

Nyhet

Globaliseringen gir puff til nye nordiske fortellinger

Tema

Språkkunskaperna är nyckeln men låset passar inte alltid

Portrett

Norske Rigmor Aasrud skal avdekke myter om den nordiske likheten

Kommentar

Leder: Språket en kilde til samforstand

11. Mai 2011

Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 4/2011

Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 4/2011

Tema: Språket nøkkelen til arbeidslivet



Finansiert
av Nordisk
ministerråd

ARBEIDSLIV I NORDEN

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

UTGIVER

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

ANSVARLIG REDAKTØR

Björn Lindahl

EMAIL

ainredaksjon@gmail.com

WEB

www.arbeidslivinorden.org

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

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



Innhold

Leder: Språket en kilde til samforstand	3
Språkkunskaperna är nyckeln men låset passar inte alltid	4
Språkundervisning ger Coca-Colas anställda större självförtroende.....	6
Gratis sprogkurser på jobbet i Danmark.....	9
Engelsk bliver arbejdssproget på sigt.....	12
Yrkesinriktade svenskstudier öppnar för jobb.....	14
Starka språkkunskaper krävs i Finland.....	17
Norske Rigmor Aasrud skal avdekke myter om den nordiske likheten	19
Globaliseringen gir puff til nye nordiske fortellinger	22
EU får større roll i lønebildningen	24
Nokia kämpar för att överleva - avskaffar sitt teknologiska ekosystem	25

Leder: Språket en kilde til samforstand

- Har I hørt jeres arbeidsgiver bruke ordet "sikkerhed", og ved I, hvad ordet betyder?, spør språklæreren på Vestegnens Sprog- og Kompetencecenter syd for København. Sitatet berører dybden i utfordringene som manglende språkforståelse innebærer.

KOMMENTAR

10.05.2011

BERIT KVAM

Samstemmigheten er stor i Norden om at språket viser vei til integrasjon. Likevel er det langt fra honnørordene til den praktiske virkelighet. Hva man er villige til å yte og kreve, varierer mye mellom landene. Danmark er størst på tilbudssiden med 2000 timer danskopplæring, mens Norge og Sverige knapt har nådd 5-600 timer.

I et arbeidsliv som blir stadig mer krevende både når det gjelder teknologi og emosjonelle utfordringer, er språket en kilde til samforstand. I Danmark tipper man at dette i det lange løp blir engelsk, men enn så lenge er arbeidstakere og virksomheter villige til å gå langt i å satse på det nasjonale språket.

Coca-Cola er en virksomhet som har satset på å tilrettelegge for mangfold. De har bønnerom, tilpasset mattilbud, arbeidstid som kan tilpasses ulike høytider, men det var først da de besøkte Tine Meierier og oppdaget at alle der snakket norsk i kantinen, at satsingen på språk kom i gang. Det mener de nå er det viktigste de har gjort for å få til en god integrering.

"Språket, nøkkelen til arbeidslivet" er denne månedens tema I fokus. Det handler om å få til et bærekraftig fellesskap når befolkningene blir stadig mer heterogene.

En akselererende globalisering forandrer også nordisk samarbeid, og gir puff til nye nordiske fortellinger. De nordiske statsministrene har satt i gang en prosess som skal styrke Norden i den globale konkurransen. På en konferanse i København nylig sprutet ideene om hvordan det kan gå til.

Språk er også en viktig faktor i det nordiske fellesskapet. Norges samarbeidsminister sier det rett ut i Portrett: Den dagen vi ikke kan snakke skandinaviske språk sammen i Norden, tror jeg det nordiske samarbeidet har tapt. Det er sterke ord, men Rigmor Aasrud vil engasjere grasrota og oppøve språkforståelsen for skandinaviske språk. Hun mener at dette er en forutsetning for den frie flyten av arbeidskraft, som jevner ut svingningene i arbeidsmarkedene og gir den enkelte nordboer mulighet til med større letthet å ta en

jobb i et annet nordisk land. Slik profiterer Norge og Danmark godt på svenske ungdommer nå.

Så trenger vi å gi flere en sjanse når fremtiden presser på:

- Den danske udtale er meget svær men jeg vil mestre den perfekt, så jeg kan uddanne mig til sundhedsassistent. Jeg vil gerne pleje gamle mennesker, sier Juan Chen, som kom til Danmark fra Kina for tre år siden.

Språkkunskaperna är nyckeln men låset passar inte alltid

Det är få frågor som det råder en så stor politisk enighet om i de nordiska länderna som att språkkunskaperna är nyckeln till både integration och arbetslivet. Alla de fem länderna erbjuder invandrare flera hundra timmar gratis utbildning i det egna språket, men de har valt olika modeller och ställer olika krav.

TEMA

10.05.2011

TEXT: BJÖRN LINDAHL

Jämfört med andra europeiska länder är den nordiska hållningen till språkundervisningen för invandrare generös. Stora länder som Storbritannien och Frankrike ställer krav om språkkunskaper redan innan utlänningar får bosätta sig i landet. För de mindre skandinaviska språken och finskan är inte det en realistisk möjlighet. I de flesta europeiska länder är det staten som finansierar språkutbildningen, men i många länder är det också vanligt att invandrarna själva får bekosta den.

Trots den tvärpolitiska enigheten i Norden om att språkundervisningen för invandrare är viktig, så har det emellertid varit svårt att matcha de stora orden med ett system som fungerar. Hårdast har kritiken varit i Sverige, där det bedrivits undervisning i Svenska för invandrare, oftast kallad sfi, i 40 år. Men fortfarande är man på jakt efter en modell som fungerar. Ett av de största problemen är att så många hoppar av utbildningen.

”Dagens svenskundervisning för invandrare präglas generellt av bristande kvalitet och låga krav på studieresultat. Hela nio av tio sfi-lärare saknar utbildning på rätt nivå i undervisningsämnet svenska som andraspråk”, skrev utbildningsminister Jan Björklund och integrationsminister Nyamko Sabuni i ett debattinlägg 2008.

Nya reformer

De två ministrarna satte igång flera utredningsarbeten som nu börjar ge resultat i olika förslag till hur sfi ska reformeras. Det har hela tiden funnits en innebyggd motsättning i språkpolitiken. Ska språkundervisningen först och främst vara ett medel för integration, eller är det viktigaste att invandrarna får ett jobb? Oenigheten har inte bara gällt politiska partier, utan även institutioner.

Arbetsmarknadsmyndigheten har ansett att slutnivån som nås i språkutbildningen är för låg för att de som gått igenom

den ska kunna etablera sig på arbetsmarknaden. Skolverket har däremot ansett att målen för utbildningen har satts för högt för många studerande. Det skapar en inlåsningseffekt eftersom de varit tvungna att fortsätta studera i flera år utan att kunna komma vidare.

Det har också funnits en misstank om att kravet på språkkunskaper bara är ett behändigt sätt att avvisa vissa sorters arbetskraft.

- Det finns anledning att fundera på vad som ligger bakom kravet på ”tillräckliga svenskunskaper” och vad detta begrepp står för, skrev den så kallade Sfi-utredningen i Sverige 2003.

- Vad är det som gör att kraven på språkkunskaper ökar när det finns gott om arbetskraft och sjunker vid omvänd konjunktur? Har arbetsuppgifterna ändrats eller är det så att krav på språkkunskaper är ett legitimt sätt att sortera människor? Det är utan tvekan mindre laddat för arbetsgivare att hänvisa till brister i spåket än att uttrycka att man anser att någon inte passar in på arbetsplatsen.

Morot och piska

Efter att Danmark, som första land i Norden, beslöt att de som ska få medborgarskap måste klara av en språktest, har en ny dimension förts in i språkdebatten. Det danska kravet kompletterades 2007 med en kunskapstest om det danska samhället och den danska kulturen. 2010 har nya regler införts som innebär att språk- och kunskapstesten krävs för att få uppehållstillstånd även vid familjeåterförening.

Om Danmark har de strängaste invandringsreglerna är rätten till danskutbildning generös. Den gäller i tre år från det att man påbörjat utbildningen som är på ca 2 000 timmar.

Andra länder har också följt Danmark i att koppla språkkurserna till visumpolitiken. I Island krävs det en språkkurs på minst 150 timmar för att få ett permanent uppehållstillstånd.

I Norge måste man ha klarat av 300 timmar norskundervisning för att bli beviljad permanent uppehållstillstånd, varav 50 timmar utgörs av samhällsinformation. Från och med 2012 kommer antalet timmar utvidgas till 600.

I Sverige ska språkundervisningen för invandrare som ett riktvärde vara på 525 timmar.

Undervisning enda kontakten

Det går emellertid inte att säga att fler timmar nödvändigtvis innebär bättre språkkunskaper för de som studerar.

- Ett problem som tagits upp under våra studiebesök är att vissa deltagare tenderar att bli kvar i utbildningen trots att de inte gör några framsteg. En del av dessa utgörs av deltagare som primärt läser sfi för att få sin försörjning, skriver Utredningen om tidsbegränsad sfi, som la fram sitt betänkande i slutet av april och som föreslår att Sfi ska tidsbegränsas till två år.

Enligt en undersökning som SCB gjort, sa en fjärdedel att ersättningen var det viktigaste skälet till att de gick på sfi. Cirka 40 procent i enkäten sa att skälet till att man läste sfi var att få träffa vänner och få sociala kontakter.

- I etniskt segregerade bostadsområden kan kontakten med skolan vara särskild betydelsefull, då den i vissa fall representerar den enda kontakten med det svenska samhället, skriver de svenska utredarna.

Vinden har vänt

I samband med att kommunerna fick ansvaret för undervisningen 1991 i Sverige tonades arbetsmarknadsmålen ned. Erfarenheter som gjorts hur man kan kombinera en yrkesutbildning med svenskundervisning tappades då bort.

- Sedan millennieskiftet har vinden vänt och det pågår nu allt fler projekt där kopplingar till arbetsmarknaden åter betonas, skriver Farbod Rezaei, på arbetsgivarorganisationen Svenskt Näringsliv, i en rapport om svenska som andraspråk.

I flera kommuner finns det nu undervisning i svenska för företagare, lastbilschaufförer, medicinsk personal, ingenjörer, hantverkare och lärare. Utbildningarna riktar sig till personer som redan har yrkeserfarenhet och/eller yrkesutbildning från sitt hemland. Deltagarna läser svenska med fokus på yrkesspråket samtidigt som de får kunskaper om hur arbetsmarknaden och det specifika yrket fungerar i Sverige. Om möjligt erbjuds praktik på en arbetsplats och chans att komplettera utbildningen på högskolan eller inom den övriga vuxenutbildningen.



- De som gått språkkursen får ett större självförtroende att rapportera fler fel skriftligt, vilket underlättar HMS-arbetet, säger Helge Dagsvold, skyddsombud på Coca-Cola. Här i mitten på laboriet där Rashid Chaudary och Jana Augustinova arbetar.

Språkundervisning ger Coca-Colas anställda större självförtroende

På Coca-Cola Enterprises i Norge var det ett studiebesök hos ett annat företag i livsmedelsbranschen, mejeribolaget Tine, som blev starten för en vällyckad språkutbildning på jobbet. - När vi var på Tine upptäckte vi till vår förvåning att alla talade norska i personalmatsalen, säger Helge Dagsvold, skyddsombud på Coca-Colas fabrik i Lørenskog utanför Oslo.

TEMA

10.05.2011

TEXT: BJÖRN LINDAHL, FOTO: CHRISTOPHER OLSSØN

Med 46 olika nationaliteter bland ett tusental anställda, var inte det fallet hos läskedrycksfabrikanten.

- Vi har avdelningar där de bara pratar punjabi eller vietnamesiska, säger Jan Vidar Hansen som leder livsmedelsfackets lokala klubbkontor.

- Det finns de som jobbar här som blivit sämre på att tala norska efter att de kom hit.



Både Jan Vidar Hansen och Helge Dagsvold hade länge märkt att det var trögt att få ut information. Vid diskussioner om arbetsvillkoren var det många anställda som var tvungna att ha med sig kolleger som talade bättre norska för att göra sig förstådda.

- På Coca-Cola har vi varit duktiga på att tillrättalägga för att vi har anställda från många olika kulturer. Vi har bönerum, speciallagad mat i matsalen och möjligheter att ändra arbetstiderna för att ta hänsyn till olika högtider. Men att kunna norska är ändå det viktigaste för att få en bra integrering, säger Jeanette Dejligbjerg, som fick ansvaret för språkprojektet.

Rejäl satsning

Att Coca-Cola Enterprises tog uppgiften på allvar förstår vi när vi ser alla dem som hon kallat in för att berätta om projektet. Förutom de två fackliga representanterna har hon tagit med Wendy Wyant från utbildningsförbundet AOF, som efter flera samtal valdes för att genomföra utbildningen, samt Torunn Helsing, som tillsammans med en annan lärare står för undervisningen. Kursverksamheten inleddes i oktober i fjol och kurserna är på sammanlagt 50 timmar, fyra dagar i vecka. Hälften av kursen sker på betald arbetstid, hälften på fritid. I första omgången deltar 64 personer och ingen grupp är större än åtta personer. Två av kursdeltagarna, den nepalesiska Nabaraja Gurung och den tjeckiska Jana Augustinova är också med vid presentationen.

- Vi har försökt fördela kursdeltagarna på olika stadier, så att det inte blir för lätt eller för svårt, säger Wendy Wyant, som ägnat mycket tid åt att lära känna verksamheten för att kunna skräddarsy undervisning.



När Torunn Helsing håller sina kurser tar hon ofta utgångspunkt i texter på Coca-Cola Enterprises's intranät, eller går igenom förhållanden som har stor praktisk betydelse för de anställda, som hur man rapporterar sjukfrånvaro eller ansöker om semester. Ofta kommer det personer från ledningen och berättar om arbetet med HMS eller andra delar av verksamheten. Efteråt går man igenom vad som sades för att se vad kursdeltagarna förstod.

- Vi måste se på människorna och språkupplärningen i ett sammanhang. Det gäller att lära sig saker som man får nytta av praktiskt. Men vi talar också om kulturskillnader och Coca-Colas historia, säger Torunn Helsing.



Nabaraja Gurung arbetar på lagret och kom till Norge för tio år sedan.

- När jag kom hit till Norge fick jag en sex månader lång språkkurs. Men jag tänkte mycket på ekonomin, att jag måste börja jobba och tjäna pengar. När jag fick jobbet slutade jag på språkkursen, säger han.

På lagret jobbar det många anställda med pakistansk bakgrund. Eftersom jag kommer från Nepal förstår jag urdu och kan prata med dem. Men de flesta pakistanier har inte urdu som huvudspråk, utan pratar punjabi sinsemellan, och det förstår jag inte alls, säger Nabaraja Gurung.

Jana Augustinova är den ende tjeckiska anställda på Coca-Cola. Hon har en mastergrad i livsmedelskemi och kom till Norge för att hennes tjeckiske man spelar ishockey här.

- Jag har bott i Norge i 2,5 år och är fortfarande inte så bra på att skriva norska. Det finns många norska uttryck jag inte förstår och det är svårt ibland eftersom många norrmän talar en dialekt, säger hon.

- Språkkursen gör det lättare för mig att söka mig vidare till ännu mer kvalificerade jobb, säger hon.

Språket betyder allt mer

Ofta motiveras språkundervisningen med att det är en säkerhetsrisk att inte alla talar och förstår samma språk. Coca-Cola Enterprises är en verksamhet med stora dimensioner. I tapperiet har redan 37 000 flaskor fyllts med drycker när vi går förbi och transportbanden slingrar sig runt som ormar på golvet. I lagret får det plats med 17 000 pallar med 40 backar vardera. Vi ser ned på den intensiva trafiken med hjullastare när beställningarna till livsmedelsbutiker och stormarknader ska samlas ihop på pallar.

På laboratoriet, där Jana Augustinova arbetar är det lugnare. Tillsammans med kollegan Rashid Chaudary tar hon prov på sockerhalter och vattenkvalitet varje timme.

- Det sker hela tiden en utveckling där allt mer av verksamheten datoriseras och där de anställda måste kunna förhålla sig till skriftliga system. Därför har vi kallat kurserna för datakurser läs- och skrivutveckling och inte språkkurser. Vi vill att nivån ska hävas från där de befinner sig på idag säger Jeanette Dejligbjerg.



Jeanette Dejligbjerg och Wendy Wyant

Större självförtroende

För det finns också etniskt norska anställda som får problem när verksamheten ändrar sig, personer med dyslexi eller som av andra orsaker känner sig osäkra på att ge skriftliga besked. Helge Dagsvold och Jan Vidar Hansen har redan märkt att det sker en bättre rapportering av olika incidenter sedan språkkurserna sattes igång.

- De som gått kursen får ett större självförtroende att rapportera fler skriftligt, säger Helge Dagsvold.

- Men det är viktigt att understryka att språkkurserna inte är något som vi bara gjort på egen hand här på Coca-Cola Enterprises. Vi har fått medel för att finansiera det från VOX, det

nationella organet för utbildning av vuxna och både arbetsgivarorganisationen och fackförbunden driver detta hårt, säger Jan Vidar Hansen.

Hittills har de som hunnit gå på kurserna gett mycket positiv respons.

- Vi har inte satt det som mål, men kanske alla en dag kommer att tala norska här i personalmatsalen på Coca-Cola också, säger Helge Dagsvold.



- Det er svært at bo og arbejde i Danmark uden at tale dansk, siger Sandor Jaradi fra Ungarn.

Gratis sprogkurser på jobbet i Danmark

I Danmark har alle udlændinge med fast bopæl i Danmark ret til danskundervisning. Mange kurser afvikles på arbejdspladsen, og der er god erfaring med sprogpraktik på virksomhederne.

TEMA

10.05.2011

TEKST: MARIE PREISLER, FOTO: TOMAS BERTELSEN

- Har I hørt jeres arbejdsgiver bruge ordet "sikkerhed", og ved I, hvad ordet betyder?", spørger sproglæreren og kikker rundt på de otte voksne elever med udenlandsk baggrund, der sidder samlet til undervisning på Vestegnens Sprog- og Kompetencecenter syd for København.

Flere af eleverne i klassen arbejder med rengøring, men ordet "sikkerhed" kan ikke af dem forklare. Det næste ord "løn", som læreren nævner, kender alle til gengæld:

- Løn et meget vigtigt, griner Sandor Jaradi fra Ungarn, der har boet i Danmark i halvandet år. Han og hans ungarske kæreste arbejder sammen på aften- og nattevagt som

rengøringsassistenter på danske kontorer og i daginstitutioner for et ungarsk rengøringsfirma.

Det er Sandor Jaradis chef, der har bestemt, at han og hans kæreste skal gå på sprogskole for at lære dansk, og Sandor Jaradi er glad for undervisningen:

- Det er svært at bo og arbejde i Danmark uden at tale dansk. Hvis jeg køber ind, forstår jeg ofte ikke, hvad ekspedienten siger, og det er også vigtigt, hvis jeg skal have et andet job.

Han vil gerne på sigt søge job som eksempelvis buschauffør, og det kræver, at han er god til dansk. Han og kæresten arbejder fra klokken tre om eftermiddagen til langt ud på aften.

nen og nogle gange til efter midnat, hvis der er travlt. Parrets 15 måneder gamle søn ser de derfor ikke så meget til, som de gerne ville. Sønnen bliver passet af Sandor Jaradis mor.



Sandor Jaradi og Juan Chen

Undervisningen på Vestegnens Sprog- og Kompetencecenter er Sandor Jaradi meget tilfreds med:

- Lærerne er gode, og vi lærer en masse om arbejdsmarkedet, siger han på et langsomt men tydeligt dansk.

Sprog er nøgle til fremtid

Stor tilfredshed med skolens danskundervisning har også Juan Chen, der kom til Danmark fra Kina for tre år siden. Siden er også hendes kinesiske mand og parrets tiårige datter kommet til Danmark. For Juan Chen er det ikke et arbejdsgiverkrav at lære dansk, men hendes eget personlige valg at benytte sig af den ret til gratis danskundervisning i op til tre år, som den danske stat tilbyder alle udlændinge med fast bopæl i Danmark.

- Min mand og jeg vil gerne blive og arbejde i Danmark og så er det nødvendigt, at jeg bliver rigtig god til dansk, og undervisningen her er rigtig god og spændende. Den danske udtale er meget svær men jeg vil mestre den perfekt, så jeg kan uddanne mig til social- og sundhedsassistent. Jeg vil gerne pleje gamle mennesker, og så kan jeg træne mere dansk ved at tale med de gamle, griner hun.

Juan Chens første job i Danmark var på en dansk restaurant, hvor hendes manglende danskkundskaber betød, at hun kun kunne som afrydder i køkkenet. Et hårdt job uden meget dialog med kollegaerne. Takket være undervisningen på sprogskolen taler hun nu så godt dansk, at hun har fået job med at ekspedere kunderne på en sushirestaurant.

Vestegnens Sprog- og Kompetencecenter er en af de større sprogskoler i Danmark for udlændinge med fast bopæl i Danmark, som alle kommuner har pligt til at tilbyde danskundervisning i op til 1,2 årsværk fordelt på tre år. Skolen varetager otte kommuners pligt til at udbyde danskundervisning, og aktuelt er 1600 kursister indskrevet. I løbet af et år er cirka 3000 kursister i gang med et undervisningsforløb, fortæller Helle Valentin, der er afdelingsleder for skolens arbejdsmarkedsafdeling.

Kurser på virksomheden

Der er kurser på forskellige niveauer – alt efter elevens forudgående danskkundskaber. Der er både kurser for analogfabriker, elever med sprogfærdigheder på folkeskoleniveau og for elever med en videre uddannelse i hjemlandet. Alle elever gennemgår en sprogttest og visiteres af en vejleder på skolen.



Ni ud af ti af skolens elever har arbejde eller er på anden vis selvforsørgende. Undervisningen kan enten foregå på en af skolens afdelinger eller ude på virksomheden. Hvis der er kursister nok til et hold, kan en virksomhed få en lærer fra skolen ud i op til 70 timer pr. gruppe. Det tilbud bliver benyttet af både mange private virksomheder og offentlige arbejdspladser som hospitaler og plejecentre skolen udbyder en række sprogkurser, der er skræddersyede til at ruste udlændinge til det danske arbejdsliv.

Skolen anbefaler dog i reglen en kombination af kurser på virksomheden og undervisning på sprogskolen, da skolen dels råder over gode undervisningsfaciliteter og dels er en vigtig nøgle til netværk for de udenlandske medarbejdere:



- Et kursus ude på virksomheden kan målrettes til den enkelte og virksomhedens behov, men et vigtigt aspekt af

sprogskole er at komme ind i et læringsmiljø og at møde andre. Vi danskere er lukkede og inviterer ikke kollegaer hjem på middag, så for vores udenlandske kursister er sprogskolen samtidig et vigtig nøgle til at få venner, siger Helle Valentin.

Vigtigere at tale dansk

Skolen tilbyder også cirka en fjerdedel af sine kursister at komme i sprogpraktik på en virksomhed for at lære, hvordan de får mulighed for at afprøve deres dansksproglige kunnen på en arbejdsplads. Kursisterne sendes ud på en virksomhed med en række opgaver, der giver en naturlig anledning til at tage kontakt til de dansktalende kollegaer:

- Det er vores erfaring, at mange udlændinge gemmer sig lidt ude på arbejdspladserne og kun taler med andre udlændinge, og her kan sprogpraktikken være en stor hjælp. Og virksomhederne vil meget gerne tage imod sprogpraktikanter. Vi oplever blandt arbejdsgiverne en oprigtig vilje til at åbne dørene og fremme integrationen, siger Helle Valentin.

Hun vurderer, at kravene blandt arbejdsgivere til de udenlandske medarbejders danskundskaber er vokset markant. Især stiger sprogkravene til lavtuddannede med udenlandsk baggrund:

- I den tidligere højkonjunktur tog arbejdsgiverne imod alle, uanset om de talte dansk, og på sigt vil den demografiske udvikling nok tvinge arbejdspladserne til at acceptere, at medarbejderne ikke taler godt dansk. Men i mange år endnu – og især i disse år med høj ledighed – er der ikke job til folk, der ikke taler godt dansk.

Dansk ved kaffemaskinen

Samtidig er gode danskundskaber en forudsætning for at få lov at arbejde og blive i Danmark, og selv et basiskursus i rengøring kræver danskundskaber, påpeger Helle Valentin.

Den eneste gruppe fremmesprogede, som ikke behøver at kunne tale dansk er højtuddannede i de mest videntunge, internationale virksomheder, hvor arbejds sproget er engelsk. Men selv dér er dansk vigtigt at kunne, mener Helle Valentin. Det er nemlig svært at deltage i det sociale liv på arbejdspladsen uden at tale dansk. Sludder omkring kaffemaskinen sker på dansk. Underviserne på Vestegnens Sprog- og Kompetencecenter gør meget ud af også at ruste de udenlandske medarbejdere til samtalerne med kollegaerne i virksomhedens kantine.

Skolens arbejdsmarkedsafdeling samarbejder også med jobcentre, kommuner, arbejdsgivere og fagforeninger om at få ledige i job. Blandt andet via kurser i sprog og job, hvor kursister får hjælp til jobsøgning eller hjælp til at komme i løb med løntilskud.



Lotte Holck er chefkonsulent i foreningen Nydansker.

Engelsk bliver arbejdssproget på sigt

At lære dansk er afgørende for job i Danmark, men på sigt må både private og offentlige arbejdspladser acceptere engelsk som arbejdssprog, vurderer foreningen Nydansker, der tæller 130 små og store danske virksomheder.

TEMA

10.05.2011

TEKST: MARIE PREISLER, FOTO: FORENINGEN NYDANSKER

Om en årrække bliver både kommuner, sundhedsvæsenet og private virksomheder i vid udstrækning nødt til at acceptere arbejdskraft, der taler lidt eller dårligt dansk. Ellers er der ikke hænder nok. Men her og nu er manglende dansk kundskaber en vigtig barriere for at rekruttere den nødvendige arbejdskraft. Det vurderer foreningen Nydansker, der har 130 små og store private og offentlige virksomheder som medlemmer.

Foreningen blev stiftet for 13 år af en række af Danmarks største produktionsvirksomheder og arbejder via især projekter og mediedebat på at nedbryde barrierer for at få men-

nesker med udenlandsk baggrund ind på arbejdsmarkedet. Foreningen udvikler også nye værktøjer til at give virksomheder en mere mangfoldig medarbejderstab og ledelse.

Lotte Holck er chefkonsulent i foreningen og ikke i tvivl om, at kravet om dansk kundskaber bliver mindre vigtigt i fremtiden:

- Når der om nogle år er markant færre unge og flere ældre i hele den vestlige verden, er der ingen vej udenom import af arbejdskraft, også fra lande langt væk. Det vil forandre en langt større sproglig tolerance. Vi ser allerede i sundhedssektoren

og hjemmeplejen, hvordan borgerne bliver betjent af udenlandske læger og plejepersonale. Og den udvikling vil tage yderligere fart. Ellers ryger Danmark bag om dansen, siger hun.

Danskere dårlige til engelsk

Her og nu er billedet dog et helt andet, viser meldingerne fra foreningens medlemsvirksomheder, der tæller både små og store virksomheder. Lotte Holck har i en kampagne for Integrationsministeriet besøgt over 500 små og mellemstore virksomheder for at afdække behov og veje til arbejdsmarkedet for nydanskerne. Besøgene dokumenterede klart, at der er en massiv sprogbarriere på virksomhederne:

- De fleste virksomheder siger klart og uden tøven, at en medarbejder med udenlandsk baggrund skal kunne tale dansk. Ellers tør de ikke binde an med ham eller hende.

Dansk erhvervsliv er bygget op om små og mellemstore virksomheder, og de har ikke en HR-afdeling, der kan hjælpe, hvis der er sproglige forviklinger. Samtidig er det en seriøs udfordring for de fleste danskere at skulle begå sig på engelsk på professionelt niveau, så den situation tøver mange virksomheder med at for at sætte deres danske medarbejdere i, selvom de kan stå og mangle arbejdskraften udefra, vurderer Lotte Holck.

- Der er et rigtig stort segment af virksomheder, for hvem sproget er den nok største hurdle for at ansætte medarbejdere med udenlandsk baggrund – selvom nydanskere samtidig er den ressource og tilbyder den innovationskraft, virksomhederne godt ved, at de skal have fat i for at klare sig.

Mangfoldighed gavner bundlinjen

Anderledes ser det ud i de største og mest internationale virksomheder, hvor arbejdssproget ofte er engelsk. De ansætter uden sprogkrav udenlandske eksperter, der kommer til Danmark for 3-5 år og har en klar plan om at rejse videre, og derfor lærer de aldrig dansk for alvor men klarer sig fint.

At tale dansk er heller ikke et ultimativt krav overalt i byggebranchen, i hotel- og restaurationsbranchen og i rengøringsbranchen. Som eksempel nævner Lotte Holck rengøringskoncernen ISS. Hver anden af virksomhedens knap 10.000 ansatte i Danmark har udenlandsk baggrund, og en nylig undersøgelse viste, og mangfoldigheden giver konkret bonus på bundlinjen trods kultur- og sprogudfordringer. Mangfoldige teams med mange udlændinge, begge køn og både unge og ældre medarbejdere præsterer hele 3,7 procent bedre end teams uden den mangfoldighed.

- Virksomheder som Mc Donald's og ISS har den strategi at tage folk ind, selvom de taler dårligt dansk og så bagefter give dem tilbud om sprogundervisning. At tale dansk er stadig meget vigtigt for at begå sig. Ikke bare i udførelsen af jobbet. Det er også meget vigtigt for at få et netværk, og det er en forudsætning for statsborgerskab, siger Lotte Holck.



- Allt vi gör nu går ut på att förkorta vägen till egenförsörjning och vi har ett nära och bra samarbete med Arbetsförmedlingen och det lokala näringslivet, säger Christopher von Stedingk, chef för Språk och Framtid i Örebro kommun.

Yrkesinriktade svenskstudier öppnar för jobb

I flera större svenska kommuner görs svenskinläringen för invandrare allt mer yrkesinriktad. Språkinläring varvas med praktik och språket inriktas på speciella yrken. Örebro är ett exempel där yrkesutbildningar varvas med språkinläring och där det pågår ett intensivt samarbete mellan kommunen, näringslivet och Arbetsförmedlingen.

TEMA

10.05.2011

TEXT: GUNHILD WALLIN

Förra veckan for riksdagens Arbetsmarknadsutskott till Lillans Bleck & Plåt i Örebro. De kom för att besöka ägaren Stefan Öberg och den utbildning till plåtslagare som ordnas i regi av företaget, Arbetsförmedlingen och kommunens enhet "Språk och framtid", som bland annat håller i svenskundervisning för invandrare, i Sverige alltid förkortat till Sfi.

Historien börjar i en taxibil. De gånger Stefan Öberg åkte taxi, slogs han av att taxibilarna i stort sett alltid kördes av invandrare och att de påfallande ofta hade höga utbildningar i sina hemländer.

- Jag tänkte att vi i Sverige borde få underkänt betyg hur vi tar hand om den kompetens som kommer från andra länder.

Jag undrade också över vad det skulle innebära för mitt företag om de här personerna som verkar ha huvudet på skaft skulle komma till mitt företag, säger Stefan Öberg.

Korsbefruktning

Hans spontana tanke var att det skulle kunna ske någon form av korsbefruktning mellan den kunskap som bars av invandrarna och behovet av arbetskraft som fanns i hans egen bransch. Sagt och gjort. Han tog kontakt med Arbetsförmedlingen och berättade hur han hade tänkt. ”Gå hem och gör en kursplan”, sade arbetsförmedlaren och det gjorde Stefan Öberg. Den innehöll 40 veckors undervisning till plåtslagare samt yrkesmatematik, fysisk träning och yrkesinriktad undervisning i svenska. Kursplanen stämdes av med branschorganisationerna inom plåtslageri och både fack och arbetsgivare gav sitt godkännande. Det råder stor brist på plåtslagare i Sverige.

Stefan Öbergs tankar om att vi inte tillräckligt tar vara på den kompetens som kommer till Sverige visar sig ha stöd både hos experter och hos granskare. Bland annat är slutsatsen i en färsk rapport från Riksrevisionen att det tar alldeles för lång tid för utländska akademiker att få fotfäste på arbetsmarknaden och att regeringen måste agera för att underlätta detta, inte minst med tanke på den demografiska utvecklingen. Likaså råder stor enighet om att tillräckliga kunskaper i svenska är avgörande för dem som vill arbeta och fungera i Sverige. Frågan är hur språket kan läras på bästa sätt. I Sverige är det kommunerna som ansvarar för svenska för invandrare, kallat Sfi. Det innebär att det finns stora skillnader i hur kommunerna väljer att arrangera kurserna, vilket bekräftas av en ny rapport från Skolinspektionen. Skillnaderna är nödvändiga utifrån de lokala förutsättningarna, säger Roy Melchert på Sveriges Kommuner och Landsting. Han är medveten om att SFI-undervisningen ofta får klä skott för dålig integration, men anser att ett problem är att det finns motstridiga intressen med svenskundervisningen.

Dubbelkommando

- Den styrs av ett dubbelkommando genom att dels ha ett utbildningsmål som ska uppnås, samtidigt som den ska hjälpa nyanlända att komma närmare arbetsmarknaden. Det blir en målkonflikt mellan betyg och arbetsmarknadsetablering, säger Roy Melchert.

SFI har kritiserats för att svenskan har lärts ut för långt från arbetslivet - först ska man lära sig svenska och sedan ska man söka jobb. Kritiken har också gällt att man har blandat ihop högtbildade invandrare med analfabeter.

Det finns en gammal tråkig bild av sfi-undervisningen, bekräftar Christopher von Stedingk, chef för Språk och Framtid i Örebro kommun. I många kommuner är dock svenska för invandrare arrangerad på ett helt annat sätt. I Örebro gjorde man förändringen för sex år sedan. Då slog Sfi - utbildning ihop med arbetsmarknadsenheten för att skapa ett Sfi med tydlig introduktion mot arbetslivet.

- Allt vi gör nu går ut på att förkorta vägen till egenförsörjning och vi har ett nära och bra samarbete med Arbetsförmedlingen och det lokala näringslivet. Sfi var tidigare alltför omhändertagande, men vi vill inte hjälpa utan vi vill stötta, säger Christopher von Stedingk.

Kartläggning

Lärare, arbetskonsulenter och studievägledare arbetar tillsammans och oavsett vilka skäl en person har haft för att anmäla sig till Sfi, börjar varje deltagare med en intervju där utbildning och andra färdigheter kartläggs och synliggörs. Arbetskonsulenterna ordnar praktikplatser, så att deltagarna tidigt får testa sig mot den svenska arbetsmarknaden. Sedan försöker de att så tidigt som möjligt bedöma hur deltagaren kan gå vidare.

Tillsammans med arbetsförmedlingen och näringslivet ordnar man yrkesutbildning inom bristyrken, där utbildning, praktik och svenska kombineras. Första projektet skedde tillsammans med transportföretaget DHL, som behövde yrkeschaufförer. Alla sfi-elever med körkort inbjöds att söka och åkeriet stod tillsammans med kommunen för intervjuer. De som antogs fick förarutbildning på heltid och svenskstudierna skedde parallellt genom att en Sfi-lärare följde deltagarna på heltid. Alla har idag, några år senare, arbete och försörjer sig själva. Liknande utbildningar som kombinerar yrkesutbildning och svenskstudier finns inom måleribranschen, inom plåtslageri, vården och handeln. Resultaten är goda.

- Nyckeln till framgång är att det finns bra möjligheter till framgång och att man får platsen på yrkesutbildningen under konkurrens. Omhändertagande är inget mot ett erbjudande där man får hävda sig och känner sig utvald. Det skapar stolthet, säger Christopher von Stedingk.

Hans erfarenhet är att språket lärs bäst i en reell situation. I en skolsituation kan man lägga pusselbitar, men är man ute på ett jobb lär man sig det man behöver för att klara sig i vardagen. Det är oslagbart, konstaterar Christopher von Stedingk. Han vill nu verka för att sprida modellen vidare och har sökt EU-bidrag tillsammans med kommuner från sju län-der, bland andra Norge, Finland och Danmark.

Högt tempo

Stefan Öberg på Lillåns Bleck & Plåt vann det anbud som Arbetsförmedlingen gjorde på hans kursplan. Eftersom bristen på praktikplatser är akut valde Stefan Öberg att utbilda in- struktörer som kunde vägleda deltagarna.

- Tempot har blivit så högt att företagen och deras anställda inte klarar fler praktikanter. Det är ett allmänt problem och därför måste man finna nya lösningar, säger han.

Tolv sökande valdes ut att gå den 61 veckor långa kursen, där SFI-lärarna kom till arbetsplatsen flera gånger i veckan och höll undervisningen där. Förra sommaren blev de klara och idag jobbar elva personer i hans koncern.

- Det är jätteviktigt att man snabbar på språkinläringen både för jobbet men också för det sociala livet. Det går genom att ute på en arbetsplats tvingas prata svenska. Det blir något annat än att sitta i ett klassrum och sedan gå hem till sin egen miljö, säger han och är på dagen för intervjun på väg att sluta ett nytt avtal om en liknande kurs med Arbetsförmedlingen.



Starka språkkunskaper krävs i Finland

Finska är ett svårt språk att lära sig. Det har många invandrare fått uppleva den hårda vägen. För att få ett jobb krävs ofta fullständiga muntliga och skriftliga kunskaper. Därför är en investering i språkkunskaper nödvändig för ett fullödigt deltagande i det finska samhället.

TEMA

10.05.2011

TEXT: CARL-GUSTAV LINDÉN, FOTO: CATA PORTIN

Fjorton kvinnor och en ensam man. De utgör gruppen som övar finska denna morgon vid Palmenias kurscentrum Exactum i Helsingfors. Det är modalkonstruktion, fraser, temporala satsmotsvarigheter och annat utmanande som avhandlas i klassrummet och de flesta verkar inte ha några som helst problem med språkundervisningen.

Läraren Nuppu Tuononen ska gå igenom hemläxorna och börjar med att fråga om uppgiften var svår att göra. Tydligt inte eftersom ingen svarar.

Två kvinnor, Jarvnee Westerinen, 33 år, och Fang Chen, 39 år, är båda gifta med finska män och har kommit till Finland från Thailand respektive Kina. Båda har en ekonomutbildning med sig i bagaget och har jobbat med redovisning i sina tidigare liv.



- Ibland blir jag helt matt, säger Fang Chen om sina språkstudier. Då har hon ändå tidigare bott och studerat i Finland innan hon åkte hem till Shanghai för att jobba. Nu bygger

hon på sina kunskaper i finsk bokförings- och skattelagstiftning.

I sommar ska de båda praktisera på bokföringsbyrå innan språkstudierna fortsätter i höst. Bokförare behövs och efter den här specialkursen i finska brukar nästan alla få jobb direkt.

- Men man måste kunna mycket finska, säger Jarvnee West-
erinen.

Palmenia, som är ett tjänsteföretag ägt av Helsingfors universitet, har specialiserat sig på språkundervisning för akademiker. Nuppu Tuononen säger att i synnerhet folk från Estland och Ryssland lätt når en avancerad nivå.

Tar slut för snabbt

Johanna Heimonen, utbildningschef med ansvar för språk- och kulturutbildning vid Palmenia, säger att ett problem är att språkundervisningen tar slut för snabbt. När deltagarna uppnått grundnivån B1 eller A2 är undervisningen inte längre gratis och få invandrare är beredda att betala för att lära sig finska. Men kompetensen är inte så bra att folk klarar av att sköta expertjobb, där det ingår att skriva avancerade texter på finska.

Heimonen tycker inte att språkraven borde lindras, vilket är ett argument som ibland dyker upp i debatten om varför invandrare har så svårt att få jobb. Folk som inte klarar av språkstrukturen har svårt att göra sig förstådda och kollegerna har rätt att kräva kommunikation på ett bra språk. Å andra sidan visar erfarenheterna att arbetsgivarna kräver perfekta kunskaper i finska också för arbetsuppgifter som inte omfattar kundtjänster eller avancerad arbetsplatskommunikation.

- Vi utbildar akademiker och de vill ha expertuppgifter på samma nivå de haft hemma, påpekar hon och upplyser också om att erfarenheterna varit goda. Via Palmenias språkkurser har ett tusental akademiker kunnat ta sig in på arbetsmarknaden.

Alla i samma sal

Johanna Heimonens kritik mot den språkutbildning som ordnas utanför Helsingfors går ut på att invandrarna inte placeras i olika grupper utan placeras i samma studiesal, oberoende av förhandskunskaper. När Arbetsförvaltningen begär in anbud på kurser nämns bara en typ. Nuppu Tuononens erfarenhet är dessutom att invandrarna lämnas ensamma efter att de lärt sig finska. Det borde finnas rådgivning och stödpersoner också efter studierna.



Nuppu Tuohonen

Ett tiotal skolor ordnar språkkurser i Nyland, där de flesta invandrare bor. I dessa språkprogram ingår även arbetspraktik. Dessutom kan invandrare studera finska eller svenska vid ett trettiotal andra skolor och institut som erbjuder parallell undervisning.

Invandrarna utgör bara 2,7 procent av befolkningen i Finland mot drygt 14 procent i grannlandet Sverige. Eftersom ålderstrukturen är så sned och nativiteten så låg behövs ökad invandring för att fylla personalbehoven framförallt i den offentliga sektorn, närmast vården. Kvaliteten på språkundervisningen är därför en nyckelfråga för framtiden.

Som bäst bereds nya regler för hur språkutbildningen av invandrare ska organiseras. Den största förändringen blir att de kurskrav som Arbetsförvaltningen ställer ska vara bindande och inte riktgivande som nu. Arbetet ingår i anpassningen till den nya integrationslagen som träder i kraft i höst.

Resursbrist

I Helsingforsregionen, där hälften av landets invandrare bor, står många i kö till språkkurserna. Kapaciteten är för liten. Kai Koivumäki, konsultativ tjänsteman vid Arbets- och näringsministeriet, säger att finansieringen inte är problemet utan det faktum att arbets- och näringsbyråerna på grund av statens sparåtgärder saknar personresurser. Invandrare måste få personliga integrationsplaner innan de kan gå på kurs.

Samtidigt vore det viktigt att språkutbildningen också fortsätter på arbetsplatsen. Få arbetsgivare är beredda att låta sina anställda studera på jobbet, men det finns också exempel på motsatsen. Europeiska socialfonden har ställt upp som finansier.

- I svenska Österbotten har vi haft ESF-projekt där tomatodlare gått med. Men andra arbetsgivare säger att man inte får studera på arbetstid", säger Koivumäki som ser en framtid med samfinansierade projekt där arbetsgivaren också deltar.



Norske Rigmor Aasrud skal avdekke myter om den nordiske likheten

Samarbeidsminister Rigmor Aasrud vil engasjere grasrota i de nordiske landene når Norge har formannskapet i det nordiske regjeringssamarbeidet i 2012. De nordiske velferdsmodellene er et tema som kan appellere både til et folkelig engasjement og politisk diskusjon, synes hun. Sentralt står også bedre språkforståelse og enklere ferdsel over landegrensene.

PORTRETT

10.05.2011

TEKST: BERIT KVAM FOTO: OLAV OLSEN/SCANPIX

- Det som gjør oss så unike, og samarbeidet så spesielt, er at vi kan forstå hverandres språk. Den dagen vi ikke kan snakke skandinaviske språk mellom oss i Norden, tror jeg det nordiske samarbeidet har tapt, sier Rigmor Aasrud.

Hun vil tilbake til røttene og styrke samarbeidet på grasrota. Det er nesten til å ta og føle på når hun utdyper sitt resonnement.

- Det nordiske samarbeidet er tuftet på fri flyt av arbeidskraft. Gjennom det kan vi utvikle velferden vår. Det at vi kan låne fra våre naboer når det er større etterspørsel etter arbeidskraft i ett land, er med på å jevne ut svingningene i arbeidsmarkedet. For at dette skal fungere, er språket helt avgjørende, og det er viktig at vi har godkjenningsordninger og autorisasjonsordninger, skatte- og trygderegler som gjør at det er ganske sømløst å ferdes over grensene våre.

Fortrenger ikke dette språkengasjementet islendinger og finner fra samarbeidet?

- Nei, det er viktig at også de lærer seg et skandinavisk språk sånn at vi kan kommunisere også med dem, svarer hun.

Rigmor Aasrud har nettopp hatt Ole Norrback, lederen for Nordisk Grensehinderforum, og Bjarne Mørk Eidem, Norges representant i Grensehinderforum, på kontoret. Medbrakt var en lang liste over grensehindringer. Med en telefon til finansministeren der og da, fikk de nærmest over bordet løst saken som handler om at norske myndigheters krav om personnummer for arbeidsvandrere, har rammet grensependlere uheldig.

- Sånn løser vi utfordringer på løpende bånd, sier hun.

- Grensehindringer er noe man aldri blir kvitt. Man må hele tiden jobbe for å fjerne dem. Den største utfordringen nå er at vi må sørge for at vi ikke implementerer EU-direktivene på ulik måte, slik at vi skaper nye grensehindringer. Derfor har vi blant annet både i det forrige formannskapet og nå under det finske hatt store lovgivningsseminarer for å prøve å gå i takt når det gjelder ulike EU-direktiver.

Fra bredbygdene på Østlandet

Samarbeidsminister Rigmor Aasrud er utdannet bedriftsøkonom og har hatt jobber utenom politikken, selv om den har vært det dominerende virket: Hun har bakgrunn som ordfører i Gran, en typisk landbrukskommune i bredbygdene nord for Oslo. Nordens Toscana som det ofte blir kalt. Hun er valgt til stortingsrepresentant for Oppland fylke, men rakk bare å møte i 12 dager før hun ble statsråd. Hun var statssekretær i helse- og omsorgsdepartementet i Jens Stoltenbergs første regjering fra 2005 til 2009. Siden valget i 2009 har hun hatt tittelen fornyings-, administrasjons- og kirkeminister i Stoltenbergs 2. regjering. Hun har også vikariert som arbeidsminister i "to korte perioder". Ifølge medias vurderinger av det politiske landskapet, er hun nå på listen over de tyngre ministrene i regjeringen.

Grasrotengasjement

Med en slik understrekning av behovet for å styrke engasjementet på grasrota er det nærliggende å spørre:

Hvilket forhold har hun personlig til nordisk samarbeid?

- Jeg lærte mye om det nordiske fellesskapet da jeg var ordfører. Da hadde vi våre vennskapskommuner som vi møtte en gang i året, forteller hun.

- Så var lederen av Foreningen Norden kultursjef i kommunen, og da kunne jeg ikke unngå å bli engasjert i nordiske spørsmål. Det er kanskje den sterkeste bakgrunnen jeg har for å jobbe med nordiske saker.

På en skala fra 1 til 10 hvor viktig er Nordisk samarbeid?

Hun stusser, vil ikke angi et tall.

- For Norge er det viktig, understreker hun, legger trykket på 'er', og fortsetter.

- Det å utvikle gode relasjoner til nordiske kolleger, og å ha en arena der en kan drøfte felles saker, er viktig. Norden er også et brohode inn i EU-samarbeidet. Vi sitter jo ikke med der man tar de faktiske beslutningene. Da er det fint når du har en kollega det er lett å ta en telefon til, hvis det skulle være noe. Så er det jo sånn at det går an å få opplysninger om saker som kommer, og som berører Norge, så det er viktig.

Den nordiske modellen under lupen

Rigmor Aasrud er den eneste sosialdemokraten blant de nordiske samarbeidsministrene. Blir det en politisk kamp mot borgerlige krefter, undres jeg, men sånn oppleves det ikke. De store prioriteringene tas av statsministrene. Når enighet er nådd, er det samarbeidsministrenes oppgave å sette i verk det statsministrene har bestemt.

- Vi har så like samfunn, og vi har felles utfordringer, men løsningene på utfordringene er ofte forskjellige. Derfor setter vi den nordiske velferdsmodellen på dagsorden når vi skal ha formannskapet i 2012. Litt fordi vi ser at verden utenfor ser på Norden som veldig homogene land med like løsninger. Da statsministrene var i Davos for å presentere den nordiske modellen under World Economic Forum, var Storbritannias statsminister David Cameron invitert til å presentere den nordiske modellen, men det var ikke den norske modellen han presenterte. Ved nærmere øyesyn er det ikke den samme modellen vi har i de nordiske landene. Det synes vi kan være interessant å sette søkelyset på, sier hun. For eksempel er privatisering en sak det kan være interessant å studere:

- Det er ikke noe å legge skjul på at det er større innslag av private løsninger i Danmark og Sverige for tiden enn det er i Norge. Det kan være nyttig å se hvilke erfaringer de har med sine modeller, og hvordan arbeidstakerne og brukerne opplever slike løsninger.

På tvers av politiske grenser

Hun er ikke fremmed for å se over landegrensene for å finne løsninger. I hennes departement har de vært opptatt av danskenes IKT løsninger for forvaltningen. Nylig hadde hun en svensk kollega på besøk som ville vite mer om hvordan Norge jobber når det gjelder samhandling mellom første- og andrelinjetjenesten i helsevesenet. For ikke lenge siden var hun selv i Stockholm for å høre mer om hva svenskene har gjort for å inkludere Rom-folket, som er mer marginalisert i Norge enn i Sverige.

- Det er for tidlig å være mer konkret, men når det gjelder utvikling av samarbeidet kan vi for eksempel se på det som skjer på helsesiden. Der har vi sagt at vi skal ha en arbeidsdeling når det gjelder sjeldne sykdommer. Det er sykdomsgrupper som det er veldig få tilfeller av i hvert av landene, og da kan det være formålstjenelig at landene spesialiserer seg på ulike diagnoser.

Det er et stadig ønske om å fokusere og prioritere samarbeidet bedre. Statsministrenes globaliseringsinitiativ er et forsøk på å fokusere samarbeidet slik at landene ved å forene krefter på noen viktige områder kan stå sterkere i den globale konkurransen.

Hvordan fungerer det?

- Ja, det er viktig at vi prøver å fokusere samarbeidet. Men globaliseringssamarbeidet blir stadig mer omfattende. Det er ikke bare enkelt for i Nordisk Råd er det mange som har eierskap til det som skjer innenfor det nordiske samarbeidet, så det er ikke vanskelig å legge på nye ting, men det er nok noe mer krevende å kutte ut noe av det vi har drevet med.

Hva er viktig å kutte ut?

Det har ikke jeg noe syn på, men jeg ser jo at når vi skal prøve å finne penger til nye initiativer, er det ikke så mange som er villig til å avgi noen midler.

Hva kunne du tenke deg som mål for 2012?

Målet må være at vi evner å løfte relevante nordiske spørsmål som det er spennende for myndighetspersoner å diskutere, og så ønsker jeg meg at vi skal ha noen temaer som også kan engasjere grasrota noe mer enn vi har fått til den siste tiden. Vi må jobbe med ting som er relevant for folk flest. Det er jeg opptatt av. Du kan aldri fjerne politikken fra folket. Jeg tror det å ha fokus på velferd og velferdsordninger er noe som engasjerer folk.

Globaliseringen gir puff til nye nordiske fortellinger

Hvordan kan Norden samarbeide bedre for å stå sterkere i møtet med de store globale utfordringene? Hvordan kan landene i felleskap bidra til økt vekst og trekke til seg rett kompetanse? Hvilke innsatser virker best for at de som står utenfor, skal inkluderes i arbeidslivet? En akselererende globalisering forandrer den store nordiske fortellingen.

NYHET

10.05.2011

TEKST: BERIT KVAM

- Det er sterkt underkommunisert hvor hard kampen om de menneskelige resursene kommer til å bli i fremtiden, sa rektor på Universitet i Oslo, Ole Petter Ottersen. Han understreket behovet for nordisk samarbeid på universitetssektoren under et globaliseringsarrangement i København 27. og 28. april i regi av Nordisk Ministerråd.

Jon Kvist, professor ved Center for Velfærdsstatsforskning, Syddansk Universitet, var i sin opptakt til konferansen opptatt av utfordringene den nordiske velferdsstaten står overfor som følge av globaliseringen, en aldrende befolkning og mer heterogene befolkninger.

- Faren er at velferdsstaten i møte med nye utfordringer, blir som et lappverk, som en bøtte vann med stadig nye lekkasjer som må tettes, i stedet for at vi lager en ny bøtte med en sil i bunnen som vanner jevnt over det hele, sa Jon Kvist.

Konferansen inngår i en prosess som sikter mot å fornye det nordiske samarbeidet. Denne har sitt utspring i statsministtermøtet i Finland i 2007, og har blant annet avfødt en rekke initiativer som skal styrke Norden i den globale konkurransen. Flaggskipet er satsingen på klima og miljø. På arbeidslivsområdet er betingelser for vekst og rekruttering av fremtidens kompetanse viktige spørsmål.

Kick Off

Under globaliseringsarrangementet i København var det kick off for nye prosjekter og presentasjon av allerede igangsatte initiativer under globaliseringssatsingen innenfor områdene kunnskap, sunnhet og velferd.

- Ingen av de store globale utfordringene kan løses av ett land alene, eller en sektor. Det er nødvendig å arbeide sammen, og finne samarbeidsmåter som gjør at alle føler at de har en virkelig plass i samarbeidet, sa avdelingsleder i Nordisk Ministerråd, Gard Titlestad, i sin innledning til arrangementet.

På kunnskapsområdet er toppforskningsinitiativet; en felles nordisk storsatsing på klima, miljø og energi som startet opp i 2008 med sikte på å bidra til å løse de globale miljøutfordringene, og utviklingen av universitetssamarbeidet med blant annet en ny nordisk Master, bare noen av initiativene. Prosjektet "En god opplæring for unge og voksne", tar for eksempel sikte på å bygge opp en informasjonsbank om god praksis på feltet.

På arbeidslivsområdet er det flere tverrsektorielle samarbeidsprosjekter. Ett handler om å styrke mulighetene for at de nordiske landene skal kunne gjøre seg gjeldende innenfor nye bransjer i vekst, som for eksempel nanoteknologi, klimateknologi og computerspill. Formålet er blant annet å identifisere vekstsektorer, analysere driverne for vekst, hvilket behov for arbeidskraft man vil ha og hvordan de politiske rammebetingelsene, særlig innen arbeidsmiljøområdet, kan bidra til vekst innen disse bransjene.

Et annet prosjekt handler om utenlandsk arbeidskraft i Norden; hvordan rekruttering av utenlandsk arbeidskraft i praksis kan forbedres og forebygge sosial dumping, og hvordan gode arbeids- og velferdsordninger kan benyttes aktivt for å tiltrekke kompetent arbeidskraft til landene.

Danmark best på inkludering

Prosjektet om inkludering av utsatte grupper på arbeidsmarkedet i de nordiske landene, i regi av Nordisk Velferdssenter, er allerede godt i gang. "Alle skal med" er vakker retorikk i Norden. Samtidig er 20-25 % i aldersgruppen 20 – 65 år på langtidsstønad. Alle de nordiske landene har ulike tilnærminger til inkludering. Det nordiske prosjektet skal beskrive, sammenligne og analysere hvordan landene lykkes med å inkludere utsatte grupper, som ungdom, funksjonshemmete og seniorer i arbeidsmarkedet. Første delrapport om tiltak for å inkludere ungdom er snart klar for

publisering, forteller prosjektleder Bjørn Halvorsen som på basis av de foreløpige resultatene peker på tre funn:

- Det første gjelder behandling av statistikk. Her har Norge noe å lære, sier han og viser til Danmark som det gode eksempelet i Norden. I Danmark er man opptatt av resultater og følger systematisk opp innsatsen på ulike områder. På www.jobindsats.dk samler man tall fra hele landet og analyserer effekten av ulike ytelser. Tallene gir også mulighet til å sammenligne resultatene av innsatsen mellom de ulike job-centrene.

- Danmark er også gode når det gjelder skreddersøm som individuell oppfølging. Arbeidsmarkedsstyrelsen har mandat til å gjennomføre systematiske, kontrollerte forsøk for å finne ut hvilke typer tiltak som fungerer best. Det viser seg at mye av det som virker best, skjer i bedriftene. Norge er god på den økonomiske politikken og den generelle arbeidsmarkedspolitikken, men ikke spesielt på inkludering.

- For det tredje ser det ut til at jo mer man reduserer risikoen for arbeidsgiver og tilrettelegger innsatsen for bedriftene, jo lettere er det å inkludere folk i vanlige virksomheter. Norge har brukt flest resurser på arbeidsmarkedsbedrifter, men disse får få folk over i vanlig jobb, sier Bjørn Halvorsen.

Han konkluderer med at Danmark og Norge ser ut til å oppnå best resultater, Norge gjennom en grundig politikk, mens Danmark er litt tøffere i gjennomføringen av politikken. I Sverige ser en ordning som nystartsjobb ut til å virke bra.

- Generelt er inntrykket at det er viktig med litt mer skreddersøm, uten at man derved kaster den generelle velferdsstaten på båten, sier prosjektleder Bjørn Halvorsen, som tenker seg at resultatene av arbeidet kan tjene som inspirasjon for politikktutvikling.

Økt mobilitet blant studenter

Ifølge tall som rektor Ole Petter Ottersen presenterte, er det nå 10 000 unge svenske arbeidstakere i Oslo, mens det kun er 180 registrerte studenter. For å styrke mobiliteten blant studenter, er det viktig å følge opp tiltak som Nordisk Mastergrad for å ivareta kompetansen, mente han, og fikk støtte fra sine nordiske kolleger.

- Vi er utenfor de store veikryssene i Europa. Gjennom nordisk samarbeid vil forskerne kunne ha et bredt tilfang av infrastruktur, teknologi og ekspertise. Nettverk må kompensere for geografisk distanse, og nordiske nettverk kan være innfallsport til europeiske nettverk. Vi må se det som skjer i Norden som en mulighet til å løfte oss inn i andre sammenhenger, sa Ole Petter Ottersen, som også understreket at universitetet er en selvstendig aktør. All fornyelse av nordisk samarbeid må derfor ta utgangspunkt i nettopp samarbeid. Det er ikke behov for duplisering av trange nasjonale eller europeiske satsinger. Det vi trenger er generiske satsinger.

En dynamisk region

De nordiske statsministrenes utgangspunkt for det felles nordiske globaliseringsarbeidet har vært å forholde seg positivt til de utfordringene som globaliseringen medfører for Norden. Med Globaliseringsarrangementet i København ønsket man fra Ministerrådets side å skape en debatt om hvordan Norden håndterer disse utfordringene og bidrar til visjonene om: "Norden som et dynamisk indre marked for viten og innovasjon"; "Norden som ledende støttespiller innenfor økonomiske vekstområder"; "Norden som en veiviser i forhold til den demografiske utfordringen"; "Norden som foregangsregion innenfor sosialt og helseforebyggende arbeid".

Internasjonal interesse

- Den nordiske modellen har vekket økt interesse i den senere tid, ikke minst på grunn av den måten de nordiske land har håndtert og klart seg gjennom den økonomiske krisen. Under World Economic Forum 2011 ble den nordiske modellen presentert med utgangspunkt i spørsmål om hva som er prinsippene, politikken og drivkreftene bak suksessen til de nordiske land. Det var i beste fall reklame for gårsdagens nordiske modell, sa avdelingssjef Gard Titlestad.

- Hvordan man sikrer vekst og bedre velferd under den akselererende globaliseringen er i kontinuerlig utvikling.

Den nordiske regionen med nærmere 25 millioner innbyggere har et samlet BNP som er stort nok til at Norden kunne hatt en plass blant G20 landene. Samtidig er de økonomiske midlene landene er villige til å satse på samarbeidet, begrenset:

- Budsjettet de nordiske ministerrådene har til å møte utfordringene er nærmere 900 millioner DKK, hvorav 72 millioner DKK er avsatt til globaliseringssatsingen. Det tilsvarer det beløpet Island betaler EU for å delta i EUs 7. rammeprogram for forskning, sa Gard Titlestad.

EU får större roll i lönebildningen

Hur höga löner vi ska ha i de nordiska länderna och hur löneförhandlingarna ska gå till är inget som EU bestämmer. Det står uttryckligen i EU:s fördrag. Men det kan faktiskt bli följden för Danmark, Finland och Sverige enligt nya regler som nu är på väg att antas.

ANALYSE

10.05.2011

TEXT: KERSTIN AHLBERG

För arbetsmarknadens parter i de nordiska länderna har det alltid varit viktigt att EU inte ska lägga sig i löneförhandlingarna. Därför drev de på för att få in ett undantag i fördraget, när regeringarna i början av 1990-talet enades om att EU i fortsättningen skulle kunna lagstifta om arbetsrättsliga frågor. Där står följaktligen att EU inte får anta direktiv om löneförhållanden, föreningsrätt, strejkrätt eller rätt till lock-out.

Men som de flesta numer är medvetna om, till exempel efter EU-domstolens domar i målen Viking Line och Laval, kan EU-regler på andra områden indirekt ha betydande påverkan på strejkrätt och löneförhållanden. Och nu kan det vara dags igen.

Krisen i Grekland påverkar

Nu handlar det om medlemsstaternas skyldighet att samordna sin ekonomiska politik och att hålla budgetunderskott och statsskuld inom ramar som EU lagt fast. Mot bakgrund av finanskrisen, och alldeles särskilt situationen i Grekland och Irland som påverkar hela euroområdet, drog medlemsstaternas regeringar slutsatsen att EU måste styra den ekonomiska politiken mycket hårdare, både när det gäller innehåll och tillsyn över hur medlemsstaterna sköter sig. Bland annat måste man motverka alltför stora skillnader i konkurrenskraft mellan länderna, och det är här som lönerna kommer in. Europeiska kommissionen ska övervaka hur lönerna utvecklas i varje land och om den kommer fram till att de är för höga i förhållande till produktiviteten kan ministerrådet rekommendera medlemslandets regering att göra något åt saken. Rekommendationerna kan till exempel gå ut på att löneförhandlingarna bör decentraliseras eller att lönerna i den offentliga sektorn bör hållas nere så att de inte uppmuntrar till höga lönekrav i den privata sektorn.

Politiskt tryck

I första hand är det medlemsstaten själv som ska avgöra vilka konkreta åtgärder den ska vidta för att lösa det problem som kommissionen har identifierat. Tanken är att det ska räcka med det politiska tryck som de andra medlemsstaternas

regeringar utövar genom sin rekommendation. Formellt ska EU alltså inte bestämma vad som ska göras i det enskilda landet. En rekommendation är ju inte rättsligt bindande. Å andra sidan ska ministerrådet komma med nya och allt mer detaljerade rekommendationer om medlemsstatens åtgärder inte bedöms som tillräckliga. För ett euroland som Finland tillkommer dessutom att det ska kunna tvingas att betala böter på en viss andel av landets bruttonationalprodukt om det inte rättar sig efter råden från andra länders regeringar.

Det är inget tvivel om att det lagstiftningspaket som nu diskuteras kommer att bli antaget, även om vissa detaljer kan ändras. Så hur kommer det att påverka arbetsmarknaden i de nordiska länderna? Svaret beror på om man ser det formellt eller praktiskt.

Viktigt på sikt

För det första berör det här enbart Danmark, Finland och Sverige som är medlemmar i EU. Och formellt behöver alltså inte ens de rätta sig efter eventuella rekommendationer som rör löner och löneförhandlingar. Men för Finland skulle det kunna bli dyrt att inte göra det. Dessutom kan också politiskt tryck vara effektivt – bara vetskapen om att man förväntas styra lönerna i en viss riktning kan ha en styrande effekt.

Praktiskt sett hör Danmark, Finland och Sverige möjligen inte till de länder som i första hand behöver räkna med påtryckningar när det gäller lönerna – i varje fall inte med den lönepolitik som förs nu. Principiellt är det ändå ett betydelsefullt steg att skapa regler som i princip förutsätter att EU blandar sig i lönebildningen. Även om de inte kommer att användas för att påverka lönerna i Danmark, Finland eller Sverige idag, kan de kanske användas så i en annan politisk situation.

Nokia kämpar för att överleva - avskaffar sitt teknologiska ekosystem

Nokia säger upp tusentals anställda världen över eller mer än var tionde inom sin division för mobiltelefoner. Personalen offras för att rädda Nokias lönsamhet och bereda utrymme för tillväxt inom ett helt nytt teknologiskt ekosystem.

ANALYSE

30.04.2011

AV CARL-GUSTAV LINDÉN

I världen för mobiltelefoner och tjänster finns för tillfället fyra ekosystem i vilka utvecklingen sker. Nu överger finska Nokia Symbian, som alltså är den samling program som driver bolagets mobiltelefoner. Kvar blir Googles Android, Apples iOS och Microsofts Windows-system.

När Nokia nu går över till Windows, som utvecklas av det amerikanska företaget, blir tusentals Symbian-programmerare arbetslösa. I Finland handlar det om ungefär tretusen personer. För hälften väntar arbetslöshet medan den andra hälften får en ny arbetsgivare i form av konsultföretaget Accenture.

Det här är en av de största omläggningarna på den finländska arbetsmarknaden någonsin.

Läget för dem som tvingas bort är ingalunda hopplöst. Det handlar trots allt om personer med en kompetens som är efterfrågad globalt och redan nu har många internationella företag meddelat att de vill ta över f.d. Nokiaanställda. Det amerikanska teknologiföretaget Intel har till exempel redan beslutat öppna två nya forskningsenheter i Finland.

Svårt läge

Totalt berörs sjutusen personer av omställningen. Med tanke på att Nokias verksamhet för mobiltelefoner sysselsätter omkring 60 000 personer handlar det alltså om mer än tio procent av de anställda överlag och var fjärde anställd i Finland.

- Detta innebär personalnedskärningar. Läget är svårt. Vi försöker tillsammans med arbetstagare och kompanjoner hitta sysselsättningsmöjligheter på sikt för vår kompetenta personal, säger Nokias vd Stephen Elop.

Uppsägningarna var mindre omfattande än väntat och arbetet fortsätter på alla de orter där Nokia verkar. I det värsta scenariot hade 5000-6000 tvingats gå.

Pertti Porokari, vd vid Nya ingenjörskörbundet, hoppas ändå att lösningen där totalt tretusen anställda övergår i Accentures tjänst inte betyder att de blir arbetslösa i ett senare skede. Då handlar Nokias agerande bara om att dra sig undan sitt ansvar.

Elop försäkrar att så inte är fallet. I samarbete med Accentures ledning har parterna noggrant gått igenom vilka personer som har utsikter att lyckas hos konsultföretaget.

Nya företag bildas

Det finns också hopp om att de som lämnar Nokia kommer att starta nya företag. I den bästa av världar kan Finland alltså se fram emot en situation där hundratals nya snabbväxande IT-företag dyker upp. Ett samarbete mellan Nokia, teknologicalcentralen Tekes och kontorsföretaget Technopolis - Nokia Technopolis Innovation Mill - har hittills resulterat i 19 nya företag och ett hundratals arbetsplatser. Tanken med projektet är att Nokia delar ut patent som inte används kring vilka folk kan skapa nya affärsidéer.

Förutom Nokiaanställda berörs även personalen hos underleverantörerna och deras situation är mer utsatt. Nokia och staten kommer att stöda de som blir arbetslösa med allihanda åtgärder men hos underleverantörer som Digia, Tieto, Ixonos tvingas Symbianexperterna gå utan liknande stödåtgärder.

Nokias nya strategi, som baserar sig på ett nära samarbete med Microsoft, har utarbetats under ledning av den nya chefen Stephen Elop. Han tillträdde i september och nu tilltar spekulationerna om hela operationen egentligen bara var ett sätt för den amerikanska datajätten att komma över rivalen Nokia billigt. Sedan Elop i februari meddelade om samarbetet med Microsoft har aktiekursen sjunkit med en fjärdedel.

Tappar mark

Elop lovar att nya uppsägningar inte kommer, men Nokia förlorar marknadsandelar och ingen kan garantera jobbsäkerhet i en situation där nedgången fortsätter. Nokias konkurrent, svenska Ericsson, lade till exempel av halva sin personal under de svåra åren i början av 2000-talet. Nokia har 130 00 anställda världen över och om marknadsproblemen fortsätter hos världens största tillverkare av mobiltelefoner är deras öde osäkert.

Oron i Finland är stor för vad uppsägningarna kan innebära. Det handlar inte bara om arbetsplatser vid landets industriella flaggskepp utan också om den offentliga sektorn där såväl utbildning av ingenjörer som satsningar på forskning och utveckling är uppbyggda kring Nokias behov. Den nya regeringen krävs nu på en aktiv politik för att säkra den här sektorns framtid.

- Nu behövs en nationell tillväxtstrategi och det kommande regeringsprogrammet måste omfatta ett finansieringspaket som säkrar den nya och växande programvaruindustrins framtid i Finland, säger ordförande Juri Aaltoen vid tjänstemannaförbundet Erto.