

**Portrett**

Ragnhild Lied – Nordens fagligpolitiske leder står vakt om den nordiske modellen

**Leder**

Rett kompetanse til rett tid

**Nyhet**

Enighet om vad som är minimilön för byggarbetare i Sverige

**Nyhet**

Erna Solberg på väg mot fyra nya år som norsk statsminister

19. September 2017

## Tema: Norden tar løft for å heve kompetansen



Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 6/2017

**ARBEIDSLIV I NORDEN**

Arbeidsforskningsinstituttet Høgskolen i  
Oslo og Akershus Postboks 4 St. Olavs  
plass 0130 Oslo

**UTGIVER**

Arbeidsforskningsinstituttet HIOA,  
På oppdrag fra Nordisk ministerråd

**ANSVARLIG REDAKTØR**

Berit Kvam

**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**

Rett kompetanse til rett tid .....	3
- Bara arbeidslivet sjølvt kan avgöra vilka kompetenser som behövs .....	5
Träningsbranschen efterfrågar tusenårig kompetens - och hur man blir bootylicious .....	8
Så arbetar Sats Elixia för att få tag på den rätta kompetensen.....	11
När 80-talisterna ska ta över Vikingfärjorna behövs de äldres erfarenhet .....	13
Restauranger bryter gammal språknorm - engelskan på väg in.....	15
Hvordan motivere voksne danskere til opkvalificering? .....	18
Isländsk vidareutbildning: "Anställda blev mer intresserade av jobbet" .....	21
Ragnhild Lied – Nordens fagligpolitiske leder står vakt om den nordiske modellen .....	23
Erna Solberg på väg mot fyra nya år som norsk statsminister .....	27
Enighet om vad som är minimilön för byggarbetare i Sverige.....	29

# Rett kompetanse til rett tid

Å finne en god match er ikke alltid like lett, særlig når det handler om arbeidslivet. Ledige jobber og ledige mennesker må passes bedre sammen. Når endringene i arbeidslivet skjer lynraskt øker behovet for rett kompetanse, og muligheten til etter- og videreutdanning blir hyperaktuelt. Men hvordan skal det organiseres og hvem skal betale? Arbeidsliv i Norden undersøker muligheter og praksis i Norden.

LEDER

18.09.2017

AV BERIT KVAM

Spørsmålet om hvordan man skal sikre arbeidslivet og den enkelte den nødvendige kompetansen er like hett i hele Norden. Svaret varierer. Er det den enkeltes ansvar, arbeidsgiverens, eller har staten ansvaret for tilgang til etter- og videreutdanning? Hvem skal snurre mulighetenes karusell?

Danske Stina Vrang Elias har ledet en utredning om det danske etter- og videreutdanningssystem. Det er et tankekor, sier hun, at samfunnet bruker størstedelen av sine utdanningsressurser på personer under tretti år. Folk lever lenger og må stå lenger i jobben samtidig som arbeidslivet er i kontinuerlig forandring. Da er det behov for at folk utdanner seg hele livet. En mulighet ekspertgruppen ser er at den enkelte kan ha en avtalefestet utdanningskonto bygget opp etter mønster av pensjonssparing, for å sikre at det er penger til etterutdanning når behovet er der.

I Island har partene i arbeidslivet siden år 2000 drevet et senter for læring for folk med lav utdanning, med tilbud om realkompetansevurdering og tilpasset videreutdanning. Gjennom realkompetansevurdering vil de synliggjøre den faktiske uformelle og formelle kompetansen. Et system også den islandske staten støtter opp om. I mange bransjer der man tidligere ikke trengte spesialkompetanse stilles det nå krav til både datakunnskaper og språk. I fiskeindustrien er for eksempel store deler av produksjonen digitalisert. Etter å ha fått mulighet til videreutdanning i FISK Seafoods har interessen for jobben økt viser erfaringene, og ledelsen håper at de ansatte vil bli.

Bør det være en rettighet å tilegne seg økt kompetanse for arbeidstakere som trenger nye kunnskaper og ferdigheter? Eller bør kompetansen være mer arbeidsgiverstyrt?

Visse bransjer er særlig konjunktur- og moteavhengig. Det gjelder ikke minst treningssentre som Sats Elixia. Der er tilbudet i kontinuerlig forandring og behovet for instruktører med rett kompetanse deretter. Med opp mot 200 nyutdan-

nete instruktører i året satser de mye på kompetanseutvikling som etter- og videreutdanning i samarbeid med det offentlige utdanningssystemet, og har i tillegg bygget egne kompetansegivende kurs og utdanninger.

I Finland er det i stor grad opp til arbeidsgiverne om de vil tilby arbeidstakerne mulighet til å videreutdanne seg. I restaurantbransjen har de allerede brutt språknormen for å få tak i folk. Der arbeidsgiverne må lokke til seg arbeidstakere, finnes det også muligheter for å skaffe seg mer kompetanse, slik engelsktalende servitør Victor Fernandez forteller: «Jeg vil bli barista. Våre arbeidsgivere har sagt at vi ansatte kan få gå på kurs for at vi skal kunne utvikle oss».

Øyriket Åland er hjemmehavn til Viking Line som har fraktet passasjerer i Østersjøen i et yrkesliv. Etter snart 60 år til vanns nærmer en stor del av mannskapet seg pensjonsalder, og rederiet må rekruttere nye folk. Utfordringen da er å finne ut hvordan man skal ta vare på erfaringene som finns, innen de eldre går fra borde.

I Sverige er bransjevalidering det hete tema. Det er realkompetansevurdering i forhold til kompetansebehov i arbeidslivet. Et utvalg der partene i arbeidslivet er representert sammen med representanter for myndighetene skal drive et helhetlig utviklingsarbeid. Den konkurranseutsatte industrien ligger i forkant. Der er behovet stort for treffsikre verktøy for kompetanseutvikling og rekruttering, og partene har sammen utviklet et system for bransjevalidering, som er koblet til det nasjonale rammeverket for kvalifikasjoner, sier Ingegerd Green i valideringsutvalget. Hun tror alle kan ha noe å lære av Norge som har løftet kompetansepolitikken til topps i trepartssamarbeidet.

- I Norge har vi gått inn for Nasjonal kompetansepolitisk strategi. Der er vi blant annet enige om at i et stadig mer digitalisert arbeidsliv, må arbeidstakerne ha mulighet til å

utvikle sin kompetanse, sier fagforeningsleder Ragnhild Lied i Portrett.





## - Bara arbetslivet självt kan avgöra vilka kompetenser som behövs

I Sverige ropar arbetsgivarna allt högre efter arbetskraft inom en rad yrken. Samtidigt är mer än 340 000 tusen inskrivna hos arbetsförmedlingen. Problemet är att kunskapen hos de arbetssökande många gånger inte matchar arbetsgivarnas behov.

TEMA

18.09.2017

TEXT: GUNHILD WALLIN, FOTO

Stockholm har just nu den värsta arbetskraftsbristen på tio år. Det visar en undersökning som Stockholms Handelskammare presenterade i augusti i år. Främst är det inom IT och bygg som det saknas folk, men det råder också arbetskraftsbrist inom hälso- och sjukvård och pedagogik. Och Stockholm är inte ensamt om att ha svårt att rekrytera personal. I hela landet har de offentliga verksamheterna svårt att rekrytera.

– Vår senaste mätning visar att företagen behöver allt längre tid för att finna den personal de söker och att de allt oftare måste sänka kraven på utbildning och erfarenhet, säger Annelie Almérus, analytiker på Arbetsförmedlingen.

– Det krävs normalt minst en gymnasieutbildning för att komma in på den svenska arbetsmarknaden. Många av de som tillkommit som arbetssökande har mycket kort utbildning och ibland också svårare att ta till sig undervisningen. Då tar det lång tid innan de kan matchas till arbete och det

blir viktigare för oss att matcha till arbete via utbildning, säger hon.

### **Validering viktig, men tar lång tid**

Arbetsmarknaden står nu inför en stor utmaning:

Hur arbetsgivarnas behov av arbetskraft kan matchas med de arbetssökande.

Det är en angelägen fråga för arbetsgivare, fackföreningar, utbildningsinstitutioner, arbetsmarknadsaktörer och politiker. En ofta diskuterat åtgärd är validering. Validering syftar till att synliggöra och bekräfta en persons kompetens, oavsett hur den har förvärvats så att personen i fråga kan komma vidare i arbetslivet eller i utbildning. Validering ses inte minst som ett sätt att utlandsfödda ska kunna tillgodoräkna sig både formell och informell kompetens som de skaffat i sina hemländer.

– Validering är viktigt, men tar ofta lång tid. Arbetsgivarna har ibland också svårt att värdera utländska utbildningar. Det bästa är att arbetsgivare och arbetssökanden träffas, till exempel vid rekryteringsträffar. Då är det ofta lättare, säger Anneli Almerus.

### **Het fråga**

I Sverige finns sedan 2015 Valideringsdelegationen som på regeringens uppdrag ska följa, stödja och driva ett samordnat utvecklingsarbete inom valideringsområdet. Delegationen har mandat fram till 2019. Den består av representanter för arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer, men också för relevanta myndigheter. I mars i år överlämnade delegationen utredningen ”En nationell strategi för validering” till regeringen. En av dem som medverkade i delegationens expert är Ingegerd Green, VD för Skärteknikcentrum AB. – Validering är en het fråga. Jag deltar i många olika sammanhang där denna diskuteras, säger hon.

Ingegerd Green har verkat för kompetensutveckling inom industrin i hela sitt yrkesliv och har medverkat i flera projekt som organiserats av Nordiskt nätverk för vuxnas lärande, NVL.

– Alla de nordiska länderna är engagerade i frågan om arbetslivets kompetensförsörjning. Vi kämpar med samma utmaningar och har kommit olika långt inom olika områden. Vad gäller validering gentemot arbetslivets krav på kompetens, så kallad branschvalidering, har Sverige kommit längst, säger hon.

### **Rapport med rekommendationer**

I april i år gav NVL ut rapporten ”Kompetens ur ett arbetslivsperspektiv”, ett resultat från ett tvåårigt arbete i en nordisk expertgrupp skriven av Ingegerd Green och normannen Tormod Skjerve. Rapporten analyserar utmaningarna med en fungerande kompetensförsörjning och lämnar rekommendationer på åtgärder, främst riktade till arbetsmarknadens parter. Globalisering, teknikutveckling, de-

mografi och klimatförändringar förändrar arbetslivet och det behövs både fördjupad, breddad och ibland helt ny kompetens för att klara jobbet. Och förändringarna väntar inte, utan är redan här.

– Förändringarna ställer krav på att vi skapar förutsättningar för kompetensutveckling, så att vi klarar av dem, säger Ingegerd Green.

### **Tydligare formulerade kompetenskrav**

På frågan om valideringens betydelse för att lösa behovet av kompetens vill Ingegerd Green bena upp begreppen. Hur kan företagets växande behov av kompetens tillfredsställas?

I huvudsak finns det två vägar att gå och det är rekrytering av nya medarbetare eller kompetensutveckling för redan anställda. Att rekrytera kompetens kräver att det finns utbildade individer att rekrytera och där spelar både arbetsmarknadsutbildning för arbetssökande och det formella utbildningssystemet stor roll. Ska den interna kompetensutvecklingen i företagen fungera måste den vara strategisk och strukturerad, understryker Ingegerd Green. Oavsett vilken väg man väljer måste man veta vilken kompetens det är som behövs.

– Det är här branschvalideringen blir så betydelsefull, eftersom den beskriver vilka kompetenser som krävs för olika arbetsuppgifter och yrkesroller på ett sätt som gör det lätt att se vilken kompetens som finns eller saknas i företaget, säger Ingegerd Green.

Ingegerd Green betonar också betydelsen av att företagen själva arbetar strategiskt och strukturerat med sin kompetensförsörjning. Många gånger finns det kompetens i företagen som inte syns för den är inte validerad och dokumenterad. När det är brist på rätt kompetens att rekrytera, går det kanske att finna en person inne i företaget som skulle kunna bli lämplig genom kompetensutveckling.

### **Vad är nödvändigt?**

– Det är inte enkelt att beskriva vilken kompetens som krävs på ett sätt så att den går att mäta, utveckla och erkänna. Vilka kompetenser är absolut nödvändiga för att klara ett jobb? Vad är det vi ska matchas emot? Svaren på de frågorna kan bara arbetslivet självt svara på, det vill säga vi som lever i den snabbt föränderliga vardagen. Därför måste företag, branschorganisationer och arbetsmarknadens parter göra det jobbet tillsammans, säger hon.

Som VD för Skärteknikcentrum Sverige, SKTC, en nationell branschorganisation för företag verksamma inom skärande bearbetning, är branschens kompetensförsörjning en viktig del av hennes arbetsuppgifter. Sedan 2005 har SKTC arbetat med ett system för validering och certifiering av yrkeskompetens inom så kallad CNC teknik för branschens företag.

– Framgången i systemet, att närmare 4500 individer har fått sin kompetens validerad och erkänd sedan start, bygger

helt på att branschens företag står bakom innehållet och att det har en kvalitet man litar på, säger Ingegerd Green.

### **En samsyn mellan parterna**

– När det gäller vikten av strategisk kompetensutveckling finns ingen motsättning mellan arbetsgivare och arbetstagarer, utan här finns en samsyn. För arbetsgivarna är kompetensutveckling avgörande för konkurrens och lönsamhet och kompetens måste säkerställas för att driva verksamheter. För arbetstagarerna betyder kompetensutveckling att kunna ha ett bra jobb, att utveckla möjligheter och att arbetet är innehållsrikt och intressant, säger hon.

Inom industrin har parterna tillsammans utvecklat ett sammanhållet system för branschvalidering, som också förvaltas av parterna. Det handlar om att ge industrins företag ett verktyg för träffsäker kompetensutveckling och rekrytering. Systemet bygger på den nationella standarden för branschvalidering där kravet är att man kopplar sig till det svenska ramverket för kvalifikationer, kallat SeQF. På så sätt får arbetsliv och utbildningssystem ett gemensamt språk om kompetens. Att parterna inom industrin ligger i framkant är ingen slump, enligt Ingegerd Green.

– Industrin är först ute i globaliseringen och påverkas mest av snabb teknikutveckling. Andra delar av näringslivet kommer senare. Men i dag är det i princip ingen del av arbetsmarknaden som inte påverkas. Alla behöver kompetens för att klara konkurrensen, säger hon

### **Utmaningar på tre plan**

En slutsats från den nordiska rapporten om kompetens sett ur arbetslivets perspektiv och som Ingegerd Green understryker är att kompetensutmaningen finns på tre nivåer som alla hör ihop. Företagen måste ta kompetensförsörjning på allvar genom att bli bättre på att arbeta strategiskt och strukturerat med kompetensutveckling, inte börja planera först när behovet uppstår vilket ofta sker idag. Också individen måste ta eget ansvar och tänka ”Hur ska just mitt livslånga lärande se ut?” Och sist, men inte minst behövs en nationell kompetenspolitik med en kompetenspolitisk strategi.

– Idag har vi utbildningspolitik, arbetsmarknadspolitik och näringslivspolitik - tre olika ”rör”, som styrs av olika departement och som vardera har sina separata myndigheter och verk. Var och en driver frågor och tar initiativ som till syvende och sist ändå landar i frågan om kompetensförsörjning. Vi behöver mycket mer av helhetsperspektiv och samverkan för att kompetensförsörjningssystemet ska komma att funka ur arbetslivets perspektiv. Kanske har vi något att lära av Norge som har lyft upp sin kompetenspolitik på allra högsta nivå, säger Ingegerd Green.





## Träningsbranschen efterfrågar tusenårig kompetens - och hur man blir bootylicious

Mer än fyra miljoner nordbor är medlemmar av träningscenter som Sats Elixia. Efterfrågan på kompetenta grupptränare är därför stor. Vi följde en teologistudent, en räkenskapsmedarbetare och en marknadsförare när de höll sina kurser i spinning, yoga och shape.

TEMA

18.09.2017

TEXT: BJÖRN LINDAHL, FOTO: ILJA HENDEL

- Vad det är som är min kompetens?

Monica Nevado har just blivit färdig med att leda ett 55 minuter lång träningspass. Hon är varm, men inte särskilt andfädd.

- Det är att pressa deltagarna så att de ger sitt yttersta. Att vara där och försäkra dem om att det inte är farligt om det svider i musklerna och att hjärtat pumpar för fullt.

Under ett träningspass sitter deltagarna på en av de 55 träningscyklarna som står tätt vid sidan av varandra i ett rum med glasväggar. De har alla satt på sig en pulsmätare. På en skärm vid sidan av instruktören kan de följa med på just sin mätare och se hur pulsen går från den blå zonen, som motsvarar 60 procent av den maximala pulsen, via den gröna zonen med 70 procent och till den gula zonen där man cyklar med 80 procent av den maximala pulsen.

Monica Nevado kommer från Colombia, där hon växte upp med cykling som idrott. Efter sex år i Sverige flyttade hon till Norge, där hon började studera på Menighetsfakultetet, en fristående högskola för teologistudenter.



Med sin svarta cykeldräkt och svarta hår har hon en sträng framtoning. Det är inte svårt att tänka sig henne som präst.

- Kropp och själ hör ihop, vet du, säger hon.

Spinning, eller cykling, är för de som vill träna konditionen. Monicas träningspass börjar i lugnt tempo.

- Jag ser att ni har axlarna högt uppe, säger hon till de 14 kursdeltagarna.

- Sänk dem, så trampar vi på med samma intensitet. Sätt er väl till rätta på sadeln!

Musik dunkar ur högtalarna. Ser man ut genom glasväggarna är det mot ett atrium som är fullt av träningsredskap och Sats Elixia-medlemmar som tränar på egen hand. De lyfter vikter, står på balanskuddar, svänger ett stort rep och gör andra övningar. I cykelrummet är emellertid koncentrationen riktad rakt framåt.

- Lägg på lite motstånd nu. Vi ska använda de nästa tre minuterna på att komma upp i 70 procent av maxpulsen!

Visarna på skärmen klättrar från blått till grönt. När deltagarna reser sig upp på cyklarna och börjar cykla stående smiter vi ut ur rummet, går tvärs över atriet och in i en större sal där Bjørn Nigard har en yogakurs. Ett 40-tal personer står fyrbenta på sina träningsmattor.



-Gör en solhälsning, andas in, armarna ut! uppmanar Bjørn.

Vi hade förväntat att komma till en sal med nästan meditativ stämning. Men även här är tempot högt. Kommandona kommer i snabb följd, det är bara några sekunder mellan varje position:

- Andas ut! Händerna i golvet. Uppåtgående hund. Andas in! Nedåtgående hund. Krigare nr 1, högra handen på höften, så den vänstra - dra höften fram - sträck ut!

Bjørn Nigard berömmar deltagarna och försäkrar dem om att det inte finns något rätt eller fel.

- Det finns 7,4 miljarder olika sätt att göra yoga på och alla är riktiga! säger han.

### **Veteran på Sats Elixia**

Bjørn Nigard har ett heltidsjobb som räkesnkskapsmedarbetare på Oslo Börs. Men han är veteran på Sats Elixia, berättar han när timmen är över.

- Hot yoga, cold yoga, pilates, build'n burn, bootylicious - you name it! Jag har hållit kurser i det mesta, säger han.

Vad är det svåraste att vara grupptränare i?

Bjørn Nigard måste tänka efter:

- Det svåraste är när man inte får respons från de som tränar. Det gäller oavsett vad man undervisar i.

Efter att han fyllt 48 år och arbetat som instruktör under 25 av dem, har han börjat tänka på vad han kan fortsätta undervisa i när han blir ännu äldre. Då ligger yoga nära till hands.

Han egen filosofi är att yoga inte ska vara något mystiskt.

- Det vi undervisar bygger på de tusenåriga traditionerna som yoya representerar och de ungefär 100 yogaställningar - asanas - som finns. En indisk yogalärare som kom hit skulle känna igen alla övningarna. I min klass idag använde jag ungefär 25 asanas. Jag ser på deltagarna först, om det till exempel är många trötta skuldror och skeva höfter, och väljer utifrån det.

- Jag använder aldrig enbart sanskrit. Om jag ber dem göra en chaturanga (låg planka) eller en trikonasana (triangel), så säger jag alltid det norska namnet också. Mitt mål är att alla ska kunna göra yoga och att det inte är något mystiskt. Alla måste inte kunna göra Lotusställningen!

- Men de som börjar med yoga blir mjukare, starkare och får bättre balans. Det garanterar jag!



Vi går vidare till den största salen, där Marte Ruus just startat en shape-klass. Målet är att bli starkare, strama upp kroppen och att få bättre kropps kontroll. Det är nästan bara unga kvinnor. Vi ser bara två män bland de 60 deltagarna. Trots att Marte har mer än dubbelt så många deltagare som de två andra tränarna får hon inte högre lön för det.

- Nej, det är bara hur erfaren du är och vilken vidareutbildning du tagit som avgör det. Det hade varit orättvist annars, eftersom det handlar om vilken tid på dygnet hur många som kommer. Nu är vi i prime time - från fyra på eftermiddagen till nio på kvällen, säger hon.

Hon kommenderar deltagarna till den ena ansträngande övningen efter den andra. För att musklerna ska få arbeta ännu mer används pallar och vikter. Tempot är högt. Marte skrattar när vi påpekar att hon nästan låter som om hon hade befälet över soldater.

- Jag har en miltär stil - men med glimten i ögat, säger hon.

Själv har hon undervisat i elva år, ända sedan sedan hon var 17 år.

- Nu har jag tre timmar i veckan - tidigare hade jag tio. Men jag jobbar heltid som marknadsförare på Adidas och det är begränsat hur mycket man hinner med.

Hur lång tid tar det att utbilda sig för att klara av att hålla en sådan kurs du har idag?

- Ett halvt år, om du tagit det grundläggande först. Jag lägger upp mitt program helt själv och ser till att alla de stora muskelgrupperna får arbeta. Det är inte bara att lära sig övningarna för att hålla en kurs. Det handlar om att kunna

instruera, hur man använder rösten och personligheten också.

- Hur länge jag har tänkt hålla på? Jag hoppas det blir tills jag blir 70, säger hon.





## Så arbetar Sats Elixia för att få tag på den rätta kompetensen

Kompetens är ett rörligt mål, eftersom den kunskap som behövs för att klara av ett jobb hela tiden ändras. Inom friskvårds- och träningsbranschen, är det dessutom en dubbel sanning. Inte bara avlöser den ena trenden den andra. Kompetensen handlar dessutom ofta om just rörelser och hur man får folk att röra sig.

TEMA

18.09.2017

TEXT : BJÖRN LINDAHL, FOTO: SATS/LARS-EINAR PETTERSON, ILJA HENDEL

Det är en sorts kunskap som inte är så lätt att dokumentera. Som i de flesta andra branscher finns det grundläggande kunskaper som lärs ut på högskolor, mer branschspecifika och sådant som handlar om den enskilda träningskedjan.

- Vi är alltid på jakt efter tränare som kan inspirera. De ska älska att umgås med folk och ha ett genuint intresse av träning, säger Grethe Stølan, en veteran i träningsbranschen,

som startade sitt eget träningscenter i Kristiansund 1983, men som haft ansvaret för träningen på Sats Elixia vid Bislett i Oslo i tolv år.



Träning är en ung bransch. De första träningscentren i Norden kom på slutet av 50-talet. Då handlade det mest om att lyfta tunga vikter och starka män. 1982 kom aerobicvågen. Antalet träningscenter i Norge ökade till nästan 400.

- Jag har själv hängt med sedan Jane Fonda, men idag är aerobic bara en liten del av verksamheten, säger Randi Christensen, som har det övergripande ansvaret för att skaffa gruppträningssinstruktörer till hela Sats Elixias norska verksamhet.

### **Svacka på 90-talet**

I början av 90-talet hade hela branschen svacka, men fick ny energi när spinning blev populärt.

Det nya under senare år är att intresset för yoga har blivit så stort.

- Jag kallar det för en tsunami, det bara fortsätter och fortsätter att öka. Det har skett en split i träningsbranschen, där det på ena sidan är en extrem fokus på det som kallas High intensity Training, där det gäller att träna maximalt under 30 - 40 minuter. Build'n burn, som vi kallar det.

- Men det skapar samtidigt ett behov för återhämtning. Man kan säga att hela samhället har valt High Intensity-vägen. Ju fler som gör många saker på samma gång, desto större blir behovet för yoga, säger Randi Christensen.

Sats Elixia är ett resultat av att de två kedjorna Sats och Elixia slogs ihop 2013. De ingår i Health & Fitness Nordic (HFN) som i sin tur ägs till 51 procent av det norska riskkapitalbolaget Altor och till 49 procent av det danska försäkringsbolaget Tryg.

Sats Elixia är nu störst i Norden, med 160 träningscenter, mer än 8 000 anställda (vilket motsvarar 2 000 heltidsanställningar). Kedjan har 418 000 medlemmar och omsätter för 2,6 miljarder norska kronor.

### **Licensierad utbildning**

Randi Christensen uppskattar att Sats Elixia behöver 70 -100 nya instruktörer varje år, som jobbar både med gruppträning och som personliga tränare. Dessutom behövs 100 yoga-tränare. Sammanlagt blir det 200 personer per år, enbart i Norge.

Utbildningen sker i en blandning av offentlig och privat regi. Norges idrettshøyskole har en egen fitness-linje men det finns också en privat skola, Safe Education. Den var ursprungligen svensk, men ägs nu av samma ägare som äger Sats Elixia.

- I Safe får du en godkänd utbildning. Du får en licens som du kan gå vidare till andra träningsinstitut också, som inte ägs av Sats Elixia.

Parallellt sker det också utbildning av yogalärare i en annan institution, Hiyogas teacher training.

- Jag hjälper till med att plocka ut de som vi tycker passar genom att arrangera rekryteringsträffar. Innan vi arrangerar en sådan går vi ganska brett ut, bland annat genom sociala medier. Många har också tränat hos oss tidigare, säger Randi Christensen.

- Har man blivit utvald av oss, så sponsrar vi all utbildning av tränarna. Några, som vi inte vill anställa, tar kurserna på egen hand. I så fall kostar utbildning 15 980 norska kronor. Vi kan också göra avtal om delsporsring.

### *Vad blir den nästa trenden?*

- Efter sammanslagningen har Sats Elixia 120 olika kurser. Många av kurserna är ganska lika, så det handlar mer om att harmonisera dem och få ned antalet än att lansera nya kurser just nu.

Själv reser hon på mässor för att se det nyaste.

- Alla som säljer utrustning utvecklar nya grupptimmar. Företag med step-maskiner till exempel. Men vi har upptäckt att vi utvecklar nya sorters gruppträning bäst själva, säger Randi Christensen.

På Sats Bislett har det blivit populärt med Hot yoga.

- Vi har ett rum där det är 38 grader varmt, säger Grethe Stølan.

### *Hur ser träningen ut om tio år?*

- Det blir nog mycket av detsamma. Vi människor tycker om att träna tillsammans och gärna till fasta tider. Men träningen blir nog ännu mer funktionell. Det gäller att träna helö kroppen så effekktivt som möjligt på en halvtimme, säger hon.





## När 80-talisterna ska ta över Vikingfärjorna behövs de äldres erfarenhet

Viking Line står inför en omfattande förändring. Den största åldersgruppen ombord på passagerarfartygen över Östersjön är 50-59 år. När de går ut i pension försvinner en rejäl dos med kompetens. Företaget väljer att se det som en utmaning och inte ett problem.

TEMA

18.09.2017

TEXT: HELENA FORSGÅRD, FOTO: VIKING LINE BILDBANK

- Vi känner ingen direkt oro över framtida rekrytering även om den yngre generation har andra krav och värderingar. Viking Line är en säker arbetsgivare och det finns goda möj-

ligheter att avancera ombord, säger rederiets sjöpersonalchef Lena Marcus.

Viking Line, startat 1959 som ett åländskt familjeägt rederi, har i dag sju passagerarfartyg i trafik på olika rutter Finland-

Åland-Sverige och även mellan Helsingfors och Tallinn. I fjol åkte 6,5 miljoner passagerare med något av Viking-fartygen. Rederiet har sitt huvudkontor i Mariehamn och är Ålands klart största arbetsgivare. I fjol uppgick antalet anställda till i medeltal drygt 2 700. De flesta eller knappt 2 100 personer jobbar till sjöss. De övriga på kontor på Åland, i Finland, Sverige och Tyskland. Merparten av de anställda bor i Finland.

Ett passagerarrederi behöver förstås navigations- och maskinfolk. Men de är i minoritet. De allra flesta ombord jobbar inom servicesektorn och möter direkt eller indirekt passagerarna. Totalt finns ett 40-tal yrken representerade.

### 80-talisterna tågar in

Staben som rekryterar sjöfolk sitter i Mariehamn. Lena Marcus är sjöpersonalchef och Leila Sundblom är HR-specialist och teamledare för rekryteringen.

Leila är en typisk Viking Line-anställd – en som jobbat länge inom rederiet, en majoritet har jobbat minst 16,5 år, och som avancerat i jobbet. Hon har också sett hur inställningen till jobbet har förändrats. När 30-, 40- och 50-talisterna prioriterade trygghet var 60-talisterna mer fokuserade på lönen.

Sedan kom 80-talisterna och de märktes.

- De ville vara delaktiga, bli sedda och hörda. De ifrågasatte och ville påverka, säger Leila Sundblom.

### Stor grupp mot pensionsålder

Tittar man på åldersfördelningen bland de ombordanställda ser man att den största gruppen finns i spannet 50 -59 år eller 691 personer. Om man dessutom lägger till de 230 anställda, som ligger mellan 60 och 69 år, inser man att många luckor ska fyllas när de här börjar gå i pension.

- Vi väljer att se det som en utmaning och inte ett problem och i stort har vi en jämn åldersfördelning ombord. Antalet mellan 30 och 39 år och de mellan 40 och 49 år ligger också över 600 personer vardera. Det går upp och ner i rekryteringen. När det är högkonjunktur är det svårare, när det är lågkonjunktur är det lättare. Intresset för att jobba till sjöss påverkas också av skrivierna i stort om branschen, säger Lena Marcus.

När det gäller enskilda yrken är kockar och servitörer svårast att få tag i.

### Kan avancera

Ett sätt att locka nya arbetstagare är att peka på de personliga utvecklingsmöjligheterna. Man kan exempelvis börja som nisse – det innebär att man bär fram mat till bufféerna – och sedan gå vidare till servitör, hovmästare, restaurangchef och kanske rentav sluta som intendent.

Kompetensutvecklingen kan ske på olika sätt. Ofta handlar det om en kombination av internskolning och kurser vid olika utbildningsanstalter i land.

- Vi är måna om att bevilja studieledighet om så önskas, säger Lena Marcus.

Flexibilitet är ett annat ledord för att både locka nya och behålla gamla anställda.

- De anställda kan jobbrotera, givetvis inom vissa ramar, för

att få mer variation i jobbet. De kan byta arbetsuppgifter ombord eller byta fartyg för att komma in i en ny arbetsgemenskap. Det har visat sig vara stimulerande för många, säger Leila Sundblom.

Det händer också att ombordanställda, som vill gå iland, erbjuds jobb på något av kontoren. Här behövs olika kompetenser inom bland annat bokning, it, ekonomi, teknik och inköp av varor som säljs i taxfreebutikerna ombord.

### Måna om familjelivet

Lena Marcus och Leila Sundblom poängterar att det finns speciella sidor med sjöjobbet som kräver både förståelse och anpassning av en eventuell familj. Man kan exempelvis inte räkna med att alltid vara hemma på födelsedagar och julaftnar.

De Viking-anställda har bra avtal och jobbar lika länge som de är lediga, i regel vecka-vecka. Men det betyder ändå att de är helt frånvarande hemifrån när de jobbar.

- Förr var man nöjd trots att familjelivet kanske blev lidande. I dag har de yngre en annan syn. De är angelägna om att vara hemma med sina små barn. En del slutar ombord efter att de fått barn, andra vill jobba deltid och då försöker vi pussla och erbjuda olika alternativ. Men det är ingen idé att erbjuda kortare arbetsdagar eftersom man ändå är ombord på fartyget. Det blir färre arbetspass i stället.

De yngre är också mer rörliga. De stannar inte på ett och samma jobb till pensioneringen som många 40-talister.

- Men det viktigt att ha en så bred åldersblandning ombord som möjligt. Ett försök gjordes en gång att rekrytera en ung besättning till ett fartyg på en mer partybetonad linje och medelåldern låg på 23,5 år. Det gick inte bra. De äldres erfarenhet och kompetens behövs också, konstaterar Leila Sundblom och tillägger:

- Alla nya som rekryteras är ingalunda yngre. Vi har en hel del nyanställda som är över 40 år och även över 50 år.

### Bra löner

Viking Line följer gällande kollektivavtal i sjöfartsbranschen. Det betyder i klartext att lönenivån för serviceyrken generellt är högre än för motsvarande yrken i land.

En medarbetarundersökning, som gjordes 2015, visade att tre fjärdedelar gärna rekommenderar Viking Line som arbetsgivare.

- Vi har ett gott rykte men visst finns det utmaningar inför framtiden. Sjöfart är en dynamisk och mångfacetterad bransch. Det händer något hela tiden, men jag tror helt klart på att vi ska lyckas rekrytera nya engagerade Viking-anställda i framtiden, säger Lena Marcus.





## Restauranger bryter gammal språknorm - engelskan på väg in

I Finland beklagar sig restaurangerna över en brist på finskspråkiga servitörer. Därför flaggar nu allt fler restauranger för engelskspråkiga servitörer. Från fackligt håll påminner man om att många unga lämnar branschen på grund av låga löner och avsaknaden av möjligheter att vidareutbilda sig på arbetstid.

TEMA

18.09.2017

TEXT: MARCUS FLOMAN, FOTO: CATA PORTIN

I de flesta nordiska storstäderna har det en längre tid varit vanligt att tala engelska - istället för ett av de skandinaviska språken - med café- och restaurangpersonal.

Men i Finland har det finska språket totalt dominerat inom servicebranschen under flera årtionden. På caféer och restauranger har utgångspunkten alltid varit att personalen talar finska. Därför är den förändring som nu är igång så anmärkningsvärd: i allt fler restauranger - både i utländskt ägda och nya trendiga kosmopolitiska restauranger - är det andra språk, oftast engelska, som gäller.

- Det är den internationella atmosfären - det avgör allt, det är inte bara det att merparten av servitörerna talar engelska, det är också den positiva inställningen som gör skillnad.



Så säger servitören Victor Fernandez som jobbar på restaurang Sandro i den finländska staden Esbo, strax väster om Helsingfors.

Victor Fernandez är född i Spanien men har bott många år runtom i Europa; Tjeckien, Norge och Stockholm. När han fick nys om att det fanns en restauranggrupp som anställde engelskspråkig personal kontaktade han dem direkt.

Väl framme vid arbetsintervjun fick Victor bekräftat att ringa kunskaper i finska inte var ett hinder för att jobba på restaurang Sandro, som hör till en grupp restauranger som utvecklat ett koncept med en blandning av olika matkulturer och överlag ett starkt fokus på det internationella.

Många finländare utgår fortfarande från tanken att det är finska som gäller överallt i landet. Därför upplever en del kunder engelskan vid restaurangbordet som någonting obekvämt. I början av hösten uppstod en diskussion i de finländska medierna om det ska vara finska eller engelska som gäller.

Ibland får Victor med sina kolleger frågor i stil med "ska man inte få betjäning på finska i Finland?"

- Då får vi lugnt förklara att detta är en internationell restaurang. Ni kan beställa på finska, men menyn är skriven på engelska och jag talar engelska. Så tillägger jag att jag också kan gå efter en av mina kollegor som talar finska, berättar Victor.



En av de som ligger bakom idén till de internationellt inriktade restaurangerna i Helsingfors är Ville Relander. När Relander för lite mer än två år sedan var med om att rekrytera personal till den första av restaurangerna fanns det ingen plan kring vilka språk personalen förväntades prata.

- I första hand var vi ute efter bra typer. Personer som är passionerade i det de gör och vill skapa goda minnen åt dem som besöker restaurangen. Det råkade bli så att den största delen av dem vi anställde var utlänningar.

Att de som jobbar på restaurangerna talar antingen engelska eller finska har ända sedan början stått klart. Alla andra språk har Relander alltid sett som en bonus för restauranger-  
nas image.

- Inom personalen, i den interna kommunikationen talar vi engelska, det har visat sig vara enklast så - då talar vi ett språk som alla förstår. Inte talar jag ju heller finska som modersmål, säger svenskspråkiga Ville Relander.

Relander räknar att över hälften av personalen inom de sex restauranger han driver tillsammans med restaurangentreprenören Richard McCormick talar ett annat språk än finska eller svenska som modersmål.

#### **Finska huvudspråk - tills vidare**

En del restauranger har alltså engelska som servicespråk dels av en slump och dels som en del av restaurangens image. Andra restauranger anställer helt enkelt den personal som finns tillgänglig.

En av de större restaurangkedjorna i huvudstadsregionen är HOK-Elanto, med ett hundratal restauranger i och kring den finländska huvudstaden. I HOK-Elantos restauranger är finska alltså den språkliga normen.

- I köken är det väldigt många anställda med internationell bakgrund men på servitörsidan talar merparten finska. I de flesta av våra restauranger klarar du dig som servitör även om din finska inte är alldeles perfekt, säger Satu Vennala HR-chef på HOK-Elantos restauranger.





- Vi ser att utvecklingen rör sig mot att allt fler servitörer i framtiden kommer att ha engelska som sitt första språk. Om det finns kunnig personal vars enda så kallade handicap är att de inte talar finska, så är det klart att branschen måste ta vara på den möjligheten, säger Vennala.

Vennala tillägger att det i HOK-Elantos restauranger i Helsingfors kärncentrum finns ett fåtal servitörer som talar engelska som första språk med kunderna. I samtliga restauranger ska det alltid finnas möjlighet att få betjäning på finska.

#### **Hur få personalen att stanna i branschen?**

Både på restaurangbranschens centralorganisation och inom servicefacket PAM har man noterat att finskan får konkurrens av engelskan.

- Redan i flera år har många restauranger haft svårt att hitta tillräckligt med kompetent personal - då är det logiskt att vissa restauranger ger avkall på kravet att personalen ska kunna perfekt finska, säger Timo Lappi, verkställande direktör på Turism och restaurangförbundet Mara.

På PAM, det största fackförbundet inom restaurangbranschen, påpekar man att de låga lönerna i branschen är en delorsak till att det ständigt verkar finnas lediga jobb, särskilt i de stora städerna.

- Under de senaste 20 åren har löneutvecklingen inom restaurangbranschen släpat efter den allmänna löneutvecklingen. Trots att många unga vuxna dras till branschen är det många som efter några år byter bransch eftersom lönerna är så låga. Lönen motsvarar inte det tunga jobb de utför, säger Antti Veirto, forskningschef på servicefacket PAM.

På arbetsgivarsidan tror man att utbildning ska råda bot på att personalen i nuläget inte stannar länge i branschen.

- En av de viktigaste frågorna för oss i framtiden är att se till att folk vill stanna längre inom branschen. Då är det också viktigt att restaurangerna och vi som organisation erbjuder alla möjligheter att vidareutbilda sig så att de kan avancera i sina karriärer, säger Timo Lappi på Turism och restaurangförbundet.

Men: i Finland har de anställda ingen subjektiv rätt att vidareutbilda sig på arbetstid. Det är tills vidare de enskilda företagen som beslutar om de anställda ska få fortbildning eller inte. På servicefacket PAM uppger man att företagen har rätt att dra av utgifter för fortbildning i beskattningen. Enligt PAM är det största problemet att personalen med lägst utbildning prioriteras sist när frågan om fortbildning kommer upp. Det är företagen som har sista ordet och då pekar statistiken på att det är de som redan har en högre utbildning som står först i kön när det gäller vidareutbildning på arbetstid.

Servitören Victor Fernandez har siktet inställt på att stanna i branschen. Först ska han lära sig lite mer finska och sedan är det vidareutbildning som gäller, en utbildning som i hans fall bekostas av hans arbetsgivare.

- Jag vill bli barista och tänker delta i en kurs så fort det är möjligt. Vår arbetsgivare har sagt att de vill att vi som är anställda får gå kurser för att vi ska kunna utveckla oss.



## Hvordan motivere voksne danskere til opkvalificering?

Det danske voksen- og efteruddannelsessystemet skal laves helt om for at få flere danskerne til at efteruddanne sig. Hver tredje er ikke interesseret.

TEMA

18.09.2017

TEKST: MARIE PREISLER, FOTO:DEA

Mere end hver tredje danske medarbejder ser ikke behov for at efteruddanne sig, og det afføder dybe panderynker i regeringen og hos arbejdsmarkedets parter, der finder det helt afgørende, at danskerne bliver ved med at uddanne sig arbejdslivet igennem.

Regeringen og de store arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer er enige om, at der er stort behov for, at danskerne løbende uddanner sig arbejdslivet igennem. De har siden forsommeren haft såkaldte trepartsforhandlinger med hinanden med det formål at styrke mulighederne for voksen- og efteruddannelse, så alle danskere bliver bedre rustet til fremtidens arbejdsmarked.

Trepartsforhandlingerne, som ventes afsluttet til oktober, skal især styrke kortuddannede medarbejders brug af almene og erhvervsrettede voksen- og efteruddannelser og

samtidig skabe bedre sammenhæng til videregående voksen- og efteruddannelser.

At det er særligt vigtigt at medarbejdere med ingen eller kort løbende uddanner sig, fastslog beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen (det liberale parti Venstre), da trepartsforhandlingerne gik i gang:

- Der er ingen tvivl om, at det stigende kompetencebehov vil betyde, at der er medarbejdere med ingen eller kort uddannelse, der vil blive udfordret på deres kompetencer. Og det skal vi tage hånd om – vi skal have alle med.

### **Systemet skal moderniseres**

Regeringens mål er en aftale, der i højere grad motiverer danskerne til opkvalificering og omstilling i takt med udviklingen på arbejdsmarkedet. For den motivation mangler

mange i dag, viser en nylig analyse. Den peger på, at en stor andel af arbejdsmarkedet ikke gør brug af mulighederne for efter- og videreuddannelse og ikke finder det relevant.

37 procent af medarbejdere på danske arbejdspladser synes slet ikke, at de behøver mere efteruddannelse og andre 11 procent synes kun i mindre grad, at de har behov for mere efteruddannelse. Næsten halvdelen af danske medarbejder ser altså ikke behov for opkvalificering, og blandt ufaglærte mangler endnu flere forståelse for, at efteruddannelse er vigtig for dem, viser analysen, som er udarbejdet af en ekspertgruppe for voksen-, efter- og videreuddannelse som optakt til trepartsforhandlingerne.

Den manglende brug af efteruddannelse stiller spørgsmålstegn ved hele den måde, det danske voksen- og efteruddannelsessystem fungerer på, mener undervisningsminister Merete Riisager fra partiet Liberal Alliance:

- Når mere end hver tredje medarbejder slet ikke oplever behov for efteruddannelse, må vi erkende, at hele voksen- og efteruddannelsessystemet er udfordret. Der er behov for nogle grundlæggende ændringer, udtalte hun i kølvandet på analysen.

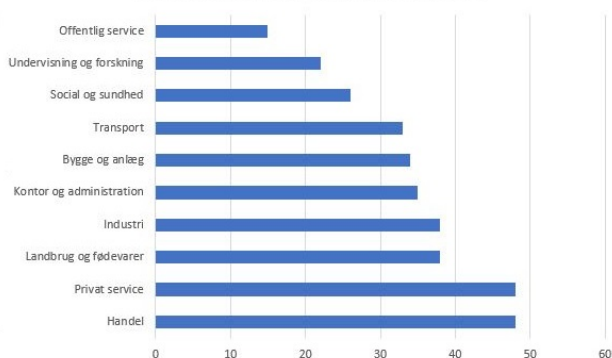
Regeringen vil derfor ændre efteruddannelsessystemet, så tilbud til medarbejdere og virksomheder om efteruddannelse bliver langt mere målrettede og fleksible end i dag.

### Brug for overblik og fleksibilitet

Det samme anbefaler ekspertgruppen for voksen- og efteruddannelsesområdet, som for regeringen og arbejdsmarkedets parter har analyseret, hvordan voksen-, efter- og videreuddannelse fungerer i dag og udarbejdet et sæt anbefalinger til forbedringer.

Ekspertgruppen konkluderede, at hele systemet behøver en gennemgribende modernisering, forklarer formanden for ekspertgruppen Stina Vrang Elias, der også er direktør for tænketanken DEA.

Andel virksomheder som ikke anvender VEU



- Danmark har en lang og stolt tradition for efter- og videreuddannelse, men der er behov for at tænke radikalt nyt, for arbejdsmarkedet forandrer sig utroligt hurtigt.

En af de undersøgelser, som hun og ekspertgruppen fik gennemført viser, at hverken medarbejdere eller virksomheder er særligt bevidste om behovet for efter- og videreuddannelse.

- Man kan sige, at de ikke har den krisebevidsthed, som man måske burde have, når man ser på udviklingen på arbejdsmarkedet. Det paradoks skal løses, så efter- og videreuddannelse kommer meget højere op på danske lønmodtagere og virksomheders dagsorden, siger Stina Vrang Elias.

Ekspertgruppen påpeger, at system skal være langt mere overskueligt og sammenhængende for brugerne, og det skal være tilgængeligt gennem hele arbejdslivet. Ekspertgruppen har givet regeringen 13 konkrete anbefalinger til hvordan det kan ske, herunder at etablere én indgang til let overblik over, hvilke kurser der udbydes, og hvordan man tilmelder sig.

Ekspertgruppen foreslår også, at det indarbejdes i overenskomstaftaler, at alle medarbejdere betaler ind til sin egen uddannelseskonto på samme måde, som man betaler ind til sin pensionsopsparing. Det skal sikre, at der er penge til løbende at blive opkvalificeret eller efteruddannet, når der er behov for det.

### Vi skal lære hele livet

Desuden vil ekspertgruppen reducere antallet af kurser inden for arbejdsmarkedsuddannelserne og fokusere det offentlige udbud på en række kerneudbud, hvor der så til gengæld bliver en bedre økonomi.

- Det skal øge kvaliteten og øge forsyningsikkerheden. Et smallere, men bedre udbud skal sikre, at der igen bliver efterspørgsel på arbejdsmarkedsuddannelser, som har været en grundelement på det danske arbejdsmarked, siger Stina Vrang Elias.

Hun ser også stort behov for at gøre det muligt mere fleksibelt at kombinere forskellige kurser, så de løser specifikke behov hos medarbejdere og virksomheder:

- Eksempelvis har en halv million danskere svært ved at læse, og til dem bør man kunne lave et kursus for, som både er erhvervsrelevant og over læsetræning, siger hun.

Hun ser det som en ny præmie i arbejdslivet at vænne sig til at skulle lære nye kompetencer gennem hele livet.

- Det er en naturlig følge af de mange muligheder som ny teknologi, digitalisering og globalisering rummer, samtidig med at vi bliver ældre og dermed skal være på arbejdsmarkedet i længere tid. I det lys er det bemærkelsesværdigt, at vi bruger størstedelen af vores uddannelsesressourcer – individuelt og som samfund – frem til vi er ca. 30 år gamle.

Vi har brug for, at kompetenceudvikling bliver en langt mere naturlig del af hverdagen, også når vi bliver ældre.

### **Om brugen af voksen-, efter- og videreuddannelse (VEU)**

Sidemandsoplæring udgør den mest anvendte form for VEU. 68 procent af virksomhederne har benyttet sidemandso-plæring i 2016. Herefter følger interne kurser – 45 procent. 43 procent af virksomhederne har benyttet private VEU-kurser.

Offentligt udbudte VEU-kurser benyttes i mindst omfang af virksomhederne, AMU er de mest benyttede offentlige kurser, efterfulgt af videregående kurser og videregående uddannelser, der benyttes af 15 procent af virksomhederne.

Flest ufaglærte og faglærte medarbejdere modtager undervisning i lovpligtige/påkrævede certifikat-kurser, mens medarbejdere med videregående uddannelser i højere grad deltager i videregående kurser af specialiseret og generel karakter.

Mange medarbejdere med en videregående uddannelse ser VEU som et personalegode og en del af deres karrierevej.

Virksomhederne vurderer særligt, at deltagelsen i VEU har positive effekter for medarbejdernes motivation, effektivitet og kvalitet i arbejdet. Her skiller AMU sig dog ud, idet virksomhederne angiver AMU som havende de mindste effekter på effektivitet, kvalitet og innovation.

Over halvdelen af medarbejderne oplever, at der er tilstrækkelige muligheder for efteruddannelse i arbejdstiden eller fritiden. De, der ikke oplever tilstrækkelige muligheder i arbejdstiden, begrundes det med manglende tid, at de ikke kan undværes, eller at virksomheden ikke har tilstrækkelige midler.

Godt halvdelen af medarbejderne oplever slet ikke eller i mindre grad, at de har behov for efteruddannelse, heraf flest med uddannelse på grundskoleniveau og flest mænd og medarbejdere over 50 år, og de ser ikke stor risiko for, at de mister deres job.





Det isländska fiskföretaget FISK Seafoods har satsat på vidareutbildning. Fiskearbetaren Ágúst Marinósson har gått en utbildning inom fiskerinäringen i Sauðárkrúkur, norra Island.

## Isländsk vidareutbildning: "Anställda blev mer intresserade av jobbet"

En av tre vuxna islänningar hade enbart grundskoleexamen vid årsskiftet 2000 och saknade därmed vidareutbildning inom sitt arbete. Arbetsmarknadens parter har sedan dess utvecklat ett lärocenter för vidareutbildning av de lågutbildade. Det har gjort att andelen lågutbildade islänningar har sjunkit till en fjärdedel.

TEMA

18.09.2017

TEXT: GUÐRÚN HELGA SIGURÐARDÓTTIR, FOTO: PRIVAT, FISK SEAFOODS

Arbetsmarknadsparterna på Island har under de senaste 17 åren utvecklat en formell vidareutbildning som baserar sig på kompetensutvärdering. Det betyder att arbetarna kan få förkortad studietid, eftersom de inte behöver läsa ämnen som de, enligt utvärderingen, redan anses kunna i jobbet.

Lärocentret Fræðslumiðstöð atvinnulífsins har, tillsammans med sina samarbetspartner, utvecklat tre metoder för att locka folk till vuxenutbildningen:

- Företagen får besök av en representant av vuxenutbildningen.
- De utbildnings- och arbetsmöjligheter som finns presenteras.
- Vägledning ges och vidareutbildningen utformas sedan på basis av den realkompetensutvärdering

som görs för var och en innan han eller hon inleder sina studier.

### "De är inte inkompetenta"

Islands koordinator inom det nordiska nätverket för vuxenutbildning, Sigrún Kristín Magnúsdóttir, säger att de som har låg utbildning, aldrig anses vara inkompetenta på arbetsmarknaden. Tvärtom kan de ofta sitt jobb, men saknar formell vidareutbildning i till exempel dataprogram och språk.

Fiskeindustrin är en av Islands största näringar. Den har förändrats snabbt de senaste 20-30 åren. Tidigare behövdes ingen speciell utbildning för att jobba inom fisket. Idag krävs det större kompetens.

Fiskeindustriföretaget FISK Seafood i staden Sauðárkrúkur på norra Island inledde för tre år sedan ett kompetensutveck-

lingsamarbete med vuxenutbildningen Farskólinn, gymnasieskolan i Sauðárkrúkur och yrkesutbildningen inom fiskerinäringen i staden Grindavík på södra Island. Farskólinn tar hand om den praktiska utbildningen.



*FISK Seafoods första personalgrupp utexaminerades 2016. Ágúst Marinósson står i mitten.*

Utbildningen har blivit en framgång och fått flera pris. FISK Seafoods första grupp av anställda började skolan 2014 och utexaminerades 2016. Grupp 2 har nu börjat gå skolan.

### **Först kompetensutvärdering**

FISK Seafoods personal erbjuds först en realkompetensutvärdering för att man ska kunna klarlägga vilken kompetens varje person har inom sitt jobb. På basis av utvärderingen får personen sedan möjlighet att gå en speciell utbildning som till slut ger en formell examen som inom fiskerinäring.

Ágúst Marinósson har grundskoleexamen och är utbildad polis. Han jobbade som polis i tio år och som yrkesfiskare på FISK Seafood i 17 år, innan han lämnade det jobbet och började jobba inom fiskberedningen på FISK Seafood. Ágúst gick utbildningen för anställda inom fiskerinäringen 2014-2016. Han tyckte om skolan. Studierna var nyttiga.

- Kursen lade stor vikt vid informationsteknologi. Vi har datorer i jobbet och måste därför behärska det området, förklarar Ágúst Marinósson.

- Sedan repeterade vi allmänna ämnen som till exempel matematik, isländska och engelska. Jag hade inte gått skolan på 40 år så att det var bra att få friska upp sina kunskaper litet, fortsätter han.

Ágúst anser att den största fördelen med studierna är högre lön och en starkare ställning på arbetsplatsen.

### **Haft bra effekt**

FISK Seafoods Guðrún Sighvatsdóttir hoppas att utbildningen inom fiskerinäringen ska få personalen att stanna kvar och jobba på FISK Seafood. Hon säger att utbildningen hittills haft bra effekt.- Utbildningen ledde till att de som gick den, gör ett bättre jobb. Arbetarna blev mer intresserade av jobbet och fokuserar inte bara på sina egna arbetsuppgifter.

De började också tänka på hur andra delar av företaget och hela branschen fungerar, säger hon.

Guðrún påpekar också att det tidigare inte behövdes någon speciell utbildning för arbete inom fiskerinäringen. Idag krävs kunskaper av olika slag, till exempel inom språk. Personalen måste kunna engelska eftersom maskinerna och dataprogrammen ofta kräver det. Förpackningarna för den utländska marknaden är alltid på utländska språk.

- Det är viktigt att man kopplar ihop näringslivet och utbildningen. Studierna får gärna inledas som ett svar på näringslivets behov och utifrån det kan man sedan göra en läroplan, men uppmuntran till studier måste komma från företagen, säger Guðrún Sighvatsdóttir.

Den isländska staten bidrar numera med pengar till vidareutbildningen av lågutbildade.





## Ragnhild Lied – Nordens fagligpolitiske leder står vakt om den nordiske modellen

Globalisering, teknologiske endringer og omstilling i arbeidsmarkedet utfordrer det organiserte arbeidslivet. Fagforeningsleder Ragnhild Lied står midt kampen mot arbeidslivskriminalitet, nye organisasjonsformer og en svekkelse av arbeidsmiljøloven.

PORTRETT

18.09.2017

TEKST OG FOTO: BERIT KVAM

Parts- og trepartssamarbeidet er grunnleggende i den nordiske modellen. Det vil si at arbeidsgivere og arbeidstakere forhandler om lønns- og arbeidsforhold, og at politikk og tiltak ofte utformes i dialog med partene i arbeidslivet.

- Her har vi noe å lære verden, mener Ragnhild Lied.

Hun har kjent kraften i fagbevegelsen på kroppen. Som tidligere leder for Utdanningsforbundet opplevde hun at medlemmene i en uravstemning sa nei til forhandlingsresultatet hun anbefalte. Det mener hun har gitt ekstra ballast i møte med utfordringene. Nå leder hun Unio, den nest største

hovedorganisasjonen etter LO i Norge, og dette året også Nordens faglige samorganisasjon. En viktig sak nå er å få opp organisasjonsgraden for å sikre kraft i samarbeidet med arbeidsgivere og staten.

Partipolitikk er ikke noe for henne.

- Vi må kunne samarbeide med alle partier på Stortinget hvis vi skal oppnå gode resultater.

Fra kontoret har Ragnhild Lied perfekt overblikk over den norske nasjonalforsamlingen. Hun tar ofte turen over gata for å bruke sine overtalelsevner til å påvirke politikken.

## Kompetansepolitikk

Kompetanseutvikling står hjertet og muskler nært. Unio representerer 350 000 arbeidstakere med høyskole eller universitetsutdannelse i offentlig og privat sektor. Endringer og omstilling i arbeidslivet som følge av globalisering og digitalisering skaper usikkerhet. Hvem er arbeidsgiveren og hvem er arbeidstakeren i fremtidens arbeidsliv? Og hvilken innvirkning på arbeidslivet får roboter og digitalisering?

Kompetanseutvikling står høyt på alles agenda. Nylig ble Ragnhild Lied oppnevnt av regjeringen til å lede et utvalg som skal utrede videregående opplæring.

«Eg ser fram til eit arbeid der målet er at vidaregåande opplæring i enno større grad skal treffe behova og forventningane til elevane. Samstundes som vi skal utforme ei utdanning som legg betre til rette for aktiv deltaking i samfunnet, for vidare utdanning og for eit arbeidsliv i endring», skriver Ragnhild Lied på sitt målføre på Unios nettsider.

Kompetansepolitikk er en kjernesak. Ikke bare for henne og Unio; LO og alle hovedorganisasjonene har gått sammen i et trepartssamarbeid og har utarbeidet «Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021». Denne skal følges opp gjennom et kompetansepolitisk råd, der de samme partene er representert.

Det skjer mye på feltet, men foreløpig henger ikke den økonomiske satsingen med.

Poul Nielson som i juni 2016 presenterte rapporten «Arbeidsliv i Norden – utfordringer og forslag», foreslo at nordiske land skal gjøre voksen- og etterutdanning i arbeidslivet obligatorisk.

*Hva tenker du om det?*

- Han reiser en veldig bra diskusjon, syns Ragnhild Lied, men ordet obligatorisk gjør forslaget vanskelig å gjennomføre.

- Jeg vil heller snakke om en rett til videreutdanning for alle arbeidstakere. Nå har vi i Norge gått inn for kompetansestrategien, som er et mer realistisk instrument. Der er vi blant annet enige om at i et stadig mer digitalisert arbeidsliv, er det behov for økt kompetanse, da må arbeidstakerne ha mulighet til kompetanseutvikling.



## Nesten fjellgeit

Hun er fra Volda på Vestlandet, har nynorsk som hovedmålforn og ukependler til Oslo. Hun har bakgrunn som lektor i videregående skole med hovedfag i idrettsfag og mellomfag i friluftsliv, er medforfatter for en lærebok om kroppsvingfaget og må hjem til en toptur på fjellet hver helg. Fjord og fjell er hennes elementer. Sommer som vinter. Hun går mye på ski, kjører ned fra høye fjelltopper der det går rett ned til fjorden. Hun må ha luft og utsyn for å fri seg både mentalt og fysisk fra livet i hovedstaden. Hun lever alene, nesten på fjellet, men går ikke alene på lange turer.

- Jeg er ikke noen enstøing, og jeg har respekt for fjellet.

Men nå er det arbeidslivet det gjelder, og utfordringene der som presser på.

- Det er så mange usikkerhetsmomenter for vi vet ikke hvordan fremtidens arbeidsliv kommer til å se ut. Hvor stor blir plattformøkonomien? Og hvor mange får en løsere tilknytning til arbeidslivet? Spørsmålet er om vi ikke bør være mer opptatt av å lage sikre og trygge rammer rundt arbeidstakerne. Sørge for at det ikke går an å drive arbeidskriminalitet der pengene for arbeidet går rett i lomma på noen som ikke en gang betaler skatter og avgifter.

Plattformøkonomien er et usikkerhetsmoment Ragnhild Lied peker på, men også den løsere tilknytningen til arbeidslivet og muligheten til å drive med sosial dumping, er blant de store truslene.

Regjeringen har opprettet fem sentre rundt om i landet for å hindre arbeidslivskriminalitet. Her samordner Politiet, Skatteetaten, Arbeidstilsynet, NAV og andre offentlige etater innsatsen mot kriminell virksomhet i arbeidslivet.

- Det er vi veldig glad for. Men det er ikke tilstrekkelig. En må også se på lovverket og hvilke endringer en gjør som gir muligheter for arbeidslivskriminalitet, sånn at en ikke ender opp med å gi med den ene hånda og ta med den andre.

- Hvor lett skal det være å bruke bemanningsbyrå? Det går an å lage regler som gjør det tydeligere hvem som har fått et an-

bud. Så her er det mye det går å stramme inn på. Når en har fått et oppdrag, hvem er det da som faktisk er arbeidsgiver? Vi må ha et system som er transparent slik at det blir lettere å se og sjekke opplysningene.

- Faren er for eksempel at en outsourcer arbeid ved å leie inn dem som skal gjøre jobben, og at de kanskje leier inn andre som skal gjøre jobben. Jo flere nivåer du får her, jo mindre transparent er det.

*Hva kan gjøres?*

- Det må kunne lages tydeligere rammer for den virksomheten som skal bedrives. Når valget faller på det billigste anbudet, hvem skal ta de reduserte kostnadene ved det billigste tilbudet?

Hun spør og svarer selv:

- Det er arbeidstakerne med dårlige pensjonsavtaler, strekte arbeidstider, uten overtidsbetaling. Ofte en ren utnyttning av arbeidskraft. Her må det lages et regelverk som kan forhindre dette.

### **Små skritt blir store tilsammen**

Anbudskonomen mener hun er et eksempel på oppløsningen som truer det organiserte arbeidslivet. Hvert skritt er nødvendigvis ikke så stort i seg selv, men tilsammen kan de utgjøre en alvorlig trussel. Det gjelder også arbeidsmiljøloven.

- Det som er synd, når en for eksempel ser på arbeidsmiljøloven, er at en gjør små endringer som kanskje ser ubetydelige ut, men som til sammen svekker loven og reduserer vilkårene for arbeidstakerne.

- Det gjelder regulering av bemanningsbyrå, varigheten av normalarbeidstiden, økt mulighet til midlertidig tilsetning.

- Det er viktig at trepartssamarbeidet også har betydning for utformingen av politikk i praksis, insisterer Ragnhild Lied.

Men hun unnsår seg ikke for munnhullet: «Vi har det jo godt her i landet».

- Se på Finland, der er trepartssamarbeidet truet, og du finner ikke den samme optimismen som du merker når du for eksempel kommer til Island. Hva gjorde Island da krisa inntraff? Jo de satset, på utdanning og til og med det store kulturbygget, Harpa, midt i sentrum av Reykjavik gjorde de ferdig. Når det butter, gjelder det å bygge fellesskapet.

- Det er ganske interessant. Island løftet seg i rekordfart.

### **Lønns-gap, migrasjon og unge utenfor**

Lønns-gapet er en utfordring som engasjerer Ragnhild Lied. Hun representerer mange kvinner i offentlig sektor og er opptatt av at man må finne en løsning.

- Regjeringen har overlatt lønsspørsmålene til forhandlinger mellom partene, men partene er ikke interessert i å løfte en gruppe fremfor en annen. Her er det frontfagsmodellen som styrer. Det vil si at konkurranseutsatt sektor, som tradisjonelt har vært typiske mannsarbeidsplasser, går foran og setter rammen. Dermed blir det ikke lett å løfte en gruppe, fremfor en annen.

Ragnhild Lied har drevet fagpolitisk arbeid på europeisk nivå. Her har det ikke vært så mye lønns- og arbeidsvilkår det har handlet om i det siste, men migrasjon.

- Jeg mener at en av de store utfordringene fremover vil være inkludering og integrering, også i Norge. Jeg mener at vi ikke klarer å håndtere utfordringene over tid så vil vi se endringer som ikke er til det beste for landet vårt.

Det samme engasjementet har hun for unge som havner feil i skolesystemet.

- Det som bekymrer meg, er de unge som faller utenfor arbeidsmarkedet og som sitter hjemme uten å ha noe å gå til. Noe av det skolesystemet har ført til, er jo at de ikke har klart å ta vare på de praktiske fagene, og gi elever mer praktiske utfordringer og oppgaver. Dette må også gjelde videregående opplæring, og her må det også følge penger med.

Som leder for utvalget som skal se på videregående opplæring, har hun nå en unik mulighet til å sette sitt stempel her.

### **Hvis du bare har hatt solskinnsdager...**

Ragnhild Lied fikk medlemmene mot seg i en uravstemning da hun som leder for Utdanningsforbundet godtok et forhandlingsresultat om lønns- og arbeidsvilkår som medlemmene forkastet. Det var en lekse hun lærte av.

- Jeg lærte hvor viktig det er å ha god og bred kontakt med grasrota. Det som ofte bringes på bordet er saker som ikke alltid gjelder så mange som en kan få inntrykk.

- I streiken etter uravstemningen sto alle samlet. Den kraften som ligger i en uravstemning, der alle i forbundet kan si sin mening, er enorm. Når du så i neste omgang forhandler for å finne en løsning, er også kraften enorm. Etterpå ble du leder for hovedsammenslutningen, Unio, hva tenker du om det?

- Det er klart når du har opplevd både oppturer og nedturer, så har det gitt meg en ballast som er verdifull i forhold til rollen jeg har nå som samtalepartner for medlemsorganisasjonene, da er det en fordel å ha ulike erfaringer.

- Hvis en bare har hatt solskinnsdager, er det ikke sikkert at du er den beste lederen.

### **Felles utfordringer i Norden**

*Er fagbevegelsen i Norden samstemt?*

I det store bildet, ja. Da er vi det. Vi er også enige om at når vi graver oss ned i ting, så er vi ganske forskjellig. Når det gjelder for eksempel hvilke tiltak vi vil arbeide for. Men i det store bildet som gjelder kultur og verdien av tillit, så er det veldig likt. Derfor er vi opptatt av at tilliten ikke må svekkes, for trepartssamarbeidet, den nordiske modellen, bygger på tillit.

- Arbeidet med FNs bærekraftsmål arbeider vi med, både nasjonalt og globalt. Nordisk ministerråd har satt ned en arbeidsgruppe, der vi er opptatt av å understreke hvor viktig partenes rolle er. Når det gjelder parts- og trepartssamarbeidet har vi noe å lære resten av verden.

- Så er vi enige om det vi skal jobbe med fremover; Plattform økonomien, tendensen til en løsere tilknytning til arbeidslivet, sosial dumping og hvordan vi skal få opp organisasjonsgraden for å møte disse utfordringene. Hvorfor skal du for eksempel være organisert hvis du ikke har en arbeidsgiver? Jo, de trenger også gode trygge arbeidsvilkår. Det vi diskuterer nå er hvordan vi skal være en hjelp og støtte også for dem.





Erna Solberg på väg in i Stortinget under valnatten

## Erna Solberg på väg mot fyra nya år som norsk statsminister

Erna Solberg fortsätter som statsminister i Norge, men med ett svagare stöd i Stortinget. Arbeiderpartiet blev valets förlorare. Det parti som gick fram mest var Senterpartiet, som lyftes fram av ett uppror på landsbygden mot att kommunernas självständighet hotas.

NYHET

18.09.2017

TEXT OCH FOTO: BJÖRN LINDAHL

Det blev en nervpirrande sammanräkning av rösterna efter Stortingsvalet den 11 september. Inte minst för det liberala partiet Venstre, som under hela valkvällen låg och vippade

över eller under fyraprocentsspärren som ger rätt till utjämningsmandat.

Till sist klarade sig Venstre över spärren med en marginal på 5 000 röster. Hade partiet kommit under spärren hade det sett mörkt ut för att den blåblå regeringen med Høyre och Fremskrittspartiet skulle kunna fortsätta.

Kristelig folkeparti, klarade spärren med en något större marginal - partiet fick 4,3 procent av rösterna. Men det gjorde sitt sämsta val sedan 1945. Erna Solberg bjöd redan på valkvällen in Kristelig folkeparti och Venstre till ett möte om hur politiken ska utformas de kommande fyra åren. Innan ett sådant möte sker måste emellertid alla partierna få tid att gå igenom valresultatet.

Under den förra stortingsperioden hade de fyra partierna 96 av 169 mandat i Stortinget. Nu blir det bara 89. Istället för att det räckte med ett av stödpartierna för att regeringen skulle få en majoritet för sina förslag, behövs nu bägge partiernas stöd.

Kristelig folkeparti har förvirrat väljarna genom att säga att de inte kommer att stödja en regering där Fremskrittspartiet ingår under de kommande fyra åren. Samtidigt finns det ett partibeslut på att de inte heller ska stödja en regering med Arbeiderpartiet. Befinner sig partiet i opposition eller i position? Svaret kommer efter att samtalen genomförts med Erna Solberg.

Även Arbeiderpartiet gjorde ett dåligt val, det näst sämsta sedan 1924. Det läckte både till Senterpartiet, som nästan fördubblade sitt resultat och till det norska vänsterpartiet SV. Dessutom tog de två små partierna Rødt och Miljøpartiet de Grønne röster.



Arbeiderpartiets ledare Jonas Gahr Støre fick redan på valkvällen frågan om han kunde överleva ett så stort nederlag. Efter att partiet inledde sin valrörelse för tio veckor sedan har det förlorat 139 000 röster, konstaterade Dagens Næringsliv. De flesta analyser om varför de gick så dåligt handlar om att partiet presenterade en verklighetsbild som inte väljarna kände igen sig i. Även om Norge genomlevt en tuff period efter att oljepriset halverades 2014 och 50 000

anställda i oljeindustrin avskedades, så har den övriga ekonomin gått bra. Arbetslösheten har därför hållit sig kring fyra procent.

Samtidigt har finansminister Siv Jensen från Fremskrittspartiet haft is i magen. Hon har inte gett oljeindustrin skattelättnader utan låtit den klara sig på egen hand. Dessutom ser det ut som om hon framgångsrikt släppt ut en del av luften i den bostadsbubbla som uppstått framförallt i Oslo.

För de som för fyra år sedan hävdade att Fremskrittspartiet skulle pysa ihop så fort de deltog i en regering har fått fel. Fremskrittspartiet klarade sig bäst av de borgerliga partierna. Även om det blev en mindre tillbakagång, partiet fick 15,7 procent av rösterna mot 16,3 procent i det förra valet, så lyckades partiet både med att sitta i regering och vara populistiska på samma gång. Integrationsminister Sylvi Listhaug reste till Stockholmsförorten Rinkeby för att skrämja de norska väljarna med "svenske tilstander" och kritiserades hårt för det. I hennes eget fylke, Møre og Romsdal, fick emellertid Fremskrittspartiet 25 procent av rösterna.

Senterpartiets framgång – det nästan fördubblades, från 5,5 procent i valet 2013 till 10,3 procent i årets val, är en påminnelse om att landsbygden står starkare i Norge än i något annat nordiskt land. Lokalpolitiken låg också bakom partiets förkrossande framgång på Andøya, norr om Lofoten. I Stortinget har de stora partierna – såväl Høyre, Fremskrittspartiet och Arbeiderpartiet, röstat för att en militär flygplats där ska läggas ned. Senterpartiet var emot och belönades med att få 72,1 procent av rösterna, en framgång på 63,7 procentpoäng!



# Enighet om vad som är minimilön för byggarbetare i Sverige

Efter snart tio års trötande har Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) och dess motpart Sveriges Bygginstrumenter (BI) kommit överens om vad som ska ingå i "minimilönen" för byggnadsarbetare som utstationeras till Sverige. Parternas tanke är att samma villkor också ska användas när svenska myndigheter upphandlar byggtreprenader.

NYHET

18.09.2017

TEXT: KERSTIN AHLBERG REDAKTÖR EU & ARBETS RÄTT

Det var den omtalade Lavaldomen 2007 som gjorde det nödvändigt att definiera vilka av ersättningarna i olika kollektivavtal som ingår i det som utstationeringsdirektivet kallar minimilön. I den domen slog EU-domstolen fast att ett medlemsland inte kan tvinga utländska företag att betala sina utstationerade anställda mer än just denna minimilön. Frågan blev då vad – utöver en viss summa per arbetad timme – som ingår i denna. Både i Finland och Norge har den lett till uppmärksammade tvister där domstolarna i Luxemburg har uttalat sig om hur EU-rätten ska tolkas.

I Sverige har det inte gått så långt som till domstol. I byggbranschen, där utstationering är vanligast, skriver de flesta utländska företag på det vanliga svenska kollektivavtalet precis som de gjorde innan Lavaldomen, och då måste de förstås tillämpa alla villkor och inte bara minimivillkoren.

Men de företag som inte har skrivit på har inte kunnat få något säkert svar, om de vill veta vilken minimilön de förväntas betala när de utstationerar byggnadsarbetare till Sverige. Parterna i branschen, Byggnads och BI, har nämligen varit oense om hur kollektivavtalet ska tolkas. Arbetsgivarna i BI har hävdade att det som i kollektivavtalet kallas grundlön är lägsta timlön för utstationerade arbetstagare. Byggnads menade däremot att "grundlönen" enbart gäller för situationer då det inte går att arbeta, till exempel på grund av dåligt väder, och att lägsta timlön måste vara den som i realiteten betalas på orten.

## Tio år lång strid

Om detta har organisationerna alltså stått och stångats med varandra i snart tio år. Ända till i våras. I samband med årets avtalsrörelse kunde de till sist enas om en kompromiss. Lägsta timlön för utstationerade byggnadsarbetare ligger nu lite högre än "grundlönen", men inte på den nivå som Byggnads tidigare hävdade. I minimilönen i utstationeringsdirektivets

mening ingår dessutom tillägg vid skiftarbete, dykeriarbete och arbete i bergrum, övertidstillägg eller tillägg för obekvämt arbetstid plus traktamenten och reskostnadsersättning "när förutsättningarna för detta är uppfyllda". Till det kommer semesterlön eller semesterersättning.

Enligt överenskommelsen mellan Byggnads och BI ska dessa villkor också användas som särskilda arbetsrättsliga kontraktvillkor när svenska myndigheter upphandlar byggtreprenader. Sedan den 1 juni i år är myndigheterna i vissa fall skyldiga att ställa upp sådana villkor.