

Portrett

Ásmundur Einar Daðason: Nu ska det sociala skyddsnätet ses över

Nyhet

Ungdomsarbetslösheten i EU: vissa jobb värre än att vara arbetslös

Leder

Innovasjon en forutsetning for inkludering

Nyhet

Blågrön norsk regering satsar på arbetslivet

08. Februar 2018

Tema: Unge, arbeid og inkludering



Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 1/2018

ARBEIDSLIV I NORDEN

Arbeidsforskningsinstituttet Høgskolen i
Oslo og Akershus Postboks 4 St. Olavs
plass 0130 Oslo

UTGIVER

Arbeidsforskningsinstituttet HIOA,
På oppdrag fra Nordisk ministerråd

ANSVARLIG REDAKTØR

Berit Kvam

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**

Innovasjon en forutsetning for inkludering	3
Nytt svenskt samarbeid kan halvera nyanländas väg till arbete	4
Så kan privata investerare tjäna på integrering av invandrare i Finland	6
No Isolation - nya jobb skapas för att täcka urgamla behov	9
Blueye Robotics: Folkets undervannsdroner skal gi kunnskap om havet	13
Kva skal til for å inkludere utsett ungdom?	16
Ásmundur Einar Daðason: Nu ska det sociala skyddsnätet ses över	18
Elever på danske erhvervsskoler behøver større udsyn	21
Norska arbetsgivare: de som arbetstränats hamnar längre ned i bunken	24
Blågrön norsk regering satsar på arbetslivet	26
Ungdomsarbetslösheten i EU: vissa jobb värre än att vara arbetslös	28

Innovasjon en forutsetning for inkludering

Økonomien viser fremgang i hele Europa, det gir håp for Europas unge. Men mer må til: hvis flere unge skal inkluderes i arbeid og skole kreves endringer i tankesett og handling. Arbeidsliv i Norden viser med ulike eksempler hvordan nytenkning kombinert med strukturelle endringer gir utsatte unge mulighet til å blomstre, og hvordan unge gründeres virksomhet gir arbeid til flere.

LEDER

08.02.2018

AV BERIT KVAM

Da Ylva Johansson gikk på talerstolen foran svensk presse den 31. januar var den positive nyheten at tiden det tar for nyankomne å etablere seg på det svenske arbeidsmarkedet har gått ned. De mest optimistiske anslagene anslår at tiden kan halveres de neste årene hvis utviklingen fortsetter.

Satsingen som ligger til grunn for den positive utviklingen, Dua, er basert på nytenkning om hva som må til for å lykkes. Det grunnleggende prinsippet har vært å endre fastlagte strukturer for å få til et langsiktig samarbeid mellom kommunene og Arbeidsformidlingen lokalt. Satsingen har hatt ulike målgrupper for øyet, først utsatt ungdom og nå nyankomne.

Den første meldingen fra den nye norske regjeringen var at regjeringen ville legge til rette for en dugnad for integrering. Dugnad er et ord som treffer folkesjela, stammer fra vikingtiden og betyr samarbeid og frivillig innsats for felleskapet. Når det kalles til dugnad, bidrar alle så sant de kan. Det har heller ikke vært noen som offentlig har sagt nei til regjeringens utfordring. Kun en reservasjon kanskje – er det arbeidsplasser til alle?

Vår kronikør og doktorand har også satt et annet dilemma på dagsorden. Etter mange års forskning på feltet er hans utfordring at det er mange grunner til at unge faller utenfor: «De har ikke bare hull i CV'en. De har hull i selve livet. Og på skolen lærte de fremfor alt dette: du duger ikke. Derfor tror de ikke lenger at de kan.»...»Sårbar ungdom som mangler mestringserfaringer og trygge omsorgspersoner har ikke alltid egenmotivasjon nok til å komme seg over «kneikene» livet bringer.» Derfor trengs det gjennomgripende, strukturelle endringer, langsiktig tenkning og at skole og arbeidsliv henger bedre sammen.

Her peker man ofte til Danmark som eksempel. I de danske ervervsskolene er det større vekt på læring i arbeidslivet og tettere forhold mellom skole og arbeid, enn for eksempel

tilfellet er i Norge. Men et problem er å få elevene til å overkomme visse barrierer, som å kaste seg inn i en fremmed verden og sånn få ettertraktet praksis fra et annet land.

Finland har gjennom de to siste årene prøvd ut et system med private investeringsfond, Social Impact Bonds, for sosial utvikling og for å inkludere flere i arbeidslivet. Etter to år er fondet det største i sitt slag i Europa. Så langt er resultatene moderate: 150 har fått jobb gjennom fondet, mens målet er 2500 i 2022. I selskapet Epique er de likevel optimistiske og utvider virksomheten.

Det finns også mange unge som finner sine egne veier inn i arbeidslivet: Gründerbedrifter som No Isolation og Blueye Robotics er virksomheter som både skaper nye arbeidsplasser og finner innovative løsninger på dagens utfordringer; som sosial isolasjon og et forurenset hav.

Finns det arbeidsplasser til alle? Svaret lar seg ikke forskutere. Unges innovasjonstrang og engasjement bærer langt. Men for dem som trenger hjelp inn i arbeidslivet er det viktig at tiltakene faktisk hjelper. Forskning fra EU og Norge viser at det er nødvendig å se på kvaliteten av jobber og tiltak som tilbys unge. Ellers risikerer de at unge melder seg ut og arbeidsgiverne flytter søknaden bakerst i bunken.

Nytt svenskt samarbete kan halvera nyanländas väg till arbete

Tiden för utlandsfödda att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden har kortats. Men fortfarande återstår stora utmaningar framför allt för kvinnor och lågutbildade. Ett sätt att underlätta deras etablering är förstärkt lokalt samarbete mellan Arbetsförmedlingen och kommunerna.

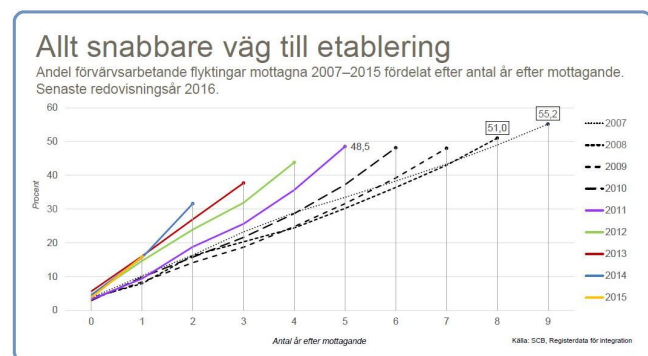
TEMA

08.02.2018

TEXT: GUNHILD WALLIN

– Det roliga är att det ser ut att gå mycket bättre och om utvecklingen håller i sig minskar tiden för utlandsfödda att etablera sig på arbetsmarknaden från mellan sju och tio år till fem. Men utmaningarna är fortfarande betydande, konstaterar arbetsmarknadsminister Ylva Johansson på en presskonferens den 31 januari.

Med delegationen följde också en summa pengar för att underlätta för kommuner och Arbetsförmedlingen att ta reda på hur ett samarbete skulle kunna se ut och för att därefter kunna ge ekonomiskt stöd till faktiska åtgärder. Från februari 2017 fick delegationen ett utökat ansvar och omfattar nu också samverkan kring nyanlända.



Statistiken visar att det går snabbare att få jobb jämfört med tidigare år. Det tog åtta år innan hälften av flyktingarna hade jobb för de som kom till Sverige 2007. De som anlände 2014 ser ut att klara det på tre år.

När den nuvarande regeringen tillträdde i september 2014 formulerade den tidigt en önskan om att förbättra samarbetet mellan kommuner och Arbetsförmedlingen för att komma till rätta med framför allt ungdomsarbetslösheten. Redan i december samma år togs beslutet att tillsätta Delegationen för unga till arbete, som i dagligt tal förkortas till Dua, och vars uppgift är att stödja lokala överenskommelser mellan Arbetsförmedlingen och kommunerna. Tanken var att arbetsmarknadspolitiska insatser riktade till unga skulle få större genomslagskraft om de förankrades lokalt.



– Samverkan mellan kommuner och Arbetsförmedlingen har alltid förekommit, mer eller mindre, men under flera år hade Arbetsförmedlingens uppdrag varit att prioritera samarbetet

med privata aktörer, berättar Lil Ljunggren Lönnberg, ordförande för Dua sedan starten.

Gärna långsiktigt samarbete

Efter valet 2014 åkte arbetsmarknadsminister Ylva Johansson runt i kommunerna och deltog i en rad träffar. En av frågorna till kommunerna var "Vill ni samarbeta med Arbetsförmedlingen?"

– Svaret blev ett entydigt ja, men under förutsättning att samarbetet skulle vara långsiktigt och starkt. Därför har det varit viktigt att visa att samarbetet var på allvar. Det ska vara en del av ordinarie verksamheten och det ska finnas strukturer för samarbete. Vi har gett förutsättningar för detta och vi ser att tiden var mogen för samarbete, säger Lil Ljunggren Lönnberg.

Dua arbetade fram modeller för samarbete, gjorde analyser av vad som kunde behöva göras för att stötta de unga och skapade stödverktyg som kunde användas lokalt. Av Sveriges 290 kommuner har 287 slutit avtal med Arbetsförmedlingen vad gäller de unga arbetslösa. Det har inneburit att de fått möjlighet att teckna utbildningskontrakt och att de senare har kunnat ansöka om pengar till särskilda utvecklingsprojekt. Totalt delade Dua ut 104 miljoner kronor 2017.

När delegationen också fick uppdraget att främja samverkan om nyanlända har det skrivits nya överenskommelser för att samarbetet också ska omfatta dem och från och med 1 mars kommer det att finnas cirka 250 sådana överenskommelser. Arbetsförmedlingen har också stärkt sin verksamhet med drygt 100 nya företagsrådgivare och Dua har beviljat statsbidrag till kommuner förr att de ska kunna ge ett utökat stöd till företagen.

– Många arbetsgivare vill ta emot nyanlända, men behöver ett "backoffice". Det vill säga de behöver stöd och hjälp, säger Lil Ljunggren Lönnberg.

Lokala jobbspår

Redan när den nyanlände har sitt första samtal ska kommunen vara med och tillsammans med Arbetsförmedlingen och den enskilde göra en kartläggning och en plan som leder till arbete eller studier. Det ska vara en sammanhängande process där den nyanlände snabbt får börja med svenska för invandrare, SFI, och något annat.

– Hela tanken är att snabba upp processen och i och med att det redan finns upparbetade samarbeten, så fungerar de också för nyanlända, säger hon.

Genom samarbetet har det skapats en rad så kallade lokala jobbspår. De tar utgångspunkt i de lokala arbetsgivarnas behov av kompetens, samtidigt som jobbspåren ska underlätta för de nyanlända att komma snabbare i arbete. I jobbspåren får den nyanlände möjlighet att lära sig de färdigheter som behövs inom ett visst yrke genom till exempel arbetsplatsförlagd utbildning som kombineras med svenskstudier.

Exemplen är många:

I Ljusdals kommun finns ett jobbspår inriktat på skogsbruk, där den nyanlände till exempel får undervisning i plantering, skogs- och virkeslära, kranköring och hur man sköter en motorsåg.

I turistorten Åre finns ett restaurangspår som tar upp olika kompetenser för att jobba i ett restaurangkök och där SFI undervisning kombineras med yrkessvenska. Åre har också ett barnskötarspår som bland annat innehåller grundläggande pedagogik, konfliktlösning och värdegrund i förskolan. Också inom detta spår ingår yrkessvenska. Gemensamt för samtliga spår, som kan vara upp till två år, är att de ska avslutas med säsongsanställning.

– Vi här på kansliet ser också att samverkan mellan Arbetsförmedlingen och kommunerna går bättre och lättare än vi hoppats. Hittills har vi arbetat fram system för samverkan. Nu vill vi följa upp vad det är som ger resultat, säger Lil Ljunggren Lönnberg.

Utmaningar återstår

Ungdomsarbetslösheten har minskat i Sverige under det senaste året. Likaså visar de siffror som arbetsmarknadsminister Ylva Johansson presenterade den 31 januari att tiden för nyanlända att etablera sig på arbetsmarknaden ser ut att ha minskat från mellan sju och nio år till fem.

Att säga exakt vad det beror på är svårt. En förklaring är högkonjunkturen, men arbetsmarknadsministern nämner också att systematiken i hur flyktingar tas emot i dag spelar roll och att det görs större utbildningssatsningar. Men även om utvecklingen går åt rätt håll poängterade Ylva Johansson att det återstår stora utmaningar. Den ena är de utrikesfödda kvinnorna, som har sämre arbetskraftsdeltagande än utrikesfödda män. Den andra är de lågutbildade. Utan gymnasieutbildning är det svårt att komma in på den svenska arbetsmarknaden och det gäller både inrikes- och utrikesfödda.

– Vi måste finna metoder att få in dem som står långt från arbetsmarknaden - människor med funktionshinder och de som har språksvårigheter. Om konjunkturen vänder är det de som drabbas först och värst. De unga nyanlända måste få gå igenom gymnasieskolan genom att vi finner sömlösa övergångar till Komvux och att man har möjlighet att klara sig ekonomiskt, säger Lil Ljunggren Lönnberg.



Så kan privata investerare tjäna på integrering av invandrare i Finland

Finland är det första nordiska landet som använder sig av modellen med investeringar med samhällseffekt, så kallade Social Impact Bonds. Ett av SIB-programmen stöder privata investerare invandrades sysselsättning. Klarar de privata uppgiften bättre än det offentliga blir de belönade.

TEMA

08.02.2018

TEXT: MARCUS FLOMAN, FOTO: CATA PORTIN

Det finländska SIB-programmet för integration är det största i Europa, med 14,2 miljoner euro.

Målet är att 2 500 personer ska få ett jobb innan utgången av 2022. Hittills har 150 personer fått jobb.

Initiativet till SIB-programmet kom från arbets- och näringsministeriet samt Sitra, Jubileumsfonden för Finlands självständighet.

Men det är en fondförvaltare som inriktat sig på sociala investeringar, Epique, som administrerar hela programmet.

Staten har alltså utlokaliserat både genomförandet och finansieringen av försöket till privata aktörer. De offentliga arbets- och näringsbyråerna (som tidigare hette Arbetskraftsbyråerna) spelar emellertid en viktig roll som samarbetspart

i programmet. Förhoppningen är att staten i längden ska tjäna på programmet genom att det blir fler skattebetalare.

Via lotteri till språkutbildningen

SIB-programmet är ett komplement till de integrationsvägar som asylsökande och invandrare följer i offentlig regi. Den avgörande skillnaden är att ett deltagande i SIB baserar sig på frivillighet.

När en arbetslös person gett sitt samtycke att delta utförs ett slags Green Card-lotteri. 70 procent väljs med i programmet medan 30 procent får lov att söka jobb via samhällets övriga kanaler.

De som antas till programmet får sedan genomgå en språkutbildning i finska med fokus på yrkeslivets vokabulär. Den kan vara i allt från några dagar till fyra månader, enligt individens behov. Deltagarna får sedan inrikta sig på de branscher där de helst vill söka arbete.

Jama-Farhan Abdi kom för knappt nio år sedan till Finland från Somalia och har läst finska via SIB-programmet sedan september 2017. Han hör till dem som lyckats få jobb, om än i en annan bransch än den han först hoppades på.

– I Somalia jobbade jag som barberare i över sex år; det är något jag är bra på. Men här i Finland är det inte lätt att starta en frisörsalong. Det behövs en massa tillstånd och startkapital, säger han.

– När jag hörde om SIB-programmet var jag först intresserad av jobb inom byggbranschen, till exempel att städa på byggen. Men det fanns inte några sådana jobb för mig. Så jag har istället jobbat som köksassistent, berättar Jama-Farhan Abdi.

150 har fått jobb hittills

Ett tiotal finska företag är med i SIB-integrationsprogrammet och erbjuder arbetsmatchningstjänster. På Epiqus ab, som administrerar hela programmet, understryker Jussi Nykänen att syftet inte är att skapa nya jobb.

– Med hjälp av investerarnas pengar köper vi tjänster av ett antal serviceleverantörer. Deras uppgift är dels att erbjuda skraddarsydd språk- och kulturutbildning åt de invandrare som valts med i programmet, dels att leta reda på jobb. Redan från början tar vi reda på vilka kunskaper och intressen personerna har, säger Jussi Nykänen.

Hittills har omkring 150 personer fått jobb. Målet att sysselsätta totalt 2 500 personer i slutet av 2022 kan se svårt ut, men på Epiqus tror man att antalet sysselsatta ökar i och med att programmet utvidgas till fyra nya regioner under året.

– I nuläget är närmare 500 personer med i vårt program. De som inte i nuläget är i arbetslivet deltar i våra utbildningar. De får förhoppningsvis inom en snar framtid ett arbete, säger Nykänen.

Ett av de företag som knutit avtal med programmet är Han-ken & SSE, som erbjuder utbildning, arbetspraktik och söker jobb åt akademiskt utbildade invandrare. Ett annat är Biisoni, som fokuserar på att hitta arbete åt arbetssökande inom exempelvis servicesektorn.

Tatu Lintukangas är VD på företaget Entry Education. Det sköter språkutbildningen åt de invandrare som försöker få jobb via Biisoni.

– Den största fördelen med SIB-programmet är flexibiliteten. Det innebär att vi kan skraddarsy utbildningar enligt individens behov. Om vi märker att en person som kommit med i programmet inte behöver sitta på språklektioner i fyra månader, ja då bygger vi en annan modell åt honom eller henne. Jag har själv råkat på en person som satt med på språklektionerna i en dag, sedan anställde jag honom till mitt eget företag som utbildare.

– Det vanligaste upplägget är att vi försöker ordna så många arbetsintervjuer som möjligt åt våra deltagare. Det kan handla om att vår samarbetspartner Biisoni fått reda på att ett företag behöver arbetskraft. Då säger de "välj ut fem personer som kunde vara lämpliga och så rekryterar vi 0-3 av dem".

Arbetsmatchning fungerar ibland, ibland inte

När jag kommer in i Entry Educations lokaler håller finskläraren Laura Pietiäinen på med de sista övningarna för de kursdeltagare som deltar i dagens lektion.

Kurdiska Yadgar Hussein fick tips om SIB-programmet via en kontaktperson på den lokala arbets- och näringsbyrå. Nu har han varit med i programmet i drygt ett år.

– Jag jobbade via ett arbetspraktikavtal som truckchaufför i Nordsjö hamn. Men arbetet där tog slut. Mitt mål är att utbilda mig till ett yrke. Jag kan tänka mig att köra truck, eller jobba på ett lager eller att jobba som väktare, säger Yadgar Hussein.

– Jag skulle gärna fortsätta jobba i hamnen, men det fanns inte heltidsjobb i hamnen – bara enstaka dagar. Så nu försöker jag gå kurser och ordna jobb på annat håll.

Jama-Farhan Abdi från Somalia deltar bara i de skraddarsydda finskalektionerna en gång per vecka eftersom han numera arbetar. Jobbet som köksassistent på ett företag som driver skolor och arbetsplatsers lunchrestauranger föregicks av några veckors utbildning och en kort arbetspraktik. Jobbet är tungt.

– Jag måste jobba nästan varje dag på olika lunchrestauranger, det är väldigt påfrestande. Via en app får jag på förmiddagen ett anbud om arbete dagen därpå. Då får jag möjlighet att tacka ja till anbudet – om jag är sjuk eller annars förhindrad tackar jag nej.

Jama-Farhan Abdi berättar att han oftast måste stiga upp klockan sex på morgonen för att hinna ta reda på vilka bussar

eller tåg han ska ta för att komma till dagens arbetsplats. Abdi flyttade till Helsingfors för mindre ett år sedan, så de flesta stadsdelar är obekanta för honom.

– Ibland får jag jobba flera dagar på samma restaurang, men oftast inte.

Har du frågat din arbetsgivare om möjligheten att få stanna på samma arbetsplats med bekanta kolleger?

– Jo, jag har pratat med dem; de säger att "we feel you - we understand", men att behovet av arbetskraft på de olika restaurangerna skiftar hela tiden så de kan inte lova något.

Han berättar att han har ett tillfälligt arbetskontrakt.

– Lönen jag får i mitt nuvarande jobb är inte bra, därför söker jag också andra jobb, som städare.

Med pengar som drivkraft

Krasst sagt drivs alla de företag som är med i SIB-programmet av en väldigt stark motivationskraft: pengar. Ju fortare en person som är med i programmet fått ett jobb, desto bättre för serviceleverantören.

– Det är ju självklart bra för de invandrare som får jobb, det är ju det primära målet. Men vi som aktörer får pengar per sysselsatt individ. Och så kan en ny person komma med i utbildningsprogrammet.

Tatu Lintukangas företag Entry Education är inriktat på att förbereda deltagarna till de branscher som för många personer utan behörig utbildning är ingången till arbetsmarknaden som restauranger, städning, livsmedelsindustrin och posten. Arbeten, som Lintukangas beskriver det, kräver "rätt attityd" och en så bra finska att det är tryggt att arbeta.

– Men vi garanterar inga jobb. Här handlar det om riktiga jobb på den verkliga arbetsmarknaden. Det vi kan lova är att vi ser till att ordna arbetsplatsintervjuer, säger Lintukangas.

För vem är den här typen av integration i arbetslivet bäst lämpad?

– Vår modell passar alls inte för alla. Den passar för en person som är motiverad att lära sig finska och som vill bygga upp sin arbetskarriär via någon av ingångsbranscherna på arbetsmarknaden. Men för de som har en tydlig bild om ett drömjobb med en särskild examen som mål, ja för dem passar den traditionella språkinlärnings- och utbildningsvägen in i arbetslivet mycket bättre, säger Tatu Lintukangas.



No Isolation - nya jobb skapas för att täcka urgamla behov

Mitt i Oslo sker det. Reindustrialisering. Tre ungdomar som startar ett eget företag med tillverkning av produkter som ser lika väldesignade ut som Apples.

TEMA

08.02.2018

TEXT OCH FOTO: BJÖRN LINDAHL, NO ISOLATION

Huset vid Christian Kroghs gate lutar sin glasfasad ut över Akerselva. Det var här industrialiseringen inleddes i Norge 1840. Vattnet i forsarna gav kraft till fabriker.

Idag finns elektriciteten överallt. I luften omges vi av trådlös kommunikation av ett omfång som nästan är ofattbart.

Men behoven är desamma som för 180 år sedan.

Ingen vill vara ensam. Företaget vi besöker kallar sig för No Isolation.

- Vi startade inte med en uppfinning. Vi startade med ett behov som behövde lösas, säger Matias Doyle, en av de tre grundarna av No Isolation.

62 nya arbetsplatser

Han är systemutvecklare och sitter i ett litet hav av dataskärmar i våningsplanet som No Isolation hyrt. Ett och ett halvt år efter att företaget lanserade sin första produkt, en robot som kan användas av sjuka barn för att hålla kontakt med sin skolklass, är det 42 personer som jobbar i Oslo. I Amsterdam sitter 14 personer till och i London tre. Sammanlagt 62 arbetsplatser har skapats.



Matias Doyle och Anna Holm Heide, som håller AV1 i handen.

Anna Holm Heide, som är kommunikationsansvarig, tar emot och visar oss runt. Hon var den första som grundarna anställde. Hon förklarar hur det vita robothuvudet som vi ser stå lite överallt på borden fungerar.



- Vi kallar det för en avatar, säger hon.

Avatar är ett uttryck från datorspel, där du själv kan styra hur den rör sig i spelet.

- När vi pratade med barnen så var det de som de saknade mest, att vara på plats i klassrummet.

Det är lätt att tänka robot när man ser det vita plasthuvudet. Men avataren har inte någon egen intelligens, utan är bara

ett kommunikationsinstrument. Det sjuka barnet kan genom den se vilka som är i klassrummet.

- Barnet styr avataren från en smartphone eller padda genom att svepa med fingret. Då kan huvudet och därmed kameran röra sig till sidan, eller upp och ned. Samtidigt kan de som är i klassrummet höra barnet på sjukhuset. När barnet vill "räcka upp handen" tänds ett ljus på huvudet.

Något sker när det blir konkret

Samma sorts kommunikation skulle också kunna uppnås med en Ipad och ett kommunikationsprogram som Skype. Men det sker något när barnet representeras av ett föremål, som dessutom är så robust att det kan tas med ut på rasten.

- Vi har kallat avataren för AV1. Det är med vilja ett tråkigt namn, och bokstäverna står bara för Audio och Video, eller avatar, säger Anna.



Så här kan det se ut i när kommunikationsroboten AV1 används i klassrummet. Foto: Estera Kluczenko/No Isolation.

- Men barnen ger avataren egna namn. En flicka som heter Oda kallade till exempel sin avatar för Roboda, osv.

Just nu har No Isolation 370 robotar utplacerade på skolor i åtta olika länder. För företagsidén är att det är skolorna eller kommunen som hyr roboten. Det kostar 24 000 kronor per år plus 1000 kronor för support per månad. Privatpersoner kan låna en robot för 19 000 kronor per år.

- Roboten kan också användas utanför skolan. En av de saker som barnen som ligger på sjukhus säger att de saknar är att åka bil med sina föräldrar, så en del sätter roboten i framsätet och pratar med barnet på väg till jobbet.

6 000 isolerade barn, bara i Norge

Hur länge barnen är borta från skolan varierar och det kan vara av många olika orsaker, som cancer, kroniskt utmattning (ME), stora operationer, cerebral pares osv. Men gemensamt är att de flesta tycker att isoleringen är värre än själva sjukdomen.

- Det finns ett barn som är sjukt en längre tid i vart tredje klassrum i Norge. Det handlar om 6000 barn bara här i Norge. I Europa finns det hundratusentals. Vi får förfrågningar från hela världen. Det är ingen skillnad om man bor i Peru, Kanada eller Taiwan. Barn som är isolerade är ett problem överallt.

Förutom Matias Doyle var de två andra grundarna Marius Aabel och Karen Dolva.

- Det är Karen Dolva som är koncernchef – CEO. Ja, vi kan kalla oss koncern eftersom bolaget i Nederland är organiserat som ett dotterbolag, säger Anna stolt.

Själv har hon en annan bakgrund än de tre grundarna, som specialiserat sig på mjukvara, hårdvara och design.

- Jag läste statsvetenskap och har mest hållit på med media och organisationer. Jag var ledare för den norska elevorganisationen ett år och jobbade också med Ungdoms-OS i Lillehammer.

- Jag har jobbat mycket med att bygga upp helt nya verksamheter så därför tyckte jag att det var kul att bli tillfrågad. Men jag hade aldrig trott att det skulle gå så snabbt, säger hon.

Marius och Matias jobbade tillsammans i oljebranschen. Karen kom med för att de såg att många av de gadgets som gjordes inte var så användarvänliga eller fina att se på.

- Själva verksamhetsidén är att göra teknologi som är anpassad till små grupper.



Anna Holm Heide visar fram nästa produkt som ska lanseras.

Ytterligare en produkt har just lanserats, KOMP. Det är en dataskärm som kan användas för äldre som bor ensamma eller på vårdhem, för att hålla kontakt med familjen. Även här är tanken att den ska vara så lätt att använd som möjligt.

Det finns bara en knapp, en av och på-knapp som också reglerar volymen.

Meddelanden kan visas på skärmen i stora vita bokstäver mot svart bakgrund, eller också för att den äldre personen ska kunna se familjemedlemmar som ringer. Ett obegränsat antal personer kan vara kopplade till kommunikationssystemet och dela samma information.

- Kan inte er teknologi lika gärna användas av företag för styrelsemöten? undrar vi.

- Det är många som kommer med det förslaget, men vi vill inte ge oss in på den marknaden, säger Anna.

Skälet är att konkurrensen då sker med några av världens största företag. Så länge avataren och skärmen är en nisch-produkt är det samtidigt ett skydd mot att en kinesisk och mycket billigare produkt tar över.

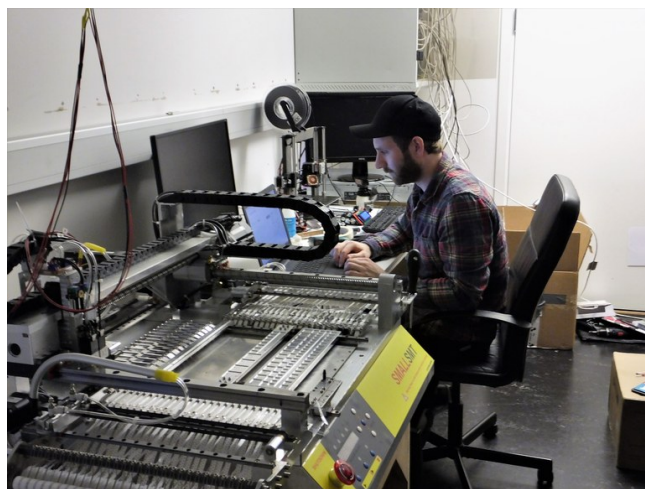
- Vi har patent på vår klösning för säkerheten. För att skydda den personliga integriteten är allt som skickas av bilder och ljud krypterat i bägge ändar. Inga data lagras och själva avataren är passordsskyddad.

- Men det främsta skyddet är att vi jobbar hela tiden med att vidareutveckla produkten, vi sätter oss inte fast i ett spår, utan försöker hela tiden göra produkten mer användarvänlig.

Företagets teknikgrupp har ett morgonmöte i ett rum som ser ut som ett lekrum på Ikea. Anna påpekar att könsfördelningen inte ser så bra ut i just den gruppen.

- Men i hela företaget är det 46 procent kvinnor, säger hon.

I ett eget rum sitter Øyvind Hodneland och designar ett nytt kretskort.



- Fördelen med att vi gör det själva är att det går så mycket fortare då. När kretskortet är färdigt monteras de i en fabrik i Tau utanför Bergen, säger Øyvind Hodneland.

På en hylla står också flera 3D-kopiatorer efter varandra.

- Vi kunde göra en prototyp väldigt snabbt tack vare att vi hade 3D-kopiatorer som det gick att köpa för några tusenlappar. Innan skulle det ha kostat många tusenlappar.

Att så mycket som möjligt av produktionen sker i Norge har också en etisk sida.

- Vi vill inte att en produkt som ska användas av sjuka barn har tillverkats under tveksamma förhållanden. Det enda vi gjort i Kina är hårdplasten runt avataren. När vi behövde den snabbt var det mitt i sommaren och alla norska producenter hade industrisemester.

Hur stora är ni om några år?

- Svårt att säga. Men vi är nog tre gånger större, ungefär, säger Anna.

När vi frågar Matias Doyle vilket råd han skulle ge till de som vill starta ett företag kommer svaret snabbt:

- Börja leta efter pengar snabbt. Och försök skaffa mer än du behöver. Det går alltid åt snabbare man tror!



Redan fullt vid lunchbordet. Om ett par år kan det vara tre gånger fler som är anställda i företaget.



Blueye Robotics: Folkets undervannsdroner skal gi kunnskap om havet

- Det skjedde noe med meg da jeg gikk fra å plukke skjell på stranda til å finne mer og mer plast og søppel, sier Christine Spiten. Hun er en av fire gründere som startet opp Blueye Robotics i 2015.

TEMA

08.02.2018

TEKST: BERIT KVAM

Historien viser hvordan engasjementet for miljøet og kjærligheten til havet har gitt gjenklang. Blueye har nå 19 ansatte og 27-åringen står oppført på Forbes liste 30 under 30, Europa 2018.

- To tredjedeler av den kloden vi lever på, er under vann. Uten et sunt hav har du ikke en sunn klode. Kloden burde ikke kalles Planet Earth, men Planet Ocean, og likevel vet vi mindre om havet enn vi vet om overflaten på Mars, sier Christine Spiten. Hun har nå tittelen Co-Founder and Chief

Global Strategist og ferdes jorden over for å knytte kontakter og allianser.

I Blueye har alle en felles lidenskap for havet og topp faglig kompetanse til å utvikle en undervannsdroner som skal gjøre havet under overflaten tilgjengelig for barn, ungdom og voksne, og ikke minst forsyne forskere med hardt tiltrengt data om havet.

- Den største flaskehalsen for forskere i dag er tilgang på data for å lage gode modeller og kunne si noe om hva som skjer. Vi vet at det er endringer, noe skyldes klima, noe skyldes trafikk og forurensing fra oss mennesker. Det er viktig å kunne forstå dette bedre for å kunne håndtere det på best mulig måte, sier Christine Spiten.

Et øye i det blå

Hun er opptatt av å overvåke økosystemer og marine arter, men også se hva de utsettes for av forurensning.



Christine Spiten holder undervannsdronen i hånden på bildet ovenfor.

- Når plasten skylder inn over strendene, er det viktig å samle søppelet opp, men like viktig å finne ut hva som har sunket til bunns, og få det opp, før det ender opp i næringskjeden. Her kan undervannsdronen være et øye i det blå.

Blueye Robotics og Christine Spiten var ett av foretakene som ble presentert på NHOs Årskonferanse 2018 om Verdien av arbeid. Vi møttes på Mesh “the Nordic Creators Community”, et av de første samlingsstedene for frie entreprenører og gründervirksomhet i Oslo. Det var her hun skrev masteroppgaven om markedspotensialet for små undervannsdroner. Etter mastergraden som sivilingeniør, studier i internasjonalt entreprenørskap fra UC Berkeley, studieopphold ved UFRJ Rio de Janeiro, Brasil, og et internship ved Kongsberg Oil and Gas i bagasjen, tok hun kontakt med det miljøet hun betrakter som verdensledende på undervannsteknologi, Norges teknisk- naturvitenskapelig universitet i Trondheim.

- Der møtte jeg Erik Dyrkoren, som er Co-founder og CEO i Blueye. Han hadde de samme tankene og ideene om å gjøre havet mer tilgjengelig og demokratisere havrommet.



De to bestemte seg for å gjøre det sammen og knyttet til seg to forskere på AMOS (Senter for Autonome operasjoner og systemer) på NTNU. Christine Spiten flyttet til Trondheim der de fire gründerne startet opp Blueye Robotics høsten 2015. I 2017 ble de 19 og i 2018 er målet det dobbelte. Det første produktet er klart. Undervannsdronen settes i produksjon sommeren 2018 og leveres utover høsten. Allerede har de flere hundre bestillinger, og de er i ferd med å utvikle nye modeller som både er mer avanserte og enklere, men felles for alle er den digitale plattformen der man skal kunne dele videoer og dele data som man kan hente inn med dronene.

Behov for kompetanse

- I 2017 har jeg reist veldig mye. Jeg har vært to ganger i Australia og overrakt en prototyp til The Great Barrier Reef Legacy, som forsker på korallrevet. De bruker prototypen på sine ekspedisjoner.

- Det er en grunn til at vi i dag er 19 ansatte, det er enormt krevende å utvikle; det er hardware og det er software, mekanisk design, kontrollsystemer, elektronikk, og det koster mye penger. Som fire var vi sjanseløse til å ta prosjektet hele veien, så fra vi satt på NTNU høsten 2015, har vi hele tiden vært ute og søkt den kompetansen som vi ikke hadde selv. Den sterke tilknytningen til NTNU har vært veldig viktig. Klokke hoder kommer fra hele verden for å plukke hoder fra dette miljøet.

De har også samarbeidet med Eggs Design og vunnet flere designpriser med dem. Christine Spiten leverte masteroppgaven våren 2015. Blueye startet opp sommeren 2015. Noe av det første som skjedde var at hun dro på forskningsekspedisjon. Sammen med 13 andre kvinner seilte hun fra Senegal til Brasil. De krysset Atlanterhavet og tok med den første prototypen til Blueye for å kartlegge marin forurensning underveis.

- På ekspedisjonen hentet vi inn data og tok vannprøver som senere ble sendt til analyse på University of Georgia, der de forsker på sammenhengen mellom marin forurensning og menneskers helse. Vi seilte i et område der nesten ingen andre har hentet data, midt mellom to gyrier i Atlanterhavet. Gyrier

er sirkulære havstrømmer der plast og annet søppel samler seg.

- Vi seilte mellom de to gyrene, trålet havoverflaten for mikropplast, tok vannprøver og hadde et laboratorium om bord i seilbåten. Så hadde vi Blueyes undervannsdroner slik at vi kunne filme hva vi så. Spesielt langs kysten av Brasil da vi kom over, der vi også arrangerte strandrydding og holdt foredrag på skoler.

Etter ekspedisjonen reiste hun til klimatoppmøtet i Paris der hun presenterte erfaringer fra prosjektet og mulighetene med en undervannsdroner som et verktøy for å kartlegge og formidle tilstandene i havet.

Blueye er teamarbeid

- Det er litt sånn det er å jobbe i en oppstartbedrift. Selv om alle har sine ekspertiseområder, jobber vi tett sammen og har kontroll på hverandres arbeid, men sånn vil det ikke bli fremover. Vi har jo som ambisjon at vi innen utgangen av 2018 er dobbelt så mange. Nå legger vi fundamentet for det som skal bli en stor bedrift.

Fundamentet betyr å etablere en god bedriftskultur og en identitet som alle de ansetter er med på, forstår og går inn for.

- Sånn gjør vi det her hos oss, og alle skal kunne vite hva det er, hva bedriften står for. Hvor vi vil hen. Bedriftskulturen er preget av åpenhet og tillit. Vi som grunnla selskapet, har en enorm stor tillit til alle ansatte. Vi har jobbet veldig hurtig og tenkt globalt siden dag en, det betyr at det blir en del utenlandsturer. Når CEO, jeg eller noen av de andre gründerne er ute og reiser for å jobbe med partnere eller kunder så vet vi at teamet som er på kontoret, jobber så hardt de kan, og så riktig som mulig. Så det er åpenhet og tillit, nysgjerrighet rundt havet og ønsket om å skape et verktøy for å gjøre havet tilgjengelig for flere – basert på ren og kjær lidenskap for havet som ligger til grunn for oss alle.

Miljøperspektivet er drivkraften

- Det er det som har gjort at vi har klart å bygge det teamet vi har i dag. Det er en viktig del av Blueyes identitet og gir oss en ryggrad og et kompass i alt vi gjør. Også i valg av partnere, sånn som Hurtigruten.

Hurtigruten har ekspedisjonsskip som tar gjester rundt i hel verden til Arktis, Amazonas, langs Norskekysten, og har ekspedisjonsteam ombord med marinbiologer som formidler og forteller om sårbare økosystemer.

- Hurtigruten vil ha undervannsdroner som et aktivitetstilbud til gjestene. De vil vise live video av det som foregår under havflaten på skjermene ombord i skipet sånn at man kan se og oppleve også verden under havoverflaten, så det er fantastisk for oss å kunne samarbeide med dem. Så reiser de til flotte naturskjønne områder som de færreste noen gang kommer til. Der skal undervannsdronene være med.

Folkeforskning

Dronene er utstyrt med kamera og kraftige lys. De mer avanserte vil være utstyrt med flere sensorer som kan måle temperatur, pH og andre parametere som er viktig for å forstå hva som foregår i havet.

- Vi kan skape et community for folkeforskning gjennom å gi et verktøy som denne dronen til turister og folk som er ute med båt, sånn at de kan være med å hente inn data og dele informasjonen via en App på telefonen eller pc'en. Sånn kan forskere og myndigheter, næringsliv, skoleklasser og privatpersoner selv kan hente inn data når de vil og bruke dem til hva de vil. Målet er at flere skal lære mer om havet og forstå det bedre gjennom å gjøre det mer tilgjengelig.

Er dere over kneiken som gründere ofte møter når de skal skalere opp produksjonen?

- Vi har fått støtte av Innovasjon Norge og Norges forskningsråd. I tillegg har vi hatt en runde med crowdfunding og fått støtte fra flere solide investorer. Nå er vi i siste investeringsrunde før produksjon. Det betyr at vi henter inn midler for å komme på markedet til sommeren samtidig som vi skalerer opp selskapet. Vi ønsker å ha med oss investorer som deler vår visjon, og som kan være med selskapet på lang sikt.

Ta utgangspunkt i bærekraftsmålene

Christine Spiten er opptatt av at innovasjon skal tjene samfunnets behov. Ta utgangspunkt i de 17 bærekraftsmålene, er hennes råd.

- Jeg mener at vi har nok av utfordringer i samfunnet og det bør jo være utgangspunktet når vi skal skape noe eller innovere. Blueye dekker i hvert fall fire av FNs bærekraftsmål:

- Det er selvfølgelig nummer 14; beskytte livet under vann, og 13; undervannsdronen kan i fremtiden kunne hente data for å bedre forstå klimaendringene, 4; for vi ønsker at Blueye skal være et utdanningsverktøy, 6; rent vann og gode sanitærforhold for det er mange steder der man kan bruke Blueye til å gjøre målinger av vannkvalitet, og selvfølgelig 17, sørge for å få til dette gjennom å bygge gode partnerskap.

For tiden er Blueye sammen med NRK i ferd med å lage en miniserie om å ta vare på havet. Det skal åpnes en undervannspark i Oslo i slutten av februar, der skal de bruke undervannsdroner til å filme. Christine Spiten og en annen av medgründerne i Blueye sitter også i rådgivende utvalg for forskningsskipet REV (Research Exploration Vessel), der Nina Jensen, tidligere generalsekretær i WWF er prosjektleder.

Kva skal til for å inkludere utsett ungdom?

Den norske regjeringa inviterer til inkluderingsdugnad. Prisverdig initiativ. Men statsrådene bør også ta ein kikk på strukturane bak om innsatsen skal verte meir enn plaster på såret. Kanskje må vi tenke annleis om korleis skule og arbeid kan kombinerast.

KOMMENTAR

08.02.2018

KJETIL FRØYLAND, FORSKAR VED ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET (AFI), OSLOMET - STORBYUNIVERSITETET

Stadig fleire fell utanfor. Nokre på grunn av helseutfordringar. Andre på grunn av høge krav til kompetanse, eller tøff konkurranse om jobbane. Mange på trass av eit ønske om å delta. Særleg bekymringsfullt er det at fleire unge ser ut til å ha vanskar med å fullføre skulen og finne arbeid.

Den nygamle regjeringa inviterer difor til inkluderingsdugnad. Prisverdig initiativ som det er lett å støtte opp om. Dei meiner at arbeidsgivarane må med på laget. Arbeidstrening av unge med «hol på cv'en» må koplast med muligheter til fast jobb. "Vi må være mer opptatt av resultater enn å telle antall på tiltak", seier statsministeren ifølge Aftenposten (30.01.2018). Det høyrer bra ut dette, men er det bra nok?

Gjennom eit nyleg avslutta doktorgradsarbeid har eg treft fleire som avbraut skulen, kom inn i negative sirklar, mista nettverk, og tapte mot til å omgåast andre. Mest utsett er dei med psykiske vanskar, ADHD, rus, tøff oppvekst, funksjonssnedsetjingar eller andre helsevanskar. Dei vert kalla "utsatt ungdom", "problemungdom", "NAVere" – ein tapt generasjon? Dei sit oppe om nettene og spelar på internett. Dei slit med motivasjon og psyke. Mange lever isolerte liv, et usunn mat, har få venner, vanskar med eigen familie, og lite håp for framtida. Dei har lang erfaring i å komme til kort.

Dei har ikkje berre hol på CV'en. Dei har hol i sjølve livet. Og på skulen lærte dei framfor alt dette: du dug ikkje. Difor trur dei ikkje lenger at dei kan. Og veit ikkje kva dei vil.

Sårbar ungdom som manglar meistringserfaringar og trygge omsorgspersonar har ikkje alltid eigenmotivasjon nok til å komme seg over «kneikene» livet bringer. Nokon må gå saman med dei. Det kan vera ei venninne, ein ungdomsarbeidar, ein NAV-veileidar: «Hun er tryggheten min, det er det som er viktigst», fortalde ei ung kvinne om hjelparen sin. «At han liksom har dradd og pusha deg hele veien: Du gir deg ikke i dag.» sa ei anna.

Arbeidsgivarane er viktige. Eg er samd med ministrane i det. Ein butikkeigar sa det slik: «Fra å være beskjedne og sjenerte

i begynnelsen, våger de etter hvert å løfte blikket, se folk i øynene, og blir aktivt deltakende også i miljøet. De går fra å være usikre til å bli sikre. Det er utrolig artig å se, de merker det kanskje ikke selv, men vi ser en enorm forskjell.» Men arbeidsgivarane kan ikkje løyse dette åleine. Unge med samansette utfordringar treng støtte samtidig som dei er i arbeid. Vellukka bruk av arbeidspraksis for denne målgruppa krev eit oppegåande støtteapparat som sørger for at det blir «place and train», og ikkje «place and pray».

Vi lever i ein av dei beste velferdsstatane i verda, men likevel er det ikkje lett å få hjelpeinstansane til å spele på lag og yte "sømløs" og "effektiv" bistand. Det veit mange som har måtta prøve. Ein ungdomsarbeidar sa det slik: "Det er ikke ungdommene som er problemet. De får vi alltid med. Det er verre med alle hjelperne som må inn og bidra...". Ja, så vrient er det at denne utfordringa gjerne vert omtala som "a wicked problem"; som noko nær uløseleg. Slik fell dei med hol i cv'en ofte også «mellom stolar» når dei henvender seg til støtteapparatet. Ein dugnad er fint, men løyser den kjerren i utfordringane?

Sosiologen C. W. Mills sa det omtrent slik: *Dersom ein av ti tusen er arbeidsledig kan vi gå ut frå at det er eit individuelt problem. Men dersom tusen av ti tusen menneske er arbeidssledige, kan vi gå ut frå at vi har med eit strukturelt problem å gjera.* Omset vi gjennomføringstala i vidaregåande skole til same brøk, får vi at nesten tre tusen av ti tusen ungdommar ikkje fullfører i Noreg i dag og i staden får hol på cv'en. Er det ungdommen det er noko feil med?

Den norske velferdsstaten er bygd som ein motorveg for alle. Den går til den vidaregåande skulen, og derifrå til det gode liv. Dei som fullfører lever betre liv, og gir meir tilbake til fellesskapet. Det viser evidensbasert forskning. Det er ingen tvil om at utdanning er ein god ting – og dei fleste kjem også gjennom. Samanhengane mellom fullføring av skulen og seinare arbeidskarriere er dokumentert i fleire studiar. Men alle lærer ikkje på same måte. Systemet dug for dei

fleste, men for dei med ekstra behov er det ikkje fleksibelt nok. For nokre blir det vegen til utanforskap.

Behovet for ufaglært arbeidskraft på sjøen eller i industrien er ikkje så stort som før. Og ikkje finst militæret der heller som "a second chance" med streng, men ivaretakande struktur for rådlause unge menn. No slepp berre dei utan «hol i cv'en» inn der. Har nokon undersøkt kva det har å bety?

Ein dugnad er flott. Eg støttar den. Men statsrådene bør også ta ein kikk på strukturane bak om innsatsen skal verte meir enn plaster på såret.

For dei unge er skulen viktig. Og det er mogleg å få til læring i arbeidslivet for dei mest prøvde unge som ikkje berre slit på skulebenken, men som også tapar kampen om praksisplassane. Dei «virkar ikkje» meiner nokre lærarar, og fryktar at denne ungdommen – om han slepp til – kan ødelegge tilliten læraren møysommeleg har bygd opp til arbeidsgivaren gjennom år med leveransar av elevar som «virkar».

Kanskje må vi tenke annleis om korleis skule og arbeid kan kombinerast. Korleis? Gjennom aukt kompetanse og ressurser i skulesystemet til å bruke vanlege arbeidsplassar slik at dei elevane som slit mest får roller og oppgåver som *dei* kan meistre, og som også betyr noko og har verdi for arbeidsgivaren. Slik skapar ein sjølvverd og motivasjon. Å få arbeide med kolleger som har «levd lenge nok til at dei ikkje har behov for å stigmatisere» – slik ein sjef sa det – men som finn glede i å hjelpe ein «ungdom i svevet» til å finne fotfeste. Klar tale, rom for å feile og lære, god oppfølging, inkluderande omsorg. I tillegg til god støtte frå ein los, ein ungdomsarbeidar eller oppfølgingstenesta i skulen. Både arbeidsgivaren og den unge må følgast opp. Her burde NAV også bidra slik dei gjorde før nokon fann på ordet «naving» og minna oss om at støtte til livsopphald var noko som kunne utnyttast. Dei hadde nok rett i det, men det førte til at muligheiter forsvann frå dei mest utsette. Dei som ikkje har pengar til restaurant eller kino.

Ved å strekke opplæringstida og gjere skulesystemet meir fleksibelt kunne ein unngå å stemple kvar fjerde ungdom som avvikar med hol på cv'en berre fordi han ikkje fullførte på fem år. Det er her ministrane må rette skytset. Ein dugnad kan sikkert hjelpe. Men den må vera meir enn eit kortvarig skippertak for å «få unna det vi lenge har tenkt at vi burde gjera noko med, men som ingen har orka å ta tak i». På dette området finst ikkje snarvegane. Det må varige løysingar til.



Ásmundur Einar Daðason: Nu ska det sociala skyddsnätet ses över

Islands social- och jämställdhetsminister Ásmundur Einar har också ansvar för arbetslivsfrågorna. Han träffade parterna på arbetsmarknaden redan den första veckan efter att han blev minister. Under den närmaste tiden är två saker livsviktiga, enligt honom: Att bibehålla den goda kontakten med arbetsmarknadsparterna och att förstärka tilliten mellan ministeriet, regeringen och parterna.

PORTRETT

08.02.2018

TEXT OCH FOTO: GUÐRÚN HELGA SIGURÐARDÓTTIR

- Arbetsmarknaden ska kunna lita på att ministern eller regeringen håller sina löften. Det är nyckeln till stabiliteten på arbetsmarknaden, säger han.

Ásmundur Einar Daðason är en klassisk välfärdspolitiker som är intresserad av att förstärka barnfamiljernas ställning och råda bot på fattigdomen på Island.

Ásmundur Einar är bara 35 år gammal. Trots det har han varit alltingsledamot sedan 2009, först för Vänsterpartiet-De Gröna (VG) och därefter centerpartiet Framsóknarflokkurinn. Han sitter nu i en regering som leds av hans gamla parti VG, som har statsministerposten med Katrín Jakobsdóttir.



Ásmundur Einar förklarar att han bestämde sig för att lämna VG efter finanskraschen på Island för snart tio år sedan. Han kände då att VG var för vänsterorienterat. Han var på den tiden ordförande för en organisation som kallas Heimssýn, som samlar de isländska EU-motståndarna.

- Jag har alltid varit emot ett medlemskap i EU för Islands del. Den åsikten har inte förändrats, förklarar han.

På den punkten finns det inga ööverensstämmelser med Katrín Jakobsdóttir, som också är EU-motståndare.

Ásmundur Einar anser att Island nu ska förstärka välfärdssamhället. Island får inte sacka efter i välfärdspolitik anser han.

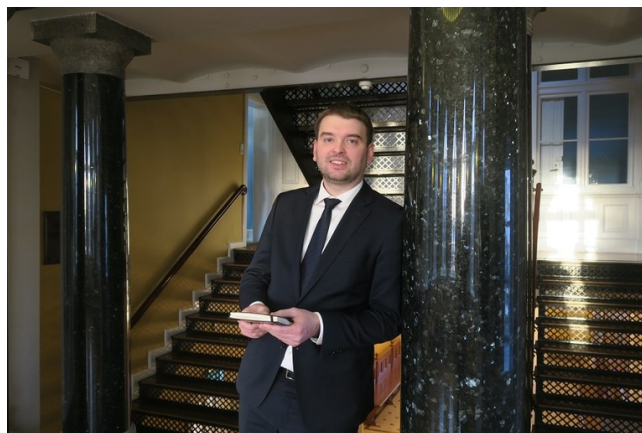
Fattigdomen ska kartläggas

Det är många uppgifter som väntar. Fattigdomen på Island ska kartläggas innan regeringen bestämmer hur och vad man ska göra åt det problemet. Ministern anser att det är viktigt att förbättra välfärdssystemet, speciellt för barnen och barnfamiljerna genom barnbidrag, men också sjukvårdssystemet och det sociala skyddsnätet i landet.

Ásmundur Einar planerar att förändra föräldraledigheten, både med tanke på att förstärka jämställdheten mellan könen och för att stödja familjerna. Planen är att föräldrapenningen ska bli högre och att de nyblivna föräldrarna ska kunna stanna hemma under en längre tid än tidigare. Exakt hur förändringarna blir vet han inte ännu men detta ska han komma in på under sina diskussioner med arbetsmarknadsparterna inför kollektivavtalen 2018-2019.

De unga blir inaktiva

Ásmundur Einar är också oroad för att unga i allt större utsträckning ska bli inaktiva på arbetsmarknaden. Allt större andel har mentala problem och de riskerar att hamna utanför. Samhället förändras snabbt, föräldrarna har krävande arbeten och hastigheten ökar. Den nya tekniken påverkar samhällets utveckling.



Ásmundur Einar tror att de unga blir överösta av ny teknik och olika intryck, med den påföljden att de börjar må dåligt. Han anser att barnen behöver mer stöd i det nya samhället och föräldrarna måste stöttas för att bättre kunna ta hand om sina barn.

Arbetsmarknaden är avgörande

Arbetsmarknadspolitiken har en avgörande betydelse för den ekonomiska stabiliteten på Island under de närmaste två åren. Utvecklingen kan bli avgörande både för regeringens politiska liv och befolkningens livsvillkor. För att uppnå överenskommelse för kollektivavtal bidrar regeringen gärna med åtgärder av olika slag. Eller lagstiftning.

Ministern berättar att han redan har träffat arbetsmarknadsparterna under sin första vecka på ministerposten. Han tänker bibehålla den goda kontakten med dem samtidigt som han ska förstärka tilliten mellan ministeriet, regeringen och parterna. Arbetsmarknaden ska kunna lita på att ministern eller regeringen håller sina löften. Det är nyckeln till stabiliteten på arbetsmarknaden, hävdar han.

- Vad som sedan händer är en annan sak. Här på ministeriet har vi hand om socialförsäkringsfrågor, bostadsfrågor, välfärdfrågor och arbetsmarknadsfrågor i allmänhet. Det är många saker som kan påverka arbetsmarknadens utveckling, inte minst lagstiftningen på bostadsmarknaden, säger han.

Likalönsstandarden ska introduceras

Island har fått internationell uppmärksamhet på grund av den nya lagstiftningen om likalönsstandarden som ska försäkra att kvinnor och män får samma löner för samma arbete. Ministeriet ska snart börja förbereda införandet av likalönsstandarden. Under de närmaste åren ska likalönsstandarden introduceras inom de största företagen på Island, men så småningom ska också mindre företag börja följa standarden.

På Island finns en oförklarad löneklyfta på 5-7 procent mellan könen, trots att man under en längre tid försökt råda bot på löneskillnaden. Ásmundur Einar förklarar att alla inom det isländska samhället anser att det är viktigt att könen ska ha lika lön för lika arbete. Enligt honom måste införandet

av likalönsstandarden bli obligatoriskt, för att annars ställer företagen sig passiva och tillämpar inte standarden.

- Det är viktigt, inte bara för den politiska imagen utan också för jämställdheten och samhället i sin helhet. Vi tror att om jämställdheten förstärks har det positiv inverkan på ekonomin, resonerar han.

Stor familj i Norge

Han har tidigare varit aktiv i nordiska sammanhang. Det nordiska samarbetet är viktigt anser han och Island har enligt honom alltid lagt stor vikt vid samarbetet inom Norden, både inom arbetsliv, sport och kultur.

- När jag var medlem av Nordiska rådet lärde jag känna det nordiska samarbetet, säger han.

Ásmundur Einar har släktingar i Norge. Han har bott i Stavanger och talar flytande norska.

Har tre döttrar

Socialministern är utbildad lantbrukar och har lantbrukarbakgrund genom sin pappas gård på nordvästra Island där han vistades om somrarna i sin barndom. Som barn flyttade han runt tillsammans med sin mamma men jag tillbringade alltid sommaren hos min pappa ute på landet.

- Jag har alltid varit väldigt aktiv inom föreningslivet också. Redan som ung blev jag aktiv inom politiken. Jag har alltid behållit kontakten med mina rötter, berättar Ásmundur Einar Daðason.

Jämställdhet är viktigt för Ásmundur Einar. Han är pappa till tre döttrar och känner igen sig i debatten om könens olika möjligheter. Det ska inte vara så att ens söner har större möjligheter i livet än döttrarna anser han.

-Om jag hade tre söner så är det sannolikt att de hade exakt samma möjligheter som alla andra. Men våra döttrar har inte exakt samma möjligheter som pojkarna har och det är ett fel som måste rättas till, säger Ásmundur Einar.

Tar av sig kostymen hemma

Den unge ministern trivs med sin nya roll att leda utvecklingen i samhället. Han understryker att han är en vanlig kille som tar av sig kostymen hemma. Han trivs inte med att bli satt på piedestal. Han vill vara på samma nivå som alla andra. Men han trivs med att kunna engagera sig och leda utvecklingen.



Elever på danske erhvervsskoler behøver større udsyn

19-årige Marcus Brask Nielsen har været fire uger i praktik i London under sin erhvervsuddannelse, og det gav selvtillid og mod på at arbejde i udlandet. Mange andre elever på erhvervsskolerne bliver hjemme, og det bekymrer skoler og arbejdsmarkedets parter.

TEMA

08.02.2018

TEKST: MARIE PREISLER, FOTO: PRIVAT

Erhvervsskoleelev Marcus Brask Nielsen var en indadvendt og genert ung mand, da han i 2017 fik mulighed for et skole- og praktik-ophold i London. Da han kom hjem fra udland-sopholdet, var han langt mere udadvendt og havde fået større selvtillid. Og derfor opfordrer han andre erhvervsskoleelever til at vove sig ud i verden.

- Jeg var meget genert inden og ikke så god til at tale med nogen, jeg ikke kendte. Nu hviler jeg mere i mig selv, fordi jeg har prøvet at overskride nogle grænser og opdaget, at jeg kan klare mere, end jeg troede, siger Marcus Brask Nielsen.

Han er netop færdig med det teoretiske grundforløb af erhvervsuddannelsen EUX handel, en grunduddannelse i salg, indkøb og logistik, som han har taget på uddannelsesinstitutionen Tietgen, en af Danmarks største med over 3.000 elever og 350 medarbejdere.

Tietgen, som ligger i Danmarks tredjestørste by, Odense, udbyder en række erhvervsuddannelser og gør en stor indsats for at få sine erhvervsskoleelever til at tage på ophold i udlandet under uddannelsen. Det fortæller Bo Ravn, forstander for Tietgen Business:

- Vi opfordrer indtrængende vores elever til at rejse ud, og vi deltager aktivt i europæisk uddannelsessamarbejde. Globaliseringen er kommet for at blive, og alle vores elever uddanner sig til job, hvor de får brug for et globalt udsyn, siger Bo Ravn.

Ud af komfortzonen

Tietgen deltager i diverse samarbejder og partnerskaber med uddannelsesinstitutioner og virksomheder i andre europæiske lande. Det betyder, at elever på Tietgen Business har mulighed for et studieophold og i praktik på en virksomhed i udlandet. Opholdet er typisk af fire ugers varighed, og eleverne får en stor del af udgifterne betalt via EU-programmet Erasmus+. Alligevel kniber det med at få eleverne til at tage af sted, fortæller Bo Ravn:

- Det er en udfordring at få vores elever til at ville rejse ud, selvom de kan komme afsted uden ret stor egenbetaling. En del erhvervsskoleelever er uvillige til at forlade deres komfortzone, og det er uheldigt, for udlandsopholdene inspirerer og giver større udsyn og dannelse.

Bo Ravn vurderer, at en del elever på erhvervsuddannelser har mindre selvtillid og støtte hjemmefra til at turde kaste sig ud i et udlandsophold end elever på eksempelvis gymnasieuddannelser.

At det er svært at forlade sin komfortzone, når man er elev på en erhvervsuddannelse, nikker Marcus Brask Nielsen til. Han sagde selv i første omgang nej tak, da Tietgen Business tilbød han opholdet i London. Men både hans lærer og forældre fik ham overtalt til at tage af sted, og det er han glad for i dag:

- Jeg var ikke så vild med tanken om at stå i noget fremmed og skulle klare mig selv, og jeg følte ikke, at jeg var god nok til engelsk. Men mine forældre så det som en god måde for mig at blive tvunget ud af min komfortzone, og det havde de ret i.

Større udsyn

Han og to kammerater var privat indkvarteret hos en britisk værtsfamilie og skulle klare alting selv, og det var både sjovt og lærerigt, fortæller Marcus Brask Nielsen. Den måske største oplevelse var en uges praktik i en britisk virksomhed.



Her fik Marcus Brask Nielsen for alvor trænet sine engelskfærdigheder og blev kastet ud i at tale med nogen, han ikke kender. Praktikstedet var nemlig et stormagasin, hvor det blev forventet af ham, at han talte med både medarbejdere og kunder.

Flere af Marcus Brask Nielsens studiekammerater sagde nej til udlandsopholdet, og de er gået glip af noget vigtigt, oplever Marcus Brask Nielsen. For ham er verden blevet mindre, og jobmulighederne større:

- Jeg har fået større udsyn og måske også bedre jobchancer. Alle siger, at arbejdsgivere foretrækker jobsøgere, der har prøvet at arbejde i udlandet, og det er heller ikke længere utænkeligt for mig at søge et job i udlandet, når jeg er færdig med at uddanne mig. Så jeg har fået flere muligheder.

Næste fase af Marcus Brask Nielsens erhvervsuddannelse er et praktikforløb, så lige nu leder han efter en virksomhed, der vil tage han i praktik, helst en virksomhed, der sælger tøj, da det interesserer ham.

Uddan til fremtiden

Erhvervsskoleeleverne på Tietgen er langt fra de eneste, der vægrer sig ved at rejse ud. Det er et udbredt fænomen på mange danske erhvervsskoler og på nogle gymnasier. Ifølge Uddannelses- og Forskningsministeriet tager kun få procent af eleverne på erhvervsskolerne et udlandsophold i løbet af

uddannelsen. Studerende en del gymnasier og på de videregående uddannelser gør langt flittigt brug af mulighederne for eksempel studieophold i udlandet.

Denne skævhed er problematisk, mener Rådet for de grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser (REU). Eleverne får vigtige kompetencer ved at komme i praktik i en virksomhed i et andet europæisk land eller på skoleophold på en erhvervsskole i et andet land til gavn for både eleverne selv og de virksomhederne, hvor de bliver ansat, mener REU.

REU rådgiver det danske undervisningsministerium om erhvervsuddannelser og arbejder for at øge rejselysten blandt erhvervsskoleelever. Blandt andet med en appel til erhvervsskoler virksomheder om at gøre mere for at opmuntre eleverne til at rejse ud.

Bo Ravn, forstander for Tietgen Business, deler den vurdering: Det kræver en øget indsats, hvis flere erhvervsskoleelever skal rejse ud. Både skoler, virksomheder og arbejdsmarkedets parter skal anset det for vigtigt. Det kniber det med i dag.

- Der er en vis konservatisme. Virksomhederne har fokus på, hvilke kompetencer deres medarbejdere skal have i dag og i morgen, men ikke i næste uge. Både virksomheder, erhvervsskoler og arbejdsmarkedets parter skal være agile nok til at prøve at definere, hvad man skal kunne som medarbejder på fremtidens globale arbejdsmarked.

Norska arbetsgivare: de som arbetstränats hamnar längre ned i bunken

Arbetslöshet i unga år har en stigmatiserande effekt som kan vara länge. Det finns det omfattande forskning som visar. Men är det alltid bättre att jobba, oavsett kvaliteten på jobbet? Kan det rentav vara bättre att avstå? Kan en arbetsmarknadskurs förvärra möjligheten att anställas?

FORSKNING

08.02.2018

TEXT: BJÖRN LINDAHL

Hittills har den allmänna uppfattningen varit att alla jobb är bättre än inget och att en arbetsmarknadskurs kan öka färdigheterna för de arbetslösa.

- Den mest använda arbetsmarknadsåtgärden för unga i Norge är arbetsträning. Nyare analyser har dokumenterat att unga som har deltagit på arbetsträning har mindre sannolikhet att komma in på arbetsmarknaden, säger Christer Hyggen, som är forskare på Senter for velferds- og arbeidslivsforskning på OsloMet – storbyuniversitet.

Tidigare studier som har gjorts visar att sannolikheten att bli anställd minskar med hela 35 procent, jämfört med en arbetslös som inte har deltagit i arbetsträning.

Men det är inte bara arbetsmarknadsåtgärder som kan vara stigmatiserande. Även den sorts jobb som kallas ”deskilling” kan ha en liknande effekt. Med deskilling menas att jobben är så enahanda att den utbildning eller erfarenhet som man har blir mindre relevant. En studie som gjorts i Norge och Schweiz visar att det är fallet. Vissa arbetsgivare i vissa branscher anser att det är bättre att vara arbetslös än att ha arbetat flera år på ett callcenter.

Det man inte vetat så mycket om är orsaken till att sannolikheten för att få jobb minskar på grund av arbetsträning eller fel sorts jobb. I bägge fallen handlar det delvis om en inläsningseffekt – de som deltar i arbetsträning eller sitter på ett callcenter är upptagna av det och söker inte jobb lika aktivt som de som är arbetslösa.

Men kan det också handla om inställningen hos arbetsgivarna?

Den hypotesen har testats i ett forskningsprojekt i EU som kallas NEGOTIATE och som nu avslutats. Sammanlagt 20 600 CV skickades till 1 920 arbetsgivare i fem olika bran-

scher i fyra europeiska länder. Arbetsgivarna ombads att ta ställning till hur de skulle klassat en ansökan från en person som hade en CV som såg ut som den forskarna skickade. Arbetsgivarna valdes ut för att de annonserat ut en tjänst. De ombads först att klassa meritförteckningarna på en skala från 0 till 10, där noll innebar att det nästan var uteslutet att en sådan kandidat skulle anställas. Därefter bads de att jämföra de tre toppkandidaterna med varandra.

Kvalifikationerna hos de fiktiva ansökarna varierade vad gällde yrkeserfarenhet, utbildning, perioder med arbetslöshet och kön.

Eftersom de fyra länderna - Norge, Schweiz, Bulgarien och Grekland - både har likheter och olikheter kunde forskarna jämföra hur olika profiler bedömdes under olika förhållanden. En hypotes var bland annat att stigmatiseringen av att ha varit arbetslös är större i länder med låg arbetslöshet än i Grekland, där den efter finanskrisen kom upp i 50 procent för ungdomar.

Samtidigt varierar risken för en arbetsgivare att anställa en person med hur sträng arbetslagstiftningen är. I ett land som Norge, där det är svårt att avskeda folk, borde det vara mer avskräckande för en arbetsgivare att anställa en arbetstagare med tveksam bakgrund än i Schweiz där sysselsättningsskyddet inte är lika starkt.

Ett av resultaten av undersökningen var att Norge är det land där arbetslöshet, definierad som en period på 10-20 månader, resulterade i den största stigmatiseringen. Kandidaterna som hade en sådan uppgift på sin CV rangerades 1,1 poäng lägre än andra. I Schweiz var siffran 0,7 poäng. I Bulgarien och Grekland var effekten så liten att den gränsade till att vara statistiskt säker, 0,4 poäng, respektive 0,3 poäng.

Okvalificerat arbete (unskilled work) definierades som att kandidaten arbetat fem år på ett callcenter. Här var effekterna betydligt större än för den kortare arbetslöshetsperioden. Effekten var fortfarande störst i Norge. Där rutschade kandidater med en sådan CV ned 3,4 poäng. Bulgarien kom överraskande på andra plats, med 3,3 poäng. Effekten i Schweiz var 2,4 poäng och i Grekland 2,2 poäng.

I undersökningen av de norska arbetsgivarna ställdes också frågan hur arbetsgivarna bedömde meritförteckningar där det framgick att kandidaten hade deltagit i ett arbetsmarknadsprogram organiserat av NAV.

Även detta uppfattades negativt, istället för positivt, av arbetsgivarna. Sådana kandidater fick 2,8 lägre poäng än de som inte hade deltagit på offentliga arbetsmarknadsprogram.

Den analys som Christer Hyggen gjort av resultaten för effekten av arbetsträning är med andra ord att den har en signifikant negativ effekt på hur arbetsgivarna bedömer den kandidaten.

- Den slutsats som kan dras är att det är viktigt att också forska på tillgångssidan, det vill säga mekanismerna på arbetsgiversidan, och inte bara fokusera på individen. Det är också viktigt att arbetsmarknadsåtgärder utformas så att man också ser på kvaliteten av de jobb som erbjuds, säger Christer Hyggen.

Hans studier har lett till debatt i Norge. Sigrun Vågeng, som är direktör för den norska välfärdsmyndigheten NAV, ansåg att den bild som gavs i medierna var skev:

- Vi kan alltid förbättra oss och arbetsmarknadsåtgärderna är inget undantag. Men väldigt många får faktiskt ett jobb efter att ha startat i en praktik, skriver hon.

- Vi behöver mer forskning på vad som fungerar och det som inte fungerar, så att vi kan justera åtgärderna i förhållande till det.

- Åtgärder är inte magi, men rätt åtgärd till rätt person i rätt sammanhang, har en positiv effekt, skriver hon på NRK Ytring.



Blågrön norsk regering satsar på arbetslivet

Den norska regeringen utvidgas med ytterligare ett parti, Venstre. Statsminister Erna Solberg passade också på att flytta på flera ministrar. Fem av sex huvudpunkter i det politiska program partierna i den blågröna regeringen blivit eniga om handlar om arbetslivet.

NYHET

17.01.2018

TEXT OCH FOTO: BJÖRN LINDAHL

- Det är tolv år och tre månader sedan sist vi satt i regeringen, sa Venstres partiledare Trine Skei Grande efter att hon utnämnts till kulturminister.

Hon fick mängder av blomsterbuketter när hon kom ut på Slottsbakken efter att den nya regeringen haft sitt första möte med kung Harald. Venstre får också för miljö- och klimatministern samt ministern för forskning och högre utbildning.

Samtidigt får även regeringens mest kontroversiella politiker, Sylvi Listhaug från Fremskrittspartiet, mer makt. Förutom invandringspolitiken blir hon också justitieminister. Men integrationsfrågorna lämnar hon ifrån sig till utbildningsminister Jan Tore Sanner från Høyre.

Venstre och Fremskrittspartiet är motpoler i invandringspolitiken. Den konflikten flyttas nu in i regeringen, vars huvuduppgift enligt det framförhandlade programmet

blir att ”omställa norsk ekonomi för att skapa tillväxt, nya arbetsplatser och att säkra fler ben att stå på.”

Ett av målen för den nya regeringen är att lyckas bättre med integreringen i arbetslivet. Eftersom Fremskrittspartiet mest varit angelägna om att bromsa invandringen kan det vara en fördel att ett annat parti får ansvar för integreringen.

Anniken Hauglie fortsätter som arbets- och socialminister. Hon vill skriva om det trepartsavtal om Inkluderande arbetsliv, det så kallade IA-avtalet, som regeringen har med parterna i arbetslivet. Avtalet har haft tre mål: att få ned sjukfrånvaro, få äldre att fortsätta jobba istället för att pensionerade och att få fler funktionshämjade i arbete. Speciellt det sista målet har det inte varit någon framgång med.

- Regeringen kommer att ta initiativ till en inkluderingsdugnad för att få fler in i arbetslivet, är en av punkterna i det politiska programmet.

Dugnad är det norska ordet för när alla hjälper till för att uppnå ett mål.



Statsminister Erna Solberg och kulturminister Trine Skei Grande.

Till en början kommer emellertid den nya regeringen att behöva visa handlingskraft på ett annat område: Hur den ska hantera de många anklagelserna som riktats mot centrala politiker för olika former av sexuella trakasserier.

Hälften av presskonferensen där Erna Solberg presenterade de nya ministrarna i regeringen, kom att handla om de metoo-avslöjanden som drabbat flera partier. Hittills har det lett till att Arbeiderpartiets vice partiledare tvingats avgå, liksom Fremskrittspartiets gruppleddare i Stortinget. I Høyre blåser det mest på grund av behandlingen av ungdomsförbundets ledare, som bland annat hade sex med en kraftigt berusad 16-årig flicka.

Samma dag som hon blev kulturminister sa Venstres ledare Trine Skei Grande i en intervju att ”hon inte är en övergripare” efter att rykten om henne florerat i sociala medier.

- Alla nya ministrar måste lägga fram alla privata förhållanden som kan skada regeringen. Jag har talat med Trine Skei Grande om de rykten som gått. Vad som sagts blir mellan oss två, men i och med att hon utnämnts till kulturminister, så är det svar nog, sa Erna Solberg.



Ungdomsarbetslösheten i EU: vissa jobb värre än att vara arbetslös

Nio år efter den ekonomiska krisens början i Europa kämpar flera EU-länder med uppgiften att lyfta miljontals ungdomar ur arbetslöshet och sysslolöshet. Den ungdomsgaranti som EU lovade skulle få de unga på fötter igen har än så länge inte gjort några mirakel.

NYHET

08.01.2018

TEXT: TERESA KÜCHEL, FOTO BJÖRN LINDAHL

Unga människor i Europa var bland de hårdast drabbade av den idag ännu knappt överståndna finanskrisen. I Grekland stegrade antalet arbetslösheten för unga i åldrarna 15-24 till skyhöga 60 procent under katastrofåret 2013; i Spanien var siffran samtidigt 57 procent, i Irland över 30 procent. Totalt

stod en av fyra arbetssökande ungdomar i Europa utan jobb under finanskrisens kulmen.

Hur man skulle få unga i arbete blev därför under några år en brännhet fråga på EU-toppmötena i Bryssel. EU-länderna kom överens om att investera 6 miljarder euro på en särskild

"ungdomsgaranti", som gick ut på att unga skulle garanteras ett jobb, en praktikplats eller en utbildning inom 4 månader från den första arbetslösa dagen. Garantikassan utökades så småningom med ytterligare 2 miljarder euro från olika EU-fonder.

– Jag kan inte och kommer inte acceptera att EU blir ungdomsarbetslöshetens världsdel, sade EU-kommissionens ordförande Jean-Claude Juncker med stort patos i ett av sina stora linjetal om EU:s framtid.

Men glappet mellan högtflygande retorik om att rädda Europas "förlorade generation" och konkreta politiska förslag och investeringar i ungdomars framtid är fortfarande stort mellan EU-länderna.

På ett tvådagarsseminarium om ungdomsarbetslöshet i Bryssel nyligen samlades politiker, EU-tjänstemän, forskare och representanter för olika intresseorganisationer, fackföreningar och europeiska städer för att diskutera hur ungdomsgarantin har implementerats på olika håll i Europa, fyra och ett halvt år efter att den klubbades.

Dela ut pengar otillräckligt

– En del länder har helt sonika delat ut pengar till arbetsgivare för att de ska anställa unga människor. Men detta blir en kortsiktig vinst, några jobb, men ingen verklig kunskap- och kompetensvinst för de unga, sade sociologiprofessor Bjørn Hvinden från Høgskolen i Oslo og Akershus till Arbeidsliv i Norden på seminariet.



Hvinden har lett forskningsprojektet NEGOTIATE ("Negotiating early job insecurity and labour market exclusion in Europe"). Det är en del av EU Horizon 2020 och forskarna har granskat kort- och långtidseffekter för unga med osäker tillknäpning till arbetsmarknaden – vilka "ärr" som uppstår när unga ställs utanför arbetsmarknaden eller hamnar i en ond cirkel av lågkvalitativa, tillfälliga och ofta underbetalda jobb – i olika europeiska länder, inklusive Norge.

Studien visar bland annat på dystra samband mellan arbetslöshet, cannabis-bruk och psykisk ohälsa bland unga. I framför allt södra och östra Europa är långtidsarbetslöshet eller osäkra, tillfälliga anställningsformer också en bidragande orsak till sjunkande födelsetal.

– Om ungdomar inte vågar tro på att deras barn kommer att ha en god, trygg framtid så kan de helt enkelt välja bort familj och barn, förklarade Bjørn Hvinden i Bryssel.

Arbetsgivare tveksamma till ströjobb

En för många på seminariet överraskande slutsats i studien var att arbetsgivare i flera EU-länder är mer tveksamma till att anställa personer som på sina CV samlat flera jobb som anses lågkvalitativa, som telefonförsäljning, eller personer som "jobbhoppat", alltså bytt jobb ofta, än personer som under samma tid varit helt arbetslösa. Den negativa effekten uppstår också för de som gått på kurser som organiserats av arbetsförmedlingen. Vissa aktiviteter är alltså sämre än inga jobb alls, i arbetsgivarens ögon.

Rodrigo Ballester, som arbetar på EU-kommissionens generaldirektorat för utbildning och kultur, underströk i en av seminariets många paneldebatter att rätt utbildning är nyckeln till högkvalitativa jobb, och att dagens ungdomar måste förberedas för nya arbetsmarknader:



– Unga måste bli mer flexibla och anpassningsbara. Vi måste se över utbildningen, men också ungdomars attityd, som till exempel viljan att starta eget, sade Ballester från podiet.

– Vi måste undervisa entreprenörskap, tidigt – när man är 17–18 år kan det redan vara för sent att ta till sig, fortsatte Ballester.

Kommissionstjänstemannen pekade också på vikten av att unga lär sig fler språk för att kunna röra sig över landsgränserna och ta jobb i andra EU-länder.

Hur flexibel kan man vara?

Den socialdemokratiska, brittiska EU-parlamentarikern Julie Ward, som arbetar med utbildningsfrågor i Bryssel, utmanade Ballester. Ward kritiserade den åtstramningspolitik som infördes i många EU-länder under krisåren; en politik som enligt brittiskan inte bara lett till att vanliga, trygga och uppbyggliga samlingsplatser för unga, som bibliotek och ungdomsgårdar, måste slå igen utan också till att ungdomar idag måste ta osäkra jobb med låga löner eller till och med jobba gratis, i en ändlös räkka av obetalda praktikplatser.

– Unga säger att de är trötta på att inte få betalt. Jag är trött på att unga inte får betalt. Jag hör ordet innovation, men unga är redan innovativa. Hur mycket mer flexibla ska de behöva vara?

– Vi behöver värdiga jobb till de unga. Folk ska inte behöva ha tre jobb för att kunna betala hyran. Om vi gav dem en säker inkomst, och möjligheten att mötas, så skulle vi kunna lära oss av dem, och inte de av oss, sade EU-parlamentarikern.

Ignacio Doreste, från de europeiska fackförbundens paraplyorganisation Etuc, gjorde ett liknande inlägg:

– Vi vill ha kvalitetsjobb, även i början av en karriär. Vi vänder oss emot tesen om att vi för att sänka ungdomsarbetslösheten måste sänka standarden och lönerna på ungas jobb.

– I Irland, Spanien och Nederländerna, till exempel, så har de infört låga ungdomslöner – i Nederländerna kan unga idag tjäna så lite som 4 euro i timmen. Med tanke på prisläget i Amsterdam så betyder det att dessa unga måste ha minst två heltidsjobb för att kunna leva, sade Ignacio Doreste från Etuc.

I våras larmade EU:s revisionsrätt om att ungdomsgarantin haft en mycket begränsad effekt, och att EU-länderna än så länge inte har lyckats uppfylla löftet om att sätta arbetssökande under 25 år i vettig sysselsättning inom den överenskomna tiden på max fyra månader.

Garantin saknade verkliga strategier och metoder för att nå ut till individer som behöver hjälp med att hitta jobb, och dessutom, skrev revisorerna, så fanns det risk för att vissa EU-länder skulle skrota egna initiativ och investeringar i ungdomars framtid för att istället förlita sig helt på garantipengarna från EU; pengar som var tänkta som en hjälp och inte en heltäckande lösning.

Revisionsrätten uppmanade EU-kommissionen att ställa upp mer realistiska förväntningar på ungdomsgarantin, och bad de enskilda EU-länderna att själva arbeta hårdare för att hitta jobb åt unga arbetslösa.

"EU måste hålla trycket uppe"

Bjørn Hvinden från Høgskolen i Oslo og Akershus menar att EU-kommissionen ändå skulle kunna sätta större press på EU-länderna:

– EU måste hålla trycket uppe och ge ungdomsgarantin en mer central plats i den europeiska terminen, förklarade Hvinden för Arbeidsliv i Norden.

Den europeiska terminen är namnet på EU-kommissionens årliga granskning av, än så länge, tolv EU-länders ekonomiska politik. Granskningarna mynnar ut i skriftliga rekommendationer – och ibland reprimander – för vart och ett av de deltagande länderna om hur de bättre ska hålla sina budgetar i schack eller fila på arbetsmarknads- eller skattereformer, till exempel.

Bjørn Hvinden föreslår att EU-kommissionen i sina granskningar pekar ut brister i hur ungdomsgarantipengarna används. Att offentligt peka ut och skämma ut länder som inte gör något vettigt åt ungdomsarbetslösheten är ett sätt att tvinga dem att ta itu med problemet, menar professorn.

– Ungdomsgarantin borde inte ses som ett särintresse, vid sidan av andra ekonomiska frågor. Tvärtom: Europas framtid hänger på att ungdomar får jobb, understryker Hvinden.

– Om ungdomen mister tilliten till EU och till sitt egen regering, och förlorar hoppet om framtiden, så öppnar vi dörren till all slags extremism och populism, till främlingsfientlighet och xenofobi, sade Hvinden.