

Portrett

Socialminister Eygló Harðardóttir:
Skuldsanering största förändringen

Nyhet

Risk för att EU:s standardisering av
tjänster begränsar fackets roll

Leder

Leder: Arbeidsglede gull verdt

Nyhet

Myndighet i Stockholm ska flyttas till
upploppsdrabbad förort

19. Juni 2013

Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 5/2013

Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 5/2013

Tema: Arbeidsglede gir nordisk konkurransekraft



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: Arbeidsglede gull verdt	3
Kan mer arbeidsglede ge høyere tillvæxt?	4
Kul på jobbet næstan jåmnt	6
Ekspert: Dårligt psykosocialt arbeidsmiljø kråver handling	9
Økte krav til online journalister utfordrer arbeidsgleden	11
Myndighet i Stockholm ska flyttas till uppløpsdrabbad förort	14
Socialminister Eygló Harðardóttir: Skuldsanering størsta förådringen	16
Risk för att EU:s standardisering av tjenester begrånsar fackets roll.....	18
OECD: Oro för ekonomin gör att debatten om invandring skjuter fart.....	20
Med Munch i kantinen - for Freias arbeidere var kun det beste godt nok.....	23
Direkt från Mariehamn: Kockar är heta på sommar-Åland	26

Leder: Arbeidsglede gull verdt

Hva er det som gir arbeidsglede og engasjement i jobben? I sommerutgaven av Arbeidsliv i Norden ytrer medarbeidere, eksperter og forskere seg om spørsmålene: Hva skjer med arbeidsgleden når arbeidspresset øker? Er det glassklart at arbeidsglede gir økt produktivitet? Er arbeidsglede gull verdt?

LEDER

18.06.2013

AV BERIT KVAM

I annen akt av Henrik Ibsens Gengangere sammenlikner Ibsen arbeidsgleden med selve livsgleden. Med Ibsens ord i bakhodet er det tankevekkende å sette arbeidsglede og jobbengasjement i fokus når arbeidsløsheten rammer rundt 25 millioner i EU, og nesten en million mennesker i Norden. Mer eller mindre arbeidsglede kan da fortone seg som luksusproblem. Men nedskjæringer kan også ramme dem som er igjen i virksomhetene, og nedbemanninger fører ofte til et hardere arbeidsmiljø. Derfor er det viktig å være på vakt så ikke arbeidsgleden forsvinner med dem som mister jobben.

I utredningen "Nordic Growth Sectors –How can working life policies contribute to improving the framework conditions?" fra Nordisk Ministerråd er arbeidsmiljøet en av fem viktige dimensjoner. Utrederne foreslår at nordiske virksomheder systematisk bør måle og offentliggjøre data om det psykososiale arbeidsmiljøet, og at man på nordisk plan samler inn gode eksempler på virksomheter som har forbedret det psykososiale arbeidsmiljøet. Vel og bra sier de danske ekspertene vi har intervjuet i "Dårligt psykososialt arbeidsmiljø kræver handling". Målinger uten handling kan gjøre problemene verre, advarer de.

"Kul på jobbet nästan jämnt" handler om hvordan den finske bedriften Fondia har lyktes med å skape arbeidsglede. Fondia er kåret til beste arbeidsgiver for jurister i Europa av Great Place to Work Institute. Arbeidslivsforskeren Jari Hakanen sier i samme artikkel at han ser det som en selvfølge at arbeidsglede leder til økt vekst og gir flere positive ringvirkninger.

Arbeidslivsforskeren Benedicte Brøgger er skeptisk til at sammenhengen mellom arbeidsglede og vekst er entydig, ifølge artikkelen "Kan mer arbetsglädje ge högre tillväxt? Kanskje er det motsatt, at arbeidsmiljøet i vekstbedrifter blir bedre fordi det da er lettere å finne passende arbeidsoppgaver. Selv om ikke arbeidsglede gir klingene mynt, kan arbeidsglede føre til mer innovative virksomheter og bedre kunderelasjoner når ansatte bryr seg, sier Benedicte Brøgger.

Asbjørn Grimsmo har gjort systematiske arbeidsmiljøundersøkelser i norske mediebedrifter gjennom flere tiår. Journalistundersøkelsen 2012 viser at kravet til å være online utfordrer arbeidsgleden. Grimsmo ser det som nødvendig at arbeidsgiverne gir journalistene mulighet til å medvirke i beslutningsprosessene; at de har sosial støtte; tillit i organisasjonen; læringsmuligheter; meningsfylt arbeid og organisatorisk rettferdighet. En god balanse mellom arbeidsmiljøresurser som gjør det mulig å mestre, og de økte kravene som stilles i jobben, kan både gi arbeidsglede, engasjement og bedre helse, sier Grimsmo. Gull verdt?



De som känner arbetsglädje på sitt jobb behandlar också kunderna bättre. Här är det flygvärdinnan Wenche Haaland på en av Widerøes flygningar i Nordnorge som överraskade passagerarna med sin entusiasm.

Kan mer arbetsglädje ge högre tillväxt?

Arbetsglädje och hög produktivitet verkar omedelbart som två begrepp som hör ihop. Nordiska politiker lyfter fram arbetsmiljön som en konkurrensfaktor och hoppas att det kan leda till högre tillväxt. Men fullt så enkelt är det inte. Det finns också lösa kanoner och vilsna får bland medarbetarna.

TEMA

18.06.2013

TEXT OCH FOTO: BJÖRN LINDAHL

Benedicte Brøgger och Robert Salomon från det norska arbetsforskningsinstitutet, AFI, har gjort en djupdykning i forskningslitteraturen om arbetsglädje. "Att jobba med arbetsglädje – vad kan verksamheterna få ut av det?" är titeln på rapporten som de skrivit på uppdrag av arbetsgivarorganisationen Virke, som har företag och verksamheter inom bland annat handel, service och utbildning.

Intresset för arbetsglädje är en del av en större förändring inom forskningen på arbetsmiljö, där man inte bara ser på negativa faktorer på en arbetsplats utan även på det som kallas positiv psykologi.

Arbetsglädje kan visa sig på många olika sätt, som att vara så uppslukad av sina arbetsuppgifter att tiden flyger och att det är svårt att riva sig loss från arbetet. En annan sida är vilken energi de anställda har och hur motiverade de är att göra en

kraftansträngning. Känner de stolthet och inspiration av att arbeta?

- På andra språk talar man mer om arbetsiver – job engagement - än arbetsglädje. Den uttrycks på två sätt, hur motiverade de anställda är och hur väl de förhåller sig till verksamhetens mål, säger Benedicte Brøgger.

Gör man en tabell med fyra fält finns det medarbetare som varken är motiverade eller som arbetar mot verksamhetens mål. De kallas för "vilsna får" av Alan Crozier, i en av de mer än 200 studier som Brøgger och Salomonson gått igenom:

		Arbetsiver	
Identifiering med mål	Hög	Entusiastiska amatörer	Engagerade
	Låg	Vilsna får	Lösa kanoner
		Låg	Hög

Motsatsen till de vilsna fåren är de engagerade medarbetarna, de som både är motiverade och som förstår vad verksamhetens mål är. De "entusiastiska amatörerna" förstår vad verksamhetens mål är, men anstränger sig inte för att uppnå dem. Det går att ha kul på jobbet utan att vara produktiv.

Amatörernas motsats är de "lösa kanonerna". Det är medarbetare som är engagerade, men som har sin egen agenda.

- Det är kanske framförallt i akademiska yrken som man finner de lösa kanonerna, som kan bli ett problem för resten av verksamheten, eftersom de följer sina egna speciella intressen.

Sammanfatt begrepp

Alan Croziers indelning är bara ett av flera sätt att se på arbetsglädje som ett mer sammansatt begrepp.

- Det som nästan alltid är frånvarande i studierna är frågan om makt. En arbetsgivare kan inte bara stjäla de anställdas energi eller få dem att identifiera sig med målen om de inte själva får vara med om att utforma dem, säger Benedicte Brøgger.

Frågan är också vad som ska ske med den ökade vinst som blir resultatet. Ska den fördelas eller är det bara arbetsgivaren eller ägarna som ska få disponera den?

Det finns studier i USA som visar på vilka vinster som skulle uppstå om fler av de anställda blev engagerade. Enligt en Gallup-undersökning i USA från 2001 var 18 procent av alla anställda över 18 år oengagerade. Om företagen kunde minska den andelen till 13 procent skulle det öka landets produktivitet med 79 miljarder dollar.

Benedicte Brøgger är emellertid skeptisk till att göra frågan om arbetsglädje enbart till något som handlar om kronor och ören.

- Andra effekter av att öka arbetsglädjen är att verksamheterna blir mer innovativa och att kundrelationerna blir bättre med anställda som bryr sig om det de arbetar med, säger hon.

Nyborjare på jobbet

Slumpen ville att vi hade med oss AFI-rapporten på en flygrejsa med Widerøe i Nordnorge. Då fick vi plötsligt en demonstration av arbetsglädje då flygvärdinnan Wenche Haaland, helt färsk på jobbet - det var hennes tredje dag - läste upp informationen om flygningen med en glöd som om det var det roligaste hon visste. Med på flyget fanns en äldre medarbetare som gjorde henne trygg på uppgiften.

- Hur nyanställda tas emot på jobbet är en viktig faktor om de trivs eller inte, säger Benedicte Brøgger.

Tidigare har hon också varit med i en nordisk utredning om hur arbetsmiljön kan vara en konkurrensfaktor. En av frågeställningarna var just om en bättre arbetsmiljön bidrar till ökad tillväxt. Eller är det tvärtom - att arbetsmiljön i tillväxtföretag blir bättre, eftersom det är lättare att hitta passande arbetsuppgifter än i en verksamhet som stagnerar eller skärs ned?

I den nordiska utredningen om tillväxtfaktorer var ett av förslagen att det bör utvecklas jämförbara måltal och en barometer för hur den psykosociala arbetsmiljön är.

Läs mer om den utredningen här:

Ekspert: Dårligt psykosocialt arbeidsmiljø kræver handling



Kafferummet på juridikföretaget Fondia liknar mer ett bohemiskt café än det gemensamma utrymmet på en advokatbyrå. Här serverar Matti Metsänen, trainee på Fondia, en kopp färskt kaffe

Kul på jobbet nästan jämnt

Jurister uppfattas sällan som den mest avslappnade och lättsamma yrkesgruppen, men i Helsingfors utmanar juridikföretaget Fondia fördomarna. Kontoret genomsyras av återanvändning, mjuka värden och glada upptåg – på fullt allvar.

TEMA

18.06.2013

TEXT: CARL-GUSTAV LINDÉN, FOTO CATA PORTIN

- Grannarna under oss klagade hos vår vd på att det hörs för mycket skratt och ljud härifrån. Han svarade att det är något han definitivt inte tänker ta itu med, säger Pirta Karlsson som är personalansvarig vid Fondia.

När vi kommer till kontoret har samma vd – Jorma Vartia - nyss anlänt. Han bär på en stor genomskinlig plastpåse med

något som verkar vara bandyklubbor i plast och andra spelprylar. Han hälsar glatt på alla i kafferummet som mer liknar ett bohemiskt café än det gemensamma utrymmet på en advokatbyrå.

Bästa arbetsplatsen

När Fondia grundades 2004 var tanken att detta skulle bli Finlands bästa arbetsplats för jurister. Tredjeplatsen i tävlingen Finlands bästa arbetsplats – diplomaten hänger i kafferummet - visar att ambitionen var mer än realistisk. Fondia är faktiskt den bästa arbetsgivaren för jurister i Europa enligt Great Place to Work Institute.

Jurister är kända för att jobba hårt. Arbetsdagarna är långa och uppgifterna krävande. Fast vid Fondia är det åtta timmar som gäller. All övertid samlas i en arbetstidsbank och måste tas ut.

- Vår kultur gör att det inte föds en modell där folk sitter hela kvällen. Det finns alltid någon säger: gå hem nu. Det sker klockan sex, inte klockan tio på kvällen.

Flexibel arbetstid är en viktig del av paketet. Folk förväntas bygga upp sin egen arbetsdag på ett sätt som passar dem bäst – förutom förstås då kunderna kräver uppmärksamhet.

- Jag kom hit från en annan värld. Skillnaden här är att folk inte klagar över att de är trötta eller har bråttom. Folk är alltid på gott humör. Det visar att balansen är rätt, säger Pirta Karlsson.



Pirta Karlsson umgås med vad som kunde vara resterna av företagets äldsta anställda.

Whisky i flaskorna

Hon och kommunikatören Marja Näsi guidar oss genom kontoret: från lekrummet där vi sätter oss en stund, till rummet Goa med kuddar på golvet och indiska möbler via Herummet (uppstoppad gädda och älghuvud på väggen, biljardbord, whiskyflaskor med tumlare på ett bord – jodå flaskorna innehåller ädla drycker) till klassrummet i gammal stil där internutbildning ordnas och kunderna kan ha sina tillställningar, till exempel bolagsstämmor.

Tystnaden är ett rum där man kan låsa dörren om sig och dit massören kommer medan rumsnamn som Stugan, Vardagsrummet, Tesalongen, Biblioteket pekar på andra teman.



Marja Näsi tycker om att sitta i Goa och arbeta där.

Ingen inredningsarkitekt har satt sin fot på kontoret i centrala Helsingfors. Det är personalen själv som gjort containerryd, fyndat på loppisar, nätsajter för begagnade möbler, hämtat dit egna möbler eller, i några fall, handlat på Ikea. Och utan rätt arbetskultur fungerar inredning bara som en tom kuliss – den måste fyllas med meningsfullt och utmanande arbete.

Humor krävs

Pirta Karlsson säger att urvalsprocessen är väldigt viktig när nya jurister anställs. Viktigpettrar och strebrar göra sig icke besvär, det är det gemensamma som är viktigt. Man ska bry sig och vara omtänksam – och ha humor. Arbetsintervjuerna görs i lekrummet: den som inte tycker det är så kul att sitta där bland hockeyspel och leksaker ska heller inte börja jobba vid Fondia.

En viktig bit av Fondias verksamhet är att erbjuda juristtjänster till små och medelstora företag. Många av de anställda har själva varit ansvariga för den juridiska biten i något företag och vet därför hur kunderna tänker. Juristerna är relativt erfarna – snittet är 13 års arbetserfarenhet. Företaget har ungefär 100 anställda med kontor över hela Finland och även i Stockholm. Det handlar alltså om folk som kan sin sak. Tanken är också att kunderna får raka juridiska råd som saknar de sedvanliga rättsliga krumelurerna.

- Den största delen av kunderna vill ha raka tjänster: vad ska jag göra istället för en 15 sidor lång utredning om olika rättsaspekter. Våra jurister säger: enligt min mening borde ni göra så här, säger Marja Näsi.

Pirta Karlsson säger att effektivitet inte kan vara det viktigaste.

- Vi kan inte ha samma produktivitet om måttet är att andra gör 12 timmars dagar medan vi gör 8 timmar – det är ett helt annat spelfält.

Å andra säger vd Jorma Vartia att han inte vill ha ett enda fall av utbrändhet på sitt konto. Och enligt personalchefen är

statistiken över sjukfrånvaro väldigt positiv, likaså den andel av personalen som söker sig bort.

- Folk behöver omväxling. Det är bara hälsosamt att folk söker sig bort ibland.

Skapa eget jobb

Fondia låter som en modellarbetsplats. Enligt arbetslivsforskaren Jari Hakanen vid Arbetshälsoinstitutet i Helsingfors är möjligheten att anpassa jobbet enligt egna utgångspunkter en av de viktigaste källorna till engagemang i arbetet - eller det vi kallar arbetsglädje.

- Det handlar om arbetsplatser där man själv kan skapa sitt eget arbete. Det är också nyckeln till förnyelse.

Känslan av gemenskap och strävan till det gemensamma bästa är likaså viktig för engagemanget. Därtill kommer ledare som finns där för att skapa förutsättningar för de egna anställda att lyckas, ett betjänande ledarskap.

- Vid vissa arbetsplatser är det helt självklart att folk ska använda sina egna hjärnor och egna erfarenheter – chefen litar på folk och ger dem frihet. Sen finns motsatsen där chefen visar förakt eller inte bryr sig om de anställda.

Hur som helst har det auktoritära ledarskapet nått vägs ände. Där den äldre generationen böjde sig av plikt eller tvång vägrar den nya generationen gå med på att bli förödmjukad utan kräver att få sin röst hörd.

Överhuvud taget måste arbetet kännas tillräckligt utmanande och självständigt. Det behövs feedback. Folk måste själva få uppleva att de lyckas. Då föds jobb som skapar energi.

- Alla upplever att det de gör uppskattas alltför lite och att de får för lite feedback.

Jari Hakanen leder ett forskningsprojekt där avsikten är att ta fram modeller för hur engagemanget kan ökas på arbetsplatserna. Den första rapporten Inspirationsspiralen – inspirerande och framgångsrika arbetsplatser som omfattar 87 arbetsplatser är klar och nu kommer nästa skede, att omvandla forskningsrönen till praktik.

Hakanen ser det som självklart att arbetsglädje leder till bättre tillväxt och skapar andra positiva effekter, som att arbetsolyckorna minskar. Det är något han själv länge varit intresserad av, men nu följer andra forskare efter.

- Förr handlade forskningen om stress och sjukfrånvaro: det här har kommit de senaste tio åren.

Eksperter: Dårligt psykosocialt arbejdsmiljø kræver handling

Et nordisk forslag om systematisk at måle virksomhedernes psykosociale arbejdsmiljø bakkes op af eksperter. Men virksomhederne skal også handle, og at hyre en konsulent er ikke altid en god løsning.

TEMA

18.06.2013

TEKST: MARIE PREISLER

Nordiske virksomheder bør systematisk måle og offentliggøre data om det psykosociale arbejdsmiljø, og der er behov for at udbrede gode eksempler på virksomheder, der har forbedret det psykosociale arbejdsmiljø. Det anbefaler en ny rapport fra Nordisk Ministerråd, og førende eksperter i stress og psykosocialt arbejdsmiljø er enige men opfordrer samtidig virksomhederne til at blive bedre til at løse psykosociale arbejdsmiljøproblemer. Målinger uden handling gør nemlig ofte kun problemerne værre.

Det fastslår en af Danmarks førende stressforskere, Naja Hulvej Rod, der er lektor ved Københavns Universitets Institut for Folkesundhedsvidenskab og leder af Københavns Stressforskningscenter - et samarbejde mellem Københavns Universitet, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og AMK Bispebjerg.

- Mange virksomheder måler allerede på det psykosociale arbejdsmiljø, i Danmark skal virksomheder med ansatte lave en skriftlig arbejdspladsvurdering (APV), og de kan omhandle psykosocialt arbejdsmiljø. Men det er godt at anbefale virksomhederne at lave mere systematiske målinger af det psykosociale arbejdsmiljø. De bør dog samtidig blive bedre til at løse psykosociale problemer, siger Naja Hulvej Rod.

Hun vurderer, at mange virksomheder mangler kompetencer til at løse psykosociale arbejdsmiljøproblemer. Mange ledelser ved ikke ret meget om, hvad de skal gøre ved eksempelvis et højt stressniveau på arbejdspladsen, eller når medarbejderne oplever at have dårlig kontakt til deres leder.

Gode måleværktøjer

Forslaget om systematiske målinger af det psykosociale arbejdsmiljø indgår i Nordisk Ministerråds nye rapport "Nordic Growth Sectors – How can working life policies contribute to improving the framework conditions". Rapporten identificerer årsagerne til vækst i nordiske vækstvirksomheder og udpeger arbejdsmiljøet som en af de afgørende faktorer, og

anbefaler en justering af arbejdsmiljøpolitikkerne i Norden, så det psykosociale arbejdsmiljø bliver bedre.

Konkret anbefaler rapporten, at virksomhederne systematisk indsamler og offentliggør data for "key performance indicators" (KPI'er) for det psykosociale arbejdsmiljø, som på sigt kan anvendes til at udarbejde nationale barometre for arbejdsmiljø.

Rapportens opfordring til at måle det psykosociale arbejdsmiljø mere systematisk bakkes også op af Reiner Rugulies, professor for psykosocialt arbejdsmiljøforskning ved Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø i Danmark, NFA. Han leder projektgruppen "Psykisk velbefindende og arbejde" (PIVA), der undersøger sammenhængene mellem psykosocialt arbejdsmiljø, psykisk helbred og velbefindende og arbejdsevne.

- Det vil være rigtig godt, hvis også små og mellestore virksomheder i større omfang måler det psykosociale arbejdsmiljø mere systematisk, og der findes allerede en række udmærkede værktøjer, de kan bruge, siger Reiner Rugulies.

Et af værktøjerne er et spørgeskema med navnet COPSQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire). Det er udviklet af NFA, virksomheder kan frit downloade det. Også i en engelsksproget version. NFA arbejder aktuelt på en moderniseret version, der tager højde for nye arbejdsmiljøfaktorer, fx grænseløst arbejde og illegitime opgaver, som ikke hidtil har indgået, oplyser Reiner Rugulies.

Han advarer, ligesom Naja Hulvej Rod, virksomhederne imod at måle det psykosociale arbejdsmiljø, hvis de ikke også handler, når målingerne påpeger problemer:

- Hvis man måler på det her år efter år uden at handle, kan det føre til frustrationer, som udløser endnu større psykosociale arbejdsmiljøproblemer, end virksomheden havde i

forvejen. For så ved medarbejderne, at ledelsen er opmærksom på problemerne uden at reagere, og derved fremstår ledelsen som ligeglad.

Vælg konsulent med omhu

Det kan også alvorligt forværre psykosociale arbejdsmiljøproblemer, hvis virksomheden forsøger at løse dem med metoder, der ikke er effektive. Det ser forskerne en bekymrende tendens til:

- Når ledelsen griber ind, skaber det en forventning hos medarbejderne om, at de får et bedre psykosocialt arbejdsmiljø, men nogle gange er løsningerne forkerte, fordi virksomheden ikke ved, hvad den skal gøre, og dermed kan det let blive meget værre. En virksomhed, vi har undersøgt, hyrede konsulenter, men de havde slet ikke den rigtige løsning for virksomheden, og problemerne voksede, siger Reinert Rugulies.

Ofte vælger virksomheden at hente eksterne konsulenter ind, når det psykosociale arbejdsmiljø skranter.

Naja Hulvej Rod opfordrer virksomhederne til at se sig godt for. Konsulentbranchen tæller mange halvstuderende røvere:

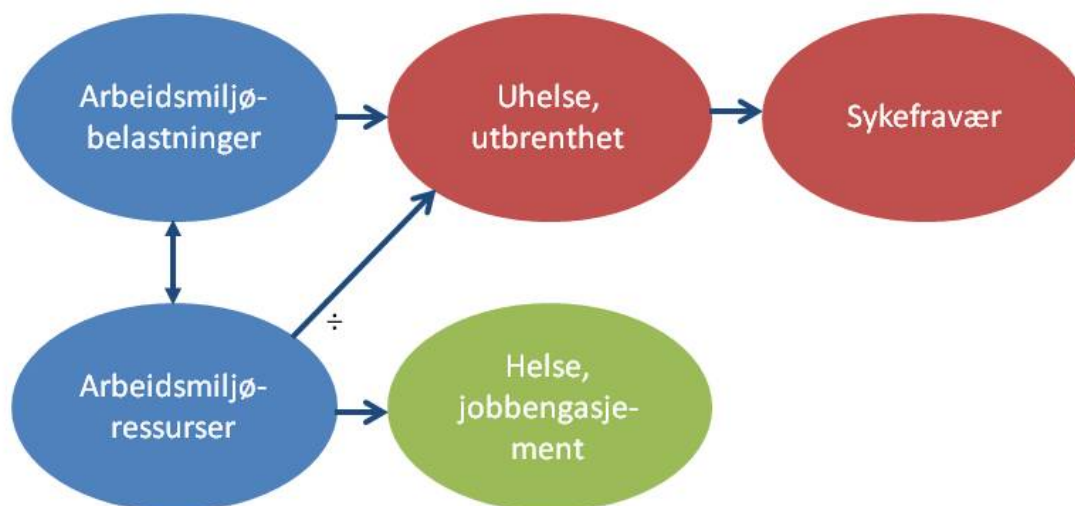
- Virksomhederne vil generelt meget gerne løse psykosociale arbejdsmiljøproblemer, for de fører ofte til fravær og lavere produktivitet. Men mange konsulenter kalder sig eksperter i psykosocialt arbejdsmiljø uden at have en relevant faglig uddannelse, og mange virksomheder ender med at poste mange penge i halvdårlige løsninger, som kan forværre situationen for ramte medarbejdere, siger hun.

Start hos ledelsen

Hun oplever ofte, at især mindre virksomheder lader eksterne konsulenter løse psykosociale arbejdsmiljøproblemer ved udelukkende at fokusere på, hvad de enkelte medarbejder selv kan gøre, uden at løse de bagvedliggende strukturelle problemer på arbejdspladsen. Det belaster den enkelte medarbejder endnu hårdere, fordi de kommer til at føle, at det hele er deres egen skyld og ansvar.

Hun vurderer, at rigtig mange psykosociale problemer udspringer i dårlig ledelse eller en dårlig leder. Og det kan være svært at løse – især i små og mellemstore virksomheder, hvor den leder, der er årsag til problemerne også er den, der skal tage stilling til, hvordan de skal løses.

Til gengæld er det ikke nødvendigvis dyrt eller svært at forbedre det psykosociale arbejdsmiljø. Ofte kan små interventioner have stor effekt, vurderer Naja Hulvej Rod. En stor virksomhed, hun har undersøgt, har eksempelvis forbedret det psykosociale arbejdsmiljø markant alene ved at indføre en regel om, at alle medarbejdere i organisationen regelmæssigt har et møde med deres nærmeste leder.



Etter Demerouti & Bakker, 2012

Den teoretiske arbeidsmiljømodellen viser hvordan arbeidsmiljøbelastningene og arbeidsmiljøressursene påvirker helse og jobbengasjement

Økte krav til online journalister utfordrer arbeidsgleden

Ny teknologi øker kravene til journalister om å "være på", gjør arbeidsrollen mer tvetydig og journalistene mer sårbare. Samtidig er støttefunksjonene de samme som før. Skal du skape engasjement og arbeidsglede må du styrke arbeidsmiljøressursene, sier forskerne.

TEMA

18.06.2013

TEKST: BERIT KVAM

Journalister som produserer for nett og kan jobbe "døgnet rundt", kalles ofte 24/7 journalister.

- Med mulighetene online journalistene har til å jobbe døgnet rundt, har sannsynligvis også forventningene om å jobbe 24/7 økt, sier Asbjørn Grimsmo, forsker og forfatter av Journal-

istundersøkelsen 2012. Han og medforfatter Hanne Heen har i undersøkelsen som er gjort i samarbeid med Norsk Journalistlag, sammenlignet belastningene i arbeidsmiljøet 24/7 journalister opplever i forhold til andre journalister.

”Et hundeliv, men det eneste livet verdt å leve.” Slik omtalte journalistene selv yrket sitt da Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) gjorde den første arbeidsmiljøundersøkelsen blant journalister i 1978, for 35 år siden. Siden den gang har AFI gjort systematiske arbeidsmiljøundersøkelser blant journalister hvert 10. år. Ti år etter ”et hundeliv”, var omtalen ”en kremjobb, til krampa tar”, og i 2002, var journalistene ”markører for fremtidens arbeidsmiljø”. Så slår den digitale tiden inn: I arbeidsmiljøundersøkelsen som ble publisert i februar 2013, er det online journalisten som står i fokus. Journalistikk på nett, nyheter på mobil, fremveksten av sosial medier har ført til gjennomgripende forandringer i bransjen: nedleggelser av papiraviser, nedskjæringer i redaksjonene og ansettelse av ”digitale hoder”.

Jakten på de digitale hodene

De største nedbemanningene er gjennomført etter at undersøkelsen ble gjort i 2012, men omveltningene var i gang og jakten på ”de digitale hodene”, ”journalistene som forstår den nye teknologien og som klarer å levere”, hadde startet.

Journalistundersøkelsen 2012 viser at 61 prosent av journalistene i undersøkelsen leverte til eller produserte for nett. Det vil si omtrent tre av fem journalister som deltok i undersøkelsen. I 1992 var det ingen, i 2002 var det fem prosent. I 2012 var de fleste journalister som leverte til nett, multimediale:

- 43 prosent leverte til plattformer
- 14 prosent leverte til tre plattformer

2012 undersøkelsen viser også at blant journalistene som leverte til to eller flere plattformer, leverte omtrent halvparten til avis og nett, en av ti leverte til radio, fjernsyn og nett, seks prosent leverte til fjernsyn og nett.

- Utviklingen innen IKT har ført til større fleksibilitet når det gjelder hvor du jobber og når du jobber. Men journalistene er også tilgjengelig hele tiden, og må forholde seg til en kontinuerlig deadline. Mens sakene før fikk en naturlig avrundning når avisa gikk i trykken eller sakene ble sendt, kan saken nå fortsette på nett, sier Asbjørn Grimsmo.

Vanskelig å skille jobb og fritid

På spørsmålet Hvor ofte, utenfor arbeidstid,.. svarte omtrent 85 prosent av journalistene at de sjekker e-posten sin minst en gang om dagen utenom arbeidstid. Bruken av IKT-teknologi utenom arbeidstid bidrar til at journalistene har vanskelig for å skille mellom jobb og fritid, viser Journalistundersøkelsen 2012.

På spørsmål om forventninger som stilles til det å være tilgjengelig ”døgnet rundt”, holde kontakt med kildene ”døgnet rundt”, levere eller oppdatere sakene ”døgnet rundt”,

svarte en av seks journalister at de i høy eller meget høy grad har det de kaller 24/7-forventninger i jobben.

- 45 prosent sa at det i høy eller meget høy grad var dem selv som hadde slike forventninger
- 30 prosent mente at forventningene i høy grad eller i meget høy grad kom fra overordnede, arbeidsgiver/oppdragsgiver eller kunder
- En av fire svarte at 24/7 forventningene i høy grad eller i meget høy grad hadde sitt utspring fra publikum og kilder

Sosiale medier

Hver fjerde journalist i undersøkelsen svarte at de brukte sosiale medier mye eller svært mye til å innhente informasjon, profilere egne saker eller kommunisere med kilder eller publikum. På sosiale medier kan journalistene være i direkte kontakt med lesere, seere og kilder. Journalistundersøkelsen 2012 viser at bruken av sosiale medier i jobben, øker sjansen for at det oppstår konfrontasjoner med kilder og publikum.

- IKT har gjort det lettere å utføre arbeidsoppgave som å innhente informasjon og publisere sakene, men IKT utviklingen kan ikke kompensere for de økte kravene til effektivitet i jobben. Samtidig har resursene som skal bidra til at en skal klare jobben stått på stedet hvil, sier forsker Asbjørn Grimsmo.

Krav og resurser

Journalistundersøkelsen 2012 viser at 24/7 journalister har større arbeidsmiljøbelastninger enn andre journalister: 24/7 journalister har

- større kvantitative, kognitive og emosjonelle krav i jobben enn kollegene
- de opplever oftere rollekonflikter i arbeidet
- mer konflikter og vanskelig samarbeid på jobben enn andre journalister
- flere konfrontasjoner med kilder og publikum

Betydningsfulle resurser for å mestre kravene i arbeidsmiljøet er:

- mulighet til å medvirke i beslutningsprosesser
- sosial støtte
- tillit i organisasjonen
- læringsmuligheter
- meningsfylt arbeid
- organisatorisk rettferdighet

Journalistundersøkelsen 2012 viser at 24/7 journalistene har tilgang til de samme resursene i arbeidsmiljøet som andre journalister, men kravene i jobben har økt.

- Det nye i journalistenes situasjon: produksjon for nett, sosiale medier, nyvinninger innen IKT og forventninger om å ”være på” 24/7, har ført til økte krav i jobben, gjort arbeidsrollen mer tvetydig og økt sårbarheten i forhold til kilder og publikum. Samtidig ser det ut til at arbeidsmiljøresursene, støttefunksjonene journalistene har til rådighet i arbei-

dsmiljøet for å takle utfordringene i jobben, har stått på stedet hvil. Balansen mellom arbeidsmiljøbelastningene og arbeidsmiljøressursene er forskjøvet, sier Asbjørn Grimsmo.

Utbrente eller engasjerte journalister

Den utbrente journalisten er ifølge undersøkelsen "en journalist som er emosjonelt utmattet, nedstemt og kynisk innstilt til jobben, til dem rundt seg og til seg selv. Den utbrente journalisten nedvurderer også egen yteevne." Den jobbengasjerte journalisten er "vital, entusiastisk og oppslukt i jobben". Videre heter det at utbrenthet og jobbengasjement regnes som motsatser til hverandre. Begge tilstander blir utløst i forhold til jobben og begge regnes som vedvarende tilstander. Gjennom journalistenes svar på 16 ulike utsagn, har forskerne regnet seg frem til en skala for utbrenthet og jobbengasjement fra 0 til 100. Ut fra dette synes gjennomsnittsjournalisten å være "litt utbrent og ganske så engasjert i jobben".

I følge forfatterne av Journalistundersøkelsen 2012 viser de statistiske analysene at de journalistene som har høye kvan- titative krav, stor grad av rollekonflikter og mye konflikter og vanskelig samarbeid, og som opplever krenkelser på jobben, løper en større risiko enn andre journalister for å bli utbrente.

De mest jobbengasjerte journalistene rapporterte høy grad av meningsfylt arbeid og rettferdighet på arbeidsplassen, gode muligheter for læring og mye tillit på arbeidsplassen. Gode muligheter til å medvirke og det å få støtte fra kolleger og overordnede, bidrar i følge undersøkelsen også til å skape jobbengasjement, om enn ikke like mye.

- Arbeidsmiljøbelastningene og arbeidsmiljøressursene ser ut til å påvirke jobbengasjementet og utbrentheten blant journalistene på ulike måter. Små arbeidsmiljøbelastninger ser ut til å redusere faren for utbrenthet, men skaper ikke nødvendigvis jobbengasjement. Arbeidsmiljøressursene påvirker begge deler.

- De mest utbrente journalistene har et høyere sykefravær enn dem som er mest engasjerte i jobben, og lengden på sykefraværet øker med graden av utbrenthet.

- Et godt arbeidsmiljø med tilgang på gode resurser fremmer både jobbengasjement og god helse.

Skal du skape engasjement og arbeidsglede må du styrke arbeidsmiljøressursene, sier arbeidsmiljøforsker Asbjørn Grimsmo.

Journalistundersøkelsen 2012 er gjort i samarbeid med forskerkollega Hanne Heen og Norsk Journalistlag. Referansematerialet som er brukt i undersøkelsen er hentet fra COPSOC og QPSNordic.

Myndighet i Stockholm ska flyttas till upploppsdrabbad förort

Den svenska Diskrimineringsombudsmannen, DO, ska på uppmaning av regeringen utreda en flytt från Stockholms innerstad till förortsområdena Tensta/Rinkeby – områden som bara för några veckor sedan skakades av upplopp. Också Stockholms stad har just beslutat att flytta sin Utbildningsförvaltning med 400 anställda dit.

NYHET

18.06.2013

TEXT: GUNHILD WALLIN

Beslutet att ge DO uppdraget att utreda en flyttning handlar framförallt om en politisk vilja att stärka utsatta stadsdelar. ”Det har ett viktigt signalvärde att samhällets institutioner finns närvarande där människor upplever sig som längst bort från samhället”, skrev integrationsminister Erik Ullenhag i den debattartikel som publicerades i Dagens Nyheter den 10 juni - samma dag som beslutet blev offentligt.

- Att flytta myndigheter är inte unikt, men det här är första gången vi flyttar en myndighet till en utsatt stadsdel och i den meningen är det unikt, sade Erik Ullenhag under den pressträff som hölls för att berätta om beslutet.

Han inledde med att ge en mera generell bild av regeringens integrationspolitik i de områden där förvärvsfrekvensen är låg, bidragsberoendet hög och utbildningsnivån låg jämfört med andra stadsdelar. Många verksamheter har också lämnat utsatta stadsdelar och det är denna utveckling regeringen nu vill motverka genom att flytta DO till Tensta eller Rinkeby.

Bred satsning på utsatta områden

Att flytta ut DO är en av flera åtgärder för att stärka en av de utsatta stadsdelarna. Därtill ska det satsas på jobb, utbildning och minskat bidragsberoende. Till exempel utreder regeringen nystartszoner som ska innebära lägre arbetsgivaravgifter för de företag som anställer, en möjlighet att behålla delar av försörjningsstödet vid arbete och att se över föräldraförsäkringen så det inte blir en kvinnofälla. Särskilt stöd kommer också att ges till tio skolor. Regeringen har också satsat 200 miljoner extra i kronor under två år som kommer att betalas ut till dem av femton utsatta stadsdelar som lyckas bäst med jobb, utbildning och minskat bidragsberoende.

Förutom att DO:s flytt är avsedd att ha ett signalvärde – att visa statens närvaro även i utsatta områden – kommer det, enligt Erik Ullenhag, också att innebära att kringverk-

samheter kan växa fram, till exempel lunchrestauranger vilket i sig kan skapa nya arbetstillfällen.

- DO:s flytt löser inte en hel stadsdels utmaningar, men är en del i arbetet att skapa en positiv utveckling i området och pratar man med folk därute så säger de ofta att väldigt många verksamheter flyttat därifrån. Därför kan en myndighetsflytt innebära framtidstro och ge en känsla av delaktighet, sade Erik Ullenhag.

Ett överraskande beslut

Att det blev just DO som får uppdraget att tills den 31 oktober utreda och presentera hur en flytt ska se ut och vilka konsekvenser den kan få, förklarar Erik Ullenhag med att deras hyresavtal i centrala Stockholm går ut vid årsskiftet 2014/2015. Generellt pågår också en önskan om att flytta offentliga verksamheter från innerstaden för att minska hyreskostnader.

På DO kom beslutet som en överraskning för de allra flesta och förmodligen var det många av de 100 anställda som satte morgonkaffet i vrångstrupen när de öppnade Dagens Nyheter i måndags och läste om uppdraget att utreda en förflyttning till Tensta. Visserligen hade ett preliminärt beslut gått ut några dagar tidigare till DO Agneta Broberg och även till ordföranden i de fackliga organisationerna, men det var ett sekretessbelagt meddelande. Det hade heller inte nått fram till den fackliga akademikerorganisationen, berättar Anders Levin, ordförande för ST-klubben på DO.

- Det är ett politiskt beslut och inte mycket att göra något åt, men det är olyckligt att det kommer nu när vi håller på att få en fungerande organisation både externt och internt. Sättet som det presenterades på, det vill säga genom Dagens Nyheter debattsida, är heller inte lämpligt. Många blev bokstavligt talat tagna på sängen, säger Anders Levin.

Ökad press på handläggare

DO bildades 2009 genom en sammanslagning av fyra ombudsmannamyndigheter och arbetar idag mot diskriminering och för allas lika rättigheter och möjligheter, främst genom att se till att diskrimineringslagen följs. DO som idag ligger centralt i Stockholms city har sedan sammanslagningen bland annat kritiserats vid flera tillfällen för ineffektivitet. Den tidigare DO:n Katri Linna fick 2011 lämna sin tjänst och efterträddes av Agneta Broberg som idag är chef för myndigheten.

Anders Levin berättar att de reaktioner han fått varit de man kan förvänta vid ett så plötsligt beslut. De som känner till området Tensta/Rinkeby har svårt att se var det kan finnas lokaler. Andra uttrycker önskan om att få arbeta effektivt, utan att behöva störas av en flytt, efter all kritik som riktats mot myndigheten. Ännu är det för tidigt att veta hur många anställda som kommer att följa med vid en flyttning.

- All förändring är svår om man hela tiden utsätts för nya. Man tappar lätt fotfästet och inre stabilitet. Att kanske resa en timme till om dagen kan bli tufft. Men det är ett politiskt beslut och vi får göra det bästa av det, konstaterar Anders Levin.

Erfarenheter saknas

Vad vet man då om effekterna av att flytta ut myndigheter till utsatta stadsdelar? Skapar det framtidstro och ökar känslan av delaktighet? Nils Hertting, docent vid institutet för bostads- och urbanforskning vid Uppsala Universitet, är tveksam. Han har i många år forskat om försök att mobilisera medborgarna i utsatta förorter genom olika samverkans- och dialogprojekt, men känner inte till att det finns forskning kring vad som händer när en myndighet flyttar ut på det här sättet.

- Jag kan förstå den politiska logiken, idén om möten mellan olika delar av samhället, men vi har inga erfarenheter av vilka effekter en sådan här åtgärd kan ha. Vi har inte sett något liknande, säger Nils Hertting.

Utan tvekan behöver något göras för de mest utsatta förorterna. Det blev tydligt i de upplopp som för några veckor sedan spred sig från förort till förort. Samtidigt är det genuint svårt att hitta åtgärder som antingen fungerar politiskt eller som är baserade på kunskaper.

- Politiker tvingas ibland vidta åtgärder utan att veta om det ska fungera och integrationspolitik har kännetecknats av att ha experimentell karaktär. En sådan politik blir lite av chanstagning, men det är viktigt att den inte misslyckas i just denna lokala och integrationspolitiska kontext. Ett misslyckande skulle få en symbolisk kostnad - att det inte funkar med myndigheter i förorten, säger Nils Hertting.



Socialminister Eygló Harðardóttir: Skuldsanering största förändringen

Eygló Harðardóttir är socialminister på Island. Könsfördelningen på ministerposterna och inom alltingsutskotten ledde genast till en het debatt. Inom de flesta utskotten är den skev, vilket är lagstridigt. Men den nya ministern är inte särskilt oroad. Hon tror att andelen kvinnor snart kommer att öka.

PORTRETT

18.06.2013

TEXT: GUÐRÚN HELGA SIGURÐARDÓTTIR, FOTO: ROBERT REYNISSON, DV

Eygló Harðardóttir har bara varit på jobbet ett fåtal dagar och håller fortfarande på att lära sig hur allting fungerar. Svåra arbetsuppgifter väntar de nya ministrarna. De är alla unga, de flesta i 40-års åldern och de har endast suttit en kort tid i det isländska parlamentet, alltinget. Eygló Harðardóttir blev vald till alltinget 2008 men har trots det redan blivit socialminister. Jämställdheten tillhör ministrarnas ämnesområden.

Ojämn könsfördelning

Endast tre av den nya regeringens nio ministrar är kvinnor. Många är nu förundrade över den ojämna könsfördelningen.

Dessutom är könsfördelningen inom alltingsutskotten mycket ojämn.

Men Eygló Harðardóttir är inte särskilt oroad. Arbetet med jämställdhetsfrågorna pågår hela tiden, både inom partierna och också inom alltinget och regeringen. Men det räcker inte. Hon säger att politikerna alltid måste följa med utvecklingen och vara på sin vakt så att fördelningen mellan könen hålls jämn.

Eygló Harðardóttir poängterar att utskotten kommer att genomgå förändringar under valperioden och att det då kan

bli ett större antal kvinnliga ledamöter. Hon poängterar också att regeringen planerar att utse den tionde ministern och att det kan bli en kvinna.

Krav på förändringar

Ministern anser också att väljarnas krav på förändringar reflekteras i valet av ministrar. Hon poängterar att ingen av ministrarna har varit ministrar tidigare. De har dessutom hög utbildning.

- Utbildningsnivån inom regeringen är högre än någonsin tidigare. Många ministrar har också studerat utomlands under en längre eller kortare tid, säger hon och tror att den nya regeringen är öppen för nya idéer.

- Vi är unga och vågar prova nya saker men vad det leder till - det är naturligtvis någonting som framtiden kommer att visa, fortsätter hon.

Oro på arbetsmarknaden

Många islänningar förväntar sig löneförhöjningar när förhandlingarna om de nya kollektivavtalen börjar i höst. Isländska arbetstagare anser sig ha fått sämre lönevillkor under de senaste åren, eftersom endast låginkomsttagarna har fått löneförhöjningar. Oro kan bryta ut på arbetsmarknaden, hushållen kräver en större skuldsanering än tidigare och arbetstagarna anser att det nu är på tiden att lönerna höjs rejält.

Socialministern anser att den isländska ekonomin fortfarande står och stampar på stället, att investeringar historiskt sett befinner sig på en låg nivå och att de ekonomiska prognoserna inte har infriats. Hon säger att det är viktigt att stimulera ekonomin för att företagen ska börja investera. Men den största förändringen för familjerna blir när skuldsaneringen har ägt rum.

- Skuldsaneringen innebär den största förbättringen av livsvillkoren, säger ministern.

- Det är också viktigt att räntenivån blir lägre, det är troligen viktigare än procenthöjningar i kollektivavtalen, fortsätter hon.

Den nya regeringen lägger vikt vid fortsatt bra samarbete med arbetsmarknadsparterna. Eygló Harðardóttir är stolt över att samarbetet på den isländska arbetsmarknaden fungerat så bra och säger att hon nu har bett om ett möte med LO och arbetsgivarorganisationerna.

Öppen och samarbetsvillig politik

Den isländska regeringen avstår från fortsatta förhandlingar med EU. Minister Eygló Harðardóttir säger att Island trots det kommer att föra en öppen utrikespolitik inriktad på samarbete. Regeringen välkomnar ett samarbete med alla världens länder, både de nordiska broderfolken och också stormakterna. Ministern är övertygad om att det kommer

att reflekteras i den nya strategin som nu planeras inom utrikesministeriet och statsministeriet.

Mycket kommer att hända inom de nordliga områdena i framtiden. Island har Norge som förebild. Ministern poängterar att Norge har fattat beslutet att stå utanför EU samt att norrmännen har fört en framgångsrik utrikespolitik, bland annat i kampen för fred.

- Island kan driva en aktiv utrikespolitik på den internationella arenan på likadana villkor som Norge, anser hon.

- Norge står utanför EU men har ett bra samarbete med EFTA och andra länder. Det är någonting som Island borde sträva efter, fortsätter hon.

Risk för att EU:s standardisering av tjänster begränsar fackets roll

Nu ska gemensamma EU-standarder få fart på handeln med tjänster över gränserna. Bara det inte blir ett sätt att smygvägen införa EU-regler som strider mot medlemsstaternas arbetsrätt och kollektivavtal, framhåller de fackliga organisationerna och den svenska regeringen, som delar deras oro.

NYHET

18.06.2013

TEXT: KERSTIN AHLBERG, REDAKTÖR EU & ARBETSRÄTT

Ända sedan 1980-talet har EU använt standarder som ett sätt att främja handeln med varor över gränserna. Europeiska kommissionen ber ett standardiseringsorgan att utarbeta en standard för en viss vara, och om en tillverkare sedan intygar att exempelvis en maskin motsvarar denna standard, så kan arbetsgivare i alla medlemsländer räkna med att den också uppfyller kraven i EU:s arbetsmiljölagstiftning. Även vid offentlig upphandling fyller standarder en funktion. Upphandlande myndigheter hänvisar gärna till någon EU-standard för att beskriva vad det är myndigheten vill köpa. På det här sättet underlättas handeln på den inre marknaden för både säljare och köpare.

Men detta har alltså hittills framför allt gällt varor. Nu hoppas Kommissionen på att kunna stimulera handeln med tjänster över gränserna på samma sätt. Det har väckt oro bland de fackliga organisationerna, som också har fått den svenska regeringens gehör.

Näringslivet får dominerande roll

Bakgrunden är att standardiseringsorganen är privata organisationer som antar sina egna arbetsordningar och vars verksamhet utgår från marknadens önskemål och behov. Visserligen är det meningen att alla berörda parter, t.ex. fackföreningar, ska få delta i standardiseringsarbetet men näringslivet har en dominerande roll, inte minst av resursskäl. Dessutom kan standarderna innehålla regler om lite vad som helst som "marknaden" frågar efter. Och här finns det exempel som förskräcker, menar de fackliga organisationerna. Sida upp och sida ner i den europeiska standarden för flygplats- och luftfartssäkerhetstjänster som antogs 2011 (EN 16082:2011) handlar exempelvis om säkerhetsföretags personalpolitik.

Det mesta regleras i lagar och kollektivavtal i medlemsstaterna – och bör inte heller regleras någon annanstans, enligt

de fackliga organisationerna. Bland annat räknar standarden upp en lång rad av beteenden som innebär att arbetstagaren bryter allvarligt mot sitt anställningsavtal, med andra ord vad som kan ge arbetsgivaren saklig grund för att säga upp eller avskeda arbetstagaren.

Regeringen skriver brev till Kommissionen

Inte heller den svenska regeringen gillar det här. I en skriftväxling med Kommissionen påpekar den att standarder bör begränsas till krav på själva tjänsten, inte på tjänsteleverantören. På samma sätt som arbetsrätten inte ska påverkas av tjänstedirektivet bör Kommissionen i sina uppdrag till standardiseringsorganen understryka att standarder för tjänster inte får beröra anställningsvillkor, arbetsmiljö eller rätten att förhandla och sluta kollektivavtal, enligt regeringen.

Kommissionen håller med om att en standard "i idealfallet" ska koncentrera sig på tjänsten som sådan. Ändå avfärdar den regeringens invändning som irrelevant, med hänvisning till att standarder är frivilliga. Och det är sant – i varje fall formellt. Ingen är *skyldig* att rätta sig efter en standard. Men i själva verket är frivilligheten ofta illusorisk för en leverantör som vill vara kvar på marknaden.

Ingen idé lämna in anbud

Bara för att ta ett exempel: om en luftfartsmyndighet som ska upphandla säkerhetstjänster hänvisar till 2011 års standard måste alla leverantörer som vill vara med och tävla om kontraktet uppfylla kraven i den. Annars är det ingen idé att ens lämna in anbud. Enligt uppgift till Svenska Transportarbetareförbundet har just detta redan hänt, i Spanien.

Och kommissionen har gett de europeiska standardiseringsorganen i uppdrag att välja ut ett antal ämnen som skulle vara lämpliga att standardisera. Bland exemplen nämner den just standardisering av tjänsteleverantörers personalpolitik.

Den som är intresserad av arbetsrättsliga frågor tycks alltså ha fått ett nytt område att bevaka.



OECD: Oro för ekonomin gör att debatten om invandring skjuter fart

För första gången på åtta år översteg antalet asylsökande 400 000 i hela OECD under 2011. Preliminära siffror visar att den trenden fortsatte även 2012. I Norden är skillnaderna stora. Nästan dubbelt så många personer ansökte om asyl i Sverige i fjol, som i Danmark, Finland och Norge tillsammans.

NYHET

18.06.2013

TEXT OCH FOTO: BJÖRN LINDAHL

I fjor 30.000 mennesker søkte om asyl i Sverige, 9800 i Norge, men bare 3000 i Finland og 2600 i Danmark. Til tross for dette, i Norge, er debatten ikke mer enn om innvandring, etter at Statistisk Sentralbyrå, SSB publiserte en kontroversiell rapport som beregner kostnadene for en "ikke-vestlige"

innvandrere under hele livssyklusen til å være 4,1 millioner norske kroner.

Dette har Finansavisen for å finne ut at innen 2100, innvandring koste statskassen 4000000000000 - mer enn hele ol-

jefondet og statens aksjer i oljeselskapet Statoil. Når Aftenposten åpnet debatten om SSBs prognoser kom i 1994 kommentarer på fem timer. Etter det stengt kommentarfeltet som debatten spores til rasisme og person skjellsord.

Når vi går til flyktninger i Vadsø i Finnmark, som med sine 21 år er en av de eldste, atmosfæren er imidlertid mer preget av å være en av årets fineste sommerdager med temperaturer på over 20 grader, selv om vi er oss 50 mil nordøst for Kiruna.

- Vi er den kommunen i Norge med høyest antall flyktninger i forhold til folketallet. På mottaket, har vi 240 personer, men mange av dem som er innvilget asyl også bosette seg i kommunen, sier Per Yngve Christensen, som er leder av Oscar gaten Mottak, et privat selskap som driver asylmottaket i et tidligere sykehus i midten av byen.

En av fem beboere har flyktningbakgrunn

I Vadsø bor 6000 innbyggere, hvorav 5000 i Vadsø. En femtedel av befolkningen har flyktningbakgrunn, hvis du teller de som bor i asyl anlegget.

- Hvis du tar med de som jobber med bosetting av flyktninger i kommunen for å gi asylsøkere flere arbeidsplasser enn noen annen industri i kommunen. Det er ca 60-70 arbeidsplasser, sier Per Yngve Christensen.

- Når vil nye medarbeidere her, jeg pleier å si at hvis du ikke har hatt mulighet til å se resten av verden, kan du gjøre det her.

Fordelingen av asylsøkere gjenspeiler strømmen av flyktninger til Norge. Akkurat nå de største gruppene fra Somalia, Eritrea og Afghanistan.

- Men for noen år siden hadde vi 100 colombianere her. Da var det salsa hver dag.



I en av innsamlings rom møter vi Aynur Naman, kommer fra Xinjiang-provinsen i det vestlige Kina og tilhører den muslimske Uigur minoritet. Hun har vært i Vadsø seks måneder og fordrive tiden med å lære å spille gitar.

- Jeg liker meg her i Vadsø, men håper jeg får asyl snart, sier hun.

OECD Innvandrere positive for økonomien

Ifølge OECDs årlige International Migration Outlook 2013 er i gang, er det nå en debatt i mange europeiske land hvor innvandrere bidrar positivt eller negativt for økonomien. Ifølge de siste meningsmålingene tror 50 prosent av innbyggerne i de europeiske land og Canada at innvandrere bidrar mindre i skatt enn de mottar i form av helsetjenester og sosiale fordeler.

- Det er en frykt for at innvandring medfører ytterligere press på offentlige utgifter i en tid da budsjettbalansen er på toppen av den politiske agendaen, skriver OECD i innledningen til rapporten.

- Frykten er langt mer utbredt enn utelukkende av partene som ønsker å begrense innvandringen. Det risikerer å undergrave virkemidlene som trengs for å endre innvandringspolitikk, slik at den kan møte de nye økonomiske og demografiske utfordringer som mange av OECD-landene står overfor i de kommende tiårene.

Ifølge OECD er det ikke grunnlag for frykten for at innvandring vil true velferdsstaten. Virkningen på bruttonasjonalproduktet til et land er sjelden mer enn 0,5 prosent, i positiv eller negativ retning.

- Med endringen av innvandringen som har skjedd de siste to tiårene, med flere høyt utdannede innvandrere, kan man være ganske sikker på at effekten vil være positivt, skriver OECD.

SSB er skeptiske tall fra OECD

Land som har en høy andel av fremmedarbeidere, som i Norge, har en mer positiv effekt av innvandring enn i land der flyktninger og familiejenforeninger dominerer innvandring. Ifølge OECD økonom Thomas Liebeg, intervjuet av Aftenposten, den gjennomsnittlige bidraget fra innvandrershusholdninger i Norge til Treasury 4505 euro. Bidraget fra norske husholdninger uten innvandrerbakgrunn er litt høyere, 5055 euro per år.

SSB kan være ganske forskjellige tall når de ser de 85 årene frem i tid.

- Jeg er ikke overrasket over at OECD kan være et positivt tall. Deres beregninger ligner på beregninger gjort tidligere i Norge, som ser på effekten i noen de siste årene. Det ville være veldig rart og veldig skremmende for de årene vi nettopp lagt bak oss viste positive tall for innvandrere, samlet sett, sier Erling Holmøy, en av forfatterne av SSB-rapporten.

- Mange mennesker i sin mest produktive alder har kommet til Norge og fikk jobb i et stramt arbeidsmarked. Svært mange har gått direkte til en jobb uten videre opplæring, har

få barn, må du være forsiktig i liten skala og får svært lite i bidrag.

Mindre oljeførmögenhet per person

Men innvandrere er eldre og i et land som Norge, hvor inntektene fra oljen gjør at alle innbyggerne betaler mindre skatt enn de ellers ville ha gjort, betyr flere innvandrere at oljeformuen deles på flere personer.

SSB har protestert på at deres tall skal tolkes som den personlige kostnaden av en innvandrer. Det innebærer både personen og barn født.

De to forskerne understreker også at det er en utfordring å lage befolkningsframskrivninger med mindre grad handler om hvor mange fødsler og dødsfall. I stedet er innvandring en stadig viktigere faktor. I en ytterligere rapport beregner SSB at det er gruppen av østeuropeiske land vil øke mest i Norge, fra 80 000 i 2010 til 730 000 mennesker i året innen 2100.

Har du tenkt eksperiment for å gå tilbake til 1928, og prøve å forutse hvordan befolkningssammensetningen vil være i Norge i 2013, er det lett å se hvordan usikre er prognosene. I løpet av den tiden span, var det bare en verdenskrig, og deretter et Europa som dukket opp. Ville noen spådd at pakistannerne i mange år å bli den største innvandrergruppen i Norge, med start på 70-tallet.

Kanskje den største innvandrergruppen i fremtiden vil komme fra Kina, som Aynur Naman?



"Arbeidere på hjemvei" (1913) Et av Edvard Munchs monumentale arbeiderbilder som vises på Jubileumsutstillingen Munch 150

Med Munch i kantinen - for Freias arbeidere var kun det beste godt nok

Edvard Munchs ikoniske verk Skrik skapte kunsthistorie da det ble solgt på Sotheby's i New York i 2012 for € 91,033,826. Skrik vises også på Jubileumsutstillingen Munch 150, for Munch malte ikke bare ett, men ofte flere bilder av samme motiv. Under jubileet er også Freiafrisen som Munch malte til arbeidernes kantine på Freia Chokolade-Fabrik i Oslo en av attraksjonene.

INNSIKT

18.06.2013

AV: BERIT KVAM FOTO: MUNCH MUSEUM / MUNCH-ELLINGSEN GROUP / BONO, OSLO 2013 OG NASJONALMUSEET / BØRRE HØSTLAND

Munch likte å skape fortellinger med bildene sine, skriver Mai Britt Guleng i katalogen Edvard Munch 1863-1944. Her siterer hun hvordan Munch i 1918 beskrev innholdet i sin billedserie Livsfrisen:

"Frisen er tenkt som en rekke dekorative bilder, som samlet skulle gi et bilde av livet. Gjennom dem snor seg den buk-tende strandlinje, utenfor ligger havet, som alltid er i bevegelse, og under trærnes kroner leveres det mangfoldige liv med dets gleder og sorger."



Livets Dans var et av bildene i serien "Fremstilling av en rekke livsbilder" som ble vist i Berlin i 1902. Det fantes ikke bare en livsfrise eller en motivkrets, ifølge Mai Britt Guleng.

Antallet verk varierte fra seks til tjueto. Ikke et konkret bilde var med i samtlige av de ti - tolv seriene han viste mellom 1893 og 1918, og kun en håndfull motiver var alltid representert: Kyss, Madonna, Vampyr, Melankoli, Skrik, men malerier som var utført til helt forskjellig tid, med store variasjoner i formspråk og til dels komposisjon.

Det er snakk om flere bildeserier som hver for seg utgjorde en egen bildefortelling, skriver Guleng, som også opplyser at Munch i flere faser arbeidet med konkrete planer om en fast livsfrise. På Jubileumsutstillingen i Nasjonalmuseet er en variant av Munch livsfrise montert på samme måte som i Leipzig i 1903.



Fra åpningen Jubileumsutstillingen Munch 150. Fra venstre: byråd for Kultur og Næring Hallstein Bjercke, kulturminister Hadia Tajik og direktørene Audun Eckhoff og Stein Olav Henrichsen

- Målet med Jubileumsutstillingen Munch 150 og katalogen Edvard Munch 1863-1944 er å gi en mest mulig samlet og overordnet fremstilling av Edvard Munchs kunst og kunsterskap, sier Audun Eckhoff og Stein Olav Henrichsen, direktørene ved henholdsvis Nasjonalmuseet for kunst, arkitektur og design og for Munch-museet.

Utstillingen viser 170 verk, er lagt opp kronologisk og dekker hele hans kunstneriske virke gjennom 60 år. Nasjonalmuseet viser høydepunkter fra debuten i 1883 frem til 1904, mens Munchmuseet presenterer kunstnerens verker fra 1904 frem til hans død i 1944.

Freiafrisen henger i Freiasalen på sjokoladefabrikken som nå heter Mondelez Norge, og er tilgjengelig for publikum i helgene. Foruten livsfrisen er Lindefrisen med bilder som Dans på stranden fra 1904, Reinhardfrisen som ble malt i årene 1906 og 1907 på oppdrag fra teatermannen Max Reinhardt som ledet Deutsches Theater i Berlin fra 1905 til 1933, og Freiafrisen blant høydepunktene. Arbeiderfrisen som Munch ville male, forble på tegnebrettet, men flere uttrykksfulle arbeiderbilder er med å skape bredden i utstillingen.

Munch ga arbeidsglede

Det er snart 100 år siden eieren av Freia Chokolade-Fabrik i Oslo, Johan Throne Holst, inngikk en avtale med Edvard Munch om å male 12 veggmalerier til kvinnenens matsal. Det ble til bildefortellingen Freiafrisen (se bildet høyest opp).

I katalogen til jubileumsutstillingen Munch 150 skriver Patricia G. Bermann at "Freia-bildene fremstår – i likhet med Reinhardt-frisen, som en drøm i et urbant miljø. Som det høver seg en kvinnekantine, er hovedaktørene i komposisjonene også kvinner, de vannet planter, høster frukt, vinker til båtene, eller kontemplerer ved strandkanten."

I biografien om sjokoladekongen refererer Erik Rudeng kunstkritikeren Jappe Nilsen som til innvielsen av Freiabildene høsten 1922 skrev: "Freia har gjort et stort løft. Den har gått i spidsen for utviklingen. Den har ment at for arbeiderne var kun det beste godt nok, og den har derfor faat Norges største maler til at dekorere deres spisesal."

"Hvordan viser arbeiderne sin takknemlighet?" var spørsmålet Throne Holst fikk.

Han mente spørsmålet var galt stilt. I en artikkel i Sociale Medelelser skrev Throne Holst:

"Det er ikke på den måten industrien kan se frukter av sådant arbeide, nei, det har man i den ureflekterte tilfredshet og arbeidsglede – tross uttalt misnøie med tingenes tilstand – som får arbeiderne til å yde bedre arbeide, og som på den andre side også fører de beste arbeidere til vedkommende bedrift."

Kunstens forvandlende kraft

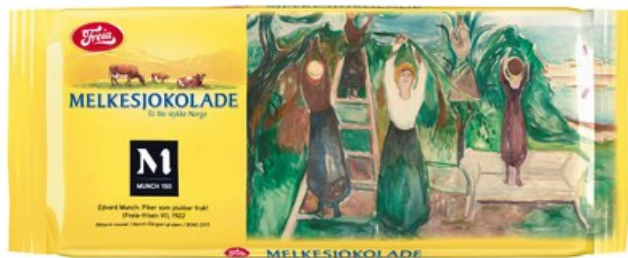
Patricia G. Bermann referer i katalogen Edvard Munch 1863-1944 også en publikasjon fra 1955 der Alf Rolfsen

skriver at Trone Holst hadde erkjent kunstens forvandlende kraft:

"Kunst forstås egentlig ikke; den oppleves (...) den hjelper oss til å bli levende. (...) Til de to velferdsanleggene, kantine og hagen ville Throne Holst ha de beste i norsk kunst: Munch og Vigeland.

"De to bedrifters velferdsanlegg uttrykker viljen til å gi menneskene tilbake noe av det maskinen tar fra dem. For det er jo mer enn et ordspill, at jo mer rasjonell industrien blir, dess mer fjerner den menneskene fra det irrasjonelle. Men kunsten er en formidler av det irrasjonelle, uten hvilket mennesket ikke kan fortsette å være menneske."

Johan Throne Holst gjorde Freia Sjokoladefabrikk til en pionerbedrift i arbeidsmiljø, dessuten var han en glimrende reklamemann som tok i bruk nye virkemidler. Polfareren Roald Amundsen, som var en av tidens helter, fikk Freia sjokolade som proviant på sin Sydpolekspedisjon. I 1909 lyste Norges første lysreklame over hovedgaten Karl Johans gate i Oslo, og sjokoladeguttene på Nationaltheatret solgte Freia sjokolade.



Også Mondelez Norge har prøvd seg med reklamestunt. Fire av motivene fra Munchs Freiafrise er brukt som illustrasjon på Freia Melkesjokolade. Motivet her er kvinner som høster frukt.

80 000 kroner eller vel 10 000 euro var datidens pris for de 12 veggmaleriene som Johan Throne Holst hadde bestilt til 25 årsjubileet for Freia Chokolade-Fabrik i 1923.

I biografien Sjokoladekongen skriver Erik Rudeng at Johan Throne Holst i tillegg til kunsten han bestilte fra datidens mest berømte maler, anla en egen park for de ansatte med skulpturer av berømte kunstnere som Gustav Vigeland. I 1914 anla han landets første hageby for arbeidere. 20 år før andre fulgte etter, ansatte han landets første bedriftslege og la grunnlaget for bedriftshelsetjenesten i Norge. Han innførte 48 timers arbeidsuke året før det ble lovfestet i 1919.

Munchs uferdige frise

Tanken om en serie bilder om arbeidsfolk var lenge en del av Edvard Munchs idéverden, blant annet som et forslag til utsmykning av Oslo rådhus.



Nå vant ikke Munch det oppdraget, men malte likevel noen monumentale bilder, som "Arbeidere på hjemvei". Resten av bildene som var tenkt som en serie, eller en frise, kom ikke lenger enn til skissestadiet.

Det forteller Gerd Woll, den fremste kjenneren av Munchs arbeiderbilder, og tidligere konservator på Munchmuseet. Hun skulle gjerne sett flere av de monumentale arbeiderbildene på Munch 150.

Les mer om Sotheby auksjon:

Direkt från Mariehamn: Kockar är heta på sommar-Åland

Är du kock eller servitör och har jobbat några år i branschen? Då är du en hett efterfrågad person på sommar-Åland. Du kan välja och vraka mellan jobbanbuden – från en liten matservering i en säsongsöppen stugby i skärgården till en pizzeria eller en fine dining-restaurang i Mariehamn.

KOMMENTAR

11.06.2013

TEXT: HELENA FORSGÅRD

Det är samma visa varje år. När Åland förvandlas till ett sommarparadis under några hektiska veckor från midsommar till skolstarten och tar emot besökare från öst och väst är det alltid lika svårt att hitta personal till alla stugbyar, campingplatser, gästhamnar, glasskiosker, restauranger och kaféer som endast har säsongsöppet.

Hotell- och restaurangutbildningen på Åland utbildar kockar och servitörer men det räcker inte till för att täcka behovet på landbacken under de intensiva högsäsongsveckorna. De stora kryssningsfartygen konkurrerar också hårt om personalen och betalar i regel högre löner.

Ålands arbetsförmedling har försökt ett nytt grepp – ”After Ski på Åland” som har marknadsförts på kampanjer och mäsor i Sverige. Då vill man locka kockar och övrig servicepersonal, som jobbar på fjällanläggningar under vintern, att komma till Åland under sommaren – hittills dock med klen resultat.

Många i Sverige tänker lätt bort Åland, förmodligen på grund av okunskap. De vet helt enkelt inte att Åland är ett svenskspråkigt landskap utan tror att man måste tala flytande finska för att få jobb här.

Av tradition har en del av turistjobben skötts av studerande från Finland. På Åland får de som har finska som modersmål en extra bonus – en möjlighet att öva sin svenska. Men det finns en baksida. Alla svenskspråkiga turister gillar inte att bli betjänade på knackig svenska och av personer som ofta saknar grundläggande kunskaper om det självstyrda Åland.

Oavsett om man serverar lunch, säljer bensin eller glass borde man kunna svara på när Åland fick sin självstyrelse, vad det högsta berget heter, vilka Mariehamns främsta sevärdheter är eller vad turisterna än frågar efter. Men där kan servicen i många fall fallera. Sommarjobbaren visar sig vara precis lika ovetande som turisten.

Många sommarjobbare hör inte heller till facket och blir säkert lurade både vad gäller arbetstid och ersättning. Men i det fallet har lilla Åland en fördel. Ryktet går fort om någon arbetsgivare kör med ojusta metoder och då undviker man det stället.