

Nyhet

Arbetslivsfrågor marknadsanpassas

Kommentar

Leder: Behov for å begrense det grenseløse arbeidslivet

Portrett

Arbeidstid, hett tema på tilsynsdirektørens bord

Tema

Det gränslösa arbetet kan ge kraftig ökning av antalet utbrända

10. Februar 2011

Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 1/2011

Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 1/2011

Tema: Den bærbare arbeidstiden



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: Behov for å begrense det grenseløse arbeidslivet.....	3
Det gränslösa arbetet kan ge kraftig ökning av antalet utbrända	4
Onlinekultur ændrer spillereglerne på arbejdspladsen.....	7
Snabbväxande finskt IT-företag: Fritiden räddas av mindre byråkrati.....	9
Arbetslivsfrågor marknadsanpassas	11
Arbeidstid, hett tema på tilsynsdirektørens bord .	12
Jobbet først för nyanlända till Sverige	15

Leder: Behov for å begrense det grenseløse arbeidslivet

Når arbeidstid og fritid glir over i hverandre kan det ha uønskede konsekvenser. Arbeidsliv i Norden setter Den bærbare arbeidstiden i fokus. Hvordan skal vi håndtere gråsonen mellom arbeidstid og fritid?

KOMMENTAR

07.02.2011

AV: BERIT KVAM

En av tre norske arbeidstakere blir kontaktet av jobben utenom arbeidstid hver uke eller oftere. Det viser tall fra Statistisk Sentralbyrås levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø som Arbeidsliv i Norden presenterer.

I artikkelen Onlinekultur endrer spillereglene på arbeidsplassen viser en spørreundersøkelse blant danske fagforeninger at det grenseløse arbeidsliv er en økende bekymring.

Den danske fagforeningen for jurister og økonomer, Djøf, har gjort en undersøkelse som viser at hvert tredje medlem opplever at grensene mellom arbeid og privatliv flyter sammen på grunn av utbredt selvledelse og muligheten for å arbeide hjemme om kveldene, i helger og i ferier. Mange ser det som en fordel med en slik økt fleksibilitet. Men det er også en kilde til stress, og langvarig stress uten tid til restitusjon, kan gå på helsa løs, går det frem av artikkelen Det gränslösa arbetet kan ge kraftig ökning i antalet utbrända. De danske fagforeningene synes det er vanskelig å gi standardråd om tiltak for å begrense det grenseløse arbeidslivet. Djøf oppfordrer medlemmene til å inngå kollektive avtaler på arbeidsplassen, og sier at spørsmålet om balanse mellom arbeid og fritid bør være en del av medarbeidersamtalen.

Arbeidstidsordningene er under press, sier direktøren for Arbeidstilsynet i Norge i portrettet. Hensynet til fleksibilitet og hensynet til helsa kan ofte være på kollisjonskurs. Ett av de vanskeligste spørsmålene er nettopp å få en oversikt over hvor mye akademikere egentlig jobber utenom avtalt arbeidstid. Samtidig, sier hun, er arbeidstilsynet et arbeidstilsyn og ikke et livstilsyn. Hva folk gjør på fritida er deres sak.

Arbeidstid og fleksibilitet er i fokus også i det nordiske samarbeidet. I artikkelen Arbetslivsfrågor marknadsanpassas annonseres det at det skal holdes en nordisk konferanse om tema i oktober.

Forfatteren av "Det gränslösa arbeidsliv" fra Copenhagen Business School, synes fagforeningene gjør en slett jobb når det gjelder å hjelpe medlemmene til å lede seg selv. Samtidig hevder han at ledere som overlater til medarbeiderne å sette grenser, lar folk i stikken. Hans budskap er at virksomheten må utforme klare mål og at lederne må gjøre det legitimt å si nei til oppgaver.

Det er gråsonen som kan spille oss et puss og gi helseskader på sikt. Derfor må delelinjen tydeliggjøres.

Kanskje er det rett som det finske IT-foretaket som bare vokser og vokser sier: Arbeidstiden er 7 1/2 time.



När är ett telefonsamtal privat och när är det jobb? Vi är tillgängliga hela tiden - både privat och i arbetet. Men har det sitt pris?

Det gränslösa arbetet kan ge kraftig ökning av antalet utbrända

Det har uppstått en gråzon mellan arbete och fritid. Den gamla drömmen om åtta timmars arbete, åtta timmars fritid och åtta timmars sömn blir allt svårare att uppnå när smarttelefonen pockar på uppmärksamheten, kollegor arbetar i andra länder och ett kvällspass måste till för att beta av eposthögen.

TEMA

07.02.2011

TEXT OCH FOTO: BJÖRN LINDAHL

- Förut handlade det om att vara "on time". Nu handlar det om att vara "on-line", säger den norske arbetsmiljöforskaren Asbjørn Grimsmo på Arbeidsforskningsinstituttet i Oslo.

Han varnar för att det gränslösa arbetet kan komma att få stora hälsomässiga konsekvenser i framtiden. Det främsta skälet till det är att det finns ett klart samband mellan hur mycket man arbetar och hälsan.

- Har du en arbetsvecka som är längre än 50 timmar, så ökar också sannolikheten för att man får problem med hälsan senare.

I den senaste norska arbetsmiljöundersökningen, som gjordes 2009 av Statistisk sentralbyrå, har för första gången en fråga tagits med om hur ofta de som jobbar kontaktas av sin arbetsgivare på fritiden.

- Fyra procent säger att det sker varje dag och nästan en tredjedel säger att det sker minst en gång i veckan.

Eftersom det är första gången frågan ställs går det inte att säga om anställda blir mer eller mindre störda av arbetet än tidigare. Man vet inte heller varför den anställda kontaktas, vilket har stor betydelse för den stress kontakten skapar. Mer om det längre ned - men först en situationsbild:

Genom att pussla ihop olika nordisk statistik är det lätt att se att det som kallas för det ”gränslösa arbetet” blivit vanligare. Det vill säga att arbetet inte längre sker inom klart definierade arbetstider eller inom vissa lokaler.

Fler jobbar olika tider

2001 arbetade fortfarande cirka 80 procent av såväl kvinnor som män endast dagtid i Sverige. Nu har andelen sjunkit med 15 procent, till 65 procent, visar den svenska arbetsmiljöundersökningen för 2009 som Statistiska Centralbyrån gjort.

Fler använder dator i jobbet

Det har skett en dramatisk ökning av andelen som använder datorer i arbetet. För kvinnor är det nästan en fördubbling från 36 procent 1991 till 70 procent år 2005. För män är motsvarande ökning från 41 procent till 68 procent. Skillnaden mellan könen har försvunnit.

Fler kan utföra arbetsuppgifter var som helst.

Med Internet kan allt fler koppla upp sig och utföra arbetsuppgifter hemifrån eller på resa. Detta förstärks ytterligare av smarta telefoner och sociala medier. Det går att skicka och svara på meddelanden på många olika sätt. Bara tio procent av tiden en smart mobil används handlar om telefonsamtal. Resten av tiden används för olika tjänster på Internet, som att läsa epost och vara på FaceBook, eller för att använda den till spel, som kartbok eller använda någon av de hundratals små program som finns, så kalade appar.

Allt mer av arbetet sker ”realtime”

Nyhetsflödet har blivit konstant och allt fler verksamheter pågår 24/7, som det brukar heta på engelska. 24 timmar om dygnet, sju dagar i veckan. Det gör att behovet för att kontakta medarbetare och ledare ökar. Många företag ger kunderna möjlighet att skicka klagomål via Twitter, som ska besvaras så snabbt som möjligt.

Allt fler förväntas vara tillgängliga hela tiden – både jobb och privat

Allt fler väljer, eller har bara råd att ha en telefon. De väljer bort fasttelefonen och har bara en mobiltelefon eller smarttelefon. Ofta finansieras den dessutom av arbetsgivaren, som vill försäkra sig om att alla anställda ska vara tillgängliga. På engelska talas det om ”Generation Standby”, som aldrig kopplar av varken arbetet eller fritiden helt. De är ”online” den största delen av dygnet, bortsett från när de sover.

Inte bara negativa sidor

Asbjørn Grimsmo poängterar att det inte bara är negativa sidor med den nya tekniken. Den ger också en större flexibilitet och trygghet. Vi kan själva i högre grad välja när och var vi vill utföra ett arbete.

- Det sker en individualisering av arbetet. Vi anställs inte för att arbeta ett visst antal timmar utan för att utföra en viss uppgift. Arbetet knyts tätare till dig och din förmåga.

- Det ger större möjligheter att bli sedd och att få beröm för det man gör, men det gör också en person mer sårbar om det inte går som planlagt. I projektarbeten kan det vara mycket svårt att säga nej till kollegor.

Individualiseringen gör att de anställda också förväntar att de själva ska ha ansvaret för att reglera sin egen arbetstid och att kunna använda Internet som de själva vill. Enligt en undersökning som Internetsäkerhetsföretaget Clearswift gjort skulle en femtedel av dem som tillfrågades inte acceptera ett jobb där de inte hade tillgång till FaceBook och Twitter på jobbet. Bland 25-34-åringarna svarar 57 procent att de uppdaterar sitt sociala nätverk, skickar privat e-post eller handlar på nätet under arbetstiden. 66 procent av de anställda säger samtidigt att de kompenserar för denna aktivitet genom att arbeta längre eller på lunchen.

Många jobbar på fritiden

Att arbeta övertid är inte nytt. Den svenska arbetsmiljöundersökningen visar att andelen sysselsatta som är tvungna att dra in på luncher/arbete över/ta med jobb hem varje vecka har legat relativt stabilt. Andelen gick till och med ner från 37 till 36 procent för alla yrkesgrupper från 2007 till 2009. Men det kan bero på lågkonjunkturen. De yrken där flest anställda måste använda fritiden för att klara av jobbet är inom ledningsarbete i stora och medelstora företag samt drift- och verksamhetschefer. Där är andelen 68 respektive 67 procent.

Men det finns en yrkesgrupp där förhållandet är ännu värre: Grundskolelärare. Där är det 69 procent som måste använda fritiden för att hinna med arbetet och bland kvinnor hela 72 procent.

I Danmark har man studerat hur många som har minst sju timmars hemarbete med datamaskin varje vecka.

Gymnasielärare kom högst i den undersökningen, 51 procent, medan det bland egna arbetsgivare inom service och industri var 40, respektive 37 procent som hade så mycket hemarbete.

Här var andelen bland folkskolelärare markant lägre än i den svenska undersökningen – 27 procent. Men det kan förstås också betyda att denna grupp lärare rättar prov för hand, istället för i en dator.

”Sådan är kulturen”

Det är inte för att tjäna mer pengar eller för att imponera på ledningen som de undersökta grupperna arbetar hemma. 40 procent gjorde det för att ”man inte kunde hinna med arbetet på 37 timmar” medan 45 procent svarade att de gjorde det för att ”sådan är kulturen på vår arbetsplats.”

Men låt oss återgå till den fråga vi ställde inledningsvis – varför är det farligt om arbetsgivaren kontaktar en på fritiden? Är det så mycket att bråka om?

Asbjørn Grimsmo svarar med att först berätta en anekdot:

- Inom forskningen talar man om något som kallas för Zeigarnik-effekten. Namnet kommer av en rysk psykolog, Bluma Zeigarnik, som under ett restaurangbesök med sina kolleger upptäckte att en servitör kom ihåg beställningar som ännu inte betalats bättre än de som han fått pengar för. Sällskapet bad om att få dela räkningen, men upptäckte efteråt att det var något fel med räkningen. När de då frågade servitören hade han inget minne alls av vad de hade ätit.

Olösta frågor stressar mest

- På samma sätt är det med olösta problem. Om ditt jobb ringer upp med en akut fråga som inte blir löst under samtalet så ligger det och mal i bakhuvudet, ungefär som när man letar efter ett svar i ett korsord och vaknar upp mitt på natten med det.

- När jobbet ringer kommer man snabbt in i jobbmodus, men stressnivån tar lång tid innan den sjunker tillbaka. Störs man för ofta får man inte den sammanhängande vila som behövs.

Det är därför inte bara antalet kontakter, utan vilken sorts kontakt arbetsgivaren tar.

- Det vi kan se en tendens av i det material som ligger i arbetsmiljöundersökningen är att de som kommer hem från jobbet och är psykiskt utmattade också ligger högt på skalan över dem som ofta kontaktas av arbetsgivaren på fritiden.

Det handlar förstås också om vilken situation den anställda är i när kontakten sker. Ett samtal under en familjemiddag är mer stressande än om man är ensam hemma. I Danmark har en rad frågor ställts som tar upp den problematiken:

Frågor om arbete och privatliv

Skär det att det är en konflikt mellan ditt arbete och privatliv, så att du helst skulle vara "på bägge platserna samtidigt"?	38*
---	-----

Känner du att ditt arbete tar så mycket av din energi att det går ut över privatlivet?	42
--	----

Känner du att arbetet tar så mycket av din tid att det går ut över privatlivet?	31
---	----

* de som svarar "alltid eller ofta"

Vad kan göras åt problemet?

Många upplever att det är en konflikt mellan arbete och fritid. Andra kanske tar det som självklart att de också ska stå till disposition under fritiden, eftersom kulturen på arbetsplatsen är sådan. Men de riskerar lika fullt att bli utbrända en gång i framtiden. Men hur ska man göra något åt problemet? Ska facket tvinga arbetsgivarna att betala för varje gång de kontaktar en anställd på fritiden?

- Nej, jag är skeptisk till att göra det till en ekonomisk fråga, eftersom det leder till att varken arbetsgivaren eller den anställda tar itu med problemet. Det är som ett smutstillägg – den anställda vill inte att det rensas upp, eftersom han då får mindre betalt, svarar Asbjørn Grimsmo.

- Då är det bättre med kompensation i form av mer fritid, just för att kunna få den återhämtning som behövs.

Onlinekultur ændrer spillereglerne på arbejdspladsen

Det grænseløse arbejdsliv stiller nye krav til ledere, medarbejdere og fagbevægelse. Ellers knokler medarbejderne, til de segner.

TEMA

07.02.2011

TEKST: MARIE PREISLER

Hvornår er det arbejde at sende en mail og at skrive et indlæg på Facebook? Det får medarbejdere og ledere stadig sværere ved at svare på i takt med, at arbejde og privatliv flyder sammen. Heller ikke fagbevægelsen har enkle svar men efterlyser tydelig ledelse og klare aftaler på arbejdspladsen.

Marianne Boje Andersen er udviklingskonsulent i Ingeniørforeningen i Danmark (IDA) og ekspert i psykisk arbejdsmiljø. Når hun holder oplæg for ingeniører om risikoen ved det grænseløse arbejdsliv, styrter alle kursusedtagere i pausen ud for at tjekke tjekke mobilbeskeder og mails.



- Vores medlemmer er teknologifreaks. De har den nyeste model i smartphone og applikationer, der gør dem online med jobbet og hele verden hele tiden. Samtidig gør de tekniske vidundere det endnu sværere at hive det mentale stik ud og være nærværende og afslappet og nærværende i fritiden med familien. Det er et enormt dilemma, siger hun.

Højtuddannede akademikere er også vilde med fleksibel arbejdstid og nem opkobling til jobbet, men oplever ligeledes, at prisen er høj. Djøf er fagforening for blandt andre jurister og økonomer, og ni ud af ti djøf-medlemmer har opkobling til jobbet hjemmefra. Fagforeningens seneste store undersøgelse af medlemmernes balance mellem fritid og job viser, at hver tredje oplever, at grænserne mellem arbejde og privatliv flyder sammen på grund af udbredt selvledelse og muligheden for at arbejde hjemme om aftenen, i weekenderne og i ferierne ved hjælp af hjemmeopkoblinger og mobil.

Ingen entydige råd

Næsten tre ud af fire svarer, at de arbejder mere hjemme end ellers på grund af opkobling og mobil. To ud af tre vurderer, at det giver bedre balance. Men andelen, der er generet af de flydende grænser, er stigende, og manglende balance mellem arbejde og privatliv – kampen for at nå det hele – er stressfaktor nummer et.



- Der er en stor dobbelthed i det her. Medlemmerne oplever det som en kæmpe fordel at have frihed til at gå tidligt og klare nogle opgaver om aftenen, når børnene sover. Men flere end tidligere er opmærksomme på, at medaljen har en bagside, siger Lisbeth Kjersgård, chefkonsulent i politisk afdeling i Djøf.

Nyere stressforskning viser, at det er de samme faktorer, der stresser og begejstrer videnarbejdere. Både Djøf og IDA vurderer, at det derfor er svært at give medlemmer entydige råd om, hvad de skal gøre for at undgå stress. Forbundene opfordrer arbejdspladserne til at tage arbejdskulturen op til debat.

- At slukke arbejdsmobilen derhjemme er et godt råd, men ingen vil overholde det, hvis kulturen tilsiger noget andet. Derfor er hver enkelt afdeling nødt til at diskutere, hvad de vil leve med, og hvad der skaber stress, siger Marianne Boje Andersen.

Også Djøf opfordrer til at indgå kollektive aftaler på arbejdspladsen. Samtidig bør det være et fast punkt ved medarbejderudviklingssamtaler, at lederen spørger ind til medarbejderens balance mellem arbejde og fritid. I det hele taget betyder det grænseløse arbejdsliv en række nye, vigtige ledelsesopgaver, vurderer Lisbeth Kjersgård:

- Der er ingen standardråd, så det er en stor og vigtig opgave for chefer at hjælpe deres medarbejdere til at finde en god balance og at være gode rollemodeller. Mange chefer sender mails sent om aftenen og i weekenden. Det får mange af vores medlemmer til at føle, at der er en forventning om, at de også skal være på og svare. Over halvdelen af vores medlemmer siger direkte, at det er karrierefremmende. Samtidig føler flertallet sig både direkte og indirekte pressede af chefen til at arbejde mere, end de ønsker.

At sende mails om aftenen er dog ikke nødvendigvis et problem, hvis der er en klar aftale og hvis lederen og medarbejderne afstemmer forventninger, mener Lisbeth Kjersgård. Problemet opstår, når der ikke er klarhed.

Ud med følelederen

At det grænseløse arbejdsliv stiller nye krav til lederne, mener også Anders Raastrup Kristensen, ph.d. og adjunkt på Copenhagen Business School. Han forsker i ledelse af selvledende medarbejdere og har netop udgivet bogen "Det grænseløse arbejdsliv", hvor han erklærer "føle-lederen" død og erstattet af en leder, der udstikker klare mål.



- I nogle år har det været moderne blandt ledere at lade medarbejderne selv mærke deres grænser. Men denne føleledertype lader sine medarbejdere i stikken og skader samtidig virksomhedens produktivitet, for ofte mærker medarbejderen først sin grænse, når den er overskredet. Samtidig står medarbejderen selv med hele ansvaret og kan opleve sig som en personlig fiasko, hvis det ikke lykkes at sætte grænser, siger Anders Raastrup Kristensen.

I sin bog anbefaler han et kursskifte: Ud med princippet om at den enkelte skal sætte grænser. Ind med klare mål, udstykket af virksomheden.

- Lederen skal melde klart ud, hvad der er vigtigst, udfordre medarbejderne på deres prioritering og gøre det legitimt for dem at sige nej til opgaver, der ikke følger de opsatte mål, siger Anders Raastrup Kristensen.

Dér er lederne dog langt fra endnu. Kun hver tiende medlem af Djøf oplever i høj grad, at der er opsat klare mål og prioriteringer for deres arbejde, viste den seneste balanceundersøgelse i 2008.

Også fagbevægelsen skal finde nye veje i arbejdet for medlemmer med grænseløst arbejdsliv, mener Anders Raastrup Kristensen.

- Fagbevægelsen har med stor succes sat temaet arbejdsliv-familieliv på dagsordenen men har endnu ikke så mange kvalificerede bud på, hvordan de kan hjælpe medlemmerne til at lede sig selv. Det er også svært, for disse nye udfordringer kan ikke løses på traditionel vis via overenskomster og firkantede regler. En af vejene er flere tilbud om personlig rådgivning af den enkelte medlem, siger han.



Snabbväxande finskt IT-företag: Fritiden räddas av mindre byråkrati

Kortare väg från idé till produkt och krav på snabbare avkastning vid investeringar kännetecknar mjukvarubranschen i dag. Det finländska företaget Houston Inc. hävdar att ekvationen går ihop med 7,5 timmars arbetsdagar och en arbetstakt som inte leder till utbrändhet.

TEMA

07.02.2011

TEXT: CARL-GUSTAV LINDÉN FOTO: CATA PORTIN

Med en gång får man en känsla av att den snabbpratande Tomi Ruotimo och hans företag inte är som de andra. Det första mötet med kunden är en 90 minuter lång introduktion kallad Harakiri där ledningsgruppen får höra den grymma sanningen om det egna företags usla projektmodell. Om kunden inte är nöjd med det första intrycket, ja då är det bara att riva räkningen. Om projektet går vidare men kunden inte är nöjd med programvaran kan kontraktet sägas upp i samma sekund och kunden får en gratisresa till Niagarafallet som tröst.

Listan över kundreferenser visar att det åtminstone finns några som inte kommit iväg för att titta på vattenfallet ännu. Houston utvecklar digitala tjänster för banker, medieföretag, teleoperatörer.

- Nu håller vi på att penetrera den offentliga sektorn vid sidan av våra nyckelkunder.

Onödig dokumentation

Bolaget har fyrtio anställda växer så det knakar. Januari var en av de mest intensiva månaderna hittills med tio nyrekryteringar. Med en årlig tillväxt på över femtio procent sätts personalens uthållighet på spel, men chefen hävdar att Houstons anställda är effektivare per timme än någon konkurrent i och med att de inte behöver ägna sig åt tidsödande och oftast onödig dokumentation av projekt.



Dokumentation, budgetering, testperioder, kalkylblad – de är alla ord som får Houstonchefen att gå upp i varv. Ledarskapsverktyg som uppfanns för mer än 100 år sen har enligt honom ingen plats i dagens värld. Ruotimos ledarskapsstil är intuitiv, säger han, och motsätter sig ”ingenjörskivet Excel-ledarskap”.

Allt handlar om lönsamhet och ständig förbättring. Programutvecklingen körs som sprintlopp med deadline varannan vecka. Teamen ute hos kunderna prioriterar hårt och börjar alltid med de åtgärder som ger bäst avkastning.

- Med smidig strategi kan man göra en u-vändning om marknaden så kräver”, säger Ruotimo och det sammanfattar rätt väl utmaningen för Houston. Att utveckla mjukvara ska inte vara bundet till långsiktiga planer utan måste ta i beaktande behov av förändringar som dyker upp på vägen. Samma filosofi gäller budgetering: budgetplaneringen är ett otyg som binder folk för mycket.

Tomi Ruotimo har anammat ”agil systemutveckling”, dvs. lätttrörliga metoder för utveckling av mjukvara med fokus på affärsnyttan. Agile är engelska och betyder smidig, vig, lätttrörlig och hela filosofin finns samlad i ett amerikanskt manifest från 2001. Där poängteras:

- Individer och interaktioner framför processer och verktyg
- Fungerande programvara framför omfattande dokumentation
- Kundsamarbete framför kontraktsförhandling
- Anpassning till förändring framför att följa en plan

Själv var Tomi Ruotimo under många år företagare i Skottland, England, Tyskland, Saudiarabien innan tiden 2004 var mogen för att komma tillbaka till Finland. Även om hjulen snurrar som besatta hävda Tomi Ruotimo att det är 7,5 timmars arbetsdag som gäller för de anställda. Själv då?

- Jag hade ett kundmöte i går som slutade vid midnatt. Sen låg jag och läste till 3-4 på morgonen. Jag läser massor av böcker.

Tio procent av tiden på egna projekt

Så hur fungerar personalpolitiken i ett företag med närnsynt fokus på affärsnyttan? De anställda på Houston Inc får använda tio procent av tiden till sina egna projekt, inte lika my-

cket som på Google – 20 procent – men ändå något av en revolution i den finländska programvarubranschen. Google är utan tvekan en av förebilderna även om Tomi liknar sökjätten vid kommunistpartiet i Kina: i någon mening liknar alla kommunister varandra utan att vara direkta kopior. Det finns utrymme för variation. Ständig förbättring är ett annat arv från Google, men det kallas ”The Houston Way”.

Kvinnor får mer

Folk rekryteras oftast från konsultföretaget Accenture, unga diplomingenjörer som fått en kvalificerad utbildning i det amerikanska företagets tjänst. Tomi skämtar om det här och menar att Accenture har blivit en utbildare för Houston Inc eftersom 85 procent av alla anställda har kommit den vägen.

- Det är väldigt många män. Jag vill få in mer kvinnor och nu har vi bara fyra kvinnor.

Hur ska då det gå till?

Ett lockbete är lönen. Kvinnor får 20 procent högre lön än män på Houston Inc.

Utöver det lockar företag med allehanda aktiviteter, från pulkaåkning med ärtsoppa för hela familjen till VIP-kort till restauranger, iPhones, Mac-datorer, den mest täckande sjukförsäkringen, kultursedlar, förmåner vars värde hamnar på 500 euro per månad.

Organisationen är platt

- Jag är den enda chefen här.

De anställda har utvecklingssamtal två gånger per år där de uppmanas att söka sig till kurser och seminarier, läsa böcker och komma framåt i karriären.

- Uppgiften i utvecklingssamtalen är att sätta in pinnar i stegen.

De som lämnar firman brukar oftast grunda egna företag, men Tomi anser att det då mer handlar om att förverkliga en livsdröm och uppnå frihet än att faktiskt göra något som skapar tillväxt.

- Det handlar om företag där man vill förverkliga sig själv. Jag lever, alltså har jag ett företag. De tror sig vara företagare, men de är näringsidkare: a one man show.

Arbetslivsfrågor marknadsanpassas

Huvudtema för Finlands ordförandeskap i Nordiska ministerrådet är klimatfrågor som alla sektorer skall vara involverade i. På arbetslivssektorn skall man under 2011 fokusera på globaliseringssamarbete, gränshindersamarbete, ungdomar, arbetsmarknadens kommande kompetensbehov, förlängning av arbetskarriärer och förebyggande av arbetsolyckor.

NYHET

04.02.2011

TEXT: CARL-GUSTAV LINDÉN

Eftersom den ekonomiska osäkerheten fortsätter och globaliseringens krafter inte har avtagit vill ordförandelandet hålla ett öga på arbetskraftens kunskapsbehov samt användning och rekrytering av utländsk arbetskraft. Oron för en snabbt åldrande befolkning är också stor i Finland där befolkningspyramiden inte på samma sätt som i övriga Norden ändras genom invandring. Därför är kampanjen för att få folk att stanna längre i arbetslivet så viktig där.

Mot bakgrund av globaliseringen är det även viktigt att arbetet med att avskaffa gränshinder i Norden fortsätter. En ny expertgrupp tillsatt av ministerrådets arbetslivs- samt social- och hälsosektorn ska analysera cirka fyrtio olika fall av diskriminering inom socialförsäkringen, allt från handikappfrågor till arbetslöshetsersättning för att kunna presentera en rapport för Nordiska ministerrådet vid årsskiftet.

- Vi måste få bort många av hindren, men lagstiftningen är ofta anhängig av EU-rätten vilket ställer frågan om vilket det nordiska utrymmet är, säger överinspektör Aila Tommola-Kruse som leder den nordiska ämbetsmannakommittén för arbetsliv.

Unga utan jobb

Arbetet med att bekämpa ungdomsarbetslösheten fortsätter också under finländsk ledning. I november hölls ett arbetsministermöte i Louisiana, då Danmark var ordförande. Där diskuterade ministrarna med arbetsmarknadens parter och Ungdomens Nordiska råd arbetsmarknadsläget bland ungdomar i de nordiska länderna (Läs: Nordisk arbetsministermöte: Vendepunkt i ungdomspolitikken). Preliminärt i slutet av maj är det dags för ett två dagar långt expertseminarium om ungdomarnas situation i Helsingfors där problem och åtgärder ska diskuteras utifrån syftet att hitta modeller som fungerar. Sysselsättningen av unga ska främjas, utbildningar av hög kvalitet utvecklas tillsammans med livslångt lärande, näringslivets kompetensbehov ska tidigare förutses och mobiliteten på arbetsmarknaden ökas så att folk söker sig dit där jobben finns.

Årets andra höjdpunkt blir en konferens om arbetstidsarrangemang och flexibilitet i Helsingfors i oktober.

- Arbetstiderna kan användas på så många olika sätt. Arbetstidsarrangemangen kan bidra till förlängning av arbetskarriärer och i tider av ekonomisk kris är de en buffert mot ökande arbetslöshet. Bekymret är hur man ska tillfredsställa både arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov av nya arbetstidsarrangemang.

Både Finland och Danmark har riksdagsval i år så möte på ministernivå blir det först mot slutet av året. Temat är ännu öppet.

- Den ekonomiska situationen har börjat se ljusare ut efter recessionen så eventuellt skulle det vara dags att ta upp hur vi kan bekämpa den strukturella arbetslösheten.

Aila Tommola-Kruse har arbetat med nordiska frågor ända sedan slutet av 1980-talet, bland annat vid ministerrådssekretariatet i Köpenhamn. Till sin glädje har hon på sistone noterat att intresset för den nordiska modellen ökar i världen. När världens ekonomiska och politiska elit möttes vid Davos-mötet i januari gick diskussionen het om hur ekonomisk tillväxt och välfärd kan kombineras. Uppmärksamheten kan ge det multilaterala diskussionerna i norr en välbehövlig knuff.

- Det här kan öka intresset för det nordiska samarbetet även här i Norden, säger Aila Tommola-Kruse.

Läs: Nordisk arbetsministermöte: Vendepunkt i ungdomspolitikken



Arbeidstid, hett tema på tilsynsdirektørens bord

Ingrid Finboe Svendsen drømmer om å skape et masseengasjement for arbeidsmiljøet. Tiltak mot sosial dumping har gitt Arbeidstilsynet mye oppmerksomhet, men bredden i tilsynets arbeid må bli tydeligere synes direktøren for Arbeidstilsynet i Norge. Det mener hun Facebook kan bidra til.

PORTRETT

03.02.2011

TEKST: BERIT KVAM FOTO: ARBEIDSTILSYNET

- Drømmen er at flere skal tenke at arbeidsmiljøet er viktig, og at flere skal få bedre kunnskaper om kravene til et godt arbeidsmiljø. Arbeidsmiljøet er det som vi arbeidstakere er en del av hver eneste arbeidsdag, derfor er det så viktig at alle er med og bidrar til det, sier Ingrid Finboe Svendsen, direktør for Arbeidstilsynet i Norge.

Arbeidstid er et hett tema, og blir det også fremover, tipper hun. Det handler om skillet mellom arbeidstid og fritid, om usynlig arbeidstid, om ønsketurnus og heltidsjobb. Det er mange som ønsker seg såkalt oljeturnus; det vil si å arbeide lange vakter i to uker og så ha tre uker fri. Men det er ikke tilsynets direktør så begeistret for:

- Spørsmål som vi må stille oss, er om det er helsemessig forsvarlig. Hvilke langtids skadevirkninger kan det ha? Kan det gå utover sikkerheten fordi folk blir trøtte, føre til flere ulykker? Det er ikke enkelt å vurdere. Kan en slik turnus fungere som en mekanisme for seleksjon? For eksempel ved at det bare er de friskeste arbeidstakerne som kan ta slike jobber, eller de uten omsorgsforpliktelser?

Den utbredte praksisen med ufrivillig deltid i helse- og omsorgsyrene, mener hun er en oppgave det bør gå an å løse "i langt større grad enn i dag".

- Det krever at arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiverne bidrar til å finne nye måter å organisere arbeidet på.

Det usynlige arbeidet mener hun er en verre utfordring.

- Arbeidstilsynet skal se til at arbeidsmiljøloven følges, men det usynlige arbeidet, særlig blant akademikere, er vanskelig å måle.

Arbeidstid er et komplisert tema, sier direktøren for Arbeidstilsynet.

- Det er så mange ulike interesser som må veies opp mot hverandre, og det er et økende press på arbeidstidsbestemmelsene.

- Arbeidstid blir høyst sannsynlig tema i den nye stortingsmeldingen om arbeidsmiljø som Arbeidsdepartementet forbereder, sier hun.

- Ett av spørsmålene som har vært stilt er om arbeidstidsbestemmelsene er for stramme; om regelverket er fleksibelt nok i forhold til utfordringene i arbeidslivet. Vårt syn er at arbeidstidsbestemmelsene er fleksible nok, konstaterer hun og legger til:

- Rammen for arbeidstid er politisk vedtatt, men bestemt ut fra kunnskap om hva som er forsvarlig ut fra et helsemessig synspunkt, og arbeidsmiljøloven beskriver minimumsstandarder.

Når fritiden blir arbeid

Med smart telefon og bærbart kontor, med nye sosiale medier som blog, Facebook, Twitter, U-tube LinkedIn og...

Hvordan er det mulig å skille mellom arbeidstid og fritid når alle er online "hele tiden", og mye ligger i grenselandet mellom jobben og privatlivet?

- Arbeidstilsynets oppgave er den samme, det vil si å følge opp arbeidsmiljølovens bestemmelser, sier Ingrid Finboe Svendsen.

- Vi setter grenser for arbeidstid, men vi er ikke et livstilsyn. Om noen velger å sitte foran pc'en heller enn TV'en, er ikke vi opptatt av det. Men, for å utvikle et godt psykososialt arbeidsmiljø, vet vi at vi trenger mer enn å sitte foran en pc.

Kampanjeparadokset

Arbeidstilsynet har nylig lansert sin kampanje på Facebook. Målet er å bli tydeligere, skape engasjement, berøre følelser og nå lenger ut med budskapet: "gode kolleger – en del av jobben".

Er det ikke et paradoks her? Oppfordrer hun ikke med dette nettopp til at folk skal holde på med jobben i fritida?

- For oss handler det om å møte folk der folk er. Gjennom Facebook kan vi fortelle 2 millioner mennesker på en gang at så og så mye musebruk ikke er bra, samtidig som vi øker tilgjengeligheten til oss for alle som har spørsmål om arbeid-

stid, arbeidskontrakter eller annet. Vi bruker Facebook for å få frem kunnskap, også om hva det betyr for helsa at folk sitter for lenge foran pc'en.

Dermed går brannalarmen. Vi er halvveis i intervjuet.

- Kom, sier hun, da går vi på kafé.

Mens klokka klinger stadig høyere strømmer vi ut døren sammen med de ansatte i Direktoratet for arbeidstilsynet. Vi har nytt utsikten over Trondheim fra sjette etasje. Vi har sett Nidarosdomen – Norges nasjonalhelligdom og Nordens største middelalderkirke fra nye vinkler. Nå dras vi med menneskestrømmen ned trappegangen i Statens Hus og ut på gaten, som brannforskriften tilsier. Vi iler på kafé, men er snart oppe igjen, der samtalen fortsetter.

Det svenske Arbetsmiljöverket har gode erfaringer med Facebook, forteller hun. Etter hvert, tror hun, vil flertallet av de femten personene som i dag jobber med å besvare mail og telefonhenvendelser i Svartjenesten, komme til å besvare henvendelser på Facebook. For å gjøre virksomheten kjent har de startet kampanjen "gode kolleger" der de blant annet spør: "...Når ga du sist en klapp på skulderen til dine gode kolleger? Gjør det i dag":

Er det en fare at arbeidervern blir individualisert og redusert til et spørsmål om en klapp på skulderen?"

-Absolutt ikke, svarer Ingrid Finboe Svendsen.

Spørsmålet har hun allerede fått internt.

- Fortsatt er det ledelsen i virksomhetene som har ansvaret for å sikre et godt og forsvarlig arbeidsmiljø, men hvis vi skal nå ut til arbeidstakere flest, må vi være villig til å bruke nye virkemidler for å nå frem med budskapet, hevder hun.

- Vi får ikke formidlet godt nok den kunnskapen som finnes. Mye av arbeidsmiljøkunnskapen begynner å nærme seg hundre år, uten at vi har tatt den i bruk, som for eksempel det at vi har stort behov for å bli sett og verdsatt i jobben.

En genial innretning

For henne betyr nye medier og ny teknologi en lettelse. Med rundt 100 reisedager i året er det bekvemt å ha smart telefon og lap top.

- Det er genialt. Da kan jeg gjøre jobben når jeg sitter på en flyplass for eksempel.

Ingrid Finboe Svendsen har hatt jobben som direktør for Arbeidstilsynet i snart 6 år. Før det jobbet hun med organisasjonsutvikling. Det første året i Arbeidstilsynet var en læreperiode der hun fotfulgte tidligere direktør Ivar Leveraas. Så flyttet direktoratet fra Oslo til Trondheim. Direktoratet for Arbeidstilsynet var en av etatene som den daværende borgerlige regjering flyttet ut fra hovedstaden. En samtidig omor-

ganisering førte til et slankere direktorat og en styrking av Arbeidstilsynets virksomhet i regionene.

- Det var en tøff periode. Det verste var de mange ildsjelene som mistet jobbene sine. Men, siden det regionale arbeidstilsynet ble styrket, fikk mange av dem jobb i regionene rundt Oslo.

- En utfordring med den nye organiseringen er å ha oversikt over og kunnskap om alt vi driver med, slik at vi kan komme raskt på banen når det oppstår en situasjon.

En avdeling for analyse- og dokumentasjon jobber med å få frem kunnskap, blant annet for å få frem viten om hva det gjør med oss fysisk og psykisk når vi jobber for mye overtid.

- Sånn at også det perspektivet blir med i debatten, understreker hun.

Nordisk samarbeid

To ganger i året møter Ingrid Finboe Svendsen sine nordiske kolleger. I tillegg møter hun sine europeiske kolleger to ganger i året. Felles for tilsynsvirksomheten i de nordiske landene er at den baseres på den nordiske velferdsmodellen og samarbeidet mellom myndighetene, arbeidsgiverne og arbeidstakerne.

- De nordiske landene skiller seg sånn sett fra det øvrige Europa ved at trepartssamarbeidet er arbeidsformen.

Hva er i fokus for samarbeidet i Norden nå?

- Alle landene er opptatt av å lage nye strategier for arbeidsmiljøarbeidet. Dessuten er vi opptatt av å kunne vurdere effekten av det vi gjør; dokumentere samfunnsverdien på en måte som politikere og allmennheten forstår.

Hva er utfordringen i det europeiske samarbeidet?

- Jeg mener at det er svært viktig at vi holder den arbeidsmiljøstandarden som vi har, og styrker den. Hovedtrenden er at det begynner å bli fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet. Sosial dumping er aktuelt, og det er fortsatt et tema i det nordiske samarbeidet, sier Ingrid Finboe Svendsen.

- Det er grunnleggende at folk skal ha anstendige arbeidsvilkår. Vi har jobbet systematisk med arbeidsinnvandring siden 2004. Etter et par år så vi bedring, men under finanskrisen skjedde det et tilbakeslag. Finanskrisen innebar at flere arbeidsinnvandrere gikk over i mindre seriøse virksomheter. I dag er bildet at arbeidsforholdene fortsatt er bra i de store virksomhetene, mens det er mer utbredt med sosial dumping i de mindre virksomhetene.

- Folkeopinionen har også forandret seg. En holdningsundersøkelse vi gjorde, viser at mer enn 90 prosent av det norske folk ikke synes det er greit med sosial dumping. Det er heller

ikke lenger sosialt akseptabelt å skryte av at en har brukt billig arbeidskraft, sier en fornøyd direktør for Arbeidstilsynet.

Men det var det med arbeidstiden – hvordan er det med hennes egen arbeidstid? Hvor ofte er hun tilgjengelig utenom kontortid?

- Nå gjelder ikke arbeidstidsbestemmelsene for ledere, men jo, jeg jobber mye i perioder. Men jeg forventer ikke at medarbeiderne skal gjøre det samme. Prinsippet hos oss er at vi ikke skal ha overtid, og vi er i prinsippet ikke tilgjengelig utenom arbeidstid, men det er klart, hvis noe skjer, er jeg på plass.

Jobbet först för nyanlända till Sverige

Etableringsprocessen startar direkt när uppehållstillstånd beviljats för nyanlända flyktingar till Sverige. Ambitionen är att tiden det tar att etablera sig på arbetsmarknaden ska kortas rejält. För dem som önskar finns etableringslotsar till hjälp för att komma i arbete och in i samhället.

INNSIKT

27.01.2011

TEXT: GUNHILD WALLIN

Innan Etableringsreformen som startade i december 2010, kunde det ta ett år innan den som beviljats uppehållstillstånd fick kontakt med Arbetsförmedlingen. Nu sker det i stort sett samtidigt med att en person får rätt att stanna i Sverige. En arbetsförmedlare finns på plats i Migrationsverket och bokar omedelbart en tid för ett etableringssamtal hos en arbetsförmedling på bostadsorten.

Sedan reformen trädde i kraft har man i Stockholmsområdet tagit emot 100 personer. Arbetsförmedlingen i Farsta är en av två arbetsförmedlingar i Storstockholmsområdet som har ansvar för nyanlända flyktingar med uppehållstillstånd som bor i Stockholm.

- Nu kan vi redan från början av vistelsen i Sverige tala om arbete. Inom två månader ska det finnas en etableringsplan och det är den som är grunden för att etablera sig snabbare. Vår ambition är att korta de sju åren det i genomsnitt tog förr med fem år, och att det ska ta två år att etablera sig i Sverige, säger Margareta Sörqvist, chef för Arbetsförmedlingen i Farsta.

Återtaget ansvar

Arbetsförmedlingen har haft ansvar för integrationen av nyanlända förr. Fram till 1985 låg ansvaret på arbetsförmedlingarna, men övergick då till Invandrarverket och kommunerna.

När nu ansvaret går tillbaka till Arbetsförmedlingen sker ett tydligare fokus på arbete, samtidigt som många delar av mottagandet ligger kvar på kommunerna. De kommer att ansvara för svenska för invandrare (SFI) och för samhällsorientering. De garanterar också bostäder för ett visst antal flyktingar som de anmält att de är beredda att ta emot. Skolor och barnomsorg sker också i kommunernas regi. Kommunerna kommer också att ha kvar ansvaret för ensamkommande unga under arton år. Likaså omfattas inte de flesta av de så kallade kärleksinvandrare av reformen. De förväntas klara sig bättre, eftersom de redan har en person med anknytning till landet.

- Vi är huvudaktör, men ensamma klarar vi inte detta utan vi kommer att jobba tillsammans med kommunerna, länsstyrelsen och arbetsgivare. Vi blir spindeln i nätet. Fördelen nu är att vi som myndighet har ett nationellt uppdrag och kan matcha personer mot arbetsmarknaden i hela Sverige, säger Margareta Sörqvist.

Det viktiga personnumret

En av de saker som tagit tid och försvårat för nyanlända att komma igång har varit personnummer. Utan dem kommer man inte långt i Sverige och många nyanlända har fått vänta länge vilket försvårat alla myndighetskontakter. Att snabba upp hanteringen av detta är också en prioriterad uppgift för Arbetsförmedlingen i samverkan med Skattemyndigheten som ansvarar för personnummerhanteringen.

- Vi gör vad vi kan för att det ska gå snabbare. Jag tror det går lättare att skynda på processen när två stora myndigheter som vi och Skattemyndigheten kan samarbeta, säger Margareta Sörqvist.

Ett nytt begrepp i sammanhanget är prestationsförmåga. Tanken är att aktiviteterna ska anpassas till individens ork och förutsättningar och att man deltar på heltid. I alla etableringsplaner finns svenska för invandrare och samhällsorientering och därtill en rad individanpassade åtgärder som beror på var man som individ behöver. Det kan till exempel handla om att skaffa praktik, gå med barnen på dagis eller att göra hälsobefrämjande aktiviteter.

Arbetsförmedlingen beslutar om etableringsersättning som är 231 kronor per dag när man arbetar fram planen och därefter 308 kronor per dag. Följer inte en person planen har Arbetsförmedlingen rätt att dra in ersättningen. Inom ett halvår ska man också fatta beslut om önskemål om annan ort. Kompetens ska matchas med arbetsmarknadsbehov och arbetsförmedlaren ska tala om alternativa bostadsorter utifrån detta. Ett problem är att tillgången på bostäder sällan stämmer med tillgången på jobb.

Ny aktör

Nytt är också införande av etableringslotsar. De ska fungera som en coach under etableringstiden, hjälpa till att realisera planen och vara en brygga in i det svenska samhället. Valet av etableringslots är frivilligt och man får välja någon av dem som just nu upphandlas. Lotsarna kommer alla att vara externa aktörer och ersättningen kopplas till hur de lyckas hjälpa den nyanlände med planen. Varje person i ett hushåll kan få stöd.

- Det är ett brett, stort och spännande uppdrag. För dem som kommer är det betydelsefullt att få bidra och Sverige har mycket att vinna. Vi står inför en stor generationsväxling och att vi lyckas ta vara på arbetskraften är viktigt för välfärd och samhället som helhet, säger Margareta Sörqvist.

Mellan 11- och 12000 beräknas få uppehållstillstånd i år och Arbetsförmedlingen tar sig an uppdraget inom befintlig personalstyrka, med undantag av de etableringslotsar som ska upphandlas.



- Men alla knackar ju inte på dörren samtidigt. Kompetens finns och kan utvecklas i takt med uppdraget, säger Bengt Greiff på avdelningen för integration och etablering på Arbetsförmedlingens huvudkontor.

Underlättar uppföljning

Som en förberedelse har Arbetsförmedlingen arrangerat 140 dialogträffar runt om i landet, där berörda myndigheter har kunnat diskutera och förbereda sig. Generellt sett är stämningen god både hos våra medaktörer och hos Arbetsförmedlingen, berättar Bengt Greiff.

- En av fördelarna är att en statlig organisation fått samordningsansvaret. Man kommer att kunna följa upp och se vad som underlättar etablering på ett samlat sätt. Det har varit svårare när ansvaret legat på kommunerna, säger han.

Bengt Greiff tycker reformen är en stor utmaning både vad gäller målet och att få alla berörda instanser att vara flexibla och att gå åt samma håll. Positivt är man börjar talar arbete och att man tillsammans börjar tänka vad man kan göra gemensamt, så snart någon fått uppehållstillstånd.

- Utmaningen är att verka för att de nyanlända fortare kommer i arbete och att samverka med många olika aktörer. Uppdraget kräver att bostäder och andra strukturer kommer på plats och stämmer med arbetsmarknaden. En annan utmaning är att informera och motivera individer att flytta till regioner där möjligheten att få jobb är större, säger Bengt Greiff.

Han betonar betydelsen av samarbete mellan kommuner och myndigheter för att korta etableringstiden. Det är också viktigt att ta tillvara de erfarenheter kommunerna gjort under åren.

- Vi kommer också att närma oss de ideella organisationerna. Vi behöver vara många kockar i det här, säger han.