

2004 juni
ÅRGANG 18

ARBEIDSLIV I NORDEN

TIDSSKRIFT OM ARBEIDSMARKED OG ARBEIDSMILJØ

**TEMA:
INNOVASJON**

NOE MÅ GJØRES

Det var svaret da Irland sto midt i krisen på slutten av 80-tallet. Det samme ble sagt da Finland havnet i dyp økonomisk krise etter oppløsningen av Sovjetsamveldet.

Noe måtte gjøres. Hva? Medisinen var forskjellig, men ut av krisen kom det en eksepsjonell økonomisk utvikling. Begrunnelsen for den økonomiske suksessen ligner: "En helhetlig tilnærming der regjeringen inngikk partnerskap med arbeidslivets parter, har vært avgjørende viktig for Irlands fremgang", sier den irske arbeidsminister Frank Fabey i Den keltiske tiger. "Grunden for framgangen är samarbete mellan stat, arbetsgivare och fackorganisationer – konsensus", sier den finske professor Robert Arnkil i Samarbete den största innovationen.

Snart halvveis til målet er det stor skepsis til om Europa klarer å erobre seierspallen som verdens ledende kunnskapsøkonomi innen 2010. Utflytting av produksjon til lavkostland i nærområdene, frykten for fjerne Østen og en kontinuerlig hjerneflukt til USA, har noret opp under debatten om hvordan Europa kan bli mer konkurransedyktig. Da trengs det handling, sies det: Det må bli mulighet for flere å delta i arbeidslivet, det må satses på utdanning, livslang læring, forskning og utvikling, og ikke minst må det skapes et klima for innovasjon.

De nordiske velferdssamfunn hevder seg godt på de fleste områder, også når det gjelder innovasjon. I Tema – om nettopp innovasjon – belyses noen av de prosessene som pågår, gjennom eksempler fra ulike land, og hvordan det bygges nye relasjoner og strukturer for samarbeid som kan bidra til utvikling, fornyelse og nyskaping. Men enkelt eksempler gir liten mulighet for et mer sammenlignende blick på hva som skjer på innovasjonsfronten i de nordiske land, slik forskeren, Bjørn Gustavsen, prøver seg på i artikkelen: Mot et bredt innovasjonsbegrep. Hans konklusjon er at det som framfor alt må til er "en arbeidslivspolitik som evner å fremme engasjement og bred medvirkning snarere enn en avgrenset sektorpolitikk for innovasjon".

I dag er det mye retorikk om behovet for dialog, medvirkning, utvikling og samarbeid som nøkkelfaktorer i et moderne arbeidsliv. Virkeligheten ser annerledes ut enn det bildet som blir skapt, sier den svenske LO-lederen Wanja Lundby-Wedin i Portrett.

"Virkelig alarmert" blir LO-lederen når hun blir kjent med at svenske "Företagsledare har blitt mer negativa till partssamverkan" slik det refereres fra en undersøkelse i Norden Rundt.

Kanskje er det her hunden ligger begravet når Svenska Elektrikerförbundet går til facklig strid. Kanskje er det trekk av det samme som vi ser i Norge, at arbeidsfolk slåss "for å forsvare opparbeidete vilkår og styrke grunnlaget for parts- og avtalesamarbeidet i en tid da faglige rettigheter ser ut til å komme under økende økonomisk og politisk press".

Noe må gjøres.




Utgiver: Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo, på oppdrag fra Nordisk embetsmannskomite for arbeidsmarkeds- og arbeidsmiljøpolitikk, Nordisk Ministerråd.
 Opplag: 4.300 eks. Ansvarlig redaktør: Berit Kvam, Arbeidsforskningsinstituttet.
 Lay-out/grafisk design: Thunæs as Kreativ Kommunikasjon, Oslo, www.thunaes.no. Repro: ABC-repro AS, Oslo. Trykk: Offset Forum AS, Oslo.
 Dato: juni 2004. Neste nummer: oktober 2004.

Redaksjonen:

Berit Kvam, redaktør
 Gunhild Wallin, journalist
 Solveig Hæreid, redaksjonsassistent

Telefon:

+47 2336 9200
 +46 8 720 6340
 +47 2336 9200

Fax:

+47 2256 8918
 mobil: +46 708 138792
 +47 2256 8918

E-post:

berit.kvam@afi-wri.no
gunhild.wallin@swipnet.se
solveig.haereid@afi-wri.no

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

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



4-8

NYHETER

- Facklig strid mot pressade byggtider
- Danmark i front
- Employment week:**
- Den keltiske tiger - et forbilde i det nye Europa?
- Kommunale teknikkskoler etter modell av musikkskolene



9-21

TEMA Innovasjon

- Innovation oppstår i møten
- Norge: Den elektroniske kysten
En spjutspeis inom hjärtdiagnostik
Personalinnovation
- Sverige: Innovation i Blekinge - Ett starkt ledarskap och en smula tur
- Finland: Videofilmen - förändringens spegel
Samarbete den största innovationen
Fakta - Nationell satsning på arbetsmiljö
- Danmark: De finder nye stier
Det hvide vand
Innovation er det nye overbegreb
- Forskerblik: Mot et bredt innovasjonsbegrep Av Bjørn Gustavsen



22-23

PORTRETT

- "Många måste delta"
- Ordförande för svenska Landsorganisationen, Wanja Lundby-Wedin
intervjuet av Gunhild Wallin



24

SKRÅBLIKK

- "Bättre utländsk arbeidskraft än ingen alls"
- Av Ingrid Meissl Årebo, korrespondent for Neue Züricher Zeitung



25

BOK I FOKUS

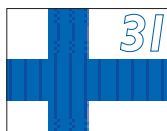
- Femkamp - bang om nordisk feminisme
- Anmeldt av Nina Amble, forsker ved Arbeidsforskningsinstituttet



26-30

NORDEN RUNDT

- Informasjon fra myndighetene



31

SISÄLTÖ

Redaksjonsråd:

NMR	René Høyer Jørgensen, arbeidsmarked & arbeidsmiljø
DK	Marianne Poulsen, Beskæftigelsesministeriet
	Søren Jensen, Beskæftigelsesministeriet
FIN	Kirsti Kallio, Arbetsministeriet
	Barbro Söderlund, Soc.- och hälsovårdsministeriet
IS	Margrét Gunnarsdóttir, Arbeidsdirektoratet
N	Øystein Haram, Arbeids- og Administrasjonsdepartementet
	Morten Dage, Aetat, Arbeidsdirektoratet
	Odd Einar Johansen, Direktoratet for Arbeidstilsynet
S	Ann Zachrisson Nilsson, Näringsdepartementet
	Mats Silvell, Arbetsmarknadsstyrelsen
	Ingemar Karlsson Gadea, Arbetslivsinstitutet

Telefon:

+45 3396 0360
+45 3392 5854
+45 3392 9950
+358 9 1604 8055
+358 9 1607 3124
+354 515 4800
+47 2224 4712
+47 2335 2479
+47 2295 7060
+46 8 405 1337
+46 8 5860 6075
+46 8 619 67 00

Fax:

+45 3396 0216
+45 3314 3108
+45 3313 2683
+358 91856 8059
+358 9 1607 4328
+354 511 2520
+47 2224 9549
+47 2335 2757
+47 2217 6369
+46 8 411 9348
+46 8 5860 6432
+46 8 619 69 09

E-post:

rhj@nmr.dk
lmp@bm.dk
sj@bm.dk
kirsti.kallio@mol.fi
barbro.soderlund@stm.vn.fi
margret.gunnarsdottir@vmst.stjris
oystein.haram@aad.dep.no
mod@adir.aetat.no
odd.einar.johansen@arbeidstilsynet.dep.no
ann.zachrisson-nilsson@industry.ministry.se
mats.silvell@ams.amv.se
ingemar.karlsson.gadea@arbetslivsinstitutet.se

Facklig strid mot pressade byggtider

När Svenska Elektrikerförbundet, SEF, nyligen tog ut sina medlemmar i konflikt var skälet pressade byggtider. De strider för att få ett kollektivavtal inom arbetsmiljöområdet, men arbetsgiversidan vägrar gå med på kraven. Den arbetsmiljölag som finns är tillräckligt, hävdar EIO, Elektriska Installatörsorganisationen.

Av Gunhild wallin

Konflikten har gradvis trappats upp sedan den 9 maj, då de första elektrikererna togs ut i strejk. Då hade arbetsgiversidan, EIO, tackat nej till medlarnas bud och Svenska Elektrikerförbundet, SEF, svarade med att varsla cirka 1000 installationselektriker. Steg för steg har därefter strejken utvidgats.

- Vi strider för bättre arbetsmiljö, inte för mera pengar och därför är det en principiellt viktig strejk, säger Stig Larsson, ordförande för elektrikerförbundet.

Bakgrunden till strejken är Elektrikerförbundets missnöje med byggtider som blir allt mer pressade. Visserligen är inte elektrikererna den grupp som är mest drabbad av långa sjukskrivningar, men få förblir anställda fram till pension. Medelåldern i Elektrikerförbundet är 36 år och endast 0,2 procent arbetar fram till pension. I ett rådslag inför årets avtalsrörelse visade det sig också att det fanns ett stort stöd bland medlemmarna för konflikten. Hälften av de totalt 27 000 medlemmarna deltog och många gav uttryck för hur viktigt det är att kämpa för bättre arbetsmiljö.

- Ohälsosam stress finns överallt. De pressade byggtiderna gör att olika yrkesgrupper står på varandra. Det blir trångt på byggarbetsplatserna och dåligt med utrymme. Det blir inte heller tid att göra arbetet på ett bra sätt, säger Stig Larsson.

Frågan var upp redan i början av 90-talet, men försvann när byggbranschen gick in i en djup lågkon-

junktur. Förra året var det åter dags att väcka frågan.

Elektrikerförbundet tog ut sina medlemmar i konflikt i kampen mot ohälsan. Nu, liksom då, finns ett starkt stöd hos de andra LO-förbunden inom byggsektorn och LO-styrelsen har gett sitt stöd till nuvarande konflikt.

Elektrikerförbundet vill att arbetsmiljöfrågorna ska regleras i kollektivavtal, medan arbetsgivarna hävdar att Arbetsmiljölagen är fullt tillräckligt. Ord står mot ord.

- Våra medlemmar arbetar på en halv miljon små arbetsplatser. Arbetsmiljöverket har inte en chans att utöva tillsyn över alla dem. Men våra medlemmar och förtroendevalda finns överallt och kan se när förutsättningarna enligt Arbetsmiljölagen inte är uppfyllda, säger Stig Larsson.

I skrivande stund är konflikten mycket låst. Arbetsgivarna anser att facket driver maktkamp i en viktig principiell fråga som handlar om att genom kollektivavtal överföra mer makt till facket. De hävdar också att Elektrikerförbundet är ett grälsjukt förbund, som varit ute i konflikt elva gånger sedan början av 90-talet. Dessutom är de kritiska till att LO släpper fram SEF som murbräcka i frågor som rör hela byggbranschen. Elektrikerförbundet å sin sida kontrar med att arbetsgivarna slåss för sin rätt att leda och fördela arbetet och att anledningen till att de strejkat så pass ofta är att de har en tuff motpart.

Mer enn lønn

Fagorganiserte har lenge vært beskyldt for bare å være opptatt av høyere lønn, men i år kan det se annerledes ut. Også i Norge har vi denne våren sett flere streiker der kravene blant annet har handlet om å motvirke gratispassasjerer ved mer lønn til fagorganiserte enn uorganiserte, sikring av pensjonsrettigheter og like vilkår for midlertidige som fast ansatte.

Forskningsleder Jon Erik Dølvik ved Forskningsstiftelsen FAFO i Oslo, er vi vitne til en utvikling der fagorganiserte har større behov for å sikre sine rettigheter enn å kreve høyere lønn?

- Internasjonaliseringen har ført til skjerpet konkurranse og mindre spillerom for lønnsvekst. Samtidig er arbeidslivet preget av høy omstillingstakt og økte ytelseskrav som for mange gir økt usikkerhet. Selv om det så langt ikke har vært spesielt mange eller store streiker i årets oppgjør, er kanskje et felles trekk at de dreier seg mindre om lønn enn om å forsvare opparbeidete vilkår og om å styrke grunnlaget for parts- og avtalesamarbeidet i en tid da faglige rettigheter ser ut til å komme under økende økonomisk og politisk press.

Danmark i front

Ny dansk reform anerkender flere typer af arbejdsskader, og som det første sted føres »posttraumatisk belastningsreaktion« med på listen over erhvervssygdomme

Af Anders Jakobsen

Når et menneske bliver ramt af en arbejdsskade, medfører det næsten altid meget voldsomme følger – fysisk og/eller psykisk, økonomisk og i forholdet til arbejdsmarkedet. Alene den lange sagsbehandlingstid kan være meget ødelæggende for den ramte og de pårørende. Derfor har Danmark i 2003 vedtaget en reform, der både nedsætter sagsbehandlingstiden og giver ændringer for områderne arbejdsskader og erhvervssygdomme. Første del om arbejdsskader trådte i kraft fra nytår 2004. Anden del om erhvervssygdomme træder i kraft fra nytår 2005.



– Vi har arbejdet hårdt for at nedbringe tiden for sagsbehandling af arbejdsskader, og vi har de korteste i Norden, siger Arbejdsskadestyrelsens direktør Anne Lind Madsen.

Foto: Anna-Lene Riber

Kortere sagsbehandling

Reformen blev endevendt på en debatkonference arrangeret af Arbejdsskadestyrelsen den 19. april 2004 i Axelborg i København. For det første er det med reformen besluttet, at tiden til sagsbehandling skal nedbringes, så det fremover ikke må tage mere end et år at tage en beslutning for en samlet erstatning.

– Vi har i forvejen arbejdet hårdt for at nedbringe sagsbehandlingstiden her i Danmark. I de andre nordiske lande er der også meget fokus på dette, men vi har de korteste sagsbehandlingstider, siger Arbejdsskadestyrelsens direktør Anne Lind Madsen til AiN – ikke uden en vis tilfredshed.

Flere ulykker anerkendes

Desuden vil styrelsen anerkende flere ulykker bl.a. dem, der tidligere blev betegnet som »forventelige« på en given arbejdsplads. Folk, der fik et knæk i ryggen under arbejdet, er ofte blevet meget chokerede, når de fik at vide, at det var en »forventelig« skade, og at den derfor ikke udløste erstatning. Dette princip er der gjort op med. Men der vil stadig være skarpt fokus på sammenhæng mellem skade og årsag. På samme vis er skadesbegrebet udvidet også på andre områder. Antallet af anerkendte skader ventes at stige med ca. 3500 årligt fra ca. 70 til 85 procent af de anmeldte ulykker.

Erhvervssygdomme

Som noget nyt og meget centralt har Danmark som det første land i Europa taget begrebet »posttraumatisk belastningsreaktion« med på

listen over erhvervssygdomme.

Et eksempel er en soldat, der har været på tjeneste på Balkan eller i Irak og oplevet meget dramatiske begivenheder med vold, drab og skyderi. Hjemme udvikler han i forlængelse heraf en posttraumatisk belastningsreaktion; han kan ikke sove, han har mareridt, og han er ukoncentreret og undvigende i sin adfærd osv.

– Vi er det første land, der har dette med på listen, og vi er da også spændt på, hvad det medfører. Kun i Finland har de en komité, der undersøger om psykiske sygdomme kan komme med på listen. Her i landet betyder det ikke, at vi nødvendigvis anerkender flere med psykiske sygdomme som erhvervssygdomme, men at der kommer mere klare og gennemsigtige retningslinier for afgørelserne, siger Anne Lind Madsen.

Prisen

Hun og andre på konferencen understregede, at den korte sagsbehandlingstid ikke må gå ud over fagligheden og retssikkerheden ved disse sager. Reformen kommer til at koste omkring 580 millioner kr. Men der er en højere pris, hvis man ikke gør noget, understregede beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen i sit indlæg:

– Vi har i Danmark et sygdomsfravær, der årligt svarer til 140.000 fuldtidsstillinger, og det koster 27 milliarder kroner. Vi vil derfor både styrke den forebyggende indsats og sikre bedre hjælp, når ulykken sker, sagde han og pegede desuden på de mange, der af andre grunde forlader arbejdsmarkedet.

Den keltiske tiger - et forbilde i det nye Europa?

- Suksessen skyldes at vi har investert i mennesker, og ikke i infrastruktur. Satsningen på utvikling av kompetanse har løftet Irland fra en bunnplassering til å bli et av de mest fremgangsrike land i Europa. Det er derfor vi blir kalt 'den keltiske tiger', sier den irske arbeidsminister Frank Fahey til Arbeidsliv i Norden.

Av Berit Kvam



Arbeidsminister Frank Fahey
Foto: Gunbild Wallin

Irland har formannskapet i EU dette halvåret. Arbeidsminister Fahey var en av innleiderne ved den årlige europeiske arbeidslivskonferansen i Brussel, Employment Week, 26-28 april 2004. "Sats på utdanning" var hans råd til de nye medlemslandene i EU og ett av hans løsenord for å få fart på økonomien i Europa. Det var han ikke alene om. Livslang læring var et gjennomgående tema under overskriften "Human Capital - a major asset in an enlarged Europe".

- Globaliseringen øker takten i arbeidsdelingen. Folk med lav utdanning kan bli fanget i et system av ukvalifiserte jobber. Særlig i de nye medlemslandene i EU er det store forskjeller i utdanningsnivået. Investeringsene i utdanning har heller ikke tatt seg opp. Det er nødvendig å styrke innsatsen for å høyne det nasjonale kompetansenivået og satse på livslang læring, hvis vi skal bekjempe sosial ulikhet og nå målene som ble satt på agenden i Lisboa, sa Odile Quintin, Generaldirektør i EU-kommisjonen, i sitt åpningsinnlegg.

Bakteppet er rapporten "jobs, jobs, jobs", om å skape økt sysselsetting i Europa, som arbeidsgruppen ledet av Nederlands tidligere statsminister Wim Kock presenterte på slutten av fjoråret. Rapporten er sterkt kritisk til medlemslandenes innsats for å takle utfordringene på

arbeidsmarkedet: "Europa står i fare for ikke å nå målene som ble satt i Lisboa i 2000". Da ble Europas ledere enige om å skape verdens mest konkurransedyktige og dynamiske kunnskapsøkonomi gjennom bærekraftig økonomisk vekst, flere og bedre jobber og større sosial likhet, innen 2010. Snart halvveis mot målet, 2010, er det, med få unntak, liten fremgang å spore. Nå kreves det handling, sier Wim Kock:

"Å øke sysselsettingen og hindre at folk støtes ut av arbeidsmarkedet er ikke bare et økonomisk spørsmål, men like mye et sosialt anliggende. Jeg har sett hvor destruktivt arbeidsløshet kan virke. Men jeg vet også at arbeidsløshet kan bekjempes gjennom politisk vilje og lederskap. Det er det som trengs nå".

Partnerskap for reform

Irlands utdanningspolitikk og eksepsjonelle fremgang i sysselsetting og produktivitsutvikling, fremheves ofte som et eksempel. Men en slik utvikling krever en helhetlig tilnærming, understreker arbeidsminister Fahey: at næringsliv, forskere og myndigheter inngår i et felles partnerskap. Under sitt formannskap i EU det siste halvåret har Irland prøvd å få kommisjonen til å fremme den irske modellen, hevder han:

- Irlands suksess har overbevist alle. Europa vil nå forsøke å skape

endring gjennom partnerskap for reform, etter modell fra Irland.

Omdreiningen i Irland kom etter regjeringsskiftet i 1987, forteller arbeidsminister Fahey:

- Etter flere års nedgangstider var den irske økonomien på et bun-nivå; vi hadde høy utenlandsgjeld, høy arbeidsløshet, høy inflasjon og lavt investeringsnivå. Den nye regjeringen ønsket å rette opp økonomien og bedre den økonomiske situasjonen gjennom å kutte i offentlige utgifter, redusere skattene og skape et bedre klima for investeringer. Samtidig gikk arbeidsgivere og arbeidstakere i partnerskap med regjeringen. Alle forhandlinger skulle skje på sentralt nivå. For første gang ble det oppnådd enighet om lønns- og arbeidsbetingelser med alle fagforeningene samtidig. Sentralt i dette sto skattereformen.

- Slik ble det første partner-skapsprogrammet til, senere har vi hatt tre eller fire til, hvert med en varighet på 3-5 år. Dermed fikk vi ro i arbeidslivet, bedre kommunika-sjon og bedre relasjoner mellom regjeringen og partene. Dette sam-men med den økonomiske politik-ken ga umiddelbart resultater: inflasjonen gikk ned, vi trakk til oss investeringer fra utlandet og arbeidsløsheten gikk ned. Det ble begynnelsen på en vekst som nå gjør at Irland har et BNP som ligger på 120 % av gjennomsnittet i EU.

Men grunnlaget for suksessen har vært satsningen på utdannings-systemet og hele folket sin vilje til å lære og bli bedre, mener Fahey.

- Vi bestemte oss for at vi ville bli de beste i Europa når det gjaldt utdanning og kunnskap. Alt overskudd sammen med milliar-dene vi fikk fra EU, ble investert i utdanning, og vi erfarte raskt at det ga oss mye tilbake. Når investering-ene fra utlandet begynte å skyte fart, var det ikke minst på grunn av det høye utdanningsnivået - og på grunn av språket.

Men heller ikke i Irland står alt like bra til, innrømmer Frank Fahey. Fortsatt finnes det mennesker i deler av landet som ikke har tilgang til høyere utdanning, og i en by som Dublin er det rundt 30 000 mennesker i en befolkning på vel en million som gjerne vil, men ikke slipper til på arbeidsmarkedet. Dessuten har fagforeningene begynt å rasle med sablene foran forhand-lingene om det neste partner-skapsprogrammet.

- Var det vanskelig å motivere fagforeninger og arbeidstakerorgani-sasjoner til å arbeide sammen?

- Ja, det var vanskelig, men samti-dig var landet så langt nede at de ikke hadde noe annet valg. Min per-sonlige oppfatning er at det er den ansvarlighet og det mot særlig fag-foreningslederne viste, - men også arbeidsgiverne - som har ført til at vi har hatt et kontinuerlig partner-skap siden 1987. Fagforeningene var forberedt på endring, likevel kostet det. Det var det ansvaret de tok som ledere som bidro til den endrete holdningen om at "enten må vi bli mer konkurransedyktige ellers dør vi".

- Har arbeidstakerne tapt rettigheter i disse prosessene?

- Nei, jeg mener at arbeidstaker-nes rettigheter er styrket. Men, medlemstallet i fagforeningene har sunket. Det er en svært negativ utvikling, for etter min oppfatning er sterke fagforeninger, som handler ansvarlig, viktig for økonomien, og de er nødvendige i partnerskaps-prosessen. Fagforeningene har bidratt enormt til Irlands suksess. Hvis ikke de hadde vist ansvar, kunne det ha blitt kaos under de voldsomme endringsprosessene vi har gjennomgått. Man kan ikke oppnå utvikling på arbeidstakernes bekostning. Det gjelder å finne den fine balansen mellom rettigheter og velferd på den ene siden og behovet for endring og økt konkurranseevne på den andre siden.

Men Irland har flere utfordringer. De siste årene har det å overføre tenkningen om partnerskap fra nasjonalt til lokalt nivå stått sentralt.

- Vi prøver å komme oss bort fra den gamle konfrontasjonslinjen og i stedet få partene lokalt til å samarbeide. Det Nasjonale Partnerskapssenter, som sorterer under statsministeren, arbeider derfor med å innføre partnerskaps-modellen på bedriftsnivå.

Globalisering og utflytting av arbeidsplasser har satt fart i disku-sjonen om hvordan Irland skal øke sin konkurransekraft. Det har ført til at regjeringen har prioritert forskning og innovasjon på topp.

- Vi har ikke noe valg, vi taper i konkurransen om den arbeidsinten-sive industrien til land med lavere lønninger. Vi må, som de nordiske land, konkurrere innenfor kunnskapsøkonomien. Derfor har vi etablert Science Foundation Irland for å drive frem spisskompetanse. Uten innovasjon og nyskaping vil ikke industrien være i stand til å konkurrere, sier arbeidsminsiter Frank Fahey, og legger til:

- Vi prøver å henge med, og vi gjør det bra i noen sektorer. Det faktum at det verdensomspennende konsernet Intel etablerer sin største virksomhet i Irland er ett bevis på det, og det finnes også andre eksempler.

På en skala fra 1 til 6 - hvor sann-synlig er det at Europa vil nå målene i Lisboastrategien?

- Jeg er en optimist av natur, men jeg er redd jeg nå er pessimistisk. Jeg er slett ikke sikker. Med mindre vi nå blir veldig målrettet når det gjelder gjennomføringen, vil vi ikke nå igjen India, Kina, Filippinene eller USA.

Vi har snakket lenge nok i Europa nå gjelder det å handle.

Sverige viser seg frem: Kommunale teknikkskoler etter modell av musikkskolene

Hvorfor ikke bygge et system med kommunale teknikkskoler for å stimulere interessen for teknikk blant barn?

Av Berit Kvam



Inga Lill Stjerndahl vil gi opplæring til Sveriges framtidige teknikere og oppfinnere.

Foto: Gunbild Wallin

Det var Inga Lill Stjerndahls ide. Gjennom jobben i det svenske Verket for næringsutveckling, NUTEK, hadde hun møtt mange kvinner med gode ideer til nye produkter. Men utviklingen fra ide til oppfinnelse stoppet opp, fordi kvinnene ikke kunne nok om teknikk. Da hun fikk se rapporten som beskrev den kommunale musikkskolens suksess, slo tanken ned:

- Hvorfor ikke kopiere modellen for å øke kunnskapen om teknikk? Når kommunale musikkskoler kan bli en så stor suksess, hvorfor ikke også kommunale teknikkskoler? Det skjedde i 1999. Ideen ble brakt frem for ledelsen i NUTEK og deretter regjeringen, med det resultat at det svenske Näringsdepartementet bevilget 4 millioner kroner til et forsøk i 4 kommuner: Halmstad, Jönköping, Härnösand och Örnsköldsvik. Da var allerede et pilotprosjekt i gang i Örebro. I 2003 ble det bevilget ytterligere 13 millioner til å utvikle ideen videre og 3 nye kommuner ble involvert. I tillegg har en kommune startet opp ved hjelp av egne midler.

- De som går på de kommunale teknikkskolene skal bli Sveriges fremtidige teknikere og oppfinnere, sier Inga Lill Stjerndahl entusiastisk.

Hun er i Brussel på den årlige arbeidslivskonferansen, Employment Week, som samler utstillere fra mange land. Prosjektet i Örebro har fått EU-støtte. Nå vil de vise frem hva de har fått til. En rekke eksempler på saker og små oppfinnelser som barna på KomTek har laget,

fanger oppmerksomhet.

- Om barna syns det er morsomt? Bo Calmerfalk, som er en av lærerne på KomTek i Örebro, smiler.

- Det är jättekul.

Det å skape noe selv, se at de får ting til å virke og konstruere og bygge sammen med kompiser som er like interesserte som de selv. Det er sånn man skaper en forståelse for hvordan teknikken fungerer. Klart det er morsomt. Det er hele vitsen. Barna skal oppleve at det er morsomt med teknikk, forteller Bo Calmerfalk.

"Lust och lek tillsammans med ett konstnärligt perspektiv ska genomsyra verksamheten på KomTek", heter det i programformuleringen.

Målgruppen for teknikkskolen er først og fremst barn og unge mellom 6 og 19 år, men også lærere får tilbud om egne videreutdanningskurs for å styrke kompetansen i skolen. I Örebro har de dessuten kurs for arbeidsløse, som arbeidsmarkedsetaten (AMS) kan gi støtte til, og siden kommunen har et høyt antall langtidssykemeldte kvinner, har også de fått tilbud om kurs i teknikk for å få opp motivasjonen.

- Det skal være et kommunalt senter der alle med interesse for teknikk, gammel som ung, kan komme for å lære og hente inspirasjon.

Et viktig prinsipp er at kjønnsfordelingen skal være 50 – 50 % på alle nivå. Man kan likevel arrangere egne kurs for jenter eller voksne kvinner, sier Inga Lill Stjerndahl. Og interessen er stor, ikke bare blant dem som deltar på kursene: NUTEK har en liste på 15 kommuner som gjerne vil starte opp, så snart pengene kommer.

- Vi må tenke langsiktig, akkurat som med de kommunale musikkskolene som har eksistert i 30 år og mer enn det, sier Inga Lill Stjerndahl.

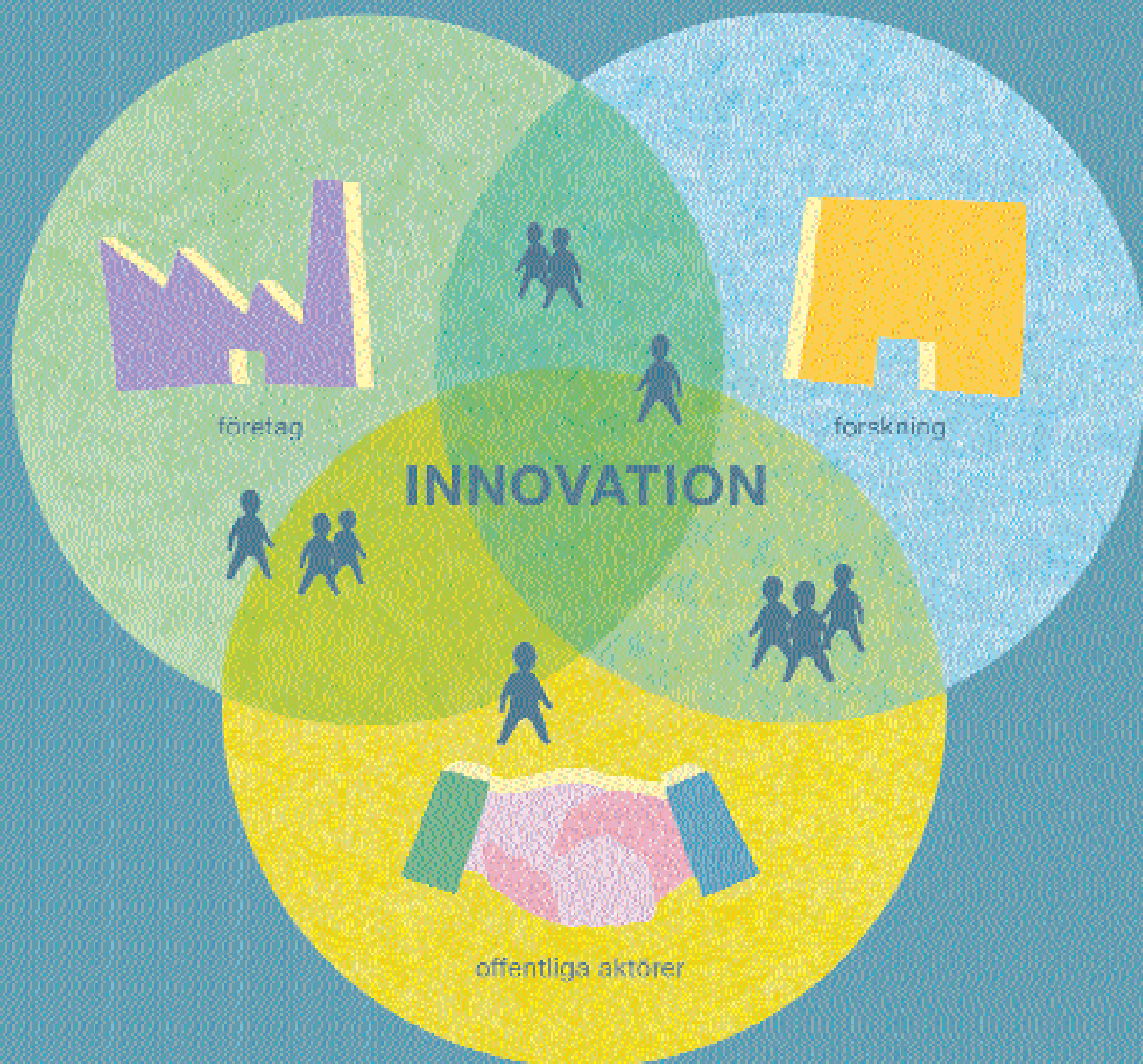
- Derfor har vi valgt kommuner med tanke på at dette skal bli noe mer enn et prosjekt. Örebro har allerede en person som har fått ansvar for å gjøre tilbudet permanent. Nå arbeider NUTEK med å utvikle et entreprenørskapsprogram som også skal inn, med tanke på en utvikling mot ikke bare KomTek, men en kommunal entreprenør- og teknikkskole.

KomTek – en skole for barn som vil lære om teknikk.

Foto: Gunbild Wallin



T E M A



När allt fler företag flyttar sin produktion till lågprisländer ses innovation som räddningen. Nya värden måste skapas för att bevara sysselsättning och välfärd. Innovation är ett hett tema i de flesta länder, inte minst de nordiska. Många är de som försöker identifiera de innovativa aktörerna och vilka processer som skapar ett innovativt klimat.

Men det finns inte en gyllene lösning som låter sig kopieras. Innovationernas variationer är oändliga och de är unika för varje region och företag.

Innovation uppstår i möten

Vilka är de bästa förutsättningarna för att skapa ett innovativt klimat? Vad kan vi lära av varandra – tvärs över landsgränserna? Och vad spelar organisationen för roll i skapandet av innovativa system? Detta är några av frågorna som varit föremål för ett svenskt norskt forskningsprojekt, bland annat i svenska Blekinge och norska Vestfold.

Förr var innovation ofta förbehållet forskare eller uppfinnare. Kluriga tankar tänktes av smarta personer i laboratorier eller platser långt från den verklighet där de nya produkterna sedan skulle tas i bruk. Idag är bilden en annan och innovationsprocesserna har flyttat ut i arbetslivet.

- Modern innovation handlar om processer och interaktivt lärande. Det handlar om ett samspel mellan många olika aktörer som företag, kunder, forskare och offentliga aktörer. Inte minst spelar krävande kunder en stor roll för utvecklingen, säger Henrik Finsrud, en av de forskare på norska Arbetsforskningsinstitutet som deltagit i projektet.

Projektet "Benchmarking av innovasjonprosesser i Norden: Arbeids- og utviklingsorganisasjon" tillkom som en följd av diskussioner mellan finska TYKES, Vinnova i Sverige och Arbetsforskningsinstitutet i Oslo. Man ville sammanlikna innovationssystem i de olika nordiska länderna för att se vad man kunde lära av varandra. Tanken var att man skulle kunna identifiera aktörer som skapar innovation och vad som karakteriserar de processer som

leder fram till innovation.

Utgångspunkten var att innovation skapas av många olika aktörer eller grupper och att det därför också kunde vara fruktbart att söka kunskap på tvärs över landsgränserna. Förhoppningen var att vinna kunskap om vilka omständigheter som var mest fruktbara för att skapa innovativa klimat. Man valde också att fokusera jämförelsen på organisering, istället för tekniska processer.

I ett förprojekt, utfört av svenska och norska forskare, studerades innovativa regioner i Sverige och Norge. Av olika anledningar deltog inte finska TYKES. I mångt och mycket handlar innovation om gränsöverskridande – inom företag, mellan företag och mellan företag, forskning, kunder och det omgivande samhället. Innovation kan handla både om produkter och processer, vilket man talar om har stor betydelse för sysselsättningen.

Processinnovationer kan handla både om teknologi och organisation och är ofta arbetssparande, medan produktinnovationer ofta skapar nya jobb.

En förändring och utvidgning

av innovationsbegreppet innebär att relationer mellan människor spelar stor roll, liksom förmåga till samarbete.

- Innovation handlar om att klara av att ha samarbete med många olika aktörer och man måste vara duktig på att etablera relationer. För detta krävs tillit. Förtroende blir alltså en viktig del i innovationen och den utvecklas steg för steg genom praktiska erfarenheter, säger Henrik Finsrud.

Några av de regioner som kännetecknats av innovation och därmed tillväxt är norska Horten i länet Vestfold och svenska Karlskrona i länet Blekinge. Deras historia och erfarenheter finns berättade i projektrapporten "Benchmarking av innovasjonprosesser i Norden: Arbeids- og utviklingsorganisasjon". Två regioner, två olika länder och mycket olika förutsättningar. Berättelserna skiljer sig också mycket åt, men gemensamt för de båda områdena är att de omvandlat sig från traditionella industriorter till regioner med modern kunskapsindustri. På båda platserna har man också, genom samarbete med näringsliv, politiker och högskola, lyckats skapa tusentals nya arbeten.



Av:
Gunhild Wallin

Innovation:

Innovationer är ny-skapelser av ekonomiskt värde som ofta utvecklas av företag, men där även andra organisationer kan ge viktiga bidrag. Innovationer kan vara baserade på helt ny kunskap, men även på nya kombinationer av existerande kunskap. (Källa: Vinnova)

Triple Helix:

Ett effektivt samspel mellan forskare, företag och politiker/-offentlig verksamhet för ömsesidigt lärande och nyttiggörande av det samlande kunnandet är centrala för att innovationssystem ska fungera väl. Det är framför allt mellan dessa tre typer av aktörer – Triple Helix – som samspelet måste fungera väl för att innovationssystem ska ge stora effekter på tillväxten i landet. Ett samspel som fungerar bra ger goda förutsättningar för samarbete och stora mervärden för alla inblandade parter. (Källa: Vinnova)

Innovationssystem:

Aktörer inom forskning, näringsliv och politik/offentlig verksamhet som i samspel genererar, utbyter och använder ny teknik och ny kunskap för att skapa hållbar tillväxt genom nya produkter, tjänster och processer. (Källa: Vinnova)



Den elektroniska kusten

Att bygga nätverk och sprida idéer tar tid.

Det kräver massa presentationer.

Jan Eric Elleri och Thomas Brekke har hunnit

bli ett radarpar som avslutar varandras meningar.

- Jag pratar mer med Brekke än min fru,
skämtar Jan Eric Elleri.

Vi sitter på Michrotech Innovation i Horten. En kuvös för nya företag. Ett samarbetsprojekt mellan högskolan i Vestfold, kommunen och företagen längs "den elektroniska kusten". Jan Eric leder företaget. Thomas Brekke är näringslivschef i kommunen och sitter i styrelsen. De ser på varandra. Idag är det Thomas som tar historien.

Alla framgångsrika regioner har en historia. För Horten var det kustens form som skapade framtiden. När Norge lösrev sig från Danmark 1814, bara för att finna sig i famnen till Sverige ett halvt år senare, ville unionskungen Karl Johan bygga upp en kraftfull norsk flotta. Marinen fick sin bas i Horten. Det skedde i en teknisk brytningstid, då seglen förlorade kampen mot propellern. Redan 1855 etablerades en teknisk skola i staden.

- Marinen utmanade det lokala näringslivet. Den ställde tuffa krav till industrin, säger Thomas Brekke.

Vi hoppar snabbt fram till andra världskriget, då tyska ubåtar var ett stort hot för den allierade flottan. Att kunna navigera under vattnet genom att skicka ut ljudsignaler och fånga upp ekot, så kallad sonartechnologi, blev livsviktigt.

- Efter kriget var det mycket forskning som skulle industriali-

seras. Horten blev, tillsammans med Kongsberg, det militärteknologiska centrum.

Varje innovativ region har sina hjältar. Ofta har de studerat i Nordamerika. Där har de glömt Jantelagen och fått tron på att det går att bygga upp något. Som Olav Stavik, som kom tillbaka till Norge på 60-talet, full av idéer. Mikroteknologi var framtiden hävdade han, och startade företaget Vingtor.

- Man måste inte ha studerat i USA. Sverre Horntvedt som startade Sensoror, hade inte gjort det. Men man måste tro att det går att uträtta något, preciserar Jan Eric Elleri.

Stavik var på jakt efter en industriell miljö. I Horten, tio mil sydväst om Oslo, var kommunen lyhörd. Där såg man med oro på att marinen 1963 hade beslutat att flytta sin huvudbas till Bergen istället.

Elleri och Brekke ger sig ut i ett försök att förklara mikroteknologin. Jovisst, det handlar om elektroniska kretskort som så mycket annat idag. I Horten blev man experter på att använda dem till sensorer. Små grejor som till exempel mäter farten och som kan utlösa en krockkudde om en bil kolliderar. Sensorer som kan placeras inuti ett hjul som roterar som en ilsken torktumlare där det studsar fram i 40 graders värme



eller 40 graders kyla. Ändå ska sensoren fungera felfritt.

En illustration letas fram från en Powerpointpresentation, som visar att kiselbrickan bara står för 10-20 procent av kostnaden för den färdiga produkten. 15-25 procent av pengarna går till mätning, tester, och kalibrering. Till 55-75 procent handlar det om att integrera mikroelektroniken i ett system som packas in på rätt sätt.

- I Horten finns det en klunga av underleverantörer som kan arbeta med plast, som vet hur man utvecklar prototyper, säger Thomas Brekke.

Snart är vi framme vid lanseringen av Horten som den

- Vi lever i en kaossituation. Det går aldrig att kopiera en innovation, säger Thomas Brekke och Jan Erik Elleri.

Foto: Bjørn Lindahl



Av
Bjørn Lindahl

elektroniska kusten. Platsen där sensortechnologin sprider sig såväl till satelliter i världsrymden, som in i människokroppen. Till Den Nationella Mikroteknologisatsningen, där målet är att bli ledande i Europa på industrialisering av mikrosystem. Men först måste vi igenom några kriser också. Som 1986 då varvet i Horten lades ned och 2 000 personer blev arbetslösa. Eller som för några år sedan när lokomotivet i satsningen, Sensoror, förlorade greppet om marknaden för kraschsensorer.

Kriser som tvingar ut folk från trygga företag och som gör att kunskaper och personer sprids till nya verksamheter. Kriser som tvingar fram samarbete och nya satsningar.

- Men i en sådan situation är det viktigt att det finns något att spela på sedan tidigare, säger Thomas Brekke.

- I Norge är det allt för ofta den som har idén som försöker skapa företaget. Vi värnar för mycket om idékläckarna här. Därför har vi

näringsutvecklingsfonder med famnen full av små bebisar som är söta och små - men som inte blir till några lokomotiv, fortsätter Jan Eric Elleri och riktigt svänger sig bland metaforerna.

I efterhand kan det verka som utvecklingen från kuvösen till det industriella lokomotivet gick på räls. Men då glömmar man alla försök som spårade ur.

- Vi lever i en kaossituation. Det går aldrig att kopiera en innovation, säger Thomas Brekke.

En spjutspets inom hjärtdiagnostik

- I de gamla goda dagarna var vi en gerillagrupp som tog oss upp till kunden på toppen av en kulle. Vi visste att vi skulle lyckas sälja vår produkt till slut, men det var en lång och omständlig kamp, säger Jan Sollid, Operation Manager på GE Vingmed Ultrasound i Horten.



Roy Martin Kjennerud demonstrerar en apparat som han kvalitetskontrollerar. Med det som ser ut som en mikrofon i handen, får han en bild av sitt eget hjärta, när den riktas mot hjärtat under tröjan.

Foto:
Bjørn Lindahl

- När vi köptes upp av General Electric 1998 sa de till oss att det inte är sättet att göra affärer: "Vi har en motorväg till kunden, men ni måste klara våra krav. Det finns regler för hur man kör och farten är 200 kilometer i timmen. Det måste ni tåla."

General Electric är världens största företag, med 350 000 anställda. Det är en gigantisk och effektiv marknadskanal. Produkterna säljs över hela världen.

- Tack vare motorvägen har vi fördubblat vår omsättning vart tredje år, säger Jan Sollid.

En regional satsning, som den elektroniska kusten, med sina lokala nätverk, måste i förhållande till GE Vingmed Ultrasound hela tiden konfronteras med ett annat, och oerhört mycket starkare nätverk.

- Var jag än är i världen kan jag gå in på ett GE-kontor och koppla upp min laptop. Allt är standardiserat. Det är ingen här som väljer IT-system. Vi koncentrerar oss på att bygga världens bästa ultraljudsapparater.

Det norska företaget med 150 anställda är en försvinnande liten del i General Electric. Men det är koncernens spjutspets på sitt specialområde - att använda ultraljud inom hjärtdiagnostik.

- Det alla är på jakt efter är en säker diagnos som kan avslöja vem som får en hjärtinfarkt - innan det sker.

- Det vi kan bidra med i Horten-miljön är att vara en krävande kund.

Vi kräver att allt vi köper ska bli 15 procent billigare varje år, säger Jan Sollid.

Kraven till kvalitet är extrema. Bara fyra fel tillåts på en miljon enheter. Fortfarande köps 75 procent från regionala underleverantörer.

- Vi kan se till att de behåller sin konkurrenskraft mot resten av världen.

GE Vingmed Ultrasound hade i två år en styrelsemedlem i styrgruppen för den elektroniska kusten, men har nu valt att gå ur.

- Projektet passar bättre för lite mindre, mer hungriga företag. Den kreativiteten de försöker uppnå mellan olika företag har vi mellan dotterbolag inom vår koncern. Någon tid till knoppskjutning har inte GE Vingmed Ultrasound, våra produktideer innan kärn-områden tar alla resurser.

Personalinnovation

Var sjätte vecka träffas sju personalansvariga från olika företag i samlingsgruppen Avanse. Där pågår utvecklingsarbete inom personalområdet och där vågar deltagarna dryfta problem för att hjälpa varandra att hitta lösningar. Gruppen är en av många samlingsformer som ska skapa innovation i Vestfold.

Intervjusituationen blir i sig ett exempel på hur informellt samarbetet mellan företagen kan gå till här i Vestfold. Tid är avtalad med Elfrid Moe Nielsen, ansvarig för Human Resource på mikroelektronikföretaget SensoNor. Hon tycker dock att berättelsen blir mer rättvisande om Lisbeth Cale, personalansvarig på närbelägna AME Space, också deltar. Sagt och gjort. Ett telefonsamtal och kollegan kommer över.

Samarbetet inom Avanse startade 1997 utifrån ett konkret problem. SensoNor hade övertalighet, medan andra företag behövde folk. Men företagens personalansvariga med stöd av Aetat, hittade gemensamt en lösning. De anställda fick behålla sin anställning på SensoNor, de fick sin lön därifrån och de deltog i möten på sin ordinarie arbetsplats. Skillnaden var att de gick till jobbet på ett nytt ställe.

Alla vann på detta. Människor fick behålla jobbet och företagen riskerade inte att kompetent personal flyttade från orten eller började i andra branscher. Samtidigt fick de anställda chansen att bredda sin kompetens.

- Det var inte helt lätt i början. Vi höll korten tätt in till kroppen och avslöjade inte för mycket om oss själva. Vi var ju faktiskt också konkurrenser om samma arbetskraft, berättar Elfrid Moe Nielsen.

Men resultatet blev lyckosamt och lade en bra grund för ett fortsatt samarbete. Nätverket fick namnet Avanse, efter initialerna på de företag som deltog från början.



Steg för steg har tilliten byggts upp och gruppen har under åren fördjupat sitt samarbete. Idag har Avanse mer karaktären av en handlednings- och utvecklingsgrupp. De personalansvariga, som ofta jobbar ensamma i sina funktioner, har fått kolleger att utvecklas tillsammans med.

- Vi startade försiktigt för att skapa ett förtroendefullt förhållande. I dag föregår utväxling av arbetskraft helt informellt och nu arbetar vi med andra saker. Det är väldigt härligt att ha kolleger, säger Lisbeth Cale.

Det centrala i samarbetet är förtroende och ett ömsesidigt ansvarstagande. Det tar tid och kräver respekt och tystnadsplikt. Det är grunden för att hela tiden utvecklas djupare och för att våga

vara öppen med problem och tillkortakommanden.

- Jag tycker det är värt den tid man lägger ner. Idag vågar vi visa oss för varandra, också i våra svagheter, säger Elfrid Moe Nielsen.

Gruppen har stöd i respektive företags ledning. Också Aetat deltar, vilket utvecklar gruppen ytterligare. Nu tas också upp frågor om gemensam vidareutbildning och deltagarna uppdateras om vad som händer på arbetsmarknadsområdet. Samarbetet stärker personal- och arbetsmiljöfunktionen.

- Vi använder varandra för att skapa en bättre arbetsmiljö och det stärker också varumärket, inte minst för att vi rekryterar till en större miljö än vad ett företag kan erbjuda, säger Lisbeth Cale.

Lisbeth Cale och Elfrid Moe Nielsen i samlingsgruppen Avanse.

Foto: Bjørn Lindahl



Av:
Gunhild Wallin

Innovation i Blekinge - Ett starkt ledarskap och en smula tur

Det såg inte särskilt ljus ut i Blekinge i slutet av 80-talet och början av 90-talet. Men utvecklingen vändes och på kort tid skapades mer än 5000 jobb i regionen. Genom initiativ av några få eldsjälar blev Ronneby och Karlskrona en av Sveriges hetaste IT-regioner.



Blekinge ligger i sydöstra Sverige, lite vid sidan av allfarvägen. Det är till ytan ett av Sveriges minsta län, men med relativt stor befolkningstäthet. I mitten av 80-talet hade regionen drabbats av den ena företagsnedläggningen efter den andra. Arbetslösheten var hög, nästan tio procent, utbildningsnivån var låg och nya varsel stod för dörren. Skulle man vädja till staten om hjälp eller skulle man agera själv?

De båda städerna valde olika strategier, berättar historiker och professor Åke Uhlin, verksam vid Blekinge Högskola sedan 1992 och numera professor vid Högskolan i Vestfold. Han är också en av dem som deltagit i den norsk-svenska benchmarkingprojektet, som bland

annat studerat innovation i Blekinge och Vestfold.

- En av de saker som skiljer Sverige från Norge är synen på centralmakten. I Sverige sneglar alla mot Stockholm. Det gör man inte i Vestfold på samma sätt, säger Åke Uhlin.

Mälände berättar han om Karlskrona och Ronnebys utveckling mot dynamisk IT-region som både lockade internationella IT-företag, men som också fick oändliga svenska studiegrupper att vallfärda till Blekinge för att lära av utvecklingen.

Ronneby tillsatte en grupp inom kommunförvaltningen för att utveckla konkreta projekt. En av deltagarna hade en bror som arbetade vid Stanford Universitet i USA, och som var väl förtrogen med data. "Ni ska satsa på det där med data, det har framtiden för sig", sa han. Och gruppen lyssnade. Ett av satsningsområdena blev ett center för utbildning, FoU och programvaruutveckling – Soft Center. En rad prestigetunga företag inom IT-branschen hoppade på, man fick igång forskning och utveckling och man fick regeringen med på banan genom ett beslut om högskola i Karlskrona och Ronneby.

I Karlskrona valde man att hos regeringen begära ersättningsindustrier. Man fick, till sin besvikelse, en mobiloperatör. Men högskolans nye rektor och en företrädare för näringslivet drev

frågan om att skapa ett telekommunikationscenter. Efter stor tvekan gav politikerna med sig och tillsatte en projektledare. Dessa tre drev sedan fram utvecklingen, eller som forskarna skriver "deras betydelse kan inte överskattas".

När IT-bubblan sprack drabbades både Ronneby och Karlskrona. Antalet anställda inom IT-området har minskat med 1000 personer och högskolan har svårt med beläggningen. Många av företagen har flyttat viktig verksamhet tillbaka till Stockholm och flaggskeppet SoftCenter är mer att likna vid en företagspark.

- Det viktiga är de 4000 som är kvar och som håller på att starta nya företag, säger Åke Uhlin.

De personer som var drivande har, av olika skäl, övergått till andra verksamheter. Man anar också att politiker med en mera traditionell syn har velat ta tillbaka initiativet. Åke Uhlin sammanfattar vad man kan lära av exemplet Karlskrona-Ronneby.

- Att använda sig av tillfälligheter, att tro på människor och att jobba med ny teknik i nya sociala sammanhang. Politiker behöver höja blicken och tänka över var samhället befinner sig. Varifrån kommer vi och vart är vi på väg? Vi lever i ett kunskapssamhälle, men vi vet för lite om lärande. Innovation behöver en retorik som väcker tillit. Då vågar människor lämna det gamla och gå med i utvecklingen, säger Åke Uhlin.



Av:
Gunhild Wallin

Videofilmen - förändringens spegel

Pauliina Raunio sitter i videorummet och studerar inspelningar från det daghem i Hyvinge där hon tillbringat flera veckor under våren. Barnen är med i ett rollspel som utgår från Ronja Rövardotter.

- Jag kommer att sakna dem, säger hon.

Videofilmer är ett viktigt redskap i förändringslaboratoriet, en spjutspetsenhet inom den pedagogiska forskningen i Helsingfors universitet. Det är många timmar film som ska analyseras för att skapa förståelse kring etablerade sätt att arbeta och hur förändringar kan åstadkommas. Pauliina Raunio arbetar med att ta fram nya arbetsmetoder i barndagvården. Projektet har varit många under årens lopp. Utvecklingen av den nya verksamhetsteorin baserad på arbetsforsknings- och utvecklingsmetodologi startades redan på 1980-talet.

Forskningsenheten (Center for Activity Theory and Developmental Work Research) etablerades 1994. Den intellektuella drivkraften är professorn i vuxenpedagogik Yrjö Engeström som också är knuten till University of California i San Diego. Expansiv inlärning kallas hans teori. Genom ett breddat samarbete och att försöka se helheten kan man lära sig nytt.

- Vi är intresserade av nya sätt att agera och att utveckla dem, säger professor Jaakko Virkkunen som ansvarar för enheten medan Engeström är borta.

Förändringslaboratoriet har haft en framträdande roll i det nationella programmet för utvecklande i arbetslivet.

När det statliga spritmonopolet Alko gjorde om butikerna från försäljning över disk till självbetjäning, ett helt nytt kedjebaserat koncept, då var det hit ledningen vände sig för att utveckla enhetliga verksamhetsmodeller.

Pilotprojektet var en butik i Helsingfors. I kafferummet sattes en anslagstavla upp för förändringsprojektet och personalen möttes två timmar varje vecka för diskussion, i tio veckor. De olika delarna av butiksarbetet filmades.

- Spegelmaterialet är A och O. Vi lär inte ut en förändringsmodell utan väljer istället svåra och kritiska punkter, i ett sjukhus går vi exempelvis med patienten. Vi försöker få konkret och levande material.

Avsikten var att få de anställda vid Alkobutiken att själva ifrågasätta rutinerna och arbeta fram en ny arbetsordning.

Professor Jaakko Virkkunen. Foto: Cata Portin



Foto: Cata Portin

- Först sade de förstås att antalet säljare är för få och ville inte ändra konceptet. Vi försökte vara med och påverka tänkandet kring att modellen måste förändras. Vi provocerade dem till en djupare analys. Vi tittade också på hur det nuvarande verksamhetskonceptet utvecklats.

Genom att analysera enskilda arbetsprocesser fick forskarna fram störningarna. Det är i den systematiska gemensamma analysen, baserad på spegelmateriale, som den finska modellen skiljer sig från dialogmetoderna i Sverige och Norge, enligt Jaakko Virkkunen.

Alkos ledning var nöjd och förändringskonceptet har införts i andra butiker i snabb takt. Inom sjukvården har förändringsprojektet varit svårare att genomföra och erfarenheterna är delvis traumatiska. Jaakko Virkkunen säger att det kan finnas ett motsatsförhållande mellan verkliga förändringsbehov och yrkesgruppernas egna intressen. Därför kan processen bli plågsam eftersom det gärna får handla om en kris eller en situation där folk är missnöjda med sättet att verka. Han menar också att infrastrukturen i sjukhusmiljön är outvecklad jämfört med exempelvis industrin.

- Den traditionella hierarkin är komplicerat uppbyggt och det saknas folk som kan utveckla sjukhusen på lång sikt. Förändringar sker i panikstämning, man drar ned på budgeten och stänger avdelningar.



Av:
Carl-Gustav
Lindén

Samarbete den största innovationen



Robert Arnkil

Foto: Cata Portin

Finland har på bara några år tagit steget till positionen som ett av världens mest innovativa länder när det gäller arbetsplatser och global konkurrens. Vägen dit började i djup ekonomisk kris.

- Finland har varit exceptionellt aktivt, åtminstone i ett europeiskt perspektiv. Tidigare har det varit Sverige och Norge, men nu verkar det som om Finland har en ny vilja och vi förundrar oss över vad det är frågan om.

Det säger Robert Arnkil som är en av Finlands mest kända experter på omorganisering i arbetslivet. När Sovjetunionen upplöstes kastades Finland in i sin djupaste ekonomiska kris någonsin åren 1992-93 och ur den föddes en ny insikt. Lilla Finland var känt för tekniska innovationer och ingenjörskunnande, men var helt oerfaret när det handlade om sociala innovationer och nya sätt att organisera arbetet. Något måste göras.

Socialdemokraten Paavo Lipponens första regering satte 1996 i gång ett nationellt program för utvecklande av arbetslivet som fortfarande rullar på och av bedömare anses vara en stor framgång. Finland ligger i toppen när det gäller global konkurrenskraft och

den nya synen på arbete har tillika med IT-kompetensen utpekats som en avgörande faktor. Paradexemplet är förstås Nokia. Grunden för framgången är samarbete mellan stat, arbetsgivare och fackorganisationer – koncensus.

- Tidigare stängde arbetstagare och arbetsgivare sig blodiga mot varandra, men de senaste tio åren har vi haft koncensus. Det finns ingen fråga som får dem att ryka ihop, säger Robert Arnkil.

- Finland är gynnat genom att vi har rätt atmosfär för innovativt tänkande, ett pragmatiskt grepp, och vi slösar inte kraft på att bråka sinsemellan.

Karaktäriserande är lyhörda ledare, positiv atmosfär, en seriös inställning till innovationer.

- Dessutom har vi ett nytt fenomen. Vi kommer ut ur företagen och blir intresserade av andra, av nätverk. I ett litet land har ett stort företag många underleverantörer. Tidigare konkurrerade de vilt om arbete, nu rör de sig i nätverk där hela segmentet rör sig framåt och kan konkurrera globalt och där innovationer är avgörande för hela gruppen.

Framtiden är ständigt närvarande, vilket bland annat syns i en

problemfri justering av arbetspensionssystemet eller det nationella åldersprogrammet, som strävar till att hålla kvar folk längre i arbetslivet. Här ingår nya tankar kring äldre människor och arbete, om hur företag med flera generationer av arbetstagare ska ledas.

- Det handlar om hälsa, att trivas, kvaliteten på arbetet. Här finns äkta sociala innovationer om hur man förenar arbetsliv och familj.

- Alla talar ju om det här nu, men Finland hör till dem som vaknat först.

Däremot tycker han inte att Finland tagit fram några exceptionella nya innovationer, jämfört med resten av världen.

I internationella kretsar väcker den nordiska välfärdsmodellen fortfarande stor förundran, enligt Arnkil, och kollegerna förstår inte hur de nordiska länderna lyckas upprätthålla skolor och hälsovård under så stort tryck.

- Den största delen av människorna har det ganska bra jämfört med USA eller andra delar av världen. Finland har framgång med en solidarisk syn och om någonting är det en innovation.

Nationell satsning på arbetsmiljö

F A K T A

Med den djupa ekonomiska depressionen i början av 1990-talet kom också insikten att något måste göras åt arbetsmiljön i Finland, inte bara på det tekniska planet som dittills. Frågan var hur Finland med sina speciella problem – bland annat i form av en åldrande arbetsför befolkning – ska klara sig i den globala konkurrensen.

Lösningen blev ett nationellt program för utvecklandet av

arbetslivet som inleddes 1996 med statlig finansiering, och nyli- gen fick en fortsättning fram till år 2009. Idén till programmet kom från liknande projekt i Sverige och Norge, men enligt en utvärdering som gjordes i fjol är inriktningen mer praktisk och mindre byråkratisk vilket i sin tur innebär att den vetenskapliga sidan är eftersatt. Expertgruppen som gjorde granskningen menar att programmet kan

betecknas som en stor succé.

Budgeten under åren 1996-2003 var 45 miljoner euro och till det ska räknas privat finansiering på 70 miljoner euro. Fram till slutet av fjolåret hade mer än 1.300 arbetsplatser och 135.000 finländare omfattats av programmet i cirka 700 projekt.

Mer om programmet:
www.mol.fi/tyke/new/svenska/index.htm

De finder nye stier

Virksomheden nkt cabels på Sjælland har evalueret første etape af et projekt om erhvervsinnovation og fået et kig ind i fremtiden

Langt ude på landet i den lille sjællandske landsby Asnæs ligger Danmarks største producent af el-kabler, nkt cabels a/s. På den sidste dag i april er en broget flok studerende fra en række højere læreanstalter mødt op her for at fortælle, hvad de har fundet ud af om virksomheden. Det er de såkaldte "Sti-findere", og de har søgt overalt for give denne virksomhed et kig ind i fremtiden. På virksomheden har en anden gruppe af ansatte – ledere og menige – øvet sig i at kikke indad og finde ud af, om der er noget, der kan gøres bedre.

Foreløbig er der tale om "de indledende øvelser" til noget, der gerne skulle blive stort. Det kaldes erhvervsinnovation, og dette projekt har været i gang i et halvt års tid. Det skal læres, og dertil er der i midten af maj indledt en kursusrække på LO-skolen i Helsingør i tæt samarbejde med Handelshøjskolen i København, HHK, der er "hjerne-centret" bag projektet, som støttes af EU's socialfond. Der er en række andre innovationsprojekter i gang i Danmark.

KUBUS-modellen

I forbindelse med projektet ved nkt cabels er der tilknyttet studerende fra HHK, Danmarks Tekniske Universitet, DTU, Roskilde Universitetscenter, RUC, Farmaceuthøjskolen og tre forskellige fakulteter ved Københavns Universitet. De er tilknyttet Center for Innovation og Entreprenørship ved Handelshøjskolen.

De benytter bl.a. den såkaldte KUBUS-model: Det er en demo-



– I disse år bevæger vi os fra en virksomhedskultur med materiel produktion til en kultur, hvor viden bliver det dominerende område, siger Henrik Herlau, leder af Center for Innovation og Entreprenørship.

Foto: Gizzipix

kratisk, selvstyrende gruppe, der består af folk med vidt forskellig uddannelse og profession. På samme måde handler innovationsprocessen i virksomhederne om at skabe et samarbejde mellem andre og gerne forskellige virksomheder (private og offentlige) i f.eks. en region. Det handler om, at man lægger hinandens viden og kunnen sammen og skaber ny udvikling på et højere plan. I stedet for at konkurrere mod hinanden skal de lære at samarbejde og støtte hinanden – med gensidig respekt.

Ny virksomhedskultur

Internt i de enkelte virksomhederne går opgaven ud på at finde ud af, hvordan produktionen kan optimeres. Medarbejdere på alle planer skal lære at finde fejl internt og rette dem – eller foreslå, hvordan de kan rettes. Og de skal



finde nye veje, produkter osv. Men de må første lære det, og derfor skal de på skolebænken på LO-skolen.

Det handler også om at skabe en helt ny virksomhedskultur – om nødvendigt – så det at foreslå noget nyt bliver en naturlig ting. Det er det ikke nødvendigvis i alle virksomheder, langt fra. De studerende er meget villige til at deltage. Den store opgave lige nu er at få ledere og menige medarbejdere på virksomhederne til at få øjnene op for erhvervsinnovation. Her er nkt cabels et af de gode eksempler på en fremsynet virksomhed, der har givet sig i kast med det.

To overordnede formål er at styrke virksomhedernes konkurrenceevne, og at forhindre, at danske arbejdspladser flytter til udlandet, hvor f.eks. arbejdskraften er billigere. Det kan ikke hindres helt, men det kan måske bremses.

Databoxen

I den enkelte virksomhed gør man således: I en fælles databox lægger

Her er boldet af stifindere lige efter evalueringen af den første etape af deres erhvervsinnovation: Studerende, menige medarbejdere, tillidsmanden og folk fra ledelsen på kabelvirksomheden nkt cabels a/s i Vestsjælland.

Foto: Gizzipix



Af:
Anders Jakobsen



Jacob de Lichtenberg, der studerer på Danmark Tekniske Universitet, og Mathilde Kierulff fra Roskilde Universitetscenter, har i et halvt års tid arbejdet med at finde nye veje for kabelvirksomheden nkt cabels a/s.

Foto: Gizzipix

både de studerende og medarbejdere via e-mail alle mulige input af relevans for virksomheden. Men kun ledelsen kan kikke i boxen og afgøre, om noget af det kan bruges til at udvikle videre.

I tilknytning til nkt cabels er der tre grupper hver med 6-8 studerende. De arbejder eksternt, og de får ikke penge af virksomheden, hvilket giver dem en udstrakt uafhængighed. Men de har været på besøg, så de kan se, hvad den producerer og hvordan. Og ledelsen har givet dem guidelines i hvilken retning, der måske er noget at finde.

Salgs- og marketingdirektør på nkt cabels, Peter Hem, fortæller, at de begyndte med at indsamle alle de forslag, de kunne komme i tanke om. Derefter valgte de at arbejde videre med tre områder: Fremtidens installationer, alternativ udnyttelse af produktionsanlægget samt alternative ydelser og produkter.

– Problemet for os er jo, at vi ikke har ressourcer til at tage “helikopter-blikket” på og afsøge det hele. Det er de studerende meget bedre til end os, siger Peter Hem.

Uventet viden

– Min gruppe har kikket på, hvordan man kan udvikle intelligent emballage. Idéen er at finde en teknik, som mere effektivt advarer, når f.eks. en entreprenør er ved at grave kabler op. Denne opgave handler både om at udnytte delvis ikke-udnyttet produktionskapacitet

i virksomheden og om at skabe et nyt, smart produkt, siger Mathilde Kierulff, der studerer kommunikation på RUC.

– Det er lige dér, hvor der kommer uforventet viden, at innovationen sker. Hvis man samtidig udpeger en retning, som vi kan gå efter, giver det en masse gode idéer, fordi vi i gruppen er så forskellige. Det handler ikke om at finde den eneste geniale idé – men om at skabe en bred vifte af viden, og ved at kombinere den kan der skabes noget helt nyt med flere sider og muligheder, siger Jacob de Lichtenberg, der studerer på DTU.

Tillidsmanden

For fællestillidsmand Jørgen Bjergskov Nielsen på nkt cabels er det ikke noget problem, at medarbejdere går ind i en proces, der f.eks. kan skabe en mere rationel produktion. Han er helt med på, at det på kort sigt måske kan koste arbejdspladser, men den store gevinst er både, at virksomheden bevares, og at der måske udvikles nye produkter osv., siger han:

– Det kan ikke nytte noget, at vi sidder tilbage med “rene hænder”, hvis virksomheden må lukke en dag, fordi vi har modarbejdet en positiv udvikling af produktionen. Det handler også meget om ledelsesstil; om at have døren åben – om at lytte og ikke være bange for at rose folk “på gulvet”, siger Jørgen Bjergskov Nielsen.

Kurser

Fra midten af maj gennemføres de

første kurser i erhvervsinnovation på LO-skolen i Helsingør i samarbejde med Center for Innovation og Entreprenørship ved HHK. Her deltager medarbejdere fra en række danske virksomheder – bl.a. nkt cabels.

På kurserne deltager både folk fra ledelse og fra produktion. Det handler bl.a. om at gennemtjekke produktionen for at finde ud af, om det kan gøres bedre, og om at opbygge en virksomhedskultur, hvor det er legalt at foreslå forbedringer, der kan gavne virksomheden. Samt om f.eks. at udvikle nye produkter og forretningsområder.

Vidensproduktion

– Problemet er, at vi i disse år bevæger os fra en virksomhedskultur med materiel produktion til en kultur, hvor viden bliver det dominerende område for os danskere, siger Henrik Herlau, leder af Center for Innovation og Entreprenørship. Vi må se i øjnene, at meget af den traditionelle, materielle produktion, som blev skabt i forrige århundrede, vil blive flyttet ud, og derfor er det vores opgave at blive dygtigere til at skabe og udnytte viden – data.

– Det kræver bl.a., at virksomhederne her i landet holder op med at udkonkurrere hinanden, sådan som vi ser det. I stedet bør de lægge deres videns-mæssige kræfter sammen og skabe resultater på et højere plan. Vi har i vores KUBUS-projekt mange eksempler på, at det kan lade sig gøre, siger Henrik Herlau.

Det hvide vand...

Et projekt om erhvervsinnovation i Landskrona resulterer i, at der nu oprettes en ny eksportvirksomhed med to langtidsledige som ejere

I Landskrona har 16 private og offentlige virksomheder været gennem en innovationsproces. Det har givet en række forskellige resultater. Et af dem er, at der lige

nu er ved at blive grundlagt en helt ny virksomhed med to projekt-deltagere som ejere. En afdeling af den amerikanske kemi-koncern Rohms and Haas

AB i Landskrona producerer bindemidler til farve- og lakindustrien. Produktionen skaber et spildprodukt – det hvide vand. Det indeholder en del bindemiddel,

så det må ikke hældes ud i naturen. Det er dyrt både at oparbejde og afskaffe på anden vis. EU's og dermed Sveriges miljøregler er så skrappe, at virksomheden i værste fald vil blive nødt til at flytte ud af EU for at kunne fortsætte produktionen.

KUBUS-projektet

På KUBUS-projektet i Landskrona gik to langtidsløse ægtefæller, kemi-ingeniør Bengt Andersson (60) og økonom Monika Dahlinger (48) i gang med at finde en løsning på det hvide vand. De har tidligere været selvstændigt erhvervsdrivende og de har stor erfaring i kontrol af tekniske anlæg i Østeuropa og Rusland.

Der er tale om et såkaldt KUBUS-projekt om erhvervsinnovation baseret i virksomheden Projektledning og Projektutveckling, P&P, i Landskrona, som beskæftiger sig med aktivering af højtuddannede ledige og erhvervsinnovation. Det sker tilmed i et tæt samarbejde med det projekt om erhvervsinnovation, som LO-skolen i Helsingør og Handelshøjskolen i København er i gang med.

Stort behov

Andersson og Dahlinger har nu fundet ud af, at spildproduktet – som ikke er affald – kan oparbejdes



Catharina Granath er projektleder i KUBUS, som er et innovationsprojekt placeret i virksomheden P&P, hvor Mats Persson er administrerende direktør.

Foto: Anders Jakobsen

og lovligt eksporteres til en fabrik i Kosovo. Fabrikken blev ødelagt under krigen og skal genopbygges. Det er rentabelt at oparbejde bindemidlet i det hvide vand og anvende det til maling:

– Der er et meget stort behov for malingsprodukter i Kosovo, men købekraften dér er lille. Så ved at eksportere det hvide vand og gen-starte produktion i Kosovo, kan det gøres rentabelt. Og vi skaber beskæftigelse både her og dér, siger Bengt Andersson til AiN.

Derfor etableres der med støtte fra Rohms and Haas en ny uafhængig virksomhed i Landskrona, der skal aftage det hvide vand og eksportere det videre til Kosovo. For Rohms and Haas betyder dette, at virksomheden sparer et pænt millionbeløb, og produktionen i Landskrona er sikret fremover.

15 andre projekter

Der er gennemført 15 andre projekter om erhvervsinnovation i

regi af KUBUS i Landskrona, fortæller projektleder Catharina Granath til AiN:

– Vi er ikke nødvendigvis kritiske overfor virksomhederne, vi formidler blot viden og kundskab. Virksomhederne betaler ikke for det – det gør EU – og derfor er vi uafhængige af dem og behøver ikke tage hensyn til, om de synes om resultaterne eller ej. Det fleste er meget tilfredse, men der er da enkelte, som ikke er så glade for at få sandheden om deres virksomhed at vide, siger Catharina Granath.

– Vi har hjulpet en række både offentlige og private virksomheder, og de har helt klart haft gavn af det. De fleste er villige til at fortælle om det udadtil. Men enkelte er knapt så villige til at fortælle, at det er i kraft af vores indsats, at de er kommet videre. Det er synd, for det er vigtigt, at vi sammen udvikler vore virksomheder, så vi kan klare os bedre i fremtiden, siger den administrerende direktør i P&P, Mats Persson til AiN.

Innovation er det nye overbegreb

Innovationsrådet arbejder på at få Danmark med i eliten – og hindre udflytning af arbejdspladser.

Erhvervsinnovation er det nye overbegreb, som vil afløse tidligere tiders nøglebegreber som konkurrence, produktivitet og velstand. Det vurderer udviklingsdirektør i Enheden for Erhvervsøkonomisk Forskning og Analyse (FORA) under Erhvervs- og Boligstyrelsen, Jørgen Rosted, der er medlem af Styregruppen i

Innovationsrådet i Danmark. Rådet præsenterede sit nye projekt, "Strategi 2010", i marts 2004. Der skal fokuseres på, hvordan der kan udvikles en helt ny form for konkurrencekraft, så Danmark kan komme med i toppen af den europæiske elite på innovations- og iværksætterområderne inden 2010. Og det skal bl.a. bidrage til at kompensere for de mange arbejdspladser, der i disse år flytter til udlandet.

– Innovation er ikke ét begreb – men en række beslutninger, som er skabt ud af et partnerskab mellem mange virksomheder og den viden, de samlet har. Innovation er det, andre ikke kan kopiere. Innovationsrådets opgave er bl.a. at undersøge, om mulighederne er der, og forsøge at fremme opbygningen af sådanne partnerskaber, siger Jørgen Rosted.

Mot et bredt innovasjonsbegrep

I løpet av få år har "innovasjon" blitt det hete tema i arbeids- og bedriftslivet. Grunnen er velkjent nok: Global priskonkurranse gjør det stadig vanskeligere å overleve på standardisert masseproduksjon av varer og tjenester; den som skal ta ut høye priser må hele tiden by på noe nytt, noe annerledes, noe som ikke konkurrentene har.

Av Bjørn Gustavsen



Bjørn Gustavsen, forskningsleder Verdiskaping 2010 - et bedriftsutviklingsprogram i regi av Norges forskningsråd, LO, NHO og Innovasjon Norge

Norden har en tid stått seg godt i internasjonale sammenligninger på området, først og fremst på grunn av Finland og Sverige. Begge landene var relativt tidlig ute med å bruke teknisk og naturvitenskapelig forskning som drivkraft i innovasjonsprosessen, noe som lyktes fordi forskningen kunne arbeide sammen med store bedrifter med høy egenkompetanse og stor kapitalstyrke. Dermed kom begge land til å klatre høyt på næringsrettet forskning og utvikling (FoU) og på innovasjoner innen områder som telekommunikasjon. For Danmark, Norge og Island så

bildet noe annerledes ut. Den kanskje mest markerte motsetningen til Sverige og Finland var Norge, med satsninger på næringsrettet FoU ikke bare vesentlig under Sverige og Finland, men også vesentlig under gjennomsnittet for alle OECD landene. Heller ikke kom Norge så bra fra det på andre indikatorer som for eksempel lisenser og patenter.

For en del år tilbake var Danmark ikke ulikt Norge. Etter hvert har imidlertid Danmarks posisjon endret seg, det samme synes også tilfelle for Island. Selv om Danmark ikke skårer på topp på så mange innovasjonsindikatorer, er Danmark ikke sjelden blant de 10 beste innen bredere internasjonale sammenligninger og synes å klatre videre. (1)

Når det gjelder Norge er bildet fortsatt ganske uklart. Det finnes tegn som tyder på en økt innovasjonsorientering blant norske bedrifter, derimot har investeringene i næringsrettet FoU faktisk falt i de siste årene, på tross av mange politiske deklarasjoner om det motsatte.

Hva er det som skjer på innovasjonsfronten akkurat nå?

Det synes som om det som for noen år siden var den store drivkraften – teknisk/naturvitenskapelig forskning koblet til globaliserte storbedrifter – faller noe av. Dels har den viktigste motoren på dette området –

telekom – fått mer turbulente tider, dels har innovasjonstrykket også av andre grunner nådd andre bransjer og sektorer. Her er imidlertid også utfordringene andre. Skal man for eksempel akselerere innovasjonsprosessene i små og mellomstore bedrifter er det sjelden det kan gjøres gjennom direkte innspill fra den teknologiske forskningsfront. Bedriftene vil sjelden være i stand til å skape forretningsstrategier som nyttiggjør seg denne type kunnskap, og om de kunne det vil de normalt også mangle kapitalstyrken. Også større bedrifter er ofte i denne situasjon dersom de hører hjemme nærmere råstoffenden av verdikjedene. Vi ser derfor en tendens som ikke er ny i noen absolutt mening, men som representerer en dreining i retning av:

- Flere men mindre innovasjoner
- Sterkere vekt på kontinuitet mellom hverdagsforbedringer og innovasjon
- Framveksten av mer hybride kunnskapsformer, for eksempel innovasjon gjennom samspill mellom erfaring, estetikk og forskning ("design" er et område som ofte nevnes i denne sammenheng)

Gjennom slike innovasjoner kan spektret av innovative bedrifter utvides, kanskje til og med kraftig. I beste fall kan "innovasjon for alle" bli en

realitet, dvs. at alle grener av arbeids- og næringslivet kan bruke innovasjon som en strategisk faktor, uansett hva de driver med. Det er på denne bakgrunn vi må se mye av Danmarks nye rolle. I likhet med Norge mangler Danmark stort sett globale motorer og er mer avhengig av å få et bredt innovasjonsbegrep til å virke. Dette synes også å lykkes, i hvert fall et stykke på veg. Danmark er det nordiske landet som synes å få fram flest produktinnovasjoner, mens Sverige og Finland er mer orientert mot prosesser og funksjoner også i innovasjonssammenheng; i den utstrekning innovasjoner spiller noen rolle i norsk økonomi handler det i stor grad om innovasjoner knyttet til utvinning av energi og råstoffer. (2)

Selv om utfordringene knyttet til et bredt innovasjonsbegrep er andre enn de som er knyttet til det smale, spissteknologiske, er de ikke derfor enklere å møte. For bedrifter med liten innovasjonsorientering nytter det lite å hoppe direkte på innovasjonskarusellen. Veien må ofte gå via hverdagsforbedringer som kun over tid kan spisses mot innovasjon. Særlig for små og mellomstore bedrifter gjelder også at de normalt må få til en bred mobilisering av sine egne ansatte, ikke bare for å utvide sitt eget ressursgrunnlag, men også for å nyttiggjøre seg egne erfaringer.

Når brede grupper av bedrifter skal mobiliseres for innovasjon må det ofte skapes samarbeidsordninger mellom dem ("nettverk"). Dels må bedriftene ofte samarbeide om innovasjonene, men de trenger også ofte å se seg selv i lys av andre tilsvarende bedrifter som ledd i sin egen læringsprosess. Dermed oppstår

alle de utfordringer som etter hvert forbindes med å skape "klynger", "nettverk", "utviklingskoalisjoner", "innovasjonssystemer", "lærende regioner" og andre former for felles arenaer.

Mens de store globaliserte bedriftene stort sett kan registrere sine egne innovasjonsprosesser har de fleste øvrige typer av bedrifter ikke den samme muligheten. Offentligheten får en mer framskutt rolle, et forhold som gjenspeiles i "triple helix"-analogien, som ofte assosieres med tanken om innovasjonssystem. Dertil er heller ikke forskningen ute av bildet, men kommer inn i andre roller: som prosessorganisasjon, som støtte-spiller i hverdagsinnovasjoner, som bærer av kunnskap i en lang rekke sammenhenger hvor forskningens kunnskap er komplementær snarere enn dominerende.

Det å rigge til disse samspillene framstår i dag som den store utfordringen. Danmark leder antagelig denne prosessen akkurat nå, men også Finland står antagelig ganske sterkt rustet. Finland har riktignok satset mye på spissteknologi og storbedrifter, men har samtidig utviklet en nasjonal innovasjonspolitik som har blitt holdt stabil for en lengre periode. Uansett om politikken intensjoner opp-

rinnelig var nokså ensidig teknologiske, synes det under alle omstendigheter å ha vokst fram nye og omfattende sosiale relasjoner som tar opp i seg mye av de utfordringene som er forbundet også med en bred innovasjonspolitik. Island synes å satse smalere, men dette kan henge sammen med økonomiens totale størrelse. Sverige og Norge er de noe mer usikre kortene. Svensk innovasjonspolitik synes fortsatt preget av en uavklart spenning mellom det smale og det brede innovasjonsbegrepet. Norge har stort sett ingen innovasjonspolitik; i det minste ingen støttet av realistiske ressurser. Norden utgjør i dag et meget interessant område for innovasjonspolitiske sammenligninger, ikke minst fordi landenes innovasjonspolitik er svært forskjellig. På den annen side fortar mye av dramatikken seg når man ser på hva som faktisk foregår i arbeids- og næringsliv og de samlede resultater som oppnås, for eksempel med hensyn til generell økonomisk vekst. Her jevner mye seg ut igjen: intet enkelt land er best i alt. Med et bredt innovasjonsbegrep blir det for øvrig ikke innovasjon alene som avgjør økonomisk suksess, men evnen til å bruke innovasjon som en av flere faktorer, sammen med produktivitetsutvikling, hverdagsforbedringer og mye mer.

Det kan nok derfor etter hvert bli slik at de som vil lykkes i innovasjonssammenheng framfor alt må ha en arbeidslivspolitik som evner å fremme engasjement og bred medvirkning snarere enn en avgrenset sektorpolitikk for innovasjon.

(1) Nyhold, J og Langkilde, L. 2003. *En Benchmark Studie af Innovation og Innovationspolitik – Hva kan Danmark lære?* København:Fora

(2) Mariussen, Å. 2004. *Building the Third Generation Nordic Innovation Systems*. Oslo: STEP Centre of Innovation Research



”Många måste delta”

Den så kallade Lissabonstrategin, som ska göra Europa till världens mest konkurrenskraftiga ekonomi till år 2010, har ännu lång väg kvar att gå. För att driva på utvecklingen har tillsatts en så kallad högnivågrupp. En av de tolv ledamöterna är Wanja Lundby-Wedin, ordförande för svenska Landsorganisationen, LO

vattnas, det ropas ”hej då” och ”trevlig helg”. Utom i ordförandes rum på andra våningen, där besökare avlöser varandra. Wanja Lundby-Wedin är genomförd, hon ska åka till Rom dagen efter och maken väntar utanför. Ändå ger hon sig god tid till intervjun. Som om inget i världen störde henne, låter hon tiden gå och svarar eftertänksamt och engagerat på frågorna runt högnivågruppens arbete.

Wanja Lundby-Wedin är en av tolv deltagare i gruppen, som leds av den förre nederländske premiärministern Wim Kok. Det är en prestigetung grupp och den är starkt mansdominerad. Av de tolv personerna är tio män och två kvinnor. Många är professorer eller höga näringslivschefer, andra har likt Wanja Lundby-Wedin gedigen facklig förankring. Samtliga har stor kunskap om arbetslivet. Hittills har gruppen träffats en gång.

– Jag har inte arbetat med Wim Kok tidigare, men han är okonventionell och lyssnande. Under hans ledning blir det en bra dialog, berättar Wanja Lundby-Wedin.

Gruppen tillsattes efter ett beslut av toppmötet i mars i år.

Lissabonstrategin är högt prioriterad och tas upp på varje toppmöte. Trots detta finns risken för att frågorna hamnar i skuggan av andra viktiga frågor, som till exempel kriget i Irak.

Hon ger en snabb bakgrund till sitt uppdrag i högnivågruppen. I Lissabon 2000, beslutade toppmötet att Europa år 2010 skulle vara världens mest konkurrenskraftiga region och världsledande ekonomiskt, socialt och miljömässigt. Full sysselsättning, ett ökat deltagande för kvinnor i arbetslivet, integration och möjlighet att jobba efter förmåga, är några av de viktigaste målen.

– Det är en högt ställd ambition och jag tycker att den är mycket bra. Man talar om ”social cohesion”, det vill säga att alla ska vara med och att ingen ska lämnas utanför. Jag sympatiserar mycket med det, säger Wanja Lundby-Wedin.

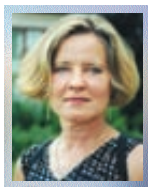
Hon är också positiv till själva metoden som innebär att processen ska kännetecknas av öppen samordning, trots att många av de frågor som behandlas egentligen är nationella.

När förra högnivågruppen, också den under ledning av

– Det behövs någon form av nystart, inte minst eftersom det nu kommit till tio nya länder. De ska ju inte bara hängas på utan vara med på lika villkor, säger Wanja Lundby-Wedin, som år 2000 valdes till LO:s första kvinnliga ordförande.

Hon beskriver gruppens mandat som ganska öppet och fritt för tolkningar. Strategin ska ses över, eftersom den har gått lite i stå.

Det är sen fredag eftermiddag och den anrika LO-borgen vid Norra Bantorget i centrala Stockholm håller på att tömmas för helgen. Blommor



Tekst og foto:
Gunhild Wallin

Wim Kok, i november förra året presenterade sin utredning "Jobs, jobs, jobs – creating more employment in Europe", väckte den stort uppseende. Europa halkade efter i konkurrenskraft, trots Lissabonstrategins kraftfulla mål. Rapporten analyserade utvecklingen i medlemsland efter medlemsland och det konstaterades att det var nödvändigt med en betydlig skärpning om Europa år 2005 ens skulle komma i närheten av halvtidsmålet. Ökad anpassningsförmåga för löntagare och företag, fler personer ut på arbetsmarknaden, ökade och effektivare investeringar i mänskligt kapital, till exempel genom livslångt lärande, samt effektivare styrning i genomförandet av reformer, löd förslagen.

Hon anser att det är viktigt att strategin får ett starkare fokus. Idag talas om ett femtiotal kriterier, där länderna ska jämföras med varandra. Det är för många, tror Wanja Lundby-Wedin.

- Några viktiga kriterier att jämföra är arbetskraftsdeltagande i olika grupper, integration och hur utbildningssystemen ser ut på alla nivåer. Förutsättningen att öka kvinnors arbetskraftsdeltagande handlar också om tillgången på barnomsorg, säger hon.

Wanja Lundby-Wedin återkommer till betydelsen av att många deltar i arbetslivet. Om inte många är med och arbetar, kommer Lissabonmålen aldrig att nås. Risken finns också att de förlorar i trovärdighet.

- Om det sägs att vi ska arbeta mer, är det viktigt att vi förklarar vad vi menar med det. Meningen är inte att alla ska arbeta hårdare, men vi måste bli fler som arbetar och var och en måste kunna få arbeta efter

förmåga. Detta budskap måste bli övertydligt. Jag köper inte modeller som bara handlar om avreglering, säger hon med skärpa.

I dag finns mycket retorik kring behovet av dialog, medverkan, utveckling och samarbete som nyckelfaktorer i ett modernt arbetsliv. Men verkligheten ligger långt från denna bild, hävdar Wanja Lundby-Wedin. Dagens arbetsliv kännetecknas snarare av anorektiska organisationer, där det inte finns utrymme för annat än att vara i hundra procentig form. Villkoren är tuffa och för det mesta kan arbetslivet betecknas som allt annat än uthålligt.

- Vi måste lära arbetslivet att ta tillvara människor i olika skeden i livet. Företagen måste acceptera att människor inte kan vara på sitt yttersta livet igenom och samhället stötta företagen i den ansträngningen, säger Wanja Lundby-Wedin.

Den viktigaste uppgiften för högnivågruppen tycker hon är att se till att modellen som ska leda fram till målen blir starkare. Hur får man trepartssystemen att samverka med tonvikt på Lissabon? En av de viktiga tankarna i Lissabonstrategin är att målen ska nås genom dialog mellan de sociala parterna. "Man måste pumpa på med social dialog", som hon säger. Därför blir hon bekymrad, när hon mitt under intervjun, får ta del av ny forskning som visar att de yngre företagsledarnas intresse för samverkan har minskat drastiskt. Uppgifterna bygger på en rapport från svenska Arbetslivsinstitutet och heter "Lokal partssamverkan – en undersökning av svenskt medbestämmande". Mellan åren 1996 och 2003 har företags-

ledarnas intresse för partssamverkan sjunkit från 70 till 46 procent och bland de som är yngre än 38 år är bara 25 procent positiva.

- Detta är verkligen alarmerande. Det är olyckligt om vi får en ny generation företagare som inte inser värdet av dialog mellan parterna. Då kommer Sverige att mista möjlighet att utvecklas och därmed tappa i konkurrenskraft. Jag hoppas att Svenskt Näringsliv tar sitt ansvar och påverkar deras attityder. Kanske kan vi tillsammans gå ut och skapa en dialog med lokala företrädare och ta reda på vad tillitsbristen har för orsaker. Svenskt Näringsliv har insikt om betydelsen av starka fackliga organisationer och vet att vi kan vara ansvarstagande just för att vi är starka, säger Wanja Lundby-Wedin.

Gång på gång betonar hon den sociala dialogens betydelse. Genom den går det att formulera gemensamma problembeskrivningar, senast i ett partsgemensamt arbete på Europaanivå, där man studerade en rad omstruktureringar av företag. Och har man en stark facklig rörelse bakom sig, är det lättare att acceptera att man tar ett steg framåt åt gången och att allt inte kan nås på en gång.

Men finns det inte en risk att en social dialog också innebär kompromisser i viktiga frågor?

- Jag har aldrig backat från en konflikt. En dialog innebär inte att man slätar över. Den innebär att båda parter erkänner en konflikt och att var och en ger sitt förslag till lösning. Sedan kan man försöka lösa problemet genom en konstruktiv dialog, säger Wanja Lundby-Wedin.

I november i år ska högnivågruppen lämna sitt förslag.

Bättre *utländsk* arbetskraft än ingen alls!

Jag har jobb, bostad, kan hyfsad svenska och är till och med gift med en svensk. Att det finns ett vitt kors på min röda pass är väl bara en pytteliten detalj på vägen till ett uppehållstillstånd i Sverige. Tänkte jag.

Nu, efter månader, telefonsamtal och väntetider på olika myndigheter, kan jag bara skratta åt min naivitet. Att medborgare från Efta-medlemmen Schweiz är jämställda med EU-medborgare betyder inte att det är en formalitet att anmäla sig i det nordiska EU-landet. Och utan anmälan inget personnummer, ingen försäkring, inget telefonabonnemang, ingen dagisplats... Barnbidrag kommer inte ens i fråga.

Samtidigt med mitt anmälningsmaraton bestämde sig land efter land för att begränsa arbetskraftsinvandringen från EU:s nya medlemsstater. Särskilda övergångsregler skulle hindra fattiga nya EU-medborgare att söka sig till de rika västländerna, jobba för låga löner och framför allt få tillgång till socialsystemet. I samband med de generösa socialbidrag som till exempel Sverige erbjuder, skapades till och med det fula ordet social turism.

Det, tycker jag, var väldigt mycket väsen för lite ull.

Visst finns det alltid utrymme att utnyttja socialsystemet - vare sig i Sverige, Schweiz eller i Slovakien. Fast lätt är det inte.

Tvärtom – då krävs kunskaper om systemet, språket, myndigheternas arbetssätt och att man är folkbokförd, vilket i sin tur inte betyder annat än att en ny skattebetalare

hälsas välkommen med stor glädje och öppen famn. Den svarta arbetsmarknaden kommer dessutom att bestå -med eller utan övergångsregler.

Men vad är fel med människor som provar lyckan i något annat land, ett land där löner (liksom levnadskostnader!) är mycket högre än i hemlandet? Varför satte miljoner av Skandinaver sitt hopp till de båtar som skulle föra dem till Amerika på artonhundratalet? Och varför jobbar svenska sjuksköterskor och läkare i Norge på tvåtusentalet?

Framförallt nordiska bolag har satsat stort i de Baltiska länderna och berömmar deras tillväxtpotentialer. Tillväxtpotentialer som blir allt större med stigande välbstånd. Den lettiske statsministern, till exempel, räknar med att det kommer att ta 20 till 30 år innan hans land kommit ikapp de gamla EU-länderna. Ju snabbare denna upphämtning sker, desto större är sannolikheten att människor som utvandrat återvänder till hemlandet. Och att de som har stannat hemma inte ens vill utvandra längre.

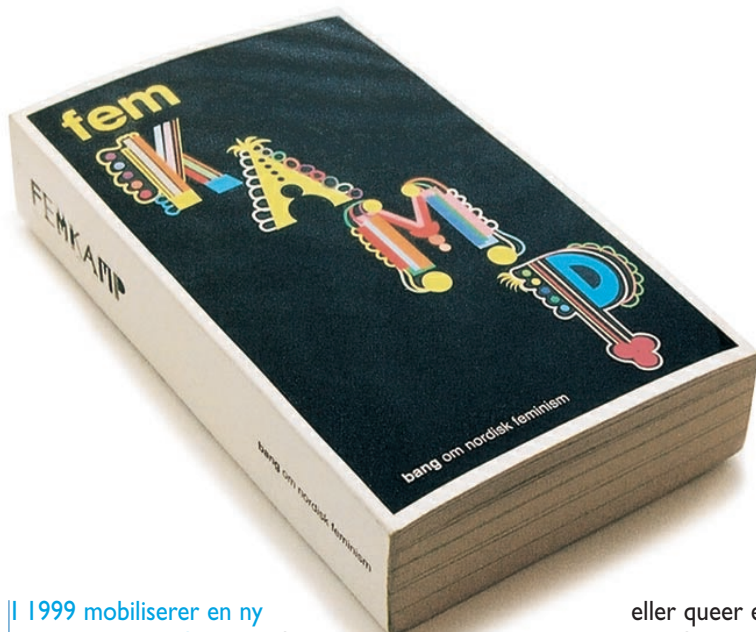
Chanserna, som en större europeisk arbetsmarknad och fri personrörlighet ger, har inte

diskuterats mycket. I Sverige såsom i andra länder råder, trots den svaga sysselsättningen, arbetskraftbrist i vissa glesbygder eller yrken, eftersom strukturomvandlingen har skett för snabbt. Om ingen inhemsk arbetskraft finnes för dessa jobb är det väl bara önskvärd att utländska medborgare träder in i stället? Arbetsmarknaden skulle också kunna behöva den ökande konkurrens som ett större antal arbetsökande från de nya EU-länderna medför. Dessutom minskar den arbetande andelen av befolkningen alltmer medan skaran av pensionärer ökar stadigt. För att motverka de demografiska problem som våra moderna samhällen står inför ses, tillsammans med högre födelsetal, invandring som den enda praktiska möjligheten.

Sveriges riksdag sa till slut nej till övergångsregler. Landet får därmed möjlighet att bevisa för resten av EU att social turism inte är mer än ett fult ord!



Av Ingrid Meissl
Årebo,
Norden-
korrespondent,
Neue
Zürcher Zeitung,
Sveits



Femkamp

- bang om nordisk
feminisme

I 1999 mobiliserer en ny generasjon unge kvinner til kamp for kvinnefrigjøring og feminisme. Det skjer i alle de fem nordiske landene. Den svenske LO-lederens bruk av ordet "fittstim", som betegnelse på de unge jentene i det sosialdemokratiske kvinneforbundet, utløste boka "Fittstim". Ved siden av noen nasjonale varianter ble Fittstim utgitt i alle de fem nordiske landene. Titusvis av unge kvinner kjøpte bøkene og titusvis begynte å kalle seg feminister. Den tredje bølgen av feminisme ble konstatert.

Fem år senere kan det virke som mobiliseringen har stoppet opp. I "Femkamp" gir nyfeministen m. fl., en guide til dagens nordiske feminisme. En bevegelse som hevdes å finnes der. Og en guide trenges. En del av det nye i den tredje bølgen er nettopp skapelsen av egen offentlighet, der ikke bare tabloidenes lyskastere sluknet i etterkant av "Fittstim".

Boken tar pulsen på kvinnekampen i Norden i dag. En av forfatterne sier at de fleste feministiske spørsmål handler om kropp eller penger eller begge. De fleste bidragene i boken handler om feministiske aktiviteter knyttet til kropp og kampen mot business på kropp, det være seg vold, reklame, prostitusjon eller skjønnhetskurranser. I tillegg behandles statsfeminismen og motsetninger mellom grupper av feminister, hvor tant

eller queer er spennende nytt for denne bølgen av feminisme. I hovedsak er det likevel patriarkatet som får gjennomgå. Den tredje bølgen kritiseres for å være individualistisk og tannløs. I Femkamp gir omgåelsen av pengemaktens innvirkning denne følelsen. Er det mulig å tenke seg en neoliberal markedsstyrt økonomi der reklame behandler kvinner ordentlig, eventuelt betyr ikke en frigjøring av kvinnene at andre grupper undertrykkes slik at behov skapes og marked opprettholdes?

Boken kan leses på flere nivåer, de forskjellige ordene på samme fenomen gir en lynrask innføring i kulturelle forskjeller i Norden. Bidragene uavhengig av interesse for problemstillingen likeså. Når de legges ved siden av hverandre demonstrerer tekstenes tema den svenske grundigheten, den finske statsmaskinen, den danske hyggen, den norske puritanismen og islendingenes oppvåkning fra tornerosesøvn. Dette vises ytterligere når man legger merke til hvilke grupper av kvinner i de nordiske landene som løftes fram eller ties i hjel i de nasjonale offentlighetene. Det som skremmer i Norge, eksempelvis brøytebilfeministene i Ottar, lees det av i Danmark. I Island har de konstruert en offentlighet der alle kvinner kommer til orde. I Sverige ble de kommunalt ansatte kvinnes streik oversett og i Finland - eksplosjonen

av russiske prostituerte. Når det gjelder substans; feminismens stilling, har kvinner i alle de nordiske landene en ting felles; med jevne mellomrom hører vi at vi kommer fra landet som er verdensmester i likestilling. Etter å ha lest Femkamp er det ikke tvil: Sverige er storesøster i Norden!

Femkamp er en leservennlig, morsom og alvorlig bok, med anekdoter, korte snutter og lengre artikler, rundt 50 til sammen, samlet i nasjonale kapitler. Sammen gir små og store bidrag et bilde av alt som skjer i de nordiske landene i dag. Boken er illustrert med frekke, tankevekkende tegninger og er skrevet på norsk, svensk og dansk. Pluss for fiks ordliste i marginen der massevis av ord oversettes fortløpende. Boken har viktig statistikk og fakta klippet inn i egne bokser. Her er intet glanset papir eller fargerike foto, men den er likevel en estetisk opplevelse hvor det er kongruens mellom ord og uttrykk, dvs. den er feministisk i sin form. Og forlaget heter BANG!

Femkamp -
bang om
nordisk feminisme.
Gunilla Edemo
& Ulrike
Westerlund (red)
Bang förlag,
2004



Av Nina Amble,
forsker
Arbeidsforsknings-
instituttet



DANMARK

Dansk forårspakke

Den danske regering fremlagde i marts en forårspakke til ni milliarder kroner, der skal hjælpe opsvinget i gang. 22.000 personer ventes at komme i job i 2004. Midlet er uddannelse med job for øje til især kortuddannede.

Regeringen i Danmark forstærker som led i forårspakken indsatsen for at omskole eller opkvalificere især kortuddannede ledige:

En pulje på 100 millioner kroner skal bruges til at efteruddanne

medarbejdere med korte uddannelser. Uddannelsen er rettet mod områder, hvor der er gode jobudsigter fremover, for eksempel inden for service- og sundhedssektoren.

En pulje på 50 millioner kroner skal bruges til uddannelse til nyledige på områder med gode beskæftigelsesmuligheder. Efter en række større fyringsrunder sætter regeringen ind med målrettet uddannelse tidligt i ledighedsforløbet.

Endelig ønsker regeringen, at flere unge på kontanthjælp skal have en uddannelse. Det skal efter planen ske ved, at kommunerne fremover kan henvise unge under 25 år uden forsørgerforpligtelser til en uddannelse og trække dem i kontanthjælp, hvis de siger nej. På den måde ønsker regeringen at give unge kontanthjælpsmodtagere et velment skub til at komme i gang med en uddannelse. Forslaget om, hvordan ordningen skal se ud, fremsættes efter planen i efteråret.

Kampagne for flere jobtræningspladser

I perioden 19. april – 1. juli skal de danske AF-regioner skaffe næsten dobbelt så mange løntilskudsjob til ledige som normalt.

Løntilskudsjob er den form for aktivering, der er mest effektiv til at få ledige i arbejde. Derfor skal AF-regionerne i løbet af godt ti uger som et led i den danske regerings

forårspakke skaffe 4.000 private og offentlige løntilskudsjob til ledige mere end de omkring 4.700 job med tilskud, som er normalt i en periode af den længde. Alt i alt skal AF dermed finde godt 8.700 løntilskudsjob i løbet af kampagneperioden.

Undersøgelser viser, at virksom-

hedsrettede tilbud generelt er langt bedre til at bringe ledige i job igen end uddannelse. Imidlertid er de virksomhedsrettede tilbud blevet brugt for lidt i beskæftigelsesindsatsen. De udgør kun en femtedel af de tilbud, der blev givet i 2003, mens tre ud af fire tilbud var uddannelse og vejledning.

Reform markerer sporskifte i arbejdsmiljøindsatsen

For første gang nogensinde vil arbejdsmiljøet blive gået efter på samtlige virksomheder i Danmark. Regeringen har indgået forlig med Dansk Folkeparti og Det Radikale Venstre om en arbejdsmiljøreform, der markerer et sporskifte i arbejdsmiljøindsatsen.

I den nye danske arbejdsmiljøreform er der lagt særligt vægt på at anerkende og understøtte den enkelte virksomheds engagement og ansvar for at sikre et godt arbejdsmiljø. Forebyggelse er et helt centralt element i reformen.

Samtlige landets virksomheder screenes i løbet af de kommende syv år. Derefter screenes alle virksomheder mindst hvert tredje år.

Ingen virksomheder ved præcist, hvornår de vil blive screenet. Og selv virksomheder, der allerede er blevet screenet, ved ikke, hvornår Arbejdstilsynet kommer på besøg igen. Reformen sætter fokus på arbejdsmiljøindsatsen ude på de enkelte virksomheder. Der indføres en smiley-ordning, hvor et glad eller surt ansigt synliggør virksomhedernes arbejdsmiljø. Smiley-ordningen sætter sammen med screeningen fokus på det faktiske arbejdsmiljø ude på virksomhederne og motiverer virksomhederne til dagligt at sikre deres medarbejdere et godt arbejdsmiljø.

Reformen betyder, at pligten i nogle brancher til at være tilsluttet en

bedriftssundhedstjeneste (BST) bliver overflødig. Alle virksomheder, der ikke har orden i arbejdsmiljøet, bliver pålagt at bruge kvalificeret og autoriseret rådgivning. Mange BST'er gør et godt stykke arbejde, og de nuværende BST'er vil umiddelbart efter ansøgning kunne blive autoriseret som rådgivere i det nye system.

Med ambitionen om at besøge alle landets virksomheder følger ressourcerne til at gøre det. Arbejdstilsynet tilføres i alt 84 millioner kroner. Det svarer til 140 nye medarbejdere.

De mange forskellige elementer i arbejdsmiljøreformen træder i kraft fra 1. juli og fremover.

Erfaringer med integration i spil

Kan man spille sig til et mere målrettet arbejde med at integrere flygtninge og indvandrere? Vejledningstjenesten vover forsøget

med et dilemmaspil. Succeskriteriet er dialog på tværs af aktørgrænser, og gevinsten er målrettet samspil i beskæftigelsesindsatsen.

Interesserede kan gratis downloade spillet fra Vejledningstjenestens hjemmeside på adressen: www.vejledningstjenesten.dk.



Sex stycken sociala företag har införts i registret över sociala företag

Lagen om sociala företag har resulterat sex stycken företag. Lagens avsikt är att bereda arbetsplatser för långtidsarbetslösa och handikappade personer. De sociala företagen kombinerar det sociala syftet med företagarkerksamheten och kan fungera inom vilken bransch som helst.

Som utgångspunkt för lagen har man valt sysselsättning i företag, för i den allt skarpare konkurrensen skapas arbetsplatserna inte inom den offentliga sektorn, utan i företag. Lagens avsikt är att få företag som skall grundas att starta som sociala företag samt att få existerande företag att omvandlas till sociala företag. Med hjälp av lagen förväntas även medborgarorganisationernas sysselsättningsenheter av företagskaraktär, som huvudsakligen finansieras med offentliga medel, att omvandlas till sociala företag. Exempelvis den åldrande befolkningen ökar onekligen behovet av många slags tjänster. En sådan service lämpar sig väl för sociala företags verksamhet.

För att bli godkänd för registret över sociala företag förutsätts att ett företag av sysselsätter minst 30 % handikappade eller handikappade och långtidsarbetslösa av alla sina anställda. Det sociala företaget bör åt alla sina anställda betala en lön som bestämts för fullt arbetsförmögna i branschens kollektivavtal.

Sex stycken företag har redan införts i registret över sociala företag. Hittills sysselsätter de registrerade företagen totalt 186 personer, varav 53 är handikappade och 27 långtidsarbetslösa. Genom sysselsättningsstöd eller sammansatt stöd har man i sociala företag efter att de registrerat sig sysselsatt sammanlagt 12 arbetslösa personer.

Goda erfarenheter av lag om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn

I början på år 2003 trädde i kraft lag om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn. Enligt lagen bör arbetsgivaren utreda brottsbakgrunden i fråga om vissa brott för personer som arbetar med barn före ingående av arbetsavtal eller utnämning till tjänst. Brottsstyper som bör beaktas är: brott mot barn, sexualbrott, våldsbrott och narkotikabrott.

Arbetsministeriet har utrett lagens funktion, dess tillämpningssätt och uppfattningar om informationen i samband med att den nya lagstiftningen av arbetsgivare som tillämpar lagen i sin verksamhet.

Allmänt taget har arbetsgivarnas hållning till lagen varit rätt positiv. Ungefär hälften av dem som besvarat enkäten ansåg att man genom lagen lyckats hindra olämpliga personers tillträde till arbete med barn bra eller tämligen bra. Endast 10 % av arbetsgivarna ansåg att lagen inte haft någon effekt.

Ny asbestsjukdom: retroperitoneal fibros

Det har länge varit känt att asbest förorsakar förtjockningar i lungsäcken, bindvävsökning i lungorna, cancer i lungsäcken och bukhinnan samt lungcancer. Arbetsbetingad exponering för asbest kan också ligga bakom utvecklingen av en sällsynt sjukdom, retroperitoneal fibros, framgår det av en undersökning som gjorts av forskare vid Tammerfors universitetscentralsjukhus, Tammerfors regioninstitut för arbetshygien, Tammerfors universitet, Åbo universitetscentralsjukhus och Helsingfors universitetscentralsjukhus.

I undersökningen deltog 43 personer som lider av retroperitoneal fibros och 179 kontrollpersoner. Undersökningen visade att över 10 års arbete i asbestdamm ökade risken för att insjukna i retroperitoneal fibros niofalt. Också en mindre, men ändå klart arbetsbetingad asbestexponering ökade risken för att insjukna med 5,5 gånger. Eftersom asbestexponering beräknades i detta material ligga bakom

44 % av sjukdomsfallen föreslår forskningsgruppen att retroperitoneal fibros klassificeras som en yrkessjukdom. Retroperitoneal fibros är en mycket sällsynt sjukdom. Vid sjukdomen utvecklas en hård och plattliknande bindvävsmassa bakom bukhinnan, på bukaortan och urinledaren. Sjukdomen kan numera behandlas effektivt med hjälp av medicinering och operation. Artikelns abstract kan läsas på <http://www.thelancet.com>

Kampanj för att förhindra olyckor

Kampanjen Mot ett säkrare Finland har startat inom ramen för det riksomfattande arbetsolycksfallsprogrammet. Med hjälp av kampanjen försöker man få till stånd en omfattande attitydförändring genom att främja god säkerhetskultur och trygga arbetspraxis. Bakom olyckorna

ligger ofta brist på kunskap och anvisningar, bristfälliga redskap eller felaktig användning av redskapen. Nonchalans och onödigt risktagning kan också vara bidragande orsaker. Den s.k. nollvisionen som man börjat tillämpa på arbetsplatserna har redan visat positiva resultat i

fråga om antalet olycksfall. Nu vill man få enskilda personer att anta samma nollvision, dvs. att alla olyckor skall kunna förhindras, i sina värderingar och attityder på arbetet, i trafiken, hemma och på fritiden.



ISLAND

Stønad til kvinners erverv

Høsten 2003 organiserte Arbeidsdirektoratet samt arbeids- og likestillingsrådgivere fra Regionalt Institutt en rekke utstillinger og konferanser. Prosjektet besto av utstillinger om kvinners erverv, som ble satt opp på fire steder rundt om i landet. Alle deltakende firma hadde fått støtte fra Sosialdepartementet gjennom stønad til kvinners erverv. Dette er et spesielt oppdrag for å støtte kvinner på arbeidsmarkedet.

Målsettingen med utstillingene og konferansene var å gjøre kvinners erverv synlig samt å stimulere diskusjonen om dette. Kvinners deltakelse i arbeidslivet er meget viktig for samfunnet, og den prosentvis høye andelen av kvinner i islandsk arbeidsliv forklarer delvis det høye nasjonalproduktet per person. Undersøkelser viser at små og mellomstore bedrifter er meget viktige i nasjonal sammenheng,

særlig med hensyn til å skape arbeidsplasser. Siden kvinner oftest er ansatt i mindre bedrifter, er det klart at støtte til kvinners erverv er en viktig del av å styrke arbeidslivet. I den grad flere kvinner er aktive på ukonvensjonelle områder i arbeidslivet, er støtte til dem viktig for å innskrenke ensformighet og øke nyskaping.

Endring i regler om permisjon etter fødsel

Islands sosialminister Árni Magnússon har foreslått en endring i loven om foreldre-permisjon (-ledighet/-orlov) på Island. I fjor ble det innført en lov som gir mor og far 3 måneders permisjon hver ved barnefødsel, og ytterligere 3 måneder som foreldrene selv disponerer.

Begge foreldrene har mer likestilt status på arbeidsmarkedet og like muligheter til å ta hånd om sine nyfødte barn. Ministeriet mener at loven har gitt bra resultat, men at systemet er for dyrt. Derfor vil man nå sette et tak på utbetalingen til den enkelte person.

Hensikten med forslaget til ny lov er hovedsaklig å styrke permisjonsordningen og kontrollere ytelser fra Permisjonsfondet. Den viktigste endringen i det nye forslaget er å justere forholdet mellom permisjonsordningen og skattesystemet.

Endring av lov om arbeidsledighetstrygd

Sosialministeren har nylig opprettet en komité som har i oppdrag å revidere spørsmål om arbeidsledighetstrygd og arbeidsmarkedstiltak.

Hensikten med endringen er å forbedre de arbeidsløses stilling og sikkerhet, og bl.a. styrke Arbeidsformidlingens innsats når

det gjelder å støtte og veilede arbeidssøkende, inkludert metoder og resultater, stønad og støtte for utdanning i forbindelse med arbeid.

Arbeidsmarkedsservice i områder med ensidig næringsgrunnlag

Rapporten "Labour Market Services in the Nordic Periphery" ble utarbeidet av Akureyris Universitets Forskningsinstitutt på Island og det Færøyske Universitetet. Det ble finansiert av Nordisk Ministerråd og administrert av Vinnumalastofnun i Island. Det overordnede mål for prosjektet var å gi innsyn i praksis og metoder som anvendes på de steder hvor der er ensidig næringsliv. Tre forskningsområder ble valgt:

Finnmark i Norge, Nordøst-Island og Færøyene.

En av hovedkonklusjonene fra forskningsprosjektet er at service i nærområdet har stor betydning for kvaliteten i arbeidsmarkedstjenesten i periferien. Dette betyr ikke bare geografisk nærhet, men også at de som yter tjenesten tilpasser servicen til de lokale forholdene på hvert sted.

Et godt resultat må bygge på utstrakt kunnskap til forhold og behov på arbeidsmarkedet i hver region. Arbeidsmarkedsetatens oppgaver må ses i en større regional sammenheng og samordnes med offentlig forvaltning. Utvikling av arbeidsmarkedstiltak må derfor ikke sees isolert fra andre oppgaver i samfunnet. Arbeidsmarkedets utvikling er avhengig av myndighetenes øvrige utviklingspolitikk og tiltak.

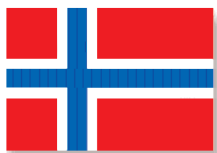
Utviklingstrekk

Siden 1996 har det vært en vekst i sysselsettingsgraden i Island. Veksten nådde sin topp i 2000 da kun 1,3 % av arbeidskraften var arbeidsløs. I 2002 økte arbeidsløsheten til 2,5 % - det dobbelte av nivået i 2001. I 2003 var arbeidsløsheten 3,4 %, og i februar 2004 3,6 % i forhold til 4,1 % i februar 2003. Den gjennomsnittlige arbeidsløsheten var i 2003 3 % blant menn og 3,9 % blant kvinner. Langtidsledigheten har steget med voksende arbeidsløshet. I

2003 var 26 % av alle arbeidsløse langtidsledige, i forhold til 19 % av samtlige arbeidsløse i 2002. Ungdomsledigheten har også steget: I 2003 utgjorde unge i alderen 16-24 år 27 prosent av de ledige, mens 16-24-åringer utgjorde 21 prosent av de ledige i 2001. I siste kvartal av 2003 var ca. 8 % av de unge arbeidsløse, mens ca. 3 % av hele arbeidskraften var arbeidsløs på samme tid. Når vi ser på arbeidsløsheten etter utdanning,

er den størst blant dem med kun grunnutdanning (ca. 2/3 av alle arbeidsløse).

Det er flere tegn på at arbeidsløsheten har nådd sitt maksimum. Utbyggingen av en aluminiumsfabrikk på Østlandet, som vil kunne fremstille i alt 250.000 tonn aluminium fra år 2007, har her stor betydning. Dette prosjekt alene vil ha en smitteeffekt på hele økonomien, slik at arbeidsløsheten forventes å synke med 0,5 prosentpoeng.



NORGE

Attføring samles i Aetat

1. juli blir vedtaksmyndigheten i saker om yrkesrettet attføring overført fra Trygdeetaten til Aetat. Overføringen skjer etter at Stortinget høsten 2003 endret folketrygdlovens bestemmelser om attføring.

At vedtaksmyndigheten i attførings-sakene overføres fra Trygdeetaten til Aetat, er bare en av flere endring-

er på attføringsfeltet i 2004. Intensjonen med endringene er at den samlede perioden på sykepenger og attføring skal kortes ned, at overgangen fra sykmelding til arbeidsrettede tiltak skal skje så fort som mulig, og at flere skal komme raskere tilbake i arbeid.

I Revidert Nasjonalbudsjett foreslår regjeringen at Aetat får 160 nye

stillinger og 750 ekstra tiltaksplasser for yrkeshemmede i 2. halvår 2004. Regjeringen forutsetter at de nye ressursene brukes til å følge opp den økte tilstrømningen av yrkeshemmede som vil følge av at Aetat overtar vedtaksmyndigheten i attføringssakene, samt til økt tiltaksnivå for denne gruppen.

Effektiviserer EØS-behandling

Bedre og raskere service til brukerne er målet for Aetats nye landsdekkende enhet for behandling av dagpengesaker etter EØS-avtalen. Den nye enheten ligger i Hedmark fylke, i lokaler på den norsk-svenske grensestasjonen Morokulien.

Personer som ønsker å ta med seg dagpenger eller dagpengerettigheter inn eller ut av Norge har tidligere

fått sine saker behandlet ved Aetats lokalkontorer. Ordningen har ikke vært problemfri.

Saksbehandlingstiden har i mange tilfeller vært for lang, noe som igjen har skapt misfornøyde brukere. De fleste Aetat-kontorene har i tillegg relativt få EØS-saker, noe som har gjort det vanskelig å bygge opp tilstrekkelig spesialkompetanse på dette feltet.

Den landsdekkende enheten vil behandle ca. 9.000 saker årlig som dreier seg om dagpenger eller dagpengerettigheter for arbeidstagere som bor i et EØS-land og jobber eller søker arbeid i et annet EØS-land.

Kampanje mot mobbing på norske arbeidsplasser

Den 1. juni arrangerte statsminister Bondevik sin "avsparkskonferanse" mot mobbing på arbeidsplassen. Dette er en oppfølging av kampanjen mot mobbing på norske arbeidsplasser som ble bebudet i hans nyttårstale.

Når det skjer mobbing på arbeidsplassen blir flere involvert enten som deltakere, mobbeoffer eller som "tilskuere". Dette betyr at mobbing er et ansvar for virksomheten som helhet, heter det en i ny

brosjyre, som utgis i fellesskap fra Arbeidstilsynet og Trygdeetaten som ledd i arbeidet med å fremme et mer inkluderende arbeidsliv.

Røykeforbud fra 1. juni på norske serveringssteder

Norge innfører røykeforbud på serveringssteder fra 1. juni 2004. Dette betyr forbud mot å røyke på alle restauranter, barer og andre utesteder. Loven er innført for å gi ansatte i serveringsbransjen samme rett til et røykfritt arbeidsmiljø som andre arbeidstakere.

Sosial- og helsedirektoratet står bak en bred informasjonskampanje som vil løpe fram mot forbudet. Denne retter seg både mot publikum generelt gjennom aviser, TV og radio, og

direkte mot bransjen. Alle serveringssteder mottar to informasjonspakker med orientering om forbudet, skilt og plakater de kan henge opp i lokalene og mindre kort til utdeling blant gjestene. Informasjon fra Arbeidstilsynet inngår i den ene pakken.

Arbeidstilsynet har utarbeidet et eget faktaark med vekt på hvordan serveringsstedene bør forberede sin håndtering av forbudet. Det er viktig å være forberedt på at det

kan oppstå problemer med enkelte gjester, og ha tenkt gjennom på forhånd hvordan slike situasjoner skal takles.

Det er eierne av serveringsstedene som har ansvaret for at gjestene ikke bryter røykeloven. Arbeidstilsynet og kommunene skal påse at reglene følges. Arbeidstilsynet vil fokusere på håndheving av forbudet gjennom tilsynet med bransjen.



SVERIGE

Företagsledare har blivit mer negativa till partssamverkan

Företagsledarnas intresse för partssamverkan har minskat mellan åren 1996 och 2003.

1996 visade en studie att 70 procent av företagsledarna var positiva till partssamverkan. 2003 hade andelen positiva sjunkit till 46 procent, redovisar forskaren Klas Levinson, Arbetslivsinstitutet, i sin rapport "Lokal partssamverkan – en undersökning av svenskt medbestämmande".

Av företagsledare under 38 år är 25 procent positiva till lokal

samverkan medan andelen positiva i hela gruppen är 46 procent, enligt 2003 års siffror.

– Det är oroande för framtiden att unga företagsledare har en mer negativ syn på samverkan än den äldre generationen, säger Klas Levinson.

Både arbetarkollektivet och tjänstemännen har med 47 respektive 33 procent "ganska litet" eller "litet" förtroende för sin företagsledning.

Enkätundersökningen gjordes med 298 företagsledningar med minst 25 anställda. Också lokala LO- och PTK-företrädare på företagen deltog i undersökningen, som ingår i ett forskningsprojekt mellan Arbetslivsinstitutet, Landsorganisationen (LO) och förhandlingsorganisationen Privattjänstemannakartellen (PTK). Studien visar att det främst är i arbetsmiljöfrågor och frågor kring arbetstiden som löntagarföreträdarna har en mer aktiv roll i samverkansförandet.

Deltidssjukskrivning förlänger sjukskrivningsperioden

Den svenska regeringen har uttalat att deltidssjukskrivningar bör vara utgångspunkten för att arbetstagaren ska hålla kontakt med arbetslivet under sjukskrivningsperioden. Nu visar forskning att deltidssjukskrivning förlänger sjukskrivningsperioden i stället för att göra den kortare. Det finns en risk att deltidssjukskrivning blir ett steg ut ur arbetslivet. De deltidssjukskrivna är frånvarande längre tid än andra sjukskrivna och upplever att de har sämre hälsa än de som sjukskrivits på heltid.

Det är forskning som tagits fram av Arbetslivsinstitutet, Riksförsäkringsverket, Folkhälsoinstitutet gemensamt. I antologin "Den höga sjukfrånvaron – sanning och konsekvens" har de tre myndigheterna och Institutet för Psykosocial Medicin sammanställt det forskarna känner till om orsakerna till sjukfrånvaron i Sverige. I mitten på 90-talet steg sjukskrivningstalen kraftigt, särskilt bland de långtids-sjukskrivna. På sju år har antalet personer med ersättning från sjukförsäkringen nästan fördubblats

till 324 000 personer vid årsskiftet 2003/2004.

Kvinnor blir i ungefär dubbelt så stor utsträckning deltidssjukskrivna som män. Höginkomsttagare återfinns oftare bland dessa personer och det finns fler deltidssjukskrivna i offentlig sektor än i privat. Forskarna befärar att deltidssjukskrivning kan användas som en arbetstidsförkortning för högt utbildade kvinnor i deras strävan att balansera kraven på arbetsplatsen och i privatlivet.

Arbetsförmedlingen satsar på Kundtjänst

Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) etablerar två nya kundtjänster för Arbetsförmedlingen. Genom Kundtjänsten får arbetssökande och arbetsgivare både allmän information och kvalificerad rådgivning på telefon.

Hösten 2003 startade den första kundtjänsten i landet. Den besvarar i genomsnitt 1200 samtal per dag.

- Genom Kundtjänsten med generösa öppettider ökar tillgängligheten till Arbetsförmedlingen, säger

AMS generaldirektör Anders L Johansson. Samtidigt frigörs resurser på Arbetsförmedlingen för arbetssökande och arbetsgivare som behöver mer omfattande service.

I och med utbyggnaden av Kundtjänsten kommer Arbetsförmedlingen att erbjuda service genom tre kompletterande kanaler - Internet, Kundtjänst och den lokala Arbetsförmedlingen. AMS Internetsajt är idag den mest besökta myndighetssajten i Sverige.

Att bygga ut telefonstödet innebär ökade kostnader. Finansieringen ska ske genom omfördelning av resurser från administrationen på AMS och i länen. Inga besparingar ska göras i Arbetsförmedlingens operativa verksamhet. Målet är att i ett första skede klara finansieringen utan uppsägningar av personal.

En strävan i AMS utvecklingsarbete är att i framtiden kunna erbjuda ett gemensamt utbud av tjänster och servicemetoder i hela landet.

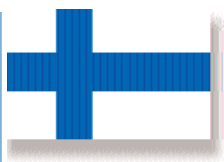
Inga övergångsregler för de nya EU-länderna

Riksdagen har beslutat att Sverige inte ska tillämpa några särskilda övergångsregler för arbetskraft från de nya EU-länderna. Detta betyder att arbetstagare från Estland, Lettland, Litauen, Polen, Tjeckien, Slovakien, Slovenien, Ungern, Malta

och Cypern nu har samma möjlighet att arbeta i Sverige som arbetstagare från länder inom EU/EES (inkl Schweiz).

På Arbetsförmedlingen ska arbetssökande från de nya medlemsländerna bemötas på samma sätt

som personer från de tidigare medlemsländerna, vilket innebär att de har rätt att bli inskrivna på Arbetsförmedlingen och få hjälp med sitt arbetssökande.



Työelämä pohjoismaissa - lehti sisältää mm. seuraavat artikkelit:

Tämä lehti sisältää mm. seuraavat artikkelit:

Uutisia:

Tanska tunnustaa jälkiseuraamukset ammattitaudeiksi

Tanska kulkee Pohjoismaiden eturivissä ammattitautien listaamisessa. Ensimmäistä kertaa Tanskassa tunnustetaan nyt myös työtaturmasta johtuvat fyysiset ja psyykkiset jälkiseuraamukset ammattitaudeiksi. Uudella ohjelmalla Tanskassa pyritään lyhentämään jälkiseuraamushakemusten käsittelyaikaa, koska hakemusten pitkä käsittelyaika aiheuttaa usein työtaturman kohteeksi jotuneelle henkilölle vaikeita psyykkisiä oireita.

Sähkömiehet lakkoilevat kiristettyä työaikaa vastaan Ruotsissa

Ruotsin sähkömiesten ammattiliitto SEF:n jäsenet ovat olleet jo pitkään lakossa työajan kirstystä vastaan. He vaativat, että työympäristöä koskevat sopimukset otettaisiin mukaan tuponeuvotteluihin, kun taas työnantajapuoli pitää nykyistä työympäristösopimusta riittävänä. SEF:n mukaan kiristynyt työtahti rakennusosalalla näkyy kaikkialla ja vain 02. prosenttia Ruotsin sähkömiehistä jaksaa nykyään ammatissaan eläkkeelle saakka.

Ruotsi näyttää esimerkkiä:

Tekniikka-alan koulut musiikkikoulujen kaltaiseksi

Ruotsissa aiotaan ottaa mallia taidealta ja musiikkikouluista, jotta ilmapiiri tekniikka-alan kouluissa saataisiin inspiroivamaksi. Idean äitien Inga Lill Stjern Dahl, joka työskentelee Ruotsin elinkeinoelämän tutkimuslaitos NUTEKissa. Kun hän näki raportin naisten lukuisista hyvistä keksinnöistä, joiden kehittäminen oli jäänyt kesken, koska naiset eivät ymmärtäneet tarpeeksi tekniikkaa, ehdotti Stjern Dahl, että tekniikka-alan koulut tehtäisiin taideoppilaitosten kaltaiseksi.

Teema: Innovaatio

Kun yhä useampi yritys muuttaa toimintansa matalapalkka maihin, on innovaation sanottu olevan pelastus työpaikkojen säilyttämiseksi. Täytyy luoda uusia arvoja hyvinvoinnin ja työllisyyden säilyttämiseksi.

Innovaatio on kuuma keskustelunaihe kaikkialla, eikä vähiten Pohjoismaissa.

Mutta innovatiivisen ilmapiirin luomiseen ei ole yksinkertaista oikotietä.

Muuntelumahdollisuudet ovat lukemattomat ja ratkaisut erilaisia jokaisessa yrityksessä ja jokaisella alueella.

Asiaa on tutkittu ruotsalais-norjalaisessa projektissa, joka on toteutettu Blekingen läänissä Lounais-Ruotsissa ja Vestfoldin läänissä Kaakkois-Norjassa.

Alueet ovat rajanaapureita ja näin vertailu on ollut maantieteellisesti helppoa. Tutkimuksessa on keskitytty selvittämään, mikä saa aikaan innovatiivisen ilmapiirin työpaikoilla. Mitä voimme oppia toisiltamme ja mitä yli maan rajojen.

Aiemmin innovatiivisuus yhdistettiin aina tutkijoihin ja keksijöihin.

Huippuideat syntyivät vain nerojen aivoissa kaukana tuotantosaleista, joissa tuotteita tehtiin. Tänäpäin kuva on aivan toinen ja innovaatioprosessit on siirretty työelämän tasolle.

-Modernissa innovaatioissa on kyse prosesseista ja vuorovaikutusoppimisesta.

Siinä on kyse yhteistyöstä monien eri toimijoiden välillä, kuten yritysten, asiakkaiden, tutkijoiden ja hallinnon välillä, sanoo yhteistyöprojektiin osallistuva tutkija Henrick Finsrud, Norjan työelämän tutkimuslaitokselta.

Henkilökuvassa Rutosin LO:n puheenjohtaja Wanja Lundby -Wedin

Euroopan tekeminen maailman kilpailukykyisimmäksi talousalueeksi vuoteen 2010 mennessä on Lissabon-strategian päämäärä. Siihen on vielä pitkä matka

ja kehitystä vauhdittamaan on Eurooppaan perustettu huippualan työryhmä, jossa on mukana myös Ruotsin keskuammattijärjestö LO:n puheenjohtaja Wanja Lundby-Wedin. Työryhmä, jota johtaa Hollannin pääministeri Wim Kok koostuu pääasiassa miehistä, Lundby-Wedin on työryhmän toinen naisjäsen.

-En ole aiemmin työskennellyt Wim Kokin kanssa, mutta hän vaikuttaa epäsovinnaiselta ja on hyvä kuuntelija. Hänen johdossaan syntyy varmasti hyviä keskusteluja, sanoo Wanja Lundby-Wedin.

Työryhmä perustettiin kuluvan vuoden maaliskuussa. Lissabon-strategia on ykkösenä asialistalla ja nousee esille jokaisessa tapaamisessa. Vuonna 2000 pidetyssä Lissabonin huippukokouksessahan päätettiin, että Euroopasta tehtäisiin maailman kilpailukykyisin alue sekä taloudellisesti, sosiaalisesti että ympäristöllisesti. Täystyöllisyys, työpaikkojen lisääminen naisille ja mahdollisuudet tehdä työtä kykyjensä edellyttämällä tavalla ovat tärkeimpiä tavoitteita.

-Tavoitteet ovat korkealla ja se on hyvä asia. Puhutaan sosiaalisesta koheesiosta, joka tarkoittaa sitä, että kaikki otetaan mukaan, eikä ketään jätetä ulkopuolella. Ne ovat tavoitteita, joiden takana myös minä voin seisoa, sanoo Wanja Lundby-Wedin.

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

ARBEIDSLIV I NORDEN

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

PORTO RETALT
NORIT PAYE
NORGE

B ØKONOMI
ÉCONOMIQUE

Web-adresser:

Nordisk Ministerråd:
www.norden.org

Arbejdsmarkedsstyrelsen, Danmark:
www.ams.dk

Beskæftigelsesministeriet, Danmark:
www.bm.dk

Arbejdstilsynet, Danmark:
www.arbejdstilsynet.dk

Arbejdsdirektoratet, Island:
www.vinnumalastofnun.is/

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

Arbetsministeriet, Finland:
www.mol.fi

Arbeids- og administrasjonsdepartementet, Norge:
www.odin.dep.no/aad

Aetat Arbeidsdirektoratet, Norge:
www.aetat.no

Direktoratet for arbeidstilsynet, Norge:
www.arbeidstilsynet.no

Näringsdepartementet, Sverige:
www.naring.regeringen.se

Arbetsmarknadsstyrelsen, Sverige:
www.ams.se

Arbetsmiljöverket, Sverige:
www.av.se

Arbetslivsinstitutet, Sverige:
www.arbetslivsinstitutet.se

Arbeidsforskningsinstituttet, Norge:
www.afi.no

Arbeidsliv i Norden:
www.norden.org/arb/ain/sk/index.asp



norden