

Portrett

Bjarne Brøndbo, arbeidsgiveren som ikke sa nei etter første forsøk

Tema

”Slå oss inte på käften, slå oss med häpnad”

Leder

Leder: Hva skal vi gjøre med ungdommen?

Nyhet

Værn om det psykiske arbeidsmiljø ved forandringer på arbeidsplassen

18. Mai 2013

Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 4/2013

Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 4/2013

Tema: Norden leter etter løsninger på ungdomsarbeidsledigheten



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: Hva skal vi gjøre med ungdommen?	3
” Slå oss inte på käften, slå oss med häpnad”	4
Jobbforum Unga viser opp de gode eksemplene i Norden	7
Forskare: trubbiga åtgärder mot ungdomsarbetslösheten	10
Øget dansk satsning på jobrotation.....	13
Jobrotation udløste fast job.....	14
”Tack och lov – jag är en Svensson”	16
Hur svårt kan det va´?	19
Bjarne Brøndbo, arbeidsgiveren som ikke sa nei etter første forsøk.....	21
Direkt från Helsingfors: Sommarjobbet sitter hårt åt.....	24
Værn om det psykiske arbejdsmiljø ved forandringer på arbejdspladsen	25

Leder: Hva skal vi gjøre med ungdommen?

Ingen skal tro at Nordens politikere ikke er opptatt av spørsmålet. Særlig gjelder det gruppen NEET, de som verken er i utdanning eller i arbeid, not in education, employment or training. Det gjelder mellom 5 og 10 prosent av ungdommen i Norden. Men hva vil politikerne gjøre for dem?

LEDER

16.05.2013

AV BERIT KVAM

16. mai var både statsministrene og arbeidsministrene fra de nordiske landene og de selvstyrte områdene, den svenske finansministeren, arbeidstaker- og arbeidsgiver organisasjoner, ungdomsorganisasjoner, folk fra arbeidsmarkedsmyndighetene; "alle" som har noe med saken å gjøre, 600 i tallet, var samlet for å diskutere hva som kan gjøres for å inkludere dem som står lengst fra arbeidsmarkedet.

Det skjedde på Fryshuset i Stockholm. Et alternativt skole- og virksomhetssenter som ble startet opp av Anders Carlberg nettopp for fange opp ungdom i faresonen.

Nå var det en av hans etterfølgere, Beatrice Clark, som tidligere var en av de unge faresonen, som snakket til dem som sitter med makten. At ydmykheten overfor oppgaven var stor i politikerpanelene, er kanskje ikke så merkelig med tanken på at ungdomsledigheten har stått på sakskartet til de nordiske arbeidsministrene siden 2009, kort etter at krisen rammet.

Sveriges finansminister Anders Borg understreket likevel at Norden er mye bedre stilte enn land i andre deler av Europa og verden for øvrig. En årsak mente han var den nordiske modellen der samarbeidet med partene i arbeidslivet står sterkt. Likevel er det sånn at ungdomsarbeidsløsheten har bitt seg fast på et høyt nivå, særlig i Sverige og i Finland.

Som statsminister Stoltenberg sa: Ungdomsledigheten følger i takt med arbeidsløsheten i allmennhet og er generelt to til tre ganger høyere. I Norge som i Sverige er frafallet fra videregående skole et stort problem, kun 70 prosent av dem som starter, fullfører.

De nordiske regjeringene har ulik politisk farge, og systemene og tiltakene som skal inkludere unge i arbeid og utdanning er forskjellige. Oppmerksomheten om ungdomsarbeidsløsheten går likevel stadig mer i samme retning, mot oppsøkende virksomhet blant dem som ikke er i utdanning eller aktivitet, hjelp til å styrke selvtilit og basiskunnskaper,

bedre samordning og samarbeid mellom dem som er i kontakt med ungdommen. Som Hillevi Engström, som er vertskap for konferansen under det svenske formannskapet i Nordisk ministerråd sa:

No size fits all; vi må rette oss til individene.

Arbeidsminister Anniken Huitfeldt understreket behovet for at alle får lære å lese og skrive. I dagens arbeidsmarked er det et minstekrav. Selv ikke en lagerarbeider klarer seg uten å lese teksten på kassene. Felles er også ønsket om å satse mer på lærlingssystemet og et utviklet samarbeid med arbeidslivet for at i virksomhetene skal åpne opp for flere unge. Faren er ellers stor for at de arbeidsløse ungdommene blir blant dem som senere i livet vil slite med arbeidsløshet.

Hva skal vi gjøre med ungdommen?

Det finnes en vilje til å handle. Det viser blant annet engasjementet blant politikere og andre som tok i bruk Fryshuset 16. mai. Utfordringen er som Beatrice Clark sa da hun siterte grunnleggeren selv, Anders Carlberg: Slå oss inte på käften, slå oss med häpnad.



De nordiska arbetsministrarna lyssnar till Beatrice Clarke från Fryshuset.

” Slå oss inte på käften, slå oss med häpnad”

Att verkligen lyssna på de unga och att se var och en utifrån sina förutsättningar. Att samarbeta på tvärs mellan sektorer, men också att lära och inspireras mellan de nordiska länderna var teman som återkom under konferensen ”Fler unga i arbete”, som hölls i Stockholm den 16 maj.

TEMA

16.05.2013

TEXT: GUNHILD WALLIN, FOTO: BJÖRN LINDAHL

Beatrice Clarke, anställd på Fryshuset, gav deltagarna en glimt av verkligheten som många ungdomar upplever - en värld där de kriminella är bättre på rekrytera ungdomarna än vad arbetsgivarna är.

Hon uppmanade politikerna att "inte slå ungdomen på käften utan med häpnad."

Konferensen är ett led i Sveriges ordförandeskap, där man valt att lyfta ungdomsarbetslösheten som tidens stora utmaningar och som därför bör dryftas på allra högsta nivå. Platsen för konferensen är Fryshuset, berömt för sitt arbete med unga och sin förmåga att väcka energi hos ungdomar som till synes tappat den.



- Det är unikt att vi samlar politiker, parter, organisationer, ambassadörer från hela Norden på det här temat. Jag vill också hälsa särskilt ungdomarna särskilt välkomna. Det är er och er framtiden den här konferensen handlar om, sa arbetsmarknadsminister Hillevi Engström när hon hälsade de många deltagarna från hela Norden välkomna.

Ungdomsarbetslösheten ökar i hela Norden, även om det ser olika ut. Norge har en låg arbetslöshet generellt, också bland ungdomar, medan Sverige och Finland har många unga utan arbete.

- Vi står inför en betydande utmaning och vägen tillbaka för många ungdomar är lång och krokig, men vi har mycket gemensamt i Norden och kan möta utmaningarna tillsammans, sade Hillevi Engström.

Prioriterad fråga

Utan tvivel är ungdomsarbetslösheten en fråga som står högt upp på den nordiska agendan.

- All arbetslöshet är en styggelse och ungdomsarbetslöshet är av ondo, sade Norges statsminister Jens Stoltenberg.

Helle Thorning-Schmidt, statsminister i Danmark, betonade med eftertryck betydelsen av att inte lämna en generation efter oss. Detta skedde under 80-talet i Danmark, något hon själv bevitnade när hon växte upp och många av dem är idag förtidspensionerade.



- Att ungdomarna får arbete är en av de viktigaste uppgifterna vi har. Alla, oavsett uppväxt ska få chansen att vara med i gemenskapen. Men det är vår ömma tå och vi vet att vi borde göra mer, sade hon.

Intresset är stort för att finna lösningar, inspiration både nationellt men också genom att blicka över gränserna i de nordiska länderna. Flera av deltagarna poängterade också betydelsen av att inte förlora sig i hopplöshet, utan se på de goda exemplen och lära av dem. Oavsett statistik finns det bekymmer som är gemensamma. Det ena är själva orsaken. Varför hamnar ungdomar utanför?

Globalisering och teknikutveckling

Ett skäl är globaliseringen – en utveckling som vi bara är i början av, poängterade finansminister Anders Borg som drog slutsatsen att vi lever i en tuff tid för jobb. Också teknikutvecklingen utmanar arbetsmarknaden. Jobben fylls med allt högre kunskapsinnehåll och det blir allt tuffare att få jobb för dem som har brister i utbildningen. Svenska utbildningssystemet är en nyckelfråga, liksom hur man skapa övergångar mellan utbildning och arbetsliv – något som inte fungerar så bra i Sverige.

- Det är viktigt att diskutera våra problem och att ha mod att möta dem. Nyckeln till de nordiska ländernas framgång är att vi klarar omvandlingarna. Parterna på arbetsmarknaden är vår styrka men vi måste använda dem aktivt. Det är också viktigt att poängtera att det inte bara finns en lösning, sade Anders Borg.

Många av de deltagande politikerna var också inne på tanken att man måste utgå från individen. Finna lösningar som väcker och passar den enskilde.

Det börjar med skolan

Många unga är trots allt arbetslösa under kortare tid. Många av diskussionerna kom därför att handla om den grupp som hoppar av skolan och som hamnar utanför både jobb och utbildning.

Det är en grupp som på engelska kallas för NEET (neither in education, employment or training). Det är ett uttryck som vi förmodligen kommer att få höra mer om. Arbetsministrarna kom med många konkreta exempel på hur de arbetar med ungdomsarbetslösheten. Mest konkret av alla var Ålands näringsminister Fredrik Karlström i sitt råd till ungdomen:

- Flytta till Åland! Där har vi många jobb.



Karen Bøhle Aarhus från det norska JobbX förklarar för Sveriges statsminister Fredrik Reinfeldt och hans danska kollega Helle Thorning-Schmidt hur Fardin Abdullah (till höger) gick från att ha inget jobb till att ha fyra, eller var det fem?

Jobbforum Unga visar upp de goda exemplen i Norden

- En mördare kan bli en fantastisk medarbetare. Han har suttit i fängelset och tänkt. De arbetsgivare som vågar anställa en tidigare kriminell får väldigt lojala medarbetare, säger Nanna Ravn Hansen, som arbetar som konsulent på High:five.

TEMA

16.05.2013

TEXT OCH FOTO: BJÖRN LINDAHL

Det danska projektet var ett av de 26 goda exempel på åtgärder och organisationer som arbetar för att minska ungdomsarbetslösheten som presenterades på Jobbforum Unga på Fryshuset den 16 maj.

High.five arbetar med ungdomar upp till 30 år som löper stor risk att hamna i kriminalitet, har en historia av kriminalitet eller är på väg att släppas ut ur fängelset.



Nanna Ravn Hansen i High:five.

- Genom att vi lär känna ungdomarna så väl. Alla går igenom en personlig granskning och vi garanterar för att de är drogfria. Vi har förmedlat 900 jobb sedan starten 2006. Ser man på dem som vi hjälpt sedan 2010 är 80 procent fortfarande i fast jobb, säger Nanna Ravn Hansen.

Alla organisationer arbetar inte med så krävande uppgifter. Ibland är det bara en liten draghjälp i rätt riktning som behövs. Det norska JobbX är en frivillig organisation som vänder sig till unga 16-26 år och i synnerhet till minoriteter.

- Vi försöker få kontakt med ungdomarna redan innan de blir arbetslösa. Vi erbjuder intensivkurser på 3 x 3 timmar, där vi hjälper dem att kartlägga sin motivation och sin kompetens; intervjuträningar dem och hjälper dem med att skriva sitt CV, säger Karen Bøhle Aarhus.

Började i fel ände

Det låter som något som arbetsförmedlingarna gör, men skillnaden är alltså att hjälpen kommer så tidigt.

- Jag började i fel ände. När jag skulle ansöka om jobb så började jag med att skriva "Hej, jag är en kille på 18 år", istället för att beskriva vad jag kan, säger Fardin Abdullah, som kom från Afghanistan till Norge för fyra år sedan.

När han hade tänkt sig för inledde han istället med att han talade fem språk – persiska, norska, engelska, urdu och pashto.

- Idag har jag fyra jobb. Nu väljer jag jobb istället för att vänta på att ett jobb ska välja mig. Nöjesparken Tusenfynd i Oslo, två hotell och vikariebyrån Adecco hör till det jag jobbar på samtidigt som jag slutför studierna.

- Och så håller du kurser för oss på JobbX, säger Karen Bøhle Aarhus som vi träffar en liten stund efter att den svenska statsministern Fredrik Reinfeldt och hans danska kollega Helle Thorning-Schmidt besökt deras monter.

"Med ett jobb kan man tänka på framtiden"

Den norske statsministern Jens Stoltenberg besökte Swedbanks monter, där han träffade Natalia Tozlovaku från Moldavien och Anna Szymik från Polen, som både lyckats med den svåra övergången med att lära sig ett nytt språk och att hitta ett jobb tack vare bankens praktikverksamhet.



Norges statsminister Jens Stoltenberg undrar vad som fick Natalia Tozlovaku (till vänster) och Anna Szymik att flytta till Sverige.

- Det bästa med att ha ett jobb är att man kan skaffa sig en bostad och att man kan resa. Man kan börja tänka på framtiden, på att få barn, säger Natalia Tozlovaku.

- Jag känner trygghet och man får pengar, säger Anna Szymik, som fick frågan av Jens Stoltenberg varför hon valde att flytta till Sverige och inte Norge.

- Det var kärleken, sa hon.

- Ja, det är ett bra skäl, sa Jens Stoltenberg som också fick höra om ett projekt i hans eget land, där den norska myndigheten NAV använder kultur för att öka självförtroende hos ungdomar som inte finner sig till rätta i skolan och inte får något jobb.

Kulturen får ungdomar att blomstra

Projektet kallas "Vi bærre gjør det...", eller översatt till svenska – vi bara gör det!

Det riktar sig mot den grupp ungdomar som på engelska kallas för NEET (neither in education, employment or training), det vill säga sådana som varken studerar, har jobb eller praktikplats. Det är den gruppen som har störst risk för att fastna i långtidsarbetslöshet.

Projektet drivs av NAV i Midtre Namdal som är en region i mellersta Norge.

- Vi startade projektet för att vi ville bli bättre att få kontakt med ungdomar. Vi använder kultur som en meningsfylld verksamhet som kan få ungdomar att blomstra upp. Det kan handla om teaterföreställningar, musik eller att ta vara på kulturminnen. Den viktigaste delen av projektet är faddrar-

na. Varje ungdom får sin egen fadder, som kan ge dem uppmärksamhet och uppmuntran, säger Øyvind Rasmussen, från NAV Midtre Namdal.

Det finska Sanssi-kortet, som är ett synligt bevis för arbetsgivarna att de kan anställa den ungdomen med subventionerad lön, den isländska Fjölsmidjan som har sin egen bilverkstad, datoravdelning, hushållsavdelning och snickeri, samt Volvosteget – som ska trygga den långsiktiga kompetensförsörjningen för Volvokoncernen, hörde också till de många projekten som presenterades.



Sveriges finansminister Anders Borg öppnade forskarkonferensen om ungdomsarbetslöshet, men forskarna har lättare för att påpeka vad som inte fungerar än att ha klara svar på vad som bör göras.

Forskare: trubbiga åtgärder mot ungdomsarbetslösheten

Det är svårt att hitta politiska åtgärder som träffar rätt när man vill få fler ungdomar i jobb. Den kraftiga sänkningen av arbetsgivaravgiften för ungdomar i Sverige 2007 och 2009 har lett till få nya jobb.

TEMA

16.05.2013

TEXT OCH FOTO: BJÖRN LINDAHL

- Att minska arbetsgivaravgiften är ett dyrt sätt att förbättra sysselsättningsmöjligheterna för de unga, säger Per Skedinger på Institutet för Näringslivsforskning.

Som en del av den nordiska konferensen om ungdomsarbetslöshet i Stockholm 15-16 maj, presenterar en rad nordiska forskare resultaten av sina forskningsprojekt om ungdomsarbetslösheten. Det sker i regi av tidskriften Nordic Econom-

ic Policy Review, NEPR, där forskningsartiklarna också publiceras.

De negativa effekterna av ungdomsarbetslöshet är välkända. Ungdomar som blir arbetslösa får en svagare löneutveckling hela livet än ungdomar som inte blev det, visar flera brittiska studier.

Även norska ungdomar i fara

Øivind A Nielsen och Kathrine Holm Reiso på Norges Handelshøyskole har också undersökt den ökade risken för att bli arbetslös senare i livet, om man varit arbetslös tidigare. De har sett på alla norska ungdomar 15-24 år och drar slutsatsen att för män så är risken 30 procentenheter högre att bli arbetslös igen ett år efteråt, jämfört med dem som inte blev arbetslösa. Risken faller, så att fem år efter att de var arbetslösa så är risken fem procentenheter högre. För kvinnor är risken något lägre, men kurvan ser likadan ut.

Enigheten om farorna med ungdomsarbetslöshet bland forskarna leder emellertid inte till tydliga råd om vilka åtgärder som hjälper för att bekämpa den. Delvis handlar det om faktorer som politikerna inte kan påverka, som vilka föräldrar och sociala kontakter ungdomarna har.

Det är inte i första hand subventioner som arbetsgivarna är ute efter när det ska fatta beslutet om de ska anställa en ungdom eller inte. Informell information är väl så viktig. När en arbetsgivare ska anställa en ungdom som inte haft ett fast jobb tidigare är de informella kontakterna viktigare än senare i livet, då yrkeserfarenhet och referenser från tidigare arbetsplatser ger ett bättre informationsunderlag.

Nätverkens betydelse

Lena Hensvik och Oskar Nordström Skans på det svenska Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, IFAU, har gått igenom litteraturen om nätverkens betydelse för ungdomarnas möjlighet att få sitt första jobb. De har också gjort en registerstudie av de ungdomar som gått på gymnasieskolans yrkesprogram. Det är till skillnad från de akademiska linjerna inriktade på speciella yrken. Hälften av de svenska ungdomarna tar en sådan utbildning. Jämfört med Danmark är lärlingsplatser inte något som är utbrett, men fem veckor per år ska eleverna vara ute på en arbetsplats.

Tidigare forskning visar att en tredjedel av ungdomarna fick sitt jobb på grund av det sociala nätverket de hade, en tredjedel fick det genom ansökningar och en tredjedel genom formella kanaler som arbetsförmedlingen.



Oskar Nordström Skans har tidigare visat att föräldrarna har en stor betydelse och att flickor ofta börjar på mammans jobb, medan pojkarna följer pappan.

Den direkta effekten av att föräldern arbetar på en viss arbetsplats på barnets sannolikhet att börja sin karriär där, är åtta procentenheter för pappor och fem och en halv procentenheter för mammor.

Sommarjobb viktigt

En ny studie av vad som skedde med 39 000 19-åringar som gick ut ur gymnasieskolans yrkesprogram 2006 visar att sommarjobb och deltidsjobb – och de sociala kontakter det gett – ger en större chans för att ungdomarna har ett fast jobb, fem månader efter examen.

Bland de ungdomar som inte hade sommar- eller deltidsjobb hade 31 procent ett fast jobb. Bland de ungdomar som hade den erfarenheten, ökade den andelen till 38 procent.

Hur kan då detta vara användbart när politiken utformas för att minska ungdomsarbetslösheten. Vilka föräldrar ungdomarna har kan inte myndigheterna påverka, men att lägga till rätta för sommarjobb och deltidsjobb är viktigt. Jämför man på samma arbetsplats har de som haft sommarjobb 35 procent högre sannolikhet att få jobb där än de som inte haft det.

Rädslan för att anställa fel person

Enligt Lena Hensvik och Oskar Nordström kan rädslan hos arbetsgivarna att anställa fel person förklara varför de bara i mindre grad utnyttjar de generösa subventioner som finns för ungdomsjobb i Sverige.

Per Skedinger på Institutet för Näringslivsforskning har undersökt effekten av skattelättnader för ungdomsjobb. Han drar slutsatsen att det är ett dyrt sätt att minska ungdomsarbetslösheten på.



Den svenska regeringen införde i två omgångar, 2007 och 2009, sänkningar av arbetsgivaravgiften för ungdomar i åldern 19-25 år. Först sänktes avgiften med 11,1 procenten-

heter, från 32,42 procent till 21,32 procent från 1 juli 2007. Från januari 2009 sänktes avgiften ytterligare, till 15,52 procent.

Tidigare studier visar att faran är stor för att subventionerna leder till att lönenivån ökar på sikt och att sysselsättningseffekten därför raderas ut. Arbetsgivaren kan också ta ut den sänkta arbetsgivaravgiften som vinst, utan att anställa fler ungdomar.

Per Skedinger har gjort en studie enbart inom handeln, som är en betydelsefull arbetsgivare för ungdomar. Han drar slutsatsen att få nya nytt jobb skapats där tack vare sänkt arbetsgivaravgift.

Mer intensiva åtgärder ger också fler sjukskrivna

Tre danska forskare på Aarhus universitet, Jonas Maibom Pedersen, Michael Rosholm och Michael Svarer, ser på om arbetsmarknadsåtgärder kan minska ungdomsarbetslösheten ur ett danskt perspektiv. De drar slutsatsen att de intensivare arbetsmarknadsåtgärderna efter att finanskrisen bröt ut 2008 kan ha lett till att färre ungdomar jobbade. Men detta var ett önskvärt resultat, eftersom det innebar att ungdomarna istället förbättrade sin utbildning.

Den danska arbetsmarknadspolitiken presenteras ofta under namnet flexicurity, vilket innebär att det är lätt för arbetsgivarna att säga upp anställda, kopplat med en hög arbetslöshetsersättning och många arbetsmarknadsåtgärder.

De tre forskarna studerade en grupp som där arbetsmarknadsåtgärderna trappades upp i form av fler möten med de anställda på arbetsförmedlingen och mer aktivering. Dilemmat är emellertid att den positiva effekten av att ungdomarna studerade mer uppvägs av den negativa effekten att de mer intensiva åtgärder pressade fler arbetslösa till att bli sjukskrivna. Som det står i studien: "kanske som ett försök att komma undan den intensifierade behandlingen eller som en följd av ökade påtryckningar och press, vilket kan leda till en ännu längre väg tillbaka till sysselsättning".

Øget dansk satsning på jobrotation

Jobrotation er et guldæg, der både bringer arbejdsløse ind på jobmarkedet og opkvalificerer fastansatte, mener den danske regering. Arbejdsmarkedseksperter er enige. Men det tager tid at få virksomhederne til at bruge ordningen.

TEMA

16.05.2013

TEKST: MARIE PREISLER

Jobrotation er et centralt element i den socialdemokratisk ledede danske regerings indsats mod ledighed. Erfaringerne viser, at det er et af de mest effektive redskaber til at give ledige og nyuddannede arbejde jobberfaring, og jobrotation roses til skyerne af både fagbevægelse, jobcentre og eksperter.

Blandt fortalere er Henning Jørgensen, professor ved Center for Arbejdsmarkedsforskning, CARMA, på Aalborg Universitet:

- Jobrotation er et fremragende instrument, der retter sig mod både unge og ældre og slår to fluer med ét smæk. Ordningen binder indsatsen for at få arbejdsløse i job sammen med indsatsen for at øge beskæftigelsen, siger Henning Jørgensen.

Betalt vikar

Princippet i jobrotation er, at en virksomhed kan sende medarbejdere på opkvalificerende kursus og imens lade arbejdsopgaverne udføre af en arbejdsløs, som stilles til rådighed af det lokale jobcenter, der også yder et tilskud pr. kursustime. Arbejdsgiveren har dermed reelt ingen eller meget få udgifter til at sende medarbejdere på kursus med vikar. Samtidig viser erfaringerne, at jobrotation er det mest effektive af alle midler til at få arbejdsløse ind på jobmarkedet.

- Der er klar evidens for, at jobrotation virker. Det er oprindeligt en dansk opfindelse og blev brugt meget tilbage i 1990'erne, hvor det øvrige Norden og EU lod sig inspirere af vores erfaringer, mens vi desværre selv lod ordningen gå næsten i glemmebogen, selvom den viste sig meget effektiv, siger professoren.

Han glæder over at jobrotation igen prioriteres politisk og efterlyser en mere systematisk videnopsamling om effekten af jobrotation. Den eneste større og nyere undersøgelse er fra Beskæftigelsesregion Nordjylland i 2012, og den viste imponerende resultater: Mere end 6 ud af 10 langtidsledige blev selvforsørgende efter jobrotation.

Svær start

Flere hundrede millioner kroner har regeringen de seneste år og af flere omgange afsat til jobrotation. Senest afsatte Folketinget i maj 2013 ekstra 120 millioner kroner til jobrotation. I forvejen var der afsat over 300 mio. kr. til jobrotation i de seneste års finanslove, i akutpakken og ungepakken.

Trods de mange støttekroner er det gået langsommere end ventet at få virksomhederne til at bruge jobrotationsordningen. Især private virksomheder er tilbageholdende. Nogle frygter at bruge lang tid på administration.

At ordningen er træg at få i gang, skyldes ifølge Henning Jørgensen også, at virksomhederne under de senere års lavkonjunktur har skåret generelt ned på efter- og videreuddannelse, og at mange jobcentre har meget lidt kontakt til virksomhederne.

- De kommunale jobcentre har de senere år næsten ikke haft kontakt til virksomhederne, og det er et stort problem. Jobrotation kræver tæt samarbejde mellem virksomhed og jobcenter om at finde arbejdsløse med de rette kvalifikationer til at fungere som jobrotationsvikarer.

Professoren glæder sig over, at beskæftigelsesminister Mette Frederiksen har igangsat en kulegravning af jobcentre og varslet, at jobcentre skal bruge mere tid på virksomhedskontakt.



Anne Slettemose på kursus med sine nye kollegaer i Middelfart Kommunes rengøringsenhed. En jobrotationsvikar passer deres job, mens de selv sidder på skolebænken.

Jobrotation udløste fast job

Efter mere end to års arbejdsløshed fik danske Anne Slettemose job som jobrotationsvikar. Nu er hun fastansat.

TEMA

16.05.2013

TEKST: MARIE PREISLER, FOTO: FOTO: BRIAN AXEL MORTENSEN

36-årige Anne Slettemose havde været arbejdsløs så længe, at hun var ved at ryge helt ud af dagpengesystemet, da det lokale jobcenter i Middelfart Kommune tilbød hende et vikariat som led i jobrotationsordningen. I dag har hun fuldtidsjob som rengøringsassistent.

- Takket være jobrotation fik jeg en fod inden for i rengøringsbranchen, som jeg aldrig havde arbejdet i før, og jeg har endda fået fast ansættelse efter få måneder som vikar. Jeg føler mig virkelig heldig, siger Anne Slettemose.

Anne Slettemose opsagde for nogle år siden et job som fabriksarbejder, fordi det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen var dårligt. Det blev starten på en lang arbejdsløshedsperiode. I november 2012 havde hun været på dagpenge i over to år og ville ifølge reglerne inden for få måneder miste retten til at få udbetalt dagpenge og skulle derefter overgå til at modtage kontakthjælp, hvilket er en markant lavere ydelse.

Pludselig gik det stærkt

Men takket være jobrotation viste der sig en jobåbning for Anne Slettemose. Hendes hjemkommune Middelfart bruger jobrotation systematisk til at efteruddanne kommunalt ansatte, og det kommunale jobcenter gav hende et vikariat som rengøringsassistent i en børnehave, mens den faste rengøringsassistent var på tre ugers efteruddannelse.



Efter det vikariat gik det pludselig stærkt: Jobcenteret betalte et tre ugers rengøringskursus, og derefter blev hun tilbudt at indgå i et jobrotationsprojekt i rengøringsenheden i Middelfart Kommune, hvor de 90 fastansatte skulle på kursus en dag om ugen i et halvt år. Imens blev ledige hentet ind som vikarer. En af dem var Anne Slettemose.

- Det var en kæmpe udfordring, og jeg sprang bare ud i det. I et par dage var jeg helt modløs, fordi jeg ikke vidste, om jeg gjorde arbejdet godt nok. Derefter var det helt fantastisk spændende. Jeg mødte en masse nye mennesker og kom mange steder hen, jeg ikke havde været før.

Jobrotation som ansat

Efter få måneder som jobrotationsvikar blev hun tilbudt fast job 37 timer om ugen i Middelfart Kommunes rengøringsenhed, og takkede ja. Siden 1. april 2013 har Anne Slettemose gjort rent i en børnehave, på en skole og på et kommunalt kontaktcenter for førtidspensionister. Hun føler sig meget heldig:

- Jeg er en heldig kartoffel. Jeg møder meget tidligt om morgenen, og det kan jeg godt lide, og jeg synes, det er meget hyggeligt at arbejde i en børnehave. Det er dejligt med liv og leg omkring mig, når jeg arbejder, og så får jeg igen glæde af jobrotation – denne gang som ansat. Jeg og mine kollegaer kommer på opkvalificerende kurser, mens vores job bliver klaret af ledige vikarer – som jeg selv var før.

Middelfart er en af de danske kommuner, der mest systematisk anvender jobrotation. Erfaringerne er entydigt positive,

fortæller Lene Toft Haugaard, jobvejleder på Job- og vækstcenter Middelfart:

- Jobrotation er en meget velfungerende ordning, som vi bruger mange steder. Det sikrer kommunens medarbejdere relevant opkvalificering, og en del af de ledige, der kommer ind som vikarer, får tilbudt ordinære job undervejs eller bagefter.

Inden for kommunens børne- og ungeforvaltning er 250 ansatte i gang med opkvalificering. Der er ansat i alt ti vikarer i et år hver til at afløse dem. Foreløbig har tre af disse ledige vikarer fået ordinær ansættelse. I plejesektoren har 160 fastansatte været på kursus, og ni ledige sos-hjælper eller sos-assistenter blev tilknyttet i seks måneder. Syv af de ni fik ordinært arbejde eller videreuddannede sig efterfølgende.

I et netop afsluttet projekt i Middelfart Kommunes køkkener har 30 ernæringsassistenter været på kursus i samarbejde og i den forbindelse blev der ansat fem ledige som rotationsvikarer i hver seks uger. Ud af disse fem vikarer, er de tre blevet ansat.



Maya och Jakob har varit med i Merit, där Tahir Yawuz är butikschef och handledar, medan Jennie Bergsten är projektledare.

”Tack och lov – jag är en Svensson”

Ungdomsarbetslösheten är en prioriterad fråga för Stockholms stad och det pågår ett omfattande arbete inom staden och mellan staden och andra myndigheterna för att de unga ska gå från bidrag till arbete eller studier. Att ge individen starkt stöd är en framgångsfaktor, visar två projekt.

TEMA

16.05.2013

TEXT OCH FOTO: GUNHILD WALLIN

- Jag är 24 år, trebarnsmamma och jag ska aldrig mer i hela mitt liv leva på försörjningsstöd. Genom Filur fick jag hjälp att se att jag är unik, säger Nadja.

Publiken applåderar. Nadja sitter på ett podium tillsammans med sju andra ungdomar.



Gemensamt för dem är att de är unga, att de tidigare varit utan jobb och att de stått mer eller mindre långt från arbetsliv eller studier – en del riktigt, riktigt långt. Så är det inte längre och det är deras berättelser om förändring som får publiken att applådera entusiastiskt. Det är mitten av maj, platsen är en stor konferenssal på Hilton Hotell i centrala Stockholm och det råder nästan examensstämning. I dag presenterar de två Stockholmsbaserade projekten Filur och Merit sitt arbete med arbetslösa ungdomar. I flera år har projekten, finansierade av den Europeiska Socialfonden, ESF, och Stockholms stad, arbetat med unga som saknar arbete och som har svag förankring på arbetsmarknaden. I dag summeras både resultat och insatser.

Utgångspunkt är individen

Unga arbetslösa klumpas ofta ihop i en grupp. De blir en siffra som i Sverige och dagens Europa är så hög att den väcker stor oro hos politiker på alla nivåer. Man talar till och med om en förlorad generation och rapporter efter beskriver hur varje månad en ung människa står utanför arbete och utbildning försvårar tillbakagången i arbete.

Kanske är det därför de ungas berättelser om förändring väcker sådan entusiasm hos lyssnarna. De inger hopp, visar på att det kan gå. De visar också betydelsen av det som är de här två projektens kärna – att man måste ta utgångspunkt i vad individen vill, finna den drivkraft som varje människa har och utifrån det skapa strukturer som ger möjligheter att gå vidare antingen till jobb eller till utbildning.

Meder från Vårby gård, 26 å, är ännu en av dem som lyckats ändra sitt liv trots besvärliga odds. Han river ner skratt på skratt när han med humor berättar om sin problematiska bakgrund som bland annat inneburit så kallade "ofrivilliga semestrar" på institution. Han var arbetslös i tio år efter att ha hoppat av gymnasiet. En dag tittade han sig i spegeln och bestämde att han kunde bättre. Som "mannen i huset" var han tvungen att skärpa sig, för sin mammas skull. Han gick på det som kallas Jobbtorg Stockholm, men det var för att få bidrag. När han hörde om projekten Filur och Merit tyckte han de lät skumma - lite som att återvända till en högstadielklass. Men verkligheten visade sig vara annorlunda. I Filur fick han diskutera etik och moral, fick redskap för

att se sig själv och sin roll i gruppen. Han säger att han fick lära sig att bli stark och inse att han inte var utstött som person, trots sitt förflutna. I dag jobbar han som vikarie inom psykiatri i Skärholmens stadsförvaltning och hjälper personer med psykiska problem att bli självständiga. De gamla polarna accepterar hans nya liv och kallar honom doktor Meder.

- Idag, tack och lov, är jag en Svensson. Det är det bästa livet. Jag går upp, dricker kaffe och går till arbetet. Jag fick chansen, säger han.

Arbetets betydelse för självkänslan

De åtta ungdomarnas berättelser handlar om förändrade liv. Om arbetets betydelse och känslan av att återta kontroll över sitt liv och sin ekonomi – faktorer viktiga för självkänslan. Och det har skett genom projekten Filur och Merit, som växte fram ur Jobbtorg Stockholm, en verksamhet som finns på sex platser och vars syfte är att människor med försörjningsstöd ska komma i jobb. Men man upptäckte att steget för många var för långt mellan arbetslöshetens passivitet och de aktiviteter eller jobb som var möjliga. Att finna en bättre övergång som underlättar vägen mellan bidrag och egen försörjning eller studier har varit båda projektens syften.

I Filur, vars målgrupp har varit de ungdomar som har haft svårast att etablera sig på arbetsmarknaden, har man arbetat med en metod som kallas 7/20. Den innebär i korthet att man på heltid ägnat de åtta första veckorna åt självförstärkande arbete, men också att deltagarna lär sig att förstå sig själva i en grupp. Grupperna har hållit samman, de har bestått av ungefär femton personer och har startat med en månads intervall. Flera av ungdomarna berättar hur viktig gruppen varit, nästan som att få en ny familj. Tanken har varit att göra ungdomarna mer medvetna om sig själva, att ge dem bättre självkänsla och självbild för att rusta dem att arbetsmarknaden, har man arbetat med en metod för personlig utveckling som heter våga och kunna ta emot de arbetsmarknadsinsatser som finns. De åtta veckorna har följts av fyra veckors praktik med stöd av coach och handledare.

Nadja beskriver hur skeptisk hon var från början. Hon är en av projektdeltagarna som länge haft en svag förankring på arbetsmarknaden, ja nästan ingen alls. Hon hade inte jobbat sedan 2007 men håglöst gått på Jobbtorg mellan perioderna av föräldraledighet för att få sitt försörjningsstöd. Projektet Filur lockade inte alls.

De bästa åtta veckorna i livet

- Från början var jag så negativ och kunde inte skilja på de myndighetspersoner jag mötte för att få försörjning och på det stöd jag fick i Filur. Jag var fast i systemet, bitter och hade haft konstant ont om pengar så länge. Jag trodde jag visst allt om mig själv, men så småningom lärde jag mig att jag kan vara positiv och att jag kan få jobb genom att vara mig själv, säger Nadja.

Idag arbetar hon på Årstaskolan som resurs och lärarstöd och har bestämt sig för att studera vidare till speciallärare. Hon sparar pengar och har framtidstro. Hon beskriver de första åtta veckorna på projektet som de bästa i sitt liv och får projektledare Helen Starkman som lyssnar att bli tårögd.. Det märks gång på gång under konferensen att en av de faktorer som man konstaterat ger framgång i arbetet med unga arbetslösa är där – det starka engagemanget hos de som jobbar med projekten eller andra arbetsmarknadsåtgärder. Grundsynen är att man har en vuxenrelation, vilket skapar möjligheter men också ger utrymme för att ställa krav.

- Vårt förhållningssätt har varit att vi i grupperna ska "spela varandra snygga" , att vi ska följa gemensamt uppsatta ramar och stötta varandra, säger Helen Starkman.

När deltagarna i slutet av varje vecka utvärderat veckan som gått har de återkommit till betydelsen av att få verktyg för att själv kunna ta sig en bit på väg.

- Det viktiga är de mjuka egenskaperna – social kompetens, ökad självkänsla och självförtroende, säger Helen Starkman.

Merit har haft en annan inriktning. Det startade 2010 och skulle egentligen ha avslutats i juli 2013, men har fått förlängning till 2014. Det vänder sig till arbetslösa mellan 16 och 29 års ålder, som inte står riktigt lika långt från arbetsmarknaden som de unga som Filur riktar sig till, men som ändå behöver extra stöd för att klara och ta tillvara de arbetsmarknadsinsatser som finns. Projektdeltagarna börjar med förberedande utbildning i en till två veckor, som leds av egna coacher. Därefter erbjuds deltagarna olika insatser, till exempel yrkesintroduktion, yrkeskurs, lärlingsutbildning eller utbildning inriktad på mark, anläggning och fastighetsskötsel. Coacherna finns som stöd under hela projektperioden. Man har haft fasta samarbetspartners ute i samhället, bland andra ICA-skolan, Arbetsförmedlingen och Svenska Bostäder.

Individanpassad verksamhet

- Det som gör Merit och Filur unika är hur vi arbetar med individernas personliga utveckling, möjlighet att arbeta i grupp och värderingar kring arbete. Vi anpassar också vårt arbete efter individens möjligheter under resans gång och vi erbjuder förstärkt stöd i form av coachning till deltagarna under hela tiden de är i projektet och har ett behov av det, säger Jennie Bergsten.

För Maya, 23 år och från Spånga blev Merits sätt att arbeta en framgång. Hon hade varit arbetslös i sju, åtta månader och försökte söka jobb själv men tyckte inte hon fick fram sina kunskaper. Med coachens hjälp kom hon fram till att gå en handelsutbildning och trots att hon har gått handelsgymnasium fick hon många nya och mera praktiska kunskaper. Idag arbetar hon halvtid på Willys och halvtid på Pressbyrå och planerar att läsa ekonomi.

- Att vara arbetslös är inget bra liv. Genom att jobba har jag fått livet tillbaka och jag känner att jag är en del av en kedja som också betyder något för andra, säger Maya.

Resultaten visar att det går bra för flertalet av de unga som gått igenom projekten. Sedan starten 2010 har drygt 400 ungdomar deltagit på heltid i Filur. Vid en mätning i januari 2013 visade det sig att 78,5 procent av dem som deltog under projektets första två och ett halvt år nu försörjer sig själva. Bland de drygt 390 deltagarna i Merit som påbörjade sina insatser 2012 var 58 procent självförsörjande 90 dagar efter insatsen. Resultaten har förbättrats under projektiden allt eftersom metoderna utvecklats. Tanken är nu att båda projektens metoder bakas in i den ordinarie verksamheten inom Jobbtorg Stockholm.

Hur svårt kan det va'?

Det är näringslivet i Södra Småland som för ett år sedan myntade begreppet "Hur svårt kan det va'?" De tog då tog initiativet till ett möte för att lyfta ungdomsarbetslösheten i regionen - både som ett led i sitt sociala ansvar som företagare och som ett sätt att få kompetens.

TEMA

16.05.2013

TEXT OCH FOTO: GUNHILD WALLIN

- Som goda grannar är vi beroende av varandra. Då är det bra att grannar har arbete och företag får kompetens, säger Stefan Hörberg, VD för HP Tronic och en av de företag som är aktiva i projektet "Hur svårt kan de va'?"

Det har gått ett år sedan näringslivet i Södra Småland tog initiativet till ett möte för att diskutera vad de tillsammans skulle kunna göra för de arbetslösa ungdomarna i regionen och samtidigt tillgodose sina egna behov av kompetens. 50 företag möttes på landshövdingens residens och diskuterade hur situationen för de unga såg ut och vem som bär ansvaret för att få de unga i arbete. Med på mötet var också Arbetsförmedlingen och informerade om sina resurser.

På mötet sattes upp konkreta mål. Man skulle skapa en modell som hjälpte de unga arbetslösa att komma ut i jobb. Man räknade också ut vilka insatser som skulle behövas av näringslivet och konstaterade att insatsen inte behövde bli så stor. Målet var att 800 arbetslösa ungdomar i åtta kommunerna skulle få chansen att komma ut i arbetslivet som praktikanter eller lärlingar och då skulle det räcka med att två procent av företagen i regionen engagerade sig. En viktig del i arbetet har också varit att skapa arenor för samarbete. "Hur svårt kan de va'?" har till exempel blivit en del av Tvär-draG, ett tvärregionalt projekt som vill sätta regionen på kartan och attrahera kompetens och där både näringsliv och offentlig sektor samarbetar. Man jobbar också tillsammans med Framtid Kronoberg, ett socialfondsprojekt som riktar sig till arbetslösa ungdomar mellan 16-29 år.

- Ett viktigt mål var att samla ihop de resurser som finns och det har nu resulterat i det vi kallar lärlingspaketet. På så sätt blir kommunikationen enklare mellan företagen och de unga arbetssökande, men också mellan företagen och Arbetsförmedlingen, säger Karin Palmér, projektledare för Tvär-draG, där projektet "Hur svårt kan de va'?" ingår.

Kontinuerligt stöd

Lärlingspaketet innebär att den arbetslöse får en fyra veckor lång introduktion, där den unges situation kartläggs.

Därefter sker en matchning mellan ungdom och arbetsgivare som leder till en lärandepraktik där utbildning kan ingå under en till tre månader. Därefter sker en anställning under sex månader med bidrag från Arbetsförmedlingen. Under hela perioden får den unge stöd av en coach. HP Tronic i Ljungby nappade på detta och tog emot tio lärlingar. Företaget tillverkar industriella elsystem, kablage och testsystem och har idag har cirka 125 anställda. De är också verksamma i Kina.

- Vi blev intresserade för att det just nu sker en kraftsamling kring de unga arbetslösa och för att det var en bra paketering med coacher från Arbetsförmedlingen särskilt avsatta för Lärlingspaketet och att det varit lätt att få kontakt med Arbetsförmedlingen, säger Stefan Hörberg, VD för HP Tronic.

Han är positiv till att de unga fått mycket stöd från Arbetsförmedlingen och att de stått för kostnaden för utbildning av de unga. HP Tronic har stått för handledning och också tagit in en 70-årig medarbetare som fungerat som en förebild för de unga om hur livet på en arbetsplats går till både vad gäller själva produktionen, men också socialt, till exempel betydelsen av att komma i tid.

- Som arbetsgivare ska man vara klar över att det tar mycket tid att ta in lärlingar. Samtidigt ser man, hör och känner vad jobbet betyder för dem, säger Stefan Hörberg.

HP Tronic jobbar också med ungdomar på lite längre sikt. De är fadderföretag för en sjundeklass som följer företaget, liksom företaget följer dem. Det är en del i ett större projekt och tanken är att redan tidigt göra de unga medvetna om vilka jobb som finns på orten och ge dem chansen att skaffa den utbildning som krävs för att bli kvar.

Ett ökat samhällsansvar

Karin Palmér på Tvär-draG är väldigt positiv till att näringslivet själva tagit initiativet till en satsning på ungdomsarbetslöshet. Resultatet efter år visar att många fler unga arbetslösa kommit i praktik eller jobb.

- Vi ser idag att näringslivet tar ett större ansvar än förr för att göra regionen attraktiv och arbetet med de unga arbetslösa sker både utifrån ett kompetensförsörjningsperspektiv och ett ökat samhällsansvar, säger hon.

Hon konstaterar att det har varit viktigt att näringslivet själva engagerat sig och berättat hur de vill jobba, att de till exempel visat på betydelsen av att systemen är enhetliga och begripliga och att företagen har fasta kontaktpersoner på Arbetsförmedlingen.

- Ha man inte med sig näringslivets engagemang blir det lika svårt att finna former gemensamt ansvar för de unga arbetslösa. Då blir det lika svårt som vanligt, säger Karin Palmér.

Och näringslivets engagemang inspirerar. Förra veckan kom ett pressmeddelande från Ljungby kommun, där kommunen utmanar näringslivet genom att lova att anställa lika många arbetslösa ungdomar som näringslivet i kommunen tillsammans klarar.



Bjarne Brøndbo er stolt over å kunne bidra til å få en ungdom på sporet

Bjarne Brøndbo, arbeidsgiveren som ikke sa nei etter første forsøk

Han sto med sigaretten bak øret og spurte: Bjarne, hvor kan jeg røyke? Det var det første han sa til meg, sier arbeidsgiveren Bjarne Brøndbo. Etter noen få timer var han rede til å gi opp å ta skoleavhopperen i arbeid. Han ringte NAV og sa at han ikke trodde det gikk. Gi han en sjanse til, ba Randi Nyheim Aglen i ungdomsteamet. Det ble starten på en god historie. Hva skjedde?

PORTRETT

16.05.2013

TEKST: BERIT KVAM FOTO: MARTIN HÅGENSEN

Bjarne Brøndbo, gründer og leder for bildelmonteringsbedriften Namdal Biloppfuggeri AS, og brukte bildeler på nettet, bilopprettingsfirmaet Bil1Din.no tok sjansen på en uke til. Han tok syttenåringen inn på kontoret og sa:

- Jeg forstår at du ikke har arbeidserfaring. Hvis du skal være her, har jeg forventninger til deg. Vi begynner med to ting: Du skal møte opp hver dag. Arbeidsdagen begynner klokka åtte. Du må møte opp litt før så du er klar til å starte presis

åtte, og du skal jobbe til klokka fire. Og punkt to, du skal ikke ha hendene i lomma. Det er oppgavene dine den første uka. Klarer du det så er vi kommet veldig langt.

Det var arbeidsgiverens klare tale, men også medarbeiderne i den lille bilmonteringsbedriften på ti, måtte stille oppe.

- Takket være at jeg har medarbeidere som ikke er skeptiske, men er åpne og sa: OK, dette skal vi prøve, så ble han hos oss en tid, sier Bjarne Brøndbo.

Ansvar ga resultater

Han forteller om et arbeidsmiljø der de skapte en god ramme rundt en utrygg ungdom, der de tok seg tid til å snakke med han, viste tillit og ga han ansvaret for oppgaver som han klarte å utføre. I tillegg var kona, Lise Greftegreff, en viktig støttespiller, og en trygghet for gutten. Det ga resultater.

- Jeg vil si det så enkelt som at gutten ble tatt på alvor, han fikk akkurat de samme mulighetene som de andre, han fikk det ansvaret som han kunne ta, jeg hadde ikke andre forventninger til han enn til en hvilken som helst annen av de ansatte. Det førte til at han i løpet av kort tid forsto at "dæven her er det noen som tror at jeg kan noe". Her er det noen som er villig til å la meg ta ansvaret, uten at det er noen som står over meg og vokter. Så tok vi stikkprøver.

Etter noen måneder ble både arbeidsgiveren og gutten innkalt til et møte med oppfølgingsteamet. I Norge skal alle unge under 25 som ikke er i jobb eller skole tilbys tilpasset aktivitet eller opplæring, og alle under 21 skal ha tilbud om å fullføre videregående skole. Et oppfølgingsteam skal sikre at det skjer. Under praksisperioden hos Bil1Din, ble det derfor berammet et møte der alle parter var invitert: rådgiver fra fylkeskommunen, en kontaktperson fra videregående skole og en person fra NAV sammen med i dette tilfellet Bjarne Brøndbo og gutten selv. Siden gutten hadde hoppet av videregående skole to ganger, foreslo oppfølgingsteamet en mulig ordning som lærekandidat. Men Bjarne Brøndbo, som nå hadde lært gutten å kjenne, hadde en annen ide:

- Jeg hadde oppdaget at gutten etter å ha vært hos oss, var blitt helt forandret, og mente at han hadde evner til å klare det han ville, hvis han orket. Hvis gutten ville bli bilmekaniker som han hadde gitt uttrykk for, er et løp som lærekandidat et dårlig råd. Mitt råd var derfor at hvis du vil bli bilmekaniker, må du fullføre skolen og ta fagbrev. Det endte med at gutten lyttet til en hadde tillit til, og det var meg, så han sa: OK, jeg starter på bilmekanikeren igjen, forteller Bjarne Brøndbo.

Kjent musiker

Han er ikke en hvilken som helst arbeidsgiver. Som frontfigur og vokalist i Trønderrockgruppa D.D.E. er han vant til å ferdes blant mennesker. Det har hjulpet han nå, sier han til Arbeidsliv i Norden:

- Jeg er ikke noen regelrytter. Jeg er flinkere med folk når jeg kan bruke den kompetansen jeg har fått gjennom mange år og mange møter med folk. Så det finnes ikke noen lærebok som jeg har satt meg inn i. Dette må være en vinn-vinn situasjon. Vi betalte for eksempel ikke for gutten. Han fikk sin lønn gjennom NAV, og sånn må det være.

- Vi er også med i et prosjekt nå som heter "Ringer i vannet", mellom Næringslivets hovedorganisasjon, NHO, og NAV, som går på dette å tilbakeføre en arbeidstaker til arbeidslivet. Det kan være en femtiåring som har jobbet i tretti år i samme firma som plutselig er blitt nedlagt, og som derfor har store vanskeligheter med å komme tilbake til arbeidslivet. Vi er med i et prosjekt under den ordningen, og skal neste uke møte en medarbeider som kanskje skal starte hos oss. Da er vinn-vinn situasjonen en selvfølge for oss: at vi får flinke folk, kan ha rimelig arbeidskraft i en periode og at vi kan rekruttere flinke folk etter en prøveperiode.

- Vi har hatt folk på lønnstilskudd i en periode som har blitt fast ansatt, for eksempel en kar som er utdannet bilmekaniker og trengte en praksisplass. Han hadde vært syk i åtte måneder omtrent samtidig som han fikk fagbrevet som bilmekaniker, og hadde derfor problemer med å få jobb som bilmekaniker. Altså, selv med fagbrev var arbeidsgiverne skeptiske til en med et åtte måneder langt sykefravær etter endt fagprøve. Han fikk plass hos oss og ble fast ansatt etter to og en halv måned. Han er jo en fenomenal arbeider.

Hva vil du si til andre arbeidsgivere som lurer på om dette er noe?

- Nå tror jeg at det foretaket som vi driver eigner seg spesielt godt; et bildelmonteringsanlegg. Vi har alt fra arbeidsoppgaver der du ikke trenger noen spesielle forkunnskaper, til mer krevende arbeidsoppgaver. Vi har rutinearbeid som gjentas hver dag, hver uke, vi har en salgsavdeling der man kun sitter ved en PC. Vi kan godt ha en medarbeider som kommer i rullestol. Det er ingen begrensning.

Fleksible på fravær

- Det vi har gjort, og da må på jeg ta med kona mi, er kort og godt å være tydelig på at alle som er ansatt er veldig viktige for oss, viktige for at butikken skal gå rundt, og viktige for at vi skal klare å levere og etterleve det kundene våre forventer. Vi spiser varm mat sammen hver fredag, og i dag skal jeg lage mat til alle klokka 12:30, og da er alle på plass. Vi er veldig fleksible på timefravær. Vi fører ikke fravær selv om folk må være borte et par timer, men vi forventer at de tar det igjen på et vis, men vi følger ikke med på det. Nå er vi bare ti ansatte, så det er litt mer oversiktlig enn om det hadde vært hundre. Nå skal vi på bedriftstur til Gdansk i to dager. Der vi har laget et enkelt faglig opplegg, der vi skal diskutere hvordan vi kan organisere oss bedre.

Har du et råd til andre som driver slik virksomhet?

Rådet mitt må være å ta alle på alvor, og lytte og gi råd. Så tror jeg det er helt avhengig av at arbeidsgiveren åpner opp og ikke utnytter situasjonen, og som tenker ja jøss, vi tar inn en på praksisplass for da får vi gjort drittarbeidet som vi ikke gidder selv. Det må ikke være sånn. Jeg og Lise, kona mi er stolte over at vi har klart å hjelpe en ung gutt som har det vanskelig. Sånn sett kan du si at det er en grad av idealisme der, selv om vi også driver butikk. Hvis du legger bort det at

du skal tjene mest mulig penger, er det utrolig godt å kunne bidra til at en eller flere personer får et godt liv, et godt selvbilde og en posisjon i samfunnet som en er fornøyd med.

Så hva skjedde? Skoleavhopperen er blitt skoleelev igjen, og Bjarne Brøndbo og han har fortsatt kontakt:

- Ja, jeg er hoffleverandør av deler til russebilen. I dag er han helt konge når han kommer sammen med gjengen sin, snakker med han Bjarne Brøndbo og får bildelene til gratis.

Direkt från Helsingfors: Sommarjobbet sitter hårt åt

Rensa ogräs i gurkodlingar, klippa gräsmattor och sköta blomrabatter, sopa gator nattetid, sälja glass och kory, köra lastbil och sedan äntligen få det första riktiga journalistjobbet: min egen väg in i arbetslivet var lång och krokig och gick via en mängd olika sommarjobb.

KOMMENTAR

16.05.2013

TEXT: CARL-GUSTAV LINDÉN

Men jobb fanns det i alla år.

I dag är det tvärstopp. Äldsta sonen skickar iväg ansökning på ansökning, utan att få ett enda napp. En anställningsintervju gick bra, men nej, det blev inget. Hans kompisar har samma erfarenhet. Har man som 20 plussare inte redan fått in båda fötterna på arbetsmarknaden är det i stort sett kört.

Vitsorden från skolan har inget värde.

I en tid då så många finländska ungdomar skaffar sig en högre utbildning går det inte att konkurrera med betyg. Det är de rätta kontakterna som gäller – och arbetsintygen som visar att man skött sig på jobbet under tidigare somrar.

Jag börjar få dåligt samvete för att jag som förälder inte hårdare marknadsför mina barn. Om jag minns rätt var det min egen far som ordnade det första riktiga sommarjobbet, som butikshjälp. Då var jag 15 år gammal.

Före det hade jag bara legat på knä i odlingarna under heta sommarkvarnar.

Men någonstans måste man ju börja sin karriär.

Å andra sidan är jag osäker på om potentiella arbetsgivare faktiskt låter sig övertygas av föräldrarnas omsorg.

Kommunsektorn och butikerna hör till de stora arbetsgivarna för ungdomar. Helsingfors stad anställer till exempel 1 000 ungdomar i åldern 16-17 år. Men om dem konkurrerar över 30 000 killar och tjejer. Chansen att lyckas är alltså en på trettio. Och antalet sökande ökar för varje år.

Då är det inte så konstigt att unga med lite sämre självförtroende bara ger upp. Sommarjobbet borde vara en fin försmak på arbetskarriären. Nu blir det ett hinder som många inte klarar av att klättra över.

Arbetsminister Lauri Ihalainen uppmanade nyligen arbetsgivarna att anställa fler ungdomar. Men i detta dystra ekonomiska läge räcker det inte ens att arbetsgivaren får så kallat Sanssi-lönestöd på 700 euro i månaden i upp till nio månader. De anställer ändå inte unga.

Bristen på sommarjobb är bara ett symptom. En större andel unga än tidigare står utan jobb och de som har jobb tjänar relativt sett mindre än tidigare.

Det har sagts förr: de unga har blivit de stora förlorarna på arbetsmarknaden.

Værn om det psykiske arbejdsmiljø ved forandringer på arbejdspladsen

På nordiske arbejdspladser er store forandringer hverdagskost, og parterne på det danske arbejdsmarked går nu sammen om at forebygge, at forandringsprocesser på jobbet udløser stress.

NYHET

15.05.2013

TEKST: MARIE PREISLER

Omstruktureringer, fusioner og andre typer forandringer er et grundvilkår for virksomheder og medarbejdere - især i Norden, hvor store forandringer på jobbet sker mest hyppigt. En ny dansk kampagne skal forebygge, at forandringerne skader det psykiske arbejdsmiljø og giver medarbejderne stress.

Kampagnen "Et godt psykisk arbejdsmiljø, når der sker forandringer på arbejdspladsen" er skudt i gang af arbejdsmarkedets parter i fællesskab, både arbejdsgivere og fagforbund samt Arbejdstilsynet og det nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

22 anbefalinger

Kampagnen bygger på 22 anbefalinger til, hvordan arbejdspladserne kan udvikle et godt psykisk arbejdsmiljø samtidig med, at der sker forandringer. Undersøgelser viser, at forandringer påvirker medarbejdernes psykosociale arbejdsmiljø og helbred både før, under og efter forandringen. Forandringer kan være positive for både medarbejdere og ledelse, men de kan også sætte arbejdspladsen og det psykiske arbejdsmiljø under pres.

Gode forandringsprocesser på arbejdspladsen kræver ifølge kampagnen, især at virksomheden:

- Er på forkant med forandringerne
- Inddrager medarbejderne
- Har god kommunikation i hele forandringsprocessen
- Understøtter forandringsprocessen og udvikler kompetencerne

Flest forandringer i Norden

Store forandringer på jobbet er især et vilkår for medarbejdere i de nordiske lande. Mere end hver anden medarbejder i Danmark, Sverige og Finland har oplevet store forandringer på jobbet de seneste fire år, viser en rapport fra Eurofound i 2012.

Forandringer på jobbet og usikkerheden, som forandringerne udløser, er blandt de hyppigste årsager til arbejdsrelateret stress i Danmark. Tre ud af fire danske medarbejdere ser omorganisering og usikkerhed i job som den hyppigste årsag til stress, hvilket er lidt flere end gennemsnittet for de europæiske lande. Det fremgår af en ny undersøgelse fra det Europæiske Arbejdsmiljøagentur.

Undersøgelsen fra det Europæiske Arbejdsmiljøagentur bygger på data fra 31 lande og viser også, at danske arbejdstagere er blandt dem, der oplever mindst stress. 38 procent af danske medarbejdere oplever, at arbejdsrelateret stress er meget eller temmelig udbredt. I Norge og Sverige finder mere end 50 procent af arbejdstagerne, at stress er meget eller temmelig udbredt.

Indsats mod psykisk overbelastning

Kampagnen for et godt psykisk arbejdsmiljø ved forandringer udspringer af en politisk aftale om, at 20 procent færre medarbejdere, skal være psykisk overbelastede i år 2020. Det aftalte Folketinget i 2011 som led i en ny strategi for arbejdsmiljøindsatsen frem til 2020.

For at nå det mål blev Arbejdstilsynet og arbejdsmarkedets parter bedt om at finde metoder til at afdække og afhjælpe problemer i det psykiske arbejdsmiljø. Det har resulteret i et sæt anbefalinger til inklusion på arbejdspladsen og et sæt anbefalinger til at håndtere det psykiske arbejdsmiljø før, under og efter forandringerne. Disse anbefalinger er samlet i en pjece: "Et godt psykisk arbejdsmiljø - når der sker forandringer på arbejdspladsen", og de diskuteres ved en konference den 23. maj 2013.

Videncenter for Arbejdsmiljø har desuden lanceret en ny temaside, skabgodeforandringer.dk, med forskningsbaseret viden om forandringer og deres indvirkning på det psykosociale arbejdsmiljø. Temasiden rummer også inspiration fra

virksomheder og gode råd til forandringsprocesser på arbejdspladsen.