

Nyhet

Bli jobbklar på jobbet - målet för norskt försöksprojekt

Tema

Finland med största jämställdhetsökningen

Leder

Könsdimensionen präglar det mesta

Nyhet

Rekordlåg arbetslöshet på Färöarna - bara 296 personer

06. Mars 2020

Tema: Jämställdhet i Norden



Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 3/2020



Finansiert
av Nordisk
ministerråd

ARBEIDSLIV I NORDEN

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

UTGIVER

Arbeidsforskningsinstituttet
På oppdrag fra Nordisk ministerråd

ANSVARLIG REDAKTØR

Björn Lindahl

EMAIL

ainredaksjon@gmail.com

WEB

www.arbeidslivinorden.org

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

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



REDAKTØR-
ANSVAR

Innhold

Könsdimensionen präglar det mesta	3
Finland med största jämställdhetsökningen.....	4
Tre minuters mindre gratisarbete för svenska kvinnor	8
Läppstift eller tjuvar? Finland förändrat efter att kvinnorna tog makten	10
Opgør med sexchikane i arbeidslivet i Danmark ..	14
Bli jobbklar på jobbet - målet for norskt försøksprosjekt	16
Rekordlåg arbetslöshet på Färöarna - bara 296 personer	19

Könsdimensionen präglar det mesta

8 mars uppmärksammas på många olika sätt i de nordiska länderna. Vad är viktigast på kvinnodagen? Vi tar upp vad som hänt efter att kvinnorna återigen har lyckats erövra fler politiska maktpositioner i Finland, hur kampen för jämställda löner går i Sverige och vad Danmark gör för att motarbeta sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

LEDER

06.03.2020

AV BJÖRN LINDAHL, CHEFREDAKTÖR

Vi kunde ha skildrat många fler frågor. För vad är det som till sist inte har en könsdimension? På den årliga jämställdhetskonferensen i Norge var artificiell intelligens en av huvudfrågorna. Samtidigt berättade den nye jämställdhetsministern Abid Q. Raja om sin personliga kamp att få välja sin partner, Nadia Ansar.

- Till en början handlade det mest om min egen kamp. Att jag skulle få det jag ville ha. Jämställdhet började jag tänka på först när vi fick våra tvillingdöttrar och min pakistanska släkt beklagade mitt öde. De sa att de skulle be för mig så att jag fick ett par tvilling söner också.

Det kan verka som om det går olidligt sakta på många områden. Men det sker förändringar om man bara ser efter. I år är det tionde året som vi presenterar vår jämställdhetsbarometer, där vi ser på om det är en man eller kvinna på 24 maktpositioner i varje land. I år uppnådde de nordiska kvinnorna sammanlagt 83 poäng, ett rejält hopp från fjolårets 66 poäng. 100 kvinnliga poäng motsvarar full jämställdhet på just dessa maktpositioner.

För att få makt – om än bara över sin egen situation - behöver man som oftast ett jobb.

Det finns alltid några som står längre från arbetsmarknaden än andra. De kan ha psykiska, sociala eller kognitiva problem. I de nordiska välfärdssamhällena finns alltid ambitionen att de ska kunna få glädjen av att kunna få ett jobb. Så mycket av vår identitet handlar om att försörja oss själva och att bidra till samhället.

I Norge har det stormat omkring välfärdsmyndigheten NAV. Tusentals personer som har fått vissa sorters bidrag har felaktigt dömts till att betala hundratusentals kronor för att de uppehållit sig i ett EU-land samtidigt som de fick dem. NAV, Socialdepartementet och domstolarna har kommit till att EES-avtalet tillåter att man tar med sig dessa bidrag. Men

helt säker är ingen och det är inte lätt att jobba på NAV i dessa dagar.

Samtidigt finns det också många eldsjälar på NAV som vil göra en skillnad. Det visar ett projekt som letts av Arbetsforskningsinstitutet. Arbetsförmedlarna på NAV fick välja ut ett visst antal av sina svåraste kandidater och arbeta speciellt med dem. Det gav goda resultat.

I stället för att bara fokusera på hur en person ska anpassas för att passa in, gjorde man det motsatta: Försökte ändra förhållandena på arbetsplatsen så att den passade individen istället. Projektet ställer frågor om byråkratin jämfört med näringslivet. Förlorar vi något viktigt när uppgifter som handlar om hur människor behandlas, utförs enligt principer som hämtas från näringslivet?

Det är en insikt som arbetsförmedlingen på Färöarna också kommit till. När arbetslösheten bara är 296 personer, av en befolkning på 52 000, är det nyttolöst att komma med standardiserade kurser. Istället behandlas alla arbetssökande individuellt. Nya grupper har tagits in, som psykologer och terapeuter och coacher.

- Vi försöker möta människorna med förtroende, öppenhet, mänsklighet och positiva förväntningar, säger avdelningsledaren Högni i Stórustovu, på ALS, den färöiska arbetsförmedlingen.



Sanna Marin på besök i Sverige, med statsminister Stefan Löfven bakom sig

Finland med största jämställdhetsökningen

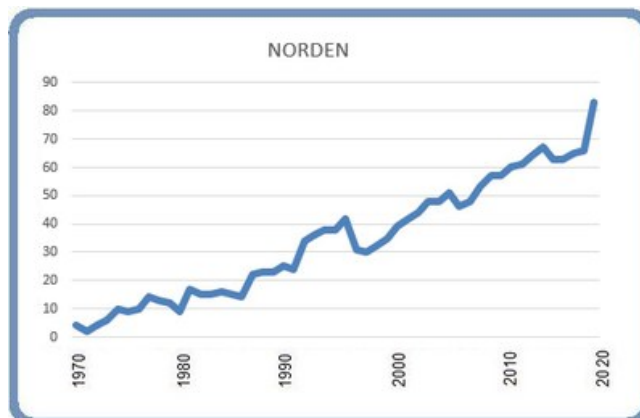
Danmark tar ledartröjan i Arbetsliv i Nordens jämställdhetsbarometer för 2020. Men Finland har den största ökningen av kvinnor i maktpositioner. Resultatet blir ändå är en delad sistaplats med Sverige i jämförelsen mellan de fem nordiska länderna.

TEMA

04.03.2020

TEXT BJÖRN LINDAHL, FOTO FOTO EPA/CLAUDIO BRESCIANI

Barometern ser på om det är en kvinna eller man på 24 olika maktpositioner i varje land den 8 mars. Den är konstruerad så att 100 kvinnliga poäng för hela Norden innebär jämställdhet. 2020 ökade kvinnorna från 66 till 83 poäng, den största ökningen som någonsin registrerats av barometern. Varje land får 40 poäng vardera, som fördelas beroende på om det är en man eller kvinna som har maktpositionen. Några positioner, som statsminister, ger fler poäng.



Ibland sker stora ändringar nästan utan att det uppmärksammas, eftersom det upplevs som normalt. Jämställdhetsbarometern omfattar 50 år, det vill säga perioden 1970 – 2020. Årets 8 mars är unik. Det har aldrig hänt förut att fyra av de fem länderna styrs av en kvinnlig statsminister.

I Finland är Sanna Marin den tredje kvinnliga statsministern, medan Mette Frederiksen, Katrín Jakobsdóttir och Erna Solberg är den andra kvinnliga statsministern i sina respektive länder. Bara Sverige har ännu inte haft en kvinnlig statsminister.

Att mäta makt är en komplicerad uppgift och vår jämställdhetsbarometer ska inte tas som bevis för att kvinnorna i Norden nu är 83 procent jämställda. Men det betyder något om det är en man eller kvinna på toppen. Vi ser på de positioner som har störst symbolisk tyngd och som utses demokratiskt. Den enda position som ingen kvinna i något nordiskt land inte haft hittills är överbefälhavare.

Det här är vad som har skett i respektive land:



Danmark

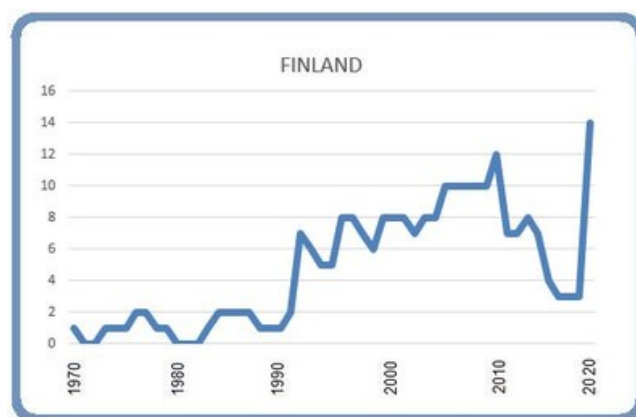
Den 27 juni 2019 tog Mette Frederiksen över som statsminister i Danmark för en koalitionsregering bestående av hennes eget parti, Socialdemokratiet, och tre andra partier: Radikale Venstre, SF och Enhedslisten. På den tunga posten som finansminister utnämndes partikollegan Nicolai Wammen, som i tidigare regeringar har varit försvars- och Europaminister. Den enda gång det har varit kvinnlig finansminister i Danmark var år 2000 - 2001, då Pia Gjellerup under ett knappt år styrde landets finanser.

Däremot var det knappast en överraskning att det blev en kvinnlig socialminister, Astrid Krag. Kvinnorna har närmast haft monopol på den posten. Sedan 1970 har Socialdepartementet haft en kvinnlig chef i 41 år. Trine Bramsen blev den andra kvinnliga försvarsministern, kanske inte en post där feminismen är mest framträdande, men hon markerade med en gång en ny politik i förhållande till veteraner: Det är inte bara soldater som blir sårade. Soldaternas barn kan också lida och familjer slitits itu. Därför justeras insatsen mot sol-

dater som kommer tillbaka från utlandet, så att veteranernas familjer tas bättre om hand.

Sammanlagt är det 20 ministrar i Mette Frederiksen regering, inklusive henne själv. Sju av ministrarna är kvinnor, alla utom en i positioner som omfattas av barometern.

Det har inte skett några förändringar i maktpositionerna bland fackförbund och arbetsgivare, eller andra viktiga positioner.

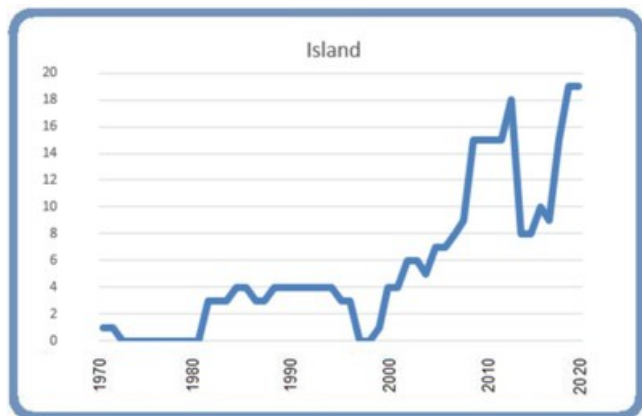


Finland

Finland tar det största språnget i jämställdhetsbarometern, från 3 till 14 poäng. Men alla förändringarna sker bland politikerna. Bland fackförbunden och arbetsgivarna är det fortfarande bara män som sitter i de viktigaste maktpositionerna.

På de fem posterna vi väljer att följa: Centralbankschef, ordförande i Högsta domstolen, polisöverdirektör, ärkebiskop och överbefälhavare är det ingen kvinna idag. Bara två gånger de senaste 50 åren har det funnits kvinnor på dessa poster: Sirkka Härmäläinen var centralbankschef 1992 - 1998 och Pauliine Koskelo var ordförande i Högsta domstolen 2006 - 2015.

För det som skett i finsk politik det senaste året, läs vår artikel här:



Island

Islänningarna har efter finanskrisen 2008 genomlevt stora politiska ändringar. Statsminister Katrín Jakobsdóttir leder sedan 2017 en bred koalition som består av hennes eget Gröna vänstern, Framstegspartiet och Självständighetspartiet. Politiskt representerar regeringen hela spektret från vänster till höger.

Katrín Jakobsdóttir är också jämställdhetsminister. Hon har hållit en hög profil och byggt nya koalitioner internationellt, som projektet om välbefinnande ekonomier tillsammans med Skottland och Nya Zeeland. På engelska kallas det Well-being Economy Governments group, förkortat som WEgo.

Alla de tre största fackförbunden i Island styrs av kvinnor. Den enda biskopen på ön är också kvinna, Agnes M. Sigurdardóttir. När hon tillträdde 2012 stod den isländska statskyrkan inför sin värsta kris, efter att det avslöjats att hennes företrädare tystat ned sexuella övergrepp inom kyrkan. Agnes M. Sigurdardóttir skulle rensa upp i kyrkan, men verkar ha misslyckats med att få islänningarnas förtroende. Bara 19 procent har förtroende för henne i en gallup som gjordes i oktober 2019.

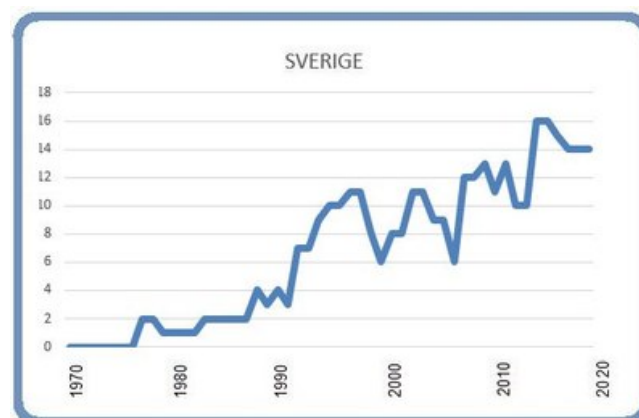


Norge

Den 24 januari gick det norska Fremskrittspartiet ur den borgerliga koalitionsregeringen. Att det minst feministiska

partiet lämnade makten fick den paradoxala effekten att Norge halkade ned från 20 till 15 poäng. Tre av poängen försvann när Siv Jensen slutade som finansminister. I samband med regeringsombildningen avgick också Anniken Haugland från Høyre som arbetsminister och ersattes av Torbjørn Røe Isaksen. Iselin Nybø är ett nytt namn i regeringen från samma parti. Hon blev undervisningsminister. Kultur- och jämställdhetsminister blev Abid Q. Raja, den hittills andra ministern med minoritetsbakgrund.

Tina Bru blev olje- och energiminister, en post som inte finns med i jämställdhetsbarometern. Det var inga ändringar under året i könsbalansen bland arbetsmarknadens parter, men ärkebiskopen Helga Haugland Byfuglien, avgick den 20 januari i år. Hon efterträddes av Olav Fykse Tveit. I april i fjol fick Norge sin andra kvinnliga polisdirektör, Marie Benedicte Bjørnland. Hon har tidigare varit chef för säkerhetspolisen.



Sverige

I Sverige har det genomförts ändringar i regeringen, utan att det fick större konsekvenser för könsbalansen. Den 10 september 2019 avgick Ylva Johansson som arbetsmarknadsminister, för att bli ny EU-kommissionär. Hon efterträddes av Eva Nordmark.

Utrikesminister Margot Wallström avgick samtidigt och efterträddes av Ann Linde, som varit kommissionär i EU. Dessutom lämnade socialminister Annika Strandhäll regeringen och efterträddes av Lena Hallengren.

Regeringen har 23 ministrar varav 12 kvinnor (åtta av dem på poster som ger poäng i barometern). Den består av Socialdemokraterna och Miljöpartiet men har ingen egen majoritet i Riksdagen. Den tvingas bland annat av oppositionen att föra en arbetsmarknadspolitik som LO är missnöjd med.

I februari i år uppstod det en debatt om statsminister Stefan Löfven kommer att avgå som partiledare till våren, vilket han förnekar. Sedan tidigare har LO:s ordförande Karl-Petter Thorwaldsson meddelat att han avgår. De två maktpositionerna ses i sammanhang. Både Löfven och Thorwaldsson har

varit ordförande i det som brukade vara det starkaste fackförbundet inom LO, Metall. Men nu vill Kommunal ta över den rollen, bland annat för att det oroas över att 40 procent av Metalls 300 000 medlemmar, huvudsakligen män, röstar på Sverigedemokraterna.

Redan höjs röster för att det bör bli en kvinna både som LO-ordförande och som partiledare för Socialdemokraterna.

”Sverige är det enda landet i Norden som inte haft en kvinnlig statsminister och det är bara för ynkligt. Socialdemokraterna bär ett stort ansvar för att lyfta fram fler kvinnor och förbereda dem för den tyngsta uppgiften”, skrev Jonna Sima på ledarplats i den oberoende socialdemokratiska tidningen Aftonbladet.



Markering på Sergels torg i Sverige

Tre minuters mindre gratisarbete för svenska kvinnor

Det går framåt för jämställda löner, men sakta. Det visar den årliga manifestationen #lön hela dagen som arrangerades på Sergels torg i Stockholm. I år formade deltagarna klockslaget 16.09.

TEMA

04.03.2020

TEXT OCH FOTO: GUNHILD WALLIN

Talet ska symbolisera löneskillnaden jämfört med manliga löner. Även om det skett en blygsam miskning av det obetalda arbetet kvinnorna utför, varnades det också om kalla vinrar för jämställdheten och att gjorda framsteg måste värnas.

- Det finns de som inte har minsta problem med att klyftan mellan män och kvinnor ökar. Därför måste vi tydligt försvara de framsteg som gjorts så att vi går framåt, inte bakåt, sa Sveriges jämställdhetsminister Åsa Lindhagen som inledde manifestationen.

Det var åttonde året som manifestationen #lön hela dagen hölls på Sergels torg i Stockholm. Målet är lika lön för lika

och likvärdigt arbete och att kvinnor ska få lön hela dagen. Samordnare till det som fram till dagens manifestation kallades "16.06 rörelsen" är Sveriges Kvinnolobby, en paraplyorganisation för olika organisationer inom kvinnorörelsen. Bakom 16.06-rörelsen står betydligt fler, bland annat politiska kvinnoförbund och fackliga organisationer.

- Det är otroligt viktigt att lyfta frågan om löneskillnader mellan män och kvinnor och att göra något åt dem. Det är fel att få mer i lön bara för att man är man. För oss är det också viktigt att ta ansvar för detta både genom lönebildningen, men också på andra sätt som den här manifestationen, säger Peter

Lennartsson, vice ordförande i fackförbundet ST, som organiserar statstjänstemän.

51 minuter gratis arbete varje dag

Klockan 16.09 är den tidpunkt, där löneskillnaden mellan män och kvinnor innebär att kvinnorna jobbar gratis 51 minuter fram till klockan 17, medan männen får lön tills arbetsdagens slut. Som en del av gårdagens manifestation formade alla deltagare så småningom ett klockslag, där både deltagare och åskådare får se om läget förbättrats jämför med förra året. Och det har gått framåt under de åtta åren som gått sedan manifestationen startade. 2013 arbetade kvinnor 69 minuter gratis varje dag. Åtta år senare har deras gratisarbete minskat till 51 minuter. Rörelsen byter därför nu namn till 16.09-rörelsen.



Clara Berglund är generalsekreterare för Sveriges Kvinnolobby och har blandade känslor över resultatet. Om framstegen fortsätter i samma takt kommer lönerna inte att vara jämställda förrän om 23 år.

- Det är roligt att så många samlas och att många kommer från olika fackförbund och andra organisationer – det ger energi, men jag känner också frustration över att det går så långsamt, säger hon.

Isländsk inspiration

Sveriges Kvinnolobby är en partipolitiskt obunden organisation med 47 medlemsorganisationer. De arbetar för att stärka kvinnors position i samhället och ett jämställt samhälle utifrån FN:s kvinnokonvention CEDAW. Några av deras prioriterade områden är kvinnors makt och inflytande i samhället, feministiskt ekonomi och kvinnors betalda och obetalda arbete. Att vara sammankallande i #lön hela dagen är en av flera uppgifter i kampen för jämställda löner. Idén kommer från Island som gjorde en motsvarande kampanj, men där kvinnor helt enkelt gick hem när de kom till den del av dagen där de orättvisa lönerna innebar att de jobbade gratis.

Idag är löneskillnaden mellan män och kvinnor 10,7 procent när alla arbeten räknats upp till heltid, enligt Medlingsinstitutet som är den myndighet som ansvarar för den officiella lönestatistiken. Det innebär att i genomsnitt tjänar kvinnor-

na 3 900 kronor mindre än män varje månad, eller på ett år 46 800 kronor. Ser man till skillnader i livsinkomst skiljer män och kvinnors löner sig med flera miljoner kronor. Löneskillnaderna har också stor effekt på pensionerna och män har i genomsnitt 32 procents högre pension än kvinnor. Till det kommer ytterligare skillnader som beror på att kvinnor tar ut större del av föräldraförsäkringen, gör mer av det obetalda hemarbetet och oftare arbetar deltid än männen.

Förklaringarna till löneskillnaderna är flera. Kvinnodominerade yrken värderas lägre, men oavsett sektor tjänar kvinnor mindre än män. Detta är inte unikt för Sverige, berättar Clara Berglund.

- De andra nordiska länderna har ungefär lika stora löneskillnader och lika könssegregerad arbetsmarknad. Det finns hög sysselsättning bland kvinnor i Norden, men oftast finns kvinnor i den kvinnodominerade välfärdssektorn, säger hon.

På Sveriges Kvinnolobby tar man analyser av budgeten till hjälp i jämställdhetsarbetet.

- Det är det viktigaste styrinstrumentet, där alla politiska löften översätts i kronor och ören. I de två senaste nationella budgeterna har den ekonomiska ojämställdheten ökat. I den ena på grund av ytterligare ett jobbskatteavdrag. I den andra på grund av avskaffad värnskatt – båda förslag som gynnar höga lönade män, säger Clara Berglund.

Jämställdhetsarbete i motvind

- På senare år har vi sett både ett passivt och aktivt motstånd mot jämställdhetsarbetet och också ett ifrågasättande. Debatten har haft mer fokus på identitetspolitik och också varit mer individualistisk. Men om vi fokuserar på individ och identitet är risken att vi tappar det strukturella perspektivet och den kollektiva kraften, säger Clara Berglund och betonar att hon i denna fråga uttalar sig som representant för Sverige Kvinnolobby, inte som samordnare av 16.09-rörelsen.

Och även om arbetet för jämställda löner och jämställda villkor går sakta, så är hon hoppfull.

- Metoo-rörelsen skapade hopp, men jag ser också ett starkt engagemang för jämställdhetsfrågor hos unga kvinnor och också hos unga män. Kraften att komma framåt i de här frågorna finns genom att gå samman, att få med fack och kvinnoorganisationer. Det är det som hittills skapat framgång, säger Clara Berglund.



Läppstift eller tjurar? Finland förändrat efter att kvinnorna tog makten

Förväntningarna är stora på den nya finländska regeringen. De internationella medierna har slagit på trumman för det nya jämställdhetslandet Finland. Kvinnorna leder regeringen och är dessutom rekordunga. Många menar att också politikens innehåll och sättet att verka förändras när kvinnorna "får vara med".

TEMA

04.03.2020

TEXT: BENGT ÖSTLING, FOTO: CATA PORTIN

Politiken i Finland har upplevts vara dominerad av äldre män. Men många kände att något alldeles speciellt hände på valnatten i april 2019. Det gällde både bland partimedlemmar, väljare och kandidater.

Riksdagsvalet gav en förnyring och fler kvinnor. De gröna hade de yngsta kandidaterna och flest kvinnor, liksom Svenska folkpartiet.

Regeringsförhandlingarna förde med sig en ändrad regeringsbas. Det socialdemokratiska partiet tog över statsministerposten efter Centern, som ändå fortsatte i regeringen trots valförlust. Samlingspartiet och Sannfinländarna fick gå, in kom Vänsterförbundet, De gröna och Svenska Folkpartiet.

På sommaren valdes flera unga kvinnor på partiordförandeposterna och de blev också regeringsmedlemmar. Katri Kulmuni leder Centern, Maria Ohisalo är ny ordförande i det gröna partiet.

Sanna Marin blev statsminister

På hösten uppstod en regeringskris och Antti Rinne valde att avgå. De socialdemokratiska partiorganen valde med knapp majoritet kommunikationsminister Sanna Marin som sin nya statsminister. Hon är 34 år gammal. I sommar blir hon formellt vald också till partiordförande för SDP efter Antti Rinne. I praktiken leder hon partiet redan nu.

Nu talar hela världen om världens yngsta statsminister Sanna Marin, även om det har hunnit komma någon som är yngre i världen sedan dess.

Tidigare har Sverige ofta ansetts som föregångaren inom jämställdheten mellan könen och ledande i Norden. Nu för Finland fram sig som det nya jämställdhetslandet. Intresset var stort i höstas, när Finland hade ordförandeskapet i EU.



Thomas Blomqvist, Finlands jämställdhetsminister och även nordisk samarbetsminister.

Thomas Blomqvist är jämställdhetsminister i Finland. Det känns riktigt bra att vara jämställdhetsminister, säger han. Han låter stolt över uppmärksamheten och är nöjd med regeringens program för jämställdhetspolitiken.

-Vi har ju samma regeringsprogram som regeringen Rinne. Det finns ovanligt många skrivningar om jämställdhet. Som jämställdhetsminister är det en bra utgångspunkt att hela regeringen är intresserad och har förbundit sig att främja jämställdhet och vidta åtgärder, säger Thomas Blomqvist.

Det blev inte sämre av en ny kvinnlig statsminister och kvinnor i ledningen för partierna. Det blev tydligare för allmänheten och medierna, mer intressant när alla fem regeringspartiers ledare är kvinnor, säger Thomas Blomqvist.

Det understryker jämställdhetsaspekten, åtminstone har det uppfattats så. Det finns ett stort intresse för vad Finland gör på jämställdhetsområdet.

Risk för tillbakagång

Finlands exempel är viktigt också på grund av det vi ser på flera håll i världen. Vi märkte under EU-ordförandeskapet en tillbakagång på vissa håll gällande kvinnors rättigheter och jämställdhet, säger Thomas Blomqvist. Då blir det ännu viktigare att lyfta fram de frågorna internationellt och på europeiskt nivå. Tyvärr har corona-viruset nu stoppat några viktiga internationella evenemang på området.

Regeringsprogrammet är bra, säger Thomas Blomqvist. Det är också responsen från alla intressegrupper. Det är en bra början. Men Blomqvist betonar att arbetet bara har börjat.

Regeringens jämställdhetsprogram har varit i första hearing och en redogörelse om jämställdhetspolitiken ska ges till riksdagen under mandatperioden.

Många konkreta program väntar på formulering och verkställande, inte bara inom jämställdhetssektorn.

Familjereform

Familjereformen har en stor jämställdhetsaspekt, nämner Thomas Blomqvist. Man försöker också hålla mycket fokus på jämställdhetsarbetet i budgetprocessen. I alla stora strukturreformer ska jämställdheten vara en naturlig del av arbetet, man ska göra könskonsekvensbedömningar. Det blir fråga om att tillämpa ett genusperspektiv på alla politikområden, precis som i EU.

På Blomqvists lista finns att i samarbete med arbetsmarknadsparterna göra ett likalönsprogram, som handlar om att minska lönegapet. Regeringen vill bland annat ha ökad lönetransparens, mindre segregering på arbetsmarknaden och överlag bättre jämställdhet. Det görs även ett åtgärdsprogram för att motverka våld mot kvinnor, det ligger på justitieministerns bord.

Också åtgärderna om en höjd sysselsättning ska granskas ur en jämställdhetsaspekt. Målet är att nå en sysselsättningsgrad över 75 procent.

Thomas Blomqvist är både jämställdhetsminister och ansvarig för det nordiska samarbetet. Jämställdheten har länge varit en nordisk paradgren, så det finns goda exempel. Det finns mycket att lära av de andra nordiska länderna, säger ministern.

Allt går inte att tillämpa rakt av i Finland. Men andra länder har lyckats bättre på många områden och det är viktigt att ta reda hur det har gjorts. Men man ser också skillnader mellan länderna, som kräver olika slags åtgärder, säger Thomas Blomqvist.

Kvinnlig dominans också i Norden

Det är statsministrarna som styr det nordiska samarbetet och reformerna. Kanske ger det en extra dimension att fyra av de fem statsministrarna är kvinnor. Thomas Blomqvist säger att han inte ens har reagerat på den aspekten att endast Sverige nu har en man på statsministerposten.

- Visst är det ett viktigt tecken på att jämställdhetsarbetet har gått framåt. Det är historiskt mycket ovanligt med en kvinnlig statsminister. Finland har ändå vid det här laget haft tre kvinnor på posten. Det har också funnits en kvinna i presidentens slott och flera på talmansposten i riksdagen. Helt ovanligt är det inte med kvinnor på de viktigaste posterna i Finland eller andra nordiska länder.

Nu råkar det då vara många kvinnor som statsministrar i hela Norden.

- Jag hoppas och tror att det inte ska vara något ovanligt i framtiden.

Men statsministerposten är också symboliskt viktig. Det ska vara samma möjligheter oberoende av kön på höga poster, säger Thomas Blomqvist.

Att det finns många kvinnor på posten är ett tecken på att vi har gjort många saker rätt när det gäller jämställdhet.

Jämställdhet om alla ledare är kvinnor?

Men tillbaka till Finland och kvinnoregeringen. Är allt verkligen frid och fröjd?

Till Thomas Blomqvist har det inte direkt framförts varken kritik eller motstånd mot det stora antalet kvinnor i regeringens ledning.

Han har dock läst om åsikten som ibland framförs i Finland, att jämställdheten inte fungerar om samtliga partiledare i ledningen är kvinnor. Var är männen, frågar en del jämställdhetsförespråkare nu.

-Det är ju inte ett kollektivt beslut, varje parti har skilt för sig bestämt att välja en kvinna. Det är en slump att det blev på det sättet. Thomas Blomqvist påminner att Finland har haft otaliga regeringar där partiordföranden har varit män. Nu har vi en situation där alla är kvinnor, och han tycker inte det är ett problem. Men det är intressant eftersom vi har en lång historia av regeringar där män har dominerat, påpekar han.

Jag vill att jämställdhetsarbetet på sikt ledet till att vi har en situation där män och kvinnor har lika förutsättningar, säger Thomas Blomqvist.

Även om kvinnorna innehar partiordförandeposterna i regeringen ska man minnas att regeringen är ganska nära en jämn kvotering, säger Thomas Blomqvist. Det finns ju faktiskt män i regeringen också, även om de fem partiordföran-

dena förs fram mer. Det är fråga om 7 män och 12 kvinnor på ministerposterna.

Syjunta och läppstiftsregering

Kritiken mot den finländska regeringen är dock hård från de tidigare regeringspartierna Samlingspartiet och Sannfinländarna - och från kvällstidningarna.

I Iltalehti kritiserades regeringen nyligen för att koncentrera sig på flyktingar och klimatfrågor, men inte på ekonomin som skulle behöva uppmärksamhet. Tidningen kritiserade regeringens centrala ministrar för att påminna om en syjunta, som borde se upp från sitt handarbete.

I stället sover regeringen sin Törnrosasömn, skrev Mika Koskinen i Iltalehti.

Av oppositionspolitiker har regeringen kallats för en Spicegirls-regering och en läppstiftsregering. Det begreppet utnämndes till "månadens ord" av Institutet för de inhemska språken i Finland i december.

Det är ett smeknamn eller ett öknamn på regeringen, beroende på om man ser läppstiftet som en lämplig feminin symbol, skriver institutet på sin webbsida. En ser ytlighet, en annan mod. Och de röda läppstiften kan också symbolisera den nya regeringens huvudsakliga politiska färg.

Det var Samlingspartiets kvinnoförbunds kretsstyrelse i Österbotten som lanserade begreppet i ett kritiskt uttalande. Den gamla regeringen beskrevs som en flock av tjurar, medan den nya symboliseras med läppstiftet.

Kvinnliga politiker får förklara sig

Aktiva kvinnor i politiken vet att de alltid får frågor om vem som tar hand om deras barn. Det är en fråga som manliga politiker sällan får.

Kvinnor med erfarenhet av barn anses ofta vara bättre på att organisera och leda komplicerade situationer.

Utseende och klädsel får stor uppmärksamhet. Den som öppnar sin garderob för pressen får vänja sig vid att hitta sig allt oftare på nöjessidorna och inte politiksidorna i dagspressen, påpekar en kvinnlig politiker.

Konflikter mellan kvinnliga politiker uppmärksammas snabbt som kvinnlig grälsjuka, medan manliga politiker kan beundras för principfasthet och ideologisk styrka. Också det har den nya finländska regeringen hunnit se.

Finns det en liten skillnad?

En sällan utredd fråga är om det faktiskt är skillnader på kvinnliga och manliga politiker. Finns det kvinnliga perspektiv i politiken?

Jobbar den här regeringen på ett annat sätt än tidigare med fler män?

Thomas Blomqvist vågar inte säga på vilket sätt den nya regeringens arbetsmetoder eller spelregler skiljer sig från tidigare regeringars. Det här är hans första år i regeringen. Men han är nöjd med hur den här regeringen jobbar.

Det har förts fram att delaktighet, inklusion och diskussion syns bättre i den nya finländska regeringen än tidigare, där effektivitet och teknokrati har nämnts som synligare tecken.

Det är klart att personligheten spelar in, människor är olika och varje politiker/ledare är också en människa, säger Thomas Blomqvist.

Det är mer individuella egenskaper som avgör. Därför kan man inte säga något generellt om varken kvinnliga eller manliga politiker, resonerar han.

Regeringens arbete och politiken överlag har förändrats i och med att sociala medier har fått en så stor roll. Det goda är att det gjort beslutsfattande mer öppet och transparent. Det har däremot också ibland lett till att den interna gemensamma beslutsgången blivit onödigt komplicerad, säger Thomas Blomqvist.

Däremot har de sociala medierna möjliggjort betydligt större mängder av näthat. De kvinnliga politikerna berättar att hatiska meddelanden numera hör till vardagen. Den allt rääre tonen fördöms av både manliga och kvinnliga politiker i Finland. Ett lagförslag planerar för att komma åt riktade attacker på nätet. De ses som demokratiproblem, avsikten är ju att tysta kvinnorna.

Opgør med sexchikane i arbejdslivet i Danmark

Arbejdsmarkedets parter og myndigheder gør nu front mod udbredt chikane på danske arbejdspladser, især sexchikane og kønskrænkende adfærd, som rammer mange flere kvinder end mænd – blandt andet i politik og it-faget, viser nye undersøgelser.

TEMA

04.03.2020

TEKST: MARIE PREISLER, FOTO: MAIBRITT KERNER

For en del kvinder i dansk politik er det et vilkår ved jobbet at blive truet og få krænkende beskeder fra mænd om deres køn. En undersøgelse viser, at der også i it-faget er mange kvinder som oplever krænkelse i relation til deres køn fra kollegaer og ledere.

Hver tredje kvindelig it-professionel har i deres arbejdsliv fået at vide, at de ikke er fagligt dygtige, ikke har forstand på teknik, it og kodning, og at de nok hellere må holde sig til sekretæropgaver. Hver femte kvinde inden for it-faget har desuden været udsat for decideret sexchikane mod 2,5 procent af mændene, viser undersøgelsen, som også afslører, at det er ledere på arbejdspladsen og undervisere på it-uddannelserne, som udfører omkring en tredjedel af chikanen.

Alarmerende omfang

Undersøgelsen, som blev offentliggjort 4. marts 2020, er udført blandt medlemmer af Prosa, fagforening for it-professionelle.



Prosas næstformand Hanne Lykke Jespersen kalder i en kommentar afsløringen af den omfattende chikane for "alarmerende" og lover handling:

"Det er altafgørende, at vi tager et opgør med denne helt uholdbare situation", siger hun og opfordrer ledelsen i virksomheder og på it-uddannelser til at sikre en klare ret-

ningslinjer om, at chikane er helt uacceptabelt, og mere dialog om problemet på arbejdspladserne.

At problemet er stort og alvorligt, vurderer også det nationale videnscenter KVINFO, som formidler forskning om køn, ligestilling og mangfoldighed, og som har udarbejdet undersøgelsen af ligestilling trivsel og sexchikane blandt Prosas medlemmer.

"Denne og andre undersøgelser viser, at sexchikane på arbejdspladsen er et stort problem, som især rammer kvinder, og at det har store konsekvenser. Det rammer både de medarbejdere, det går ud, resten af arbejdspladserne og bestræbelserne på at gøre arbejdsmarkedet mindre kønsopdelt," siger projektleder i KVINFO, Rebekka Mahler.

Kønsopdelt arbejdsmarked

Der er også dokumenteret chikane i andre brancher, herunder restaurationsbranchen, inden for handel og kontor, og i Danmarks største fagforening, 3F, hvor 20 procent af de kvindelige medlemmer har været udsat for sexchikane fra enten kolleger eller en chef.

KVINFO ser en voksende vilje til at få afdækket og løst problemet:

"Vi oplever, at fagforeninger, arbejdsgiverorganisationer og uddannelsesinstitutioner bliver stadig mere opmærksomme på at skabe bedre viden om omfanget og karakteren af den seksuelle chikane, og hvordan kulturen kan ændres," siger Rebekka Mahler, projektleder i Kvinfo.

Der mangler arbejdskraft i en række brancher, og der bliver derfor brugt mange ressourcer på at få flere kvinder til at søge uddannelser i brancher, der traditionelt har tiltrukket flest mænd, herunder it-faget. Men uden et opgør med chikanen på arbejdspladserne, vil det ikke lykkes at gøre arbejdsmarkedet mindre kønsopdelt, vurderer KVINFO.

- Det er ikke nok at fortælle kvinderne at der er spændende stillinger og at fremhæve kvindelige rollemodeller. Man skal også

fjerne chikanen. Den nye undersøgelse viser, at chikanen reducerer kvinders faglige selvtilid, arbejdsglæde, giver større sygefravær og lavere trivsel. Det hæmmer også deres karrieremuligheder, nogle kvinder vælger helt branchen fra, siger Rebekka Mahler.

Mange medarbejdere ved ikke, hvad begrebet "sexchikane" dækker, eller om deres arbejdsplads har politikker for sexchikane og kønskrænkende adfærd. Mange ved heller ikke, hvad de skal gøre, hvis de bliver udsat for, viser KVINFOs undersøgelse. KVINFO opfordrer arbejdspladser, fagforeninger og organisationer til at udarbejde og iværksætte politikker og kulturforændrende tiltag.

Et wakeup-call

Også lovgiverne har fået øje for, at seksuel chikane på arbejdspladserne er et problem, der skal løses. I kølvandet på MeToo-bevægelsen sendte ligestillingsministeren og beskæftigelsesministeren i 2017 en fælles appel til landets ledere, virksomheder og offentlige institutioner om at sikre, at alle i Danmark trygt kan gå på arbejde uden at skulle bekymre sig om at blive udsat for seksuel chikane.

Ministrene betegnede MeToo-fortællingerne som "et wake up call" og fastslog, at seksuel chikane skal på dagsordenen på de enkelte arbejdspladser, så ledere og medarbejdere bliver bedre til at understøtte en arbejdspladskultur, hvor alle bliver mere bevidste om god omgangstone. Og at der på arbejdspladsen er behov for præcise og tidssvarende retningslinjer for at håndtere uacceptabel adfærd, som alle kender til og som håndhæves.

Samtidig har Folketinget hævet den godtgørelse, en medarbejder kan få efter chikane på arbejdspladsen, og skærpet de vejledninger som arbejdspladser skal følge, så arbejdspladsen ikke længere kan affeje sexismen med, at "sådan er kulturen her"

Der er også fokus på at skaffe mere præcise offentlige data om chikanens omfang, vurderer KVINFO og peger på, at Center for Arbejdsmiljø er i gang med at ændre metoderne til at opgøre omfanget af sexchikane på arbejdspladserne.

Rammer også kvinder i politik

Sexchikane er også et alvorligt problem i den politiske verden, og det får kvinder til at vælge politiker-erhvervet fra. Det har flere kvindelige lokalpolitikere og folketingsmedlemmer erfaret og udtalt sig om offentligt. Én af dem er Rosa Lund, medlem af Folketinget for Enhedslisten. Hun får jævnligt beskeder, som er hadefulde, truende eller har seksuelle undertoner. Nogle gange handler hun ved at tage screenshots af krænkende beskeder hun modtager og lægge dem ud på sociale medier. Det forklarer hun i TV2-programserien "Kvinde – kend din stemme".

Rosa Lund fortæller desuden på sin Facebook-side, at hun er bekendt med, at også andre kvinder får den slags beskeder,

og hun kender til kvinder, der holder sig fra politik af frygt for den form for seksuel chikane:

"Der er kvinder, der ikke vil stille op til valg, der lukker deres offentlige profiler på sociale medier, og som afholder sig helt fra at deltage i politisk debat, fordi de er bange for den slags beskeder. Jeg synes det er et kæmpe stort problem for vores ytringsfrihed og demokrati, at der kan sidde mænd bag en skærm og true kvinder til at tie stille," skriver Rosa Lund.

En af hendes kvindelige kollegaer er Zenia Stampe, der sidder i Folketinget for De Radikale. Zenia Stampe har modtaget trusler flere gange og anmeldt det. To mænd er idømt henholdsvis 40 dages ubetinget fængsel og et års fængsel for trusler mod hende.

Professor og forsker i kvinder og politik, Drude Dahlerup, vurderer, ligesom de kvindelige politikere, at kvinder siger nej tak til at være aktive i politik på grund af chikanen, og at det er et demokratisk problem:

"Det er et angreb på kvinders medborgerskab," har Drude Dahlerup udtalt i tv-serien "Kvinde – kend din stemme".

Bedre digital dannelse

Mere end fire gange så mange kvindelige politikere som mænd oplever seksuel chikane i form af beskeder og kommentarer på sociale medier med seksuelt indhold. Det indikerer en undersøgelse fra september 2019, udført af Institut for Menneskerettigheder, der har fokus på sociale mediers konsekvenser for den demokratiske debat.

Ifølge undersøgelsen chikaneres mandlige politikere i samme omfang - men især for deres politiske holdninger, og mens kvindelige politikere oplever chikane og trusler, der angriber deres køn og deres krop. De får fx trusler om voldtægt, hvilket er en langt mere personlig og invaderende form for chikane, end mænd oplever, fastslår Institut for Menneskerettigheder.

Hvis folketingskandidater skal udsættes for mindre chikane og færre trusler i fremtiden, er et vigtigt skridt at øge den digitale dannelse, mener Institut for Menneskerettigheder, der derfor har opfordret regeringen til at udvikle en national handlingsplan for digital dannelse. Den skal sætte fokus på grundlæggende rettigheder og digital adfærd i blandt andet undervisningssystemet.



Solrun Perminow Strand, NAV Asker; Ane Stø seniorrådgivare i NAV; Øyvind Spjelkavik och Mona Kristin Rørmold, NAV Namsdal.

Bli jobbklar på jobbet - målet för norskt försöksprojekt

När arbetsförmedlingarna i Norden försöker ge dem som står längst från arbetsmarknaden ett jobb finns det två modeller. Den traditionella är att den arbetssökande ska göras ”jobbklar” innan han eller hon börjar arbeta. Den andra är att den anpassning som behövs, bäst görs på arbetsplatsen.

NYHET

03.03.2020

TEXT OCH FOTO: BJÖRN LINDAHL

Nu lanserar forskare på det norska Arbeidsforskningsinstituttet, AFI, en modell där en ny roll skapas i arbetet med att inkludera de som till exempel har sociala/psykiska problem eller funktionsnedsättning i arbetslivet.

Sedan tidigare finns det arbetsförmedlare, som i Norge sitter på ett NAV-kontor, mentorer, som utpekas av arbetsplatsen och jobbspecialister, som är ett norskt begrepp för personer som har supported employment-kompetens i hur man

hanterar de problem som kan uppstå i inkluderingsarbetet och som arbetar i NAV eller deras externa enheter.

Goda resultat

- Vi har under tre år arbetat med ett projekt som gett goda resultat, där en arbetsförmedlare från NAV går in som vägledare för mentorerna men samtidigt behåller sin roll som handläggare och den som kan fördela åtgärder från NAV, säger Øyvind Spjelkavik som lett projektet.

- Det som är viktigt är att stödet ges samtidigt med det som görs för att anpassa arbetsplatsen.

Projektet har genomförts på 39 olika arbetsplatser; i Namdalen i Trøndelag och i Asker utanför Oslo. 43 Nav-anställda och 39 mentorer deltog frivilligt i projektet.

Av de 49 klienterna (eller användare, som de kallas i Norge) som deltog, blev 36 anställda, 2 fick en praktikplats och 2 började studera.

- Frågan är hur så goda resultat ska kunna upprätthållas. Erfarenhetsmässigt uppnås det ofta goda resultat i försöksverksamheter, sa Ane Stø från NAV, när rapporten om projektet presenterades i Oslo.

- Men det här forskningsprojektet är väldigt relevant för oss i NAV, sa hon.

Trepartsavtal om inkludering

I Norge har det ända sedan 2001 funnits ett trepartsavtal i Norge där ett av målen har varit att få just de med fysiska eller psykiska problem in i arbetslivet. Avtalet har omförhandlats fem gånger, senast för perioden 2019-22. Resultatet för det så kallade IA-avtalet har emellertid varit skralt. I rapporten citeras ett uttalande från NAV:s forskningsdirektör Yngve Åsholt:

- Om vi ser på kurvan över folk som är utanför arbetslivet, så är den helt flat om vi ska vara helt ärliga. Det betyder att vi har en lång väg att gå innan vi når målet.

Det som ofta är problemet är att handläggarna på NAV inte har tillräckligt med tid och kunskap om arbetsplatserna; att mentorerna på arbetsplatsen inte har tillräckligt med erfarenhet med att hantera personer med problem. Samtidigt är det en risk att när jobbspecialister kopplas in så tar de så mycket ansvar för användarna att det inte uppstår någon naturlig anpassning på arbetsplatsen som fungerar även på längre sikt.

- Den nya hybridrollen ska emellertid fungera som ett komplement. Den ska inte ersätta någon av de existerande yrkesrollerna, säger Øystein Spjelkavik.

Frivillig rekrytering

Försöksverksamheten har inneburit att handläggare från NAV rekryterats frivilligt för att spela en viktigare roll på arbetsplatsen. Med sina kunskaper om vilka åtgärder i form av pengar och utbildning som kan sätts in från NAV:s sida kan också förhållandet till arbetsgivarna underlättas. Samtidigt gavs mentorerna från många olika verksamheter möjligheter att träffa varandra och utväxla erfarenheter.

Det kan låta enkelt, men det handlar om två helt olika synsätt som ofta kolliderar. NAV tillhör en byråkrati där det är viktigt att alla användare behandlas efter lika principer och där varje handläggare kan ha en portfölj med hundratals användare och arbetar på kontor.

I inkluderingsarbetet är det tvärtom. Där är det individen som står i centrum och varje fall är unikt. Det gäller att hitta en lösning som passar användaren – inte anpassa användaren till standardiserade krav. Jobbspecialisterna är fältarbetare och har ett mindre antal användare, ungefär ett tjugotal.

Problem som bara kan hanteras

På ett mer filosofiskt plan handlar det om "tama" jämfört med "motstridiga" problem. Tama problem kan vara komplicerade, men de har bara en lösning. Motstridiga problem blir inte lösta, de kan bara hanteras. Det är ofta ett osäkert förhållande mellan orsak och verkan.

- Vi vet mycket om hur vi ska få ut användarna på en arbetsplats och ge dem ett jobb. Men vi vet inte hur vi ska få de att bli kvar, säger Øystein Spjelkavik.

Det största problemet för att nå resultat är att de flesta åtgärder som sätts in är tidsbegränsade. Det kan handla om att verksamheten kompenseras ekonomiskt för att anställda blir mentorer, eller att arbetsgivarna får bidrag för att anställa personer som står långt från arbetslivet.

I hybridmodellen fick arbetsförmedlarna välja ut ett lite urval av användare ur sina portföljer och följa dessa tätt och med ett större personligt ansvar.

Kunskapsöverföring

Flera av de som deltog i försöksprojektet betonade att det skett en kunskapsöverföring mellan de olika yrkesgrupperna och mellan NAV och verksamheterna.

- Vi lärde oss en massa av mentorerna, säger Solrun Perminow Strand, som ledde delprojektet på NAV-kontoret i Asker.

- Utmaningen var att hålla oss till det som var målet i projektet, att fokusera på arbetsplatsen och inte falla tillbaka i att det är användaren som ska anpassas till jobbet.

På grund av integritetshänsyn fick inte forskarna kontakta eller intervjua brukarna direkt. Rapporten bygger därför på studier och intervjuer med mentorerna, jobbspecialisterna och arbetsförmedlarna.

På en video visades emellertid en solskenshistoria från ett barndaghem där en av användarna fick jobb.

- Det är ingen som kan få så god kontakt med barnen som henne, säger ledaren för Skoglyvegen barnehage, Else Marit Nilsen.

Olika problem

Mona Kristin Rømolde ledde delprojektet på NAV i Namdal, som ligger i Trøndelag. Hon beskrev att ett problem som kunde uppstå var att allt kunde verka som det gick bra. Men strax innan användaren skulle anställas med ett ordinärt lönekontrakt, så blev det mycket frånvaro.

- Utan mentorerna skulle vi inte ha fångat upp, eller vetat att det inte är ovanligt att det sker, säger hon.

I rapporten om försöksprojektet beskrivs ett stort antal av de många problem som kan uppstå, men den genomgående tonen till de som var med om projektet - vägledare från NAV och mentorer - är positiv.

- Försöksprojektet visar att det finns en stark vilja i NAV för att hitta alternativa sätt att uppnå inkludering, säger Øystein Spjelkavik.



Varvet Mest

Rekordlåg arbetslöshet på Färöarna - bara 296 personer

Färöarna är den del av Norden som har den högsta aktiviteten just nu. Sysselsättningsgraden är på 90 procent och arbetslösheten bara 0,9 procent. Hur går det i ett samhälle där nästan alla har jobb, men där bördan att inte ha det blir desto tyngre?

NYHET

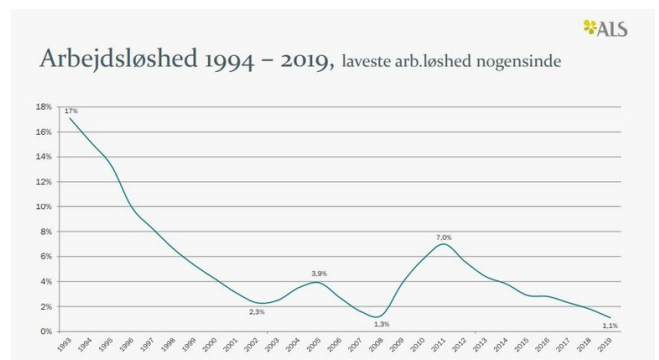
27.02.2020

TEXT OCH FOTO: BJÖRN LINDAHL

På den färöiska arbetslöshetskassan, ALS, är stämningen god.

- Vi har bara haft en storm hittills i år. Den varade från januari till februari, skämtar direktören Magni á Deild Olsen.

Om vädret skiftar snabbt - dagen innan badade Torshavn i sol, under natten trummade haglet mot hotellfönstret och nu är det uppehållsväder - så har det ekonomiska högetrycket varit konstant i åtta år. 2011 var arbetslösheten uppe i 7 procent. Därefter har den fallit år efter år.



Efter att diagrammet gjordes har arbetslösheten sjunkit ytterligare. I slutet av november var 296 personer registrerade som arbetslösa, vilket motsvarar 251 heltidsjobb. Det gjorde att arbetslösheten sjönk till 0,9 procent. Källa ALS.

Magni á Deild Olsen berättar att arbetslöshetskassan upprättades så sent som 1992. Innan dess fick de som blev arbetslösa socialhjälp. Men 1990 drabbades Färöarna av en djup kris. Arbetslösheten steg till 20 procent. Under en femårsperiod flyttade 7 000 personer, eller 15 procent av befolkningen från ögruppen. Det hade motsvarat en miljon människor i Danmark om en lika stor andel av befolkningen skulle ha flyttat där.

Krisen gjorde det uppenbart att det behövdes en buffert under sämre tider. Därför beslutade fackförbunden och arbetsgivarna gemensamt att upprätta ALS - eller Arbejdsloysis-skipanin, som det utläses på färöiska.



Magni á Deild Olsen, direktör för ALS.

- Arbetstagarna bidrog till en början med 2,5 procent av lönen. Alla som arbetar är medlemmar. Det är som en slags skatt, men vi är inte en del av budgeten som behandlas i Lagtinget, säger Magni á Deild Olsen.

Efter några år sattes avgiften ned och nyligen fattades det ett beslut om att den ska sänkas till 1,0 procent, samtidigt som ersättningen som ges till arbetslösa höjs. Den fond som byggs upp har ökat snabbt. De senaste fem åren, när antalet sysselsatta ökat till ungefär 28 000, har fonden tredubblats. Den är nu på en miljard danska kronor.

Det anas en viss oro för att fonden ska bli så stor att politikerna griper in, även om arbetslivsfrågorna inte är ett politiskt hett ämne i debatten. Det som diskuteras i Lagtinget är viktigare frågor - som fisk. En stor fråga är var loddan har försvunnit. Det är den lilla fisken som är så viktig som föda för bland annat torsken - och många sjöfåglar. 2019 gavs det inte några kvoter för att fiska loddan alls i hela det nordatlantiska området. 2020 ser ut att bli ett nytt svart år för loddan.

Det kan därför komma nya uttag ur arbetslöshetsfonden. Men just nu är det ett skrikande behov på arbetskraft, framförallt i byggsektorn. Två nya hotell håller på att byggas i

Torshavn och ett tredje utvidgas. Efter det kommer hotellkapaciteten att ha fördubblats och ytterligare 120 arbetstillfällen skapats. Dessutom håller två tunnlar på att byggas för att ytterligare knyta ihop Färöarna som en arbetsmarknad.



Avstånden är inte längre så stora efter att flera nya tunnlar har byggts på Färöarna, men mentalt kan det vara ett stort språng att flytta till en annan del i öriket.

- Så länge arbetslösheten är lägre än 2,5 procent är det fritt fram för arbetsgivarna att hämta arbetskraft från EU och EES. Från tredje land ska ALS behandla alla ansökningar, säger Magni á Deild Olsen.

Idag arbetar det ungefär tusen personer på Färöarna som kommer från andra länder än de nordiska. 800 av dessa är från EU, medan 200 kommer från andra länder.

Ögruppen är uppdelad i sju olika arbetsområden. En arbetssökande ska enligt lagen ta emot ett arbete var som helst på ögruppen, men i praktiken är inte det något som tvingas igenom.

- Ibland kan det vara svårt att få den ende som är arbetslös att flytta till andra sidan ön. Det kan vara lättare att ta in en thailändare dit, säger ALS-direktören.

Men det finns också praktiska hinder, som att priserna på bostäder i Torshavn är flera gånger högre än i mindre samhällen.

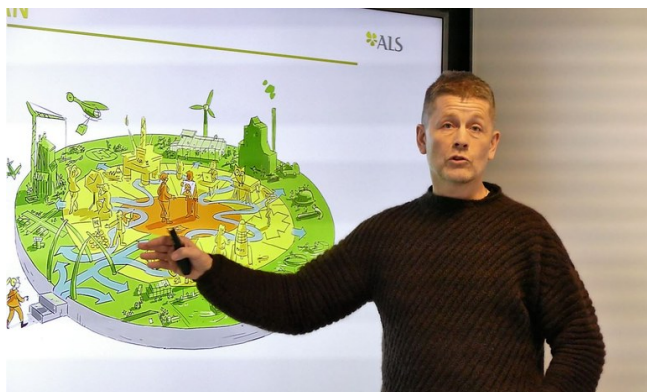
När arbetslösheten är så låg har ALS lagt om taktiken helt.

- Vi satsar allt på individuella kontakter med de arbetslösa och diskuterar vad som är den bästa lösningen i varje enskilt fall. För många finns det bara ett alternativ. "Jag ska jobba på den fabriken", säger de och pekar på ortens fiskförädlingsanläggning, säger avdelningsledaren Høgni í Stórustovu.

I förarbetena till lagen om ALS står det också att ALS ska ta utgångspunkt i den enskildes färdigheter och navigera utifrån den utgångspunkten.

För de som inte får jobb trots den extrema högkonjunkturen är det ofta andra insatser som ska till. Det handlar om att

vidga horisonten för vad de arbetslösa kan tänka sig att arbeta med.



Avdelningsledaren Høgni i Stórustovu med en teckning som visar vilka möjligheter det finns på arbetsmarknaden om man bara har tillräckligt med fantasi.

- Vi har lämnat den byråkratiska handläggarrollen och tagit in helt andra yrkesgrupper som terapeuter, psykologer och coacher. Vi försöker möta människorna med förtroende, öppenhet, mänsklighet och positiva förväntningar.

Olika verksamheter, som verkstaden Fjølsmiðjuna, där de arbetslösa tillsammans kan arbeta med projekt som är samhällsnyttiga, är ett sätt att träna upp färdigheter.

- Ett tag var ALS Färöarnas största potatisodlare, med det har vi slutat med nu, berättar Høgni i Stórustovu.

På den lilla orten Elduvík, på norra Esturoy, finns ett alternativt erbjudande. Folk skickas dit i grupper av tolv. Där handlar det om att fiska, klättra i bergen, göra yoga och bygga upp självförtroendet.

- Vi har haft riktigt bra resultat där, säger Høgni i Stórustovu.