

Nyhet

Kraftig vekst skaper utfordringer for Islands turistindustri

Nyhet

Klimat og kriser viktigast på NFS kongress

Leder

Nya sätt att rekrytera kompetent arbeidskraft

Nyhet

NFS kongress pressar på för en rättvis grön omställning

28. Oktober 2022

Nya sätt att få kompetent arbeidskraft



Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 10/2022



Finansiert
av Nordisk
ministerråd

ARBEIDSLIV I NORDEN

Arbeidsforskningsinstituttet
OsloMet - storbyuniversitetet
Postboks 4 St. Olavs plass, 0130 Oslo

UTGIVER

Arbeidsforskningsinstituttet
På oppdrag fra Nordisk ministerråd
Nordisk ministerråd er ikke ansvarlig for
innholdet i artiklene

ANSVARLIG REDAKTØR

Björn Lindahl

EMAIL

ainredaksjon@gmail.com

WEB

www.arbeidslivinorden.org

Nyhetsbrevet utgis i en e-postutgave,
som kan bestilles gratis fra
www.arbeidslivinorden.org

ISSN 0809-9456 tildelt: Arbeidsliv i
Norden (online)



Innhold

Nya sätt att rekrytera kompetent arbeidskraft	3
Grit:lab - utbildningen på Åland där man lär sig mer än lärarna kan	5
Finländska sjuksköterskor eftertraktade i Norge ...	8
Är det oetiskt att värva personal från andra länder?	10
Olikt stöd från omgivningen för att välja otraditionella yrken	12
Boss Ladies viser piger veje ind i mandefag.....	15
Kraftig vekst skaper utfordringer for Islands turistindustri.....	19
Studera med nästan hela lönen – ny möjlighet i Sverige.....	22
NFS kongress pressar på för en rättvis grön omställning	25
Klimat och kriser viktigast på NFS kongress	29
Vad sker nu när minimilöndirektivet har antagits?	32
Krifa står seg i Norge men vokser sakte	33

Nya sätt att rekrytera kompetent arbetskraft

2023 ska vara Europaåret för kompetens, har EU-kommissionen bestämt. Kompetens handlar om att man inte bara har kunskaper, men också förmågan att använda dem till att utföra uppgifter och lösa problem.

LEDER

28.10.2022

AV BJÖRN LINDAHL, CHEFREDAKTÖR

Kompetens är därför viktigt för att vi ska kunna genomföra det gröna skiftet och alla andra utmaningar som demografin eller digitalisering ställer oss inför. Men det är inte bara arbetstagarna som bör vara kompetenta. Det behövs också kompetenta rekryterare.

För det står inte långa köer av ungdomar som törstar efter utbildning. På allt fler områden är det idag brist på arbetskraft. Rekryterarna måste därför vara både innovativa och tänka mindre fördomsfullt.

På Åland har man tagit detta på allvar.

- I alla samtal som jag fört med företagen i tech-klustret är det en sak som ständigt tas upp - bristen på personer med olika former av digital kompetens som systemutvecklare och programmerare. Efterfrågan är långt större än tillgången och den traditionella utbildningen utexaminerar för få, säger Fredrik Karlström, näringsminister i Ålands landskapsregering.

Han var en av pådrivarna bakom satsningen på grit:lab, en 2-årig utbildning för programmerare, som drogs igång på Åland i slutet av augusti i år.

Utbildningen krävde inga förkunskaper men målet är ändå att studenterna ska lära sig mer än det lärarna kan – eller förresten – det finns inga lärare. Studenterna ska i stället gemensamt lösa uppgifterna de får. Läs vårt reportage om hur det går.

Det är en paradox att de nordiska länderna, som oftast kommer högst upp i alla jämställdhetsmätningar, samtidigt har en så könsuppdelad arbetsmarknad. Männen dominerar i tekniska yrken, medan kvinnorna dominerar i vårdyrken. Det görs många insatser för att få det underrepresenterade könet att välja annorlunda.

Men att få in lite fler personer av ett annat kön hjälper inte så mycket så länge det finns en uppfattning att ett visst yrke är kopplat till ett visst kön. En konferens som arrangerades

av det Nordiska ministerrådets i samband med flera norska departement och myndigheter handlade om just den könsuppdelade arbetsmarknaden.

Bland deltagarna var också representanter för Boss Ladies, som är en dansk organisation där kvinnor inom bland annat byggindustrin, ställer upp på skolor och för att berätta hur det är att jobba där, och som också ger råd till byggföretag som allt oftare ställs inför krav att ta emot lärlingar av bägge könen. Vi följde med en Boss Lady till en arbetsplats i Ørestad, där hon mötte män som sällan eller aldrig haft kvinnliga kollegor.

Att få mindre könsuppdelade arbetsplatser kan vara ett sätt att få mer motiverade anställda och påverkar arbetsmiljön positivt. Men det gör inte att det blir fler personer som jobbar. På Island har turismen återhämtat sig snabbare än förväntat efter pandemin. Åtta procent av jobben är nu obebyggda. Ledaren för landets rese- och turistorganisation, Jóhannes Þór Skúlason, förtvivlar över att pappersarbetet kan ta 36 månader för att kunna anställa en person som kommer utanför EES.

I Finland försöker norska rekryterare locka finska sjuksköterskor till Norge. Budskapet om dubbel lön för halva jobbet låter lockande, men representerar inte någon hållbar lösning på längre sikt. Det är inte bara företagen som behöver ny arbetskraft. Ragnhild Lied, som leder centralorganisationen Unio, oroar sig för att medelåldern bland de fackligt aktiva är så hög. I Danmark har också fackföreningarna konkurrens från fackförbundet Krifa, som har kristna värderingar och inte tror på strejk som fackligt vapen. Det är ett billigare alternativ än de traditionella fackföreningarna och för några år sedan etablerade sig Krifa också i Norge.

I detta nummer berättar vi också om Nordiska Fackliga Samorganisationens kongress i Oslo, där kriser och klimatet var de största frågorna. De nordiska centralorganisationerna brukar samordna sig i Europafacket, men hur har minimilönsdebatten påverkat förhållandet till facken i andra eu-

ropeiska länder? Kommer Sverige eller Danmark att gå till EU-domstolen för att försöka få direktivet om tillräckliga minimilöner ogiltigförklarat?

Det kan bli svårt när Sverige har ordförandeskapet i EU det första halvåret 2023 och i Danmark kommer i alla fall ingenting att ske förrän valet den 1 november avgör vem som kommer att leda regeringen. Det svenska regeringsskiftet den 18 oktober har redan fått en konsekvens. Den nye arbetsmarknadsministern Johan Pehrson (L) sa när han tillträdde att regeringen "vill skruva på" det nya studiestödet som infördes den 1 oktober. Det gör det möjligt för svenska löntagare att studera med 80 procent av lönen. Vi beskriver hur stödet fungerar och har talat med en av de första som ansökt om det.



Grit:lab - utbildningen på Åland där man lär sig mer än lärarna kan

70 personer i olika åldrar, från olika länder och med olika studie- och yrkesbakgrund har börjat en gemensam resa på Åland. De har antagits till den pinfäriska utbildningen grit:lab där de ska skolas till kreativa programmerare – en yrkesgrupp som är efterfrågad i snart sagt hela världen.

TEMA

28.10.2022

TEXT: HELENA FORSGÅRD, FOTO: KJELL SÖDERLUND

Grit:lab håller till i ljusa utrymmen i spelbolaget Paf:s huvudkontor i Mariehamn. Deltagarna kan komma och gå precis som de vill – 24 timmar i dygnet, sju dagar i veckan.

Christoffer Barreby från Stockholm, en av de 70 som tagit sig igenom alla nålsögon och fått en plats på utbildningen, sitter vid en av datorerna och grubblar på ett problem som ska lösas. Han har alltid varit intresserad av datavärlden men har varken jobbat med eller studerat något som anknyter till den tidigare.



Christoffer Barreby kände till Åland från tidigare semester-tripper och tvekade inte att byta Stockholm mot Mariehamn när han blev antagen till grit:lab. Det allra första onlinetestet innehöll kognitiva spel som testade personens logiska tänkande och minne. De fick inga instruktioner utan skulle själv klura ut hur problem skulle lösas.

- Allt är nytt för mig. Också sättet som vi ska lära oss på. Vi har ingen lärare utan allt bygger på eget arbete och samarbete med andra. Det krävs en hel del självdisciplin men upplägget passar mig, säger han som ser fram emot två intressanta men också utmanande år.

- Uttagningstesterna var verkligen tuffa stålbad och det fortsätter i samma stil, tillägger han.

Stor efterfrågan – stor brist

Fredrik Karlström, näringsminister vid Ålands landskapsregering, var en av pådrivarna bakom satsningen på grit:lab. - I alla samtal som jag fört med företagen i tech-klustret är det en sak som ständigt tas upp - bristen på personer med olika former av digital kompetens som systemutvecklare och programmerare. Efterfrågan är långt större än tillgången och den traditionella utbildningen utexaminerar för få. Dessutom vill jag se en ökad inflyttning till Åland. Vi behöver och välkomnar fler drivna människor med olika bakgrund och erfarenhet, säger han.



Att lära sig att samarbeta och hjälpa varandra är inbyggt i utbildningen i grit:lab. Richard Crauston, Tommy Mathiesen och Wincent Westerback längst till höger tog igenom alla antagningstester och har nu två utmanande år framför sig.

Eller med andra ord – med satsningen på grit:lab kan Åland förhoppningsvis slå flera flugor i en smäll!

Utbildningen är gratis för deltagarna. De står själva för sitt uppehälle – en del får studiestöd från sina hemländer – och har fått hjälp att hitta bostad på Åland.

Anna-Lena Svenblad, utvecklingsdirektör vid Paf, är projektledare för utbildningen.

- Utvecklingen inom branschen går så snabbt att det inte alltid är mest ändamålsenligt för studerande "att lära sig det som lärarna kan". I grit:lab ligger fokus istället på att lära sig hur man kan lära sig. Utbildningen är till hundra procent projektbaserad. Man får nya problem efterhand och svårighetsgraden stegras, säger hon.

Hjälpa varandra

Grit är engelska och står enligt ett lexikon för "gott gry" på svenska. Namnet är valt för att visa att det krävs passion, mod och uthållighet för att ta sig igenom de två åren.

Samarbete är en viktig hörnsten. Deltagarna ska hjälpa varandra under resans gång. Ingen kan sitta ensam i ett hörn och göra allt på egen hand. Ingen kan heller flyta med och lita på att "alla andra" löser uppgifterna.



- Starten har varit intensiv med långa dagar, upp till tolv timmar. Jag har även varit här på veckosluten, säger Tommy Mathiesen från Åland.

Under utbildningen lär sig deltagarna tre programmeringsspråk och under det sista halvåret kan de välja att specialisera sig inom ett område, exempelvis app-utveckling. Mentorerna från åländska techbolag finns också med på olika hörn under de två åren.

Att deltagarna har olika bakgrund vad gäller studier och yrkeserfarenhet, att de är i olika åldrar och kommer från oli-

ka länder ses enbart som en fördel.

- De bidrar med olika perspektiv och det är ett stort plus för dynamiken i gruppen, säger Anna-Lena Svenblad.

Bosätter sig på Åland?

Näringsministern Fredrik Karlström hoppas givetvis att så många som möjligt stannar kvar på Åland efter att de gått igenom grit:lab.

- Jobb finns! Redan nu har åländska företag meddelat att de vill anställa grit:lab-deltagarna. Jag tror också att en del av dem väljer att starta eget och arbeta på distans från Åland. Men visst är jag medveten om att arbetsmarknaden är global och att konkurrensen om de utbildade är hård. Det är förstås fritt för var och en att välja var man bosätter sig, men vi ska jobba ännu hårdare för att göra Åland till världens bästa plats att leva och bo på så att de vill stanna kvar. De som ändå väljer att flytta härifrån efter grit:lab-tiden ska förhoppningsvis ha trivts så bra att de blir goda ambassadörer för vårt landskap, säger han.

Vill lära sig svenska

Korin Lim från Singapore arbetade tidigare på en business lounge på Helsingfors-Vanda flygplats och såg grit:lab-utbildningen som en ny karriärchans. Programmering är helt nytt för henne.

- Det har varit utmanande med minst åtta timmars arbete varje vardag och fem-sex timmar på helgerna, men jag gillar det. Jag känner mig också välkommen på Åland och ska börja lära mig svenska. Vi erbjuds gratis lektioner via grit:lab, säger hon och tillägger:

- Åland känns som ett lugnt och tryggt samhälle. Jag skulle inte ha något emot att flytta hit.



- Vi har inget spikat schema utan kan ägna oss åt grit:lab när det passar oss, fast mitt i natten, säger Richard Crauston som flyttade från USA till Åland för sju år sedan.

Richard Crauston med rötter i USA och ekonomistudier i bagaget flyttade till Åland för sju år sedan. Han trivs med upplägget för grit:lab.

- Vi har inget schema och inga bestämda tider. Allt bygger på

eget ansvar och egen disciplin. Det passar mig som har familj med små barn och dessutom företag som jag driver, säger han.

Tommy Mathiesen från Åland har sålt och reparerat datorer tidigare. Nu ger han sig i kast med programmering.

- På grit:lab har vi fokus på en sak, tiden läggs inte på en rad andra ämnen som i många andra utbildningar. Hittills har jag jobbat upp till tolv timmar per dag men jag trivs, säger han.

Ny grupp 2024?

Satsningen på grit:lab har väckt intresse utanför Åland och Anna-Lena Svenblad får ofta frågor om konceptet. Det är också möjligt att det blir en fortsättning. I så fall startar proceduren att välja ut deltagare vid årsskiftet 2023-2024 så att en ny grupp kan starta hösten 2024.



Deltagarna i grit:lab håller till i spelbolaget Paf:s ljusa och luftiga huvudkontor i Mariehamn. Här kan de komma och gå som de vill, dygnet runt och sju dagar i veckan.



Finländska sjuksköterskor eftertraktade i Norge

Inne i den största föreläsningssalen i Mässcentret gör den finländska DJ:n Darude en överraskningsspelning, Sandstorm dånar inför en entusiastisk publik på närmare 2 000 sjukskötare från hela Finland, på de årliga sjukskötardagarna i Helsingfors.

TEMA

28.10.2022

TEXT OCH FOTO: BENGT ÖSTLING

Ute i mässhallen väntar tiotals personalvärvare i sina mäs-savdelningar på att publiken ska strömma ut. Värvarna vill gärna berätta om fördelarna med just deras sjukhus, häl-socentral eller äldreboende.

Det går åt mycket popcorn, choklad och värvningsbroschyr-er. Men i synnerhet de kommunala värvarna medger att det är trögt att väcka intresse just nu.

De privata vårdföretagen verkar ha lite bättre flyt i kampan-jerna. Men alla väntar på besked om den utdragna arbet-skonflikten inom vårdsektorn, som fortfarande var olöst när Arbeidsliv i Norden besökte mässan.

Byte av jobb lockar när löneökningen dröjer

Tidpunkten kunde inte vara bättre för att värva personal. Närmare hälften av sjukvårdsfacket Tehys medlemmar uppger sig överväga ett karriärbyte.

Sjuksköterskornas löneförhandlingar har pågått i ett halvår och kampen har hela tiden hårdnat.

Den här gången har det varit extra svårt att få till stånd kollektivavtal för vårdsektorn, eftersom de fackliga organisa-tionerna kräver en större löneökning än alla andra arbetsta-gargrupper. Sjuksköterna upplever sig underbetalda och ar-betet har varit extra hårt under coronapandemin - och man känner ett stort stöd från allmänheten.



Sjuksköterskornas fackförbund Tehy och undersköternas Super genomförde punktstrejker för att skynda på förhandlingarna om lönerna och arbetsvillkoren. Den här gången gick de fackliga organisationerna också ut med beskedet att man vägrade utföra skyddsarbete, för att garantera bemanningen på intensivvården trots strejkerna. En domstol lade ned ett förbud mot att använda det vapnet.

Som motdrag har sjukvårdspersonalen hotat med massuppsägningar. Femhundra sjukvårdare har till och med av sagt sig sin licens för att få jobba inom vården. De har redan i praktiken bytt bransch, för att inte kunna tvångsinkallas på omöjliga arbetsskift om det uppstår en kris.

Attraktivt att jobba i Norge

Med vetskap om allt detta kan budskapet verka lockande från de norska personalvärvarna på plats i Mässcentret. Norska Marthe Einseth jobbar för det svenska företaget Dedicare.

Hon kan erbjuda dubbelt högre löner än i Finland och hälften så ansträngande jobb.

Under åren är det många finländska sjukskötare som har sökt sig till Norge för att jobba som sjuksköterskor och undersköterskor. Norge har brist på vårdpersonal. Där har man gjort det som Finland har valt bort, höjt lönerna och förbättrat arbetsvillkoren.

Dedicare förmedlar arbetskraft till äldreboende och till hemvården. Finland är en viktig marknad för Dedicare, förklarar Marthe Einseth.

Bättre än väntad lösning på arbetskonflikten

Bara några veckor efter sjukvårdsdagarna i Helsingfors kom det en lösning i arbetskonflikten inom vårdsektorn.

I början av oktober gav riksförlikningsmannen ett medlingsbud som godkänns av alla parter, också den arbetsgivarorganisationen för kommuner och de nya välfärdsområdena som från årsskiftet tar över vård och socialtjänster från kommunerna.

Det är ett bra avtal, enligt Millariikka Rytönen från vårdarfacket Tehy. På fem år stiger lönen i genomsnitt med 17,3 procent. Det handlar om ett medeltal för alla Tehy-löner under en femårsperiod fram till år 2027.

Avtalet gäller 180 000 anställda inom vården. Både arbetstgare och arbetsgivare är lättade över att avtalet är klart, och att det nu råder arbetsfred inom den finländska vården till första maj år 2027. Arbetsgivarna betonade att arbetsfreden och patientsäkerheten nu kan tryggas i tre år.

Ändrade flyttplaner?

Men Marthe Einseth kan alltså erbjuda dubbelt mer lön för hälften så mycket av arbete.

Hon får många frågor om löner och arbetsvillkor av de intresserade finländarna på sjukskötdagarna och andra liknande evenemang.

- Hur stor lönen är i Norge beror på erfarenhet. Vi hör ju rykten om att sjuksköterna tjänar 15-18 euro i Finland. Hos oss i Norge kan man med tio års erfarenhet få upp till 28 euro i grund tariff, förklarar Marthe Einseth för intresserade finländare.

Låter som semester

Hon kan berätta att man som sjuksköterska har stor flexibilitet i Norge. Många lockas av att vårdarna kan bestämma när de vill jobba och hur länge.

- Då kan man jobba komprimerat i Norge och sedan ta lite fri. Många tar en paus från sitt arbete i Finland för att jobba i Norge. Andra tar tjänstledigt, eller jobbar som deltid-sanställd.

Jobbet i Norge sker i tillägg till det fasta jobbet i Finland. De flesta anställda gör det i perioder, inte enbart heltidsjobb för resten av livet, även om också sådana finns, förklarar Marthe Einseth.

Dedicare har behov av all slags personal i hela Norge och inom de flesta fält. Det är ändå en fördel med erfarenhet från samma fält tidigare, förklarar Marthe Einseth. En del språkkunskap behövs också.

Det finns också jobb för sjukskötarstudenter på sommarn. Dedicare har också en avdelning som hyr ut läkare, psykiater, psykiska sjuksköterskor.

Dedicare är störst på hälsobemanning i Norge, berättar Marthe Einseth. Men man förmedlar personal också till Sverige och Danmark. Själv är hon i Finland på värvningsresor upp till fyra gånger i året.

Hon har inga siffror på hur många finländare hon och företaget har värvat till Norge. Men de är många, säger hon. Intresset syns också på sjukvårdardagarna i Helsingfors. Det har ökat den senaste tiden på grund av oron i Finland, säger Marthe Einseth. Det verkar märkas att sjukvårdarna är lite trötta och behöver en paus.



Är det oetiskt att värva personal från andra länder?

Är det etiskt att ta hit personal från länder som också själva har personalbrist, till exempel Filippinerna? Det är inte ett hållbart alternativ, i synnerhet som det förmodligen är de bästa som flyttar. För en ung, nyutexaminerad vårdare är möjligheten att resa ut förstås strålande, säger Helena Leino-Kilpi, professor i vårdvetenskap.

TEMA

28.10.2022

TEXT OCH FOTO: BENGT ÖSTLING

Själv blev hon färdig sjukskötare i början av 1980-talet. Av hennes egen kurs på 48 sjuksköterskor åkte ungefär hälften till Sverige. Där fick man, som man då upplevde, "enormt mycket bättre lön".

- Vi upprätthöll Rosenlunds sjukhus i Stockholm under ett år, skrattar Helena Leino-Kilpi. Men de allra flesta har återvänt till Finland för fortsatt jobb efter äventyret i Sverige. Själv kom hon tillbaka efter ett år för att fortsätta utbildningen.

Det viktigaste hon lärde sig i Sverige var jämställdheten och uppskattningen av mångfald, som inte fanns i det traditionel-

la Finland, eller kanske ens ännu. Den gemensamma nämnaren i Norden är att alla länder och områden har en mycket god hälsovård i välfärdsstaten, med god utbildning och forskning inom vården.

- Det är få yrken i världen som ger så många internationella möjligheter om man själv vill utnyttja dem, säger Leino-Kilpi, som nybliven också blev hedersmedlem i Finlands sjukskötarförbund.

Hon citerar sin egen mamma: vårdutbildningen duger till mycket. Man behöver bara sin utbildning, ett pass och en

tandborste, så klarar man sig överallt i världen som sjukskötare.

För sjukskötarna är det förstås bra med möjligheten att resa ut och pröva något nytt och spännande, men finns det några etiska betänkligheter? Som individer ska de ha möjligheten att resa ut, säger Helena Leino-Kilpi. Men om det sker för att Finland inte kan erbjuda karriärmöjligheter och lön, då vänds det till något negativt för Finland.

Idag finns det också etiska svårigheter, eftersom personalbristen är global.

- Nästan alla länder börjar ha sjukvårdsbrist, på grund av pensionering och coronapandemi som fick många att överväga sin sitt yrkesval.

- I Finland finns mycket att förbättra, liksom i hela Norden. Vi måste se hur vi ska organisera de tjänster som hjälper människor

- Vi betonar värdet av vård, skola och socialsektorn och säger oss högakta personalen. Men det finländska samhället har inte varit berett att betala. Högaktningen måste synas, det handlar om organisering, utbildning och betalning, säger Helena Leino-Kilpi.



Olikt stöd från omgivningen för att välja otraditionella yrken

Unga kvinnor som utbildar sig till typiskt mansdominerade yrken gör ett krävande val, men hejas samtidigt på av familj, lärare och politiker och får till sist ett jobb med hög status. Men när unga män väljer att satsa på vårdyrken, får de varken status eller bra betalt.

TEMA

28.10.2022

TEXT OCH FOTO: BJÖRN LINDAHL

Det intrycket kunde den som deltog på konferensen "Ett jämställt Norden" i Oslo den 27 september få. Konferensen var ett samarbete mellan Nordiska ministerrådet, tre norska departement och Bufdir, en myndighet som bland annat arbetar med ungdoms- och jämställdhetsfrågor.

Under rubriken "Ung och otraditionell" berättade tre ungdomar, Daniel Tørresvol Stabu och Kimiya Mo från Norge, samt Anna Axelsen från Danmark, om hur deras omgivning reagerade på deras yrkesval.

- Jag har inte mötts av några fördomar när jag berättar att jag tagit två utbildningar, först till möbelsnickare och sedan till byggingenjör. Det har snarare varit "Wow! Så coolt – kan

du göra saker och bygga ting!", sa Anna Axelsen, som deltar i det danska projektet Boss Ladies, där kvinnor som valt otraditionella yrken fungerar som ambassadörer på skolor och gymnasier. De håller också föredrag på mansdominerade arbetsplatser.



Anna Axelsen är medlem i det danska projektet Boss Ladies och deltog i ett samtal på konferensen.

Daniel Tørresvol Stabu, som studerar för att bli sjuksköterska har en annan upplevelse:

- Jag stöter på fördomar hela tiden. "Är du homo, eller är du här för att raggas brudar?" är den vanligaste reaktionen. Och det är inte bara från de som inte vet bättre. Jag har också hört det från lärare och studievägledare.

Den könsuppdelade arbetsmarknaden i Norden har kallats för en paradox. Varför betyder könet så mycket i yrkesval, i de mest jämställda länderna i världen? Olika initiativ tas för att få en mer jämställd arbetsmarknad. Fler tjejer bör utbildas inom data och teknik, medan killarna bör söka sig till vården, är uppmaningen.

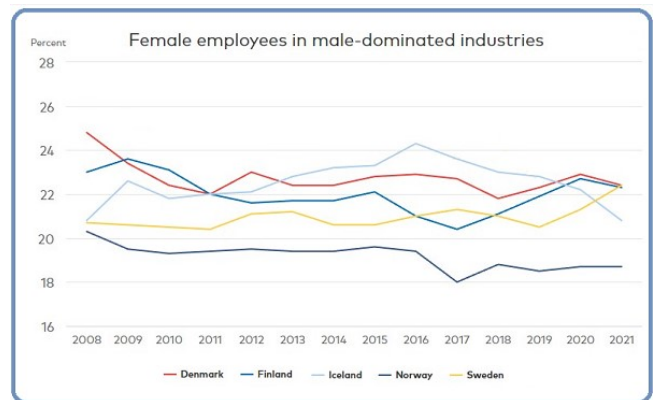


Mari Teigen, från Core.

När Mari Teigen från Core, ett norskt forskningscenter om jämställdhet, summerade upp utvecklingen var det ingen entydig bild:

- Det finns en tendens till polarisering. Det blir fler kvinnor både i toppen och botten. Några kvinnor lyfts upp till de yrken som har högst lön, men samtidigt blir det något fler kvinnor bland de sämst betalade jobben.

Enligt den statistik som finns är det inte så mycket som sker.



Graferna visar att andelen kvinnor i mansdominerade yrken inte ökar nämvärt i de nordiska länderna. Andelen är klart lägst i Norge och har stort sett varit minskande. I de andra länderna har andelen gått mer upp och ned. Källa: Nordic Statistics Database.

Motsvarande tal för andelen män inom kvinnodominerade branscher i Norden varierar mellan 21 och 27 procent för år 2020, med det lägsta talet för Finland och det högsta för Danmark.

I debatten om den könsuppdelade arbetsmarknaden ställs det ofta två motstridande behov:

Att det behövs fler män i vården motiveras med att demografin talar för att det kommer att bli allt fler äldre. Det gör i sin tur att det behövs fler anställda inom vården. På konferensen presenterade tal från den norska Perspektivmeldingen, som visade att det kommer att behövas 110 000 fler årsverk 2035 inom hälsa och omsorg i Norge. Idag står den sektorn för 13 procent av arbetskraften. 2035 kommer den stå för 18% och 2066 för 31%.

Samtidigt ska fler kvinnor lockas över till nya, gröna verksamheter. Hur ska den ekvationen gå ihop annat än genom att en ännu större del av arbetskraften importeras från utlandet?

Fredrik Bondestam, som leder det nordiska samarbetsorganet för information om kön, NIKK, sammanfattade det på svorska:

- Det handlar om mangfold eller mannfolk. (På svenska - mångfald eller män).

Som ett exempel på det senare deltog också Mohamed Amaleti en lokalpolitiker för Arbeiderpartiet i Fredrikstad, som också arbetar inom äldreomsorgen.

- Jag trivs bra med att arbeta med äldre och utsatta människor. Det jag tycker bäst om med mitt yrke som vårdare är att ge omsorg till andra, säger han.

Mohamed Amaleti kom som ensamt barn från Somalia och ansökte om asyl när han var 17 år.



Mohamed Amaleti.

Han har emellertid ett önskemål: att få en heltidstjänst. Som har berättat det på Arbeiderpartiets hemsida, har han tre olika deltidjobb inom äldreården för komma upp i det som närmar sig en heltid.

Medan Mohamed Amaleti inte behövde övertygas för att gå in i vårdsektorn, är det oftast svårare att rekrytera, och att behålla män som jobbar där. Den svenska organisationen Män i hälsa arbetar med att bryta ned fördomarna och bygger på ett liknande projekt i Norge med samma namn.

Satsningen riktar in sig på arbetssökande män i åldern 25-55 år som gör ett nytt yrkesval inom vård och omsorg. De får både gå igenom en kurs och får tillsammans med handledare också under det som kallas för rekrytperioden lära känna på vad yrket innebär. Är de fortfarande intresserade väntar utbildning och diplom.

- Det är ofta en lättnad för en man att få tala med en annan man om hur det är att jobba inom vården, säger Petra Lindberg.

För männen upplever också att hamna i utbildningar och jobb där det inte tas hänsyn till deras kön. Att kvinnor upplever att det inte finns arbetskläder i deras storlek eller att det hänger bilder av nakna kvinnor i omklädningsrummen, finns det också paralleller till inom vården, enligt Gísli Kort Kristófersson, docent på Akureyris universitet.



Gísli Kort Kristófersson, docent på Akureyris universitet.

- När jag studerade för att bli sjuksköterska var det vanligt att hyra in en bodybuilder under anatomilektionerna för att visa de olika muskelgrupperna - väloljad och med minimal badbyxa. Det var 170 kvinnor i salen och tre män. Men när lektionerna var över var det barta en man kvar bland studenterna, berättade han.

Idag arbetar han i ett Nordregioprojekt där också Högskolan i Østfold och Yrkeshögskolan LAB i Finland, förutom Akureyris universitet. Det kallas Share the Care och ska pågå till 2024. Målet är att öka antalet män som går igenom en vårdutbildning. Projektet ska bland annat försöka hitta orsakerna till att så många män hoppar av under utbildningens gång.



Boss Ladies viser piger veje ind i mandefag

Amalie Schwartz er nyudlært elektriker og eneste kvinde på en arbejdsplads med 80 medarbejdere. Den skævhed arbejder hun på at ændre i hverdagen på jobbet og som ambassadør i projektet Boss Ladies.

TEMA

28.10.2022

TEKST: MARIE PREISLER, FOTO: TOMAS BERTELSEN

”Det er ikke spor besværligt for jer at ansætte kvinder. Vi kan klare opgaverne lige så godt som mændene, og I skal ikke opstille kvinde-skurvogne ude på byggepladsen”, siger 22-årige Amalie Schwartz og ser rundt på kredsens af håndværksmestre, der er samlet til stormøde om, hvordan andelen af kvinder i deres virksomheder kan øges.

- Men mange af jer arbejdsgivere i byggeriet tror, at kvinder indebærer bøvln ude på byggepladserne. Det er en myte. Min egen erfaring er, at det skaber bedre tone og stemning på en arbejdsplads, når der ikke kun arbejder mænd. Mændene begynder sågar at rede håret, før de går på arbejde, siger Amalie Schwartz med et grin.

Håndværksmestrene griner med og lytter opmærksomt. De er alle sammen mænd og underleverandører til entre-

prenørvirksomheden BAM Danmark, der for Københavns Kommune er i gang med at bygge tre nye skoler og en svømmehal – en stor opgave, hvor bygherren kræver af underentreprenørerne, at de deltager i dagens stormøde, og at de har en vis andel lærlinge med i opgaveløsningen – det vil sige, at de skal skabe lærepladser til elever, der er i gang med en håndværksmæssig uddannelse.



Amalie Schwartz i samtale med blandt andre malermester Bo Bjerregaard og tømrermester Christoffer Crillesen.

En del af de lærlingepladser bør naturligvis gives til piger, mener Amalie Schwartz. Men at få en læreplads som pige er svært, selvom byggeriet generelt akut mangler arbejdskraft og har svært ved at finde lærlinge:

- Jeg måtte være utroligt vedholdende før min nuværende arbejdsgiver sagde ja til at give mig en læreplads. Jeg var i praktik der i flere skoleferier og gik derhen hver uge gennem lang tid og spurgte, før det lykkedes at få en læreplads, fortæller hun.

Piger skal i gymnasiet

Mødet foregår i en skurvognsby i den københavnske bydel Ørestad, hvorfra skole- og svømmehalsbyggeriet bliver styret. Til hverdag arbejder Amalie Schwartz i et elektrikerfirma på Lolland, men hun har sagt ja til at køre til København for repræsentere Boss Ladies Ambassadørkorps ved stormødet.

De deltagende underentreprenører er indkaldt til af bygherren og hovedentreprenøren BAM Danmark, hvis projektdirektør Carina Dahl Philipsen byder velkommen og udtrykker opbakning til det arbejde, som Amalie Schwartz og Boss Ladies udfører for at få flere kvinder i byggeriet.



Som ambassadør for Boss Ladies tager Amalie Schwartz rundt på skoler og byggepladser for at lette pigers vej til job i mandefag.

Amalie Schwartz er én blandt mere end 350 kvindelige lærlinge og uddannede kvindelige håndværkere, som i projekt Boss Ladies er trænet i at være ambassadører og tage ud på folkeskoler og erhvervsskoler og til møder med byggeriets parter for at holde oplæg om, at man som pige kan få et spændende arbejde i bygge-, anlægs- og installationsbranchen og inden for maritime og tekniske fag, som ellers mest tiltrækker drenge – og at arbejdsgiverne med fordel kan vælge pigerne til.

Det er Amalie Schwartz' personlige erfaring, at piger, som fristes af en uddannelse inden for byggeri eller i tekniske fag blive forsøgt overtalt til at droppe ideen – både af egen familie og venner og studievejledere:

- Jeg droppede ud af gymnasiet efter seks måneder, fordi jeg ikke kunne sidde stille nok, og mødte modstand fra både min familie og studievejlederen på gymnasiet, som sagde, at jeg var for klog til at blive håndværker.

Dermed var modstanden mod hendes håndværkeruddannelse dog ikke overstået. Hun var den eneste pige i sin klasse på erhvervsskolen, hvor man uddannes til håndværksmæssige fag, og på hoved-skoleforløbet af elektriker-uddannelsen oplevede hun at blive mødt med så stor mistillid fra både mandlige faglærere og øvrige elever, at hun næsten brød sammen, fortæller hun:

- Jeg var tæt på at give op, fordi alle så på mig som mindre dygtig, fordi jeg er en pige, og selvom jeg fik topkarakterer i alle fag.



22-årige Amalie Schwartz elsker sit job som nyudlært elektriker.

Heldigvis for Amalie Schwartz fik hun uforbeholden støtte fra den arbejdsgiver, hvor hun havde læreplads, og hvor hun nu har fast job – og allerede med ansvar for egne byggesager.

- Men der er brug for at give andre piger en lettere vej til at blive håndværker end jeg havde, påpeger hun.

Ene kvinde - mange mænd

Under 10 procent af det samlede antal beskæftigede i bygge-, anlægs- og installationsbrancherne er kvinder, og hovedparten af kvinderne arbejder i servicejob i brancherne. Så der

mangler kvindelige rollemodeller og det er en del af baggrunden for projektet Boss Ladies, forklarer Trine Bentsen, udviklingschef i Foreningen Divers, der driver Boss Ladies, som har eksisteret i foreløbig fire år:

- I de her brancher har kvinderne typisk været eneste pige på erhvervsskolen, eneste kvindelige lærling på arbejdspladsen, og efter endt uddannelse er de typisk også den eneste kvindelige medarbejdere på byggepladsen og i skurvognen. Hvis der er andre kvinder, sidder de på kontoret i et administrativt job.

Boss Ladies' ambassadører fungerer som rollemodeller og forsøger at give flere piger interesse for håndværk og teknik. Samtidig arbejder Boss Ladies for at få arbejdsmarkedets parter på alle niveauer til at lette vejen til job for kvinder i brancherne.

Bortvist for sexismen

Boss Ladies ser fem centrale benspænd for at få flere kvinder i håndværk og teknik, forklarer Trine Bentsen. Piger:

- Vejledes af familie og skole og venner til at gå gymnasievejen
- Overses på erhvervsskolerne
- Behandles sexistisk af nogle faglærere på erhvervsskolerne
- Har meget svært ved at få læreplads – nogle skriver 100 ansøgninger, før det lykkes
- Mødes med en hård og sexistisk tone på mange arbejds- og byggepladser.

En boss lady-ambassadør oplevede, da hun gik på erhvervsskole, at en faglærer sagde til hende, at: "Jeg kan ikke koncentrere mig om at undervise dig, når du står der med savsmuld på brysterne".



To lærlinge i samtale: Amalie Schwartz og Osama Louati, som er ved at uddanne sig til ventilationstekniker.

Sexismen kender Amalie Schwartz også til. I et enkelt tilfælde ude på en byggeplads, hvor håndværkere fra mange firmaer arbejdede samtidig, blev hun tiltalt så groft, at hun gik til byggelederen, efter at en mandlig håndværker fra et andet firma havde opfordret hende til 'lige at sprede benene'.

- Jeg har valgt at blive håndværker, fordi jeg trives med en kontant og drillende tone, og jeg har kun gode og ordentlige kollegaer, men der er tit en eller anden mandlig håndværker fra et andet firma, der ikke kan tale ordentligt. Den slags skal der slås hårdt ned på, og det blev der heldigvis også i den pågældende situation. Den pågældende håndværker blev øjeblikkeligt bortvist, fortæller Amalie Schwartz.

At tonen på pladserne kan være hård, genkender Bo Bjerregaard, indehaver af Malerfirmaet 2B, der har entreprise på malerarbejde på en af de skoler, Københavns Kommune er ved at bygge. Malermesteren tager ordet og forklarer, at en tredjedel af hans medarbejdere er kvinder, og at han bestemt også oplever, at det gavner omgangstonen på arbejdspladsen at have kvinder ansat:

- Malerfaget er et af de eneste i byggeriet med høj andel af kvindelige medarbejdere, da piger gerne vil arbejde som malere. Derfor er det nemt for mig at ansætte kvinder, og det gør jeg med glæde. Der er mindre mandehørm i mit firma, fordi jeg har kvinder ansat. De kan godt ude på en byggeplads møde en stor smed, der skal være lidt sjov, men fordi omgangstonen i vores firma er god, skræmmer det ikke mine kvindelige medarbejdere, siger Bo Bjerregaard.

Kvindevenlige skurvogne

Københavns Kommune er Danmarks suverænt største kommune og dermed en stor spiller i byggeriet og arbejder aktivt på at tiltrække flere kvinder til byggebranchen. Det sker blandt andet via samarbejde med og krav til entreprenører, der byder på kontrakter med kommunen. Det forklarer Jonas Rønsholt Rasmussen, CSR-konsulent i Københavns Kommune. Han repræsenterer bygherren ved stormødet og holder et oplæg, hvor han inviterer de deltagende entreprenører til samarbejde:

- Københavns kommune har ikke indført kvindevoter, men vi byder byggebranchen op til dans: Vil I være med til at skabe de forandringer, der skal til for at få flere kvinder i byggeriet? spørger han de forsamlede entreprenører.

Han forklarer, at Københavns Kommune har indgået et strategisk samarbejde med Boss Ladies om et pilotprojekt med en række initiativer, der skal ændre kulturen i byggeriet. Kommunen overvejer blandt andet krav om, at de skurvogne, der bliver brugt på kommunale byggepladser, skal leve op til de nyeste standarder. I de gamle modeller er det ikke muligt at låse indefra, når man skifter tøj eller er i bad, og der er ikke poser til hygiejnebind.

At bygherrer stiller den type krav til de udførende entreprenører er en blandt flere anbefalinger, som Foreningen for Byggeriets Samfundsansvar har udarbejdet som led i en rapport fra 2021 om kulturen i byggeriet og kvinders trivsel i branchen.

Foreningen for Byggeriets Samfundsansvar er en interesseorganisation med over 100 medlemmer, der arbejder for en

ansvarlig bygge- og anlægsbranche. Foreningen har formuleret fem råd til bygherrer, der vil arbejde med mere kønsdiversitet blandt samarbejdspartnere og leverandører:

- Stil krav om en god tone
- Plan for sikkerhed og sundhed indeholder psykisk arbejdsmiljø
- Et sted at henvende sig, hvis man oplever grænseoverskridende adfærd.
- Ingen plakater af nøgne damer i skurvognen
- Skab fællesskaber på byggepladsen



Kraftig vekst skaper utfordringer for Islands turistindustri

Islands turistindustri har kommet på rett kjøl raskere enn forventet. Turistsjefen sammenligner det med champagne som flyter når korken er sprettet. Takket være statsstøtte har de fleste turistselskapene overlevd.

NYHET

28.10.2022

TEKST: HALLGRÍMUR INDRÍÐASON, FOTO: @VISITREYKJAVIK

Turismen reddet Island etter finanskrisen i 2008. Det er den generelle konsensusen blant mange eksperter. Før krisen besøkte 600.000 utenlandske turister Island hvert år. Etter vulkanutbruddet fra Eyjafjallajökull i 2010 ble Island et mye mer populært turistmål og i 2014 var det for første gang flere enn en million besøkende.

I 2019 var tallet over to millioner. Så veksten har vært hurtig i tiåret etter kollapsen.

Men så kom pandemien og turistindustrien stengte ned stort sett overalt og Island var selvfølgelig ikke noe unntak – selv om mange islendere reiste mye i eget land sommeren 2020 og 2021. Tross statsstøtte til reisebyrå, hoteller, restauranter

og andre selskaper som måtte stenge eller gjøre dramatiske kutt, falt inntektene fra turismen dramatisk.

De fleste turistselskapene overlevde imidlertid, og var oppe og gikk da turistene begynte å vende tilbake.



Jóhannes Þór Skúlason. Foto: SAF

Jóhannes Þór Skúlason, sjef for den islandske reiselivsorganisasjonen SAF, sier det var støtten fra regjeringen som reddet de fleste selskapene. Det handlet om støtte for å holde ansatte i jobb, dekke permitteringsutgifter og å fryse avdrag på lån.

- Selv om det var flere konkurser i 2020 enn i året før, ble det færre enn vi hadde fryktet, sier Skúlason.

Etterspørselen skot i været

Skúlason forteller at da pandemien begynte å gi seg, forventet man en stor økning i bestillinger.

- Vi visste at når korken ble sprettet ville champagnen flyte fritt fordi det var mange som hadde behov for å reise etter denne lange pausen. Men effekten ble langt større enn vi hadde forventet.

I 2021 kom det 700.000 turister. Det ble spådd 1,1 millioner turister for 2022, men tallet er estimert til å allerede ligge på mellom 1,6 og 1,7 millioner, noe Skúlason tror stemmer.

- I tillegg la turistene som kom hit igjen mye mer penger enn tidligere, som jo var veldig positivt. Og turistene var fornøyde med det de opplevde på Island, sier han.

Lilja Dögg Alfredsdóttir, Islands turistminister, skrev nylig en artikkel der hun roste turistnæringen for hvor raskt den har greid å komme på fote igjen etter pandemien. Hun henviser til tall fra ITA (International Tourism Association), som viser at Islands turistindustri har gjenvunnet 95 % av sin styrke etter pandemien, mens tallet for resten av verden er 57 %.

Skúlason sier at det har vært svært hyggelig å se turistene komme tilbake, og at det selvfølgelig har vært bra for selskapene som igjen kan stole på at de har en fast inntekt. Men dette er likevel ikke problemfritt.

- Ettersom etterspørselen har vokst igjen har selskapene vært nødt til å få ting opp og stå raskt men med mindre kapasitet enn de hadde før pandemien. Dette har ført til problemer.

Mangel på arbeidskraft

Ett av disse problemene har vært mangel på arbeidskraft. Skúlason forteller at selskapene har hatt trøbbel med å fylle alle de ledige jobbene.

- Akkurat nå er 8 % av jobbene i turistnæringen ledige. Dette skaper mye stress for de som eier selskapene. Under pandemien var det også mange som gikk til jobber i andre sektorer, og vi har ikke greid å få alle tilbake.

Et annet problem for selskapene er at investeringer ble kuttet under pandemien, inkludert oppdatering av utstyr.

- Og når all likviditet plutselig er borte er det vanskelig å gjøre de nødvendige investeringene hurtig når etterspørselen er tilbake. Tross støtten fra myndighetene er det mange selskaper som fortsatt sitter på gjeld. Det reduserer også deres kapasitet til å investere. Disse problemene vil vedvare i de kommende årene fordi det tar tid å løse slikt, sier Skúlason.

Høy inflasjon skaper også problemer for turistnæringen.

- Dette betyr selvfølgelig mindre inntekt for selskapene etter at de har dekt sine utgifter. Og det reduserer også muligheten til å investere.

Boligkrisen på Island har skapt problemer for turistnæringen også. Boligmangel har skrudd prisene opp, selv om dette har avtatt noe i de siste månedene på grunn av høyere rente.

- Siden vi mangler arbeidskraft på Island må vi hente inn arbeidskraft utenfra, og det er veldig vanskelig å finne bolig for dem på grunn av den generelle boligmangelen, sier Skúlason.

Etterlyser eget fond

Skúlason har identifisert mange måter å løse disse problemene på. En løsning er å simpelthen hente arbeidskraft fra utlandet.

- Jeg vil gå så langt som å si at systemet for å hente folk fra land utenfor EØS ligger helt nede når du må vente i 36 måneder på riktig papirarbeid for å få inn arbeidskraften.

Han ønsker seg også et eget investeringsfond for turisme.

- Siden selskapene har lav eller ingen egenkapital står turistnæringen svakt i markedet sammenlignet med andre sektorer – både når det gjelder å ansette folk, bygge opp egenkapital og å investere.

- Vi har ikke rett til noen hjelp fra de islandske forskningsfondene fordi vi ikke passer inn i den kategorien. Derfor mener vi det er behov for et eget fond som fokuserer på turisme, på linje med det vi allerede har for intellektuell eiendom. Dette vil gi oss et redskap for å markedsføre våre produkter mot et turistpublikum som vil bruke mer penger, for dette er det behov for på Island. I dag ligger vi etter andre sektorer på dette området, sier Skúlason.

“Vi kan ikke vokse for raskt”

De seneste beregningene som Islands turistforening har gjort viser at det kan komme flere enn 2,3 millioner turister allerede neste år. Det er like mange som for rekordåret 2018. Innen 2025 kan tallet bli 3 millioner. En noe mer usikker langtids-beregning viser at det kan bli opptil 3,5 millioner turister på Island i 2030.

Skúlason er optimistisk og tror islands turistindustri kan gjøre det godt i fremtiden, men han tror det er best hvis den vokser i litt saktere tempo.

- Det ideelle ville være en årlig vekst på 2 til 3 % mens vi samtidig bygger opp infrastrukturen som trengs for en god turistnæring. Da kan dette fungere. Vi må ikke vokse for raskt – veksten må være bærekraftig,” sier Skúlason.

Studera med nästan hela lönen – ny möjlighet i Sverige

Upp till 80 procent av lönen. Så mycket kan vuxna med tillsvidareanställning få i bidrag om de vill studera för att öka på sin grundutbildning eller byta bana. Ansökningarna började strömma in direkt när det blev möjligt att söka det nya stödet.

TEMA

28.10.2022

TEXT: FAYME ALM

Första gången Jennie Wallerström hörde talas om omställningsstudiestödet var i ett kortare radioinslag. Strax efter, den 1 oktober, samma dag ansökningstiden startade, lyssnade hon på Sveriges radios Ekonomiekot Extra. Avsnittet berättade om den nya möjligheten att finansiera studier för dem som är tillsvidareanställda inom privata eller offentliga sektorn alternativt egenföretagare.



Jennie Wallerström är en av de första som ansök om det nya omställningsstödet. Foto: Privat

- Tidigare har jag jobbat som kock. Nu har jag en tillsvidare tjänst som innesäljare på ett uthyrningsföretag för byggssektorn, men är tjänstledig för studier. Båda jobben är fartyllade och sådana där det inte alltid går att planera. Jag gillar att lösa problem jag inte i förväg visste att jag hade så jag trillade in på denna utbildning. Den passar en sådan som jag som tycker att tiden ska användas till något bra, säger Jennie Wallerström när Arbeidsliv i Norden fångar henne dagen efter hon haft en tenta.

Utbildningen Jennie Wallerström går heter Green Logistics Management. Det är en tvåårig yrkeshögskoleutbildning på

Teknikhögskolan i Jönköping och har, som namnet antyder, inriktning på miljö. Det vill säga en utbildning för dem som vill genomföra ”projekt med fokus på att kombinera miljö-, effektivitets- och kostnadstänk för att skapa en väl fungerande logistik med hållbar ansats”, som det står i kursprogrammet.

Information via Sveriges radio

Ekonomiekot upplyste Jennie Wallerström om att en förutsättning för att kunna söka stödet är att arbetsgivaren är ansluten till en av Sveriges trygghetsorganisationer – även kallade omställningsorganisationer. Och att en ansökan både skulle gå till den organisationen och till CSN, Centrala studiestödsnämnden, den myndighet som hanterar offentliga studiestöd i Sverige.

- Min arbetsgivare har avtal med TRR. Det kunde jag se via företagets intranät så jag skickade samma dag in en ansökan om stöd för min sista termin som börjar i januari både till dem och till CSN, säger hon.

När Jennie Wallerström några dagar senare träffade en rådgivare på TRR gick de tillsammans igenom en checklista för att se om hon uppfyllde kraven.

- Det var då jag fick veta att det är möjligt att söka stöd under pågående utbildning för dem som är 40 år eller äldre och jag är 43, säger Jennie Wallerström, och tillägger att helt säkert på om hon uppfyller samtliga krav för att vara behörig till stöd vet hon först när hon får beskedet från CSN.

Med sikte på framtiden

För Jennie Wallerström var det viktigt att utbildningen hon valde inte bara passar hennes egna personliga preferenser utan även fyller en lucka på arbetsmarknaden.

- I och med att det är en yrkeshögskoleutbildning som skapats för att matcha arbetsmarknadens behov så saknas det logistiker, säger hon som nu väntar på besked från CSN dit TRR skickat sitt yttrande om att utbildningen stärker hennes ställning på arbetsmarknaden.

CSN har i ett autosvar meddelat att besked kan komma tidigast om 10-12 veckor. Söktrycket har varit högt, myndigheten fick enbart den första dagen det gick att söka omställningsstudiestödet in 3 457 ansökningar. För Jennie Wallerström skulle ett positivt besked innebära en stor förändring. Då skulle hon slippa ta fler lån från CSN som hon nu gjort under tre terminer.

- Det skulle vara den absolut största vinsten att inte öka på skulden. Den är redan ganska hög eftersom vi har två barn och jag även har tilläggslån de tre terminer som jag redan pluggat, säger Jennie Wallerström och lägger till att hon är mycket tacksam för att fått möjligheten att söka det nya omställningsstudiestödet.

- Får jag inte bidraget finns det säkert en anledning till det. Men det kommer inte att påverka min utbildning. Jag fortsätter tills jag blir färdig logistiker.

Nytt stöd – nya kunskaper

TRR, den trygghetsorganisation Jennie Wallerström kontaktade, är en kollektivavtalsstiftelse som arbetar på uppdrag av Svenskt näringsliv, en arbetsgivarorganisation för privata företag, och PTK, en samverkansorganisation för fackförbund som organiserar anställda tjänstemän.



Johan Lagerhäll, vd TRR. Foto: Jeanette Hägglund/TRR

TRR fick in omkring 500 ansökningar första veckan det var möjligt att söka omställningsstudiestödet, upplyser, vd Johan Lagerhäll. Alla ansökningarna gick emellertid inte att bevilja, eftersom vissa sökanden inte var kvalificerade att söka.

- Det var så kallade early adapters vi mötte. Personer som med egen drivkraft sökt information om stödet eftersom vi

legat lågt med vår egen marknadsföring tills vi visste hur stort intresset skulle bli.

Johan Lagerhäll påpekar att det för hans och andras organisationer handlar om att lära under resans gång. Han syftar på att Riksdagen fattade beslutet den 8 juni i år om ett "omställningspaket för långsiktigt förbättrad flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden" och att TRR:s parter två veckor senare tecknade ett nytt huvudavtal där omställningsavtalet ingår och som också började gälla den 1 oktober.

- Omställningsstudiestödet är nytt för oss också, så vi är ute på lärresa och kommer anpassa oss längs med vägen utifrån volymen på de sökande. Vi har stor erfarenhet av att vägleda personer som av en eller annan anledning blivit arbetslösa. Detta är en annan målgrupp. Nu rullar vi igång och börjar leverera på det här, säger Johan Lagerhäll.

Välkomnande mottagande

Ordförande i PTK:s förhandlingschefsgrupp, Martin Wästfelt, säger att han enbart hört positiva reaktioner på omställningsstudiestödet från de 25 fackförbund som tillsammans har 1 miljon privatanställda tjänstemän anslutna till TRR.



Martin Wästfelt, ordförande i PTK:s förhandlingschefsgrupp och förhandlingschef på Unionen. Foto: Juliana Wiklund.

- Det är en tydlig indikation på att många ser fram emot att stärka sin ställning i arbetslivet, säger han.

Martin Wästfelt ser det statliga stödet som en bottenplatta för dem som blir beviljade omställningsstudiestödet och där TRR kan ge ett kompletterande ersättning.

- Betydelsen av det komplementet är stor om du tjänar 50 000 i månaden. Då klarar du dig inte på 21 000. Även om det är ett bra bidrag behöver du ett kompletterande stöd, säger Martin Wästfelt.

De ekonomiska resurserna som TRR förfogar över beskriver Martin Wästfelt som ett resultat av den förhandlingsöveren-

skommelse som skedde på 1970-talet mellan fackförbunden och näringslivet.

- Redan då förhandlade man fram att det skulle gå pengar till TRR som ett stöd till medlemmarna samtidigt som arbetsgivarna fick mer att säga till om. Det är därför TRR nu har ekonomi till att fylla på bidragsdelen till de som får omställningsstudiestödet, säger han.

Även från Svenskt näringsliv är reaktionerna positiva till omställningsstudiestödet. Till Arbeidsliv i Norden säger Mattias Dahl, organisationens vice vd, att över tid kommer svenska arbetsgivare att få tillgång till en pool av arbetstagare som är mycket mer välutbildade.

- Det som kan oroa är om det allmänna utbildningsväsendet inte kan tillhandahålla de utbildningar som vi behöver till exempel kurser i IT-utveckling, men annars ser våra medlemmar fram emot att Sverige kommer bli mer konkurrenskraftigt med kompetent arbetskraft.

En långsiktig satsning

Under 2023 är 1,3 miljarder svenska kronor avsatta till omställningsstudiestödet vilket ska räcka till ungefär 5 650 heltidsstuderande.

Det nya omställningsstudiestödet kommer att utökas de närmsta åren för att vara fullt utbyggt 2026. Då med en budget på mellan 6 och 9 miljarder kronor.



NFS kongress pressar på för en rättvis grön omställning

Vem får mest ut av att delta som en fluga på väggen på NFS:s kongress i Oslo? Journalisten eller socialantropologen? Jag misstänker den senare, men eftersom jag är journalist tar jag den stora nyheten först: Island bjuder in till ett trepartsmöte om den gröna och rättvisa omställningen 1 december 2023.

NYHET

28.10.2022

TEXT OCH FOTO: BJÖRN LINDAHL

Varför är det så viktigt? Varför applåderas det spontant i mötessalen på hotellet på Holmenkollen, när statsminister Katrín Jakobsdóttir meddelar nyheten, via en länk från Island?

Förklaringen ligger i hur parterna på arbetsmarknaden organiserat sig i Europa och Norden, där det finns ett tomrum – det finns inget samarbetsorgan bland arbetsgivarna på den nordiska nivån. Förhoppningen är därför att mötet på Island kan bli en start på något större.

Nordens Fackliga Samorganisation, NFS, är de fackliga huvud- och centralorganisationernas samarbetsorgan i Norden.

Spännvidden är stor - från det svenska LO med 1,4 miljoner medlemmar, till färöiska Samtak med 6 000 medlemmar.

NFS bildades 1972 och firar sitt 50-årsjubileum i år. Skälet till att NFS bildades var att Danmark, Norge, Irland och Storbritannien hade ansökt om medlemskap i EEC, som EU kallades då. Det fanns en risk för att det nordiska fackliga samarbetet skulle splittras, samtidigt som det var en öppen fråga hur det fackliga samarbetet skulle organiseras i en utvidgad europeisk gemenskap.

Resultatet blev European Trade Union Confederation (ETUC) på svenska oftast omtalat som Europafacket eller

EFS. Det samlade centralorganisationer som hämtade sin inspiration från såväl "socialism, ekonomisk demokrati, kristendom och kommunism," som det heter i en bok som skildrar organisationens tillblivelse. Idag består Europafacket av 92 centralorganisationer från 39 länder, med sammanlagt 45 miljoner medlemmar. Av dessa står NFS för 8,5 miljoner, eller nästan en femtedel. Tack vare den höga graden av organisering i Norden är NFS tre gånger starkare inom Europafacket, än om man bara skulle se till hur många anställda det finns.

Arbetsgivarna i Europa samlade sig i BusinessEurope, som består av arbetsgivar- och näringslivsorganisationerna i 35 länder, och i CEEP, som representerar offentliga arbetsgivare.

Medan de nordiska centralorganisationerna i NFS samordnar sina ståndpunkter i EFS och i andra internationella organisationer, finns det inte någon nordisk motpart bland arbetsgivarna. Därmed fattas ett av de tre benen i det som brukar kallas för den nordiska modellen, just på den nordiska nivån. Samarbetet med regeringarna är däremot omfattande, både direkt och i förhållande till det nordiska ministerrådet.



Kristina Hafóss representerade de nordiska institutionerna, hon är direktör för Nordiska rådet.

Att arbetsgivarna fattas på det nordiska planet, upplever facken som olyckligt, speciellt när det handlar om gränsöverskridande frågor, som klimatet.

För att den gröna omställningen ska kunna genomföras måste den vara rättvis, argumenterar arbetarrörelsen.

- Det är som president Obama sa, att om alla länder vore lite mer som Norden skulle vi ha en bättre värld. Det beror ju på att vi har en nordisk modell, där vi har en väldigt stark fackföreningsrörelse, där vi har våra kollektivavtal. Jag tänker att utan att ha det så kommer klimatomställningen att gå långsammare, så den rutinerade Europaparlamentarikern

(men pinfärska riksdagsledamoten) Jytte Guteland (S), när hon summerade upp varför NFS är viktigt.



Det är rikligt om tid för grupparbeten och samtal runt bordet i kongressalen. Här är det den inbjudna professorn i Nordiska frågor Johan Strang som samtalar bl a med den svenska TCO-ledaren, Therese Nordström (med ryggen till kameran).

Men den nordiska modellen handlar också om en egen kultur, ett eget sätt att umgås och lösa problem på. Det är där socialantropologin kommer in. Och för att inte någon ska missförstå – flugan på väggen är en metafor, det är inget hemligt som föregår på NFS kongress, utan jag är inbjuden och sitter vid pressbordet, när jag går över till att vara hobbyantropolog.

Det som slår mig är hur informell kongressen är och hur huvudorganisationernas ledare glatt ställer upp på alla påfund som sekretariatet för NFS har hittat på. Det består bara av fyra personer och leds av Magnus Gissler, som också fått en tidigare generalsekreterare, Loa Brynjulfsdóttir, att vara moderator under kongressen.



Luca Vinsentini, generalsekreterare i Euyropafacket, talar vid "lägerbålet" i mitten av konferenssalen på NFS kongress.

Här används alla sätt för att pigga upp kongressen, som men-
tometerknappar för att gissa vilket av tre påståenden om
föredragshållarna som är falskt, en digital lägerbrasa har
gjorts i mitten genom att ställa tre flatskärmar i en triangel.
José Pérez Johansson från sekretariat ropar då och då att:
”Nu ska det arbetsgrupps!” och alla diskuterar ivrigt vid
borden, skriver stickord på blädderblockblad och når sedan
upp resultatet på vägen.

- Det är en väldigt stor skillnad mellan mötena i Europafacket
och den här kongressen, där det används nya metoder och
det blir lite som ett klassrum. Det hade aldrig kunnat ske i
Europafacket, där det är långa tal, ofta förberedda, men inte
från fransmän och italienare. Då är det lååånga inledningar
och beskrivningar av hur de upplever saker och kanske det
kommer ett förslag på slutet om vad EFS bör göra för oss. Det
är en väldigt stor kulturskillnad, säger Ragnhild Lied, som
leder det norska Unio.



Resultatet av grupparbetena hängs upp på väggen.

Loa Brynjulfsdóttir växlar snabbt mellan danska, svenska
och isländska – eller engelska, när de internationella gäster-
na ska tala.

På väggarna runt mig hänger de nordiska flaggorna, bortsett
från Ålands, eftersom de åländska fackförbunden inte har
någon egen facklig huvudorganisation, (de ingår i de finländ-
ska huvudorganisationerna). Det hänger också en EU-flagga,
vilket fick Jesús Gallego, som hör till de inbjudna gästerna,
att spärra upp ögonen:

- Det som förundrade mig var att se EU-flaggan på väggen.
Är det ett skämt? Kommer den tas ned och brännas på den
sista dagen? skämtade han.

För NFS har haft ett problematiskt förhållande till EFS de
senaste åren, på grund av speciellt de danska och svenska
fackens motstånd mot minimilöner. Det gick så långt att det

svenska LO i slutet av 2021 beslöt sig för att frysa kontakter-
na med EFS och inte betala medlemsavgiften.

- Att betala till en organisation som motarbetar oss, det går
inte. De kan inte få föra vår talan, vi måste tala för oss själva,
kommenterade LO:s avtalssekreterare Torbjörn Johansson
beslutet.

I början av 2022 begravdes emellertid stridsyxan, och LO be-
talar igen sin medlemsavgift.

Claes-Mikael Ståhl, som är vice generalsekreterare i EFS,
summerar kulturskillnaderna med beskrivningen ”vi från
Norden är glada i att skriva långa brev, medan ni från södra
Europa är mer teatraliska.”

Jesús Gallego kan emellertid inte låta bli att komma med en
hjärtesuck om de nordiska ländernas förhållande till EU.



*Jesús Gallego, internationell sekreterare för den spanska
centralorganisationen UGT.*

- Det finns en känsla av att Norden inte har något med EU att
göra. Och det handlar inte om att en del av länderna inte är
medlemmar, utan mer om att EU ses som en fiende, i stället
för ett gemensamt hus. Att en del av era politiker, oberoende
av politisk färg, måste framhäva en sorts kritik av EU för att
framstå som starka.

- Allt detta hände också innan minimilönedebatten kom. Ni
är, för att uttrycka det på ett annat sätt, inte ”fans” av EU.
Men tänk på grekerna – hur mycket fans var de efter finan-
skrisen 2008? Eller de spanska stålverksarbetarna som för-
lorade jobben när Spanien blev med i EU, eller Italien, som
med sitt val nyligen, skickade ett kraftigt budskap till EU. De
är inte heller ”fan” av EU.

- Vi har alla haft problem med EU, men varför tänker vi då att
det är Norden som har ett problem med EU? Är det för att ni
är så olika oss? Vi har ett spanskt ordspråk som betyder att vi
alla är så väldigt olika varandra att vi börjar likna varandra.

- Så kanske det är det som är fallet: Ni är väldigt annorlunda, men det gör er inte annorlunda än oss.

- Det största felet vi gör är att tro att ni hade fel och ni tror att vi hade fel i minimilöndebatten. Vi kämpade samma kamp. Vi ville båda ha bättre villkor för våra medlemmar, Men vi ansåg att det var bättre om vi hade det verktyget, medan ni menade att det var bättre utan, avslutade Jesús Gallego.



Klimat och kriser viktigast på NFS kongress

Vilka signaler var de viktigaste från NFS kongress i Oslo? Vi bad Ragnhild Lied, som leder centralorganisationen Unio, att sammanfatta sina intryck: - Det som är tydligt nu är att vi upplever så många gemensamma kriser, säger hon.

NYHET

28.10.2022

TEXT OCH FOTO: BJÖRN LINDAHL

Ragnhild Lied var på sin första kongress i Nordens Fackliga Samorganisation i Ålesund 2012, och var ordförande för organisationen 2017.

- Tidigare handlade det mycket mer om framgång och våra egna kamper i arbetslivet. Klimatutmaningen var visserligen med redan 2012, men den är så mycket tydligare och gemensam nu. Så har du kriget i Ukraina och det som följer i spåret

av konflikten. Inte minst har vi sett att demokratin utmanas på olika sätt, vilket vi diskuterade mycket den första dagen.

- Mitt intryck är att vi har en väldigt lik uppfattning av vilka kriserna är, men famlar lite vad som är fackets viktigaste bidrag för att lösa problemen. Det finns ju inte så många konkreta svar. Vi behöver diskutera det mer, men också se

till att ungar organiserar sig och kommer med i den fackliga rörelsen.

- Om vi tar det senaste: Under kongressen la jag märke till att en av de yngre deltagarna talade om er i "vuxen-facket"?

- Ja, det är ju tankeväckande att när vi ser på de förtroendevaldas ålder, så är de runt 60 år. Det kunde i och för sig vara rimligt om de som arbetade runt oss i var yngre än oss, men de är också 50+. Det att få med oss ungdomen är en stor utmaning.

Har ni fattat något beslut du vill framhäva?

- NFS är en konstruktion som handlar mer om att samarbeta, det är inte protokoll som beslutas, som är bindande. Det handlar mer om att vi står enade i Europafacket, EFS. Av och till är det frågor där vi är oeniga, men det är också OK. Det viktiga är att vi förstår varandra och har samma helhetsbild.

- Men ni är väldigt olika, vissa huvudorganisationer har mer än en miljon medlemmar och andra färre än 10 000?

- Ja. Vi är olika. Men vi har alla samma utmaningar i mötet med regeringar och EU osv. Det gäller också i Norden. I förhållande till Nordiska ministerrådet. Vi märker att ministrarna talar med varandra och utväxlar erfarenheter, det är inte bara i förhållande till Europapolitiken vi behöver stå samlade.

- Men så är det en part som fattas. Det finns ingen arbetsgivarorganisation på den nordiska nivån. Under kongressen meddelade Islands statsminister att hon bjudit in till ett trepartssamtal om den gröna omställningen nästa år. Kan man se på det som en möjlighet att det etableras ett organ på arbetsgivar sidan? Och, enligt din uppfattning, varför har det inte skett?

- Jag har också funderat på det. Vi har ju försökt att få med arbetsgivarna på det nordiska planet. Kan det möjligtvis ha något med att de är lite olika organiserade? På arbetstagar sidan är organisering mer lik. Men de är ju organiserade och de stora privata verksamheterna är ju med i NHO, som är en av de norska organisationerna. Det finns motsvarande organisationer i de andra länderna, även om skillnaderna är lite större inom offentlig sektor.

- Vi har bett om att hålla gemensamma möten och vi har av och till också skrivit gemensamma brev till arbetsgivarna om olika utmaningar, men de vill av någon anledning, inte binda sig till något nordiskt.

- Inbjudningen från den isländska statsministern kom faktiskt som en överraskning. Men det är ju ett väldigt smart drag att det sker i samband med klimatet och den gröna omställningen, eftersom de gemensamma intressena är så stora där.

Klimatutmaningen måste lösas gemensamt eftersom den inte har några gränser. Så det var väldigt positivt.

- När du ser på ditt eget Unio, som samlar förbund som organiserar de universitets- och högskoleutbildade, är det kanske inte den gruppen som drabbas hårdast av klimatomställningen? Vilka av dina medlemmar är mest utsatta?

- Det är kanske inte så många yrken som kommer att försvinna, men sättet de arbetar på kommer att ändra sig. De som arbetar med undervisning har fått uppleva en väldigt hög grad av digitalisering, utan att de fått så mycket upplärning själva. De har varit tvungna att utveckla sig själva, på sätt och vis. Vi försöker vara ödmjuka i förhållande till en rättvis omställning. Det är klart att det är några yrken som försvinner, men då är vår uppgift att hitta nya jobb till de som förlorar jobbet.

- Vi kan ju bidra mycket med kunskap och kompetens; vi har lärare från barndaghem till de som jobbar i universitets- och högskolesektorn. Vi står i en lite annorlunda situation än de som arbetar i företag som försvinner. Det viktiga är att de inte bara ska få stöd som arbetslösa, utan att de får ett nytt jobb, som är det viktigaste man kan ha för att ha ett gott liv.

- Men så har vi grupper som maskinisterna. Vi har också Det norske maskinistförbund i Unio, som upplever våldsamma förändringar både till havs och på land. På fartygen handlar den gröna omställningen om att gå över till batterier eller att använda väte som drivmedel, som innebär en stor brandfara. Sker det en explosion är de illa ute.

- På slutet av kongressen togs frågan om att vissa yrken har förlorat status och behöver omvärderas. Det har väl drabbat till exempel lärarna? De kanske inte är den enda källan till kunskap längre, som förr i tiden, utan det handlar väl om att deras kunskap handlar om hur man lär ut ting?

- Det som är en av lärarnas utmaningar idag är att demokratin utmanas, bland annat av fake news. Det handlar om att lära ungdomen hur de kan hitta kunskap som de kan lita på. Att lära sig att ha tillit till varandra. Att ha tillit till de stora samhällsorganisationerna och forskningen. Det som i så hög grad har ändrat lärarnas situation handlar om det, utan att deras egen utbildning ändrats särskilt mycket.

- Lärarna har i hög grad varit tvungna att lära sig det på egen hand. Se på den utbildning de ger i att tänka kritiskt, yttrandefrihet, vad det betyder att leva i en demokrati. Att tåla att höra något som du inte är enig i.

- Det har nyligen varit en stor lärarstrejk i Norge, som regeringen och stortinget avslutade med tvång. Bidrog det till att höja lärarnas status?

- Det känns ju som en motgång, men samtidigt visar det sig att det argument som användes för att stoppa strejken var för att den var ett hot mot liv och hälsa. Det har aldrig skett tidigare att man använder sådant argument när eleverna inte får gå i skolan. Det säger något om hur nödvändigt det är att ha stora samhällsinstitutioner, som kan ge trygghet och som kan bidra till att du får andra tankar när du sitter ensam hemma på pojk- eller flickrummet och lever dig in i världen där ute.

- Jag tror att vi måste använda det som skedde för att bygga upp och förstärka värdet av det jobbet som lärarna gör – och hur det värdesätts.

Vad sker nu när minimilöndirektivet har antagits?

Ska regeringen gå till EU-domstolen för att få direktivet om tillräckliga minimilöner i EU ogiltigförklarat? Den frågan diskuteras nu i Danmark och Sverige sedan direktivet antagits med överväldigande majoritet. Men det är långt ifrån givet att någon av de båda ländernas regeringar vill göra det.

NYHET

28.10.2022

TEXT: KERSTIN AHLBERG, EU & ARBETSRÄTT

Danmark och Sverige var de enda länder som röstade nej när direktivet antogs den 4 oktober. Den danska regeringen gjorde också ett uttalande till protokollet där den betonade att den uppskattade de olika ordförandeskapens ansträngningar för att bemöta Danmarks farhågor, men att den inte kunde stödja direktivet av principiella skäl. Sverige hade gjort ett liknande uttalande vid ett tidigare möte i ministerrådet.

Frågan är vad som kommer att hända nu.

I Danmark höjdes omedelbart röster på den fackliga sidan för att regeringen skulle väcka talan i EU-domstolen och försöka få direktivet ogiltigförklarat. Motiveringen skulle vara att EU har överträtt sina befogenheter eftersom det finns en fördragsregel som uttryckligen säger att Unionen inte får anta direktiv om löneförhållanden.

I Sverige har arbetsmarknadens parter påfallande tystlåtna sedan direktivet antogs. Däremot har forskare argumenterat för att regeringen borde gå till EU-domstolen.

Talan måste i så fall väckas inom två månader efter att direktivet har publicerats i EU:s officiella tidning. Nu är det högst osäkert om det kommer att bli så. Nu handlar det inte bara om vad som gäller juridiskt utan också om politik. Vilken regering Danmark kommer att ha efter nyvalet den 1 november – och vad den kommer att vilja göra – vet ingen ännu. Och Sverige har just har fått en ny regering som har mycket annat att tänka på.

För svenskarnas del kompliceras det hela också av att Sverige tar över ordförandeskapet i EU den 1 januari 2023. Det hör till god ton att en medlemsstat som tar över ordförandeskapet tonar ned sina egna intressen till förmån för det som är viktigt för hela EU. Att landets regering då skulle gå till EU-domstolen och i princip föra talan mot sina kolleger

i alla de andra medlemsländerna skulle säkerligen uppfattas som en grov provokation.

Den som lever får se.

Krifa står seg i Norge men vokser sakte

Krifa mener å være et godt alternativ til tradisjonelle fagforeninger i Norge, særlig gitt at organisasjonsgraden øker hos arbeidsgiverne, men avtar blant arbeidstakerne. Tradisjonelle fagforeninger mener Krifa har for tette bånd med arbeidsgiverne og er uenige i deres streikemotstand.

NYHET

28.10.2022

TEKST: BJØRN LØNNUM ANDREASSEN

Krifa er en fagforening som ble etablert i Danmark 1899. I 2008 åpnet Krifa sin avdeling i Norge.

Daglig leder er Kristin Fjellman, som mener de får til et best mulig arbeidsliv gjennom at partene støtter hverandre.



- Vi mener Krifa er et godt alternativ i en tid der organisasjonsgraden blant arbeidsgivere øker, mens graden går ned blant arbeidstakere. Vi må sammen prøve å få til best mulig

arbeidsliv. Begge partene i arbeidslivet trenger støtte for å få til god arbeidslyst, forteller hun.

- Hjelper bedrifter

Fjellman forklarer at Krifa jobber sammen med bedrifter om økt arbeidslyst.

- Vi kan hjelpe bedriftene med å øke arbeidslysten for de ansatte. Krifa jobber med å hjelpe, bistå og støtte arbeidstakeren. Krifa utga i sommer en rapport sammen med SMB – små og mellomstore bedrifter, hvor vi kartla nordmenns arbeidslyst, sier hun.

- Når vi står sammen i debatter har det vist seg at vi egentlig er enige med politikere fra forskjellige partier, arbeidsgiversiden ved SMB og arbeidstakersiden ved Krifa. Vi er enige om at økt arbeidslyst er bra. Da blir spørsmålet «hvordan kan vi øke arbeidslysten?».

Hun har tatt utdanning på arbeidslyst i Århus og København i Danmark, der Krifa tilbyr opplæring med formelle studiepoeng.

- Jeg opplever det å besøke bedrifter som givende og gøy. Vi tar temperaturen på hvordan det står til, vi finner effekten ved å gjøre endringer, og bistår gjennom workshops, forklarer hun. at å være rundt i bedrifter er gøy.

- Krifa har pr i dag cirka 10 bedrifter med mellom 10 og 300 ansatte som er inne i loopen ved å måle arbeidslyst. Vi ser på hva som skal til for å ha ansatte som er glade, sier hun og poengterer at opplevelsen av lønnen må være rettferdig.

Krifa jobber for å få ned terskelen for at arbeidstakeren skal kunne si fra om noe trengs.

- Et slikt fokus fører til mindre hierarki og heller et team som er på jobb sammen. Vi jobber for å utvikle hva man kan gjøre som leder for at ansatte skal trives. Dermed oppnås bedre resultater, lavere sykefravær, økt produktivitet med mer.

Fjellman bruker uttrykket «livslykke» om arbeidstakere.

- For ansatte som har det bra på jobb bedres livslykken. Dette har samfunnsøkonomisk betydning med mindre sykefravær, sier Fjellman.

Test for alle

Krifa anbefaler medlemmene å teste sin egen arbeidslyst.

- Når vi går inn i arbeidsplasser sender jeg ut undersøkelsen til alle ansatte. Dette gir oss en anonymisert rapport så ansatte og ledelsen får vite hvordan det står til. Alte er anonymt. Dette er gode verktøyer for gode medarbeidersamtaler, forklarer hun.

Hun fremhever hvordan det er på arbeidsplasser når det lykkes.

- Dynamikken blir helt utrolig når man har det gøy på jobb.

Forsker i Danmark

- I Danmark forsker vi mye på god arbeidslyst. Vi ønsker å bidra med arbeidslyst, motivasjon og trygghet i arbeidslivet. Samtidig har vi både jurister og ansatte i staben vår. Men, i Krifa liker vi å si at vi tenker annerledes og vi være mer enn en fagforening.

- Hva mer du med det?

- Alle blir sett og hørt, og alle er like mye verdt, svarer hun.

Krifa har ligget på rundt 2 000 medlemmer lenge, men vokser sakte, ifølge henne.

- Hvorfor skal man bli medlem?

- Vi har den ansatte og arbeidslyst i fokus, og vi hjelper dem juridisk fra dag. Vi er billigere, og man får direkte hjelp uten å gå igjennom tillitsvalgte. Vi vil ikke bare hjelpe med saker for ansatte, men vil også at de skal motiveres og trives. Vi ønsker å gi mer enn den tradisjonelle fagbevegelsen. Medlemmene betaler 239 kroner per måned, forklarer hun.

I Danmark teller Krifa over 200 000 medlemmer, og den norske jobber tett sammen med den danske.

- Hva føler dere å oppnå som det ser ut nå?

- Juridisk sett hjelper vi folk videre og gir trygghet og bistand. Noen hjelpes ut av ting eller videre i ting på arbeidsplassene. Vi drives av å hjelpe folk og arbeidsplasser, sier hun.

- Sykemelding og stress er ikke bærekraftig for bedrifter. Vi ønsker blant annet å bidra til å senke sykefraværet i Norge. Tunge dager innimellom på jobb er normalt, men over tid fører det til slitasje både i jobben og privatlivet, forklarer hun.

- Trivsel skal vi være med å skape fordi arbeidstakere bruker så lang tid på jobb. Når de ansatte lykkes på arbeidsplassen,

får de det bedre i privatlivet. For å lykkes i arbeidslivet over tid må man ha lyst til å gå på jobb, forklarer Fjellman.

Krifa har fire fast ansatte og fem tilsluttede konsulenter.

- Godt fornøyd

Neda Maria Kaizumi jobber med kvalitet for Scatec, som driver innen fornybar energi. Hun har internasjonal erfaring som arbeidstaker. Kaizumi har vært medlem i Krifa siden de startet i Norge, og er godt fornøyd.



- I Norge er man avhengig av å være i en fagforening. LO er ofte i strid og konflikter som bare ødelegger samfunnet, mener jeg. Krifa har ikke den filosofien. Streik er veldig negativt for samfunnet. Arbeidsgiverne taper mye hvis det streikes. Jeg kaller det «mafia business.» Derfor vil jeg heller være med i Krifa, for alt kan løses via samtaler, vi er alle voksne mennesker, sier Kaizumi.

- Vi må prate sammen og løse problemer i stedet for å streike. Streik er bare markeringer, forteller hun.

Kaizumi har jobbet i mange bransjer, og mener at god dialog med arbeidsgiver er løsningen.

- Dialog blir satt pris på. Da lar man kunnskap og verdier kommer fram og man får i varetatt alles interesser.

- Streik skaper bare dårlig stemning. Ta den store lærerstreiken som nylig var i Norge, Krifa ville løst den uten streik.

Konflikten kunne vært løst via dialog, uten streik, poengterer Kaizumi.

- Fagforeninger bruker for lett steik uten dialog. Det skaper unødvendig stor spenning.

- Ikke slått an mot fagbevegelsen

Kristine Nergaard er forsker hos FAFO, som er en frittstående samfunnsvitenskapelig forskningsstiftelse i Norge. FAFO ble etablert av Landsorganisasjonen (LO) i Norge i 1982.

- Vi har laget rapporter om organisasjonsgraden i Norge. Tallene viser at Krifa ikke har vist seg å få noe særlig fotfeste.

Organisasjonsgraden er høyere i Sverige, Finland og Danmark, enn i Norge, hvor i underkant av 70 prosent er med i en fagforening. I Norge er andelen 50 prosent.

- Krifa var opprinnelig dansk og det var den danske foreningen som opprinnelig finansierte satsingen i Norge som startet i 2008. Dette kan nok ha kostet mer enn det smaker. De har ikke fått mange medlemmer i Norge og har kanskje ikke gjort så mye ut av seg, sier hun.

- De har vel vunnet en rettssak og har holdt på i 15 år. 2 000 medlemmer etter utallige annonsekampanjer viser at de ikke har kommet inn på det norske markedet, sier hun.

I Norge er rundt 1,3 millioner arbeidstakere organisert i fagforeninger.

- Vi vet at iallfall en medarbeiderforening i en av de kristne organisasjonene har gått inn i Krifa. Men i det store og hele synes ikke Krifa å ha slått an i konkurransen mot tradisjonell fagbevegelse.

- Større i Danmark

Fagforeninger som ikke framforhandler overenskomster med arbeidsgiverne, har flere medlemmer i Danmark sammenliknet med i Norge.

- De ikke «overenskomst-bærende» fagforeningene, også kalt gule fagforeninger, har vokst i Danmark først og fremst fordi det har skjedd endringer i regelverket. Det ble åpnet for å opprette «a-kasser» på tvers av yrker. Dermed har Krifa - som ikke organiserer etter bransje eller yrke, kunnet konkurrere med tradisjonelle fagforeninger, forklarer hun.

- En a-kasse i Danmark betaler dagpenger til de som trenger det, ikke det offentlige NAV som i Norge. Arbeidstakerne må melde seg inn en a-kasse og betale kontingent for å være dekket. Det danske systemet med dagpenger administreres av a-kasser som er nær tilknyttet fagforbundene. Sånn er det også i Sverige og Finland.

I Norge fantes det a-kasser fram til på 1930-tallet, men staten tok over etter at de gikk konkurs.

- Krifa og noe andre danske organisasjoner har ikke hatt ambisjoner om å ha tariffavtaler, eller tillitsvalgte på arbeidsplasser. De vil heller organisere bredt, tilby individuelle medlemsgoder og ha a-kasser, sier hun.

- De overenskomst-bærende fagforbundene er i dag store og har vokst i Danmark, dels på bekostning av danske LO. Sånn er det ikke i Sverige eller Finland, forteller hun.

I disse landene finnes ikke slike fagforbund.

- Nå diskuteres det om det skal etableres en ny hovedorganisasjon og om denne typen fagforbund kan bli en del av trepartssamarbeidet, sier hun. I Danmark er Krifa etter hvert blitt part i noen tariffavtaler. Den tradisjonelle fagbevegelsen har kritisert flere av disse som dårligere enn deres egne, det vil si at de mener at Krifa gir arbeidsgiverne billigere tariffavtaler.