

Portrett

Margrethe Vestager tør gå i clinch med
giganterne

Nyhet

Unga vill veta mer om arbetsmiljö

Leder

Arbetslivets många språk

Nyhet

Intensivåret varvar praktik och språk -
och ska ge nyanlända jobb inom ett år

28. Mai 2021

Tema: Språkets roll för jobbet



Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 5/2021



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)



Innhold

Arbeidslivets mange språk	3
Intensivåret varvar praktik og språk - og ska ge nyanlända jobb inom ett år	4
Unga vill veta mer om arbeidsmiljø	6
Tegnspråk-brukere styrkes i arbeidsmarkedet	8
Nordjobb handler om mer än jobb.....	11
Åland gav språksprång för finska Maria	15
Margrethe Vestager tør gå i clinch med giganterne	17
Arbetsplatsen som slagmark: Forskere kritiserer ny metod	20
Den sociala pelaren får større tyngd efter EU:s toppmøte i Porto	22

Arbetslivets många språk

I det här numret ser vi på jobbet ur flera synvinklar. Men det handlar egentligen om detsamma. Arbetet ger oss en identitet och upplevelser som vi inte skulle fått annars. Därför är vi också sårbara när vi angrips i vår yrkesroll. Eller inte får chansen att arbeta.

LEDER

28.05.2021

AV BJÖRN LINDAHL, CHEFREDAKTÖR

Nordiska ministerrådet arbetsmiljökommitté har tagit initiativet till att arbetsmiljökunskap ska bli en del av undervisningen på högstadiet. Intresset är stort bland de som går på yrkesinriktade studier. Där har eleverna redan lärt sig en hel del om ergonomi, lyftteknik och arbetsställningar. Ämnet är mer fjärran för de som ser för sig en lång studiebana.

Genom att knyta undervisningsmaterialet till skolmiljön – som faran med allt för mycket stillasittande arbete och för mycket skärmtid, hoppas Myndigheten för arbetsmiljökunskap att ämnet blir relevant för alla elever. Som en kvinnlig elev säger: ”Man är ju fortfarande ung liksom, så man vill ju inte förstöra sin kropp redan.”

Mehmet från Turkiet har undervisat ungdomar i naturkunskap i 24 år. Nu är han tillsammans med sin fru politisk flykting i Sverige och har fått chansen att delta i Intensivåret, en ny satsning där målet är att praktik ska varvas med språkundervisning och att deltagarna ska ha fått ett relevant jobb inom ett år.

Svenska språket finns med under hela Intensivåret. Men det kan även vara studier i engelska som är aktuella. En disputerad och erfaren forskare kan ha svårt att utan kunskaper i engelska få jobb i Sverige, där de flesta vetenskapliga texter skrivs på det språket.

I debatten om språk och arbete handlar det som oftast mest om vikten att lära sig majoritetsspråket. För finskspråkiga Maria Karjalainen från Rovaniemi i norra Finland var utmaningen att lära sig svenska. Ett Nordjobb på Åland gav henne möjlighet att för första gången träna svenska i vardagen. Det gav en säkerhet på språket, som hon hade läst i skolan, men kände sig osäker på. Det kom väl till nytta när hon året efter var utbytesstudent på Stockholms universitet.

För de hörselhämmade ser språkfrågan annorlunda ut. Ofta jobbar en döv person på en arbetsplats där det inte finns andra döva. Då förtvinar teckenspråket. Den norska stiftelsen Signo är landets största arbetsgivare för döva.

Hege Farnes Hildrum är generalsekreterare i Signo. Att ha så många människor som är döva hos samma arbetsgivare leder till en ovanligt bra språkmiljö, påpekar hon. Efter många års kamp har det norska teckenspråket i en ny språklagsklassats som ett nationellt språk, på samma nivå som bokmål, nynorska, de olika samiska språken, kvänska, romani och romanes.

Det är ännu tidigt att se vad den nya statusen för teckenspråket får för konsekvenser, men resultatet kan bli att döva blir bättre rustade för arbetslivet, hoppas Hege Farnes Hildrum.

Men vad sker när kommunikationen bryter ihop eller när språket används för mobbning och trakassering? De två norska forskarna Bitten Nordrik och Teresa Østbø Kuldova pekar i en ny bok på en utveckling där arbetskonflikter allt oftare beskrivs i militärt inspirerade termer.

”Avvikande beteende på arbetsplatser förstås i ökande grad och behandlas som lagbrott, för att därför efterforskas med hjälp av polisinspirerade metoder”, skriver de och varnar för det som kallas faktaundersökningar. Det är utomstående advokater och psykologer som hyrs in för att arbetsgivaren ska kunna sätta punkt för klagomål som kommit om arbetsplatsen. I stället för att diskutera vad det är som orsakat konflikten och hitta lösningar i partssammansatta organ, hamnar de anklagade i Kafka-aktiga förhör utan rättssäkerhet.

Vi behöver alla någon som törs stå emot de stora. Margrethe Vestager har som EU-kommissionär tagit kamp med några av världens största verksamheter, som Amazon, Facebook och Google. Samtidigt har hon i sitt eget hemland ändrat på synen av EU. Från att det uppfattas som en enorm byråkrati, till att det också kan fatta beslut som hjälper vanliga medborgare.

Läs Marie Preislers porträtt av Margrethe Vestager med mustiga uttryck som att ”hon jobbar solen svart” och – för första gång i Arbeidsliv i Norden, ordet ”fuckfinger”.



Intensivåret varvar praktik och språk - och ska ge nyanlända jobb inom ett år

I Helsingborg la sig Arbetsförmedlingen i startgrupparna så fort regeringen meddelat sitt beslut. Terrängen var därför redan sonderad när Intensivåret körde igång den 15 april i år. En månad senare är 40 arbetssökande kontaktade. En av dem är Mehmet.

NYHET

28.05.2021

TEXT OCH FOTO: FAYME ALM

I hemlandet Turkiet studerade Mehmet naturvetenskapliga ämnen på universitet och tog därefter en akademisk lärarutbildning. Till Sverige kom han för ett och ett halvt år sedan som flykting, av politiska skäl.

- Jag arbetade som NO-lärare i 24 år på en skola med hög status i Ankara och älskade mitt jobb. Men efter att både jag och min fru suttit fängslade på grund av våra politiska åsikter vågade vi inte stanna i landet, säger Mehmet när Arbeidsliv i Norden träffar honom en solig eftermiddag på ett utomhuskafé i ett fiskeläge vid Öresundskusten.

Nu deltar Mehmet i Intensivåret, ett uppdrag Arbetsförmedlingen fått av regeringen att införa för nyanlända. Kravet är att den arbetssökande redan deltar i Etableringsprogrammet, som erbjuds personer som fyllt 20 men inte 65 år och nyligen har fått uppehållstillstånd som flykting, skyddsbehövande eller anhörig.

Ingående samtal

I Helsingborg ligger Arbetsförmedlingens kontor på Söder, en stadsdel med hög arbetslöshet. Här arbetar Elizabeth Meléndez, arbetsförmedlare och en av de två handläggare

som jobbar med Intensivåret för Arbetsförmedlingen Nordvästra Skåne som består av 11 kommuner.

- Vi började redan i slutet av mars att identifiera personer för att kunna boka in dem till möten och ställa frågor för att se om de kunde vara kandidater till Intensivåret så fort det startade, säger hon till Arbeidsliv i Norden.

Första mötet är främst informativt där mycket fakta ska förmedlas, berättar Elizabeth Meléndez. Det är därför alltid två handläggare som träffar kandidaten.

- Syftet är att inte bara registrera information utan också att kunna fånga flera synvinklar. Vår erfarenhet av att jobba två tillsammans är att det ger mycket mer än att ensam både samtala och registrera. Det är viktigt att vi inte missar något.

Vem är jag – mer än en arbetslös person

Är kandidaten motiverad och kan på heltid delta i det intensiva året bokas ett nytt möte där kartläggningen fördjupas och ännu mer information lämnas. Under ett tredje möte får kandidaten berätta vem hen är som person.

- Det blir roliga och fantastiska samtal när personen beskriver sig själv och berättar vem hen är förutom att vara arbetslös. Alla behöver bekräftelse och när vi berättar vem vi är växer vi, säger Elizabeth Meléndez.

För att undvika missförstånd är en tolk närvarande vid samtliga tre möten.

Från drömjobb till faktiskt arbete

Tidsfristen ska hållas. Därför börjar matchningen mellan arbetssökande och arbetsgivare direkt när avtalet om Intensivåret är godkänt av båda parter. Det gäller att hitta en lämplig arbetsgivare som erbjuder intensiv praktik på mellan 6 och 9 månader.

- Vi har tolv månader på oss. Vad kan vi göra under den tiden? Vad är realistiskt och vad känns bra? Vi respekterar önskan om drömjobbet men det är inte alltid som vi kan matcha det. Istället måste vi se till att få in kandidaten på arbetsmarknaden. Helst inom den bransch kandidaten söker sig till, säger Elizabeth Meléndez.

I matchningsarbetet använder Elizabeth Meléndez och hennes kollega sig av *Matchning från dag ett*, ett arbetssätt som det nationella forskningsprojektet *Jämställd etablering* testat och funnit framgångsrikt. Projektet har i sin första delrapport visat att synliggörandet av den arbetssökandes informella kompetenser, motivation och egenskaper har ett stort värde för arbetsgivare som vill finna rätt person.

Kvinnors beslut kräver mer tid

Såväl i Helsingborg som nationellt är kvinnorna i majoritet bland Etableringsprogrammets deltagare. Med ovan nämnda arbetssätt finns möjlighet att kompensera för icke-dokumenterad tidigare skolgång och brist på arbetsgivarintyg.

Och så finns det bland de båda handläggarna i Helsingborg kunskap om att tidsförloppet ofta kan vara ett annat för kvinnor än för män när det kommer till att fatta beslut som påverkar fler än dem själva.

- Kvinnor behöver oftare längre tid för att bestämma sig för att ta ett avgörande beslut. Orsakerna kan vara kulturella som hennes roll för familjen. Men vi ser också att det finns möjligheter inom branscher som växer som till exempel logistik-branschen. Den erbjuder ofta jobb och praktik som kan utföras på tidiga morgnar, kvällar och någon helg och som passar några bättre än ett åtta till fem-jobb på vardagar, säger Elizabeth Meléndez.

Andra branscher som erbjuder praktik är äldreomsorg, och service, som exempelvis lokalvård samt fristående skolor hos privata arbetsgivare. Praktikplats hos offentliga arbetsgivare är mer sällsynta, bland annat på grund av sekretesskraven, berättar Elizabeth Meléndez.

Språket en grund – inte ett hinder

Svenska språket finns med under hela Intensivåret. Men det kan även vara studier i engelska som är aktuella. För som Elizabeth Meléndez berättar kan en disputerad och erfaren forskare ha svårt att utan engelskakunskaper få jobb i Sverige där de flesta vetenskapliga texter skrivs på det språket.

- Vad vi försöker fokusera på hos den arbetssökande är vad hen kan göra med den kunskap och de egenskaper som hen har idag. Språket ska inte vara ett hinder utan något som hela tiden utvecklas. Därför satsar vi intensivt på språk under tre månader och därefter utifrån varje persons behov, säger Elizabeth Meléndez.

Mehmet studerar nu svenska på grundnivå. Han funderar på att framöver även ta en kurs i yrkessvenska på halvtid.

- Min turkiska utbildning är validerad och godkänd av UHR. Det som jag satsar på är att få en svensk lärarlegitimation. Jag har därför anmält mig till den kurs för utländska lärare som Malmö universitet ger. Och så söker jag praktik på olika skolor i Helsingborgsområdet. Det hade varit fint om jag kunde kombinera det med en kurs i yrkessvenska, säger Mehmet.

På grund av bakgrunden som politisk flykting har vi gett intervjupersonen ett annat namn.

Unga vill veta mer om arbetsmiljö

Ett nordiskt projekt vill stärka arbetsmiljökunskaperna för unga redan i grundskolan. Just nu pågår ett arbete med att utveckla korta informationsblock om arbetsmiljö för högstadiet på Myndigheten för arbetsmiljökunskap i Gävle. Förhoppningen är att det på sikt ska spridas i hela Norden.

NYHET

28.05.2021

TEXT: GUNHILD WALLIN

Dagens unga står inför ett föränderligt arbetsliv. Enligt en rapport som presenterats av World Economic Forum uppskattas att två tredjedelar av de som börjar skolan idag kommer att arbeta med arbeten som ännu inte finns.

Men också med ett kortare tidsperspektiv kommer de flesta ungdomar att komma ut i ett komplicerat och kunskapsorienterat arbetsliv. Det har till exempel redan nu inneburit att det tar längre tid för elever att få ett fast arbete efter gymnasiet, vilket betyder att många är hänvisade till korta och osäkra anställningar. Den som då inte har kunskap om vilka krav han eller hon kan ställa på sina arbetsmiljö eller övriga rättigheter löper risk för skador som skulle kunna stoppas.

Nordiskt samarbete för ungas arbetsmiljökunskap

På initiativ av Nordiska ministerrådets arbetsmiljökommitté pågår därför en pilotstudie på svenska Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Deras uppgift är att arbeta fram ett förslag hur arbetsmiljökunskap på högstadiet skulle kunna utvecklas för att så småningom spridas över hela Norden. På myndigheten finns en projektgrupp bestående av bland andra lärare, studie- och yrkesvägledare och forskare. De har i sin tur kontakt med en styrgrupp, som består av representanter för alla de nordiska länderna. I dagarna kommer styrgruppen att få ett första förslag på hur arbetsmiljökunskap kan spridas i åldrarna tretton till sexton. Om förslaget godkänns kommer ett utbildningsmaterial för högstadiet om arbetsmiljö att presenteras i slutet av året.



Alla nordiska länder tycker att det är viktigt att unga lär sig mer om arbetsmiljö, berättar Robert Ljung, som är analytiker på Myndigheten för arbetsmiljökunskap. De olika delarna i materialet kan handla om vad arbetsmiljö är, men också berätta om arbetsmarknaden mer i stort. Det vardagsnära är viktigt. Vad innebär stillasittande arbete för hälsan? Eller många timmar med skärmtid?

– Att använda skolans arbetsmiljö som exempel är ett sätt att komma närmare elevernas verklighet just nu. Vi tänker också att det material vi arbetar fram ska komma i korta block, som ska vara intressanta, informativa och roliga. De kan komma att presenteras som filmer, spel eller ljudfiler. Det ska också

gå lätt att översätta materialet till alla nordiska språk, säger Robert Ljung.

Genom att tänka i korta utbildningsmoduler, tror arbetsgruppen, att det kan bli lättare att intressera skolorna för materialet.

- För att få in stora förändringar i skolan krävs långa processer. Vårt material är tänkt att vara på sammanlagt två timmar, uppdelade på 20-minutersblock. Då blir det enklare att stoppa in ett block när det passar, säger Robert Ljung,

”Att förbereda sig inför framtiden liksom”

En av dem som är med i arbetsgruppen på Myndigheten för arbetsmiljökunskap är Maria Guldbrandsson. Hon är lärare på mellan- och högstadiet sedan 2008 och arbetar idag på Thorén Framtid Kunskapsakademien på Alnön utanför Sundsvall. Hon tog sin magisterexamen på Mittuniversitetet i januari och när hon skulle skriva sin magisteruppsats inom ämnet Arbetsliv, hälsa och rehabilitering, vände hon sig till Mynak för att få tips på ett angeläget ämne inom arbetsmiljöforskningen.



Maria Guldbrandsson har forskat på vad gymnasieelever kan om arbetsmiljö. Foto: Fredrik Guldbrandsson

Förslaget blev hur arbetsmiljökunskap undervisas i grund- och gymnasieskolan. Maria Guldbrandsson valde att ta reda på vad gymnasieelever kan om arbetsmiljö, vilka yrkeserfarenheter de har och hur de tänker om framtidens arbetsmiljö. Hon delade in gymnasieelever i fyra fokusgrupper och intervjuade själv grupperna. Två av grupperna bestod av elever på högskoleförberedande program och två av elever på program som är inriktade mot handel- och administration. I grupperna med yrkesinriktade elever var ungefär hälften av utländsk bakgrund. Resultaten presenteras i uppsatsen ”Att förbereda sig inför framtiden liksom”.

Orka hela livet

Några av slutsatserna är att skillnaden mellan arbetsmiljökunskap hos dem som går yrkesförberedande, respektive högskoleinriktade program, är stor.

- Jag blev imponerad av eleverna på yrkesprogrammen. De kunde mycket, har mött olika arbetsplatser och reflekterat över vad de sett. De som går de yrkesförberedande program-

men kan mer om arbetsmiljö och känner sig förberedda inför arbetslivet på ett helt annat sätt än de som går högskoleförberedande program. Att vara förberedd ger självkänsla och trygghet och en känsla av att klara sig på egen hand, säger Maria Guldbrandsson.

Däremot kan de elever som går på högskoleinriktade gymnasieprogram mycket lite om arbetsmiljö och i den mån de överhuvudtaget tänkt på det är i samband med sommarjobb. Arbetsmiljökunskap ingår inte i utbildningen och finns heller inte som mål i läroplanen.

- Så lärarna gör inte fel, när de inte lär ut arbetsmiljökunskap på de högskoleförberedande programmen. Men eleverna också på de här programmen vill gärna veta mer. Visserligen kan de förlita sig mer på stöd hemifrån, men kan samtidigt tycka det är lite ”skämmigt” att fråga mamma till råds hela livet, säger Maria Guldbrandsson.

Mer motiverade

På de yrkesförberedande programmen är det annorlunda. Dels ingår kunskap om arbetsmiljö som ett mål i programmen och även om dessa varierar så aktualiserar ofta den arbetsplatsförlagda praktiken erfarenhet av vad arbetsmiljö är, men ger också större kunskap om arbetsmiljö och dess betydelse. Det kan vara kunskaper om ergonomi, lyftteknik och arbetsställning. En kvinnlig deltagare säger ”Man är ju fortfarande ung liksom, så man vill ju inte förstöra sin kropp redan.”

De elever som Maria Guldbrandsson intervjuat nämner ofta bekymmer för den psykosociala arbetsmiljön och det finns en rädsla för att inte orka genom ett arbetsliv.

- Elevernas önskan är att orka jobba hela livet. De som är utlandsfödda betonar att de vill klara sig själva och inte bli beroende av socialtjänsten eller Försäkringskassan. Många av dem har sett risker i arbetsmiljön och vill inte bli en belastning för det svenska samhället. Flera av dem lever också under större press eftersom de vet att de utvisas om de inte får ett jobb.

Maria Guldbrandssons slutsats är att eleverna i studien är intresserade av arbetsmiljöfrågor och att de vill ha mer undervisning, men också praktik under sin gymnasietid. Visserligen är de högskoleinriktade eleverna inte oroliga för sina framtida jobb, men alla elever i undersökningen vill ha mer kunskap om sina rättigheter, om diskriminering och hälsa. De efterfrågar också stöd på arbetsplatsen. Eller som en elev säger: ”Det är väl bra att veta vad man har för liksom rättigheter och sånt...hur det ska se ut, så man inte är på en jättedålig arbetsplats och tror att det ska vara så. För att man vet inget annat liksom.”



Tegnspråk-brukere styrkes i arbeidsmarkedet

Tidligere i år vedtok Stortinget i Norge en ny språklov. Den nye loven slår fast at Norge er flerspråklig. For første gang blir det også lovfestet at norsk tegnspråk er det nasjonale tegnspråket og at det er likeverdig med norsk som språk og kulturelt uttrykk.

NYHET

28.05.2021

TEKST: BJØRN LØNNUM ANDREASSEN, FOTO: JON HAUGE, SCANPIX

- Jeg ønsker å gratulere norske tegnspråkbrukere med dagen. Selv om språkvitenskapen har visst en stund at norsk tegnspråk er et eget språk, ikke et spesialpedagogisk verktøy, blir det i dag formalisert. Språkloven slår fast at norsk tegnspråk er likeverdig med norsk, både som uttrykk for kultur og som språkssystem, sa kulturminister Abid Q Raja når Stortinget debatterte loven.

Men hva mer konkret tegnspråkbrukerne får igjen med loven vil tiden vise, ifølge eksperter i den diakonale stiftelsen Signo.

Hanna Cederström jobber som veileder for Signo, som arrangerer arbeidsmarkedstiltak for mennesker som er døve eller hørselshemmede. Hun mener loven vil bedre ordningene fra det offentlige. Også fremmedspråklige innvandrere som skal lære det norske tegnspråket kan gå lysere tider i møte.



- Mange tror tegnspråk er internasjonalt men det er det faktisk ikke. Hvert land har sitt eget tegnspråk. Tegnspråk har sin egen grammatikk. Derfor sliter blant andre mange innvandrere med å lære seg norsk tegnspråk. Når vi jobber med fremmedspråklige som er døve kan vi tilpasse språket til dem siden språket er så visuelt, forteller Cederström.

- Når vi som rådgivere er døve selv, vet vi godt å tilpasse kommunikasjonen til fremmedspråklige. Vår jobb som veiledere er å finne ut hva som fungerer, i stedet for å finne hva som ikke fungerer.

Fremmedspråklige som kommer til Norge har i flere tilfeller jobbet mange år innen bygg og anlegg i sitt land. Noen klarer ikke å lære seg norsk, men de kan fortsatt gjøre en god jobb.

Gratis for arbeidsgiver

- Her i Norge er tegnspråktolk gratis for arbeidsgiver, mens andre nordiske land har andre ordninger. Det er viktig for oss i Norge å bevare nettopp rettigheten med gratis tolk. Den nye språkloven som likestiller tegnspråk kan bidra til å styrke også loven om gratis tolk, tror Cederström.

Ifølge egne opplysninger er Signo Norges største arbeidsgiver for mennesker som er døve.

Hege Farnes Hildrum er generalsekretær i Signo og forklarer at å ha så mange mennesker som er døve hos en arbeidsgiver gjør at de får et sjeldent godt språkmiljø.

- Selv om loven ikke direkte fører til styrkede rettigheter for enkeltpersoner, så skjer det kanskje indirekte når det offentlige har fått et større ansvar. En kan tenke det gir bedre tilgang på tolker, utdanning og undervisning i tegnspråk. Summen kan bli at mennesker som er døve blir bedre rustet i arbeidslivet. Derfor er vi veldig optimistiske med hva den nye loven betyr, forteller Hildrum.



Stiftelsen hun leder er ideell og diakonal, og jobber etter formålsparagraf om å tilby tjenester for mennesker som er døve. Også hørselshemmede og døvblinde får tjenester av stiftelsen som driver non profit og med basis i norsk tegnspråk.

Stor anerkjennelse

Mer konkret hva loven vil bety er ikke sikkert, men at tegnspråket har blitt et offentlig språk er stort, forklarer hun videre.

- Myndighetene skal ta et aktivt ansvar for å verne og fremme norsk tegnspråk på lik linje med vanlig norsk. Det er nytt med loven. Som språklig og kulturelt uttrykt er nå tegnspråk likeverdig med norsk. For døve i Norge er dette en stor anerkjennelse. Språket deres har samme status som andre norske språk.

Uten betydning?

Loven har vært ute på høring og Hildrum mener mange har etterlyst noe mer konkret.

- For hva betyr det egentlig at offentlige organ skal verne og fremme tegnspråk? Vi er spente på hva som kommer i tida fremover.

Lovfestingen er viktig fordi den styrker eksistensberettigelsen til sånne tilbud som vi har i Signo. Vi samarbeider med flere offentlige aktører. Dermed vernes og fremmes tegnspråket, forteller Hildrum.

- 2D ikke 3D

Korona påvirker også bruken av tegnspråk får vi forklart. Språket blir nemlig seende annerledes ut på skjerm.

- Tegnspråk blir todimensjonalt på skjerm i stedet for tredimensjonalt som når folk møtes. For de som skal lære tegnspråk blir undervisningen langt bedre når man møtes i stedet for å lære via en skjerm. Men utover det, er faktisk døve veldig gode til å kommunisere på skjerm, sier hun engasjert

og forklarer. Mange mennesker som er døve bruker videochat på sine små skjermer, opplyser Hildrum.

"Nytt" apparat

Cederström forklarer også om en annen relativt ny teknologi.

Cochleaimplantat (CI) er et apparat som består av en elektrode som settes inn (implanteres) i sneglehuset i øret og et eksternt apparat som kobles til elektrodene. Det eksterne apparatet fungerer som et slags høreapparat som fanger opp lyd og sender dette videre til sneglehuset.

Derfra blir signalene sendt videre til hjernen som tolker lydbildet, heter det hos Hørselshemmedes landsforbund i Norge.

- CI er et fantastisk hjelpemiddel, men det er viktig å huske at det bare er et hjelpemiddel. Nå er stadig flere barn med CI godt integrert på skoler, men ikke alle har fått god undervisning i tegnspråk. Det går veldig bra de første årene, men etter hvert er det noe som ikke blir fanget opp. Det kan bli et problem senere når den enkelte for eksempel begynner på videregående skole. Da forstår de at mer tegnspråk trengs, fastslår Cederström.

- Ofte er arbeidsgivere veldig skeptiske, men mange blir veldig positivt overrasket når de blir kjent med døve arbeidstakere, slår hun fast.

Trenger bedre tall

Graden av sysselsetting blant mennesker som er døve i Norge er lavere enn ellers i befolkningen, tror ekspertene ved stiftelsen Signo.

- Men vi har ingen sikre tall på det. Det eneste vi har hatt av tall var en dansk undersøkelse som ble laget for 12 år siden. Den har vi sluttet å bruke, sier Hildrum som har jobbet i NAV tidligere. Dermed vet hun at god statistisk oversikt alltid er en forutsetning for å ta tak i en utfordring.

- Men da må man kunne vite at det er en utfordring. Historisk vet man at mange døve uføretrygdes. Men med tiden har flere unge tatt utdanning og har en helt annen forutsetning i arbeidslivet.

Cederström bekrefter og avslutter med at mange døve fra tidligere av har hatt praktiske yrker fordi de ikke fikk til å følge med i undervisningen på skolen.

- Mange har vært døve alene og ikke fått noe læringsutbytte. De har endt opp i praktiske yrker. Mange døve tar i dag høyere utdanning fordi de har hatt tolk og tilgang på hjelpemidlene de trenger. Vi er på riktig vei. Den nye språkloven vil tross alt styrke tegnspråket.



Nordjobb handlar om mer än jobb

Många nordiska samarbetsformer har drabbats av coronapandemin. Till de mest synliga hör Nordjobb, det nordiska mobilitetsprogrammet för unga arbetstagare. Sommarjobben borde starta nu, men många tvingas ännu vänta på besked.

TEMA

28.05.2021

TEXT: BENGT ÖSTLING

Förutom arbetsplatser åt tiotusentals ungdomar har Nordjobb blivit en plantskola för framtida nordister. De har också lärt sig kommunicera med varandra på annat än engelska.

Årets Nordjobb-förmedling väntas blir större än ifjol, men mindre än tidigare år. Corona-pandemin har rört till hela Nordjobb-projektet. Många arbetsgivare vill inte ha utläningar nu. Många arbetstagare vågar inte resa bort, speciellt inte till Sverige, på grund av coronarädslan.

I fjol gjordes ett undantag i principerna. Nordjobb förmedlade också några inhemska arbetsplatser, för att undvika gränsöverskridande rörlighet. Detsamma blir eventuellt aktuellt i år.

Men i år finns det fler nordiska jobb. De annonseras på Nordjobbs webbsida

Om pandemin ger med sig kan många unga få jobb inom svensk sjukvård, finländsk äldreomsorg, grönländska fiskfabriker.

Turistanläggningar på Island, Färöarna, Bornholm och Åland söker sommarjobbare. I Norge kan man få jobb som bilmekaniker eller chaufför.



En Nordjobbare som fick sitt sommarjobb på en bensinstation på Färöarna. Foto: Dagmar Malena Winther

Redan nu släpper många länder som Sverige, Grönland, Färöarna och Danmark in nordjobbare. I vissa av länderna krävs dock karantän och Norge lär inte bli aktuellt förrän efter sommaren om inget ändras.

Det är arbetsplatser som Nordjobb har gjort reklam för under maj månad. Men mycket är osäkert ännu i slutet av maj. Allt beror på när smittkurvan sjunker och vaccinationerna når allt fler.

Det som upplevdes som en trygg arbetsregion för en månad sedan har kanske nåtts av plötsliga utbrott av covid19 som sprider sig på orten och kräver karantän och nya restriktioner.

Nordjobb kan inte finansiera testningar och karantän för alla som skulle behöva det. Många av arbetsplatserna finns dessutom i vården - där det är extra känsligt med smittrisen.

Mer än ett jobb

De unga som bara vill ha ett sommarjobb kan söka direkt, eller gå via arbetsförmedlingen. Poängen med Nordjobb är inte enbart själva jobbet, även om det kan vara viktigt för dem som kommer. Men också det nordiska paketet betonas.

Det viktiga är också möjligheten att bli bekant med den ort där man arbetar, och aktiviteterna med de övriga nordjobbarna från andra nordiska länder.

Organisationerna skaffar fram arbetsplatser i Norden, förmedlar dem till sökandena, och fixar hyfsad bostad och fritidsprogram.

Språkkunskaper i svenska är ett krav, men något krav på tidigare nordisk aktivitet finns inte. Men det brukar komma. Nordjobb verkar fungera som en bra värvningskanal för Föreningarna Nordens ungdomsorganisation efter Nordjobb-perioden.



Bo Nylander framför Nordjobbs kontor i Köpenhamn. Foto: Emma Maria Dreist

Svensken Bo Nylander är programchef för Nordjobb vid centralkansliet i Köpenhamn. Hans första Nordjobb var på en fiskfabrik i Skagen, Danmark. Nu jobbar han i den lilla organisationen bakom Nordjobb, med lokala administratörer i varje nordiskt land.

Västnorden, d.v.s. Färöarna, Grönland och Island, är de områden många söker till av äventyrslystnad, för den unika upplevelsen, berättar Nylander. Själv har han jobbat i flera omgångar på just Färöarna.

Störst intresse i Sverige och Finland

Det är ofta det nationella läget som avgör hur många som söker sig till Nordjobb. Sverige och Finland har den högsta ungdomsarbetslösheten i Norden, och därmed flest sökande till Nordjobb. Under normala år, som 2019 hade man över 1500 sökande från bägge länder. I år är antalet betydligt lägre.

Danmark kom på tredje plats med drygt 600 sökande för några år sedan. Många vill ändå ha jobb i Norge med vetskapen om den höga lönenivån där. Men norska ungdomar är inte så aktiva på att söka sig utomlands. 2019 fanns det 280 norska ungdomar som ville jobba i ett annat nordiskt land via Nordjobb.

Island är det minsta landet i Norden, men i förhållande till folkmängden är det många sökande till Nordjobb. Efter finanskrisen på Island var antalet sökande högt, men nu har antalet minskat till närmare 200 stycken.

På Nordjobb räknar man med att coronakrisen riskerar leda till högre ungdomsarbetslöshet. Då blir Nordjobb igen en intressant möjlighet för de unga.

Nordjobb förmedlar jobb som ett slags bemanningsföretag, förklarar Bo Nylander. Arbetsgivarna ger en beställning, som läggs upp på Nordjobbs hemsida. De intresserade har anmält sig till en databas där man matchar sökande och platser.

Nordjobb är ganska unikt i världen, enligt Bo Nylander. Ett experiment med att erbjuda jobb i Estland har prövats och det finns också ett EU-projekt som matchar arbetsplatser i hela Europa.

Dessutom finns "Nordisk jobblösning", ett regionalt projekt i större delen av Danmark samt södra Norge och södra Sverige. Där är det EU som finansierar, via det europeiska jobbnätverket Eures.

Där finns inga åldersgränser och det förmedlas också heltidjobb. I framtiden kan man tänka sig nya projekt som vänder sig till grupper lite längre bort från arbetsmarknaden, som eventuellt täcker hela Norden.

Det finns numera en kunskap om skillnaderna i arbetsmarknaden i Norden, säger Bo Nylander. Han nämner det danska överutbudet av utbildade sjukgymnaster. Det kan lösas enkelt - eftersom det finns brist på sjukgymnaster i Sverige, trots högre allmän arbetslöshet. Det finns en missmatchning i nordisk arbetsmarknad som också Nordjobb kan lösa.

Mest framgångar

Det finns inte många misslyckanden i Nordjobbs historia sedan år 1985, förstår man på projektchefen Bo Nylander. Det man nu försöker göra något åt är ansökningsproceduren som upplevs som gammaldags.

- Vi har upptäckt att vi har varit lite efter i teknologin. Vi har väldigt gammalmodiga system att arbeta med. Vi märker att allt färre ungdomar klarar att fylla i våra formulär, medger Bo Nylander. Han suckar över de tio sidor av frågor som ska fyllas i. Men systemet byts ut och görs lättare i höst lovar Nylander.

Skandinaviska ett måste - också i Finland

I Finland har man ett specialproblem med att ansökningen måste göras på svenska. Det kan vara en hög tröskel för helfinska unga sökande.

Men alla finska barn lär sig svenska i skolan. Ansökningsproceduren blir som ett första arbetsprov på förutsättningarna att kommunicera på en arbetsplats i Sverige, dit de flesta finnar söker sig.



En central målsättning med Nordjobb är att öka kunskapen och intresset för de nordiska språken. Det förklarar Lena

Höglund, generalsekreterare på Pohjola-Nordens ungdomsförbund i Finland.

Finland har länge haft mest jobsökande, men trenden i ansökningarna är sjunkande. Det kan bero på att språkkunskaperna minskar.

Andra orsaker kan vara förkortade studietider och tajtare bestämmelser om studiestöd. Då är det inte säkert att de unga har råd med Nordjobb-äventyr eller andra utlandsresor. De drivs att jobba allt mer hemma i Finland, där ungdomsarbetslösheten har sjunkit, noterar Lena Höglund.

Nordisk nytta av Nordjobb?

Nordjobb är inte ett sommarjobsprojekt enbart för studerande, men studenterna har övervikt bland de sökande. Projektet är lika viktigt för yrkesutbildade som söker praktikplats eller vill pröva på ett nytt jobb.

I vissa fall har sommarjobbet säkert lett till fast arbete hos samma arbetsgivare. En del stannar och bildar familj. Arrangörerna vill ändå tro att det blir ett minne för livet och ger nytta i framtida arbetsliv.

Coronakrisen har inneburit ett nödvändigt steg gentemot det digitala, påpekar Lena Höglund. Men hela tanken med Nordjobb är att arbetstagaren reser ut i Norden och möter andra unga arbetstagare - och kommunicerar.

Distansjobb ingår inte riktigt i Nordjobbs principer. De flesta arbetsplatserna är också mycket praktiska och kräver närvaro.

Framtidsutsikterna är ljusa, eftersom turism och vård alltid kommer att finnas, och kanske rentav växa. Också jordbruk och trädgårdsnäringen behövs säsongarbetskraft, där Nordjobbare har kunnat ge hjälp i arbetskraftsbristen.

Nordjobb underfinansierat

Lena Höglund luftar missnöje med Nordiska ministerrådets beslut att minska på budgeten för Nordjobb - i en tid då det tvärtom skulle behövas mer medel. Det går åt fel riktning, anser hon.

Minskningen beror inte på coronapandemin eller på att Nordjobb har misslyckats, påpekar hon. Det har med att göra med statsministrarnas vision för år 2030 som prioriterar hållbarhet, klimat och miljöfrågor och digital integrering. Då har kulturverksamheten fått minskad budget.

Nordjobb är klart underfinansierat, säger också Bo Nylander i Köpenhamn. Man har samma budget som i början av 90-talet - och nu ska man skära ner en halv miljon danska kronor.

Lena Höglund hoppas på att pengarna kommer tillbaka när gränserna öppnas och Norden blir normalaktivt igen. Men det ser dessvärre ut som om nedskärningen är permanent,

enligt Bo Nylander. Därmed drivs Nordjobb nästa år med ett ministerrådsstöd på 390 000 euro.



Åland gav språksprång för finska Maria

Ökat självförtroende, glada upplevelser med andra Nordjobbare och nyttig språkträning. Det är Maria Karjalainens främsta minnen från tiden som Nordjobbare. Hon jobbade på Åland, tillräckligt exotiskt för en helfinsk student från Rovaniemi i norra Finland.

TEMA

28.05.2021

TEXT: BENGT ÖSTLING, FOTO: PRIVAT

Liknande upplevelser har många av de drygt 30 000 nordiska ungdomar som har jobbat i Nordjobb sedan starten år 1985.

Ett sommarjobb bortom arbetslösheten i hemlandet kan vara viktigt, liksom arbetspraktiken efter studierna - eller den första egna lönen. Men många berättar också nostalgiskt om fina nordiska upplevelser, som de annars hade blivit utan.

Maria Karjalainen nämner för egen del det unika midsommarfirandet på Åland. Men det kan också vara valsafari med de andra nordjobbarna på Grönland, eller allsång tillsammans på Skansen i Stockholm. Det är minnen som blir kvar, säger hon.



Midsommarafton på Åland.

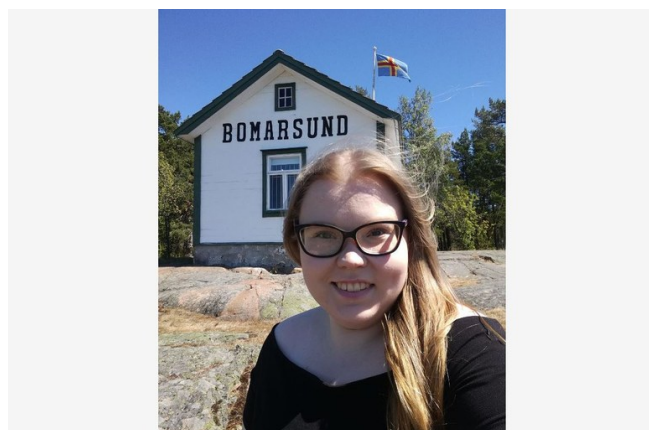
Sommaren 2018 hittade Maria Karjalainen, som då var 21 år, inget sommarjobb i sin hemort Rovaniemi eller studieorten Uleåborg. Hon hade hört talas om Nordjobb tidigare. Men då var tröskeln för hög, som den är för många finskspråkiga ungdomar.

Vid det laget hade Maria Karjalainen börjat studera vid Uleåborgs universitet. Hon sökte och fick via Nordjobb ett sommarjobb som servitris i en restaurang utanför Mariehamn på Åland. Hon hade ingen arbetserfarenhet från branschen, men ville utmana sig själv utanför bekvämlighetszonen, säger hon.

Åland är enspråkigt svenskt även om det är en del av Finland. Många turister besöker Åland på somrarna, huvudsakligen från Sverige, men också från Finland. Därför finns det plats för många säsongsarbetare inom just turismen. Många av Nordjobbs arbetsplatser har funnits inom turismen.

Kulturskillnader på svenska

Maria Karjalainen fick för första gången träna svenska i vardagen på det åländska jobbet. Det gav säkerhet på språket, som hon hade läst i skolan, men kände sig osäker på.



Maria Karjalainen framför Bomarsundsmuseet på Prästö. Bomarsund är en ruin av ett ryskt befästningsverk från tiden mellan 1832 och 1854 då det sprängdes av de brittisk/franska styrkorna efter ett slag där.

Hon visste också att hon behövde svenskan senare. Följande vår skulle hon bli utbytesstudent vid Stockholms universitet, där hon studerade antikens kultur och samhällsliv.

Kulturskillnaderna mellan Åland och norra Finland var inte så stora som om hon hade jobbat i Danmark eller Norge, noterar hon. Men skillnader fanns. Den åländska skärgårdsmiljön var mycket annorlunda än hemorten i finska Lappland. Hon såg hur det lilla Åland fungerar i samhörighet. Det svenska språkets dominans på Åland och de svenska mediernas betydelse blev klara.

Utveckling och Nordenintresse

Själva sommarjobbet är kanske inte det viktigaste för Nordjobbarna. Maria Karjalainen berättar mer om nya upplevelser och självsäkerhet på flera språk.

Framstegen gav ökat självförtroende och känslan av att kunna lyckas med mer. För henne uppfylldes förväntningarna på Nordjobb.

Maria Karjalainen uppfyller också Nordjobbs målsättning om att öka intresset för det nordiska samarbetet bland arbetstagarna senare i livet. Idag är Maria Karjalainen aktiv i Pohjola-Nordens ungdomsförbund, både i Uleåborg och på finländsk riksnivå. Hon är också aktiv på nordisk nivå i Föreningarna Nordens Ungdomsförbund.

- Nordiska arbetserfarenheter skulle vara nyttiga för alla, säger Maria Karjalainen.

Det ger möjlighet att lära sig nytt, utveckla språkkunskaper och få nya perspektiv.

Man måste inte åka långt bort

- Visst finns det olikheter i Norden, men det är lätt att flytta och anpassa sig i de nordiska grannländerna. Nordjobb är en strålande möjlighet för de unga i Norden, och det borde få mer uppmärksamhet, säger Maria Karjalainen.

Hon upplever det också som ett säkert sommarjobb, på mer än ett sätt. Också bostaden, praktisk hjälp och samhörigheten ingår ju i paketet.

I Finland finns det många som anser att svenskan är ett så litet språk att det inte behövs, utan skolan borde gå direkt på de stora världsspråken, börjande med engelskan.

Det håller Maria Karjalainen inte med om. Nordisk arbetserfarenhet är inte heller mindre värd än arbetspraktik som skaffas längre bort i världen. En ny miljö ger alltid nya och nyttiga erfarenheter, säger Maria Karjalainen.

Engelskan är nu det viktigaste främmande språket i Finland. Men det ger mervärde att klara sig på svenska eller skandinaviska. Via språket kommer man djupare i kulturen, där språket utgör en viktig del, säger Maria Karjalainen.

Att kunna språket i arbetslandet ger bättre möjligheter till kontakter och kunskaperna uppskattas av dem man möter. Många nordiska företag har verksamhet också i Finland. Därför ger nordiska språkkunskaper nytta också på den finländska arbetsmarknaden.

- Tack vare Nordjobb-sommaren fick jag senare ett drömsommarjobb i Finland, för att jag hade den extra svenskspråkiga erfarenheten, berättar Maria Karjalainen.

Det sommarjobbet i sin tur har gett flera möjligheter. Åtminstone jag ser svenska språket som en viktig faktor för framtida framgångar, säger Maria Karjalainen.



Margrethe Vestager tør gå i clinch med giganterne

EU's danske konkurrencekommissær Margrethe Vestager kæmper for, at de store ikke tryner de små. Det aftvinger respekt internationalt og i hjemlandet.

PORTRETT

28.05.2021

TEKST: MARIE PREISLER, FOTO: JENNIFER JACQUEMART/EU

I Margrethe Vestagers tid som dansk økonomi- og indenrigsminister gav arbejdsløse danske byggeriarbejdere hende en fuckfinger i gips som "tak" for, at hun og regeringen forringede adgangen til dagpenge.

I dag er hun fagbevægelsens darling, fordi hun i sit arbejde som EU's konkurrencekommissær kæmper for, at store virksomheder og nye teknologier ikke undergraver danske og nordiske kerneværdier: velfærdstaten og et balanceret arbejdsmarked.

Det er en påfaldende kovending, vurderer Henrik Kjerrumgaard, ejer af rådgivervirksomheden White Cloud og tidligere særlig rådgiver for Margrethe Vestager. Han har også en fortid som kampagnechef i det socialliberale parti Radikale Venstre - som Margrethe Vestager før EU-karrieren var landsformand for – i øvrigt som den yngste nogensinde.



Henrik Kjerrumgaard var tidligere særlig rådgiver for Margrethe Vestager. Han har også en fortid som kampagnechef i det socialliberale parti Radikale Venstre.

- Den danske venstrefløj og fagbevægelses syn på Margrethe Vestager er skiftet markant, siden hun blev EU-kommissær. Nu møder hun dyb begejstring som forkæmper for velfærd og arbejdspladser, men faktisk er hendes ideologiske mål uændret: at modarbejde uretfærdighed og misbrug af magt, siger Henrik Kjerrumgaard.

Nyt syn på EU

Han peger på fire indsatser fra Margrethe Vestager som kommissær med særlig stor betydning for arbejdsmarkederne og velfærden i Europa. Den måske mest kendte er bygen af sager, som EU under den danske konkurrencekommissær fører mod multinationale virksomheder om især skattebetaling.

Flere af sagerne var allerede forberedt i EU-systemet, inden Margrethe Vestager blev konkurrencekommissær, men ingen af hendes forgængere på posten valgte at skride til handling. Måske af frygt for konsekvenserne, gætter Henrik Kjerrumgaard. Den danske kommissær turde handle.

- Samtidig har hun påvirket selve samtalen om techgiganterne, der tidligere nød ikon-status, så der selv i den amerikanske debat i dag er fokus på, at der er brug for en vis regulering af teknologivirksomheder for at forhindre, at udviklingen stikker helt af.

Den danske kommissær arbejder også for at forhindre, at den såkaldte "platformsøkonomi" skaber et proletariat af arbejdere på arbejdsmarkedet uden rettigheder, og endelig ser Henrik Kjerrumgaard det som i høj grad Margrethe Vestagers fortjeneste, at EU i dag har et bedre omdømme i den danske befolkning:

- EU har typisk haft ry for at være et stort bureaukrati, men at Margrethe Vestager som konkurrencekommissær lægger sag an mod nogle af de allerstørste virksomheder i verden har

vist borgerne, at EU også er et system, der kan tage beslutninger.



Margrethe Vestager sidder sikkert i stolen på sit kontor i Berleymont i Bruxelles. Hun blev genvalgt for en ny periode i 2019. Foto: Xavier Lejeune.

Han vurderer tilsvarende, at Margrethe Vestager i dag nyder stort set udelte opbakning i sit hjemland. Hun blev genudpeget som kommissær af den socialdemokratiske danske regering trods tradition for at give kommissærposten til én fra egne rækker.

Tax lady og tørre tæsk

På den internationale scene er hun også en kendt og respekteret profil – blandt enkelte statsledere dog mere kendt end respekteret. Den tidligere amerikanske præsident, Donald Trump, kaldte hende for Europas "tax lady" og "perhaps worse than any person I've ever met".

At få tørre tæsk af politiske modstandere har Margrethe Vestager taget med oprejst pande i hele sit politiske liv. Fuckfingeren i gips fra byggeriarbejderne takkede hun dem for personligt ved et møde få dage senere, og hun har kaldt deres "gave" for "et vidne om vores demokratiske rettigheder og muligheder, men også en påmindelse om, at vores rettigheder kun lever, hvis vi bruger dem. Så lad os debattere og diskutere."

Viljen til at gennemføre også svære beslutninger har præget hele Margrethe Vestagers karriere, og det har kun været muligt for hende, fordi hun besidder mod, integritet, lederskab og en vis portion stædighed, fortalte landsformand for Radikale Venstre, Svend Thorhauge, i sin tale til Margrethe Vestager, da hun fyldte 50 år.

Ved samme lejlighed sagde han om hendes energi og talent for at diskutere:

"Man skal stå virkelig tidligt op, hvis man vil forsøge at hamle op med dig. Din arbejdsevne er fænomenal. Og så kan du forklare selv de mest komplekse sammenhænge".

Andre har beskyldt hende for at rumme en stor portion arrogance og brutalitet bag en tilsyneladende åben og venlig attitude.

Arbejder solen sort

I starten af karrieren gjorde nogle af tævene i offentligheden ondt, fortæller Henrik Kjerrumgaard. Han var hendes særlige rådgiver fra 2011-2014, en periode, hvor hun skulle stå på mål for politiske aftaler om store politiske reformer - blandt andet om halvering af den periode, arbejdsløse kan modtage dagpenge og om længere arbejdstid til landets lærere.

Begge reformer udløste hård kritik, og det mest ubehagelige for Margrethe Vestager var, at hendes børn også blev konfronteret med kritikken henne i skolen, husker Henrik Kjerrumgaard. Han fortæller om hende, at hun godt kan være personlig i interviews i medier, men uden at blive privat, og hun deltager aldrig i tv-shows og interviews, hvor man kommer inden for væggene i hendes hjem.

Margrethe Vestagers ægtemand bor i Danmark, og Henrik Kjerrumgaard forventer derfor, at hun vender tilbage i Danmark, når engang hendes embedsperiode i EU-Kommisjonen slutter. Men det bliver næppe til en ny periode i dansk politik. Dertil er hendes brand og internationale resultater og drive formentlig for stort, tror Henrik Kjerrumgaard:

- Hun vil være at finde i fremtrædende internationale positioner mange år endnu. Der er brug for hendes evner i mange af de store forandringsprocesser, verden står overfor, og hun kan arbejde solen sort. Når vi andre i staben omkring Margrethe var udmattede, var hun altid klar til at fortsætte – og hvis der ikke lige var arbejde at udføre, gav hun sig til at bage boller.

Erklæret feminist

Margrethe Vestager strikker også og er erklæret feminist og har blandt andet udtalt til magasinet Femina, at ligestillingen på arbejdsmarkedet sker ”med en langsommelighed, som man simpelthen ikke skal finde sig i.” Om kvoter som værktøj til at sikre ligestilling mellem kønnene i eksempelvis lederjob og bestyrelser udtalte hun i samme interview:

”Hvis du havde spurgt mig for 15 år siden, havde jeg sagt ”KVOTER? Nej, det er for fisk”. Men jeg har indset, at der har været en uformel mandekvote på omkring 95 procent i nogle hundrede år. Så det har virket super godt. For mændene. Og det peger på, at selvfølgelig virker kvoter. Derfor synes jeg bare, de skal tage imod tilbuddet om balance og sige ”super”, hvis der skal være nogen rimelighed i det. Ellers vil vi have 70 procent mænd på magten i de næste 100 år.”

Arbetsplatsen som slagmark: Forskare kritiserar ny metod

Hur ska en arbetsgivare hantera konflikter på en arbetsplats? I Norge har det blivit allt vanligare att utomstående konsulter hyrs in för att göra en ”faktaundersökning”. Utredarna har ofta bakgrund som advokater eller psykologer. Anställda riskerar att utsättas för det som liknar polisförhör – men utan något rättsligt skydd, varnar de två forskarna Bitten Nordrik och Tereza Østbø Kuldova.

NYHET

28.05.2021

TEXT: BJÖRN LINDAHL

De två forskarna från universitetet OsloMet arbetar på Arbetsforskningsinstituttet, AFI. De har granskat fenomenet och gett ut boken *Faktaundersøkelser – et ”hybrid konfliktvåpen” på norske arbeidsplasser*. Den baserar sig på 33 intervjuer om 22 olika fall där faktaundersökningar använts.

- Problemet ligger i själva metoden, inte i att den används på fel sätt. Det är ingen tillfällighet att metoden inskränker yttrandefriheten på arbetsplatsen, förvärrar den psykosociala arbetsmiljön och undergräver samarbetet mellan parterna, säger Bitten Nordrik.

De två forskarna kallar faktaundersökningar för ett ”hybridvapen”.

- Hybrid betyder en blandning av två eller flera element så att något nytt skapas med helt nya egenskaper. I förhållande till krig så handlar begreppet om att både militära och ickemilitära vapen används samtidigt för att medvetet utmana och förvirra motståndaren, säger Tereza Østbø Kuldova.



Bitten Nordrik och Tereza Østbø Kuldova har skrivit boken om faktaundersökningar.

Det kan låta som dramatiska ord, men konflikter mellan medarbetare på en arbetsplats eller mellan en anställd och en chef kan ofta bli väldigt tillspetsade och svåra att lösa.

I vissa fall hamnar de i domstolarna, men allt för sällan för att det ska finnas något omfattande rättslig praxis omkring faktaundersökningar.

Faktaundersökningarna började utvecklas i Norge 2005 - 2007 när Arbeidstilsynet inledde en kampanj mot mobbing som kallades ”Jobbing uten mobbing”. Då började det också hävdas att det skulle vara ”nolltolerans” på arbetsplatserna för mobbing och trakassering.

Broken windows

Det är ett uttryck som har sina rötter i en strategi för att bekämpa kriminalitet som den amerikanska polisen i New York kallade för ”broken windows”. Genom att fokusera på mindre förseelser som sönderslagna fönster, snatteri och graffitti, kunde kriminaliteten stävas tidigt.

- I ökande grad förstås arbetslivskonflikter genom krigsföringsmetaforer. ”Workplace deviance”, ”kontraproduktivt jobbetende” eller avvikande beteende på arbetsplatser förstås i ökande grad och behandlas som lagbrott, för att därefter efterforskas med hjälp av polisinspirerade metoder, skriver författarna i förordet av boken.

På svenska kallas ”faktaundersøkelser” för mobbningsutredningar, men den norska termen är en bredare och kan även handla om t ex illojalitet mot arbetsgivaren. En del av den norska facklitteraturen har också översatts till svenska och det har anordnats kurser för att utbilda faktagranskare. En

komplicerande faktor är att det nu också finns ett lagligt skydd för visselblåsare att anonymt kunna varsla om felaktiga eller olagliga ting som sker på arbetsplatsen.

- Det är en stor skillnad på anonymitet och sekretess, påpekar advokaten Birthe M Eriksen, som representerat flera visselblåsare och anställda som ansett sig trakasserade.

- Om det gäller sekretess vet arbetsgivaren vem som varslat, men har lovat att hålla det hemligt. Men vid anonyma varsel vet ingen vem som har kommit med varslat.

Stor osäkerhet

Intervjuerna som Bitten Nordrik och Tereza Østbø Kuldova har gjort visade att det rått stor osäkerhet om vad en faktaundersökning egentligen var. Flera kände sig pressade till att vara med om något som det själva trodde skulle lösas genom vanliga kanaler för medinflytande.

- I det ena ögonblicket fick de höra att metoden kunde jämföras med kända processer i arbetsmiljöarbetet, medan de i nästa ögonblick upplevde att det var något helt annat.

Även om personen som varslat, eller själv anklagats, har rätt att ha en förtroendevald eller ett skyddsombud med sig har ombudet inte rätt att gripa in eller uttala sig om det som sker under förhøret.

- De känner sig därför i en gisselsituation, där det inte vet helt vad de ska göra, säger Bitten Nordrik.

Ångest och depressioner

Den bristande informationen gör de anställda sårbara när de utsätts för förhör och behandlade som misstänkta.

- En majoritet av dem vi intervjuat har utvecklat allvarliga psykologiska diagnoser som ångest, depression och posttraumatiske stress. För några har erfarenheterna också utlöst självmordstankar, säger Bitten Nordrik och Tereza Østbø Kuldova.

Faktaundersökningarna genomförs i två faser. Först en förundersökning där frågan är om det verkligen finns påståenden om trakassering eller mobbning, eller andra kritikvärdiga förhållanden knutna till den psykosociala arbetsmiljön. I den andra fasen undersöks det om det som är ett brott mot arbetsmiljøloven (den norska motsvarigheten till medbestämmandelagen, MBL).

- Faktaundersökningar är arbetsgivarens metod för att "sätta punkt" för ett klagomål eller varsel från en visselblåsare. De som erbjuder metoden säljer gärna in den som ett alternativ till ett eventuellt rättsfall, säger de två forskarna.

Efter hand har omfånget av faktaundersökningar blivit så stort att det också blivit en betydande inkomstkälla för både psykologer och advokater.

Etiska riktlinjer?

- Men vilka yrkesregler ska de som genomför faktaundersökningar följa? I litteraturen preciserades det att faktagranskarna ska tråda ut ur sina yrkesroller, om det nu handlar om advokat, läkare eller psykolog, för att så gå in i den konstruerade rollen som faktagranskare, som inte har samma yrkesmässiga och etiska riktlinjer, påpekar Bitten Nordrik.

Birthe M Eriksen, som själv medverkar med ett kapitel i boken, är också kritisk:

- Gränsdragningen mellan faktaundersökningar och privata förundersökningar är oklar. Av och till undrar jag om man väljer en faktaundersökning för att slippa förhålla sig till Advokattföreningen riktlinjer, säger hon.

Både psykologföreningen och advokattföreningen ombads att uttala sig om blandningen av roller.

- Enbart Advokattföreningen svarade på vår förfrågan genom att precisera att en advokat alltid kommer att vara en advokat och bedömas utifrån det, säger Bitten Nordrik.

Först nyligen har Advokattföreningen fattat ett beslut om att en advokat alltid ska följa det professionella regelverket.

Därför destruktivt

Vad är det då som gör faktaundersökningarna så destruktiva, enligt författarna?

- Orsaken till konflikter definieras bort från undersökningen. I stället för att se på problemen som en del av arbetsmiljön knyts de till konkreta personer.
- Faktaundersökningen styrs av arbetsgivaren mandat. Det finns ingen instans att överklaga resultatet faktagranskaren kommer fram till.
- Förhören sker under tvång, genom att hänvisa till arbetsmiljølagens krav om att de anställda ska medverka och har en plikt att rapportera till arbetsgivaren och skyddsombudet så fort de får kännedom om trakassering på arbetsplatsen.
- De som förhörs pressas till att skriva under på referatet som faktagranskarna gör under mötet. De som förhörs har upplevt det som nästan omöjligt att korrigera referaten. Samtalen spelas inte heller in.

Sammantaget drar de slutsatsen att faktaundersökningarna inte passar in i den norska arbetslivsmodellen.

- Konflikter på arbetsplatsen kan hanteras på bättre sätt genom att använda de redan befintliga redskapen som finns och fokusera mer på ett systematiskt, förebyggande arbete. Det blir ofta det mest ekonomiska sättet, eftersom samarbetet mellan parterna i arbetslivet baserar sig på att lösa en konflikt på lägsta möjliga nivå och därmed förhindra en eskalering, säger Bitten Nordrik och Tereza Østbø Kuldova.



Den sociala pelaren får större tyngd efter EU:s toppmöte i Porto

EU:s informella toppmöte i Porto i Portugal den 7-8 maj, mynnade ut i en deklaration som stärker den sociala pelarens betydelse för samarbetet. Till de nordiska medlemsländernas lättnad nämns inte införandet av minimilöner alls i slutdokumentet.

NYHET

09.05.2021

TEXT: BJÖRN LINDAHL, FOTO: EU

Det sociala mötet i Porto skedde samtidigt med ett högnivåmöte mellan arbetsmarknadens parter och andra organisationer inom arbetslivet. För statsministrarna från EU var det första gången sedan coronapandemin bröt ut som de möttes ansikte mot ansikte och inte bara digitalt. 24 av 27 statsministrar inom EU deltog.

Även om det är en stor enighet om att "ingen ska lämnas efter" så har det skett dragkamper bakom kulisserna både innan och under toppmötet. Vissa länder ville till exempel inte att uttrycket "gender equality", det vill säga jämställdhet, skulle vara med i deklarationen.

- Jag har otroligt svårt för att förstå varför. "What's the problem?", sa Sveriges statsminister Stefan Löfven, på sin presskonferens efter toppmötet.

Han såg det emellertid inte som något stort problem, eftersom det finns en referens till de 20 principer som ska styra EU-samarbetet. Och specifikt till princip 2, som just har rubriken "Gender Equality".



Fyra centrala personer under EU:s informella toppmöte i Porto, här på en balkong på borgmästarens hus. Charles Michel är Europeiska rådets ordförande, David Sassoli är Europaparlamentets talman, Ursula von der Leyen är EU-kommissionens ordförande och António Costa är Portugals statsminister.

Innan mötet skickade 11 av medlemsländerna – förutom de nordiska och baltiska länderna även och Bulgarien, Irland, Malta, Nederländerna och Österrike – ett brev till toppmötet där de betonade att frågor om sysselsättning, utbildning och kvalifikationer samt sociala frågor är medlemsländernas ansvar. EU-initiativ kan komplettera medlemsländernas åtgärder, men de måste helt och hållet respektera maktfördelningen mellan nationerna och kommissionen.

Det är framförallt frågan om minimilöner, som ligger bakom brevet, och oron för att den nordiska modellen. Trots försäkringar från kommissionen om att de länder som har kollektivförhandlingar inte ska tvingas införa minimilöner, så är oron att det ändå kan bli fallet om EU-domstolen tar ställning, på samma sätt som i Laval-målet.

Svenska LO påpekar också att det enligt EU:s rättstjänst finns betydande rättsliga hinder för att ett direktiv med det innehåll som kommissionen föreslagit kan antas.

Luca Visentini, som är generalsekreterare för Europafacket, ETUC, sa att han hade förståelse att vissa länder stod hårt på kravet om att beslut ska fattas på lägsta ändamålsenliga nivå:

- Med rätta, när nationella system och metoder fungerar bra för att förbättra medborgarnas levnads- och arbetsvillkor.

- Men när vi tvärtom ser att utvecklingen går åt fel håll, att ojämlikheter ökar och att konkurrensen inte är rättvis, ja då är det dags för mer samarbete. Det är dags för bättre och mer ambitiös lagstiftning, för att öronmärka europeiska och nationella resurser för kunna få en gemensam framgång och en större social sammanhållning, sa Luca Visentini, på toppmötet för arbetsmaknadens parter.

Ursula von der Leyen nämnde inte minimilönerna i sitt tal till toppmötet, utan hänvisade där bara till det direktiv om löne-transparens som kommissionen presenterat. Men i den avslutande uppsummeringen tog hon upp minimilönerna:

- Jag har en stark trop på kollektiva förhandlingar, och jag har en stark tro på starka fackförbund och arbetsgivarorganisationer. De kan alla detaljerna exakt och de kan förhandla fram skräddarsydda avtal - vilket är nödvändigt.

- Men om de inte finns där, om det inte finns fackförbund i den sektorn eller regionen, om det inte finns några arbetsgivarorganisationer som ömmar för rättvisa mellan de anställda: Då kan du inte säga: "Det finns ingen minimilön". Då måste vi se på alternativa förslag, sa Ursula von der Leyen och fortsatte:

Det är det ramavtalet är till för: för att ge oss en vägledning i processen hur man kan nå fram till skräddarsydda minimilöner i sådana fall, sa Ursula von der Leyen, som bedyrade att hon föredrag kollektivförhandlingar, som hon beskrev som "kronjuvelen".

Mer utbildning

Utbildningens roll som en väg ut ur coronakrisen, som kommer samtidigt med andra stora omvälvningar, som digitalisering, är något som framhävdes av flera talare:



- Europa behöver kreativt tänkande och kunniga individer för att göra framsteg med den digitala och gröna omställningen. Slutsatsen är klar: mänskligt kunnande är Europas viktigaste resurs. Därför bör EU sätta upp som mål att utbild-

ningsnivån i unionen ska vara den högsta i världen”, sa Finlands statsminister Sanna Marin.

Det som är nytt i Porto-deklarationen är att det slås fast att det inte bara kan vara bruttonationalprodukten per capita som ska avgöra hur länderna lyckas.

- Vi välkomnar att de arbetsmarknadens parter har gjort ett gemensamt förslag till en alternativ uppsättning indikatorer för att mäta ekonomiska, sociala och miljömässiga framsteg och komplettera BNP som välfärdsåtgärd för inkluderande och hållbara tillväxt.

EU-kommissionen lade i mars fram en handlingsplan för hur de sociala rättigheterna ska kunna förverkligas inom de närmaste tio åren.

- Minst 78 procent i åldersgruppen 20-64 ska ha ett jobb år 2030
- 60 procent av alla vuxna ha möjlighet till vidareutbildning varje år
- Antalet personer som riskerar fattigdom ska minska med 15 miljoner (inklusive 5 miljoner barn)

Ett resultat av toppmötet i Porto är att utvecklingen på det sociala området ska tas upp i Europeiska rådet, som är det högsta politiska organet inom EU, minst en gång per år. Det sker inom ramen för den så kallade Europeiska planeringsterminen, där medlemsländerna samordnar den ekonomiska politiken och arbetsmarknadspolitiken. Nu ska även de andra områdena inom den sociala pelaren behandlas där.