

Portrett

Ylva Johansson:
Arbeidsmarkedsminister med
feministisk agenda

Leder

Bedre arbeidsmiljø – krever kunnskap og
innsats

Nyhet

Arbeid først på agendaen under nordisk
statsministtermøte

Nyhet

Skab rum for kreativitet på
arbejdspladsen

11. November 2014

Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 8/2014

Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 8/2014

Tema: Bedre arbeidsmiljø – krever kunnskap og innsats



Finansiert
av Nordisk
ministerråd

ARBEIDSLIV I NORDEN

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

UTGIVER

Arbeidsforskningsinstituttet
På oppdrag fra Nordisk ministerråd

ANSVARLIG REDAKTØR

Björn Lindahl

EMAIL

ainredaksjon@gmail.com

WEB

www.arbeidslivinorden.org

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

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



REDAKTØR-
ANSVAR

Innhold

Bedre arbeidsmiljø – krever kunnskap og innsats . 3

Hur samla Europa i en gemensam syn på
arbetsmiljön? 4

Supermarkeds-kæde forbedrer det psykiske
arbeidsmiljø 7

Jeg følger sikkerhedsinstrukserne – de er jo ikke
lavet for sjov 9

Att arbeta närmare patienterna utvecklade
personalens arbetsmiljö 11

Hälsosamma organisationer skapas inte av en
slump..... 15

Okunnskap om nanopartiklar växande risk i jobbet 17

Ylva Johansson: Arbeidsmarkedsminister med
feministisk agenda 20

Skab rum for kreativitet på arbejdspladsen 23

Arbeid først på agendaen under nordisk
statsministtermøte 25

Direkt från Nordiska rådet: Fångad i maktens
korridorer..... 27

Bedre arbeidsmiljø – krever kunnskap og innsats

Alle ønsker vi et arbeidsliv å leve med. Hvordan får man det? Vi har spurt ansatte på arbeidsplasser som vinner priser for sitt gode arbeidsmiljø, eksperter og andre som tar arbeidsmiljøet på alvor: Hva skal til for å skape forandring til det bedre?

LEDER

11.11.2014

AV BERIT KVAM

Det er ikke lenge siden muskel- og skjelettlidelser var den største helserisikoen i arbeidslivet. Nå topper psykososiale problemer statistikken. Samtidig er vi ikke kvitt skader og ulykker på mer tradisjonelle arbeidsplasser. Ulike generasjoner av arbeidsmiljøproblemer lever side om side, og nye kommer til.

Nanoteknologi er en ny trussel. Stadig flere utsettes for nanopartikler i jobben. Foreløpig overskuer en ikke farene ved dette. Den største risikoen er derfor manglende kunnskap om hvilke materialer man håndterer og hvordan de skal behandles, sier ekspertene til Arbeidsliv i Norden. Her har NIVA (The Nordic Institute for Advanced Training in Occupational Health) gjort nybrottsarbeid og arrangert kurs om nanosikkerhet siden 2010.

Uavhengig av hvilke utfordringer som preger arbeidsmiljøet, er forandring til det bedre mulig, viser de prisvinnende eksemplene fra Danmark og Sverige i månedens tema.

Unge er mest utsatt på arbeidsmarkedet og kommer oftere ut for ulykker og skader. «Jeg følger sikkerhetsinstruksene», sier Mathias Schou Sørensen. Han jobber i supermarkedkjeden Netto som gjennom Nettocare har jobbet med fellesskap, opplæring og feedback for å forbedre det psykiske arbeidsmiljøet, og som nå er nominert til den danske Arbeidsmiljøprisen 2014 for sin innsats.

Fra Sverige forteller ansatte på sykehuset i Karlstad om hvordan de omgjorde Kirurgavdeling 6 til en pasientnær organisasjon til det beste for pasientene. Med omleggingen fulgte også et bedre og mer innovativt arbeidsmiljø. Nylig fikk de Suntarbetslivs arbeidsmiljøpris for forandringsarbeidet.

Ingen ting gjør seg selv, sier Eva Vingård, professor emerita ved Universitet i Uppsala. Hun har funnet tretten faktorer

som bidrar til en friskere arbeidsplass, men først og fremst, sier hun, handler det om god ledelse, rettferdighet og god kommunikasjon i en frisk struktur.

Eva Vingård mener at interessen for forebyggende arbeidsmiljøarbeid er økende, og at det i stor grad skyldes at det er psykososiale vansker som utgjør det største arbeidsmiljøproblemet. Psykososiale problemer er lettere å forebygge enn å reparere i etterkant. Det er positivt når den seneste arbeidsmiljøundersøkelsen fra Eurofound viser at en av fire arbeidstakere har psykososiale vansker.

Hva skal til? Satsing på kunnskap og samarbeid, men først og fremst systematisk innsats for å få et arbeidsmiljø i forandring til det bedre.



Om några timmar ska den nya flygplatsen på Färöarna öppnas och byggnadsarbetarna jobbar så fort de kan - stress är ett av de viktigaste hoten mot arbetsmiljön i Europa.

Hur samla Europa i en gemensam syn på arbetsmiljön?

25 procent av arbetskraften i EU har ett jobb som orsakar dem psykosociala problem, som stress. Det visar den femte europeiska undersökningen om arbetsvillkor. Resultaten har analyserats i en gemensam rapport Eurofound gjort, tillsammans med den Europeiska arbetsmiljöbyrån. Men att mäta arbetsmiljö är betydligt svårare än att mäta arbetslöshet.

TEMA

10.11.2014

TEXT: BJÖRN LINDAHL

Om en person är sysselsatt eller inte kan visserligen vara en knepig fråga, när arbetslivet blir mer flexibelt – eller osäkert, beroende på om man ser på det med arbetsgivarens eller arbetstagarens ögon.

Men de gråa fält av osäkerhet som finns när man ser på sysselsättningen blir allt större när man ser på arbetsmiljön. Där är spännvidden för vad som ska räknas med enorm. Allt från nanopartiklar, kemikalier, buller och arbetstider till lön och ledarskapsfrågor kan påverka arbetsmiljön. Förhållanden som en person tacklar utan svårigheter kan vara något

som en annan person blir sjuk av. I takt med att tjänsteyrken blir vanligare ändras också vilka arbetsmiljöfrågor som är viktigast.

Det är inte heller lätt att avgöra om en verksamhet är ”frisk” eller inte. Minskar sjukskrivningen på en verksamhet för att arbetsmiljön har blivit bättre eller för att de sjukskrivna för-tidspensioneras?

Under den tid som de två europeiska organisationerna inom arbetsmiljö har funnits har det gjorts mycket för att få fram jämförbar statistik. Den första pan-europeiska undersökningen av arbetsmiljön gjordes först 1991 och omfattade då tolv medlemsländer. Undersökningarna kallas på engelska för European Working Conditions Survey, förkortat EWCS. Den senaste undersökningen, EWCS 5, gjordes 2010, och omfattade då 34 länder, däribland Norge (men inte Island). 44 000 personer intervjuades och fick svara på 242 frågor. Det arbetas fortfarande med att analysera materialet och dra slutsatser.

Teorierna ändras

Samtidigt som undersökningarna har genomförts har det också skett en utveckling i t ex synen på de psykosociala riskerna. Forskarna har lanserat olika teorier för vad det är som orsakar problemen. Det gör att nya frågor behöver ställas.

I den gemensamma rapporten om den psykosociala miljön i Europa, Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention, nämns tre inflytelserika teorier:

- Den första teorin, krav-kontroll-modellen, utvecklades för 35 år sedan av den svenske forskaren Töres Theorell och hans amerikanske kollega Robert A Karasek. Enligt de två professorerna blir resultatet både ohälsa och usla produktionsvinster om kraven på de anställda ökas utan att de har möjlighet att påverka sin arbetssituation. Människors kreativitet och entusiasm måste istället uppmuntras.
- Den andra teorin handlar om att det uppstår en psykologisk stress om det finns ett missförhållande mellan den insats som den anställda gör och den belöning han eller hon får i form av lön, uppskattning, säker anställning och karriärmöjligheter. Den schweiziske forskaren Johannes Siegreß förknippas med denna modell, som kallas ansträngning-belönings-modellen.
- Den tredje teorin handlar om hur arbetet är organiserat och om arbetsbördan fördelas jämnt. ”Organisational justice” är ett samlingsbegrepp för många olika sorters rättvisefrågor, som om det finns löneskillnader mellan könen för samma jobb, om de anställdas insatser mäts på ett sätt som de inte har förtroende för, omotiverade uppsägningar osv. Den finska forskaren Marjko

Evolaino hör till dem som visat att detta också får stora hälsomässiga konsekvenser.

Mer utbildning behövs

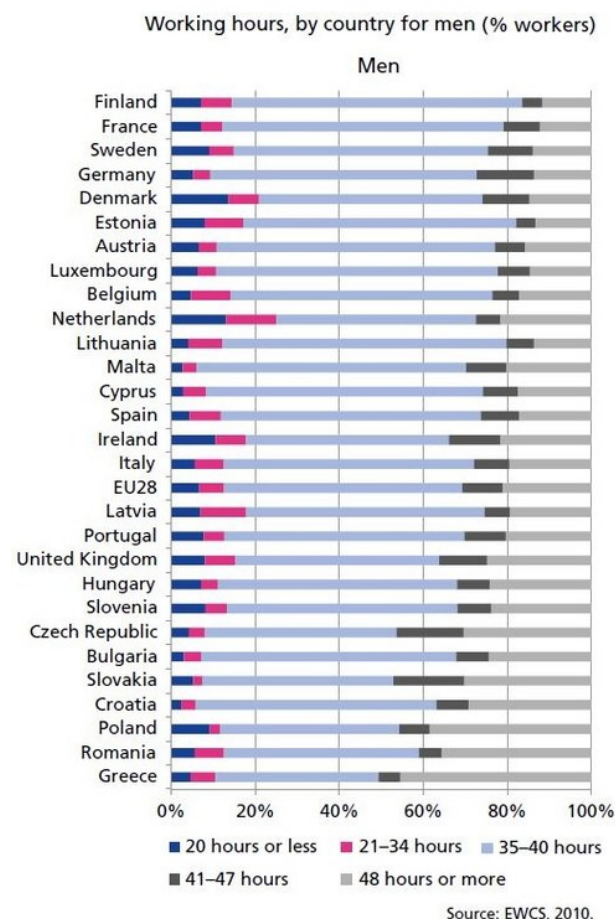
En statistik som berör den första teorin är om de anställda har den kompetens som behövs för att lösa arbetsuppgifterna eller inte. 13 procent av de anställda i EU säger att de behöver mer utbildning för att klara av sitt jobb. Vilken bransch man arbetar i påverkar hur stort problemet är. Bara sju procent av bönderna anser att de behöver mer utbildning, medan 20 procent i finansnäringssektorn anser det.

Den tekniska utvecklingen är en viktig faktor. Anställda i de nordiska länderna ligger högre än EU-genomsnittet på 48 procent som rapporterar att processer och teknik ändrat sig på arbetsplatsen de senaste tre åren. I Sverige är andelen som svarar ja på den frågan hela 58 procent.

Trots den snabba utvecklingen är det fortfarande monotont arbete, kopplat med hög arbetsintensitet som är det största arbetsmiljöproblemet i Europa. Nästan hälften av alla anställda i Europa är utsatta för sådana risker. Finland ligger högst av de nordiska länderna i hur stor andel av de anställda som har monotona arbetsuppgifter. Andelen är högre än genomsnittet i Europa.

Finland bäst på arbetstider

Arbetstider är ett annat välkänt problem. De anställda i Europa arbetar idag tre timmar mindre per vecka i genomsnitt än vad de gjorde för 20 år sedan, men en tredjedel av de anställda har oregelbundna tidsscheman och en femtedel jobbar mycket övertid. Finland är det land i Europa som har mest ”normal” arbetstid. Männen arbetar stort sett 35-40 timmar i veckan, med en något högre andel kvinnor som jobbar mindre eller mer än det.



De slutsatser som dras för hur de psykosociala och andra arbetsmiljöproblem ska bekämpas måste också basera sig på nationella undersökningar, men det är ofta svårare att nå fram med budskapet att det inte bara behövs fler jobb, men att jobben också måste bli bättre.

- Det finns en allvarlig klyfta mellan arbetsmarknadsforskning (som huvudsakligen utförs av ekonomer) och social forskning (som huvudsakligen utförs av sociologer). De förra baserar sig oförhållsmässigt mycket på kvantitativa data, medan de senare är mer öppna för att använda ett bredare urval av data, däribland subjektiva och kvalitativa undersökningar, konstaterar rapportsskrivarna.



Der sker stadig røverier og voldsomme episoder, men medarbejdernes fravær ved den slags oplevelser er faldet markant i supermarkeds kæden Netto, efter at et nyt koncept blev lanceret.

Supermarkeds kæde forbedrer det psykiske arbejdsmiljø

Supermarkeds kæden Netto er nomineret til dette års store danske arbejdsmiljøpris for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø ved at ruste koncernens 10.000 overvejende unge medarbejdere til at forebygge og håndtere røveri og voldsomme kunder.

TEMA

10.11.2014

TEKST: MARIE PREISLER, FOTO: TOMAS BERTELSEN

Detailhandlen beskæftiger mange unge og er samtidig en af de sektorer, hvor medarbejderne har størst risiko for at opleve røveri og voldsomme kunder. I disse år oplever branchen et stigende antal røverier, og supermarkeds kæden Netto har derfor lanceret et nyt koncept, NettoCare, der skal

klæde medarbejderne på til at forholde sig til røverier og organiseret tyveri.

Resultaterne er så bemærkelsesværdige, at Netto er nomineret til ArbejdsmiljøPrisen for bedste psykiske arbe-

Arbejdsmiljøindsats i 2014 – en pris, Arbejdsmiljørådet uddeler. 12 arbejdspladser er nomineret.

- Der sker stadig røverier og voldsomme episoder, men medarbejdernes fravær ved den slags oplevelser er faldet markant, efter at vi har indført NettoCare-konceptet, siger miljøkonsulent i Netto, Birgitte Oredson.

Få og enkle budskaber

Konceptet sætter fokus på både forebyggelse, konflikthåndtering, opgradering af sikkerhedsudstyr i særligt udsatte områder og sikrer ekstra støtte til medarbejdere, der trods indsatsen udsættes for voldsomme oplevelser. Men det helt unikke i konceptet er, at det bygger på få og nemt forståelige budskaber og direkte dialog med den enkelte medarbejder ude i butikken i arbejdstiden.

- Den metode har vist sig særlig effektivt i arbejdsmiljøoplægningen af især unge medarbejdere, og dem har vi rigtig mange af, siger Birgitte Oredsen.



Mathias Schou Sørensen, i midten, er en af de unge, som arbejder i Netto. Butikschef Mukhtar Elmi til venstre og Amin Mohammad Poor til højre.

I en Netto-butik består personalet typisk af en erfaren butikschef og souschef plus et antal faste medarbejdere. 20 procent af Nettos medarbejdere er mellem 15 og 18 år, og 30-35 procent er mellem 18 og 24 år. Og da røverier ofte ser i den sidste time inden lukketid, hvor der typisk er mange unge medarbejdere på arbejde, har det, ifølge miljøkonsulenten, været vigtigt at få konceptet ud til de unge medarbejdere. Det har krævet nye strategier.

- Vi informerer som hidtil om oplæring og arbejdsmiljø via møder og flyers, men vi har indset, at det også er nødvendigt at tale om det i hverdagen og med hinanden på arbejdspladsen. Derfor har vi blandt andet udnævnt 454 NettoCare-ambassadører i butikkerne, som træner deres kollegaer, og NettoCare har fået egen Facebook-gruppe med inspiration.

Fællesskab, oplæring og feedback

Hun håber og forventer at nå længere ud ved at supplere den hidtidige indsats med disse nye strategier.

Hun og kollegaer fra HR og koncernens afdeling for intern sikkerhed besøger selv tit Netto-butikker om aftenen for at tale med unge medarbejdere om konceptet og arbejdsmiljø generelt.

- De unger er oplært i rutinerne, men de behøver opbakning og forklaring af, hvorfor rutinerne er vigtige. For mange unge giver det eksempelvis ikke mening nok at få at vide, at der ikke må være mange penge i kassen. De skal have forklaret, hvorfor det gør en forskel – at det rygtes i det kriminelle miljø, hvis en butik ikke ligger inde med ret mange kontakter. Så er den ikke værd at røve.

Hun har arbejdet med unge og arbejdsmiljø i en årrække og erklærer sig enig med Videncenter for Arbejdsmiljø, der udpeger følgende tre råd til unge i forhold til at få et godt psykisk arbejdsmiljø:

- Fællesskab - søg støtte og opbakning
- Oplæring - bed om vejledning og instruktion
- Feedback - giv og få tilbagemelding

Ud over NettoCare har Netto en række klassiske arbejdsmiljøregler for unge, den vigtigste er, at unge under 15 år under ingen omstændigheder må få ansættelse. Den regel kan ikke gradbøjes, understreger miljøkonsulenten. Netto har også udarbejdet en piste med sikkerhedsregler, der angiver, hvad 15-17-årige ungarbejdere må og ikke må i butikken. De må eksempelvis gerne tage imod flasker og håndtere byrder under 12 kilo, mens de ikke må løfte byrder over 12 kilo, håndtere fyldte øl- og sodavandskasser eller arbejde efter kl 22.



Jeg følger sikkerhedsinstrukserne – de er jo ikke lavet for sjov

For Mathias Schou Sørensen og mange danske unge er et job i et supermarkedet starten på arbejdslivet og den første erfaring med arbejdsmiljøudfordringer. Dem oplever unge flere af end andre medarbejdere.

TEMA

10.11.2014

TEKST: MARIE PREISLER, FOTO: TOMAS BERTELSEN

Unge og nyansatte har flere arbejdsulykker og fysiske belastninger som tunge løft og dårlige arbejdsstillinger end mere erfarne kolleger, men det gælder ikke 19-årige Mathias Schou Sørensen. Han har lært at passe på sig selv og sine kollegaer i det supermarked i København, hvor han arbejder:

- Jeg har fået en god oplæring i at arbejde på sikre måder, eksempelvis har vi udstyr og regler, der skal sikre, at vi undgår tunge løft. Jeg overholder dem, for de er jo ikke lavet for sjov, og jeg kan mærke det med det samme i kroppen, hvis jeg

løfter noget tungt frem for at bruge 30 sekunder mere på at bruge udstyret.

14 ud af 16 medarbejdere er unge

Trods sin unge alder har 19-årige Mathias Schou Sørensen allerede fire års erhvervserfaring: som 15-årig fik han sit første fritidsjob i supermarkeds kæden Føtex, og mens han gik i gymnasiet, arbejdede han ved siden af i en butik i supermarkeds kæden Netto, hvor han efterfølgende har fået fuldtidsjob. Butikken ligger i hjertet af København og har 16

medarbejdere, hvoraf de 14 er under 24 år. De mange unge kollegaer er en af årsagerne til, at Mathias Schou Sørensen er meget glad for sit job:

- Jeg trives rigtig godt i jobbet, og det skyldes i høj grad, at vi er så mange unge medarbejdere. Jeg er på bølgelængde med mine kollegaer, fordi de også er unge, og der er en fantastisk stemning, og vi arbejder godt sammen.

Han oplever, at kollegaerne er gode til at passe på og tage hensyn til hinanden. Eksempelvis døjer han selv med en sportsskade i knæet, som betyder, at han skal være særligt varsom med måden, han løfter kasser og flytter rundt på paller. Og det tages der udstrakt hensyn til, oplever han.

Vil læse videre

Få måneder efter sin ansættelse, blev han forfremmet fra salgsassistent til førsteassistent, hvilket indebærer, at det visse dage er han visse dage har ansvar for at åbne eller lukke butikken. Indimellem møder han på en aftenvagte en ubehagelig kunde, men han har ikke været ude for røveri og aldrig været bange:

- Jeg oplever det ikke som et stort problem, for min butikschef har været meget omhyggelig med at forklare, hvordan vi skal agere.

For tiden arbejder Mathias Schou Sørensen fuld tid – det vil sige 37 timer om ugen. Men han ser ikke sig selv arbejde i et supermarked på længere sigt. Planen er at spare sammen til en udlandsrejse, og derefter søger han ind på en videregående uddannelse.

- Jeg er her nok ikke resten af arbejdslivet, selvom jeg er reelt glad for jobbet. Mit knæ kan ikke tåle et så fysisk job, og jeg vil gerne læse økonomi, men jeg kan sagtens forestille mig, at tage vagter her ved siden af studierne også.



Annika Carlson, Majbritt Telander Dahlström och Birgitta Finsberg från kirurgavdelning 6 vid Centralsjukhuset i Karlstad.

Att arbeta närmare patienterna utvecklade personalens arbetsmiljö

När personalen på kirurgavdelning 6, vid Centrallasarettet i Karlstad fick arbeta mer med patienterna och mindre med administration fick de också en bättre arbetsmiljö. Nyligen vann de Suntarbetslivs stora arbetsmiljöpris på 50 000 kronor för sitt imponerande arbetsmiljöarbete.

TEMA

10.11.2014

TEXT OCH FOTO: GUNHILD WALLIN

Annika Carlson, Majbritt Telander Dahlström och Birgitta Finsberg kliver in i entrén till Folkets hus i Stockholm. Det är en kulen novemberdag och för dagen har de lämnat sina arbeten på kirurgavdelning 6 vid Centralsjukhuset i Karlstad. De är här för att berätta om sin arbetsmetod "Patient närmre vård", som gett nöjdare patienter och så nöjda medarbetare

att avdelningen har mindre än två procents sjukskrivningar under året.

Det har hunnit gå fjorton dagar sedan de vann Suntarbetslivs stora arbetsmiljöpris på konferensen "Gilla Jobbet". "Suntarbetsliv – parter för prevention" är en organisation, där fackföreningar och arbetsgivare samverkar för att arbeta med förebyggande arbetsmiljö. Varje år delar de ut Suntarbet-

slivspriset till en arbetsplats som visat prov på "ett imponerande arbetsmiljöarbete". Motiveringen till årets pris löd: "Med en stark, gemensam värdegrund och tydlig förenig av praktiska lösningar och individuella behov har kirurgavdelning 6 på Centralsjukhuset vid Landstinget i Värmland genom samverkan skapat imponerande resultat och förutsättningar för en långsiktigt hållbar arbetsplats."

- Vi är jättegglade över priset. Det är en bekräftelse på att vi är en bra arbetsplats, att vi har bra team och att vi har ett bra ledarskap, säger Birgitta Finsberg som är sjuksköterska och som har arbetat på kirurgavdelning 6 sedan slutet av 90-talet.

En frustrerad längtan efter patienterna

Det började med ett tandläkarbesök 1999. Sjuksköterskan Marianne Inde, dåvarande avdelningschef på kirurgavdelning 6, satt i väntrummet och bläddrade i en forskningsrapport som berättade om ett patientnära arbete vid sjukhuset i Detroit. Det väckte hennes nyfikenhet. Hon visste att många sjuksköterskor ofta gav uttryck för en vilja att arbeta närmare patienterna. Marianne Inde for till Detroit och undersökte deras sätt att arbeta och satte sedan igång arbetet med att göra avdelning 6 "patientnärmre". På den tiden dominerades arbetet av administration. På avdelningsexpeditionen kunde det till exempel ringa upp till 100 samtal på en dag och miljön var stressig och rörig. Rollfördelningen mellan sjuksköterskor och undersköterskor var skarpa och det var noga med vem som gjorde vad. Resultatet var att många sjuksköterskor kände att de aldrig kom ut till patienterna. I dag, femton år senare, ser arbetet helt annorlunda ut.

- De som utbildar sig vill jobba med patienterna. Det är själva drivkraften och om man inte gör det mår man dåligt. Vårt sätt att arbeta innebär att vi ger förutsättningar att man hela tiden är nära patienten, säger avdelningschef Annika Carlson som också har en magisterexamen i omvårdnad.

Arbetet med att komma närmare patienten började med att minska administrationen och första steget var att omvandla expeditionen till en reception. Majbritt Telander Dahlström, undersköterska, fick uppdrag att bemanna den. Hon kan vittna om det motstånd som kan finnas inför en omorganisation och vad den oro som ändrade rollfördelningar mellan sjuksköterskor och undersköterskor kan innebära.



- Jag minns när vi började med receptionen. Jag kände mig utpekad i min grupp. Som om jag hade roffat åt mig en ny tjänst. Det var inte då så vanligt att göra något annat som undersköterska. Men jag fick gå dubbelt med sjuksköterskorna i fjorton dagar och fick insyn i deras jobb. Jag har fått utvecklats väldigt mycket i det nya sättet att jobba, säger Majbritt Telander Dahlström som är undersköterska på kirurgavdelning 6 och som arbetat på avdelningen från 1997.

Nya roller för medarbetarna

Idag är receptionen hjärtat i den administrativa verksamheten och bemannad dygnet runt. Alla samtal går dit och slussas vid behov vidare till ansvarig sjuksköterska. Därifrån organiseras också hela patientflödet – vem är mest i behov av rond, vem ska skrivas ut och vilka behandlingar ska patienterna slussas vidare till under dagen? Samtidigt organiserades sjuksköterskor och undersköterskor in i gemensamma vårdteam och en liten öppen arbetsstation per team skapades i närheten av patientrummen. Det var inte bara enkelt – flera sjuksköterskor var rädda för att förlora prestige om de gjorde mer av undersköterskornas jobb.

- Förr talade man om arbetet, som att man jobbade "inne" eller "ute", det vill säga med administration eller hos patienterna. Det finns inte idag. Sjuksköterska är man varje dag, liksom undersköterska. Man jobbar i det man är, oavsett arbetsuppgifter och det handlar om att ta det man gör på allvar, säger Birgitta Finsberg.

- Idag är patienterna sjukare och behöver sjuksköterskorna nära. Vi har fört bort administrationen från sköterskorna och de är närmare patienterna. Förr kunde det vara fint att hålla på med papper och mindre fint att vara där "ute", men ändå från Florence tid har ju sjuksköterskearbetet gått ut på att vara nära patienterna, säger Annika Carlson.

För att skapa hållbara förändringar har också mycket energi lagts på att utveckla de mjuka delarna i verksamheten. Det har skapats många rutiner för samtal på avdelningen, till exempel börjar varje dag med ett morgonmöte där alla samlas under ledning av avdelningschefen. Där går igenom vad som ska hända under dagen och när. Där bestäms också när på eftermiddagen alla ska samlas för återspeglning – ett möte där man går igenom hur dagen sett ut, vad som varit bra och vad som varit mindre bra. Hur har till exempel de tre teamens arbetsbelastning sett ut? Och vad ska man förbättra dagen efter?

Inte fasta rutiner utan fasta strukturer

- Varje dag struktureras på sitt eget sätt efter behov. För att kunna vara flexibla har vi inte fasta rutiner, utan fasta strukturer, säger Birgitta Finsberg.

Var tredje vecka finns också tid avsatt till gemensam reflektion. Genom alla möjligheter till samtal, hinner aldrig "surdagarna" att samlas på hög, berättar de.

Man har också arbetat för att skapa ett tillåtande klimat. Inom sjukvården finns en stor rädsla för att göra fel, vilket i sig kan öka risken för fel. Ett stödjande klimat är viktigt, inte minst för de som kommer nya, som också har stödsamtal var tredje vecka under de tre första månaderna. Det här är en akutavdelning, det är stressigt och får man inte stöd blir stressen och osäkerheten lätt ett arbetsmiljöproblem.

- Vi har pratat mycket om oron för att göra fel och jobbat för att få bort den rädslan. Går något fel ska man veta att det kommer någon och tar vid, säger Birgitta Finsberg.

- Vi har arbetat med begreppet "good enough" och stresshantering. Gruppen ställer upp och mår om varandra. Vi har sett att de nya som kommer är nöjda, också med det stöd de får i receptionen, berättar Annika Carlson.

Sjukskrivningarna är låga, under 2 procent, och avdelningen har också nyligen blivit hälsocertifierade av det egna landstinget. Det innebär rätt till en timmes träning på arbetstid i veckan och ett träningskort. Det kan vara svårt på akutavdelning, men här får den som tränar utanför arbetstid lägga ett kvitto på tiden och så läggs motsvarande ledighet in i schemat. En annan hälsobefrämjande insats är arbetsrotation. Både sköterskor och undersköterskor får möjlighet att byta och att bredda sina arbetsuppgifter.

Leda genom mätningar

Kommunikationen går som en röd tråd i hela verksamheten. Här arbetar man med tydliga mål och ständiga återkopplingar

på hur det fungerat eller varför det inte har fungerat. Varje år inleds med en planeringskonferens där årets mål presenteras och där föregående års mål utvärderas. Målen bryts sedan ned till handgripliga planer som är verksamhetsnära och som alla känner till och omfattar. Alla är delaktiga och informerade om vad som ska göras, hur det ska göras och alla får återkoppling om hur målen uppnås. Organisationen är hela tiden i utveckling. Och genom patient- och medarbetarenkäter vet man hela tiden vart organisationen är på väg.

- Återkoppling är A och O. Får man inte det, så rinner många planer ut i sanden. Det man vill införa eller förbättra måste ha ett slut och en början som alla känner till. Vi mäter mycket av det vi gör och jag använder mätningarna i mitt ledarskap – att kunna visa att förändringar ger resultat innebär att det blir lättare att motivera och driva igenom olika förbättringar, säger Annika Carlson.

Ledarskapet spelar stor roll och ett närvarande ledarskap är en av hörnstenarna som krävs för att skapa en patientnärmare vård. Det har från början betytt att förmedla mål och värdegrund och att hålla fast vid det man beslutat och att återkoppla. Både Annika Carlson och Majbritt Telander Dahlström beskriver hur de ibland har känt sig som gnatiga häxor som tjtatat för att hålla fast i det som beslutats. Det kräver uthållighet att ständigt följa upp, konstaterar Annika Carlson.

- Det krävs också ledarskap på flera nivåer. Var och en måste leda sig själv. I receptionen måste till exempel ha mandat att besluta om sitt arbete, liksom också vårdteamen. Vill man vara med och påverka och driva utvecklingen krävs att man tar sitt ledarskap, säger hon.

Annika Carlson har också valt att själv sätta ihop arbetsteamet varje dag. Hon känner sina medarbetare, vet vem som kanske har en tuff period eller är extra sliten och planerar grupperna och arbetsuppgifterna med tanke på det. Vissa perioder i livet finns inte kraft eller möjlighet att ge jobbet största prioritet och det måste finnas utrymme för det.

- Vi möter människor i livskris och det kräver en hel del av medarbetarna. Därför måste det finnas trygghet i arbetet och en förståelse för att vi är alla åt olika starka i olika omgångar. Då får vi hållbara medarbetare, säger Annika Carlson.

Inte bara arbete utan också nöje

Tillbaka till Folket Hus vid Norra Bantorget i Stockholm. Tiden har i det närmaste flugit och en konferensarrangör skyndar på. Snart ska de vara på plats på podiet och föra sin berättelse vidare om hur god vård och god arbetsmiljö hör ihop.

- Det är roligt med priset också för att det är ett kvitto på att vi inte har fel när vi tycker att vi är bra. Det kanske också kan underlätta för att öka intresset för vårt sätt att arbeta på lasarettet. Det är inte alltid lätt att nå fram hemmavid, säger Birgitta Finsberg.

Prissumman på 50 000 kronor kommer att användas till något bra för hela personalen. Att ha roligt både till vardag och fest är de duktiga på.

Hälsosamma organisationer skapas inte av en slump

Mer än var fjärde ung kvinna och man, tror att deras hälsa kommer att påverkas negativt av jobbet de kommande åren, visar en ny svensk undersökning. Samtidigt ökar intresset för vad som gör oss friska på jobbet.

TEMA

10.11.2014

TEXT: GUNHILD WALLIN

- Det är lätt att få en dyster bild när man läser tidningarna, men man ska också komma ihåg att dystra rapporter är mer intressanta för media än positiva. Hälsan tiger still, men jag skulle önska att hälsan bullrade lite mera, säger Eva Vingård, professor emeritus i arbets- och miljömedicin vid Uppsala Universitet.

Flera rapporter har kommit under sommaren och hösten som visar på en ökning av sjukfrånvaron och en negativ utveckling av framför allt av den psykosociala arbetsmiljön.

Enligt Jobbhälsobarometern 2014, som årligen genomförs av Sveriges Företagshälsor och som släpptes i oktober, anser 29 procent av kvinnorna under 30 år och 27 procent av männen i samma åldersgrupp att deras arbeten kommer att påverka hälsan negativt under de kommande två åren. Jobbhälsobarometern, som bygger på enkätsvar bland drygt 9000 personer mellan 20 och 65 år, visar också att de yngre är oftare sjukskrivna än de äldre och att betydligt fler av de yngre inte känner sig motiverade av arbetet. 46 procent av kvinnorna under 30 år svarade till och med att de ibland känner psykiskt obehag av att gå till jobbet. Också den expertpanel som finns hos Sveriges Företagshälsor bekräftar bilden av att det är de psykosociala faktorerna, inte minst stress, som idag är det allvarligaste arbetsmiljöproblemet.

Arbetsmiljö har inget kön

En annan undersökning, nyligen gjord av Arbetsmiljöverket, visar att arbetsgivarna har dålig beredskap för denna utveckling. Verket besökte 1705 arbetsplatser i hela landet för att se hur de arbetar med stress och fann att sex av tio arbetsplatser saknar beredskap för att arbeta med stress och psykisk ohälsa. Resultatet av de dystra rapporterna har blivit ett växande fokus på framför allt unga kvinnors hälsa. Men Eva Vingård, som ägnat sitt yrkesliv åt att forska kring arbetsmiljö, anser att det inte behöver vara lika dystert som det ser ut. Stress och press är inte nyuppfunna storheter utan har alltid fun-

nits. Däremot är hon tveksam till att könsmärka arbetsmiljöproblem.

- Det är inte fel att det uppmärksammas, men jag vänder mig emot att man fokuserar på kvinnors ohälsa. De dåliga arbetsplatserna sitter inte i könet, utan i stället tycker jag man ska fokusera på att skapa bra hälsa i den offentliga branschen som helhet. Risken finns annars att kvinnor blir ett kollektiv av offer. Jag har jobbat med arbetsmiljö i manliga branscher som slakteri- och byggbranschen, men då var det aldrig någon som sa att vi skulle ta hand om männens arbetsmiljö, säger hon.

Tretton friskfaktorer

Eva Vingård började sin arbetsmiljöforskning i "eländesbranschen", som hon beskriver det. Då handlade arbetsmiljö om att undvika risker och faror. Sedan 2008 har hon forskat kring vad som kännetecknar det friska företaget eller arbetsplatsen från det sjuka – både inom privat och offentlig sektor. Hon fann tretton faktorer som skapar en frisk arbetsplats - positiva, tillgängliga ledare, utvecklad kommunikation, samarbete och teamarbete, positivt och socialt klimat, medinflytande och delaktighet, autonomi och "empowerment", tydlighet i roller och förväntningar och mål, erkännande, möjlighet att utvecklas och växa i arbetet, lagom tempo och arbetsbelastning, administrativt och/eller personligt stöd i arbetet, bra fysisk miljö och bra relation med intressenterna, det vill säga patienter eller kunder.

- Inget är egentligen viktigare än något annat, men det måste finnas en struktur för att arbeta så. Det räcker inte med en eldsjäl utan måste genomsyra företaget eller organisationen. Det måste också finnas möjlighet att jobba åt det hälsofrämjande hållet. Självklart är också högsta ledningen viktig. En bra struktur kommer inte av sig själv och en hälsosam organisation är inte skapad av en slump, säger hon.

Numera finns ett växande intresse för hälsofrämjande arbete, det vill säga förebyggande arbetsmiljöarbete.

- Flera faktorer skiljer en arbetsplats med bra arbetsmiljö från en annan. Framför allt handlar det om att det finns en frisk struktur som bland annat rymmer ett bra ledarskap, rättvisa och bra kommunikation, säger Eva Vingård.

Ledarskapet viktigt för arbetsmiljön

Forskningen visar att det är lättare att skapa en bra struktur i privata företag än inom det offentliga. I privata företag finns ofta ett tydligt uppdrag och en tydligare ledning. I det offentliga är uppdragen mer komplexa, inte minst ledningsmässigt. Offentlig verksamhet styrs av en politisk ledning, tjänstemannaledning och av uppdraget. Så hur gör då de offentliga verksamheterna som fungerar bra, som i exemplet från Karlstad?

-Ja, det undrar vi också, men vi ser att det hälsofrämjande arbetet kommer från ett starkt, humanistiskt och människoälskande ledarskap, säger Eva Vingård.

Att intresset ser ut att växa för förebyggande arbetsmiljöarbete tillskriver hon dagens arbetsmiljö, som ser annorlunda ut än på den tid då det framför allt gällde att eliminera buller, lösningsmedel eller andra fysiska faror i arbetsmiljön. I dag är det de psykosociala faktorerna som är det största arbetsmiljöproblemet.

- En dålig chef kan man inte eliminera, även om man ibland skulle ha lust. De psykosociala faktorerna är svårare att lösa i efterhand, men lättare att förebygga, säger Eva Vingård.

Visst tror hon att det kan vara svårare att bedriva ett bra arbetsmiljöarbete med dagens många otrygga anställningar, men det kan finnas lösningar vi ännu inte ser.

- Strukturförändringar som globalisering, flexibla arbeten och 24-timmarssamhället kan man inte stoppa, men det gäller att finna avarterna och kunskaperna om vad som är fel. Min oro för arbetsmiljöarbetet är att man lever kvar i en förgången värld, dominerad av storföretag och bruksorter, och inte ser dynamiken i dagens förändringar. Vi måste vara i framkant, se vart arbetsmiljöarbetet är på väg och tänka "vad måste vi veta idag för att inte få skador i morgon?", säger Eva Vingård.



Nina Izgi kontrollerar en så kallad sputtering mask. En tunn metallhinna sprutas in på materialet som ska behandlas genom hålen i skivan.

Okunskap om nanopartiklar växande risk i jobbet

Allt fler utsätts för nanopartiklar i jobbet, men okunskapen är stor om vilka ämnen som finns och hur de ska hanteras. AIN har besökt ett finländskt företag där säkerhetstänkandet genomsyrar verksamheten.

TEMA

10.11.2014

TEXT: CARL-GUSTAV LINDÉN, FOTO CATA PORTIN

I Finland hanterar ungefär 800 företag nanomaterial i sin dagliga verksamhet, vilket innebär att 22 000 personer på något sätt berörs av olika ämnen och ett par tusen är personer är direkt exponerade för nanomaterial. Dessa är små former av ämnen, till exempel metall, som kan ha helt andra egenskaper än i sin större form.

Långtifrån alla är medvetna om riskerna, men Beneq med 130 anställda i Esbo hör till föregångarna när det gäller nanosäkerhet på arbetsplatsen. Företaget tillverkar bildskärmar för extrema förhållanden och säljer utrustning och tjänster för ytbeläggning, så kallade tunnfilmslösningar. Företaget använder en ytbehandlingsmetod som utvecklats och

ursprungligen patenterats i Finland, Atomic Layer Deposition, ALD, vilket innebär att ett tunt lager av atomer appliceras på en yta för att skapa vissa egenskaper som korrosionsskydd.



- Vi har inte längre en produktion där nanopartiklar är ett egentligt problem. Vi har frångått processer som frigör partiklar, säger marknadsföringsdirektör Joe Pimenoff.

I stället måste skyddsdräkter användas för att hindra partiklar från dem som jobbar i renrummen från att kontaminera produkterna. Arbetsprocesserna har planerats så att bara ett fåtal specialutbildade personer behöver använda skyddsdräkter och masker, och gruppen roterar mellan olika arbetsställen i renrummen.

- En liten partikel på fel plats leder lätt till att produkten måste kasseras.

Rätt attityd

Pimenoff, som ofta föreläser om nanosäkerhet, säger att allt handlar om rätt attityd, att känna till riskerna och ha rätt information. De som arbetar i renrummen har fått sin utbildning som gesäller. Nyanställda lär sig de olika momenten genom att arbeta ihop med någon som är erfaren. Likaså installeras maskinerna hos kunderna av Beneqs egna experter som kör igång dem.

Beneq grundades 2005 då det rådde något av en nanoteknikboom i Finland. Innovationsfonden Tekes hade satt igång ett nationellt utvecklingsprogram och kapitalinvesteringarna anade stora vinster.

- Vi red på nanoboomen i kanske fem år, men nu har nanotillämpningarna fått riktiga namn och mognat till riktiga produkter.

Bildskärmarna används främst för militära tillämpningar där temperaturskillnaderna är stora, som på stridsflyg, och i olje- och gasindustrin. Där en LCD-skärm utan värmare blir långsam vid noll grader, står stilla vid -20 grader och går sönder vid -40 grader så kan Beneqs skärmar användas ännu vid -60 grader.

Beneq måste ta ett ansvar för att de produkter som säljs hanteras rätt i hela kedjan till slutkunden, till exempel självrenande glas som skärs till och används i byggnader. Självrenande glas, som kan tillverkas med maskiner Beneq levererar, har en yta av titandioxid, ett genomskinligt oxidskikt, som bryter ner organiskt material, allt från sot till fågelbajs.



Asta Ollila är utrustad för att arbeta med ytbeläggning i renrummet.

Bättre kunskap

Kai Savolainen som är vid Arbetshälsoinstitutet i Helsingfors håller med om att företagen ha bättre kunskap om vilka material de hanterar.

- Häromdagen förde jag bilen till tvätt och de erbjöd nanobehandling på fönstren. Jag frågade vad det är och ägaren eller arbetsledaren sade att det är vax med titandioxid som gör att smutsen inte fastnar. De anställda hade ingen aning om vad nanomaterial är för något, säger han.

Det finns ungefär 300 000 olika typer av nanopartiklar, av vilka mellan femtio och etthundra används kommersiellt. Deras egenskaper kan vara väldigt annorlunda jämfört med större partiklar av samma material. Det finns ett femtontal typer av nanopartiklar som människor är extra utsatta för och som myndigheterna därför håller ögonen på. En typ är kimrök (på engelska carbon black), kulpulver som framför allt blandas i däcksmassa för att göra bildäck mera slitstarka och tåliga för UV-ljus. Kimröken frigörs i luften när däcken slits. Kvarts blandas i cement för att göra byggnadskonstruktioner starkare. Titanoxid används för att tillverka beläggningar som avstöter smuts, till exempel blandas det i målfärger, men även solkrämer och kosmetika. Kolnanorör finns i ett stort antal varianter och används till exempel för att göra bakteriedödande material i kläder eller tillsätts i bensin för att förhindra knackning i bilmotorer.

Kai Savolainen säger att det viktigaste är att arbetsgivarna försäkras sig om att det vilken typ av material de arbetar med, vilket kan vara en utmaning för små företag med begränsade resurser. Dessutom är definitionen av nanomaterial inte tydlig och det finns materialblandningar som gör

det ännu svårare att slå fast vilket gör också bidrar till att kemikalieverket får väldigt få anmälningar

Riskerna med nanopartiklar har dykt upp i debatten först under de senaste tio åren. I EU:s kemikalieförordning REACH, som blev klar 2006, nämns nanomaterial inte alls även om de räknas som kemikalier.

Många varnar för riskerna med ohejdad teknikutveckling i kombination med att forskningen kring hälsoeffekterna ligger tio år efter. Försäkringsbolaget If har till exempel placerat nanomaterial på sin topp-tre-lista över de mest allvarliga framtida riskområdena.

Inte jämförbart med asbest

Ofta jämförs nanopartiklar med asbestfibrer.

Asbest, ett silikatmineral, togs i bruk i slutet av 1800-talet som ett mycket bra isoleringsmaterial och användes allmänt ända fram till 1960- och 1970-talen. I USA är ämnet fortfarande tillåtet trots att kopplingen mellan asbestfiber och lungcancer är säkerställd sedan snart ett hundra år och miljoner människor har dött i asbestrelaterade sjukdomar. I Storbritannien skördar asbest fortfarande fler dödsoffer än trafiken.

Kai Savolainen säger ändå att jämförelsen med asbest haltar. Asbest består av långa och smala fiber medan det inte finns någon enhetlig grupp av partiklar inom nanomaterial. Längden varierar och de flesta har formen av små bollar.

- Det har producerats ungefär hundra former av kolnanorör i laboratorier av vilka något tiotal har undersökts och en form kan möjligen orsaka cancer. Det materialet har dragits bort från marknaden.

Den största delen av nanomaterialen har inte testats alls och de kommer ständigt nya produkter in på marknaden. Dessutom används nanomaterial i så små mängder att de inte kommer över tröskeln på ett ton då de ska registreras hos den europeiska kemikaliemyndigheten ECHA. Problemet är att forskning om nanomaterial och hälsa är väldigt komplicerad och dyr, en studie av ett enda ämne kostar flera miljoner euro att genomföra.

- Olika typer av nanomaterial ger upphov till olika slag av hälsoeffekter. En del av effekterna kan vara skadliga, medan andra också kan ha en gynnsam effekt på hälsan.

Savolainens råd till företag som misstänker att de inte vet vilka nanomaterial de hanterar är att fråga myndigheterna. Samtidigt bör de reducera personalens exponering för nanomaterial så mycket det är bara möjligt.

De arbetsplatsmätningar som Arbetshälsoinstitutet gjort i Finland visar att exponeringen för nanopartiklar överlag är liten och omfattarett fåtal personer. Det kan ändå finnas ett mörkertal för små företag har knappast resurser att göra mätningar för mätinstrumentet kostar 200 000 euro, men

mindre och billigare apparater börjar dyka upp på marknaden.

NIVA ger utbildning

The Nordic Institute for Advanced Training in Occupational Health (NIVA) var tidigt ute med utbildning i nanosäkerhet och ordnade den första kursen redan i slutet av det förra decenniet. Hösten 2010 ordnade NIVA, som finansieras av Nordiska ministerrådet, en "Nordic Tour" med endagsseminarier om ämnet hälsoeffekter och risker med nanopartiklar i alla nordiska länder. Den senaste utbildningen ordnades i Köpenhamn 10-12 november 2014 med ett tjugotal experter och doktorander.



Nyutnevnt som arbeidsmarkedsminister i Löfvens regjering på vei til slottet

Ylva Johansson: Arbeidsmarkedsminister med feministisk agenda

Ambisjonene er klare: Ungdomsledigheten har førsteprioritet. Utfordring nummer to er å sørge for at ledige personer og ledige jobber finner hverandre. Arbeidsforholdene på kvinnedominerte arbeidsplasser skal bli bedre og hun vil jobbe for økte sosiale rettigheter i EU.

PORTRETT

10.11.2014

TEKST BERIT KVAM, FOTO / AFTONBLADET / IBL BILDBYRÅ

Flere jobber er blitt et mantra på alle nivåer. Den nye EU-presidenten sier det, den svenske statsministeren sier det, og selvsagt Sveriges nye arbeidsmarkedsminister Ylva Johansson. Hva må til for at ord skal bli til virkelighet?

- Min oppgave er å se til at arbeidsmarkedet fungerer og at innsatsen for at flere arbeidsløse skal få jobb blir bedre, sier Ylva Johansson.

Det skal hun klare med godt samarbeid. Samarbeidsånd og optimisme ser ut til å være trekk hun bekjenner seg til for å

få gjennomført politikken, enten det gjelder å få budsjettet til en mindretallsregjering i havn, eller å få til et godt samarbeid med partene i arbeidslivet, kommuner og landsting og ikke minst med resten av regjeringen.

- Hele regjeringens arbeid må være innrettet på investeringer og vekst for å skape flere jobber.

Investeringer nødvendig

Har innstrammingene i Europa gått for langt?

- Ja. Jeg vil ikke si for langt, det har vært satset for ensidig på innstramminger i mange europeiske land slik at det har blitt kontraproduktivt.

- Uten investeringer og vekst kan ikke utviklingen snu. Men du klarer ikke å beholde jobbene langsiktig hvis du ikke har orden i økonomien, og du kan heller ikke snu utviklingen hvis du ikke investerer, så dette er en balanse.

Påvirkes Sverige av innstramminger i Europa?

- Ja, konjunkturutviklingen påvirker svensk økonomi, men jeg vil si at på tross av lav etterspørsel i Europa har vi en noenlunde bra etterspørsel i økonomien. Så, ja, vi påvirkes av etterspørselen i Europa, men vi kan ikke skyldes alle Sveriges problemer på dette.

Nå kan det se ut som at økonomien i Tyskland bremser opp. Hva betyr det for Sverige?

- Det er klart at hvis økonomien bremser opp i Tyskland, vil det påvirke oss mye fordi Tyskland er et veldig viktig eksportmarked og en viktig handelspartner for oss. Så det finnes urovekkende tegn i våre nære omgivelser.

Det går kjapt når man snakker med Ylva Johansson. Hun er en garvet politiker med mye engasjement og er raskt på banen når noe skjer. Når SVT gjennom «Uppdrag Granskning» setter lyset på unges arbeidsforhold og etterlyser lov om minstelønn, synes hun ikke det er veien å gå. Når fokus er på en alvorlig arbeidsulykke som krevde et liv, skriver hun i en debattartikkel i Svenska Dagbladet: Nå er det behov for en ny strategi for arbeidsmiljøpolitikken. Den skal ha en nullvisjon for dødsulykker i arbeidslivet.

Når Arbeidsliv i Norden møter arbeidsmarkedsministeren har hun sittet i stolen i en måneds tid. Skjønt «sittet» - fra første dag har hun vært på farten: på ministermøter i Milano og i Brussel for å møte europeiske kolleger, deltatt på konferanser i Stockholm, feiret arbeidsmiljødagen og hun har lagt en reiseplan for å møte ledelsen i landets 291 kommuner. Hun vil ha en dialog om hvordan det er mulig å samarbeide for å opprette flere traineejobber for ungdom.

- Det er helt nødvendig. Skal man få mye gjort, må jeg jobbe mye selv. For meg er det viktig å finne samarbeidsparter. Hvis vi skal løse arbeidsløsheten kan jeg ikke sitte på stolen min. Jeg må ut for å få til et samarbeid med kommunene, med arbeidsgiverne, med partene. Jeg må bygge relasjoner som gjør at det er mulig å få til et samarbeid "på riktig".

Feministisk regjering

Du er arbeidsmarkedsminister i en feministiske regjering.

Hun bryter inn med et jublende «YES», og et stort smil.

Holder det at det er 50 prosent kvinner i regjeringen for at det skal være en feministisk regjering?

- Nei, vi må også ha en feministisk agenda. Den gjennomføres av alle statsrådenes satsinger.

Den feministiske agendaen kan leses ut av prioriteringene i budsjettet regjeringen har lagt frem, mener hun.

- Her er det et stort pluss på investeringer som kommer kvinner til gode, mens det er et minus foran investeringer som treffer menn spesifikt. For eksempel har vi satset mye på støtte til enslige foreldre, og de fleste av dem er kvinner. Vi gir store skattelettelser til pensjonister med de laveste inntektene. Det kommer i hovedsak kvinner til gode. Vi forbedrer arbeidsbetingelsene for ansatte i eldreomsorgen. Det gjelder i hovedsak er kvinner. Vi kvoterer enda en måned i foreldreforsikringen, slik at menn får en måned ekstra barselpermisjon. På sikt vil det påvirke kvinners lønn. Det er en hel rekke slike forslag i budsjettet, noen handler om penger direkte, slik som barnebidraget til enslige foreldre og økt minstepensjon.

Lut lei lønnsforskjeller

- Jeg er lut lei av lønnsforskjellene i arbeidslivet, skrev Ylva Johansson på bloggen sin allerede halvåret før hun ble utnevnt til Sveriges arbeidsmarkedsminister. Nå har hun sjansen til å gjøre noe med det. Hva skjer da?

- Vi skal gjennomføre lønnskartlegging på alle arbeidsplasser. Men vi skal gjøre mye mer: Om du leste bloggen vil du se at jeg har pekt ut fire områder som er viktig for at vi skal få orden på likelønsspørsmålet. Lønnskartlegging er viktig fordi det påvirker direkte lønnsdiskriminering på en arbeidsplass. Dessuten er det sånn at kvinner oftere jobber deltid eller har midlertidig ansettelse og derfor får mindre i lønningsspen. Det er jo også et strukturelt problem. Der håper vi at en ny majoritet i Sveriges kommuner og landsting etter valget i mars kan inngå en avtale med organisasjonene om å innføre heltid som en norm.

- Jeg er optimistisk, sier hun, men innrømmer at sikker kan hun ikke være før valget er overstått og har gitt et nytt flertall, og beslutningen er tatt.

- Er du en optimistisk person?

- Ja, og situasjonen ser veldig positiv ut nå.

- Vi skal også lovhjemle en begrensning når det gjelder muligheten til å ansette midlertidig. Sverige har fått kritikk fra EU-kommisjonen for at vi ikke følger direktivet om midlertidige stillinger. Så det er klart, det må vi gjøre noe med, og det vil påvirke kvinners lønninger. Dessuten har vi forandret foreldrepermisjonsordningen slik at begge foreldrene har tre måneder forbeholdt hver enkelt. Vi skal avskaffe kontantstøtten, og det påvirker også kvinners lønn strukturelt.

- Så er det sånn at kvinner ofte jobber i bransjer som er lavere vurdert enn andre. Der har vi en målrettet satsning på tre millioner kroner for å øke attraktiviteten i et kvinnedominert yrke som læreryrket. Dessuten øker vi resursene som går

til helseinstitusjoner, eldreomsorgen og førskolen. Det gjør det lettere for de kvinneorienterte fagforeningene å drive lønnskamp når de totale resursene øker, selv om ikke regjeringen går direkte inn i forhandlingene.

Alt i alt mener Ylva Johansson at regjeringen gjør ganske mye som skal gjøre utslag på lønnsforskjellene fremover.

Tidsperspektivet? Det våger hun ikke svare på. Budsjettet gjelder for 2015, og så er det bare å håpe at alle handler slik de er tiltenkt å handle.

Satser nytt og sterkt på utdanning

- Å få arbeidsmarkedet til å fungere er den store utfordringen, sier arbeidsmarkedsminister Ylva Johansson, og peker på at det er mange ledige og mange jobber som står ledige, men matchingen av de to fungerer ikke bra.

Skylder du det på regjeringen Reinfeldt?

- Ja, det gjør jeg faktisk. De skar veldig ned på utdanningstilbudet. Nå snur vi på det og satser bredt på utdanning. Det blir flere plasser i yrkesutdanning, høyskole, kompletterende voksenopplæring og folkehøgskole. Langtidsledige kan studere eller ta videre utdanning med støtte fra arbeidsløshetsstrygden. Det er helt nytt.

- Dessuten har vi 90-dagers garantien for ungdommer som skal sikre at ungdommer har riktig kompetanse for arbeidsmarkedet. Dette er en ordning som skal sikre at ungdom får tilbud om utdanning, jobb eller praksisplass innen 90 dager.

- Det er en stor utfordring som jeg har ansvaret for. Ungdomsgarantien står høyest på min agenda nå. Jeg vil ha en dialog med ledelsen i alle Sveriges 291 kommuner om hvordan stat og kommune på beste måte skal kunne samarbeide for at alle unge, ikke minst dem som har hoppet av videregående skole, skal få en ny sjanse, og om hvordan kombinasjoner av utdanning og arbeid kan gi de unge mulighet til å ta eksamen og samtidig tjene litt egne penger.

Hvordan skal du få arbeidsgiverne med på laget?

- Jeg har begynt å treffe partene i arbeidslivet, for å ha en dialog med omkring ungdommene. Jeg er også der veldig optimistisk og tror at det skal gå å få til et samarbeid. Det som har manglet tidligere er en helhetløsning for arbeid og utdanning. Nå skal vi finne ut hvordan vi skal gå videre i samarbeid med partene slik at vi får løst problemet på riktig, sier arbeidsmarkedsministeren.

Her mener hun at generasjonsskiftet i kommunene som særlig vil merkes innenfor omsorgsyrkene, vil gi et ekstra dytt til å få til en avtale med kommunene:

- Vi har begynt å opprette ordninger for ungdommer som ikke har fullført utdanningen. De kan få en traineejobb i 75 prosents andel og utdanne seg i 25 prosent av tiden, til for eksempel et yrke som undersykepleier der behovet er stort.

Staten tar hele regningen, for både utdanning og lønn for jobben.

Dette er et forslag for å få ned ungdomsarbeidsløsheten som ligger i budsjettet, og som hun tror vil gå gjennom.

- Å finne på liksomjobber til ungdom samtidig som vi vet at vi snart har behov for arbeidskraft innenfor disse yrkene, er dårlig politikk.

Frykter fattigdom og sosial dumping

I regjeringserklæringen står det at dere vil styrke den svenske modellen. Er Europa en trussel mot den svenske modellen?

- Jeg syns vi etter hvert har fått en respekt for den svenske avtalemодellen. Den største trusselen er at forskjellene øker, at arbeidsløsheten er høy i mange land og at fattigdom brer seg i EUs medlemsland. Dette leder jo til sosial dumping, kan i hvert fall gjøre det. Fordi folk har så dårlige vilkår at de er villig til å arbeide for lave lønninger og dårlige vilkår. Så virkeligheten er en større trussel enn regelverket, selv om vi også har noe problemer der.

- Jeg vil starte en diskusjon med mine kolleger i EU om vi skal innføre en sosial protokoll slik at man også i EU-traktaten sikrer lønnstakernes rettigheter og de sosiale rettighetene på et nivå som er likeverdig med fri bevegelse. Det grunnleggende i EU-trakten, som er EUs grunnlov, er de fire frihetene. At de er beskrevet der gjør at de står veldig sterkt. De sosiale rettighetene har ikke samme juridiske status. Det skulle de kunne få ved hjelp av en sosial protokoll. Dette er noe jeg gjerne vil jobbe videre med sammen med mine kolleger i EU.

Et annet mål for regjeringen er at alle som jobber i Sverige skal ha samme lønns- og arbeidsvilkår. Hvordan vil du oppnå dette?

- Det er først og fremst to viktige ting: Ved offentlige oppdrag, som står for en tredjedel av all økonomi, skal man stille krav om kollektivavtale. Det krever en lovendring i Sverige som regjeringen er i ferd med å legge til rette for nå. Det andre er å gjøre en endring i Lex Laval som regulerer iverksettingen av utstasjoneringsdirektivet i Sverige. Der er min oppfatning at om vi ikke når hele veien frem, kan man styrke kollektivavtalens stilling og komme vesentlig lenger enn i dag.



Skab rum for kreativitet på arbejdspladsen

Drop at sende medarbejdere på kursus i kreativitet og prioritér i stedet kreative afbrydelser i arbejdsdagen. Sådan lyder et af mange råd fra Danmarks nye professor i kreativt lederskab, erhvervsmand og milliardær Christian Stadil.

NYHET

10.11.2014

TEKST: MARIE PREISLER, FOTO: ULLA MUNCH

Virksomheder i alle brancher kan og bør blive endnu bedre til at skabe rum for kreativiteten, fastslår Christian Stadil, nyudnævnt adjungeret professor i kreativt lederskab ved Center for Virksomhedsudvikling og Ledelse ved Copenhagen Business School.

- Kreativitet har tidligere været en luksus for de få men må og skal være en opgave for de mange. Kreativt lederskab skal gøde jorden for den bærende, stærke kreative ide, fastslog han ved sin tiltrædelsesforelæsning på Copenhagen Business School den 3. november 2014.



43-årige Christian Stadil er en af de mest markante og karismatiske yngre erhvervsledere i Danmark, og han er samtidig en af de rigeste. Han er nummer 23 på listen over rige danskere takket være konglomeratet Thornico, som han har skabt sammen med sin far men med Christian Stadil som enejer. På 15 år har far og søn skabt en milliardformue via opkøb og etablering af over 100 virksomheder inden for især fødevarer, teknologi, shipping, ejendomme, ejendomme og med mode- og sportsbrandet Hummel. Den samlede salgsværdi af Thornico nærmer sig seks milliarder kroner.

Christian Stadil er samtidig iværksætter, business angel og internationalt kendt for sin innovative ledelsesfilosofi og en markedsførings- og brandingtænkning, der har udløst en stribe priser og udmærkelser. Han bygger sin virksomhed på en grundfilosofi, han kalder Company Karma, der har som mål at skabe værdi ud fra et firedobbelt perspektiv: værdi for virksomheden, medarbejderne, kunderne og de sager, virksomheden tror på. Han er også medforfatter til flere bøger om ledelsesfilosofi, kreativitet og personlig udvikling, senest bogen "I bad med Picasso" om, hvordan kreative hjerner arbejder, og hvordan det kan omsættes i virksomheder og til økonomi.



Mange myter om kreativitet

Der er ifølge Christian Stadil mange sejlivede men myter om kreativitet, som det er vigtigt at punktere, når virksomheder vil stimulere kreativiteten:

- I modsætning til, hvad mange tror, har kreativitet ikke et guddommeligt udspring, og kreativitet er ikke forbeholdt genier. Kreative ideer opstår heller ikke bedst ved ensom grublen på et koldt loftskammer men opstår heller ikke tilfældigt og er ikke forbeholdt bestemte brancher og faggrupper.

Kreativitet kræver, ifølge den nyudnævnte professor, metodik og hårdt arbejde, og kreativiteten kan og skal understøttes ledelsesmæssigt i alle dele af en virksomhed. Det praktiserer han selv i Thornico - til trods for at koncernen med hans egne ord er noget så "old school" som et konglomerat, baseret primært på traditionelle forretningsområder som produktion og transport.

- Vi uddeler i Thornico hvert år en pris for årets bedste ide, og prisen tilfaldt senest en medarbejder fra regnskabsafdelingen, der har udviklet en ny, smart måde at holde styr på vores debitorer. Den type kreativitet er mindst lige så vigtig for virksomheden, som at kreativiteten blomstrer i designafdelingen og i forsknings- og udviklingsafdelingen, som traditionelt anses som de kreative.

Lad som om

Han har formuleret en række strategier til at arbejde med kreativitet på virksomhederne. Den måske vigtigste er at beslutte sig for at være kreative og at "lade som om", indtil kreativiteten begynder at indfinde sig:

- Vi skal beslutte os for at blive mere kreative. Lad som om, så skal kreativiteten nok begynde at vokse, siger han.

Til gengæld er han ikke tilhænger af metoden og udtrykket "at tænke ud af boksen", som ellers ofte associeres med kreativitet.

- Det er ikke brugbart at tænke for meget ud af boksen, når man arbejder med et produkt eller en organisation. Tænk i stedet kreativt på kanten af det format, der allerede eksisterer. At være kreativ kræver også rammer, lyder hans råd.

Det stimulerer også kreativiteten at sætte forskellige medarbejdergrupper sammen. Christian Stadil slår til lyd for differentierede medarbejderteams, hvor forskellige fag, køn, religioner, seksuel orientering og aldre er repræsenteret.

- Drop alderstyranni. Jeg har lige anbefalet ansættelser af en 70-årig med lige så meget energi som en 28-årig. Og jeg finder det dybt uinteressant at tale om kvinder kontra mænd på arbejdsmarkedet. Tal i stedet om kvinder og mænd.

Husk pausen

Lederen selv spiller også selv en meget vigtig rolle som bærer af en kreativ kultur. Som chef skal man erkende, at man sætter den følelsesmæssige trone i organisationen, pointerer han. Og en vigtig lederopgave er at sikre trykke medarbejdere, påpeger Christian Stadil og henviser til basal hjerneforskning:

- Det er basal neurologi, at vi flygter eller kæmper, når vi bliver bange, så management by fear er så død som disco, siger han.

Han slutter af med at slå fast, at kreativitet ikke kan forceres, og at den fordrer pauser – kreative brud – i arbejdsdagen.

- Virksomheder skal arbejde med at indbygge kreative brud i hverdagen. Glem alt om at sende medarbejdere på kurser i kreativitet men sørg for, at den kan opstå i dagligdagen, som derfor skal rumme gode pauser. Kreativitet opstår, når hjernen tænker langsomt efter at have arbejdet hårdt. Derfor er rygepauser gode – det skal også være legalt at holde pause uden at ryge.



Helle Thorning-Schmidt, Danmarks statsminister, tar over formannskapet i Nordisk ministerråd fra årskiftet. Her med Stefan Löfven, statsminister i Sverige.

Arbeid først på agendaen under nordisk statsministersmøte

Fjerne grensehinder mellom landene og øke investeringene for å skape jobber er blant nordiske statsministers felles visjoner. De vil også bygge videre på Norden som merkevare, sa nordiske statsministere under Nordisk Råds sesjon i Stockholm.

NYHET

28.10.2014

TEKST: BERIT KVAM, FOTO BJÖRN LINDAHL

- Vi har snakket mye om hvordan vi kan investere for å få flere jobber, sa Sveriges statsminister Stefan Löfven.

- Det er en utfordring vi deler med resten av EU, men vi har fundert over hva som er mulig å gjøre innenfor rammen av Norden. Vi ser ikke investeringer som en motsetning til å ha

orden i statens finanser, vi ser det som et verktøy for å komme videre. Hvis vi ikke investerer og satser på fremtiden, vil det ikke være noen finanser å holde rede på, og da blir det heller ikke noen jobber. Så her har vi alle samme oppfatning og samme strategi.

Da de fem nordiske statsministre Stefan Löfven fra Sverige, Helle Thorning-Schmidt, Danmark, Alexander Stubb, Finland, Sigmundur David Gunnlaugsson, Island, og Erna Solberg fra Norge, møtte pressen, var samstemmigheten i uttalelsene og visjonene for fremtiden fremtredende.

- Norden taler mer og mer med en stemme, konstaterte Finlands Alexander Stubb.

- Det skjer både i det europeiske samarbeidet og i FN. Det er mange som ser til Norden, derfor er det viktig å bruke dette momentum til å bygge videre på Norden som merkevare.

Å fjerne grensehindre i det nordiske arbeidsmarkedet, er en av grunnpillarene i det nordiske samarbeidet og har stått på agendaen gjennom det 60 år lange samarbeidet på arbeidslivsområdet. Dette var også et av spørsmålene som opptok statsministre på denne samlingen.

- Vi har drøftet grensehindringene nøye, og Danmark er opptatt av dette. Arbeidet mot grensehindre er en av satsingene under det kommende danske formannskapet i Nordisk ministerråd, sa Helle Thorning-Schmidt til Arbeidsliv i Norden.

Hun understreket videre betydningen av å få i havn forhandlingene som pågår om en frihandelsavtale mellom EU og USA: The Transatlantic Trade and Investment Partnership (TTIP).

- For å få fart på økonomien er det viktig å få en frihandelsavtale med USA. Det vil bety økt vekst i Europa.

Nordisk Råds 66. sesjon fant sted i Stockholm siste uken i oktober. Arbeid, utdanning og integrering var blant temaene på agendaen. 39 ministre fra de fem landene og fra de selvstyrte områdene Åland og Færøyene deltok i tillegg til delegasjoner fra de nasjonale parlamentene.

Direkt från Nordiska rådet: Fångad i maktens korridorer

Det finns en fråga som engagerar alla delegater och journalister som bevakar Nordiska rådets session i Stockholm: Hur hittar man i Riksdagshuset? Vi känner oss alla fångade i maktens korridorer.

KOMMENTAR

28.10.2014

TEXT OCH FOTO: BJÖRN LINDAHL

-Pressrummet? Både vakter och anställda skakar på huvudet.

-Det här huset är en labyrint, säger en vakt som i alla fall pekar oss i rätt riktning.

Det är inte den sämsta omgivningen att förvilla sig. Har man väl passerat vakten vid ingången står dörren till alla kontor öppna. En spion skulle kunna hitta många intressanta dokument. Själva noterar vi att det hänger en alldeles utmärkt variant av Prins Eugens kända målning Molnet på en av väggarna.

Det är ett hus som är förvirrande både för att det finns en östlig och västlig del som har identisk planskiss, men där man inte ser i vilken av dem man befinner sig. Men det är också förvirrande i sin blandning av gammalt och nytt. Suckande hissar med gallerdörrar konkurrerar med moderna rulltrappor.

När vi avverkat presskonferensen med statsministrarna – som hölls i Rosenbad, där regeringen sitter och ett möte med de parlamentariska partigrupperna i Riksdagen är det dags för en lunch där professor Lars Calmfors ska förklara Den Nordiska Modellen – även den en labyrint för dem som vill beskriva den.

- Den nordiska modellen är inte så lätt att definiera, säger Lars Calmfors, som placerats framför en målning i psykedeliska färger.



- Men för mig handlar det om en kombination av hög levnadsstandard och en jämlik fördelning av den.

Att de nordiska länderna har så små löneskillnader beror inte på att skatter används för att utjämna skillnaderna, betonar han. Nej, det är marknadslönerna innan skatt som är så lika.

- Det beror i sin tur på att fackföreningarna är så många och att uppslutningen om dem är så hög.

Lars Calmfors hör till forskarna som skrivit det som kallas för ETLA-rapporten om den nordiska modellen. Den presenterades i Reykjavik under 60-årsjubileet av den fria nordiska arbetsmarknaden.

Som alltid när man hör på en som verkligen kan sitt ämne lär man sig något nytt. Som att inspirationen till de svenska jobbskatteavdragen – som gynnar de som har lägst lön mest – kom från USA.

- Det var Bill Clinton som införde dem och i USA ses avdragen som en del av den vänsterliberala politiken. I Sverige var det tvärtom de högerliberala som omfamnade dem.

Innebär jobbskatteavdragen ett hot mot den nordiska modellen eller är de tvärtom något som låter sig förenas med den?

Lars Calmfors vill inte gå så långt som att kalla det ett hot, men däremot en utmaning:

- Tack vare jobbskatteavdragen får löntagarna en förbättrad inkomst. Det sker utan att de behöver slåss så mycket för löneökningarna. Det är därför facket inte gillar avdragen, hela deras raison d'être är ju att slåss för högre löner. Dessutom ökar skillnaderna mellan dem som har ett jobb och de som är arbetslösa. Sverige är inte längre generös mot de arbetslösa – men det kommer nog ändras med den nya regeringen.

- Dessutom måste avdragen finansieras. De kostar mycket pengar som måste tas från den övriga välfärden.

Vi förväntar oss nästan att få liknelsen om tårtan som måste delas, som ekonomerna brukar älska.

Då kommer Ashraf Awassi med bakgrund från Palestina in med en praktfull tårta med den nordiska svanen på.



- Det har varit ett helvete hur vi skulle få den tårtan. Det har säkert gått tusen mail fram och tillbaka om den, suckar Ralph Hermansson från Riksdagens informationstjänst.

Men tårtan smakar gott. Ashraf Awassi lyser upp när han får höra att vänstergruppen i Nordiska rådet föreslagit att hela Norden ska erkänna Palestina, inte bara den svenska regeringen. Den konservativa gruppen tycker att det är ett sidospår, liksom debatten om en nordisk förbundsstat.

- Den debatten kan föras i en studentförening, säger Lars Barfod, som leder den konservativa parlamentarikergruppen.

Själva står vi inför nästa problem – att hitta tillbaks till pressrummet igen.