

Portrett

Palestinsk, kvinna, dyslektisk - och framgångsrik företagare i Island

Nyhet

Lex Laval revideras i Sverige - men vad blir effekten?

I Fokus

Ut ur fackbastun – in med jämställdhet!

Nyhet

NIVA Education satsar på kurser på nätet

06. Mars 2017

Tema: Kvinnorna och makten på arbetsmarknaden



Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 2/2017



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)



REDAKTØR-
ANSVAR

Innhold

Stagnation for jämställdheten i Norden men allt fler kvinnliga ledare inom arbetslivet	3
Ut ur fackbastun – in med jämställdhet!	6
I Värmland är humor ett verktyg för jämställdhet	11
NIVA Education satsar på kurser på nätet.....	14
Lex Laval revideras i Sverige - men vad blir effekten?.....	16
Bristen på positiva förväntningar ett hinder för ungdom med psykiska problem att få jobb	17
Kan inflytandekaféer och demokratihjältar få oss att må bättre?	20
Faldende livstilfredshed blandt Nordens unge	23
Camilla Stoltenberg: Norden bør samarbeide for å gi unge bedre psykisk helse	25
Palestinsk, kvinne, dyslektisk - og framgångsrik företagare i Island	27

Stagnation för jämställdheten i Norden men allt fler kvinnliga ledare inom arbetslivet

Det blev ingen ändring samlat sett för de nordiska kvinnorna i fördelningen av makten under det gångna året. Men det har skett en ytterligare polarisering mellan länderna, visar Arbeidsliv i Nordens jämställdhetsbarometer. Den 8 mars varje år ser vi om det är en man eller kvinna på 24 olika maktpositioner i varje land. 200 poäng delas ut och full jämställdhet innebär att kvinnorna får 100 poäng. I år fick de 64.

TEMA

05.03.2017

TEXT OCH DIAGRAM: BJÖRN LINDAHL

Jämfört med 8 mars 2016 är det samma summa. Som högst, 8 mars 2015, kom kvinnorna upp i 67 poäng.

Eftersom det gått både upp och ned i de olika länderna har det samtidigt skett en polarisering. Norge stärkte sin ställning som Nordens mest jämställda land om man ser på 13 ministerposter, 5 maktpositioner bland arbetsmarknadens parter och fem symboliskt viktiga positioner (se faktarutan för hur mätningen görs).

Norden



I år får Norge ytterligare två poäng eftersom Kari Sollien blev ordförande för akademikernas fackförbund. Landet får därmed 24 poäng. Gränsen för full jämställdhet i varje land går vid 20 poäng.

Finland ligger kvar på jumboplats med bara fyra poäng. I Sverige och Island förlorar kvinnorna ett poäng, medan de vinner ett i Danmark. Därmed blir den nordiska poängfördelningen på följande sätt:

Land	Ändring	Poäng
Danmark	+1	12
Finland	-	4
Island	+1	9
Norge	+2	24
Sverige	-1	15
Norden	+1	64

Trots det som kan se ut som en stagnation har det varit några segrar för kvinnorna. För första gången har en kvinna blivit fiskeriminister på Island, ett land där den posten räknas som en av de viktigaste.

Den mest markanta tendensen är emellertid att arbetslivsfrågorna håller på att gå över i kvinnornas händer. Mest tydligt är det i Norge där både LO-ledaren och arbetsgivarorganisationen NHO:s direktör är kvinnor. Även tjänstefacket och de två akademikerförbunden leds av kvinnor. Dessutom leds Spekter, en arbetsgivarorganisation för privata och offentliga verksamheter med 200 000 anställda, av en kvinna.

Slutligen är arbetsministern också en kvinna, Anniken Hauglie.

Utvecklingen tar tid. Det är nu 16 år sedan Wanja-Lundby Wedin blev den första kvinnliga LO-ledaren i Sverige på 102 år. Efter ett halvt år följdes hon av Gerd-Liv Valla i Norge. Sedan dröjde det till 2015 innan Lizette Risgaard valdes till LO-ordförande i Danmark. Som vår medarbetare i Finland

rapporterar är en förändring nu på väg att ske även där (Ut ur fackbastun – in med jämställdhet!).

På Island blev Ólafía B. Rafnsdóttir den första kvinnliga ordföranden på 122 år i handelsförbundet VR 2013. Ett år senare blev hon förste vice ordförande i ASÍ, som motsvarar LO i de skandinaviska länderna.

Även på arbetsgiversidan finns det nu kvinnliga ledare. Carola Lemne är direktör i Svenskt Näringsliv i Sverige, där arbetsministern heter Ylva Johansson. Kristin Skogen Lund sedan fem år är direktör för NHO i Norge.

Breddar man urvalet så att man ser på alla de 16 fackförbund från Norden och de tre självstyrande områdena som är medlemmar av Nordisk facklig samorganisation leds åtta av förbunden av kvinnor och åtta av män (se faktaruta) Tillsammans har fackförbunden nio miljoner medlemmar.

Under det gångna året har det varit en regeringsombildning i Danmark den 28 november 2016, då Lars Løkke Rasmussen bildade sin tredje regering. Det blev också, efter tio veckors långa förhandlingar, en ny isländsk regering den 11 januari i år.

Att jämföra maktpositioner på olika ministerposter är inte lätt. För det första varierar antalet ministrar i de olika regeringarna. Sverige har flest, 24 ministrar, Danmark har 22 och Norge 19. Så är det ett större hopp till Finland, med bara 14 ministrar. Den nya isländska regeringen har 11 ministrar, mot nio i den förra regeringen.

Dessutom kommer den politiska makten också av erfarenhet.

- Lavrov är en politisk räv, mycket erfaren och det är faktiskt jag också, sa Sveriges utrikesminister Margot Wallström nyligen när hon mötte sin ryske kollega, Sergej Lavrov för första gången sedan EU införde sanktioner mot Ryssland.

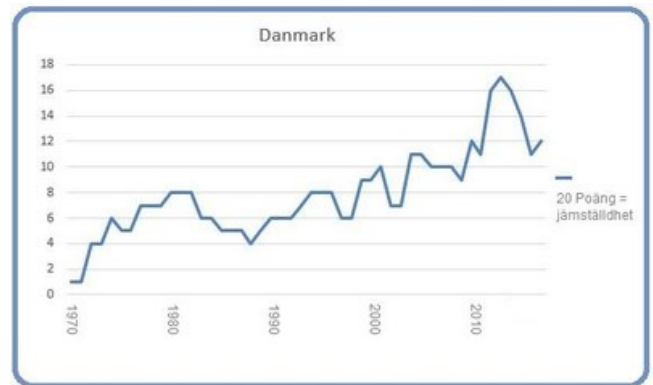
Hon har också blivit känd för att hon infört en feministisk utrikespolitik.

Under den period som vi har sett på maktfördelningen i Norden, 1970-2017, har

- Sverige haft åtta statsministrar som lett 13 regeringar
- Danmark nio statsministrar som lett 24 regeringar
- Norge elva statsministrar som lett 16 regeringar
- Finland 16 statsministrar som lett 24 regeringar
- Island 15 statsministrar som lett 16 regeringar

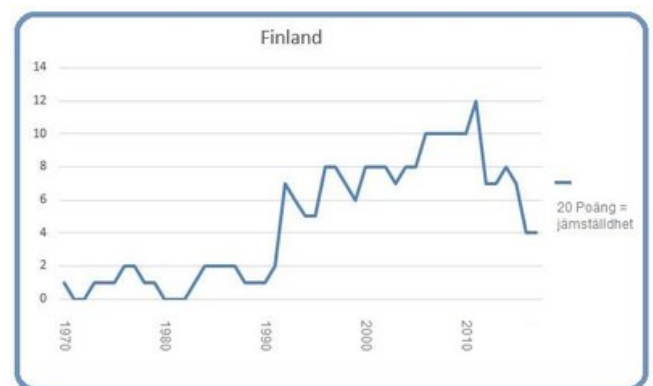
När vår barometer visar att Finland bara får 4 poäng, medan Norge har 24 poäng kan det givetvis inte tolkas som att Norge är sex gånger mer jämställt än Finland. Men det gör att man kan reflektera över hur frågor som gäller könen behandlas i en regering där alla de tunga posterna besitts av män, eller om det är det motsatta som är fallet.

Danmark



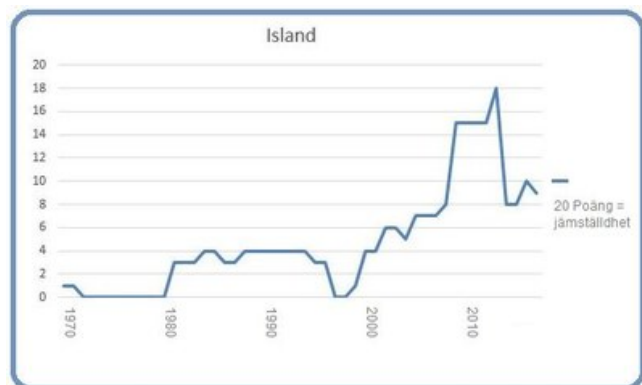
Att den nya danska kulturministern är en kvinna, Mette Bock, gör att ett mer departement styrs av en kvinna än i Lars Løkke Rasmussens förra regering. Nio av de 22 ministrarna är kvinnor och därför klaras det som etablerats som ett minimimål i Norden, att minst 40 procent av ministrarna ska vara kvinnor. Men att de bara får tre poäng i jämställdhetsbarometern visar att de inte har några tunga maktpositioner.

Finland



Finland är på jumboplats i år igen. Det är få ministrar i den finska regeringen, 14 stycken. Vi ger Sanni Grahn-Lassonen 2 poäng eftersom hon är både utbildnings- och kulturminister. Fem av de fjorton ministrarna är kvinnor vilket betyder att det inte är mer än 35,7 procent kvinnor i regeringen. Det är fortfarande inga kvinnor på ledarposterna i någon av fackförbunden eller arbetsgivarorganisationen. Efter att Pauliine Koskelo avgick som president i Högsta domstolen finns det inte heller någon kvinna bland de symboliskt viktiga posterna.

Island

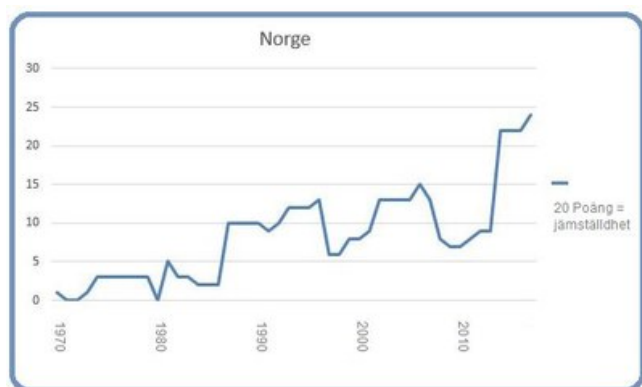


På Island utökades antalet ministrar till elva, från tio. Av de elva ministrarna är fyra kvinnor, vilket motsvarar 36 procent.

Þorgerður Katrín Gunnarsdóttir blir fiske- och jordbruksminister. Det är första gången i Islands historia som en kvinna får ansvar för fiske- och jordbrukspolitiken.

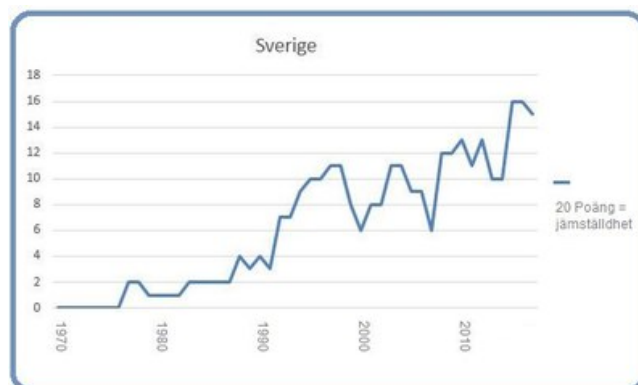
Thordís Kolbrún R. Gylfadóttir slår också ett rekord. 29-åringen blir den yngsta kvinnliga ministern genom tiderna. Hon får ansvar för turism, innovation och industri. De två senaste åren har hon varit assistent åt Ólöf Nordal. Statsminister Bjarni Benediktsson hade reserverat en plats åt Ólöf Nordal i sin regering, men hon avled den 8 februari i cancer.

Norge



Den enda förändringen är att Kari Sollien blev ordförande för Akademikerne den 28 oktober 2016. Även om vi hade haft med den andra stora akademikerförbundet, Unio, hade resultatet blivit detsamma. Den leds sedan 2016 av Ragnhild Lied, som också är ordförande i Nordisk facklig samorganisation i år.

Sverige



Förändringarna i Sverige har varit små. I regeringen har det bara varit en ombildning, som inte påverkar vår barometer.

Marianne Lundius slutade den 1 maj 2016 efter sex år som ordförande i Högsta domstolen och efterföljdes av Stefan Lindskog, så Sverige förlorar en poäng där.



Ut ur fackbastun – in med jämställdhet!

Finland har kanske varit sämst i Norden på facklig jämställdhet. Men det har blivit bättre. Tiden för bastubad och supande i manliga sällskap är slut. Nu har det öppnats upp för kvinnor i de finländska fackliga organisationerna, också på toppnivå. "Det finns fortfarande strukturer som ger mansdominans i finländsk politik och arbetsliv", säger Marianne Laxén och Päivi Niemi-Laine, ordförande för JHL. Men det ska väl inte vara nödvändigt att uppföra sig som en man för att få posterna.

I FOKUS

05.03.2017

TEXT: BENGT ÖSTLING, FOTO: CATA PORTIN

Marianne Laxén är fortfarande en eldsjäl i finländsk jämställdhetspolitik, efter ett helt liv som ledande jämställdhetstjänstekvinna både på det finska och det svenska regeringskansliet, samt på Nordiska ministerrådets sekretariat i Köpenhamn. Vi träffar henne en snöig kväll i centrala Helsingfors, på kulturcentret Luckan. Hon är där för att tala

på de finlandssvenska fredsvännernas möte. Ett tiotal kvinnor vill höra Marianne Laxén om kvällens tema, feministiskt fredsarbete.

Bastun har slocknat, flaskan är tömd

Vi väntar ut det mötet för att få en hastig resumé om finländsk jämställdhet inom arbetslivet förr och nu.

Det börjar överraskande: det är slut på mansdominansen: Förr i världen var det pojkarna som satt i bastun och diskuterade. Alkoholen hade också en viktig roll i beslutsfattandet påminner Marianne Laxén.

Men den kulturen finns inte mer. Spritanvändningen inom facket har minskat betydligt sedan 80-talet.

Därför är det också lättare för kvinnor vara med, kulturen är öppnare. Besluten fattas öppnare. Kanske den inte är helt borta ännu, inte heller i de övriga Norden. Men kvinnornas representation i facket mår bra av mindre alkohol och broderliga bastubadsavtal.

Det finns också annat som enligt Marianne Laxén gör att kvinnorna avstår från toppjobben i facket. En orsak är kanske den långa fackliga utbildningsprocessen som känns lite gammaldags, kräver mycket frånvaro från hem och familj. Männen verkar med beredda att offra familjen för facket.

Facklig konkurs skrämd kvinnorna?

De tre finländska fackliga centralorganisationerna - FFC, Akava och FTFC - leds alla av män, och har alltid gjort det.

Det fanns en fjärde, som leddes av en kvinna. Men tjänstemannacentralen TOC gick i konkurs i samband med 90-talets kasinoekonomi i Finland.

Marianne Laxén ser konkursen som en orsak till att ingen kvinna senare har velat söka de högsta posterna.

Kvinnorna fick ta ansvaret och städa upp, för något som männen hade åstadkommit, sa man efteråt. Det vill ingen att ska hända igen.

Framsteg finns

Marianne Laxén ser framsteg i Finland. Men någon idealsituation finns det inte på centralnivå.

Män och kvinnor i centralstyrelserna, 2015

Org.	antal	♀	%
Akava	21	4	19 %
FFC	20	6	30 %
FTFC	27	9	33 %
EK	19	4	21 %

Tabellen visar på skillnader i kvinnlig och manlig styrelserepresentation i de tre fackliga centralorganisation-

erna samt i arbetsgivarorganisationen, Näringslivets centralförbund EK.

Marianne Laxén är mest förvånad över att akademikercentralen Akava, med sina välutbildade medlemmar, inte har kommit längre än till ynka 19% av kvinnorepresentation.

Finlands Fackförbunds Centralorganisation (SAK på finska) motsvarar Landsorganisationen i övriga Norden. Störst, men inte bäst på jämställdhet. Här är de kvinnliga medlemmarna i knapp minoritet.

Tjänstemannacentralorganisationen FTFC (STTK på finska) tog över de konkursdrabbade kvinnorna och är därmed störst på kvinnosidan och har flest kvinnor i sina ledande organ.

På arbetsgivarsidan är kvinnorepresentationen i styrelsen 21 procent, men i arbetsutskottet noll procent.

Här får kvinnligheten synas

I det moderna kontorshuset för JHL, förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena, samlas styrelsen. Päivi Niemi-Laine är den nya tidens ordförande, som låter det synas att hon är kvinna, både till klädsel och uppförande, påpekar hon själv.



Hon berättar gärna om sin första viktiga förhandling med arbetsgivaren, då hon dök upp i kortkort och högklackat och

mötte dubier, som så ofta kvinnor gör. Men om man kan sin sak, har klädseln ingen betydelse, påminner hon.

Ännu år 2001, då hon började, var det vanligt med manliga fackbossar som talade nedvärderande till henne och kvinnor i allmänhet. Kvinnor fick komplimang för sin hårfärg, men ingen ville förhandla på allvar, och vissa jobb var underförstått reserverade för män.

Men inte längre. Päivi Niemi-Laine ser inget kvinnoförtryck mot kvinnliga ledare i fackorganisationerna. Däremot drabbas de kvinnliga branscherna.

Kvinnliga branscher med största medlemskår

Socialdemokraten Päivi Niemi Laine blev ordförande i JHL för ett år sedan, efter Jarkko Eloranta, som valdes till ordförande för FFC. Före honom satt en kvinna på posten, så här är kvinnlig ledning inget nytt.

Päivi Niemi-Laine är en av de fyra kvinnorna i FFC:s styrelse. Hennes förbund har över 225 000 medlemmar, av vilka 70 procent är kvinnor. Servicefacket PAM är aningen större, och har också kvinnlig ordförande.

De största fackförbunden har alltså mycket gemensamt. Stor kvinnoövervikt i medlemskåren och i sina styrelser. Det handlar bland annat om städ, vård, service och utbildning. Hårt konkurrensutsatta låglönebranscher, påpekar Päivi Niemi-Laine.

Vårdreform hotar kvinnorna

Inom den offentliga sektorns fackförbund är största problemet den vårdreform som Finland ska genomgå inom några år. En ny landskapsstruktur tar över kommunernas ansvar inom vård och socialsektor.

Över 200 000 anställda byter arbetsgivare. Rädslan för lägre löner, snuttjobb, krav på flexibilitet och nollavtal, är stor bland de anställda då deras arbetsplatser bolagiseras och nya vårdföretag kommer in i konkurrensen för att trygga klienternas valfrihet.

Kvinnligt ledarskap - annorlunda?

Det är många som vill ha fler kvinnliga ledare. Men varför? Bara för den matematiska balansen, eller för att deras ledarskap är bättre?

Åtminstone finns det skillnader i frågor som drivs och i ledarskapet, anser både Marianne Laxén och Päivi Niemi-Laine.

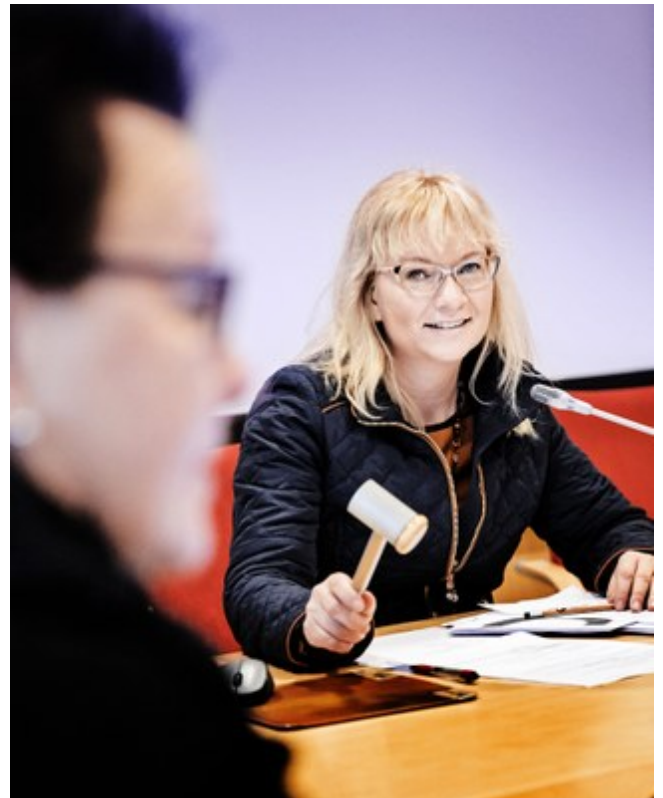
Lönepolitik verkar vara de fackliga männens specialområde, medan kvinnliga fackledare kanske talar mer om familjepolitik. Tidvis har de också fått igenom krav på skilda lönepotter för kvinnor. Men det är länge sen.

-I övrigt är det en fråga om personlighet mer än kön. Kvinnliga och manliga fackbossar har i stort sett gått igenom samma

utbildnings- och urvalsprocess, påpekar Marianne Laxén. Deras politik är ganska lika, formad tillsammans.

Tarja Halonen förebild

Päivi Niemi-Laine talar om känsloläderskapet, empatin som ska finnas mer bland kvinnor. Männen leder i sakfrågor, går rakt på att förverkliga besluten, men har mindre känslor och empati (som nu också annars anses vara typbilden av finskt ledarskap).



En förebild på många sätt är Tarja Halonen som nådde republikens högsta post, presidentämbetet, efter att ha varit både bland annat utrikesminister och riksdagsledamot. Hon visade på kvinnligt ledarskap som koncentrerade sig också på mjuka värden, mänskliga rättigheter, säger Päivi Niemi-Laine, som själv jobbade i kampanjen.

Marianne Laxén håller med. Om det går att nå balans i representationen i politiken, både på kommunal och riksnivå, varför ska det vara så svårt inom facket?

Krav på kvinnlig flexibilitet och osäkra jobb

Den offentliga sektorn med många kvinnor har en svår situation med den nya vårdreformen, påpekar Päivi Niemi-Laine. Mångas arbete hotas, det behövs lyhördhet hos arbetsgivaren, en förmåga att sätta sig in i känslor.

Besluten kanske blir de samma, oberoende av chefens kön. Men målen uppfylls mjukare med kvinnliga chefer, tror hon.

Sparmålet är tre miljarder, och det kritiseras mycket av facket.

- När det har sparats och skurits ner färdigt inom service och vård, kommer nog också de manliga branscherna att drabbas, varnar Päivi Niemi-Laine. Hon hoppas på manlig solidaritet nu. Männen kan behöva kvinnornas solidaritet senare.

”Annat var det på Lipponens tid”

Både Marianne Laxén och Päivi Niemi-Laine är medvetna om att kvinnorna är långt fler i de övriga nordiska fackens ledning. Kanske därför får vardagens problem mindre uppmärksamhet i Finland. Och ekonomin, till exempel likalön får så mycket mer uppmärksamhet i t.ex. Norge.

Den frågan har legat nästan nere länge i Finland, finns inte med som målsättning i det senaste regeringsprogrammet.

Med socialdemokratiska statsministrar drevs frågan om likalön, t.ex. av Paavo Lipponen.

Nu har man vant sig vid löneskillnaderna.

Lönegapet har växt bland i synnerhet de yngre. Mannens euro är 83 cent för kvinnan. Eller tvärtom: kvinnans euro motsvaras av en lön på 1.20 euro för mannen.

Löneojämlikhet ända till graven

Löneskillnaden har betydelse livet ut, ojämlikheten syns också i pensionssumman.

Det vet Marianne Laxén senast nu, när hon är aktiv i ett av de stora pensionärsförbunden i Finland.

De finländska kvinnornas kortare arbetskarriär påverkar pensionen. Kvinnan blir beroende av mannens pension.

Däremot har Finland inte samma problem som Sverige med de många deltidsjobbade kvinnorna som får sämre pension av den orsaken.

Sänk männens löner?

-Allt kan inte ses i termer av kostnadseffektivitet, konkurrens och bolagisering. Man måste komma ihåg att den offentliga sektorn också understöder de manliga branscherna, exportindustrin och den ekonomiska framgången. Det är både Päivi Niemi-Laine och Marianne Laxén eniga om.

Laxén är till och med villig att sänka männens löner om kvinnornas inte kan höjas. På allvar?

-Jo, hela vår ekonomiska politik går ut på att öka konsumtionen. Men jag är inte säker på att mänskorna blir lyckliga av att konsumera mera. Vi borde bromsa upp. Men utvecklingen går ju i motsatt riktning, mot högre och större orättvisa, säger Marianne Laxén.

Jämställdhet gynnar också arbetsgivarna

Kvinnorna i ledningen för arbetsgivarna är lika få som i facket. Men det kanske inte har någon betydelse. Päivi Niemi-Laines motpart i de kommunala förhandlingarna är den

kommunala arbetsgivarorganisationen. Där har hon funnit förståelse för kvinnokraven.

Däremot inte i exportsektorn, bland bergsråd och storindustri.

Marianne Laxén påpekar att också arbetsgivaren gynnas av jämställdhet, t.ex. inom familjepolitiken. Med nuvarande system är det kvinnornas arbetsgivare som betalar mycket mer för föräldraledigheterna, då det mest är kvinnorna som tar ut den.

Men där verkar en ändring vara på väg. Alla organisationer uppdaterar nu sina familjepolitiska program. Förändringar verkar vara på väg gällande möjligheten till barnledighet.

Kvotering i fack och företag?

Frågan om kvinnokvoter i börsbolagens ledning diskuteras flitigt i Finland. Men finns idag lika lite i företagen som i facken.

Principiellt vill JHL:s ordförande ha krav på kvinnokvot i bolagsstyrelserna. Det ger exempel för hela samhället. Det har synts en förbättring, men behövs en kvot, åtminstone tills obalansen är ur världen och balansen finns där, säger Päivi Niemi-Laine.

Men i facket? borde det finnas kvotering?

Marianne Laxén tvekar numera om kvoterna.

-Jag har varit för i företagslivet, men vet inte om det gör någon större nytta. Det är mest en demokratifråga. En kvotering skulle fortfarande göra en förändring i facket. Utan kvotering tar det längre tid för att få balans, men Laxén tror det jämnar ut sig ändå.

Kvinnokvoter är inte en målsättning, men ett verktyg för att komma till jämvikt snabbare.

Det viktiga är att inte mangla kvinnorna till män för att duga i ledningen och bli valda.

Vi behöver kanske inte fler tuffa chefer, också om de är kvinnor, antyder Marianne Laxén.

Tar tid ändra inställningen

Landets regering borde förstås arbeta mer för jämställdhet. Men den nuvarande borgerliga regeringen konstaterar bara att det råder jämställdhet mellan kvinnor och män i Finland. Det kritiserar både Päivi Niemi-Laine och Marianne Laxén, båda socialdemokrater.

Både i facket och i privata sektorn syns det. Det är fortfarande utmanande att få en kvinna i toppen.

Inte för att kvinnor inte skulle ha strävat till de allra högsta posterna. Men av någon anledning har de hoppat av i sista stund.

Servicefackets ordförande Ann Selin har hoppat av ordförandekampen i FFC, med diffusa hänvisningar till att hon inte vill framkalla splittring.

Men medan Päivi Niemi-Laine tror på jämställdhet i fackets ledning är Marianne Laxén mer pessimistisk.

Sjukvårdarfacket har just nu en manlig ordförande, trots kvinnodominansen bland medlemmarna.

Och det räcker nog många år innan Metallfacket i Finland får en kvinna i ledningen, som det tycks gå i Sverige nu, konstaterar Marianne Laxén.

De manliga bastufyllorna är kanske borta från finländsk fackverksamhet. Men fortfarande finns det i ryggraden att vissa jobb är för män och andra för kvinnor.

Både Marianne Laxén och Päivi Niemi-Laine hoppas på nästa generation fackmedlemmar.



I Värmland är humor ett verktyg för jämställdhet

Region Värmland och Länsstyrelsen i Värmland tar humorn till hjälp i en ny kampanj för att få unga att lära sig mer om jämställdhet mellan män och kvinnor. Målet är att de unga ska göra mera jämställda val än idag, vilket ses som nödvändigt för att skapa tillväxt och ett bra liv.

TEMA

05.03.2017

TEXT: GUNHILD WALLIN, FOTO: KRISTOFER BRUNDEL

– Ni gör fina tabeller, ja ni har lagt ner år av arbete för att ta reda på att ni är sämst. Det kan man ju ta med sig: ”Ni är sämst på jämställdhet, men bra på statistik”, skämtar Ludde Samuelsson, en av de riksända ståuppkomiker som är med och lanserar kampanjen ”Aha Värmland”.

Kampanjen lanserades i mitten av februari på en av gymnasieskolorna i Karlstad. En av ståuppkomikerna var på plats för att lätta upp de hårda fakta som kommer fram i den värmländska statistiken om jämställdhet och två klasser fick tänka till om vilka frågor de tycker är de viktigaste för jämställdhet.

Samma rättigheter, var det viktigaste budskapet, men också lika lön och samma möjligheter.

Det är med skrätt som värmlänningarna, och just i den här kampanjen särskilt de unga, ska inse att jämställdhet mellan män och kvinnor skapar både ett bättre liv och ett bättre samhälle. Ett "haha", ska omvandlas till ett "aha". Kampanjen drivs i samarbete med Länsstyrelsen och är ett av sju projekt i Sverige som fått finansiering av Tillväxtverket.

– Vi vill presentera den statistik vi tagit fram på ett nytt sätt, framförallt till de yngre som ju har många val framför sig, till exempel val av yrke, hur de kan välja att vara föräldralediga och att de faktiskt kan välja att vara med och ha makt, säger Marianne Nilsson, projektledare för jämställd regional tillväxt på Region Värmland.



Marianne Nilsson, genusutvecklare Region Värmland och Katarina Jakobsson, särskilt sakkunnig jämställdhet, Länsstyrelsen Värmland.

Dyster jämställdhetsstatistik

2006 började Länsstyrelsen ta fram statistik som rör jämställdhet i Värmland, ett arbete sedan 2012 görs tillsammans med Region Värmland, som samlar länets sexton kommuner och landstinget. Den visar att läget för jämställdhet är ganska dystert och att utvecklingen de senaste fem åren har stått i stort sett stilla. Till exempel innehas 9,3 procent av VD-posterna i värmländska företag av kvinnor, endast tre av de sexton kommunerna har kvinnliga ordföranden och bland de högsta politikerna och tjänstemännen är det 79 procent män och 21 procent kvinnor. Många arbetsplatser är också antingen mans- eller kvinnodominerande, vilket bland annat kan förklaras med att Värmland har sina huvudsakliga näringar stål- och verkstadsindustri och skog- och skogsindustri medan kvinnorna sökt sina arbeten inom vård och omsorg. Också löneskillnaderna är stora och i genomsnitt tjänar männen 55 000 kronor per år än kvinnorna. Männen är arbetslösa mer än kvinnorna, men av utlandsfödda kvinnor står 51 procent utanför arbetsmarknaden.

Ser man framåt, finns risk för att könsskillnaderna kommer att bestå. I gymnasieskolan söker sig kvinnor till typiska

kvinnolinjer, som omvårdnad och förskola medan de unga männen väljer utbildningar inom teknik, bygg- och industri. Och i Värmland, liksom i många andra kommuner växer skillnaden i utbildningsnivå mellan unga män och kvinnor. År 2015 hade nästan 50 procent av kvinnorna en eftergymnasial utbildning, medan samma siffra för männen var 23 procent. Antalet som fortsätter utbilda sig på högskola är också lägre i Värmland än i riket i övrigt.

– Värmland ligger under snittet för riket inom i stort sett alla områden, konstaterar också Marianne Nilsson.

Ett attraktivt län för både kvinnor och män

Men trots den nedslående statistiken verkar det sjuda av optimism på Region Värmland och vilja till förändring av rådande förhållanden.

– Det finns en stor vilja till jämställdhet i regionen nu. Om vi ska kunna rekrytera och behålla personal måste vi vara ett län som är attraktivt för alla. Det är en överlevnadsfråga och en tillväxtfråga, säger Marianne Nilsson var placering på tillväxtavdelningen i sig är ett uttryck för sambandet mellan jämställdhet och tillväxt.

Hon får medhåll av regiondirektören Lars Christensen.

– Vi har pratat om jämställdhet länge, men det är först nu som det känns som om vi har kommit till en vändpunkt, en "tipping point" och det är först då det kan börja hända saker, säger han.

Hans förklaring är dels att de arbetat länge för att skapa en medvetenhet om vad jämställdhet innebär. 140 organisationer är med i "Ett jämställt Värmland" och ett flerårigt projekt som kallas "Schyst" har verkat för att skapa genustänkande ner till minsta möte. En handbok har tryckts upp i 24000 exemplar och både sålts och delats ut, bland annat har den beställts av 1400 organisationer. Det har också hållits över hundra föreläsningar och workshops. Målet har varit att förstå att genustänkande finns i sättet vi kommunicerar, positioner oss i rummet, hur vi förhåller sig till makt och till varandra. Det idoga arbetet har väckt uppmärksamhet, som i sin tur ökat självförtroendet i jämställdhetsarbetet.

– Genom "Schyst" blev vi mera medvetna om hur vi kan jobba. Vi har också blivit efterfrågade vilket gett oss mer självförtroende. Allt fler kommer på våra konferenser och allt fler vill ha vår hjälp. Jämställdheten har blivit en fråga, säger Marianne Nilsson.

– Schyst kommunikation betydde allt. Det har skett en långsiktig attitydförändring genom utbildning och kompetensutveckling, säger Lars Christensen.

Inget skuldbeläggande

En annan förklaring till det växande intresset för jämställdhet är att det sker en generationsväxling.

– Idag går det inte att anställa en man eller kvinna i organisationer med gamla strukturer och förhållningssätt, till exempel till föräldraledighet eller arbetstider. Säger Lars Christensen, som själv varit pappaledig.

Samtidigt är han, liksom också Marianne Nilsson, noga med att inte skuldbelägga de äldre männen. I Värmland ska inte jämställdhetsarbetet ske genom skuld och pekpinnar.

– Vi ska inte vara rädda för att beskriva läget, men vi ska ge skuld utan istället nycklar och verktyg. Jag tror det fått intresset att växa, säger Marianne Nilsson.

Lars Christensen beskriver hur medvetenheten ökat och att målet är en jämställd tillväxt. Många av regionens tillväxtfrågor väger in aspekten jämställdhet och det finns en enighet på högsta regionnivå. ”Det här handlar inte om att det ska se bättre ut i statistiken – det här är viktigt på allvar för utvecklingen i Värmland”, säger regionråd Tomas Riste i det pressmeddelande som gick ut i samband med kampanjen ”Aha”.

De unga männen behöver ta sig i kragen

Och även om länets kommuner ser mycket olika ut – från tillväxtområden som Karlstad Hammarö, till gränspendlings Årjäng och de tidigare bruksorterna i Klarälvdalen, så berör frågan om jämställdhet alla, hävdar Lars Christensen. Han ser också ett växande intresse hos företagen för jämställdhet. ”Vi talar och de gör”, som han sammanfattar det, men vill samtidigt påpeka att det ligger i regionens uppdrag att ”tala” och att den offentliga sektorn många gånger är lika effektiva på att ”göra” som näringslivet. När man betraktar den värmländska statistiken vill han också betona att näringslivets struktur är mansdominerad och förändringar inom jämställdhetsområdet kommer att ta tid.

– Det finns inte en modell för staden och en för landsbygden. Frågan om jämställdhet är lika intressant i Torsby som i Karlstad. Vi måste ta tag i grundstrukturerna, till exempel utbildning. Idag läser tjejerna vidare och killarna stannar kvar. Det är i sig en utmaning - männen måste ta sig i kragen och de unga kvinnorna måste få plats. Det är inte fel att stanna kvar, men det är viktigt att höja utbildningsnivån, säger Lars Christensen.

Han tvekar inte ett ögonblick med svaret om jämställdhetens betydelse för tillväxt.

– Företag som är jämställda och som har en mångfald har högre vinst och är attraktiva. Det är vedertagen kunskap och därför har jämställdhet stor betydelse för regional utveckling, säger han.

Och arbetet för jämställdhet går vidare. Pengar satsas bland annat på forskning, på att utveckla kunskap och på att bryta ny mark. Centralt är också att få med sig männen, att inte göra jämställdhet till kvinnofråga utan att få männen att se

värdet. Detta sker bland annat genom ett projekt med Färjestads hockeylag.

– Vi kan inte bara möta de som säger ja till jämställdhet. Ingen har ensamrätt på frågan och det är först när det angår alla som vi kan skapa ett bättre samhälle och ett bättre liv, säger Lars Christensen.

NIVA Education satsar på kurser på nätet

NIVA Education har börjat erbjuda online-kurser i olika ämnen som har med arbetsmiljö och säkerhet. - Det bästa med kursen är att jag kan gå tillbaka och lyssna på ett föredrag om och om igen. Det är alltid något nytt man lägger märke till, säger Ásta Snorradóttir, som är föreläsare i yrkesinriktad rehabilitering på Islands universitet.

NYHET

05.03.2017

TEXT: BJÖRN LINDAHL

De nordiska länderna hör till de rikaste i världen och har byggt ut sina välfärdssystem till en hög nivå. Men länderna har också en hög sjukfrånvaro och det finns därför ett stort behov för att både forska och utbilda personer som arbetar med att minska problemen.

I många fall blir det emellertid luckor där det blir för dyrt, eller för få personer för att anordna en kurs eller utbildning. Det är där NIVA Education har sin roll att spela. Det är en nordisk institution som bildades 1982 enbart för att syssla med utbildning inom arbetsmiljö och säkerhet.

Under de 30 år som institutionen existerat har mer än 10 500 personer gått på någon av kurserna. De pågår vanligtvis under 2-3 dagar i någon av de nordiska huvudstäderna.

Ásta Snorradóttir har också tagit kurser som NIVA arrangerat tidigare.

- Det har alltid varit väldigt trevligt och kursdeltagarna bildar en egen gemenskap.

Den online-kurs hon tar nu handlar om Work Disability Prevention.

- Jag tar den både för att uppdatera mig själv och för att se om det är något jag ska rekommendera till mina studenter.

Kompletterar första årskursen

I en traditionell WDP-kurs kan deltagarna välja att antingen följa hela det tre år långa programmet, eller delar av det. Online-kursen stödjer och kompletterar den första årskursen, som hölls i Helsinki i juni år 2016 och är en sammanfattning av den kursen. Det betyder att de som tar den kan vara förberedd för kurs 2 i 2017 och kurs 3 i 2018. Men online-kursen kan också fungera som en introduktion till WDP som står på egna ben.

- Det är en blandning av nordiska och europeiska föreläsare. Den längsta föreläsningen är 1,5 timmar och hålls av Patrick Loisel, som är en av de ledande forskarna på området. De andra föredragen är kortare och mer koncentrerade. Det finns också skriftligt material och man får frågor att tänka på, men det är inte några prov.

Kostnaden är 165 euro för kursen och man loggar in via ett eget konto.

- Man kan jobba i sin egen takt och det är ett bra alternativ till traditionella kurser. Dessutom får man all information samlat på en plats, som man annars måste leta efter, säger Ásta Snorradóttir.

NIVA Education har som mål att ha 300 deltagare på sina kurser per år.

- Hur många tror ni kommer att delta online?

- Vi har inte satt ett deltagarmål för vår online kurs, eftersom detta är ett pilotprojekt. NIVAs traditionella koncept bygger på närstudier där deltagarna har möjlighet att träffas och skapa nätverk. Vi har inte kunnat uppskatta hur mycket intresse kursen väcker ännu. Vi kommer att utvärdera pilotprojektet mot slutet av år 2017. Då kommer vi besluta hur vi fortsätter, säger Katja Pekkarinen, som är projektledare för kursen.

- Ger online-kursen något slags diplom eller kursbevis?

- I det här skedet får man inget diplom/kursbevis om man deltar i online kursen. Dels för att den är en del av en större helhet, och dels för att det inte sker någon examination. Vi kommer med stor sannolikhet att utveckla konceptet i framtiden och då är det möjligt att man får ett diplom för en online kurs. Denna kurs är en sammanfattning och introduk-

tion av den traditionella WDP (år1) -kursen och därför får man inget diplom för den.

- Handlar det mest om envägskommunikation, eller blir det utrymme för diskussioner och möjligheter att ställa frågor till föredragshållarna?

- I det här skedet är online kursen uppbyggd enligt envägskommunikation. Online kursen är en del av en tre-delad helhet. Om man deltar i den traditionella WDP 2 under juni 2017 så har man möjlighet att träffa föreläsarna och initiera en dialog. Efter att vi utvärderat den första pilotkursen är det möjligt att online kursen utvecklas så att det blir möjligt att interagera med föreläsarna, säger Katja Pekkarinen.

Lex Laval revideras i Sverige - men vad blir effekten?

Nu ska svenska fackliga organisationer åter kunna vidta stridsåtgärder för att få utländska företag att teckna kollektivavtal för sina utstationerade arbetstagare. Det föreslår den svenska regeringen som menar att de begränsningar som infördes med den så kallade lex Laval går för långt. I praktiken lär skillnaden inte bli fullt så dramatisk som det kan låta.

NYHET

01.03.2017

TEXT: KERSTIN AHLBERG REDAKTÖR EU & ARBETSRÄTT

Efter EU-domstolens dom i det omtalade Lavalmålet infördes en regel i utstationeringslagen som innebär att det inte är tillåtet att vidta fackliga stridsåtgärder för att få kollektivavtal med ett utländskt företag, om företaget visar att arbetstagarna redan har de minimivillkor som avtalet innehåller. Problemet med det är att facket inte har några möjligheter att ingripa mot en arbetsgivare som inte har tecknat kollektivavtal, om det skulle visa sig att denne i själva verket ger arbetstagarna sämre villkor. De fackliga organisationerna har därför krävt rätt att vidta stridsåtgärder för att tvinga utstationerande företag att skriva på avtal som bekräftar att de tillämpar kollektivavtalets minimivillkor. Annars kan de bluffa utan att riskera något, och det sker också, menar facken.

Bekräftelseavtal - annars stridsåtgärder

Det är detta som regeringen nu vill ändra på. Från den 1 juli ska det bli tillåtet att tvinga utstationerande företag att skriva under sådana bekräftelseavtal, ytterst med hjälp av stridsåtgärder. På så sätt får den fackliga organisationen ett papper att visa upp i domstol om det skulle behövas.

Frågan är hur stor skillnaden kommer att bli i praktiken. Den övervägande delen av de utstationerade arbetstagarna finns i byggbranschen, och deras arbetsgivare tecknar i de allra flesta fall svenska kollektivavtal redan idag. Och det är de vanliga kollektivavtalen, inte några "utstationeringsavtal" med minimivillkor. Förklaringen är att huvudentreprenören, som oftast är ett svenskt företag, kräver att alla underentreprenörer är bundna av något av kollektivavtalen i branschen. Därför innebär den nya möjlighet som regeringen vill införa knappast någon större omvälvning, i varje fall inte omedelbart.

Det är inte heller säkert att Riksdagen antar förslaget. För tillfället ser det visserligen ut som om det skulle kunna få stöd av Sverigedemokraterna som har en vågmästarroll, men

partiet har ändrat sig tidigare och de övriga oppositionspartierna är emot. Argumenten varierar från att ändringen skulle strida mot EU-rätten, till att utländska företag i fortsättningen skulle avskräckas från att utföra tjänster i Sverige.

Mer än bara lex Laval

Men regeringens proposition handlar inte enbart om att baka från lex Laval, även om det är den reträtten som uppmärksammas mest i Sverige. Propositionen syftar också till att genomföra EU:s så kallade tillämpningsdirektiv från 2014. Det skulle ha varit gjort redan i juni i fjol, och bara någon dag innan propositionen antogs fick regeringen en åthutning från Europeiska kommissionen på grund av förseningen.

Direktivet går ut på att strama upp tillämpningen av det ursprungliga utstationeringsdirektivet, och hindra att reglerna missbrukas av oseriösa företag. Det ska i stor utsträckning ske genom förbättrat administrativt samarbete mellan medlemslänternas myndigheter. De utstationerade arbetstagarnas möjligheter att försvara sina rättigheter i det land de sänds ut till ska också stärkas.

Det vill regeringen göra genom att ge dem rätt att inför domstol utkräva de villkor som deras arbetsgivare har åtagit sig att tillämpa, även om de inte är medlemmar i den svenska fackliga organisationen. Det är ett undantag från den vanliga regeln på svensk arbetsmarknad, som innebär att man måste vara medlem i den fackliga organisation som har slutit kollektivavtalet om man ska kunna åberopa detta. Tongivande arbetsgivarorganisationer motsätter sig även detta förslag. I huvudsak tycks dock de delar av propositionen som handlar om hur tillämpningsdirektivet ska genomföras inte vara kontroversiella.



Bristen på positiva förväntningar ett hinder för ungdom med psykiska problem att få jobb

- Jag blev ursinnig för det sätt jag behandlades på i skolan när jag berättade för lärarna att jag var psykiskt sjuk. Det som skedde var att hela skolsystemet reagerade med att totalt släppa alla krav på mig. Förväntningarna på att jag skulle göra något alls, och i synnerhet att lyckas med något, försvann helt, säger Adrian Lorentsson.

NYHET

01.03.2017

TEXT OCH FOTO: BJÖRN LINDAHL

- "OK, då behöver du inte göra något", var svaret jag fick. Det är en viktig orsak till att jag engagerade mig i arbetet för mental hälsa, säger han.

Idag är Adrian Lorentsson kommunikationschef på Mental Helse Ungdom i Norge.

Tillsammans med andra unga från de nordiska länderna som engagerat sig i den sortens arbete deltog Adrian på kon-

ferensen om ungdom och psykisk hälsa den 27 - 28 februari i Oslo. Den är en del av de satsningar som görs av Norge under det år det har ordförandeskapet i Nordiska ministerrådet.

Adrian Lorentsson satte fingern på en av många ömma punkter i arbetet med unga och psykisk hälsa. Allt för ofta förutsätts det att personer med psykiska problem är för sjuka för att vilja jobba. Men internationella studier visar att även bland de som har en allvarlig psykisk störning så önskar 65 procent att delta i arbetslivet. Samtidigt är de som har ett arbete i den gruppen bara 15 procent.

Ny metod ger bättre resultat

De senaste åren har det skett en genomgripande ändring i synen på hur man ska öka yrkesdeltagande för de med psykiska problem. Det som kallas för IPS har visat sig vara mycket mer effektivt än tidigare metoder.

IPS är en förkortning av Individual Placement and Support. Det är namnet på en metod som ursprungligen utvecklades i USA. (Se faktarutan)

På svenska används fortfarande det engelska namnet, medan den på norska kallas Individuell jobbstøtte. Där har den hittills största studien av effekten av IPS just blivit färdig. Drygt 400 personer med psykiska störningar delades upp i två slumpmässigt utvalda grupper. Den ena fick IPS och den andra fick traditionell, om än uppgraderad behandling av NAV, som välfärdsmyndigheten i Norge kallas.

- Vår studie visar att efter 18 månader så hade 37 procent av IPS-deltagarna fått jobb, jämfört med 27 procent i kontrollgruppen, säger Silje Endresen Reme, forskare på UNI Research Helse, som tillsammans med UNI Research Rokkansenteret genomförde studien.

Resultatet är något sämre än i 17 andra olika internationella studier. Där var genomsnittet att 58 procent av de som fick IPS fick arbete på den öppna arbetsmarknaden, mot 21 procent för de som fick traditionell hjälp.

- En förklaring kan vara att de bidrag som ges i Norge är högre än i andra länder. Dessutom deltog enbart personer med allvarliga psykiska störningar i de tidigare studierna, säger Silje Endresen Reme.

Behöver fler år för att vara lönsamt

Forskarna gjorde också beräkningar på hur hög lön de som deltog i IPS måste ha för att det ska vara samhällsekonomisk lönsamt att ge den gruppen denna form av stöd. Där var resultatet mindre positivt.

- Lönenivån var så hög att det inte är realistiskt att räkna med att åtgärden var samhällsekonomisk lönsam under det tidsintervall som evalueringen gjordes. Lönen som behövdes halverades emellertid om man gör en prognos för vad som sker under fem år, från 395 000 norska kronor i årslön efter två år, till 141 800 kronor i årslön efter 5 år.

Även om det också fanns andra positiva hälsoeffekter av IPS finns det mycket att vinna på om problemen kan angripas på ett tidigare stadium.

Bland ungdom är det ofta psykiska problem som är orsaken till att ungdomar definieras som NEET (not in employment, education or training), det vill säga att de varken utbildas eller har jobb.

- Men om vi vill förebygga psykisk ohälsa är NEET ett ganska oanvändbart begrepp, säger Iben Nørup, som talade om utmaningarna att identifiera psykisk vantrivsel.

Hon är en forskare på Institut for Sociologi og Socialt Arbejde på Aalborg Universitet i Danmark.

- Utbildningen är ofta det sista som faller bort. Om vi ska hitta de här ungdomarna tidigare måste vi se på vilka som vantrivs, de som har det dåligt, men som ännu inte är psykiskt sjuka.



Iben Nørup

Konferensen har just fått höra Christopher Prinz, som arbetar med psykisk hälsa i avdelningen för Sysselsättningsanalys och politiska åtgärder, säga att genomsnittsåldern för de som blir de som visar på symptom för att bli psykiskt sjuka är 14 år.

- För de som har psykiska diagnoser som autism, aspberger, depressioner och så vidare, finns det diagnossätt för att upptäcka detta tidigt. Men för de flesta handlar det om mer diffusa signaler, de är lite mer stressade och ledsna än andra, de visar depressiva tendenser, men är inte deprimerade som vid en psykisk sjukdom, säger Iben Nørup.

- I den senaste stora ungdomsstudien i Danmark är det 25 procent som befinner sig i den gruppen. Risken för att hamna i NEET-gruppen är markant högre än för genomsnittet om man vantrivs psykiskt, säger hon.

Dilemmat är att om man vill angripa problemet måste man göra breda insatser mycket stora grupper av ungdomar och därmed också behandla ungdomar som bara vantrivs, men som får det fint senare.

- Hur ska vi kunna nå dem tidigare, utan att stigmatisera dem? som Christopher Prinz sa i sitt föredrag.

- De nordiska länderna är föregångare på många sätt. Psykiska störningar är inte tabu på samma sätt som i många andra länder utan man kan diskutera dem mer öppet. Ni är mästare på att utforma politiska program för att handskas med problemen, men mycket sämre på att verkligen genomföra dem. Det finns begränsningar här som gör det svårt.

- För oss på OECD underlättar ni emellertid jobbet. Vi kan ta era program och sälja dem till andra länder där de är lättare att genomföra, skämtade han.



Christopher Prinz, OECD

Enligt Christopher Prince behövs det ett politiskt skifte på tre områden i hur de psykiska hälsoproblemen ska tacklas:

- Ett skifte behövs för **när** man ska gripa in. Problemen måste upptäckas och angripas tidigare.
- Ett skifte behövs för **hur** detta ska ske: Åtgärderna måste var koordinerade och de offentliga insatserna måste samordnas mellan olika nivåer.
- Ett skifte behövs för **vem** som ska gripa in. De viktigaste personerna är de som befinner sig i frontlinjen av de sociala tjänsterna. Det är de som måste handla.



Kan inflytandekaféer och demokratihjältar få oss att må bättre?

Ett av fem barn och ungdomar sliter psykiskt. Och problemen har ökat i alla nordiska länder de senaste åren. Det är bakgrunden för ett nordiskt toppmöte i Oslo om psykisk hälsa.

NYHET

28.02.2017

TEXT OCH FOTO: BJÖRN LINDAHL

- Ökningen i de psykiska hälsoproblemen bland unga är en av de största utmaningarna för folkhälsan i de nordiska länderna, sa Norges statsminister Erna Solberg, när hon öppnade toppmötet.

Värd för toppmötet är den norske hälsoministern Bent Høie, som inte vill skilja för mycket på psykisk och fysisk hälsa.

- Det är ett större sammanhang än vi tror. Vi vet att det att vara aktiv betyder mycket både för den psykiska och fysiska hälsan. Får vi inte sova påverkar det både psyket och fysiken och att kunna vara tillsammans med andra betyder mycket både för kropp och själ.



Norges hälso- och omsorgsminister Bent Høie.

- Att vara ensam är lika skadligt som att röka 12 cigaretter per dag, hävdade Bent Høie.

Samtidigt vill han hålla isär de olika åldersgrupperna:

- Ungdomar är en egen åldersgrupp. De är inte äldre barn, eller yngre vuxna, utan sin helt egna åldersgrupp, poängterade han.

Det är där utmaningen för de politiker som vill förbättra den psykiska hälsan i ett land ligger. Det som skapar ett gott liv handlar om så mycket: familj, skola, fritid och arbete. Samtidigt har det byggts upp ett system som stycker upp livsloppet i olika perioder. Dagens, grundskola, mellanstadiet och högstadiet styrs av olika grupper av personer som knappt har hunnit lära känna ett barn eller en ungdom förrän det är dags för att de slussas vidare i systemet. Och då talar vi bara om undervisning.

Bättre samarbete krävs

Ambitionen med det nordiska toppmötet är att fånga upp de som har psykiska problem tidigare. Då måste utbildningssektorn och hälsosektorn såväl som arbets- och välfärdssektorn samarbeta bättre.

- Norge har under sin ordförandeperiod i det Nordiska ministerrådet tagit initiativet till ett tre-årigt projekt. Det ska sprida erfarenheter och kunskap mellan de nordiska länderna, bland annat om hur olika förvaltningsnivåer och sektorer ska kunna samarbeta så bra som möjligt, sa statsminister Erna Solberg.

Som alltid i det nordiska samarbetet handlar det om att lyfta fram de goda projekten och att lära av varandra.

- Men det hade varit bra om vi också kunde lära oss av varandras misstag, påpekade Jari Partanen, statssekreterare i familj- och omsorgsdepartementet i Finland.

Han lyfte fram ett tal för att visa de stora konsekvenserna den psykiska ohälsan:

- 49 procent av alla förtidspensioneringar i Finland sker på grund av psykiska problem.

Behovet av att bli sedd

Som en röd tråd genom hela toppmötet handlade det om det mänskliga behovet av att synas och göra sig hörd.



Fyra av de nordiska ungdomarna som deltog på konferensen: Rosa Maria Boasdóttir, Island; Jenna Wahlstén, Finland; Gabriel Malmer, Sverige och Emilie Agergaard, Danmark.

Samtidigt poängterade flera av de ungdomar som deltog på toppmötet att det inte räcker att någon lyssnar på vad de har att säga, om det inte också ger dem en möjlighet att påverka beslut som berör en själv.

- Ibland verkar det som om de tänker att bara vi har med en ungdom så är det bra. Men dålig representation kan vara värre än ingen representation alls, sa Karoline Nylander, från Norge.

Rösträtt vid 16 år?

Vill man verkligen lyssna på vad ungdomarna har att säga kanske det hade varit en god idé att sänka rösträttsåldern till 16 år?

Hälsominister Bent Høie lät frågan gå vidare till Oliwer Karlsson, projektledare för ALLA UNGA i Lund kommun i Sverige.

- Det är god idé, men det är också viktigt att se på varför ungdomar som har rösträtt inte röstar, sa Oliwer Karlsson.



Tillsammans med andra kultur och fritidsförvaltningen i Lund presenterade han ALLA UNGA, ett av flera projekt som presenterades under dagen.

Projektet har haft som mål att öka inflytandet och delaktigheten även för unga med "intellektuell funktionsvariation".

- Det är ett begrepp vi använder för att vi inte vill stödja en syn om att det finns ett sätt att vara som är normalt och ett som är onormalt, säger Oliwer Karlsson.

- Det handlar bara om att den som har en intellektuell funktionsvariation har andra verktyg i verktygslådan än de som inte har det.

I Sverige finns det så kallade särskolor för elever som har svårigheter att till exempel ta emot, bearbeta och förmedla information.

Inte alla hittade till Ungdomstingen

I Lunds kommuns ungdomsarbete blev det uppenbart att dessa elever inte var representerade på de Ungdomsting som kommunen arrangerade ett par gånger per termin. På mötena kunde ungdomar diskutera frågor som var viktiga för dem, samt träffa beslutsfattare och andra nyckelpersoner från kommunen.

Samtidigt visade studier som Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor (MUCF), att ungdomar med funktionsnedsättning i större utsträckning ser negativt på framtiden. 7,7 procent i gruppen med funktionsnedsättning är mycket pessimistiska jämfört med 1,7 procent bland övriga unga. Hela 20 procent upplevde att de hade för mycket fritid (mot 9,5 procent) och 34 procent ansåg att det inte hade någon möjlighet att påverka (mot 25 procent mot övriga unga).

En rad olika initiativ har tagits med fantasifulla namn som Inflytandekaféer och Demokratihjältar. Det första är en variant av Ungdomstinget, men förbehållet de elever som går i särskolor. Utgångspunkten var att målgruppen tydligt uttryckte att de vill ha mer att göra på sin fritid, samtidigt som deras möjlighet till inflytande är begränsat. Lärarna berättade

att deras elever gillade att gå på café och därför slogs de två aktiviteterna ihop.

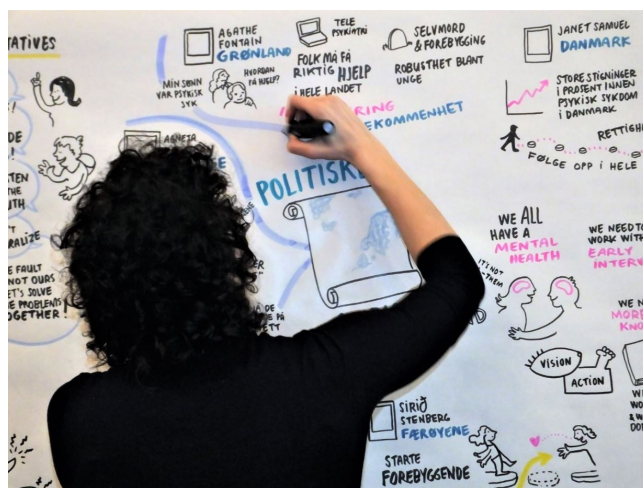
Saknas förebilder

Demokratihjältar är ett svar på att det ofta saknas förebilder för de unga i särskolan. Demokratihjältarna är unga vuxna som själva har erfarenhet av att gå på särskola. Deras främsta uppgift är att finnas tillgängliga på Inflytandekaféerna för att alla som kommer dit ska känna sig välkomna.

De tre huvudaktiviteterna på kaféerna är fika, workshops och grafisk facilitering. Det senare är en metod där tankar och idéer ritas upp för att förtydliga åsikter. Eftersom många i målgruppen har begränsad möjlighet att läsa och att skriva, och ibland också att prata, blir bilder ett annat sätt att kommunicera.

Det är en metod som under hela toppmötet användes för att skildra diskussionen som fördes om psykisk hälsa, där hälso- och minister Bent Høie vågade på sig en definition:

- Psykisk hälsa är att mästra sitt eget liv.



Esther Buchmann tecknar och skriver om konferensen.

Faldende livstilfredshed blandt Nordens unge

Livstilfredsheden falder blandt Nordens unge, og mindst hver fjerde ung i de nordiske lande har ugentligt flere symptomer på mistrivsel så som hovedpine og ondt i maven. Men der er store forskelle de enkelte nordiske lande imellem.

NYHET

27.02.2017

TEKST: MARIE PREISLER

Siden 2006 er livstilfredsheden faldet blandt ungdommen i Norden. Et kommende forskningsprojekt støttet af Nordisk Ministerråd skal finde forklaringer på hvorfor.

Undersøgelsen vil blive udført af en gruppe nordiske børnesundhedsforskere bl.a. af den danske professor Pernille Due fra Statens Institut for Folkesundhed i Danmark. Hun leder forskningsprogrammet Børn og Unges Sundhed og Trivsel og har i mange år været international vicekoordinator for WHO-undersøgelsen Health Behaviour in School-Aged Children (HBSC), der hvert fjerde år samler data om børn og unge helbred og trivsel i 43 lande, herunder deres egen tilfredshed med deres liv.

Her er Norden samlet ikke med i front, fastslog professor Pernille Due, da hun præsenterede udvalgte resultater fra HBSC-undersøgelsen ved Nordisk Ministerråds topmøde om psykisk helse 27. februar 2017 i Oslo.

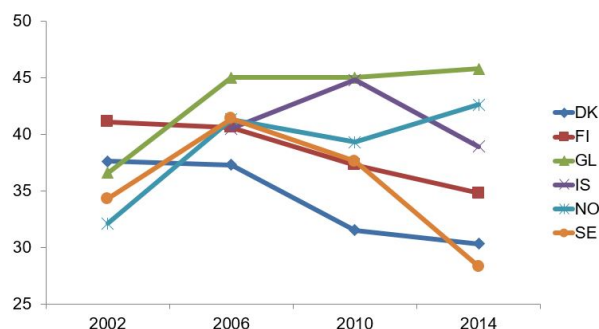
Midt i feltet

HBSC indsamler hvert fjerde år en række data blandt børn på 11, 13 og 15 år. Det skete første gang i 1984/85 og seneste indsamling fandt sted i 2014. Det er derfor muligt at se tidsmæssige tendenser i svarene, og én af dem er, at livstilfredsheden falder, hvis man ser på de nordiske lande under ét.

- Fra 2002 til 2006 steg livstilfredsheden blandt en del af Nordens unge, men siden 2006 har den været faldende i 4 af de 6 nordiske lande, og målt på livstilfredshed klarer Norden sig ikke specielt godt blandt de 43 deltagende lande. Vi ligger midt i feltet, fortæller Pernille Due.

Livstilfredshed - detaljer

9+10 på the Cantril Ladder



Andelen af unge med høj livstilfredshed lå mellem 31% i Norge og 41% i Finland i 2002. I 2014 er det større forskelle i forekomsten af unge med høj livstilfredshed fra 28% i Sverige til 46% i Grønland.

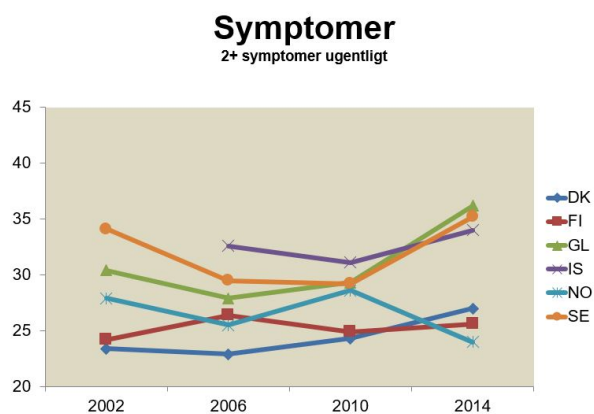
Der er dog stor spredning internt i Norden: I Grønland og Norge er livstilfredsheden steget, mens den i alle øvrige nordiske lande har været faldende, mest markant har faldet været i Sverige. I 2006 angav 41 procent af de adspurgte svenske børn og unge deres livstilfredshed som helt i top, I 2014 gav kun 28 procent samme svar, og blandt de 15-årige svenske piger var det kun 11 procent, der havde høj livstilfredshed.

Nervøse unge

HBSC-undersøgelsen ser også på forskellige symptomer på mistrivsel, herunder om de adspurgte hver uge har eksempelvis ondt i maven, hovedpine eller nervøsitet. Pernille Due har zoomet ind på andelen af unge, der ugentligt har mindst to symptomer, og ser også her den tendens, at Nordens unge har symptomer – især pigerne:

I Sverige, Island og Grønland har hver tredje ung to symptomer om ugen, i Danmark, Norge og Finland er det hver fjerde.

Også her dækker tendensen over markante forskellige udviklinger de nordiske lande imellem. Danske unge ligger lavt, mens de svenske piger også her ligger meget højt.



Camilla Stoltenberg: Norden bør samarbeide for å gi unge bedre psykisk helse

De nordiske landene bør sammen sette ambisiøse mål, for å sikre barn og unge bedre psykisk trivsel. Oppfordringen kommer fra Camilla Stoltenberg, professor og direktør for Folkehelseinstituttet I Oslo.

NYHET

27.02.2017

TEKST: MARIE PREISLER

Her svarer hun på spørsmål fra AiN:s danske medarbeider:

Skal vi i de nordiske lande være bekymrede over de unges dårlige psykiske helse?

Ja, det synes jeg vi skal. Psykisk uhelse utgjør en stor del av sykdomsbyrden hos unge mennesker. Det er årsak til lidelse for den enkelte og for de som står nær - og det kan bli et tap for samfunnet. I verste fall er det også årsak til død, som følge av selvmord, ruslidelser og skader.

Er du selv bekymret?

Ja, spesielt når jeg tenker på hvilke følger det kan ha gjennom livsløpet.

Ser du unges psykiske plager som en trussel i forhold til deres muligheter for utdanning og fremtid på arbeidsmarkedet?

Ja, vi vet at psykiske lidelser er en dominerende årsak til frafall i videregående skole, og manglende muligheter for høyere utdanning og deltakelse i arbeidslivet. Det er også den viktigste årsaken til uførhet blant unge.

Hvad er det især unge slås med psykisk?

Angst og depresjon er de vanligste lidelsene både for unge kvinner og menn, men det er flere unge kvinner som behandles for depresjon. ADHD, autisme og andre utviklingsforstyrrelser kommer oftest til uttrykk allerede i barneårene, og gutter får disse diagnosene hyppigere enn jenter. Schizofreni, bipolar lidelse, ruslidelser og spiseforstyrrelser debutterer oftest hos unge mennesker. Selv om disse lidelsene ikke er like utbredt som angst og depresjon, kan de være mer alvorlige og vare lenger.

Det har alltid vært psykisk svært at være ung og skulle ind i voksenlivet - er nutidens ungdomsliv mere slidsomt for psyken end det var tidligere?

Jeg tror ingen kjenner svaret på dette spørsmålet. Selv tenker jeg at det neppe har vært lettere tidligere, snarere tvert om, men i dag er det flere som søker hjelp, får en diagnose og behandling – både vellykket, uvirksom og mislykket behandling. Vi ser også endringer som kan bidra til bedre psykisk helse i nordiske land. Færre unge rapporterer at de bruker tobakk, alkohol og andre rusmidler. Det er positivt og kan bli avgjørende for deres liv, ikke minst over tid.

Hvad kræver det især at sikre unge bedre psykisk helse?

Et godt samfunn er grunnleggende, men vi vet ikke nok om, hva det er ved samfunnet, som er avgjørende. Vi har jo grunn til å tro på noen ting, slik som: Et miljø med rom for forskjellighet og som inkluderer og støtter i vanskelige perioder, og et miljø hvor folk kan utvikle evner og oppleve mestring

Men vi må også få et bedre kunnskapsgrunnlag, finne ut mer om årsakene, om behandling, og ikke minst få mer presis kunnskap om hvordan vi forebygger utbrudd av symptomer og sykdom, hvordan vi iverksetter og gjennomfører gode forebyggende tiltak, og hvordan vi reduserer de negative konsekvensene av psykiske symptomer og lidelser. Her er det mye å utrette.

Er det især de unge selv, som skal ændre vaner og syn på sig selv – eller er det forældrenes, skolens eller de nordiske samfund, som skal handle for at forebygge unges psykiske plager?

Mennesker i alle aldre vil helst ha et godt liv. Jeg tror ikke dette dreier seg om å ta seg sammen. De unge selv må

selvsagt bidra, men først og fremst som gruppe. Ansvaret ligger først og fremst på fellesskapet, samfunnet – og gjerne de nordiske land sammen.

Problemet har været kendt ganske længe men er ikke blevet mindre. Er der gjort for lidt? Hvem kunne have gjort mere?

Vi kunne gjort mer ved å skaffe mer og bedre kunnskap raskere. Det er naturlig å tenke på utdanningssystemet som en arena for å fremme barn og unges psykiske helse. På hvilken måte påvirker barnehager og skolen psykisk helse? Hvordan kan vi innrette skolen slik at færre faller fra selv om de utvikler en psykisk lidelse? Dette må gjøres med større fantasi når det gjelder hva slags type tiltak som kan være aktuelle og større systematikk i utprøvingen enn det som er vanlig i dag. Det finnes kunnskap om tiltak for eksempel i skolen, som tiltak mot mobbing, forebyggende og helsefremmende tiltak, men tiltakene bør videreutvikles og presiseres.

Ser du et potentiale for nordisk samarbejde her?

Ja, absolutt. Jeg er opptatt av å få fram hvordan vi i de nordiske landene sammen kan bruke kunnskap til å sette ambisiøse mål om bedre psykisk helse for barn og unge. Vi kan bruke våre registre og folkehelsestudier - som de norske og danske fødselskohortene – til å studere dette og holde oversikt over utviklingstrekk. Det er allerede mye godt samarbeid, blant annet om studier av virkninger og bivirkninger av ADHD-medikamenter og antidepressiva. I tillegg bør vi utvikle bedre systemer for utveksling av kunnskap om hva som fungerer. Alt dette egner seg godt for samarbeid mellom de nordiske land.



Fida Abu Libdeh

Palestinsk, kvinna, dyslektisk - och framgångsrik företagare i Island

Fida Abu Libdeh kom till Island från Palestina när hon var 16 år. - Jag förstod inte ens om det vara isländska eller danska som läraren försökte undervisa mig. Först flera år senare fick jag höra att jag hade dyslexi, säger hon.

PORTRETT

08.02.2017

TEXT OCH FOTO: BJÖRN LINDAHL

Ändå lyckades hon starta sitt eget företag, Geosilica, som utvinner mineraler från det varma vattnet som pumpas upp av kraftverken inom den geotermiska kraftindustrin. Huvudprodukten är kiseldioxid som säljs som en hälsoprodukt. En-

ligt marknadsföringen kan den förebygga benskörhet, ge starkare naglar och hår samt göra huden mer elastiskt.

Fida Abu Libdeh berättar kort och koncist sin levnadshistoria på konferensen Framtidens arbetsliv, som arrangerades 7-8 februari i Oslo av Nordisk ministerråd och det norska Barn- och Jämställdhetsdepartementet.

- Ni vet hur det kan vara när man är 16 år. Jag hade det inte lätt. I skolan förstod jag allt som hade med siffror att göra, men det var omöjligt för mig att lära mig isländska. Alla lärarna trodde att det var för att jag var utlänning, men så var det för att jag var dyslektisk.

Fida hade inga svårigheter att läsa arabiska.

- Det är för att de arabiska bokstäverna skrivs ihop, så att de är som en enda lång linje. Jag har den sortens dyslexi där bokstäverna hoppar när jag försöker läsa dem.

Hon lyckades därför inte ta sin gymnasieexamen.

- Jag skrev ett brev till Universitetet varje år och bad om att jag skulle få studera där trots att jag inte klarat av isländskan, men jag fick nej varje gång.

För att få behålla det uppehållstillstånd som hon fått på Island när hon flyttade dit med sin mor var hon tvungen att börja jobba.

Bara lågavlönade jobb

- Utan utbildning blev det förstås dåligt betalda jobb. Jag hade mycket gemensamt med dem som arbetade där. De flesta av oss var utlänningar, vi var olyckliga och vi såg ingen framtid i Island.

- Tio år efter att jag kom till Island beslöt jag mig därför för att flytta tillbaka till Palestina 2004. Men när man har bott utomlands så länge ska man antingen ha en väldigt hög utbildning eller mycket pengar för att klara sig. Jag hade varken det ena eller andra. Så 2007 återvände jag till Island. Den här gången var jag verkligen besluten att slutföra min utbildning.

Det som till sist ändrade hennes liv var att hon fick höra talas om ett privat utbildningsföretag, Keilir-institutet, som etablerats vid sidan av den tidigare amerikanska flygbasen Keflavik. Studenterna bodde i de gamla soldatbostäderna och kunde skaffa sig studiekompetens för att studera på universitetet.

- Min studievägledare undrade varför jag hade så bra betyg i matematik och kemi, men var så dålig i språk. Hon fick mig att ta en test. I en ålder av 26 år upptäckte jag att jag hade dyslexi. Jag fick ett hjälpmedel som kopplades till min dator och som kunde läsa upp texter för mig. På ett år tentade jag av fyra års gymnasium och kunde äntligen börja studera på universitetet.

Hon fortsatte med att studera ingenjörsvetenskap och gjorde undan fem års normala studier på tre och ett halvt år.



De geotermiska kraftverken, som Nesjavellir ovanför, producerar 40 000 ton kiseldioxid varje år. Geosilica använder än så länge bara 1000 ton av det. Foto: Gretar Ívarsson

I sitt avslutande examensarbete skrev hon om det varma vattnet som används i geotermiska värmekraftverk. Jordvärme är den viktigaste energikällan på den vulkaniska ön Island.

- Det är ett problem inom kraftindustrin att det varma vattnet är fullt av mineraler. Men innan jag gjorde det hade ingen hade ställt frågan om de kunde användas till något.

- Då slogs jag av tanken att de kanske kunde användas som hälsoprodukter, säger Fida Abu Libdeh.

Tillsammans med en studiekamrat etablerade hon företaget Geosilica. De utvecklade en unik teknik för att utvinna mineralerna från vattnet. Eftersom de bägge hade ingenjörsbakgrund skrev Fida in sig på universitetet igen och tog en masterexamen i företagsadministration. De lyckades få pengar från en isländsk teknologiutvecklingsfond och Fida Abu Libdeh fick också ett stipendium avsett för kvinnliga entreprenörer.

- Vi satte ihop en grupp personer som hade olika bakgrund och utbildning men samma mål: Att utvinna hälsoprodukter ur geotermiskt vatten.



Ágústa Valgeirsdóttir är affärsutvecklare på Geosilica, och Fida Abu Libdeh är grundare och vd i företaget.

Vad är då förklaringen till att Fida Abu Libdeh till sist gjorde succé?

- Det är en svår fråga. Är det jämlikhet som gör att man lyckas?

- När jag kom till Island fick jag höra att när jag lärt mig språket skulle jag bli jämlik, men jag blev inte det. Jag fick bara lågavlönade jobb. Så fick jag höra att när jag blivit färdig med utbildningen så skulle jag bli jämlik. Men jag blev inte det.

Togs inte på allvar

När hon startat sitt företag och hade möten i den manligt dominerande kraftindustrin märkte hon att ingen tog henne på allvar.

- Jag tog med mig min manlige företagspartner och presenterade mig som företagets direktör. Men det var ingen som ens ville se på mig. Då tänkte jag att jag får ta med mig en isländsk kvinna istället, Ágústa. Men hon var blond och blåögd så de såg självklart bara på henne, skämtar Fida.

- Först när jag kom tillbaka med en asiatisk kvinna fick jag uppmärksamheten, säger hon.

- Jag kommer ihåg hur jag sa till en kraftverksdirektör att jag kunde utvinna olika produkter ur vattnet för honom vägrade han att tro mig och bara skrattade.

Men skrattar bäst som skrattar sist:

- Eftersom han inte lyssnade på mig när jag berättade hur värdefulla dessa produkter kunde vara förhandlade jag mig fram till ett avtal där jag kan få allt kiseldioxid från varmvattnet gratis under hela kraftverkets livslängd.

Stora mängder

Det är inte små mängder det handlar om. De geotermiska kraftverken på Island producerar 40 000 ton kiseldioxid varje år.

- Vi använder 1 000 ton till våra produkter. Än så länge är Island den viktigaste marknaden. Men för ett halvt år sedan fick vi ett avtal så att de nu också går att köpa via Amazon på nätet. Vi planerar att expandera – i första hand till Norge. I år, 2017, hoppas vi att företaget når break-even.

- Allt startade med att jag fick möjligheten att utbilda mig på Keilir-institutet. När jag fick chansen grep jag den. Jag tror att det värsta är när folk inte bryr sig om att du bor i landet eller inte. Det var först när jag kände en tillhörighet som jag kände att jag måste bevisa att jag kan mer, att jag förtjänar jämlikhet.

- Jag skulle kunna säga att jämlikhet leder till succé. Men framgång måste komma inifrån dig själv. Man måste tro på sig själv och slåss för jämlikhet. Då uppnår du framgång.

- Jag tror det bästa sättet att skapa framgång är att du ger människor en känsla av tillhörighet, sammanfattar Fida Abu Libdeh.