt, når arbejdsgivere overtræder arbejdsmiljøreglerne. Derfor har beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen fremlagt en ny handlingsplan, som skal nedbringe antallet af arbejdsulykker.

Handlingsplanen indeholder fire initiativer: Højere bøder til virksomheder, en målrettet indsats over for nyansatte, ny ulykkesstatistik for udenlandske arbejdstagere i Danmark, og at viden skal

omsættes til handling på den enkelte virksomhed.



Nytt pris till verksamhet som ökar välbefinnandet bland äldre arbetstaga

Ett nytt arbetslivspris har grundats i Finland. Priset ges årligen till en verksamhet eller innovation som särskilt förtjänstfullt har ökat välbefinnandet i arbete bland äldre arbetstaga. Priset delas ut till någon eller några som har gjort det möjligt för äldre att orka längre i arbetslivet, förbättrat förutsätt-

ningarna för sysselsättning eller främjat arbetsförhållandena bland äldre. Det första utmärkelsepriset överlämnas vid ett seminarium som behandlar välbefinnande i arbetslivet i november 2008. Beskyddare för priset är republikens president.

Priset beviljas av Fonden för arbets-

livspris som har grundats av social- och hälsovårdsministeriet och Jubileumsfonden för Finlands självständighet Sitra. Den verksamhet som belönas ska vara praktiskt inriktad och kunna tillämpas även mer omfattande. Fondens insatskapital är 300 000 euro. Avsikten är att använda medlen senast 2015.

30 000 med invalidpension villiga att återvända till arbetslivet

I Finland 30 000 personer med invalidpension skulle vilja återvända till arbetslivet. Detta motsvarar cirka en procent av arbetskraften. Om dessa personer placerades på arbetsmarknaden och helt eller delvis lämnade invalidpensionerna skulle det innebära cirka 200 miljoner euro i sparade pensionsutgifter. I stället skulle betydligt högre beskattningsbara förvärvsinkomster uppstå.

Utredningsperson Mika Vuorela kartlade sysselsättningsmöjligheterna för personer som får rehabiliteringsstöd och invalidpension och framlade utvecklingsförslag för att göra det lättare för dem att återvända till arbetslivet. Dessutom utredde Vuorela i enlighet med regeringsprogrammet möjligheterna till långvarig eller till och med varaktig lönesubvention för funktionshindrade anställda hos samtliga arbetsgivare.

- Det behövs mer flexibilitet i arbetslivet och i arbetspolitiken. Såsom läget nu är, störs tillgången på arbetskraft av det svartvita tänkesättet att individerna är

antingen arbetsföra eller arbetsoförmögna.

Bristen på arbetskraft är inom många områden redan nu ett faktum. Under de kommande åren försvåras läget. Vi har dock fortfarande outnyttjad arbetskraft. De som får invalidpension och rehabiliteringsstöd hör till dessa grupper. Att delta i arbetslivet ska alltid grunda sig på frivillighet, sade arbetsminister Tarja Cronberg vid överlämnandet av utredningen.

Vuorela föreslår att lönesubvention beviljas för lönekostnaderna för invalidpensionerade. Lönesubventionen kunde beviljas för högst ett år för en person som får invalidpension. Därefter kunde utbetalningen av stödet fortsätta, om personen har avbrutit eller avslutat sin pension eller lämnat den vilande. Mika Vuorela föreslår också en ny preciserad förmån, rekryteringsstödet. Stödet kunde betalas till arbetsgivaren för att jämna ut de högre kostnader som uppstår i samband med att en person med invalidpension börjar arbeta.

Vuorela föreslår att alla de 147 000 personer som får Folkpensionsanstaltens (FPA) sjukpension ska ha möjlighet att lämna sin pension vilande om inkomstgränsen 700 euro överskrids. I det nuvarande systemet är detta möjligt endast för de 45 000 personer som får full sjukpension från FPA.

Dessutom föreslår Mika Vuorela att för pensionerna enligt arbetspensionslagarna skapas ett garantipensionssystem, som möjliggör ett fullödigt deltagande i arbetet för högst fem år, så att återgången till pensioneringen är tryggad, ifall arbetet inte lyckas.

I Finland fanns det år 2005 sammanlagt 257 000 personer med invalidpension. Årligen blir cirka 28 000 personer invalidpensionerade. De totala kostnaderna för invalidpensionerna är 3 miljarder euro på årsnivå. 35 procent av dem som får invalidpension är pensionerade på grund av psykiska störningar, 25 procent på grund av sjukdomar i stöd- och rörelseorganen och 7 procent på grund av utvecklingsstörningar.

Uppgifter om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården till Internet

Medborgarna får bättre tillgång till information om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården och deras kompetens när den offentliga informationstjänst som regeringen har föreslagit tas i bruk. Den avgiftsfria Internetbaserade tjänsten skulle innehålla uppgifter om de personer som fått yrkesutbildning inom hälso- och sjukvården. Regeringen godkände lagförslaget om ärendet i augusti.

I tillägg till namnet och registreringsnumret på den yrkesutbildade personen inom hälso- och sjukvården skulle registret även innehålla uppgifter om dennas födelseår och yrkeskompetens, om eventuella specialist- eller specialisttandläkarrättigheter samt om begränsningar i yrkeskompetensen.

Med hjälp av den offentliga informationstjänsten skulle det vara

lättare för medborgarna att innan vård inleds försäkra sig om att leverantören av hälsovårdstjänster faktiskt är en myndighetsövervakad, yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården.

Den nya elektroniska informationstjänsten skulle också underlätta myndigheternas och apotekens verksamhet och övervakning av yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården.

18 miljoner platssökningar i www.mol.fi per månad

Arbetsmarknadens internettjänst www.mol.fi har i en undersökning konstaterats vara den näst mest frekventerade webbtjänsten inom den offentliga

förvaltningen i Finland. Kommunernas webbsidor är den mest använda offentliga webbservicen. De mest populära offentliga webbtjänsterna efter kommun-

erna och mol.fi är fpa.fi, skatt.fi och biblioteken.fi.



ISLAND

Udviklingen på arbejdsmarkedet

En nationaløkonomisk prognose udgivet af Finansministeriet fra april 2008 forudsiger følgende udvikling:

Beskæftigelsen er på baggrund af stor aktivitet steget betydeligt.

Det forudses at arbejdsløsheden i løbet

af 2008 vil vokse og gennemsnitsarbejdsløsheden ligge omkring 1,5 % for derefter at vokse yderligere i 2009 3,8 %. Erhvervsfrekvensen i 2007 var på 83,3 %, 87,5 % for mænd og 78,6 % for kvinder. Det er den højeste erhvervs-

frekvens siden i perioden 1999-2001.

Antal arbejdstimer per uge har ligget omkring 42-44 timer de sidste år, således lå den gennemsnitlige arbejdstime på 41,9 timer i 2007 og 43,8 timer i 2000, 42,9 timer i 1995 og 43,8 timer i 1991.

Udfordringer og centrale problemstillinger indenfor arbejdsmarkedspolitikken

I 2008 skal der sættes mere på målsætningsorienteret politik hos forvaltningen. Nye projekter har udvidet forvaltningens arbejdsområde.

Desuden har Rigsrevisionen udarbejdet en rapport om Arbejdsdirektoratets opgaver med ideer om sammenlægning med andre forvaltninger. Arbejdstilsynet er i denne forbindelse blevet nævnt.

Desuden har Social- og Forsikrings-

ministeren åbnet for muligheden af et nærmere samarbejde med Socialforsikringsinstituttet og Arbejdsdirektoratet bl.a. på baggrund af at socialforsikringsområdet er gået ind under Socialministeriet der nu hedder Social- og Forsikringsministeriet. I den forbindelse er der blevet nedsat en arbejdsgruppe der skal se nærmere på mulighederne for et nærmere samar-

bejde eller forening.

Det er nødvendigt at ændre forvaltningens organisationsstruktur med det formål at koordinere denne med et nyt arbejdsmiljø. Loven fra 2006 om arbejdsmarkedstiltag lægger større vægt på forvaltningens rolle i rådgivning og arbejdsmarkedstiltag.

Handikapområdet og arbejde til handikappede

Ifølge Arbejdsdirektoratets planlægning skal handikappedes beskæftigelses- anliggender flyttes fra de regionale

handikapkontorer til Arbejdsdirektoratet. Inden dette kan lade sig gøre skal de handikappedes

situation i Island kortlægges og evalueres.

Servicekontorer - medarbejderes kontinuerlige uddannelse - Arbejdsmarkedsskolen

Et særligt udbetalingskontor af arbejdsløshedsdagpenge er blevet stationeret i Nord-Island. Større arbejde som er pålagt Arbejdsdirektoratets med-

arbejdere kræver større indsats for kontinuerlig uddannelse i samarbejde med Uddannelsescentre. Uddannelsen er primært for almene medarbejdere,

men andre medarbejdere får mulighed til at deltage i en del af kurserne.

Forøget vægt på jobformidling, tiltag, jobrehabilitering og job til handikappede

Der bliver desuden lagt vægt på jobformidling, arbejdsmarkedstiltag og almindelig jobformidling.

Der bliver fortsat arbejde i forbindelse med forsøgs- og forskningsprojektet "Hvorhen" i overensstemmelse med fornyelse af en kontrakt mellem Sundhedscentre, Reykjavik Kommune, Socialforsikringsinstituttet og Arbejdsdirektoratet.

Målet er at udvikle en tværfaglig jobrehabilitering i samarbejde mellem de forvaltninger som er knyttet til behandling, leveomkostninger og jobsøgning blandt dem som har mest brug for rådgivning på arbejdsmarkedet.

I samarbejde med arbejdsgivere og fagforeninger vil Arbejdsdirektoratet lægge vægt på at oprette kontrakter med virksomheder som yder jobtræning til unge

immigranter, hvor de kan lære islandsk på arbejdspladsen og lære islandsk job- og virksomhedskultur.

Det er nødvendigt at fagforeninger tager initiativet til at introducere for unge de uddannelsesmuligheder som er inkluderet i overenskomster, såvel som støtte til at søge kursus i islandsk.



NORGE

Dag Terje Andersen ny arbeids- og inkluderingsminister

Dag Terje Andersen ble i statsråd fredag 20. juni utnevnt til ny arbeids- og inkluderingsminister. Bjarne Håkon Hanssen ble samtidig ny helse- og omsorgsminister.

ter.Andersen kommer fra stillingen som Nærings- og handelsminister, en stilling han har hatt siden høsten 2006. Dag Terje Andersen har tidligere også vært

Landbruksminister, og har som representant for Arbeiderpartiet på Stortinget blant annet ledet Finanskomiteen og Kommunal- og forvaltningskomiteen.

Stortingsmelding om Arbeidsinnvandring

Regjeringen la fram en stortingsmelding om arbeidsinnvandring 18. april.

Forslagene som legges fram i meldingen, vil bidra til en arbeidsinnvandringspolitikk som er mer brukervennlig, oversiktlig og forutsigbar for både arbeidssøkere og arbeidsgivere. Tiltakene som er foreslått skal være robuste overfor endringer i arbeidsmarked og ytre rammevilkår og bidra til å styrke bildet av Norge som et land åpent for arbeidsinnvandring. Politikken for arbeidsinnvandring skal supplere og utfylle strategien for å øke

tilbudet av arbeidskraft gjennom å styrke sysselsettingen og inkluderingen av personer som har falt ut eller er i ferd med å falle ut av arbeidsmarkedet. Regjeringen ønsker å legge til rette for at bedrifter og virksomheter kan rekruttere arbeidskraft fra utlandet på en enkel og effektiv måte ved behov. Blant annet vil antallet arbeidstakergrupper i regelverket reduseres og vilkår for å gi arbeidstillatelser endres. Det skal være enklere tilgang til informasjon og enklere saksbehandling og søknads-

prosedyrer. Myndighetenes innsats knyttet til integrering av arbeidsinnvandrere vil bli nærmere vurdert. Det vil bli enklere regler for arbeidskraftsutveksling over den norsk-russiske grensen. For å hindre hjerneflukt fra fattige land vil Norge bidra aktivt blant annet for å etablere internasjonale standarder for etisk rekruttering i tillegg til å gjennomføre nasjonale tiltak. Meldingen ble debattert i Stortinget 17. juni og de foreslåtte tiltakene fikk bred oppslutning.

Obligatorisk melde- og registreringsordning for vikarbyråer

Regjeringen fastsatte 4. juni en ny obligatorisk melde- og registreringsordning for vikarbyråer, som trer i kraft høsten 2008.

Ordningen er iverksatt for å hindre at useriøse bemanningsvirksomheter bidrar som drivkraft for sosial dumping. Arbeidet mot sosial dumping har betyd-

ning for arbeidstakere fra utlandet, og for de generelle lønns- og arbeidsvilkårene i Norge.

Fra høsten av blir det forbudt for bedrifter å bruke vikarbyråer som ikke er lovlig registrert i Arbeidstilsynets register. Da skal også vikarbyråer som skal drive i Norge, enten de er norske

eller utenlandske, ha en fast representant i landet med juridiske fullmakter. Det innføres klare krav som vil bedre seriøsiteten i bransjen - krav til organisering, økonomi og til at virksomhetene er lovlig registrert hos skatteetaten.

Forenkler og forbedrer arbeidsmarkedstiltakene

Regjeringen har sendt på høring forslag om endringer i regelverket for arbeidsmarkedstiltakene.

Det tradisjonelle skillet mellom ordinære og yrkeshemmede arbeidssøkere skal ikke lenger benyttes ved tildeling av arbeidsmarkedstiltak, men skal baseres på den enkeltes behov. Gjennom en behovsvurdering skal den enkelte bruker gis et bedre og mer skreddersydd tilbud. På denne måten skal den individuelle utformingen av tjenestene styrkes.

Departementet foreslår å slå sammen

forskjellige avklaringstiltak og oppfølgingsstiltak. Færre tiltaksvarianter vil redusere arbeidet med å administrere virkemidlene, frigjøre tid til nødvendig oppfølging og gjøre det enklere å finne egnede tiltak.

I høringsnotatet foreslår departementet å etablere arbeidsrettet rehabilitering som et ordinært arbeidsmarkedstiltak. Arbeids- og velferdsetaten tilbyr i dag arbeidsrettet rehabilitering til sykmeldte arbeidstakere i forbindelse med oppfølging av avtalen om et inkluderende arbeidsliv. Aktuelle brukere som faller

utenfor ordningen er bl.a. personer som mottar rehabiliteringspenger og tidsbegrenset uførestønad. En utvidelse av tiltaket vil legge til rette for mer helhetlige og målrettede arbeidsrettede løp, for eksempel der tilbudet om arbeidsrettet rehabilitering kan benyttes sammen med kommunale lavterskeltiltak og helse-tjenester.

Departementet foreslår også at enkelte tjenester bør kunne kjøpes etter konkurranse fra aktuelle tilbydere.

Krav om identitetskort i bygg og anleggsnæringen

Identitetskort i bygg- og anleggsnæringen ble innført 1. januar 2008 og gjelder for alle virksomheter i næringen.

Arbeidsgiver er ansvarlig for å bestille id-kort til sine ansatte.

Hensikten bak ordningen er blant annet å bedre arbeidsmiljøforholdene i

bransjen, samt å forebygge svart arbeid og sosial dumping.

Arbeidstakere som er ansatt i utenlandske selskaper som opererer i Norge innenfor bygg- og anlegg omfattes også av ordningen. Utenlandske arbeidstakere som jobber på korte oppdrag i mindre

enn tre måneder skal også ha id-kort. Id-kortordningen har kommet i stand etter et samarbeidsprosjekt mellom offentlige myndigheter og arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene i bransjen. Arbeidstilsynet starter tilsyn med ordningen høsten 2008.

Flere eldre i arbeid

Statistikk fra Arbeids- og velferdsdirektoratet viser at forventet pensjoneringsalder ved fylte 50 år har økt med ett år, fra 63 til 64 år siden 2000. Økningen er noe sterkere for menn enn for kvinner.

Kvinnene har i denne perioden økt sin forventede pensjoneringsalder med 0,7 år fra 62,7 år til 63,4 år. Mennene har økt sin forventede pensjoneringsalder med 1,2 år, fra 63,1 til 64,3 år.

Fra 2006 til 2007 økte forventet pensjoneringsalder med 0,2 år for både kvinner og menn.



SVERIGE

Ny generaldirektör för Arbetsförmedlingen

Regeringen har utsett Angeles Bermudez-Svankvist till ny chef och generaldirektör för Arbetsförmedlingen. Hon tillträdde sin tjänst 1 september 2008. Angeles Bermudez-Svankvist, som

är utbildad tandläkare, har bred erfarenhet av arbete i både privat och offentlig sektor och har fram till nu varit chef för S:t Eriks ögonsjukhus i Stockholm. Dessförinnan var hon verkställande

direktör för Folkvandvården i Stockholm. År 1999 blev hon utsedd till Årets chef i Sverige och år 2001 till Årets talare.

Sysselsättningen minskar nästa år

Den starka framtidstron från 2007 har dämpats påtagligt hos arbetsgivarna, men de tror fortfarande på en ökad efterfrågan på deras varor och tjänster. Det visar Arbetsförmedlingens senaste intervjuundersökning bland 13 000 arbetsställen inom privat sektor och med

nästan alla kommuner och landsting. Det som påverkar den svenska ekonomin och arbetsmarknaden är en tydlig dämpning av tillväxten i världsekonomin vilket i sin tur har bromsat tillväxten av den inhemska efterfrågan. Detta leder till att BNP-tillväxten dämpas från 2,6 procent

år 2007 till 1,3 procent år 2009. Sysselsättningsökningen bromsar in i år och övergår till en minskning 2009. Arbetslösheten beräknas till 4,2 procent i år och till 4,7 procent nästa år.

Matchningen mellan arbetssökande och lediga jobb fungerar bra

Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsrapport till regeringen visar att matchningen på arbetsmarknaden med hänsyn tagen till konjunkturläget i huvudsak fungerar väl.

Arbetsförmedlingens insatser för att matcha arbetssökande med de lediga

jobben har intensifierats och de sökandes egen aktivitet har ökat, men det finns tecken på ökande matchningsproblem den senaste tiden. Detta hänger troligen samman med en växande obalans vad gäller kompetens och andra egenskaper mellan Arbetsförmedlingens

arbetssökande och arbetsgivarnas efterfrågan på personal. Arbetsförmedlingen prioriterar i sin verksamhet en effektiv matchning och en kraftfull satsning på dem som står längst ifrån arbetsmarknaden.

Reducerad ersättning för avvisat lämpligt arbete utomlands

Regeringsrätten har i en dom beslutat att en arbetssökande i Sverige som tackat nej till ett arbete i Norge ska få sin ersättning från arbetslöshetskassan sänkt med 25 procent i 40 dagar. Motiveringen var att den arbetssökande var bosatt i gränstrakterna till Norge

och att hans personliga förhållanden inte hindrade honom från att ta det lediga jobbet. Domen innebär bland annat att Arbetsförmedlingen ska lämna en under rättelse till arbetslöshetskassan om en sökande avvisar ett erbjudet eller lämpligt arbete i annat land. Bedömningen av

vad som är ett lämpligt arbete ska göras på samma sätt som vid bedömning av lämpligt arbete inom Sverige - dock med hänsyn tagen till relevanta skillnader i socialförsäkringar med mera mellan länderna.

Regeringen satsar på långtidsarbetslösa

I samband med budgeten kommer utformningen av jobb- och utvecklingsgarantins tredje fas att presenteras. Syftet med tredje fasen är att deltagarna ska få arbetslivserfarenhet och en möjlighet till arbetsgemenskap och delaktighet. Arbetsförmedlingen ska ges ett uppdrag att bilda en anordnargrupp, med

ESF-rådet som en viktig aktör, bestående av sociala företag, kommuner, landsting och statliga myndigheter med flera, för att säkerställa att det finns tillräckligt med sysselsättningstillfällen. Deltagarna kan få sysselsättning på alla typer av arbetsplatser, såsom sociala företag, privat näringsliv och kommuner. Detta

får utvecklas utifrån anordnarnas möjligheter, och efter individens förutsättningar. Tredje fasen inträder efter 450 ersättningsdagar i jobb- och utvecklingsgarantin. Deltagarna ska kontinuerligt ha kontakt med Arbetsförmedlingen och sin coach, med syftet att kunna återgå i arbete.

Slutrapport om dödsolyckor klar

Man, anställd vid ett litet företag eller egenföretagare, 55 år fyllda och verksam inom bygg eller jord- och skogsbruk löper störst risk - statistiskt sett - att förolyckas i samband med arbete. Det visar Arbetsmiljöverkets analys av arbetsolyckor med dödlig utgång. De senaste åren har antalet dödsolyckor ökat. Sedan 2005 har det skett en årlig ökning. Ökningstakten har varit högre än

vad som kan förklaras med att fler varit i arbete. 2007 blev ett dystert år med 75 omkomna. Inom byggsektorn har dödsolyckorna hittills i år varit lika många som under hela 2007. Det var sent i maj i år, som verkets generaldirektör Mikael Sjöberg beslutade att låta snabbutreda vad som låg bakom de många dödsolyckorna. I den avslutade rapporten lämnas förslag om bl a för-

bättrade rutiner inom verket och andra insatser i syfte att hejda den oroande utvecklingen. Många nystartade och små företag saknar kunskaper om arbetsmiljölagstiftningen. Därför behövs information som riktar sig till dessa, anser utredarna.

Läs:
http://www.av.se/dokument/Press/projektrapport_dodsolyckor_2008.pdf

Tämä lehti sisältää mm. seuraavat artikkelit:

Uutisia:

Tanskan hallitus on esitellyt uuden toimintasuunnitelman sairaus- poissaolojen vähentämiseksi. Toimintasuunnitelman ideana on se, että sairastunut työntekijä pitää yhteyttä työpaikkaansa koko sairauslomansa ajan. Hallitus esittää mm., että nykyinen sairauslomaan oikeuttava lääkärintodistus poistetaan ja sen tilalle otetaan sairastuneen työntekijän ja työnantajan väliset keskustelut ja entinen lääkärintodistus korvataan "mahdollisuussuunnitelmalla", jonka avulla sairastunut työntekijä voi pitää kiinteän yhteyden työmarkkinoihin.

Suomessa on otettu käyttöön vanhoille työntekijöille suunnattu palkinto. Palkinto jaetaan vuosittain toiminnolle tai keksinnölle, jolla parannetaan vanhojen työntekijöiden hyvinvointia työpaikoilla.

Islannin työttömyyden odotetaan kasvavan nykyisestä 1.5 prosentista 3.8 prosenttiin vuonna 2009. Islannissa työllistettyjen määrä oli viime vuonna korkein sitten vuosien 1999 - 2001. Keskimäärin islantilaisista oli vuonna 2007 työllistetty 83.3 prosenttia.

Ruotsissa usko tuotannon kasvuun hiipuu merkittävästi. Kyselytutkimus, joka tehtiin 13 000 tuhannessa yrityksessä, kaikissa kunnissa ja lääneissä kertoo, että Bruttokansantuotteen kasvun arvioidaan laskevan viime vuoden 2.6 prosentista ensi vuonna 1.3 prosenttiin.

Teema: Pohjola etsii hyvinvointipaiveiujen yhteen sovittamista

Pohjoismaat ovat tärkeän strategialinnan edessä, miten järjestää hyvinvointipalvelut mahdollisimman tehokkaasti. Poltetaan kaikki sillat, kuten Norjassa, jossa kaikki kunnalliset ja valtiolliset palvelut, myös työnvälitys on pantu saman katon alle. Vai toimii yhteistyö parhaiten kasvattamalla yhteistyöverkostoja itsenäisten viranomaisten välillä, kuten Suomessa. Uudistuksia vaativat sekä kansalaiset että yritykset, sillä työelämään pitää saada yhä enemmän ihmisiä ja yhä nopeammin. Siksi on tärkeää, että yhteistyö viranomaisten välillä toimii.

Suomalainen palvelukeskus hakee yhä malliaan

Suomen työmarkkinoilla vaaditaan kokonaan uudenlaista ajattelua, jotta pitkäaikaistyöttömät saataisiin mukaan työelämään.

- Suurin haasteemme on se, että löytäisimme lisää työnantajia, jotka työllistäisivät työntekijöitä, joiden työkyky ei ole sataprosenttinen, sanoo osastopäällikkö Ilkka Haahtela, joka johtaa Helsingin työvoimatoimiston palvelukeskusta.

Se perustettiin pilottiprojektina vuonna 2002, ja vakinaistettiin kaksi vuotta myöhemmin. Palvelukeskuksessa kohtaavat hyvinvointi- ja työvoimapolitiikka, kun työvoimatoimistot tekevät yhteistyötä kuntien sosiaalitoimistojen kanssa, jotta pitkäaikaistyöttömät saataisiin mukaan työelämään. Mukana palvelukeskuksessa on myös Kansaeläkelaitos Kela, joka vastaa taloudellisesta perusturvasta. Suomeen on perustettu jo 39 palvelukeskusta, jotka huolehtivat 25 000 pitkäaikaistyöttömästä, joista 60 prosenttia on nuoria miehiä.

Norjassa kaikki saman katonalle

Pisimmälle kaikkien palvelujen yhteensovittamisessa on menty Norjassa, jossa kaikki työmarkkina- ja hyvinvointipalvelut pannaan saman katon alle kymmenen vuoden siirtymäkauden aikana. Kun aiemmin kaikilla yksiköillä oli oma tulostavastuu, niin nyt satsataan yhteensovittamiseen.

Uuden laitoksen nimi on NAV ja siihen on kerätty työnvälitys-, sosiaali- ja sairausvakuutuspalvelut. Päämääränä on, että jokaisessa norjalaisessa kunnassa olisi vähintään yksi NAV-toimisto, johon on yhdistetty sekä valtiolliset että kunnalliset palvelut. Uudistuksessa ei ole määritely kummalta sektorilta NAV-konttorin johtaja valitaan. Ensimmäinen NAV-konttori avattiin vuonna 2006 ja nyt uudistus on puolivälissä. Kun reformi on saatettu loppuun, on Norjassa 465 NAV-konttoria, joissa työskentelee 12 500 valtion ja

6000 kunnan työntekijää. NAV-konttoreita johdetaan jokaisessa läänissä valtiollisesta NAV-keskuksesta.

Kokemukset NAV-uudistuksesta ovat Norjassa tähän mennessä ristiriitaisia, sillä uusissa yksiköissä työskentelevien työntekijöiden työ määrä on lisääntynyt valtavasti ja tämä on johtanut mm. lisääntyviin sairauspoissaoloihin.

- Aloitimme uudistuksen suurella innolla ja kunnianhimoisilla tavoitteilla. Uskoimme, että kaikki kykenisivät työskentelemään rinta rintaan. Meillä oli suuri usko projektiin ja siihen, että onnistuisimme siinä. Aluksi kaikki menikin hyvin, mutta myöhemmät kokemukset ovat osoittaneet, että työtaakka on muodostunut valtavaksi, kertoo uudessa NAV-konttorissa työskentelevä Gunn Andreassen.

Muotokuvassa Nay-Johtaja Tor Saglie

Lehtemme muotokuvassa esittelemme Tor Saglien, joka johtaa uutta työ- ja hyvinvointiyksikkö NAVia Norjassa. Hänen työtään on kuvattu sanoilla: Norjan raskain johtajan paikka, mutta samaan aikaan parhaiten palkattu. Edes Norjan pääministeri ei pysty kilpailemaan NAV-johtaja Tor Saglien kanssa palkkoja vertailtaessa.

- Olen toiminut johtajana monella eri työpaikalla, mutta minun täytyy kyllä myöntää, että tämä työ on ehdottomasti vaativin, sanoo Tor Saglie.

- Norjan malli, jossa valtiolliset ja kunnalliset toiminnot on yhdistetty, on ainutlaatuinen, eikä sellaista ole tietääkseni missään muualla maailmassa.

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

Arbets- och näringsministeriet, Finland:

www.tem.fi

Social- och hälsovårdsministeriet, Finland:

www.stm.fi

Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Norge:

www.odin.dep.no/aid

NAV, Arbeids- og velferdsdirektoratet, Norge:

www.nav.no

Arbeidstilsynet, Norge:

www.arbeidstilsynet.no

Arbetsmarknadsdepartementet, Sverige:

www.regeringen.se

Arbetsförmedlingen, Sverige:

www.ams.se

Arbetsmiljöverket, Sverige:

www.av.se

Arbeidsforskningsinstituttet, Norge:

www.afi.no

Arbeidsliv i Norden:

www.norden.org/arb/ain/sk/index.asp



norden