

Portrett

Christina Colclough är fascinerad av den nordiska samförståndsmodellen

Nyhet

IF Metall startar jobbförmedling

Leder

Leder: Har vi råd til å sløse bort kreftene?

Nyhet

Borgerlig seger i Norge framgång för fackföreningsfientligt parti

10. September 2013

Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 6/2013

Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 6/2013

Tema: Praksis gir en ny sjanse i arbeidslivet



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

Leder: Har vi råd til å sløse bort kreftene?	3
Arbeidsmarkedsutdanning: en vei til jobb? Behov for mer kunnskap.....	4
Utdanning Nord gir yrkesutdanning til langtidsledige	7
Allt fler företag tar ansvar i kampen mot ungdomsarbetsløsheten	10
Finsk yrkesutbildning: lärlingarna är vuxna och har jobb	12
Borgerlig seger i Norge framgång för fackföreningsfientligt parti.....	14
IF Metall startar jobbförmedling.....	16
Var femte byggarbetare utstationerad i Sverige	17
Flere socialøkonomiske virksomheder på vej i Danmark	19
Arbeidsrettet bistand – et organisert anarki?	22
Christina Colclough är fascinerad av den nordiska samförståndsmodellen	24
Direkt från Helsingfors: Så var sagan slut	27

Leder: Har vi råd til å sløse bort kreftene?

Hva er det som kan få flere unge i jobb? Hvor finnes de gode erfaringene? Alle har jo samme mål: Det må være effektiv anvendelse av skattebetalernes penger som skal gjøre at mennesker kommer i arbeid, sier Sveriges Hillevi Engström i månedens tema.

LEDER

10.09.2013

AV BERIT KVAM

Nærmere 6 millioner unge under 25 år i Europa er uten jobb. Ungdomsledigheten i Sverige er høyere enn den gjennomsnittlige ungdomsledigheten i Europa viser tall fra Statistiska centralbyråen. I juli var 140.000 unge under 25 år arbeidsløse, eller 17,2 prosent.

Det er derfor gode grunner til at det svenske formannskapet i Nordisk ministerråd setter unges arbeidsløshet på agendaen. De vil samtale med sine nordiske naboer og partene i arbeidslivet om hvilke tiltak som kan få flere unge i jobb. 16. mai møttes både statsministerne og arbeidsministerne i Norden for å lete etter gode løsninger, og finne ut hva det offentlige kan gjøre sammen med virksomhetene. Arbeidsliv i Norden kan nå bringe resultatene av kartleggingen konsulentbyrået Damvad har gjort av hva som kjennetegner gode ungdomsprosjekt. Her er gode råd: at det skal finnes faste kontaktpersoner hos begge parter, at man er enige om målet og at det finnes en felles plan for å nå dette.

I juli lanserte EU-kommisjonen kampanjen "Den europeiske alliansen for styrking av lærlingeordninger i yrkesfagopplæringen". Ideen bak er at yrkesutdanning ofte leder til jobb, og her er blant annet tyske erfaringer trukket frem. Finland har et system de kaller läroavtalet, men lærlingene er voksne og i jobb, selv om arbeidsgivere som satser på ungdom får statlig støtte.

Og sist i august, hadde Sveriges arbeidsminister Hillevi Engström invitert sine nordiske kolleger, arbeidsgivere og arbeidstakere til Övertorneå for å diskutere landenes erfaringer med arbeidsmarkedsopplæringen som arbeidsmarkedstatene tilbyr, og om det er vel anvendte penger. "Det er i denne gruppen vi har mest å lære av hverandre", sier hun. Det viste seg å være en vanskelig sak, for selv om tenkningen i de nordiske landene ofte er lik, er systemene og tiltakene forskjellige. Resultatet ble en intensjon om gjøre en dypere undersøkelse av landenes systemer.

Det som ga inspirasjon var Utdanning Nord, den egentlige årsaken til at møtet ble lagt til Övertorneå. "Folk som har falt

utenfor systemet, hater den formelle skolen, men de er full av læretrang", sier direktør Sture Troli. Utdanning Nord bygger på praksislæring, alle har individuelle utdanninger og skal nå individuelle mål. Et bransjeråd sikrer at fagutdanningene er i tråd med kravene, og folk kommer i jobb. "Jeg syns det var et fantastisk prosjekt", sa Christina Colclough, i Nordens faglige samorganisasjon. Henne kan du lese mer om i månedens portrett.

Kanskje er Utdanning Nord en mulighet for flere? Yrkesutdanning er dyrt, men det spørres om vi har råd til å la være å gi flere en sjanse.



Kokk- og servitørlæringer fra Utdanning Nord vartet opp med de lekreste måltider til middag og lunsj under Nordisk arbeidsministermøte i Övertorneå

Arbeidsmarkedsutdannelse: en vei til jobb? Behov for mer kunnskap

Arbeidsmarkedsutdannelse var tema for diskusjonen med arbeidslivets parter under ministermøtet i Övertorneå 27. august. Den viste at det er store forskjeller mellom de nordiske landene, og liten kunnskap om effektiviteten i ordningene. En ny nordisk satsing skal gi nyansert innsikt i systemer og virkemåte.

TEMA

10.09.2013

TEKST OG FOTO: BERIT KVAM

- En dypere sammenlignende diskusjon krever en større utredning. Derfor har vi bestemt at vi skal gjøre en oppfølgende studie av arbeidsmarkedsutdanningene i Norden, oppsummerte Sveriges Hillevi Engström til Arbeidsliv i Norden, på farten tilbake til Stockholm.

Som formann i det nordiske ministersamarbeidet på arbeidslivsområdet i 2013, hadde hun satt effektiviteten i arbeidsmarkedsutdannelsene på dagsorden for den nordiske samtalen.

- Alle har jo samme mål: Det skal være effektiv anvendelse av skattebetalernes penger som skal gjøre at mennesker kom-

mer i arbeid. Vi har samme problemer: unge dropouts, utenlandsfødte som ikke slipper til på arbeidsmarkedet. Vi tenker litt ulikt og gjør det litt forskjellig, men det er i denne gruppen vi har mest å lære av hverandre.

Forskerblikk

I forkant av ministermøtet hadde det svenske formannskapet bedt professor Anders Forslund ved den svenske forskningsinstitusjonen IFAU, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, om å utarbeide et tankepapir om "arbeidsmarkedsutdanning - en vei å komme inn/bli værende på arbeidsmarkedet".

På bakgrunn av svenske erfaringer konkluderte han med at selv om omfanget av ordningene, innholdet og effektiviteten har variert med konjunktorene de seneste tiårene, tyder nye undersøkelser på at effekten av svensk arbeidsmarkedsutdanning er positiv og fører oftere til jobb enn en ordning med arbeidspraksis. Men siden arbeidsmarkedsutdanning er en mye dyrere ordning enn arbeidspraksis blir forskjellen i avkastningen av investeringene mindre.

Anders Forslund sitt råd til arbeidsmarkedsminister Hillevi Engström var at hvis regjeringen vil satse på arbeidsmarkedsutdanning, vil det å satse på færre klienter per veileder kunne gi bedre resultater. Det vil føre til at veilederne blir bedre kjent med arbeidsgiverne og mulighetene på jobbmarkedet, samtidig som arbeidssøkerne kan få bedre coaching inn i arbeidslivet.

Danmark ønsker bedre forskning

Danmarks Peter Stensgaard Mørch, departementssjef i Beskæftigelsesministeriet savnet mer nyansert kunnskap om hva som faktisk hjelper folk i jobb:

- Vi bruker milliarder av kroner på etterutdanning av arbeidsstyrken. Derfor er det viktig at vi får effekt av investeringene. Det er ikke et spørsmål om vi skal satse, men hvordan vi skal satse for å få best effekter. Spørsmålet er hvordan vi blir mer avansert i måten å gjøre det på. Problemet er at studiene som jeg kjenner til, ikke har et tilstrekkelig detaljeringsnivå til at en kommer ned til de enkelte målgrupper og de enkelte typer utdanning. Jeg savner et mer nyansert bilde.

Sett fra dansk side viser studiene gjennomsnittseffekter på tvers av type utdannelser og målgrupper. Det gir liten mening mente Peter Stensgaard Mørch. Beskæftigelsesministeriet har derfor satt i gang en undersøkelse for å generere dypere viten. Hensikten er å kunne skille mellom ulike typer utdannelser, se på når i ledighetsforløpet det er aktuelt å satse på utdanning, hvem som kan ha nytte av tilbudet, om faglærte og ufaglærte skal få samme tilbud.

- Dette skal vi bruke for å komme videre i diskusjonen om det gir mening å satse penger videre på dette tiltaket i sysselsettingspolitikken, sa danske Peter Stensgaard Mørch.

Utdanning og utdanning ikke samme sak

Norge har lav arbeidsløshet og tilsvarende få på aktive arbeidsmarkedstiltak. Arbeidsmarkedsopplæring (AMO-kurs) utgjør i tillegg kun en liten andel av aktive tiltak, men utdanning er likevel viktig i arbeidsmarkedspolitikken, sa Rune Solberg, ekspedisjonssjef i arbeidsdepartementet. Han var opptatt av å definere hva som menes med begrepet arbeidsmarkedsutdanning og å skille mellom utdanning og utdanning. Det Anders Forslund har tatt for seg er det hvert enkelt lands arbeidsformidling har definert som arbeidsmarkedsopplæring, mente han.

- I Norge har mange arbeidsløse mulighet til å ta formell utdanning innenfor det ordinære utdanningssystemet. Det ansvaret ligger på utdanningsmyndighetene og ikke arbeidsmarkedsmyndighetene. Dette skillet er viktig for oss. Arbeidsløse personer med redusert funksjonsevne kan for eksempel få støtte til 3-årige høyskoleutdanning.

Ifølge Rune Solberg er effekten av arbeidsformidlingens arbeidsmarkedsopplæring i Norge positiv og mye lik den Anders Forslund redegjorde for fra Sverige. Omfanget av tiltaket har variert med konjunktorene, men i dag er arbeidsmarkedsopplæringskurs først og fremst et tiltak som retter seg til dem med svakest basisferdigheter og dårligst språkferdigheter.

Finland satser på regulær utdanning

Også i Finland er det regulære utdanningssystemet viktig i arbeidsmarkedspolitikken. Her har blant annet den arbeidsløse mulighet til selv å velge hva eller hvor den enkelte vil gå på skole eller studere, enten det er yrkesutdanning eller på høyskole-/universitetsnivå. Ved hjelp av arbeidsløshetsspenger kan man gå på skole eller studere i to år, også på masternivå. Hovedsaken er at man har en plan og at denne blir godkjent av arbeidsmarkedsmyndighetene, fortalte utviklingssjef Heikki Ravantti.

Arbeidsgiverne vil ha mer å si

- Studiene som har vært gjort, har ofte sett på om utdanning leder til jobb. Men hensikten med arbeidsmarkedsutdanningen må også være at arbeidsgivere skal ha lettere for å rekruttere arbeidskraft. Fra arbeidsgiverhold er det viktigste at arbeidsmarkedsutdanningen er etterspørselstyrt, sa Karin Ekanger fra Svenskt Näringsliv. Hun ville også at arbeidsgiverne skulle være å med å utforme utdanningen og helst være med å rekruttere kandidatene.

- Hvis samfunnet satser mye resurser på en slik utdanning, vil man jo også at det skal lykkes.

- Det interessante er at selv om det finnes felles nevnerer så finnes det også store forskjeller mellom de nordiske systemene, men målet er det samme: å få flere i arbeid.

Hun syntes også at det er viktig å få frem og spre kunnskap om hvordan de ulike systemene ser ut.

- Det finnes naturligvis gullkorn å hente fra de ulike oppleggene. Dessuten er det tiltak som er gjennomført, og da ser man bedre hva som kan fungere i praksis. sa arbeidsmarkeds ekspert Karin Ekenger.

Dyre løsninger – men verdt det?

Generalsekretær i Nordens Faglige Samorganisasjon, Christina Colclough, var opptatt av at spørsmålet om kostnader ikke må overskygge hensynet til målet om å få flere i jobb:

- Vi synes det er viktig å spørre seg hva arbeidsmarkedsutdanning koster, men det er også viktig å spørre hva koster det å la være. Vi risikerer å få en større gruppe som står utenfor arbeidsmarkedet. Vi må passe på at det er plass i arbeidsmarkedet til alle, var budskapet hennes.

I Island har partene ansvar

- Hos oss viser det seg at arbeidspraksis er den mest effektive måten å få folk i jobb. 60-70 prosent av dem som får tilbud om arbeidspraksis, kommer ikke på dagpengelistene igjen. Effekten er ikke like høy når det gjelder arbeidsmarkedsutdanningene, sa Gissur Pétursson, direktør i Arbeidsdirektoratet i Island.

Her har de overlatt hovedansvaret for arbeidsmarkedsutdanningen til partene i arbeidslivet. Staten finansierer systemet, som forvaltes av partene i fellesskap.

- Vi har et sentralt organ som styres av partene, og tolv utdanningssentre rundt om i landet. Vi har laget et system i Island der partene ikke kan komme til staten å si at arbeidsmarkedsutdanningen ikke tilfredsstiller arbeidslivets behov, for det er de selv som styrer, sa Gissur Pétursson,

Et prosjekt til felles nordisk nytte?

- Kan vi generere dypere viten og kan vi dele den? oppsummerte Dagfinn Høybråten, generalsekretær i Nordisk ministerråd.

Hans oppgave er som han selv uttrykte det: å destillere felles nordisk nytte ut av diskusjonen mellom landene og partene i arbeidslivet. Da er spørsmålet om nettopp denne diskusjonen egner seg som et prosjekt å gå videre med, som et bidrag til landenes egne diskusjoner.

- Bør vi, og kan vi og trenger vi all den type dypere viten som er mer nyansert omkring målgruppe og tiltak, og dermed egnet for større grad av skreddersøm av respektive lands porteføljer? Det slår meg at hvis man ser at dette har felles nytte vil det være mulig å gå videre på dette sporet. Da må man ta høyde for det som er i gang i dansk regi sånn at vi ikke behøver trække i de samme stiene, men komplettere det Danmark gjør.

Oppfølgende studie og konferanse i 2014

Nettopp denne diskusjonen om effektive arbeidsmarkedsutdanninger vil Island føre videre under sitt formannskap i

Nordisk ministerråd i 2014, og vil blant annet arrangere en større konferanse om samhandlingen mellom utdanning og virksomhetenes behov.

Og som Sveriges arbeidsmarkedsminister konkluderte overfor Arbeidsliv i Norden:

- En dypere sammenlignende diskusjon krever en større utredning. Derfor har vi bestemt at vi skal gjøre en oppfølgende studie av arbeidsmarkedsutdanningene i Norden.



Daniel Tervonen og Andreas Östensson utdanner seg innenfor plate- og ventilasjonsteknikk på Utdanning Nord.

Utdanning Nord gir yrkesutdanning til langtidsledige

Utdanning Nord er en felles nordisk utdanningsinstitusjon som gir individualisert undervisning i over tretti yrkesfag til arbeidsløse finner, svensker og nordmenn. Hit, til Övertorneå, på grensen mellom Sverige og Finland, inviterte arbeidsmarkedsminister Hillevi Engström nordiske kolleger og representanter for arbeidslivet til rådslag. Hva er det som gjør utdanningen så spesiell?

TEMA

10.09.2013

TEKST OG FOTO: BERIT KVAM

Hvorfor ville du invitere kollegene dine nettopp hit?

- Jeg har vært her før, og ble veldig fasinert av at man kunne utdanne folk på fire forskjellige språk og i så mange forskjellige utdanninger. Det er løpende inntak av nye elever. De får en helt individuell studieplan der man ser på hver enkelt person sine forutsetninger, slik at en person kanskje kan gå et halvår, mens en annen må gå et år for å lære seg samme sak. Denne fleksibiliteten synes jeg er særlig interessant, kommenterer Hillevi Engström til Arbeidsliv i Norden.

Elevene vi møter før ministrene ankommer gir uttrykk for det samme:

"Det fine med å gå her, er at jeg kan følge mitt eget tempo", sa en ung norsk gutt som hadde hoppet videregående skole og nå vil fullføre utdanningen. "Det fine med å gå her, er at jeg kan følge min egen studieplan og ta eksamener etter hvert

som jeg lærer nye ting", sa en ung finne. "Her er det mye egenstudier som må til, hvis en skal forstå og lære seg ting, så her er det interesse og disiplin som gjelder," sa en noe eldre svenske som satt og leste i en stor IT-manual på engelsk. Fleksibiliteten i opplegget gjorde at han kunne pendle mellom skolen og hjemstedet der han tok seg av en syk mor.

Hvert år strømmer 500 elever gjennom skolen her. Hver enkelt elev får en tilpasset studieplan og kompetanse i tråd med kravene til utdanningen i Finland, Norge og Sverige. Det er unge som har hoppet videregående skole, langtidsledige som må omskoleres etter sykdom og skade eller omstilling i industrien, og det er arbeidsløse med høyere utdanning. Gjennomsnittsalderen er 37, men aldersspennet strekker seg fra 20 til 60+. I fjor var det en arbeidsløs 62-åring som tok utdanning i programmering. Nå har han fast jobb i Sundsvall, forteller en av lærerne.

IT-utdanningen populær

Dan Robin Einvik fra Honningsvåg i Lofoten var fisker og jobbet på fiskebåt da han skadet ryggen. Det medførte sykemelding i ett år og arbeidsavklaringspenger det neste. Han hadde ikke fullført videregående skole og sto derfor svakt på arbeidsmarkedet. Så fikk han tilbudet fra sitt lokale NAV-kontor om en plass på Utdanning Nord. Her fullfører han videregående skole og tar utdanning i datafag.

- Jeg har alltid vært interessert i data, sier han og smiler fornøyd med tilværelsen.

Han trener, har fått gode venner, det er et godt sosialt miljø, og han møter mange forskjellige mennesker med ulike bakgrunn forteller han. Skolen er også med i EUs Leonardo da Vinci program og har elevutveksling med fem land.

- 2. desember er jeg ferdig med skolen, og da flytter jeg dit hvor jeg får jobb. Innlandet er helt greit for meg, sier Lofotværingen, forandringer er bra, er Dan Robins konklusjon.

Du får et tilbud her som du ikke finner andre steder, som en annen av elevene sa. Tilpasset opplæring kaller Sture Troli, direktør for Utdanning Nord, dette.

- Det vil si at vi ser hvilken bagasje hver enkelt elev har med seg.

Siden 2011 har de utviklet sitt eget system for validering av kompetanse. Systemet bygger på erfaringene lærerne har gjort seg, etter å jobbet mange år i Utdanning Nord.

Validering et system for å måle kvalifikasjoner

- På basis av lærernes erfaringer har vi laget et enhetlig system som alle lærere bruker i dag for å kartlegge og dokumentere den enkelte elevs kompetanse og bakgrunn. Det er grunnlaget for en individuell opplæringsplan til hver enkelt elev.

På slutten av året regner Sture Troli med at Utdanning Nord har en ferdigutviklet modell. Uansett bakgrunn, hvor de kommer fra og om de kan snakke norsk, svensk eller finsk, vil de da kunne kartlegge og dokumentere kompetansen til hver enkelt person. Dette er en tjeneste de vil kunne tilby arbeidsmarkedetatene, bedrifter og andre, og da til en rimeligere penge enn testene som tilbys fra andre tjenesteleverandører i dag.

Økonomien en utfordring. Yrkesutdanning koster mer enn andre utdanninger. Slik det er nå kjøper arbeidsmarkedetatene i landene et visst antall plasser. Sverige har bestilt 145 plasser, Norge 60 og Finland 80 plasser, men de vil gjerne ha flere elever.

- Det sier seg selv. Vi driver utdanning på fire forskjellige språk, tre nordiske og engelsk, vi har tre forskjellige nasjonale læreplaner. Vi driver vekselvis undervisning i vårt bygg og samtidig utplassering i bedrifter. Vi har et nært samarbeid med bedrifter i lokalmiljøet så det er relativt

enkelt for elevene å få utplassering i arbeidslivet. Da står lærerne i kontakt med både elevene og bedriftene for å sikre et godt samarbeid.

- Så har vi i motsetning til andre skoler, fortløpende inntak av elever. Så snart en elev er ferdig utdannet, kommer det en ny elev og overtar plassen. Sånn driver vi på forskjellig nivå hele tiden.

Unge i fokus

- Nå ser vi at nordiske land fokuserer mer på unge arbeidsløse. Det er noe helt annet enn å forholde seg til eldre arbeidstakere som har vært lenge utenfor arbeidsmarkedet. I praksis kan man si at vi kanskje må lære en elev å stå opp om morgenen. Vi må lære dem sosial kunnskap slik at de skal forstå hvordan det er å fungere på en arbeidsplass. Vi bruker åtte uker for å få enkelte elever til å tilpasse seg en virkelighet i arbeidslivet.

Hvordan klarer dere å engasjere elevene som har hoppet av skolen fordi de var skoletrøtte?

- Vår læringsmetode er praksislæring (learning by doing), sier Sture Troli.

- Folk som har falt utenfor systemet hater den formelle skolen, men de er full av læretang. De vil lære. Når elevene kommer til oss får de jobbe, etter hvert kommer de til en erkennelse at hvis jeg skal forstå mer av dette må jeg begynne å lese. Så vi begynner med praksis først. Når elevene kommer i et arbeidsmiljø begynner de å forstå at hvis de vil være med, så kreves det egenstudier.

Hjertesukket er at det er vanskelig å få forståelse for at yrkesutdanning koster.

- Det har alltid vært vanskelig for skoleadministrasjonen å forstå at det er mye dyrere og drive yrkesutdanning enn en vanlig utdanning. Det er veldig populært å skjære ned på yrkesutdanningen, fordi den koster så mye, men det går utover kvaliteten. Da vil du ikke få elever som er gode nok ved utplassering i bedrift, og da går de over i arbeidsløshet.

Behov for informasjon om yrkesutdanningen

Karin Ekanger fra Svenskt Näringsliv etterlyser mer informasjon om spisskompetansen Utdanning Nord leverer.

- Det jeg ser som forbedringspotensial er å spre kunnskap om hvilke utdanninger som har veldig bra resultat. Jeg synes at den lærdommen man kan dra av dette eksempelet er at det behøves et generelt system i de respektive land som viser hvilke utdanningstilbydere som har utdanninger som leder til jobb, og som er dyktige på å få folk ut i jobb.

Christina Colclough, generalsekretær i Nordens faglige samorganisasjon er begeistret over den brede kompetansen skolen gir.

- Jeg syns det er et fantastisk prosjekt. Ikke bare gir det individuell kompetanse tilpasset individet. Det gir også tverrkulturell forståelse. Folk kommer langveis for å utdanne seg her. Da lærer de seg også å flytte på seg, dit hvor jobbene finnes, og de har motet til å gjøre det. Så det er ikke bare den kompetansen de får offisielt på skolen, men det er alt som ligger rundt det. Det er jo herlig å se norske, svenske og finske folk arbeide sammen og med folk fra andre kulturer, som det også finnes her. Meget inspirerende. Noe som kan utvikles. Det som ble sagt fra Utbildning Nords side var at de gjerne ville blir større, men resursene er begrenset. Det er synd når de lykkes så godt.

Spørsmålet går til Hillevi Engström. Økonomien er et problem for Utbildning Nord. Er dette noe du kunne følge opp på nordisk plan?

- Vi følger opp regelmessig. Hvert land har sine representanter i styret så den diskusjonen tar vi på hjemmeplan i hvert enkelt land. Det er viktig.

- Vi trenger penger, understreket direktøren, hva sier du til han?

- Vi har nettopp skrevet under en ny avtale og jeg har ingen tanke om at denne utdanningen ikke skulle fortsette å finnes, sier arbeidsmarkedsminister Hillevi Engström.



Det danska företaget Øens Murerfirma, med 200 anställda, har en lång erfarenhet med att arbeta med ungdomar på kanten och ge dem praktikplats.

Allt fler företag tar ansvar i kampen mot ungdomsarbetslösheten

Vad kännetecknar ett vällyckat projekt att bekämpa ungdomsarbetslösheten? Den danska konsultbyrån Damvad har på uppdrag av de nordiska arbetsministrarna gjort en kartläggning av ungdomsprojekt i Norden där det offentliga samarbetar med olika verksamheter.

TEMA

10.09.2013

TEXT BJÖRN LINDAHL, FOTO: ØENS MURERFIRMA

Det handlar om sommarjobb, praktik och lärlingsplatser. Modellerna är många och anpassade till allt från danska murerfirmor till svenska bankkontor. Råden som ges är ibland motstridande, men det finns också succéfaktorer som nämns av nästan alla av de 24 verksamheterna.

Damvad har samlat råden i tre grupper, de som handlar om vad verksamheten kan göra, vad det offentliga bör tänka på och vad som gör att samarbetet fungerar mellan verksamheten och det offentliga – se faktarutorna.

Mycket är självklart, som att det bör vara fasta kontaktpersoner på bägge sidor. Om mycket arbete måste läggas ned på att hitta en person som kan ta ansvar varje gång, rinner projektet snabbt ut i sanden.

Att det finns en gemensam uppfattning bland myndighetspersonerna om vad som är målet för projektet och en plan för hur det målet ska uppnås är lika viktigt som att det hos verksamheterna finns en uppbackning från de översta

cheferna och att de existerande medarbetarna har en positiv inställning till att de unga ges en chans.

Balansen mellan fast och mjuk

- Den person som den unge ska ha kontakt med ska ha den rätta balansen mellan en fast och mjuk hand – både för att kunna hantera en del av de problem som kan uppstå och för att kunna visa förståelse och empati, skriver Damvad.

Flera av projekten riktar sig mot ungdomsgrupper med stora problem. Det danska företaget Øens Murerfirma, med 200 anställda, har en lång erfarenhet med att arbeta med ungdomar och tar emot 50 praktikanter per år.

Målgruppen är primärt arbetslösa i åldern 18-25 år. Det är nästan utan undantag unga män, som aldrig haft någon anknytning till arbetsmarknaden. Ungdomarna har vanligtvis vuxit upp i socialt belastade områden, är lågutbildade och en stor del av dem har inte avslutat grundskolan. Ungdomarna saknar erfarenhet hur man uppför sig på en arbetsplats och har ofta missbruksproblem.

De första fyra veckorna av praktikperioden handlar därför om att lära ungdomarna hur de ska uppföra sig.

Gemenskapen viktig

- Gradvis kryddas det med olika arbetsuppgifter och man börjar också genomföra morgonmöten, där det ställs fler krav till de unga. I den inledande fasen läggs det mycket stor vikt vid att de unga ska bli en del av gemenskapen och att de ska få beröm och få uppleva att de klarar av saker. De unga har sällan fått mycket beröm tidigare, skriver Damvad.

Så följer den egentliga praktikperioden på 13 veckor på en byggarbetsplats. Lyckas ungdomarna väl med det kan de få ett erbjudande om ett jobb eller en lärlingsplats.

Øens Murerfirma samarbetar med fyra olika kommunala jobcenter, som arbetsförmedlingen kallas i Danmark och dessa har fasta kontaktpersoner. På byggfirman finns det en person som koordinerar verksamheten och fem anställda som arbetar som mentorer. De ansvariga på arbetsförmedlingarna besöker byggarbetsplatserna varannan vecka både för att de unga ska känna att någon håller en hand över dem och för att befästa det goda samarbetet med byggföretaget.

Flera verksamheter betonar goodwill-effekten som projekten ger. Bland exemplen finns svenska ICA-handlare som tar emot praktikanter i perioder på upp till sex månader i sina butiker.

- En viktig framgångsfaktor bedöms av handlarna själva vara att man agerar utifrån ett tydligt affärsnyttaperspektiv. Man erbjuder inte praktikplatserna enbart för att visa på ett socialt engagemang, utan för att bedriva en verksamhet som går med vinst, påpekar en av handlarna.

Finland med egen modell för lärlingar

Systemet med lärlingar är mest utbrett i Danmark. Finland har sin egen modell som kallas läroavtalsmodellen, där teoretisk utbildning varvas med praktik, i nära samverkan mellan skola och arbetsliv. Studenterna studerar på 20 procent av tiden, medan resterande del av tiden sker i form av avlönat arbete på en arbetsplats. Företagen får ett stöd som täcker en del av den lön som studenten får i läroavtalsperioden. Stödet betalas ut efter en behovsprövning, men kan vara så högt som 1 000 euro per månad. Företagen står för mentorer och handledare.

I Norge beskriver Damvad bland annat ett projekt i Hauge-sund där den lokala fotbollsklubben samarbetar med NAV, som arbetsförmedlingen kallas där. Projektet utnyttjar intresset för fotboll och idrott som en ingångsport i arbetslivet. Fotbollsklubben fungerar genom kontakten med sina sponsorer som en länk mellan ungdomarna och arbetslivet.

- De unga har gått från att vara negativa och att inte tro på sig själva, till att bli positiva och ha en känsla av att de klarar av utmaningarna, säger Asle Skjærstad, som leder verksamheten i fotbollsklubben.

Finsk yrkesutbildning: lärlingarna är vuxna och har jobb

De senaste åren har EU-kommissionen varit väldigt intresserad av att skapa fler möjligheter för ungdomar att som lärlingar ta sig in på arbetsmarknaden. Erfarenheterna att arbetsanpassad yrkesutbildning visar att ungdomsarbetslösheten är lägre i länder där ungdomar kan gå i lära och den vägen skaffa sig ett yrke. "Mönsterländerna" finns i det tyska kulturområdet - Tyskland, Österrike och Schweiz – tillika med Danmark och Nederländerna där yrkesutbildningen fungerar erkänt bra.

TEMA

10.09.2013

TEXT: CARL-GUSTAV LINDÉN

De senaste månaderna har diskussionen i EU tagit fart i takt med att allt fler ungdomar går utan jobb. Nu går nästan sex miljoner under 25-åringar och slår dank. Under första kvartalet var ungdomsarbetslösheten 23,5 procent och det finns länder där mer än varannan ung person är arbetslös.

Ny allians

I juli inrättade kommissionen därför "den europeiska alliansen för lärlingsutbildning" där lärdomarna av de tyska erfarenheterna sätts i omlopp. Avsikten är att höja kvaliteten på de lärlingsutbildningar som finns i EU. Det finns ingen enhetlig modell utan utbildningarna byggs upp på olika sätt, till och med i de tyska delstaterna.

Bland dem undertecknat deklarationen finns de europeiska företrädarna för fackföreningar och arbetsgivare. Kommissionen hoppas även på stöd och ekonomiskt bidrag från myndigheter, företag, fackföreningar, handelskamrar, yrkesutbildningsinstitut, ungdomsföreträdare och arbetsförmedlingar.

- Vi måste gå samman och agera nu för att se till att ungdomarna får den kompetens de behöver för att lyckas i livet, sade EU-kommissionären Androulla Vassiliou när alliansen presenterades.

Utredningar visar att lärlings- och praktikplatser ofta leder till ett fast jobb. Likaså ökar en yrkesinriktad högskoleexamen chansen jämfört med allmän högskoleexamen. I Tyskland börjar närmare 200 000 ungdomar som lärlingar sin yrkesutbildning varje år och efterfrågan är stor från företagen.

Populärt i Finland – för vuxna

Runtom i EU varierar praxis inom yrkesutbildningen alltså väldigt mycket.

- Allmänt taget har alla länder egna system för utbildning, med egna drag, säger Seppo Hyppönen, chef för vuxenutbildningsenheten vid Utbildningsstyrelsen i Helsingfors.

Det som kallas lärlingsavtal i officiell EU-svenska benämns läroavtal i Finland. Det omfattar knappt några ungdomar alls, trots ekonomiskt stöd från statens sida. Arbetsgivare som tar sig an en ung person får ett statligt månatligt stöd på upp till 800 euro under det första året, 500 euro under det andra och 300 det tredje - men ändå är deras intresse svalt. Situationen är alltså omvänd jämfört med Tyskland.

Även i Sverige har bidragen nyligen höjts i hopp om att fler företag ska erbjuda arbetsplatser. Målet är att hälften av yrkesseleverna ska omfattas av lärlingsavtal om sju år. En ny anställningsform kallad gymnasial lärlingsanställning skall också introduceras. EU-kommissionen uppmanade i våras Sverige att stöda lågutbildade ungdomar och invandrare bland annat med just ett mer omfattande lärlingssystem.

Även om utbildningsminister Jan Björklund (FP) har talat om ett "regimskifte" ändrar bidragen kanske inte läget eftersom de svenska företagen liksom arbetsgivarna i Finland uppenbarligen är inställda på läroanstaltsbaserad utbildning. En femtedel av alla finländare som skaffar sig en yrkesutbildning gör det genom att vara lärling. År 2011 hade nästan 57 000 personer ett läroavtal, ner från drygt 70 000 personer år 2008 vilket avspeglar statens finansiella åtstramningar och den minskade aktiviteten i näringslivet. Men nästan alla som går på läroavtal är alltså vuxna. De befinner sig redan i ar-

betslivet, men är inte formellt kompetenta för sitt arbete och behöver därför skaffa sig en examen. De är av uppenbara orsaker väldigt motiverade och det innebär att en högre andel av slutbetygen går till dem som varit lärlingar jämfört med elever i yrkesskolor överlag. Sysselsättningsgraden efter studierna är också högre.

Seppo Hyppönen säger att 99 procent av alla som studerar inom läroavtal är vuxna.

- Och det är ju ett mycket flexibelt system.

Regeringen har nu lovat utveckla utbildningsformerna för ungdomar, däribland läroavtal, men detaljerna är än så länge dolda i statsbudgeten för nästa år som ännu inte offentliggjorts.

Social- och hälsovård

Jeanette Harf, utbildningskoordinator vid den svenskspråkiga yrkesskolan Praktikum i Helsingfors, säger att av skolans 1100 elever studerar 110-120 via läroavtal. De är också alla vuxna.

- De flesta finns inom social- och hälsovårdsbranschen, där finns ett stort behov av personal, säger Harf.

Många vill skaffa behörighet för ett jobb de redan sköter, till exempel som närvårdare (i Sverige kallade undersköterskor), och det är ofta arbetsgivaren som tar initiativet eftersom det råder brist på kompetent personal. Det är vanligtvis lätt att placera eleverna eftersom de i praktiken gör samma jobb som tidigare och får lön medan de utbildar sig.

Likaså är det vanligt att vuxenstuderande skaffar sig kompetens för att bli skolgångsbiträden.

Prakticum utbildar även hårfrisörer via läroavtal men för dem är däremot svårare att hitta lämpliga arbetsplatser eftersom arbetsgivarna kräver vissa förkunskaper.

- Vi har också läroavtal för företagare, eko-frisörer, som studerar som vanliga anställda eller som egenföretagare. De har handledare som jobbar inom den branschen eller ett handledande företag.

Av utbildningen är 70-80 procent praktiskt arbete medan resten är teori. Handledaren på arbetsplatsen planerar utbildningen och utvärderar framstegen tre gånger per år.

I Finland kan man utbilda sig till över 300 olika yrken på läroavtal, men tre större inriktningar täcker in 85 procent av eleverna. Studietiden för läroavtal varierar allt mellan 4 månader och 4 år beroende på examen och tidigare kunskap.

Bara för vissa unga

Prakticums rektor Harriet Ahlnäs anser att läroavtal kanske är lämpliga för vissa ungdomar som inte klarar av att studera i en normal skolmiljö och riskerar att marginaliseras.

- Men då måste man hitta en arbetsplats och det är inte lätt för en 16- eller 17-åring.

För flertalet unga är en normal yrkesutbildning enligt henne ändå det bästa alternativet, där det också ingår en arbetslivsperiod som omfattar en sjättedel av studietiden.

Trots de goda avsikterna verkar det alltså som om EU-kommissionen får jobba i motvind i Finland och Sverige.



Siv Jensen har varit partiledare för Fremskrittspartiet sedan 2006.

Borgerlig seger i Norge framgång för fackföreningsfientligt parti

Hur kommer arbetslivet att påverkas av att det fackföreningsfientliga Fremskrittspartiet deltar i en borgerlig regering? Under de 40 år som partiet har existerat har kritiken av LO varit en viktig del av partiets valprogram.

NYHET

10.09.2013

TEXT OCH FOTO: BJÖRN LINDAHL

När rösterna hade räknats ihop efter det norska Stortingsvalet den 9 september blev resultatet som opinionsmätningarna förutspått i flera månader: De fyra borgerliga partierna vann valet och får en majoritet på 96 av de 169 mandaten. De rödgröna fick 72 mandat och Miljøpartiet De Grønne ett mandat.

På måndag 16 september inleds regeringsförhandlingar och skiftet sker troligen i samband med att statsbudgeten läggs fram den 14 oktober.



Erna Solberg på valkampanj i sin hemstad Bergen.

Den självklara statsministern blir Erna Solberg från Høyre. Det skulle vara överraskande om inte Fremskrittspartiet får finansministerposten och placerar sin partiledare Siv Jensen där. Hon ledde i fyra år finansutskottet i Stortinget och lovdades av andra partier för sin insats.

De senaste fyra åren har hon suttit i utrikesutskottet, men det är fortfarande magert med politiska kontakter i resten av Europa. Enligt Fremskrittspartiet liknar partiet mest på det danska Venstre, men intresset är obesvarat från den sidan.

Problem för den nordiska modellen

För den nordiska modellen är partier som Fremskrittspartiet i Norge, Dansk folkeparti i Danmark, Sannfinländarna i Finland och Sverigedemokraterna i Sverige ett problem. De passar inte in i den samförståndsanda mellan arbetsgivare, fackförbund och regering som ofta förknippas med modellen. Fremskrittspartiet är det mest moderata av de fyra partierna, men har alltid gått till attack mot LO. En formulering i valprogrammet som har gått igenom nästan oförändrad under de 40 år som partiet existerat är: "En fritt fungerande arbetsmarknad fungerar inte bra så länge monopolliknande organisationer ingår avtal centralt mellan arbetstagare och arbetsgivare."

Det är förstås LO som det här syftas på.

Fremskrittspartiet har också utmanat arbetarrörelsen genom att arrangera politiska möten på 1:a maj.

Vid valet 2005 gick LO ut och varnade alla sina medlemmar för att rösta på partiet på grund av dess fackföreningsfientlighet. Ändå gjorde 17 procent av LO:s medlemmar det. Fyra år senare ökade Fremskrittspartiet till 22,6 procent i Stortingsvalet.

Jämfört med det blir årets valresultat på 16,4 procent en besvikelse. Men det är partiets tredje bästa resultat och bättre än befarat efter att det drabbats av flera skandaler och dessutom förlorade väljare efter terrordåden den 22 juli 2011.

- Anders Behring Breivik var medlem i Oslodistriktet i Fremskrittspartiet under några år när jag ledde det. Men jag mötte honom aldrig eller hörde talas om honom. Senare lämnade han partiet eftersom det inte passade hans ideologi, säger Ketil Solvik-Olsen, som är Fremskrittspartiets finanspolitiska talesman.

Står för samma linje som høyre

Det sämre resultatet sockras av att Fremskrittspartiet nu ser ut att bli en del av den borgerliga regeringen. I många arbetslivsfrågor har det också samma syn som Høyre, vilket gör att det kan bli svårt för de mindre partierna Venstre och Kristelig folkeparti att hålla emot.

Därför kommer regeringsskiftet i Norge troligen innebära:

- Fler privata lösningar i sjukvården, skolan och vid byggande av infrastruktur.
- Fler visstidsanställda och flexiblare regler för arbete på helgdagar och på natten
- Förmögenhetsskatten tas bort
- Någon form av avdrag som gynnar de som arbetar, som de svenska jobbskatteavdragen.
- Mindre subventionering av jordbruket

Mer kontroversiellt är kravet om att de som tar emot socialhjälp ska ha en "rätt och plikt till aktivitet".

Däremot blir det knappast några större ändringar i finanspolitiken, även om Fremskrittspartiet vill ändra reglerna för hur oljeinkomsterna ska användas. På det området har alla de övriga partierna gjort politiska överenskommelser som är svåra att bryta. Det gäller också klimatpolitiken och hur pensionerna ska beräknas.

IF Metall startar jobbförmedling

Det svenska fackförbundet IF Metall startar en egen ”kompetensbank” i alla avdelningar i landet. Tanken är den ska fungera som en arbetsförmedling och förbättra matchningen mellan arbetsgivare i Norden och medlemmar som antingen är arbetslösa eller vill söka sig vidare.

NYHET

10.09.2013

TEXT: GUNHILD WALLIN

- Vi har tretton procents arbetslöshet i förbundet. Samtidigt behövs arbetskraft. Det går inte ihop. Med Kompetensbanken vill vi bli en länk mellan medlemmarna och arbetsgivarna, så att det ska gå snabbare för medlemmarna att finna nya jobb, säger Stefan Wiberg, chef för arbetslivsutvecklingsenheten på IF Metall.

På Kompetensbanken ska Metalls medlemmar kunna lägga ut sitt CV och söka nya jobb, oavsett om man är arbetslös eller vill söka sig vidare i yrket. Arbetsgivarna å sin sida ska kunna lägga upp sina behov av arbetskraft. Tjänsten är gratis och är även öppen för arbetsgivare från Norge, Finland och Danmark.

Att ett fackförbund startar förmedling av lediga jobb för att matcha arbetssökande med arbetsgivarnas behov, är så vitt Stefan Wiberg vet, unikt. Det bygger på ett beslut på 2011 års kongress, där det bestämdes att IF Metall ska verka för minskad arbetslöshet bland medlemmarna. 2012 drog man igång en försöksverksamhet i sju avdelningar, bland andra i den avdelning som organiserar medlemmar i det krisdrabbade Trollhättan efter Saabs nedläggning. Under försöksperioden, där cirka tusen medlemmar registrerat sig, har man förbättrad verktygen och nu vidgas alltså verksamheten till IF Metalls 37 avdelningar över hela landet.

- Vi ser det som en medlemsnytta. Än är det för tidigt att utvärdera men vi har mött stort intresse och fått många positiva frågor. Vi har också fått minst en ny medlem som ville vara med för att få del av tjänsten. Vi har också haft möten med arbetsgivare från industrin som tycker det är bra, berättar Stefan Wiberg.

Komplement, inte konkurrent

När nu IF Metall gör sig till en aktör på förmedlingsområdet är inte avsikten att konkurrera med Arbetsförmedlingen.

- Kompetensbanken ska vara ett komplement till Arbetsförmedlingen och ett snabbare alternativ. Vi tycker att våra jobb förmedlas för långsamt av Arbetsförmedlingen, vilket

beror på att de har för få resurser och att pengarna styrs fel, säger han.

Stefan Wiberg menar att förbundets ombudsmän har en unik kompetens vad gäller medlemmarnas behov, men också arbetsgivarnas. Eftersom ombudsmännen är ute på arbetsplatserna och har samtal både med arbetsgivare och med medlemmar kan de tipsa om Kompetensbanken och få igång både arbetssökande och matchning mycket tidigare än som idag då det inte går att få hjälp av Arbetsförmedlingen förrän man är arbetslös.

- Vi har lagt ner mycket jobb på Kompetensbanken för att vi ser den som en medlemsförmån vi tror är viktig, säger Stefan Wiberg.

Var femte byggarbetare utstationerad i Sverige

Drygt 18 000 arbetare var i våras utsända av företag från andra länder för att arbeta i Sverige. I bygg- och anläggningssektorn var de utstationerade nästan lika många som en femtedel av Byggnadsarbetareförbundets yrkesverksamma medlemmar. Det visar den första större kartläggningen omfattningen av utstationeringen till Sverige.

NYHET

10.09.2013

TEXT: KERSTIN AHLBERG, REDAKTÖR EU & ARBETSRÄTT

Den 1 juli i år införde Sverige en skyldighet för företag som utstationerar arbetstagare till landet att anmäla detta till en svensk myndighet. Sedan dess måste utländska arbetsgivare registrera sig hos Arbetsmiljöverket och lämna upplysningar om utstationeringen, de utstationerade arbetstagarna och arbetsgivarens kontaktperson i Sverige. Än så länge finns det alltså ingen officiell statistik över hur många arbetstagare som på detta sätt sänds ut för att arbeta i Sverige.

Hur fungerar lex Laval?

Detta har varit en svårighet för den parlamentariska kommitté som ska utreda hur den så kallade lex Laval fungerar i praktiken. Den vände sig därför till arbetsmarknadens parter och bad om hjälp med att ta fram fakta. Inte heller dessa har någon riktig statistik, utan kan bara göra uppskattningar, men LO anser sig dock ha fått fram ett så pass gott underlag att det nu har publicerats i rapporten "Gäst i verkligheten – om utstationerad arbetskraft i praktiken". Rapporten bygger på en enkät till alla avdelningar och regioner i alla medlemsförbund utom ett. 80 procent av dem svarade. Tillsammans representerar dessa ca 90 procent av LO-förbundens medlemmar. Enkäten kompletterades med intervjuer. Rapportförfattarna understryker ändå att det handlar om uppskattningar och att inget förbund har full kontroll över hur omfattande utstationeringen är.

Bygg och skogsbruk har högst andel

Med den reservationen konstaterar det att drygt 18 000 arbetare från cirka 800 utländska företag var utstationerade på LO-området vid undersökningstillfället. De allra flesta, cirka 15 000, fanns i bygg- och anläggningssektorn.

På andra plats kom skogsbruket med cirka 1200 utstationerade, vilket skulle motsvara drygt en tiondel av den totala arbetskraften inom näringsgrenen. På alla andra områden utgjorde de utstationerade arbetstagarna mindre än en procent av arbetskraften.

Hur länge en arbetare är utstationerad till Sverige varierar med bransch och vilken typ av utstationering det är fråga om. Genomsnittstiden sägs variera mellan en månad och ett år. Bygg- och anläggningsprojekt kan ju vara mycket långvariga, men här tycks det vara vanligt att arbetsstyrkan byts ut med sexmånadersintervall. Om arbetarna då lämnar Sverige är de inte skyldiga att betala inkomstskatt här. Men just i byggbranschen är det svårt att kontrollera om arbetarna eller deras arbetsgivare faktiskt åker hem, eller om de går vidare till något annat projekt i en annan del av landet. Flera svarande misstänker att arbetsgivare utnyttjar detta för att undgå de svenska skattereglerna.

3 700 egenföretagare

Merparten av arbetarna kom till Sverige för att arbeta för det företag som de är anställda av. Bara en femtedel kom som uthyrda av bemanningsföretag, och det förekom framför allt i vissa branscher, som lant- och skogsbruk och livsmedelsindustri. Dessutom uppskattade förbunden att det fanns 3 700 utländska arbetare som uppträdde som egenföretagare. Om dessa verkligen är egenföretagare eller om de ska räknas som arbetstagare och omfattas av kollektivavtal och andra arbetsrättsliga regler är mycket svårt för förbunden att avgöra.

LO:s enkät innehöll även frågor om det fackliga arbetet kring utstationering. Att kartlägga hur omfattande utstationeringen är är nämligen bara början för den parlamentariska utredningen. Huvuduppdraget är att ta reda på om arbetsmarknadens parter kan säkerställa att arbetstagarna får de villkor de ska ha efter de lagändringar som gjordes på grund av EU-domstolens dom i det omtalade Laval-målet. Fortfarande bygger utstationeringslagen på att det är fackförbunden som ska bevaka detta – någon myndighetskontroll finns inte – men sedan lagen ändrades har de inga möjligheter att tvinga utländska företag att teckna vanliga svenska kollektivavtal. Det enda de får kräva om de vidtar stridsåtgärder är att arbetsgivaren betalar kollektivavtalets minimilön och vissa andra minimivillkor. Dessutom: om företaget "visar"

att arbetstagarna redan har villkor som ”i allt väsentligt” är minst lika förmånliga kan det vägra att alls skriva på något avtal med det svenska fackförbundet.

Många tecknar kollektivavtal

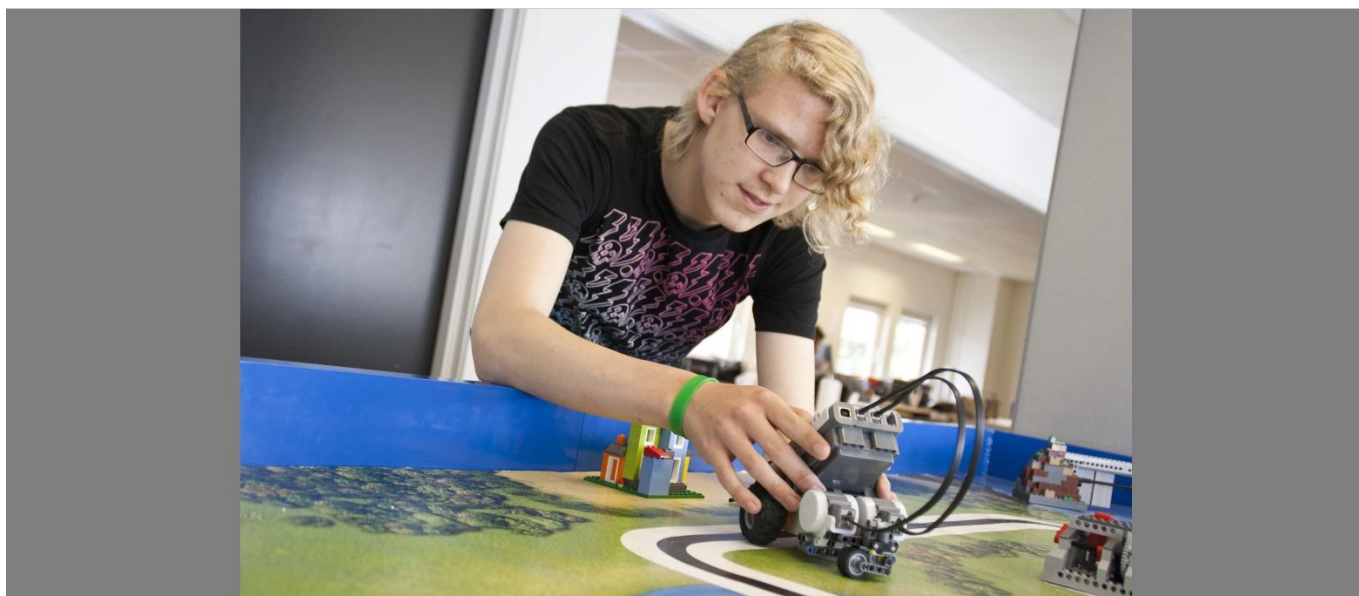
Trots detta är relativt många av de utländska företagen beredda att teckna avtal. Bara fyra av tio förbundsavdelningar uppger att företag har avvisat krav på kollektivavtal, och när avtal sluts är det vanligtvis så kallade hängavtal på de vanliga riksavtalen, inte ”utstationeringsavtal” med minimivillkor. En förklaring är att många inhemska företag som anlitar utländska entreprenadföretag eller bemanningsföretag kräver att dessa ska ha svenska kollektivavtal.

När de utländska företagen vägrar att teckna avtal är deras vanligaste argument att deras anställda redan har löner och andra villkor som motsvarar de svenska. För fackföreningen är det ofta svårt att ta reda på om det verkligen stämmer. I flera fall visade arbetsgivaren inte upp någon som helst dokumentation. I andra fall misstänker fackföreningen att de anställningsavtal och andra handlingar som den får ta del av är falska, så att det finns en dubbel uppsättning dokument, en att visa upp i Sverige och en med sämre villkor som gäller i realiteten. Men eftersom utstationeringslagen inte ställer upp några tydliga krav på vilka bevis som arbetsgivaren ska lägga fram är det riskabelt för den fackliga organisationen att varsla om stridsåtgärder för att tvinga fram ett avtal. Efter Lavalkonflikten har det inte hänt en enda gång, konstaterar rapportförfattarna.

Att en hel del företag ändå tecknar kollektivavtal i Sverige betyder inte att allt är som det ska. Det stora problemet är att det är mycket svårt att kontrollera att arbetsgivaren verkligen följer avtalet när de utstationerade arbetstagarna inte är medlemmar i det svenska fackförbundet. Inom Byggnadsarbetareförbundet anser man att företagen är medvetna om detta och har lärt sig att ”fixa körkort” på den svenska arbetsmarknaden genom att teckna avtal som de inte följer.

LO föreslår lagändringar

LO:s rapport avslutas med en rad förslag till lagändringar. Överst på listan sägs att huvudentreprenören bör bli ansvarig för att alla aktörer i ett projekt följer gällande lagar och avtal. Byggnadsarbetareförbundet, på vars område alltså de flesta utstationerade arbetstagarna finns, nöjer sig inte med att vänta på en (högst osäker) lagändring. Ett av förbundets krav i årets avtalsförhandlingar med arbetsgivarorganisationen Sveriges Byggindustrier var att det nya kollektivavtalet skulle innehålla regler om ett utvidgat huvudentreprenörsansvar. Det gick arbetsgivarna inte med på, men tillsammans tillsatte parterna en arbetsgrupp som ska utarbeta nya avtalsbestämmelser ”för att komma tillrätta med avarter i branschen”. Gruppen ska bland annat studera andra länders system och problemlösningar, ”t.ex. den norska modellen vad gäller entreprenader”. Slutrapporten ska lämnas senast den 15 februari 2014.



Specialisterne er måske den mest kendte danske socialøkonomiske virksomhed. Virksomhedens grundtanke er at vende autisme fra at være en ulempe til at være en fordel. LEGO Mindstorm robotten bruges for at teste, hvor logisk kandidaterne tænker.

Flere socialøkonomiske virksomheder på vej i Danmark

Både Norden og EU arbejder på at fremme socialøkonomiske virksomheder. I Danmark er regeringen på vej med en ny strategi.

NYHET

10.09.2013

TEKST: MARIE PREISLER, FOTO: SPECIALISTERNE, HELLE MOOS, BJÖRN LINDAHL

Flere virksomheder skal drives og bruge deres overskud på at fremme sociale formål. Det arbejdes der på i både EU og Norden. I Danmark vil regeringen nu give socialøkonomiske virksomheder en konkret håndsrækning.



Social-, børne- og integrationsminister Annette Vilhelmsen fra partiet SF lovede at styrke indsatsen for virksomheder med sociale formål som drivkraft, da hun 4. september 2013 præsenterede en række anbefalinger fra et udvalg for socialøkonomiske virksomheder, som hun selv har nedsat:

- Socialøkonomiske virksomheder bliver mere og mere anerkendt for deres nye måder at bruge erhvervsdrift til at få flere mennesker med sociale problemer knyttet til arbejdsmarkedet. Jeg vil arbejde for, at vi får udbredt kendskabet til de socialøkonomiske virksomheder, sagde ministeren.

Udvalget anbefaler blandt andet en officiel registrering af socialøkonomiske virksomheder, en oplysningskampagne, bedre vejledning og finansieringsmuligheder for virksomhederne og en styrket kompetenceindsats. Disse anbefalinger skal Annette Vilhelmsen nu drøfte med resten af regeringen, hun har på forhånd nedsat et tværministerielt koordineringsforum, og der er allerede i finansloven for i år afsat midler til nogle af de kommende initiativer.

En sektor i stærk vækst

Både danske og internationale erfaringer viser, at socialøkonomiske virksomheder kan bidrage til at løse nogle af de helt store samfundsmæssige udfordringer. De har ikke som mål at generere overskud til aktionærer, men fungerer ellers som almindelige virksomheder, der skal kunne løbe rundt. Det giver dem et helt unikt potentiale i forhold til

at opkvalificere og inkludere udsatte personer i arbejde og derved give udsatte grupper fodfæste på det ordinære arbejdsmarked og et mere værdigt liv.

Derfor anbefaler ministerens udvalg, at socialøkonomiske virksomheder fremover skal løse flere væsentlige samfundsmæssige udfordringer, og at der opbygges en stor og mangfoldig sektor af socialøkonomiske virksomheder i Danmark. Den opfordring kommer ikke fra hvem som helst: Udvalget har indtil for nylig været ledet af en af dansk erhvervslivs toneangivende topfolk, tidligere Novo Nordisk-chef Mads Øvlisen.

Udvalget har opstillet en række visioner for at lykkes med socialøkonomisk virksomhed:

- Hensigtsmæssig lovgivning og offentlige samarbejder
- Højt kendskab til den socialøkonomiske sektor
- Højt kompetenceniveau i den socialøkonomiske sektor
- Gode finansieringsmuligheder. Investorer skal være villige til at indskyde risikovillig og langsigtet kapital
- Sociale hensyn skal være parameter i offentlige udbud, og der skal indgås mange partnerskaber med private virksomheder og det offentlige.

Foreløbig er der langt fra vision til virkelighed: Der er ikke mange socialøkonomiske virksomheder, og de er generelt små, men antallet er i stærk vækst, viser en kortlægning af den danske socialøkonomiske sektor, som udvalget også har fået foretaget. Så det kræver et langt sejt træk at øge antallet og der er brug for en national strategi, fastslår udvalget.

Optager hele verden

At socialøkonomiske virksomheder kan gavne samfundøkonomien og skaffe udsatte grupper i beskæftigelse optager beslutningstagere over hele Europa. EU-Kommissionen fremlagde i 2012 "The social business Initiative". Her beskriver kommissionsformand José Manuel Barroso socialøkonomiske virksomheder som "en potentielt meget magtfuld nøgle til forandring og vækst, som Europa ikke alene skal være en del af men bør stå i spidsen for". EU-kommissionens viceformand og kommissær for Industri og Entreprenørskab, Antonio Tajani kalder ved samme lejlighed socialøkonomiske virksomheder for "et godt eksempel på en tilgang til at drive forretning, der på én gang er ansvarlig og bidrager til vækst og job".

Storbritannien har en lang tradition for at stimulere socialøkonomisk virksomhed og har i dag over 70.000 socialøkonomiske, som bidrager med op mod 20 milliarder pund til den engelske økonomi og har næsten en million ansatte. En af de mest kendte er tv-kokken Jamie Oliver's Fifteen.

Nordisk Ministerråd har netop nedsat en fællesnordisk arbejdsgruppe om socialt entreprenørskab, der skal kortlægge indsatser, der kan stimulere socialt entreprenørskab og so-

cial innovation i Norden som middel til at inkludere udsatte grupper i arbejds- og samfundslivet. Det sker som element i programmet Holdbar Nordisk Velferd, hvor et af hovedformålene er at fremme forskning og udvikling af kundskaber og modeller, som kan bidrage til velfærd for alle.



En international fortaler for socialøkonomisk virksomhed er Muhammad Yunus, nobelprismodtager og grundlæggeren af banken Grameen Bank. Han samarbejder med den multinationale Danone-koncern om en social virksomhed i Bangladesh og har skrevet en bog om, hvordan socialøkonomisk virksomhed både kan nytænke udviklingsbistand og skabe nye sociale løsninger i de vestlige velfærdsstater. Han var hovedtaler ved en konference i Danmark om dette emne i januar 2013, inviteret af det danske Udenrigsministerium.

Bedre og billigere beskæftigelsespolitik

Seniorforsker ved Socialforskningsinstituttet Frederik Thuesen har kortlagt danske socialøkonomiske virksomheder på vegne af Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering og for Socialministeriet. Han finder det logisk, at interessen for de socialøkonomiske virksomheder boomer netop nu:

- Der er massiv interesse blandt politikere i både EU og herhjemme. Landene håber at socialøkonomiske virksomheder kan være med til at sikre udsatte grupper en mere meningsfuld dagligdag og mere for pengene i arbejdsmarkedspolitikken.

Han peger på, at der i dag bruges mange penge på aktivering af udsatte grupper, hvor det ene forløb ofte afløser det andet, uden at det nødvendigvis fører til job.

- Når en socialt udsat får job i en socialøkonomisk virksomhed er det meget tænkeligt, at det fører til en stærkere arbejdsmarkedstilknytning, fordi den type virksomheder er gearret til at tage de nødvendige hensyn, siger han.

Anders Lynge Madsen, direktør i Social-, børne- og Integrationsministeriet, ser tre forklaringer på den store politiske interesse for socialøkonomiske virksomheder i både Norden og resten af verden:

- Det er et område i stor vækst, og det er der flere forklaringer på. Dels et generelt ønske om at skabe innovation og fornyelse i erhvervslivet. Dels er alle lande optaget af at finde nye veje til at få udsatte grupper integreret på arbejdsmarkedet. Og samtidig er mange store virksomheder og fonde interesserede i at udvise social ansvarlighed og kan konkret udrette noget ved at investere i socialøkonomiske virksomheder, siger han.

Arbeidsrettet bistand – et organisert anarki?

Alle sliter med å øke arbeidsdeltakelsen for personer med nedsatt arbeidsevne. Er hjelpeapparatet selv det største hinderet?

FORSKNING

09.09.2013

AV KNUF FOSSESTØL, FORSKNINGSLEDER VED ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET

Ofte fokuserer man på den enkelte arbeidssøkers kompetanse eller motivasjon eller på arbeidsgivernes fokus på lønnsomhet og produktivitet som forklaringer på manglende arbeidslivsdeltakelse. Men kan det være slik at selve det systemet som skal bistå den enkelte til å få en individuelt tilpasset arbeidsrettet bistand i seg selv representerer en hindring for å nå dette målet?

Styring forutsetter at det er en tydelig forbindelse mellom de målene som skal nås og de midlene som velges. Hvis målet er å øke arbeidslivsdeltakelse hos brukerne, og det offentlige og tiltaksapparatet er virkemidler for å nå dette målet, så må det være en forbindelse mellom hva som foregår her og hva man ønsker å oppnå. Ut fra modellen skulle man anta at det var en klar rolle- og ansvarsdeling mellom de ulike aktørene som inngikk i oppgavekjeden basert på kunnskap om hva som virker for hvem, og som kunne kontrolleres i etterkant.

Slik er det imidlertid ikke.

For det første skal regelverkene knyttet til tiltak og inntektssikring ivareta flere hensyn på en gang. Mens de vurderingene som ligger til grunn for tildeling av arbeidsrettede tiltak skal fokusere på den enkeltes muligheter og ressurser, så skal de vurderingene som ligger til grunn for inntektssikringen være knyttet til sykdomsvilkåret. Å vurdere om noen kan arbeide, og å vurdere om de har en rett til inntektssikring er veldig ulike oppgaver. Siden folk må ha noe å leve av er det lett at fokuset på pengene får større oppmerksomhet enn fokuset på arbeidsmulighetene, særlig hvis veileder har mye å gjøre.

For det andre kan arbeidsdelingen mellom de som bestiller og de som utfører tjenestene være uklar. I utgangspunktet er det å avklare og følge opp brukere kjerneoppgaver for NAV-kontorene. Som følge av stor arbeidsbelastning har kontorene i stor grad benyttet seg av muligheten til å kjøpe slike tjenester på markedet. En konsekvens av dette er at tiltaksleverandørene ofte vet mer om brukeren enn det veilederne på NAV-kontoret gjør. I tillegg kjenner leverandørene ofte bedre til de tiltakene brukerne skal henvises til enn veiled-

erne. Dette gjør at leverandørene ofte er de som sitter på kompetansen til å bestille tjenester.

For det tredje reises det spørsmål om kvaliteten på det arbeidet både NAV-kontorene og tiltaksleverandørene gjør. For tiltaksleverandørene kan det se ut som veilederne på NAV-kontorene gjør arbeidsevnevurderinger uten at det er gjort noen kartlegging av arbeidsevnen, at behovsvurderingen er dårlig dokumentert, og som følge av dette at kvaliteten på henvisningene og bestillingene blir for dårlige. På grunn av stor arbeidsbelastning henviser veilederne for å bli "kvitt brukerne for en periode", og manglende kvalitet på henvisningene gjør at "det er hipp som happ hvor brukerne havner", som kunnskapsrike aktører uttrykker seg. For tiltaksleverandørene innebærer dette mye usynlig ekstraarbeid, særlig fordi de måles på hvor lang tid søkerne er i systemet, og på antall formidlinger. For NAV kan det derimot se ut som tiltaksleverandørene "strekker varigheten av tiltakene", de bruker dem opp til maksgrensene noe som kan føre til innelåsing og manglende formidlingsfokus. Dette forsterkes av at tiltakene både skal gi varig tilrettelagt arbeid, drive arbeidstrening og få folk ut i arbeid.

Endelig er det ingen enighet verken blant fagfolk eller politikere om hvilken type organisering som er best egnet for å organisere relasjonen mellom staten og tiltaksleverandørene. Skal man øke innslaget av konkurranse, eller skal man øke innslaget av samarbeid og nettverksstyring, eller skal NAV-kontorene selv produsere disse tjenestene? I dag forfølger man alle strategiene på en gang. Man konkurranseutsetter avklarings- og oppfølgingstjenester, gir samtidig forhåndsgodkjente bedrifter anledning til å levere disse tjenestene, samtidig som man gjør forsøk med insourcing av de samme tjenestene.

På denne måten avviker praksis fra den modellen for effektiv styring som vi skisserte innledningsvis: Målene er flere og motsetningsfylte. Det er ingen klar arbeidsdeling mellom bestiller og utfører. Kvaliteten på arbeidet varierer, og mange andre forhold enn kvalitet, for eksempel behovet for å bli kvitt saker, ligger til grunn for beslutningene som fattes. I

tillegg opererer man med flere og motsetningsfylte styringsmodeller på en gang, det offentlige skal produsere tjenestene selv, man konkurranseutsetter dem eller anskaffer dem fra skjermet sektor. Slik finner vi ingen tydelig mål mid- del tenkning, med tette koblinger mellom de ulike aktørene som inngår i dette systemet. Mer enn en tydelig formell struktur ser vi et organisert anarki. Det kjennetegnes av usikkerhet om hvem som deltar i beslutningsprosessene, hva som betegnes som de viktige problemstillingene og hva som skal anses som gode løsninger. Resultatet er økt kompleksitet og en uoversiktlig, tvetydig og lite forutsigbar situasjon, hvor de som skal styre, veilede og bruke systemet ikke forstår an- net et fragment av det som foregår, og hvor egeninteressen til ulike aktører kan få sterkt gjennomslag.

På denne måten kan hjelpeapparatet selv bli et hinder for måloppnåelse. Spørsmålet er hvordan det er mulig å designe et slikt system slik at det blir et virkemiddel for oppgaveløs- ning, mer enn for vilkårlighet og egeninteresse? Og mens vi tenker på dette kan det være en trøst eller dypt urovekkende, som man ser det, at nærmest uavhengig av konjunkturer og organisering så går 4 av 10 til stønad uten jobb, 4 går til jobb, mens 2 forsvinner ut av registrene.

Innlegget bygger på rapporten

”Nødvendig differensiering eller overlappende tiltak?

Evaluerings- og oppfølgingstiltak i NAV

av Knut Fossetøl, Pål Børing og Ingebjørg Skarpaas.

AFI rapport 13/2012



Christina Colclough är fascinerad av den nordiska samförståndsmodellen

Efter nära 30 år i Norden är dansk-brittiska Christina Colclough, ny generalsekreterare för Nordens Fackliga Samorganisation, NFS, fortfarande fascinerad av den nordiska välfärds- och arbetsmarknadsmodellen. Det är den som skapar innovationer, konkurrenskraft och produktivitet, hävdar hon.

PORTRETT

08.09.2013

TEXT OCH FOTO: GUNHILD WALLIN

- Välfärdsstatens universalism är det yppersta, största och vackraste. Den skapar lika möjligheter och en sammanhållning som också präglar arbetslivet, säger Christina Colclough.

Att alla barn får gratis utbildning, oavsett föräldrarnas inkomster, att universiteten i princip är öppna för dem som vill, att alla har samma rätt till sjukvård är i förlängningen det som gjort de nordiska länderna till några av de mest konkurrenskraftiga i världen, hävdar Christina Colclough. Vår nordiska välfärdsstat skapar lika möjligheter för alla

oavsett utbildning och oavsett hur mycket pengar där finns på bankkontot. Detta system kan man också se på arbetsplatsen. I nordiska företag vågar alla medarbetare delta i arbetsplatsens utveckling. Även den nykomne eller den som saknar formell utbildning törs göra sin röst hörd och komma med förbättringsförslag och räknar med att bli lyssnad till. Traditionellt sett har avstånden mellan högste chefen och "mannen på golvet" sällan varit lång. Detta är de nordiska ländernas styrka, menar hon.

- I Norden säger fackliga förtroendevalda ”vi” om sina företag, medan man i de flesta andra länder säger ”det” eller ”de”. ”Vi:et” är tecken på en samarbets- och konsensuskultur som är djupt centralt i ett innovationstänkande, säger Christina Colclough.

Uppskattar ögonblicket

Hennes påståenden vilar på vetenskaplig grund. I december förra året doktorerade hon vid Köpenhamns universitet just om det sociala kapitalets betydelse för innovation och lärande. Att avhandlingen blev färdig har sin alldeles egna historia. För några år sedan blev Christina Colclough allvarligt sjuk. Hon opererades för en hjärntumör med lång och svår konvalescens som följde. Avhandlingspärmarna hamnade på vinden. Men när det 2011 fanns tecken på att sjukdomen återkommit bestämde hon sig – avhandlingen skulle bli klar. Sommaren 2011 och 2012 satte hon sig på Köpenhamns universitet och jobbade sexton timmar per dag. Avhandlingen blev klar och tecknen på att sjukdomen kommit tillbaka visade sig vara fel - idag är hon frisk.

- Sjukdomen har förändrat mig. Idag tar jag inget för givet. Jag tror man ska leva livet och göra vad man kan och inte skjuta upp saker man önskar. Faran med att vara ideologisk är att man lever och verkar framåt. Jag har lärt mig att uppskatta här och nu och det är en fantastisk känsla, säger Christina Colclough.

Den röda tråden

Delaktighet, rättvisa, social trygghet och möjligheter för alla, oavsett bakgrund och föräldrarnas inkomster, framstår också allt tydligare under vårt samtal som den röda tråden i Christina Colcloughs liv. När hon målande berättar om sin bakgrund är det som om pusselbit efter pusselbit lägger sig till rätta. Varje erfarenhet har gjort henne starkare i tron på välfärdsstaten och den nordiska samförståndsmodellen.

Barndomsåren i England är en av pusselbitarna. Mamma är danska och pappa är engelsman. Båda var lärare och djupt samhällsengagerade. Aftonmåltiden var helig tid, samtalstid. Då samlades familjen och Christina och hennes bror uppmuntrades och utmanades att ha åsikter om det mesta. Pappan var rektor för en stor skola i fattiga områden. Där startade han ett ”community center” för att ge barnen roligare och bättre alternativ. Men så kom Thatcher. Pengar drogs in och skolan hotades med nedläggning. Hennes föräldrar ogillade utvecklingen, mildt sagt, och bestämde sig för att lämna England och flytta till Danmark.

- Vi brukar säga att vi blev politiska flyktingar, eftersom vi inte ville leva i Thatchers Storbritannien, säger Christina Colclough..

Hon ler när hon säger det, men det finns allvar bakom leendet. Hennes första hemland Storbritannien, utvecklades under den konservativa Thatcherregimen på ett sätt som hon än i denna dag ogillar och som stred mot familjens värdegrund.

- Om någon tror på det goda i ett klassamhälle vill jag gärna ta den personen i handen och ordna en flytt till ett av Londons fattiga områden, säger hon.

En annan slags skola

Elva år gammal, utan att kunna ett ord danska, kom hon från en skola som byggde på disciplin och elitistiskt tänkande till en helt annan slags skola i Svendborg på Fyn.

- Den danska skolan var ett äventyr och helt annorlunda än den engelska. I Danmark kallade elever och lärare varandra vid förnamn, dagarna i skolan korta, och samtal och dialog var uppskattade. Läraren kunde plötsligt fråga ”vad tycker du?” Jag var verkligen inte van vid det, berättar hon.

Det gick otroligt snabbt att bli dansk och hon blev kvar i Danmark tills hon tagit studenten. Då väntade världen och hon reste och jobbade sig runt världen i flera år. Resandet skapade en ny pusselbit – en insikt om hur olika människors villkor är och hur ojämnt välbståndet är fördelat. Varför är det så? Det var den frågan Christina Colclough tog med sig till Köpenhamns universitet. Vad skulle hon studera för att få svar? Det blev kulturgeografi och ett växande intresse för Europa. Ett år vid Lancaster University i England resulterade i en master i ”political economy” och en belöningsresa till Cuba. I flera månader bodde hon i Havana, dansade salsa och sålde cigarrer. Det blev en förändrande resa, en insikt i vad frihet betyder och att hon som turist aldrig kunde dela villkoren med de människor hon lärde känna och blev vän med.

- Vi kunde inte bli riktigt jämställda för jag kunde ju åka därifrån och det kunde inte de. Det innebar också att de ville ha något av mig. Jag var ju en idealist och det gjorde ont. När jag kom hem bar jag med mig en väldig mix av känslor, berättar Christina Colclough.

Väl hemma kom hon – efter en hel del turer och med- och motgångar - så småningom att börja forska om facket och den nordiska modellen. När hon 2007 uppmuntrades att söka jobbet som generalsekreterare på NFU, Nordic Financial Unions, var hon igång med sina Ph D- studier. Hon fick jobbet och flyttade till Stockholm med en drivkraft att vilja professionalisera facket. Avhandlingen fick vänta.

- Det var fantastiskt. Där fick jag kombinera min kunskap om arbetsmarknaden och tillåta att min ideologi fick ta plats. Jag slapp forskarens objektiva hållning och kunde drivas av min känsla för vad som är rätt, säger hon.

Djävulens advokat

Efter fem år på NFU ville hon gå vidare och uppdraget på NFS innebär en ny utmaning. Hon har många idéer, men är en aning försiktigt med att konkretisera dem. Först ska hon resa runt i Norden och träffa alla organisationer för att lyssna till vad de vill. Med nio miljoner medlemmar ser hon dock en framtid där NFS har ett starkt varumärke som ett kunskapscenter för nordens fackförbund, en verksamhet där man jobbar för hållbart och konkurrenskraftigt nordiskt arbetsliv. Dit

ska man kunna vända sig när man vill veta eller få utredningar gjorda om den nordiska modellen och den nordiska arbetsmarknaden.

- Vi måste ta utgångspunkt i hur vi vill att omvärlden ska uppfatta oss. Svaret på det styr vad vi ska göra. Idag har NFS en stor vision och eftersom jag ofta tar rollen som djävulens advokat vill jag fråga – vad gör NFS inte? Är det trovärdigt att försöka ändra hela världen? Kanske skall vi fokusera på färre saker, och bli känd som den organisation, där vet och kan mycket om lite färre saker. Så vad styrelsen vill se oss som, blir avgörande för vad vi ska göra, säger Christina Colclough.

Hon poängterar att det arbete som inte syns existerar inte. Nyttä är att prata med Nordens arbetsmarknadsministrar, påminna dem om arbetsplatsen viktiga ”vi”. Nyttä är till exempel också att publicera en debattartikel, även om det bara förändrar synsättet hos en enda person. Grundläggande är, hävdar hon, att hela tiden tänka att det NFS gör ska skapa värde.

Med oro ser hon att det finns en slags självförtroendekris i Norden. I krisens spår passar många företag på att göra sig av med många anställda, trots att verksamheterna egentligen går bra. Det skapar otrygghet på arbetsplatserna och det ”vi”, som Christina Colclough ser så centralt för innovation, konkurrenskraft och framgång hotas. Är man inte trygg vill man inte, eller törs inte dela sin kunskap. Arbetskulturen hotas.

- Vi måste hålla fast vid det som är unikt med den nordiska arbetsmarknaden, alltså samarbetsmodellen och parternas centrala roll. Det har visat sig så framgångsrikt, säger Christina Colclough. Norden kommer i fortsättningen inta att var bland de mest konkurrenskraftiga länder i världen om vi börjar efterlikna andras sätt att göra det på. Vi skal våga hålla fast och utveckla våras nordiska modell.

Direkt från Helsingfors: Så var sagan slut

Så var det klart: satsningen på telefoner med operativsystemet Windows Phone misslyckades. Nokias mobildivision är såld till Microsoft. Affärsområdet som lyfte Finland ur den ekonomiska krisen i början av 1990-talet hamnar därmed i amerikanska händer. En global och expansiv epok i landets ekonomiska historia är förbi och en symbol för det moderna Finland försvinner.

KOMMENTAR

04.09.2013

TEXT: CARL-GUSTAV LINDÉN

Jätteaffären, värd mer än 5,4 miljarder euro, försatte delar av landet i chock, även om svårigheterna med mobiltelefonerna varit allmänt kända.

- Det är ju som Statoil skulle ha sålts till Shell, var en norsk reaktion.

Affären berättar mycket om hur snabba svängningarna är inom konsumentvaror. För bara några år sedan dominerade Nokia marknaden för mobiltelefoner totalt. Marknadsvärdet var i ett skede uppe i 260 miljarder. Sedan gjorde ledningen en rad strategiska misstag och föll egentligen ganska långt på sin egen förträfflighet.

För de närmare 5000 personer som berörs av affären i Finland vänds ett nytt blad i den personliga historien. Oron är stor över vad den amerikanska datajätten tänker göra i Finland. Microsofts högsta chef Steve Ballmer och Nokias avgående chef Stephen Elop åkte direkt efter presskonferensen den 3 september runt i Finland för att lugna ner anställda som nu får en ny arbetsgivare med säte på den amerikanska västkusten. I Finland går 1 600 personer i Esbo över till Microsoft, hela 1 500 personer jobbar i lilla Salo medan omkring 1 000 berörs i Tammerfors och 500 i Uleåborg.

Deras oro kanske är befogad. Elop flyttar tillbaka till Microsoft varifrån han kom för tre år sedan, möjligen för att ersätta Ballmer. Nokia har under Elops ledning redan sanerat sin verksamhet med hård hand och tusentals anställda i Finland har blivit överflödiga. Delar av bolagets personal har tagits över av konsultföretag som Accenture, HCL och Tata Consultancy Services men för många slutade detta med arbetslöshet.

Nokias ledning har anklagats för att låta andra företag ta hand om sitt eget smutsiga byke, uppsägningarna. Det är ju inte säkert att de erfarenheterna är giltiga nu eftersom Microsoft inte är känt för att ställa sina anställda på bar backe.

Globalt jobbar 32 000 med mobiltelefoner så affären får konsekvenser för tiotusentals familjer världen över.

I framtiden arbetar omkring 6000 personer för Nokia i Finland, som nu koncentrerar sig på mobilnätverk, digitala kartor och sin omfattande patentportfölj. Med konkurrenskraftiga produkter, en stark kassa i botten och lönsam verksamhet talar det mesta för att de kan bereda sig på expansion och tillväxt. Och så kan politiker, forskare och journalister väcka liv i den ekonomiska landskampen och jämförelserna med Sverige igen eftersom Nokia och svenska Ericsson åter konkurrerar i samma kategori.

AIN har tidigare rapporterat om Nokias uppsägningar och om hur före detta anställda med Nokias stöd startar egna företag liksom om hur bolaget i sin tid skapade sin starka företagskultur med nordisk prägel.

Det finns all orsak att komma tillbaks till hur det nya Nokia växer fram och vad det blir av Microsoft i Finland.