

5/2011

Ja takk, begge deler!

Arbeidsliv og familieliv i balanse



Av: Marianne Eidem Fostervold, Lindis Sloan og Gunhild Thunem
KUN senter for kunnskap og likestilling



Senter for kunnskap
og likestilling

www.kun.nl.no

Om “Familievennlig arbeidsliv”

Prosjektet “Ja takk, begge deler – arbeidsliv og familieliv i balanse” har vært finansiert av Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD), samt fylkeskommunene Nordland, Troms og Finnmark. Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO), Landsorganisasjonen (LO) og Kommunenes Sentralforbund (KS) har stilt med kompetanse i en ressursgruppe. KUN senter for kunnskap og likestilling (KUN) har hatt prosjektledelse og prosjektgjennomføring. Deltakervirksomhetene har vært ELKEM Salten fra Nordland, Karlsøy kommune fra Troms og Thon Hotel Alta/Vica fra Finnmark.

Prosjektet ble gjennomført i 2011.

Vi takker alle bidragsytere for et spennende prosjekt!

Innholdsfortegnelse

Om "Familievennlig arbeidsliv"	1
Innholdsfortegnelse.....	2
Summary in English	4
Mer familievennlige strukturer i arbeidslivet.....	5
Bakgrunn.....	5
Arbeidslivet – en generell innledning.....	5
En balansegang mellom hjem og arbeid	6
Nordområdeperspektivet i problemstillingen	8
Problemstilling	9
Metode	10
Fokusgruppeintervju og dybdeintervjuer	10
Spørreskjema	10
Workshops.....	11
Videre arbeid i virksomhetene	11
Elkem Salten: Deltakerbedrift fra Nordland	12
Statistikk:	12
Spørreskjemaundersøkelsen ved Elkem Salten	13
Workshop i Elkem Salten.....	15
Forslag til tiltak	15
Thon Hotel Alta/Vica: Deltakerbedrift fra Finnmark.....	17
Statistikk:	17
Spørreundersøkelsen i Thon:	18
Workshop i Thon Hotel Alta/Vica	19
Forslag til tiltak:	19
Karlsøy kommune: Deltakerkommune fra Troms	22
Statistikk	22
Spørreundersøkelsen i Karlsøy kommune:	23
Workshop i Karlsøy kommune:	25
Forslag til tiltak:	26
Konklusjon	28
Vedlegg: Felles spørreskjema for deltakervirksomhetene	30
Litteraturliste	33

Sammendrag

Målet med prosjektet har vært å finne frem til tiltak for et mer familievennlig arbeidsliv.

Prosjektet har vært finansiert av Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD), samt fylkeskommunene Nordland, Troms og Finnmark. NHO, LO og KS har stilt med kompetanse i en ressursgruppe. KUN senter for kunnskap og likestilling (KUN) har hatt prosjektledelse og prosjektgjennomføring. Deltakervirksomhetene har vært ELKEM Salten fra Nordland, Karlsøy kommune fra Troms og Thon Hotel Alta/Vica fra Finnmark.

Det er gjennomført en spørreundersøkelse i hver virksomhet som ble brukt som grunnlag for workshops med fokus på arbeidshverdag i helhetsperspektiv. De ansatte og ledelsen ble her utfordret på å se sammenhengen mellom jobb og privatliv. Blant spørsmålene som ble drøftet var tilpasninger i småbarnsfasen, utvidet omsorgsansvar, tilpasninger for seniormedarbeidere og et generelt fokus på bedre helse og trivsel.

Deltakerne kom med en rekke forslag til små endringer i virksomhetene som var enkelt å gjøre noe med, og som gikk like mye under kategorien arbeidsmiljø som familievennlighet. Vår erfaring er at disse begrepene overlapper, at "familievennlig arbeidsliv" strekker seg langt utover de temaene som vi som regel forbinder med familie. Vi har valgt å fokusere på og ser en del elementer som kan bidra til å utvide den nåværende forståelsen av arbeidsliv.

Et spesielt interessant tema som kom opp fra industrien, var mistroen til at det gikk an å ha fedre i redusert stilling i skiftarbeid: "Skiftene går ikke opp hvis vi har deltid, vi må ha fulle stillinger". I helsesektoren var det mistro til at de kunne ha mødre i full stilling: "Det er ikke mulig å ha så mange fulle stillinger i turnus, da går ikke turnusen opp". Forskjellen mellom skiftarbeid og turnus er ikke lenger så stor, og dette er noe vi anbefaler å undersøke nærmere. Vi tror mye av løsningen kan ligge her, og forventer at både kjønnsstereotype holdninger, tradisjon for utforming av arbeidsdeling samt fagforeningene spiller en rolle i dette arbeidet.

Et annet funn, fra hotellverdenen, var en klassisk facetime-problematikk. Leder var utsatt for et egendefinert krav om høy tilstedeværelse. De ansatte hadde høy turnover. Løsningen for lederne må være å delegerer og samarbeide om å være tilstede alene oftere, og oftere gå hjem tidlige. Løsningen for de ansatte var blant annet å vurdere å skyve noe på turnustidene.

Et tredje funn, fra kommunesektoren, var innsikten om hvordan likestilling og familievennlig arbeidsliv henger sammen med samfunnsutvikling for øvrig. Kommunen har vanskelig for å gjøre noe med fleksibiliteten/familievennligheten på jobb når det ikke finnes nok arbeidskraft til å dekke stillingene, og heller ikke boliger å tilby om arbeidskraften en dag kommer flyttende.

Summary in English

The “family-friendly working life” project was financed by the Ministry of children, gender equality and social inclusion, along with Nordland, Troms and Finnmark counties. The Confederation of Norwegian Enterprise (NHO), the Norwegian Confederation of Trade Unions (LO) and the Norwegian Association of Local and Regional Authorities (KS) were kind enough to contribute their considerable expertise in a reference group. The KUN centre for gender equality has served as project leader, in charge of project management. The participating enterprises were Elkem Salten (Nordland County), Karlsøy municipality (Troms County) and the Alta/Vica hotels (Finnmark County).

In each case, a survey was presented to the employees and the findings used as a basis for a workshop focusing on working life in a holistic perspective. Staff and management were challenged to see the connections between home life and working life. Among the questions discussed were how to cope with the work/home balance when your children are small, how other care work can affect your working life, adaptations for senior employees and a general emphasis on better health and happiness at work.

The participants made many suggestions for the enterprises’ daily activities – most easy to deal with, and also that related as much to general Health and Safety work as to “family-friendly” adjustments. We see that these terms overlap, that a family-friendly working life expands far beyond a narrow definition of the family.

We have chosen to focus on the structural impacts afforded by a district perspective, and see that elements here may serve to expand the current discourse of working life.

Among the main findings from the work with the participating enterprises was that the shift organization was very different in industry than in health care. The male-dominated industry had full time, the female-dominated caring professions part time, which is typical of Norwegian gendered division of labour patterns. The argument from both sides was that you “had to have” respectively full time positions (industry) and part time positions (health services, kindergartens) to make the schedules “add up”. The differences have been somewhat modified in later years, but much traditional thinking still prevails here.

Another finding, from the hotel that participated, was that “facetime” is a potential problem, in particular at management level. Combining family life with a felt need to be “present” at work at all hours makes for exhaustion and burnout.

Finally, from the municipal sector, we came away with a reinforced realisation of the importance of gender equality for society development in general, and that structural conditions (depopulation, housing shortage, lack of relevant education/capacity) may make the all-purpose “flexibility” solution less than viable for all.

KUN centre for gender equality wishes to thank the Ministry and county administrations, the participating enterprises and the resource group for their invaluable help in this project, and look forward to further collaborations.

Mer familievennlige strukturer i arbeidslivet

Norge er internasjonalt anerkjent for det statlige arbeidet for kjønnslikestilling, varierende kjent som "det norske systemet", "det skandinaviske systemet", samt "det nordiske systemet".¹ Barne-, likestillings- og inkluderingsminister Audun Lysbakken beskriver i en av sine taler hvordan Norge er avhengig av et robust og bærekraftig arbeidsliv for å videreføre velferdsstaten slik vi kjenner den i dag.² En slik tilnærming krever imidlertid et arbeidsliv og familieliv som er tilpasset hverandre på forskjellige måter, for eksempel tilgang på gode barnehager, tilgang på lett reduserte deltidsstillinger uten store konsekvenser i kortere perioder (et aspekt av livsfasetenkning), og muligheten for fleksible arbeidsløsninger. Det er et uttalt mål i Norge at vi må tenke langsiktig og ta vare på arbeidsstokken, og sørge for å ha flest mulig i arbeid.

Bakgrunn

Arbeidslivet – en generell innledning

Helene Aarseth oppsummerer i sin bok om moderne familieliv hvordan industrialiseringen var mindre familievennlig enn tidligere arbeidsformer.³ Industrialiseringen førte til et behov for noen som var hjemme med barna mens andre jobbet, og førte til et oppsving av det vi nå kjenner som "tradisjonelt familiemønster", hvor mor er hjemme og far på jobb.⁴ Før industrialiseringen var barna i større grad med foreldrene i arbeidet på gården eller i fiske. Aarset viser videre hvordan økonomisk selvstendighet hos kvinner så vel som menn har ført til at ekteskap i vårt samfunn baserer seg mer på følelser enn på praktiske løsninger for økonomi. Familiens oppgaver overfor hverandre har i økende grad blitt lagt til det offentlige, og familien har minkende betydning på disse områdene.

Samtidig har tiden hjemme minsket, og presset på å følge opp unger og eldre samt personer med spesielle behov kan være stort. Tiltak for et mer familievennlig arbeidsliv og som gjør det lettere å kombinere hjem og jobb styrker familiens stilling som omsorgstaker for egne familiemedlemmer. Gode foreldrepermisjonsordninger og regulert arbeidstid er to eksempler som gjør det mulig for begge foreldre å ha lønnsarbeid og for begge å ha omsorgsoppgaver hjemme.

Birgit Nestvold Singstads doktorgrad fra i 2011 hevder at den norske modellen for frihet på kunnskapsarbeidsplassene fører til at man får mer tid med familien og mer tid til jobb.⁵ I Norge føres det en bevisst politikk med det formål å gjøre arbeids- og familielivet mer likestillt

¹Om "Det nordiske systemet", for en diskusjon om den nordiske likestillingen, se f. eks Bergqvist Christina og Borchorst Annette m.fl. (red.) (1999). Liketilte demokratier? Kjønn og politikk i Norden. Nordisk Ministerråd/Universitetsforlaget

²Lysbakken, Audun. Et familievennlige arbeidsliv. Tale på konferanse om et familievennlig arbeidsliv, 12-13 januar 2010.

³Aarseth, Helene (2011). Moderne familieliv. Den likestilte familiens motivasjonsformer. Cappelen Damms Akademisk Forlag.

⁴Kari Melbye (1999) Husmørens epoke. 1900-1950., i Blom, I. og S. Sogner (red.) Med kjønnsperspektiv på norsk historie. Fra vikingtid til 2000-årsskriftet. Oslo: Cappelen Akademisk Forlag. i Aarseth, Helene (2011) "Moderne familieliv. Den likestilte familiens motivasjonsformer". Cappelen Damms Akademisk Forlag.

⁵Singstad, Birgit Nestvold (2011). Det "overbestemte livet"? Balansering av arbeid og familieliv i IT-bransjen i Norge, Malaysia og California. Doktoravhandling ved NTNU 2011:09

mellom kvinner og menn.⁶ Denne motarbeides til dels av en retorikk som i hovedtrekk går ut på at vi allerede har oppnådd likestilling, i alle fall så mye likestilling som vi trenger, og at det som gjenstår av ulikhet skyldes individuelle valg eller biologiske imperativ. Dette står i kontrast til det mer sammensatte perspektivet vi ønsker å arbeide ut fra, som tar opp i seg at våre holdninger formes av tradisjonelle kulturelt bestemte forestillinger, av sosial interaksjon og av de strukturelle mekanismene som bestemmes av lovverk og byråkratisk praksis.

”Normaliseringsparadokset” må løses: Ansatte etterspør både normale arbeidsforhold og frihet til å følge sine ambisjoner. Det må lages arbeidsdager og arbeidsmønstre som gjør det mulig å skape karriereveier, trygghet og utvikling. Dessuten må det legges til rette for at det skal være mulig å ha små barn og samtidig ha ambisjoner i jobben”, sa statsråd Tora Aasland i en kommentar til forskningsrapporten ”Tidsbruk, arbeidstid og tidskonflikter i den norske universitets og høyskolesektoren”.⁷ Der viser tallene at menn og kvinner i like stillinger påvirkes svært ulikt av hvorvidt de har barn eller ikke, at kvinnene i større grad utfører sitt arbeid innenfor rollene av en normalarbeidsdag, mens mennene i større grad arbeider overtid. Ulik tidsbruk gir ulik karriereutvikling, er AFI-forskernes funn. Det samme fant man i stor grad i Halrynjo og Lyngs undersøkelse av par med høyere utdanning, også utført av AFI, hvor hennes karriereambisjoner tilsynelatende ble satt på “vent” i småbarnstiden.⁸

Helene Ahl viser i sin doktorgradsavhandling at den private sfære ofte beskrives som et problem for kvinner i arbeidslivet, og løsningen som skisseres er mer fleksible arbeidsformer.⁹ Hun viser videre hvordan spørsmålet om balanse mellom familie og arbeid sjelden stilles til menn. Arbeidet med å bevisstgjøre menns omsorgsansvar for egen familie ser ut til å være viktig, både overfor de mennene det gjelder og arbeidsgivere i mannsdominerte bedrifter. I tillegg må vi heller ikke glemme de kvinnedominerte arbeidsplassene, og deres ledere, som også må oppfordres til å gi mer plass til et mannlige omsorgsansvar i hjemmet. I den svenske utredningen av likestillingssystemet påpekes det at også fravær på grunn av barn/sykt barn/deltid når barna er små bør forsøkes utjevnet ved at far tar mer ansvar. Dette gjelder også Norge.¹⁰

En balansegang mellom hjem og arbeid

Balanse impliserer tosidighet, både hjemme og ute – skal du jobbe med likestilling i familien og i arbeidslivet må du gå inn i begge sfærene. Hva kan gjøres på hjemmebane? Forskning tyder på at likestilling i hjem og samliv er assosiert med livskvalitet for både kvinner og menn. Fedrekvoten har vært med på å øke valgmuligheter og livskvalitet hos begge foreldrene, sier Jørgen Lorentzen og Øystein Gullvåg i kronikken ”God familiepolitikk” i Aftenposten 3.11.10.¹¹ Likestillingen i Norge har skapt bedre livsforhold både for kvinner og menn, og det har i følge Lorentzen og Gullvåg redusert voldsnivået mot barn vesentlig. Dette

⁶ Eks: Vik, Malin Lenita, Masteroppgave i Statsvitenskap om partipolitisk likestillingstenkning i historisk perspektiv. UiO. (Kommer)

⁷Egeland, Cathrine og Bergene, Ann Cecilie: ”Tidsbruk, arbeidstid og tidskonflikter i den norske universitets og høyskolesektoren”, AFI-rapport 1/2012.

⁸Halrynjo, Sigtona& Lyng, Selma Therese (2010):”Fars forkjørsrett – mors vikeplikt? Karriere, kjønn og omsorgsansvar i eliteprofesjoner”. Tidsskrift for samfunnsforskning Vol. 51, Nr 2, 249–280.

⁹Ahl, Helene (2002). The Making of the Female Entrepreneurship. Doctoravhandling, Sverige.

¹⁰ Regjeringens skrivelse 2008/09:198 En jämställd arbetsmarknad – regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet.

¹¹<http://www.aftenposten.no/meninger/debatt/article3885971.ece>

gir en positiv effekt ikke bare for barna, men også for samfunnet for øvrig. Likestilling i hjemmet og på arbeidsplassen henger ikke nødvendigvis sammen, og et mye sitert funn er at småbarnsfedre jobber mer overtid enn gjennomsnittsarbeidstakeren, mens småbarnsmoren oftere jobber deltid.¹² I AFI-prosjektet "Bærekraftige familier – likestilte livsløp" viser Paal Rasmussen, Pål Klethagen og Helge Svare (AFI 2010) at når kvinner bruker mer tid på husarbeid og barn, og menn tilsvarende mer på lønnsarbeid, blir kvinnene økonomisk skadelidende og mennene sosialt skadelidende.

Barne-, likestillings- og inkluderingsminister Audun Lysbakken har gått hardt ut til fordel for økt pappakvote av foreldrepermisjonen¹³, dette for å synliggjøre og bevisstgjøre at permisjonen tilhører begge foreldrene, og at en må bli mer bevisst på at mannen også har et omsorgsansvar. "Pappakvoten" øremerker foreldrepermisjon til far (medforelder), men fortsatt tar norske kvinner ut langt mer permisjon enn menn, og forslag om økning av andelen forbeholdt far møtes med sterk kritikk.

Hovedargumentet later til å være at familiene trenger "valgfrihet", men de moderne norske familiene gjør ofte overraskende tradisjonelle valg. Disse valgene må også sees som et møte mellom fars og mors ønske om permisjon og deres arbeidsgiveres holdning til dette. I dag tar mor i snitt ut 43 uker, far 7. Vi vet ikke hvordan permisjoner påvirkes av hvor mor og far jobber, om det er ulike praksiser i ulike bransjer, men vi vet at arbeidsmarkedet i Norge er sterkt kjønnsdelt og kan anta at dette er en av grunnene. Er det et behov for arbeidsgivere at foreldre tar like store permisjoner? Vil da fravær bli mer forutsigbart og lettere å dekke med vikariater også i mannsdominerte yrker? Hvordan preger deling av permisjoner mors valg i forhold til jobb og karriereløp? Konsekvenser av foreldrepermisjon for mors og fars videre karriereløp er godt dokumentert i AFI-rapporten "Erfaringer med og konsekvenser av graviditet og uttak av foreldrepermisjon i norsk arbeidsliv",¹⁴ som er et godt utgangspunkt for videre arbeid med foreldrepermisjon i Norge.

Andre spørsmål går på private forhold heller enn arbeidsplassen: Vil "tidsklemma" nødvendigvis måtte reduseres ved at man korter ned på arbeidstid, eller kan man gi avkall på fritidsaktiviteter i stedet? Vil omfordeling av arbeid i hjemmet kunne påvirke ytelsen på jobb positivt? Kan det hende at det stilles for store krav til fritid, kanskje mer enn til jobb? Dette er spørsmål som ble brakt opp i workshops hos virksomhetene i prosjektet, uten at man kunne gi noen endelige svar i noen retning.

Til slutt kan det diskuteres om det arbeidet som er gjort på familievennlig arbeidsliv i Norge i for stor grad handler om et bestemt samfunnslag, og om funnene dermed er representative for "folket". May-Len Skilbrei ved Fafo hevder at familiepolitikk i Norge i liten grad forstås i et

¹² Eks: Abrahamsen, B. og Aa. E. Storvik (2002): Hvem opplever tidsklemma? Barnefamilienes lønnsarbeid og foreldrenes yrke. Søkelys på arbeidsmarkedet, 19 (2): 233-242. Brandth, B. og E. Kvande (2003): Fleksible fedre: maskulinitet, arbeid, fleksibilitet. Oslo: Universitetsforlaget. Bø, T. P. og T. H. Molden (2000): Arbeid. I Sosialt Utsyn 2000, s. 81-100. Statistiske analyser 35. Oslo: Statistisk sentralbyrå. Ellingsæter, A. L. (1991): Hvorfor jobber pappa overtid? Om årsaker til og konsekvenser av fedres lange arbeidstid. I R. Haukaa (red): Nye kvinner, nye menn, s.143-166. Oslo: Ad Notam. Kitterød, R. H. (2005): Han jobber, hun jobber, de jobber. Arbeidstid blant par av foreldre. Rapporter 2005/10. Oslo: Statistisk sentralbyrå.

¹³ Div. tekster, Eks: Lysbakken, Audun (2011) Frihet likhet farskap. Forlaget Manifest 2011.

¹⁴ http://www.afi.no/modules/trykksak/publication_detail.asp?iProjectId=1345

klasseperspektiv, men at dette bør inkluderes.¹⁵ Man kan spørre seg om ulikheter i befolkningen i stor nok grad gjenspeiles i den rådende debatten, noe som bringer oss videre til vårt fokus på distriktsperspektivet.

Nordområdeperspektivet i problemstillingen

Prosjektet har et fokus på bedrifter i Nord-Norge, og målet var å dekke en viss bredde av arbeidslivet i regionen. Vi har vært inne i en mannsdominert tungindustribedrift fra Nordland, en kommune i Troms og en hotell- og restaurantvirksomhet i Finnmark. Bedriftene i undersøkelsen ble valgt ved at KUN først pekte ut kjennetegn ved bedrifter man ønsket å arbeide i. Ressursgruppens deltakere fra LO, KS og NHO ga så innspill til bedrifter det kunne være aktuelt å innlede samarbeid med, og stod for den første kontakten mellom KUN og deltakerne.

Utvalgskriteriene skyldes dels KUNs uttalte mål om å arbeide i et distriktsperspektiv med Nordområdefokus, dels at vi ser at spørsmål om arbeidsliv svært ofte vris til å handle om sentrale strøk. Utfordringene rundt balanse mellom familie og arbeid er universelle, men det finnes en del særskilte utfordringer rundt arbeidslivet i distriktene. Disse vil vi kort skissere her, med henvisning til eksempler fra deltakerbedriftene i undersøkelsen.

Arbeidslivet i Norge er kjønnsdelt¹⁶, menn og kvinner søker seg til ulike utdanninger og velger sine arbeidsliv overveiende etter kjønnsstyrte linjer. Unntakene finnes selvfølgelig, men tendensen er likevel så sterk at den bør tas med i beregningen. De kjønnede skillelinjene følger i stor grad også inndelingene i primær-, sekundær og tertiærnæringene, hvor menn dominerer de to første og kvinner den sistnevnte sektoren. Nordområdesatsingen og det private næringslivet i nord er tradisjonelt mannsdominert, mens servicenæringene, offentlig sektor og helse-/skolevesenet er viktige kvinnearbeidsplasser.

I Nordisk Ministerråd-prosjektet "Kvinner og velfærd i Vest-Norden"¹⁷ har de intervjuede kvinnene fortalt at spesielt unge kvinner fra utkantsområdene som reiser bort, opplever det som vanskelig å flytte hjem igjen. Arbeidsmarkedet betegnes som mannlig, utdanningsmulighetene for begrensede, samt at familievennlige velferdstilbud er for få.¹⁸ Færøyene, Island og Grønland, som undersøkelsen tar utgangspunkt i, har mye til felles med norske distrikter, både hva angår demografi og tradisjoner. Vi kan anta at de sterke føringene som beskrives i prosjektet også er en faktor for kvinner i utkantområder i Norge.

Diskursen rundt utvikling i nord er sterkt ressursfokuset, med olje- og gassutvikling i førersetet. Det er duket for utbygging av mer tungindustri i nordområdene, og Nordland er spesielt nevnt som et attraktivt område på grunn av at strømtilførselen dit allerede er godt etablert. Naturvernforbundet har støttet at Nordland skal bygge opp aluminiumsverk, på det

¹⁵ Innlegget "Hvorfor skal andre bestemme hva som er best for mitt barn" ved Likestillings- og diskrimineringsombudets fagmøte "Familiepolitikk og likestilling" 13. oktober 2011.

¹⁶ For eksempel <http://www.ssb.no/samfunnsspeilet/utg/200306/03/>.

¹⁷ <http://www.norden.org/no/publikasjoner/publikasjoner/2010-578>

¹⁸ For forskning på unge rurale menns forhold til samme type mannlig arbeidsliv, se Bye, Linda Marie (2010). Bygdas unge menn. En studie av bygdemenns utforming og forhandling om rurale maskuliniteter. PhD in Geography. Department of Geography. Norwegian University of Science and Technology - NTNU. Trondheim.

grunnlaget at det der vil bli brukt renere energikilder enn lenger nord.¹⁹ Vi skal se lenger ned i undersøkelsen at også vår tungindustri-deltaker fra Nordland tar del i disse utbyggingsplanene på en måte som kan gi ringvirkninger for hele regionen. Det fokuseres på rekruttering, lokalsamfunn og samarbeid med kommunen. Dette vil være viktig i et befolkningsperspektiv, men kjønnspektivet er lite synlig i denne diskursen. Det må også sies at markedet har endret seg raskt det siste året, og at i det i etterkant har oppstått en situasjon som har fordret permitteringer i tungindustrien, som har satt utbyggingsplanene på vent, antakelig ut 2013.

Næringslivet i nord har uansett et sterkt og økende behov for å rekruttere ung kompetent arbeidskraft, samtidig er disse en kravstor gruppe som velger fra et bredere spekter av jobber og ikke nødvendigvis er hindret av geografi. Vil familievennlige praksiser i arbeidslivet kunne brukes i rekrutteringsøyemed?

Hva er egentlig familievennlige bedrifter, og hva skal til for å lage mer familievennlige bedrifter? Vi har stilt spørsmål om det svært kjønnsdelte arbeidsmarkedet påvirker strukturer som legger føringer for uttak av blant annet pappapermisjoner. Deltakerbedriftene peker på spesielle distriktsutfordringer, som tilgang på kompetente vikarer, alternativer i form av barnepass, sosiale forventninger osv. Her blir lokal kunnskap sentral: Hva jobber kvinnene med når deres menn jobber i tungindustri i Nordland? Hva jobber partnerne med når deres kvinner/menn jobber i hotellbransjen i Finnmark?

Samtidig trenger vi ikke å lete etter "det spesielle" for å ha nordområdene i fokus. Bedriftsutviklingsprosjekt i Nordområdene kan være et like godt grunnlag for allmenne eksempler som prosjekter fra andre steder i landet. Man må ikke sette nordområdene i bås som "det spesielle", og se for eksempel Østlandet som representant for "det allmenne" i Norge. Vi snakker om problemstillinger og utfordringer som også kan finnes i sentrale strøk og i alle typer virksomheter. Likevel ønsker vi å understreke viktigheten av tilbakemeldingene fra deltakerbedriftene – det er ikke bare å si at "arbeidsgiver må være fleksibel" når det ikke finnes kompetente vikarer, eller når rekruttering hindres av at det ikke finnes tilgjengelige boliger for tilflyttende arbeidskraft. Båndene mellom samfunn og arbeidsliv er tette, og vi understreker denne koblingen ved å se på kommunen både som arbeidsgiver og virksomhet (Karlsøy kommune) og som premissleverandør for næringsutvikling (ELKEM).

Problemstilling

Prosjektet har som hovedmål å se på hvordan økt fokus på å kombinere familieliv og arbeidsliv kan gjøre bedrifter og virksomheter bedre, og danne grunnlag for videre arbeid med balanse mellom familie- og arbeidsliv i både privat næringsliv og i det offentlige arbeidslivet.

Hva er familievennlig arbeidsliv for de som jobber i ELKEM Salten i Nordland, Thon Hotel Alta/Vica i Finnmark, og Karlsøy kommune i Troms? Finnes det fellespunkter mellom offentlig og privat sektor, har de eventuelt noe å lære av hverandre? Hvordan kan disse virksomhetene tilrettelegge for en mer familievennlig struktur, og kan det være til lærdom for andre virksomheter?

¹⁹ Klassekampen tirsdag 28 juni 2011 s. 6-7. Støtter aluminiumsverk.

Delmål:

- Gjennomføre en kartlegging og utvikle en kunnskapsoversikt over forhold knyttet til familievennlig arbeidsliv, herunder kjønnsdelt statistikk over uttak av foreldrepermisjon, "sykt barn"-dager, velferdspermisjon, omsorg for egne foreldre, bedriftenes politikk mht omsorgspermisjon ut over "sykt barn"-dager.
- Utvikle gode tiltak i samarbeid med arbeidsplassene - som kan bidra til å gjøre bedriftene til attraktive arbeidsplasser for arbeidstakere med omsorgsansvar.
- Fokus på seniorpolitikk, bedriftenes politikk for livsløpsperspektiv i sin rolle som arbeidsgiver.

Metode

Fokusgruppeintervju og dybdeintervjuer

I starten av prosjektet hadde vi fokusgruppeintervju med ledergruppene i de forskjellige virksomhetene, for å kartlegge hva de ønsket av samarbeidet, og hva de mente var de mest presserende problemstillingene for familievennlighet på deres arbeidsplass. Her snakket vi åpent om grunnlaget for virksomheten, nærmiljøets påvirkning og andre elementer som hadde innflytelse på deres virksomhet. Vi har også hatt dybdeintervjuer der vi trengte mer informasjon om spesifikke problemstillinger, og intervjuer før workshops.

Spørreskjema

I forkant ble det utarbeidet et spørreskjema som ble sendt ut til deltakervirksomhetene og prosessert av KUN før man skulle ha arbeidsmøter, dette spørreskjemaet ligger som vedlegg. Vi lagde spørreskjemaet elektronisk etter tips og ønske fra ELKEM, som var første bedrift i undersøkelsen, og brukte det samme skjemaet i de to andre virksomhetene med tanke på å se på sammenfall og ulikheter.

Skjemaet inneholder spørsmål om svareren (kjønn, alder og omsorgsansvar). Videre er det 9 spørsmål hvor svareren skal gradere en problemstilling på en gitt skala (typisk fra ikke relevant/vet ikke via lite bra til bra). Til slutt er det fire åpne spørsmål hvor den som svarte på skjemaet kunne skrive inn sine tanker og ønsker for sin arbeidsplass, med forslag til tiltak for familie- og livsløpsvennlighet på arbeidsplassen.

I etterkant kan vi oppsummere følgende erfaringer:

- Spørreskjemaet må gjerne være elektronisk, men må også finnes i papirform, slik at de som ikke er komfortable med å bruke pc eller ikke får tid til å bruke felles pc på jobb, vil kunne svare på skjemaet.
- "Familievennlighet" viste seg å være et misvisende ord, fordi det for ensidig forbindes med omsorg for små barn, og ikke med omsorg for nære relasjoner generelt, eller omsorg for egen fritid. Mange oppfattet derfor temaet som lite relevant for dem, og lot være å svare. Man kan derfor med fordel markedsføre skjemaet under et mer allment begrep, for eksempel arbeidsmiljø.
- Kommunen ønsket å ha mer tid til å snakke med sine medarbeidere om skjemaet, slik at det ikke ble oversett når det kom, og det hadde vært fint å få skjemaet og informasjon 2 uker før selve skjemaet kom, for å så få det på nytt.

Det var lav svarprosent i alle tre deltakervirksomhetene, og det gjorde at de ikke klarte å finne eksakte tiltak å sette i gang. De var usikre på om svarene var representative for virksomheten som helhet, og vi ser også at svarene i stor grad speiler private forhold hos individuelle svarere. Det er gjerne forskjeller i synet på ulike ordninger for familievennlig arbeidsliv avhengig av om svareren faktisk har barn eller ikke, og vi fant at ledere uten barn var mest fornøyd med virksomhetens tiltak på dette området.

	Besvarelser	Kvinner		Menn		Svarprosent
ELKEM	17	4	24 %	13	76 %	17 av 185: 9,2%
Alta	9	6	67 %	3	33 %	9 av 25: 32%
Karlsøy	32	28	88 %	4	12 %	32 av 313: 10,2%

Siden antallet besvarelser er lavt for hver bedrift er det ikke i denne rapporten detaljerte oversikter over hver bedrifts respons på de ulike spørsmålene, i stedet er spørreskjema-besvarelsene brukt som illustrasjon og som utgangspunkt for diskusjon på workshops. De åpne spørsmålene i spørreskjemaet ga gode innspill til disse diskusjonene, og fungerte dermed etter hensikten selv om det var forholdsvis få svarere.

Workshops

Vi hadde workshops hos alle deltakervirksomhetene. Workshopene har vært en viktig arena for å få frem kompetansen om hva som bør gjøres av omstillinger i virksomhetene. Det har kommet mange innspill, og både ledelse og ansatte har vært representert i alle virksomheter.

Workshopstrategien har vært basert på en LØFT-teknikk (løsningsfokusert tilnærming, teknikker som fokuserer på mål), og dette har generert gode diskusjoner.²⁰

Det var en tendens til at løsningsforslagene endte med å handle temaer som var sentrale, men som likevel ikke handlet direkte om familievennlighet. Dette viser imidlertid at starten på mer familievennlighet kan ligge andre steder enn vi har tenkt tidligere, som for eksempel i boligbygging i distriktene eller i investering i ny maskinpark.

Videre arbeid i virksomhetene

Deltakervirksomhetene har gitt uttrykk for at de ønsker mer oppfølging i etterkant, særlig nevnes da spørreskjemaundersøkelsen siden denne ga skuffende liten svarprosent, men også mer generelt arbeid med likestilling og familievennlig arbeidsliv.

²⁰Eks. ref Langslet, Gro Johnsrud (1999/2000) LØFT. Løsningsfokusert tilnærming til organisasjonsutvikling, ledelsesutvikling og konfliktløsning. Ad Notam Gyldendal.

Elkem Salten: Deltakerbedrift fra Nordland

Vi ønsket en mannsdominert deltakerbedrift som var interessert i problemstillingen vår, og Elkem Salten takket ja etter forespørsel fra NHO Nordland.

Elkem Salten produserer et uvanlig rent silisium som brukes i produksjon av solcellepaneler. De ble kjøpt opp av sin kinesiske samarbeidspartner i 2010, og de var positive til oppkjøpet. Elkem markedsfører seg som en miljøvennlig bedrift, med fokus på miljø særlig gjennom produksjon av solenergi (som et miljøvennlig produkt), men også gjennom varmegjenvinning på enkelte verk. Videre fokuseres det på sikkerhet, HMS og samfunnsvennlighet.

Elkem er en hjørnesteinsbedrift i Salten og Sørfold/Fauske-området. De har 185 personer ansatt. Noen jobber skift, de tre smelteovnene går døgnet rundt, andre jobber dagtid i "laben" med å undersøke kvaliteten til silisiumet, og andre igjen jobber i administrasjonen. Det finnes altså flere typer utfordringer etter hvilken type jobb de har.

Statistikk: Elkem Salten har 182,4 stillinger. I forhold til antall ansatte viser dette at de har lite deltid. Deltidsstillingene er ganske jevnt fordelt etter kjønn. 9 prosent av stillingene innehas av kvinner, og disse tilsvarer 16,4 årsverk. Elkem oppgir at snittalder blant deres ansatte er 48,5 år.

Ledelsens motivasjon: Elkem ble bygd opp i 1967, og mange har vært ansatt siden da. De hadde et helt annet kjønnsrollemønster på den tiden enn det vi har nå. De har en aldrende ansattgruppe, men gjennomsnittsalderen har gått litt ned de siste årene. Det er et sprik mellom eldre og yngre i staben.

Motivasjonen for å gå inn i dette prosjektet var blant annet at de ser en lekkasje av ungdom ut av kommunen, og de frykter at de kommer til å mangle arbeidskraft fremover, når mange går av med alderspensjon over en kort periode.

De oppgir flere ulike eksempler på at de forsøker å tenke bredt når de rekrutterer. De sier at de forsøker å rekruttere kvinner "når de finnes i søkerbunken". Når noen kommer flyttende tilbake etter endt utdanning, så er det ikke bare en arbeidstaker en får, men en får en hel familie som skal leve og trives i kommunen. Videre er de også bevisst på arbeidsinnvandring fra utlandet, med de muligheter og utfordringer som ligger i det. Det snakkes også om seniortiltak for de som nærmer seg pensjonsalder, og livsfasepolitikk. Målet er at folk skal klare jobben helt til pensjonsalder, og gjerne lenger.

Framtidsutsikter: De forventer at oljeindustrien og andre naturressursindustrier, som aluminium, er på vei nordover, og at Elkem og eventuelt kommunen kommer til å profitere på å lage deler til det nye eventyret i nord. Samtidig ser de en risiko for at det kommer til å bli en lekkasje av dyktige folk til oljesektoren og ny industri. Oppsummert så trenger de flere folk, på litt sikt, samtidig som ungdommen i bygda flytter ut.

Kinesiske Bluestar som har kjøpt Elkem har tidligere vært samarbeidspartner, og Elkem var positiv til kjøpet. Overtakelsen ble effektivert i mars-april 2011. De mener at den utenlandske interessen i norske naturressurser bidrar til å få opp nasjonale øyne for verdien i disse forekomstene. Bluestar legger forholdene til rette ved å ha et 40-års perspektiv på bedriften, noe som er et langt perspektiv og som er en stor fordel for driften.

Holdninger til sikkerhet: Elkem hadde tidligere svak kontroll på gjennomføringen av sikkerhet, og holdningene var preget av lite motivasjon for sikkerhetstenkning. I likhet med i mange andre arbeidsmiljøer innenfor industri, var det oppfattet som tøft å ikke sikre seg. Dagens Elkem har klart å endre dette, ved å holde et stadig fokus på sikring. På tavle holdes det oversikt over nestenulykker i tillegg til det gis offisielle advarsler og til og med oppsigelser for dem som ikke følger regelverket. Det er nå strenge sikkerhetsrutiner som gjelder.

Man var pyse hvis man lukket igjen jakka, og man skulle gjerne ha brennmerker etter glør både på jakka og på brystet. Vi brukte heller ikke maske for å forhindre støv, og den gangen hadde vi trucker med gummihjul som ble svidd på det varme gulvet. Alt støvet og røyken fra gummidekkene kom rett opp i trucken og ble pustet inn. Når jeg hadde ferie hostet og snøt jeg ut svartfarget materie. Dette er mye bedre nå. Trucken har kjøleanlegg og dekkene blir ikke brent.

Ifølge ledelsen og tillitsvalgt har de nå gode verneholdninger, og god arbeidsmoral i bedriften –. Sykefraværet (korttids) har vært nede i 1 prosent, men nå er det på mellom 4 og 5. Langtidssykefraværet er vanskeligere å gjøre noe med. Elkem er en IA-bedrift.

Varmen fra smelteovnene er høy. Natten før vårt besøk var temperaturen inne på smelteverket målt til 65 grader. Mye av forbedringspotensialet for de som jobber der vil bestå i å få ned temperaturen. Skiftarbeid er også vanskelig og svært belastende for eldre ansatte. Her trengs det nye løsninger.

Livsløpsperspektiv: Elkem Salten ønsker en bred rekruttering. De forteller at de har en ambisjon om å legge til rette for begge kjønn slik at de kan "stå i jobben" til de er 67 år. Først da har de riktig arbeidsbelastning for alle. Det er et stykke igjen til dette målet er nådd, spesielt med hensyn til varmen, men også med tanke på tunge løft og arbeid om natten.

Spørreskjemaundersøkelsen ved Elkem Salten

Elkem Salten har 182,4 stillinger. De oppgir at de har lite deltid, og at deltidsstillingene er ganske jevnt fordelt etter kjønn.

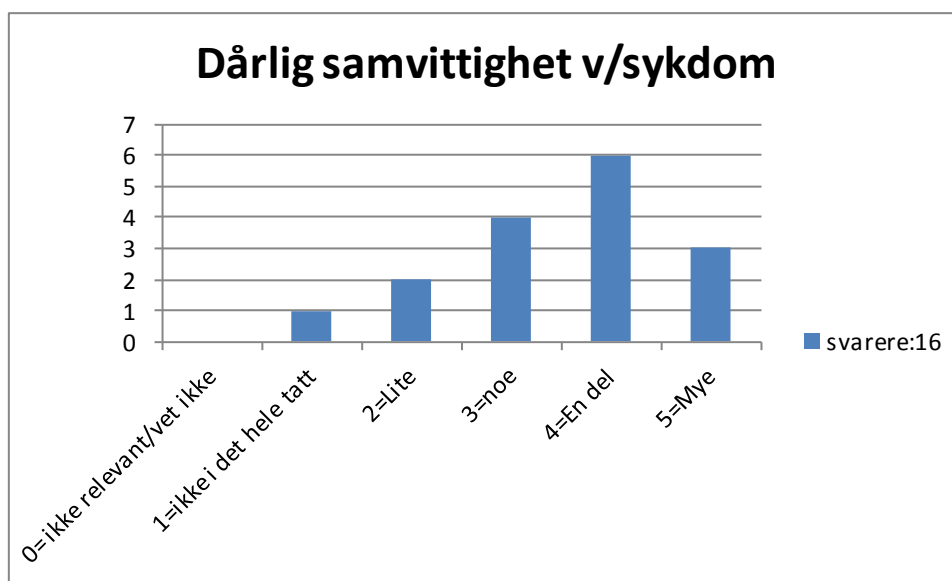
Elkem oppgir også at ca 9 % av årsverkene innehas av kvinner. Med 182,4 årsverk tilsvarer det 16,4 årsverk, altså hele stillinger. I svarene på skjemaene er det 4 av 17 svarere som er kvinner, eller 23,5%.

Gjennomsnittsalderen på de som har svart på skjemaet er 41,5, mens Elkem selv oppgir at snittalder blant deres ansatte er 48,5. 10 av 17 svarere oppgir å ha hjemmeboende barn som de har ansvar for, fire oppgir annet omsorgsansvar. I den korte oppsummeringen som gis her er det ikke delt på kjønn, alder eller omsorgsansvar, da materialet er så lite at man ellers ville kunne identifisere enkeltansatte. Det er selvfølgelig interessant å kunne se om det er ansatte med eller uten barn (og om det er menn eller kvinner) som svarer hva på et spørsmål om for eksempel pappaperm, men dette må vente til en ny undersøkelse med flere besvarelser for at man skal kunne gi valide svar.

Ingen av svarerne har svart at de synes det er "veldig lett" å kombinere omsorg og jobb, og de oppgir også at de deler likt eller tar mer/alt av ansvaret når det gjelder å være hjemme fra

jobb pga omsorg. Syv har oppgitt at de har "noe" eller "en del" dårlig samvittighet når de tar ut omsorgs- eller foreldrepermisjon, fem svarer "lite" eller "ikke i det hele tatt". Når det gjelder tilrettelegging for arbeidstakere som venter barn er alle besvarelsene i spekteret fra "noe" til "en del" og "mye", (henholdsvis 4, 4 og 6 svar i hver kategori), mens det virker som det er liten følelse av at det legges til rette for å ta ut pappapermisjon (som kanskje er den mest aktuelle problemstillingen) med 1 "ikke i det hele tatt", 7 "lite", 1 "noe" og bare 2 "en del". Ingen har svart at det legges "mye" til rette.

Ser man på hvordan det er med egne sykedager er besvarelsene klare på at dette kjennes mer problematisk enn omsorgspermisjon/"sykt barn"-dager, se figur:



Det virker på svarerne som at arbeiderne har en følelse av at egen sykdom går ut over kollegaene. På workshop fikk vi opplyst at det kan være vanskelig å skaffe kvalifiserte vikarer fordi det er høyt spesialiserte oppgaver og nøye fordelte skift det er snakk om.

Her er det også interessant at hele 7 av de 17 som har svart oppgir at de "noen ganger" har måttet ta ut egne sykedager som kriseløsning for å dekke omsorgsoppgaver.

Når det gjelder spørsmålene om hvordan det å ha omsorgsansvar og medfølgende fravær virker inn på mulighetene "for karriere og lønn", oppgir 4 at de tror det er "noe forskjell", mens 8 mener de er "like gode" eller "nesten like gode" for alle. På spørsmålet om hvorvidt de tror det å ha en familievennlig politikk i bedriften vil påvirke motivasjonen svarer 11 at det ikke har noen påvirkning, 4 mener motivasjonen vil bli "litt mindre" og 1 at det vil føre til "mindre motivasjon".

Dette må sees i sammenheng med diskusjonen over om at "familievennlig arbeidsliv" i Elkem ble forstått smalt, og at man ville kunnet få andre svar om man også hadde gjort det klart at dette handler om arbeidsmiljø i bredere forstand enn akkurat arbeidere med barn i barnehagealder, for eksempel. I workshopene kom det fram svar og innspill som viste at de ansatte var meget engasjerte i sitt arbeidsmiljø, og at de så arbeidet sitt i livsløpsperspektiv.

Workshop i Elkem Salten

Det var 10-12 deltakere på workshopen. Vår kontakt, HMS-lederen, fant deltakerne etter våre kriterier om mangfold; kjønnsblanding, alder og at alle avdelinger burde være representert. Det var både ledere og ansatte i gruppen. Mange av dem hadde jobbet i Elkem lenge og noen hadde "gått gradene" på en tradisjonell måte; startet på gulvet og jobbet seg opp.

Mirakelvisjoner: Workshopgruppa fikk i oppgave gjennom en øvelse å skulle se for seg de aller beste scenarier for bedriften og for et familievennlig arbeidsliv. Denne workshop-metoden er basert på LØFT, "løsningsfokuset tilnærming". Deltakerne ble hjulpet på vei i et drømmescenario, hvor de ukritisk skulle finne frem til de resultatene de ønsket, uten å ta stilling til om dette var mulig.

Resultatene var mange. Noen av visjonene er realistiske og noen kommer til å forbli drømmer. De fleste visjonene kan kategoriseres etter følgende tema:

- Investeringer i automatisering
- Livsfaser
- Barnehage- og familiesenter
- Fleksitid/skift/turnus
- Livsløp: Eldre, småbarnsforeldre, lærlinger
- Lønn/goder
- Trening, vaskehjelp, barnehage, fysioterapeut på jobben
- Arbeidsmiljø:
 - informasjon på skjerm
 - overlapp mellom skift
 - skal vare til en er 67
 - jobbe hjemmefra for de som kan det?
 - legge opp egen arbeidsdag for de som kan det?

Forslag til tiltak

Allerede i det innledende fokusmøtet og i intervjuer med ledelsen ble tiltak diskutert for å få økt fokus på rekruttering:

Rekruttering

- Markedsføring på tvers av fordommer i forhold til kjønnsrollemønster
- Ny nettside med link fra hovednettsiden
- Ny brosjyre

Elkem inviterer blant annet skoleklasser, og forsøker å synliggjøre seg som en aktuell og attraktiv arbeidsplass i Salten. At de kunne ha markedsført seg som "Elkem Salten: den mest familievennlige bedriften i Salten" er et mulig mål som kan gjøre Elkem mer konkurransedyktig på arbeidskraft. Ellers har de fokus på lærlinger. De har behov for dem, men ønsker at de ikke skal regnes i arbeidsstokken siden det skaper utfordringer i perioder med permitteringer. De gir uttrykk for at industrien sin betydning for distriktene ikke er tilstrekkelig anerkjent.

Samarbeide mer med kommunen? Leder sa at han så for seg et styrket samarbeid med kommunen, og de har allerede hatt et samarbeid med dem for å få jobb til en partner som "kom flyttende på lasset" når mannen fikk jobb på Elkem. Lederen ønsker i den forbindelse mer samarbeid med kommunen om tilflyttere. De har tilflyttere fra Thailand, Kina, Bulgaria, Russland og Tyskland, og det kan ikke gå fort nok med å hjelpe dem med språkkurs og bolig. Det har vært en ordning med at folk får en gratis tomt og 50 000 kr for å bosette seg i kommunen, og dette hadde vært fint om kunne gå raskt når folk først har bestemt seg for å bli. Kommunen har stor vilje for samarbeid og har til og med en egen prosjektleder for dette i kommunen.

Nytt image? De ser for seg å ha fokus på å bygge opp et annet image, og ta et oppgjør med fordommene mot industrien. I tillegg er internettsidene laget fra sentralt hold, og inneholder lite informasjon om den lokale bedriften. Å forbedre nettsidene og gi dem et mer lokalt preg ser de som en mulighet til å endre image. Bedriften karakteriserer seg selv som "en mulighetenes bedrift". De utdanner egne folk i høy grad, men mangler blant annet folk med kjemifaglig bakgrunn. De konkurrerer med oljeindustrien, og kan ikke alltid matche på lønn. Fylket viser lite engasjement i forhold til industriens behov, mener de.

Kvinnesatsing: En målsetning som ble nevnt var å rekruttere flere kvinner til bedriften. Grunnen var at kvinnene "har mye å bidra med" og at de "vil være et pluss for bedriften". De mener at mange har fordommer mot dem som en "tungindustri", "kraftkrevende industri" og "forurensende industri", og at dette fører til at kvinner ikke søker jobb der.

Arbeidstid: I workshopen var det de mer arbeidsmiljørelaterte spørsmålene som kom opp, og en del ble løst direkte i dialogen. Det som sto igjen som det største spørsmålet var arbeidstid og muligheten for å gjøre de etablerte skiftordningene mer fleksible. Fleksitid er ikke lett pga skiftarbeid og et ordnet og tydelig regelverk, men kanskje mulig i noen av ansattegruppene. Når det gjelder muligheten for å gå ned i stillingsprosent når man har små barn, så var dette vanskelig å få til blant Elkems skiftarbeidere fordi "skiftet ikke gikk opp" når noen hadde redusert arbeidstid. I helsesektoren sier de det motsatte, der går ikke turnusen opp hvis de ikke har nesten alle i deltid. Kan man tenke seg å forsøke å samarbeide med kommunen om å lære om deres turnusordninger/ønsketurnus? Går det an å lære noe av helsesektoren, hvor de har lang erfaring i å håndtere forskjellige behov for turnus, deltidsstillinger og småbarnsforeldre i deltidsstillinger? Varmebelastning legger noen begrensninger, skal noen skjermes for dette får andre mer av det, men slik er det også i helsesektoren; hvis noen må skånes, må andre ta mer av de tunge oppgavene. Kan man rotere arbeidsoppgaver? Eller automatisere mer?

Sentralt tema: Skift/turnus og heltid/deltid

Et spesielt interessant tema som kom opp var mistroen til at det gikk an å ha fedre i redusert stilling i skiftarbeid: "Skiftene går ikke opp hvis vi har deltid, vi må ha fulle stillinger". I helsesektoren er det mistro til at de kunne ha mødre i full stilling: "Det er ikke mulig å ha så mange fulle stillinger i turnus, da går ikke turnusen opp".

Thon Hotel Alta/Vica: Deltakerbedrift fra Finnmark

Vi ønsket en servicebransje i vårt prosjekt. NHO Finnmark videresendte vår forespørsel til Thon Hotel Alta/Vica, som takket ja til å være med.

Thon Hotels har to virksomheter i Alta, Thon Hotel Alta og Thon Hotel Vica. De har felles daglig leder. Thon-konsernet fokuserer på barn og familievennlighet, og under "om oss" og "jobb" på hjemmesidene viser de et fristende tilbud av kursing og karrieremuligheter for alle ansatte i Thon. Når det gjelder samfunnsansvar er miljø fremhevet, og mange av Thon-hotellene er miljøsertifiserte som "miljøfyrtårn". Videre er det fokusert på teleslynger og andre tilpasninger til kunder med forskjellige typer nedsatt funksjonsevne.

Statistikk: Hotellene i denne undersøkelsen består av to adskilte virksomheter under felles ledelse. Vica har 15 ansatte (hvorav 3 går i 80% stilling og to i 30% stilling). Thon Hotel Alta er et større hotell, men her er det bare 10 ansatte, hvorav samtlige er ansatt i booking og resepsjon, og alt av mat og renhold er outsourcet.

Felles for begge er at de har en jevn kjønnsfordeling, lav gjennomsnittsalder og høy turnover. Dette er diskutert i teksten under.

Første møte: Som nevnt har hotellene nå felles daglig leder, mens bookingsjefen tidligere ledet det andre hotellet. Begge i ledergruppen er unge (under/rundt 40), og er i en småbarnsfase. De er interessert i familievennlig arbeidsliv ikke bare på vegne av sine ansatte, men også fordi de kjenner problematikken fra egne liv.

Å legge to hoteller inn under én ledelse kan ha sine utfordringer, og tiden undersøkelsen dekker var preget av samkjøring og endring av blant annet forskjellig bookingsystem og regnskapssystem.

Thon Hotel Vica drives av ansatte på hotellet, inkludert vask, booking, regnskap, kokk, kjøkken. Det er få rom, 24 stykker, og 15 ansatte i noe varierende stillingsprosent. De lave stillingsprosentene er gjerne studenter som har faste helgestillinger annenhver helg. De har noen som har jobbet lenge, men ellers har de høy turnover (grad av gjennomtrekk i stillingene) og lav gjennomsnittsalder. Kjønnsfordelingen er tilnærmet 50/50.

Thon Hotel Alta er et større hotell. Det har hele 150 rom, og alle er dobbeltrom. Her står personalet kun for booking og resepsjon. Vedlikehold, vasking og mat er satt vekk til andre profesjonelle. Det vil si at de er færre på jobb, og har mer ensidige arbeidsoppgaver. De er kun én bak skranken om gangen, og har lite sosial omgang med kollegaer på jobb. De er 10 ansatte, hvorav noen jobber deltid. De har enda lavere gjennomsnittsalder enn Vica og enda høyere turnover. Kjønnsfordelingen er tilnærmet 50/50.

Det er som vi ser en del likhetstrekk mellom de to hotellene, og de deler en del sentrale utfordringer. De er begge Thon-hoteller, og i det ligger mange føringer og etablerte standarder de må forholde seg til. Det er lett å finne unge folk til å jobbe på hotellene på grunn av reiselivsstudiet i byen. Spesifikke fagstillinger som kokker er det vanskeligere å finne.

Hotellene hadde urovekkende høy turnover og en veldig lav gjennomsnittsalder. Begrunnelsen for dette ble gitt av ledergruppen og bestod av flere årsaker: 1) Mange tok seg jobb ved siden av studier eller for å få erfaring, og brukte jobben for å få praksis før de søkte

seg videre eller startet noe eget. 2) Det er bra for hotellet å få jevnlig påfyll av smilende unge folk med høy innsatsvilje. Smilet har en tendens til å bli borte etter noen år i yrket. 3) Arbeidstidene er vanskelige. Folk slutter når de får barn.

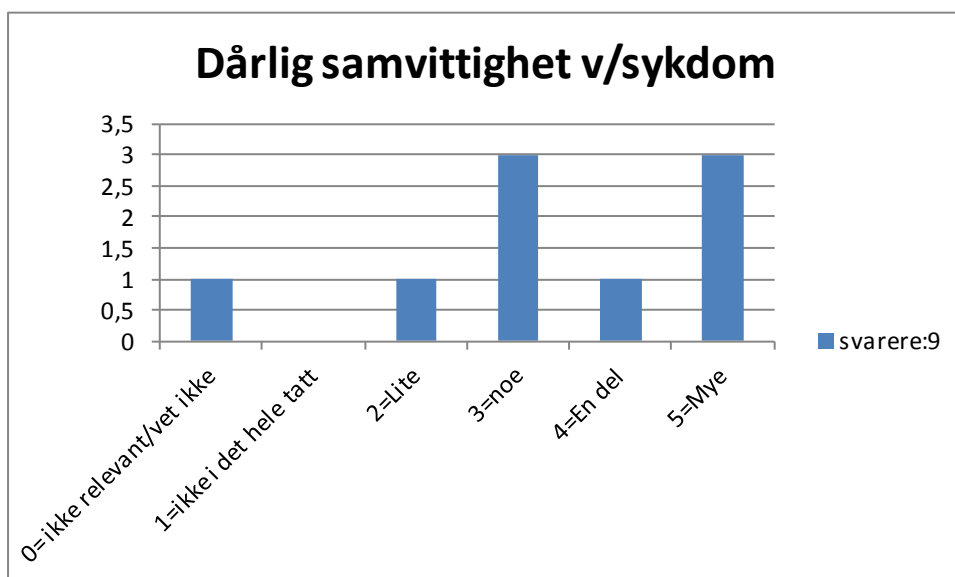
En tanke som er viktig å forfølge når det handler om familievennlig arbeidsliv er at næringslivet har et ansvar for ikke å "bruke opp" folk, for så å la dem være uvirksomme resten av den tiden de burde ha vært arbeidsføre. Det er viktig at både næringsliv og det offentlige er sitt ansvar bevisst. Ikke bare gjelder det IA-avtaler hvor fokus en stund har vært å ansette folk med funksjonsnedsettelse eller lengre fravær bak seg. Det gjelder også å gi folk en jobb og en arbeidsbelastning de kan leve med til de når pensjonsalder. Med en mer jevnt tilstedeværende arbeidsstokk vil medarbeiderne bli mer erfarne og man vil få mindre utgifter til stadig opplæring av nye folk.

Nå hadde hotellene også nytte av de "unge nye", så det kan være fint å beholde noen "roterende stillinger". Dette er også gunstig for ungdom med behov for slik arbeidserfaring samtidig som de går på reiselivsstudiet i byen. Disse stillingene bør kanskje kombineres med noen mer familievennlige faste stillinger, som er ment for de med mer erfaring. Dette kan også understreke deres viktige rolle som kunnskapsoverførere til de nye.

Spørreundersøkelsen i Thon:

Fra Thon-hotellene i Alta kom det inn 9 svar, fra 3 menn og 6 kvinner. De fleste var i 20-årene, bare to eldre enn 30, og kun få av dem hadde omsorgsansvar.

Med et så lite materiale er det ikke riktig å gi en oppsummering som i noen som helst grad er delt på kjønn, alder eller omsorgsansvar, da materialet er så lite at man ellers ville kunne identifisere enkeltansatte. Man må ha en større undersøkelse med flere besvarelser for at man skal kunne gi valide svar. Slik det er i dette materialet er det kun individenes forhold som blir avgjørende, og det er alt for få til at man kan se noen generell trend på noe annet enn spørsmålet om dårlig samvittighet ved egen sykdom:



Én svarer vet ikke eller syntes ikke at spørsmålet var relevant, én hadde "lite" dårlig samvittighet, ellers fordeler besvarelsene seg fra "noe" til "mye". Dette kan muligens forklares ved en "spørreskjemaeffekt" hvor den som svarer på skjemaet tenker at de "bør" ha

dårlig samvittighet ut fra måten spørsmålet er stilt på, men det kan også indikere et arbeidsmiljø hvor man står såpass på egne ben at man ikke lett kan erstattes ved sykdom. Noen må uansett bemanne resepsjonen, for eksempel.

Workshop i Thon Hotel Alta/Vica

Det møtte kun 5 stykker, de to fra ledelsen og tre representanter fra de tilsatte. Igjen var det mange som mente at temaet familievennlighet ikke gjaldt for dem, og at de derfor ikke trengte å komme. I etterkant så vi at det kom frem mange viktige saker som handlet om helt andre ting, men som påvirket muligheten til å ha fullt familieliv og arbeidsliv.

Også her brukte vi “mirakelvisjons”-teknikken. Denne workshop-metoden var den samme som ble brukt på de to andre deltakerne, og er basert på LØFT, “løsningsfokusert tilnærming”. Deltakerne ble hjulpet på vei i et drømmescenario, hvor de ukritisk skulle finne frem til de resultatene de ønsket, uten å ta stilling til om dette var mulig.

Igjen må det påpekes at dette er visjoner og ikke noe de ansatte nødvendigvis forventer at skjer. Det er for å få alle drømmene om en bedre arbeidshverdag på bordet, og spesielt de som har påvirkning på familie-arbeid relasjonen. Det er noen åpenbare forskjeller i hva som har blitt sagt av lederne og hva som har blitt sagt av ansatte.

Kategorisering:

Turnus: Behov tilpasset, fleksibilitet, økt tilgang på godt opplærte tilkallingsvakter, rettferdig vaktbelastning. To bak resepsjonen

Arbeidsmiljø: Sosiale treff – lotteri, smilet, verdens beste arbeidsplass, lønn, bli sett, føle seg velkommen på jobb, jobbrulling, gjøre dagen god for hverandre, vafler i resepsjonen, hemmelig venn, adventsarrangement.

Markedsføring: Konferanser, samarbeide med kommune og næringsliv.

Forslag til tiltak:

Diskusjonen ble sammenfattet og man endte opp med en rekke forslag til tiltak:

Passe på at lederne ikke jobber for mye. Problemet med ledere som ikke går hjem er vel dokumentert i andre forretningsssammenhenger. Faren er å skape en bedriftskultur der det blir forventet at alle skal jobbe overtid. Det skaper problemer med henting i barnehage, konflikter om tidsbruk hjemme og ineffektiv tid på jobb (selv om dette ikke ble nevnt i Thons eksempel). Dette blir kalt for “facetime”, altså den tiden ansiktet til arbeidstakerne er på jobb, uten at de klarer å være effektive. Bortkastet tid, rett og slett.

I dette prosjektet er vi ute etter tiltak som kan gjøre bedriften mer familievennlig. Det er viktig at lederne klarer å delegerer og gå hjem i normal tid, og ikke jobbe overtid på normal basis. Overtid skal først og fremst benyttes i ekstraordinære situasjoner. Som ledere flest har disse “overtid inkludert i lønnen”, men det betyr ikke at det skal være fast overtid hver dag. Å kunne avspasere timer eller en dag når det trengs vil også være med i dette regnestykket. At de er to gjør det enklere å kunne gjennomføre dette. Ledergruppen var positiv til et slikt tiltak.

Å finne igjen det tapte smilet. Hvorfor slutter folk å smile etter noen år i bransjen? Hva skal til for å beholde smilet på jobb til man er 70 – og kanskje vel så det? Et tiltak som allerede er i gang som vil kunne bedre både det sosiale aspektet og kunnskapsoverføring er at de ansatte på hotellene ruller mellom type jobb og hvilke hoteller de jobber på.

Å oppnå lavere turn-over. I et lavtlønnsyrke som dette med turnusarbeid, er det typisk at mange ser seg om etter annet arbeid når de blir eldre, med eller uten familie. Det kan betraktes som et springbrett, en start i arbeidslivet, for å få andre og bedre betalte stillinger senere. Men må det være slik? Vi har sett noen tiltak ovenfor som kan motvirke denne tendensen en del. Man kan velge noen stillinger som skal bli mer familievennlige og livsfasevennlige, hvor de ansatte skal kunne jobbe lenge i stillingen. Disse kan etterhvert også avlaste ledelsen slik at de slipper å være på jobb til over midnatt, noe som ikke bør være akseptabelt. Andelen unge uerfarne som vil slutte etter et par år vil nok likevel være naturlig høyere her enn i andre yrker – og kanskje spesielt på grunn av skolen med reiselivslinje i nærheten.

Arbeidstid/turnus. Dagens turnus er 7-15, 15-23 og 23-07. Et forslag kan være å skyve hele turnusen frem en time, slik at det er mulig å levere i barnehagen før dagvakta. De to andre vaktene er uansett uforenelige med barnehagens åpningstider slik det er i dag.

Det blir mer og mer kveldsarbeid i dagens arbeidsmarked, og behovet for pass på kvelds- og nattetid har blitt større. Godt og trygt pass av barn på kveld og natt må være en forutsetning for et godt familievennlig arbeidsliv. Dette kan være et signal både til kommunen og styresmaktene om å ta et utvidet barnehagetilbud på alvor. Ønsker man hele befolkningen i arbeid, så må man se på rammevilkårene. At barna ikke har tilstrekkelig godt pass er en av få grunner som kan holde foreldre (eller besteforeldre) hjemme fra jobb, eller gjøre dem mindre fleksible for turnus/skift.

Thon Hotel Alta/Vica kan ikke gjøre annet enn å registrere at folk slutter i jobb når de får barn, oppfordre til bedre barnehagedekning, samt tilrettelegge dagvakta til barnehagens åpningstider. Det nye forslaget er 8-16, 16-24 og 24-08. Et tilleggsmoment er at nattskiftet ikke vil stjele altfor mye av det sosiale livet på kveldstid.

Et utvidet tiltak kan også være å ta disse tiltakene videre til Thon-ledelsen sentralt. Fordelen med å få et familievennlig arbeidsliv vil i dette tilfellet være at ikke så mange slutter når de får barn, og at de kan bære den kompetansen de har opparbeidet seg videre i organisasjonen. Det er mulig å "lokke" arbeidstakere til å bli ved å fokusere på arbeidsmuligheter på tvers av Thon-hotellene, og bygge dem opp og forberede dem på en videre karriere i Thon. Det forutsetter selvfølgelig at de blir tatt godt imot ved de andre hotellene også. Kanskje familievennlighetsanalyser kan legges inn i en Thon-standard?

Sentralt begrep: "Facetime":

Norge har kommet lengre enn både USA og Tyskland på å anerkjenne at tilstedeværelse alene ikke er noe mål på produktivitet. Tyskland prøver å endre holdninger i arbeidslivet med slagordet "Er du effektiv eller er du bare til stede?". Dette samsvarer også med den grunnleggende organisasjonslitteraturen, hvor fenomenet blir kalt "facetime". Det vil si at folk blir sittende på jobb så lenge sjefen er der for å vise at de er dedikert og lojale, men uten at de nødvendigvis er effektive.

Det anbefales ledere å dra hjem tidligere av og til, å vise i praksis at det er lov å hente i barnehagen. Målet er å skape en kultur hvor de ansatte føler at det er greit å gå hjem for å gjøre det som må gjøres i et fullt liv, for så å være mer lojale og mer effektive når de kommer hjem, og eventuelt tar opp pc'en for siste sjekk på mail om kvelden når det er behov for det, eller er tilbake på jobb neste dag.

Karlsøy kommune: Deltakerkommune fra Troms

Vi ønsket en kvinnedominert arbeidsplass og et eksempel fra offentlig sektor, og i tett samarbeid med ressursgruppen og Troms fylkeskommune ble Karlsøy kommune utvalgt

Karlsøy kommune er en øykommune som ligger en times kjøring fra Troms. Det bor 2 300 innbyggere her, men folketallet er synkende. Framskrivning av folketall og alderssammensetning viser at utviklingen over tid ikke er bærekraftig. Kommunen fikk status som omstillingskommune i august 2010, og kommunen gjennomfører nå et fireårig omstillingsprogram.

Historisk sett er Karlsøy kommune kanskje mest kjent for øya Karlsøy, hvor det på midten av 60-tallet kom et hopp i befolkningskurven på grunn av innflyttere som deltok i hippiebevegelsen. Karlsøy har i dag markedsført seg videre på dette, og har en alternativ Karlsøyfestival med konserter hvert år som trekker tusenvis av folk.

Statistikk

Karlsøy kommunes offisielle nettsted forteller om omstillingsmidler, om satsning på næringsliv, det refereres fra aktive unge, og annonseres hvor det er gudstjenester, samt nyheter om kansellerte ferger etc. Under "stilling ledig" finner vi mange annonser. Her søkes det etter alt fra skolestyrere, lærere, prosjektledere og barnehageassistenter til sykepleiere. Det er veldig mange stillingsannonser til å være en kommune med 2 300 innbyggere. Det linkes også til Omstillingsprogrammet og hvordan utviklingen går der. I tillegg er det linket opp til et par web-kameraer som vises på nettsiden.

Kommunen har 313 ansatte, 237 kvinner og 76 menn.

Møte med Karlsøy kommune

Fra Karlsøy kommune møtte en rekke ledere fra både teknisk, oppvekst, kontor, økonomi, og omstillingsprosjektet samt en personalansvarlig. Det ble fokusert på at Karlsøy er en omstillingskommune og at en del utviklingstrekk henger sammen med dette:

Ensidig næringsstruktur

- Lavt utdanningsnivå i befolkningen
- Befolkningsnedgang
- Lav gjennomsnittslønn
- Dårlig kommuneøkonomi

Hovedmålsettingen med omstillingsprogrammet er å skape en attraktiv kommune med vekst gjennom å styrke eksisterende næringsliv og skape minst 50 nye arbeidsplasser fra 2010 til 2014. Programmet har et særlig fokus på ungdom og å få flere kvinner i arbeid.

Programmet har fem satsingsområder:

- Styrke eksisterende næringsliv
- Nyetablering
- Omdømme
- Kommunen som samarbeidspartner
- Infrastruktur og kommunikasjon

Kommunen sliter med å etablere kompetansearbeidsplasser, men de ser at det ikke er nok å ha arbeidsplasser, de må også "skape et samfunn". Kommunen består av flere øyer, så kommunikasjon er en av utfordringene. Blant annet får de ingen til å bygge ut bredbåndsforbindelse, dette til tross for at kommunen er villig til å betale 50% av kostnaden. En annen utfordring med å etablere kompetansearbeidsplasser er det lave utdanningsnivået.

Ungdom som skal ta videregående utdanning må flytte ut, og dette fører til at en del ungdom hopper av etter ungdomsskolen. Kommunen satser på ungdom og ønsker å gi dem gode oppvekstvilkår slik at de får lyst å komme tilbake etter endt utdanning. De framhever blant annet ungdomsklubben Credo.

Det kjønnsdelte og ensidige næringslivet i kommunen er en utfordring. De må ha attraktive arbeidsplasser for begge kjønn. Kommunen ønsker å fremstå som attraktiv og mener de har gode ordninger for at en skal kunne kombinere både jobb og familieliv. Kommunen mente at det var god aksept for å være hjemme med sykt barn uten å få dårlig samvittighet, og oppfatningen var at dette var verre i det private næringsliv. Når det gjaldt om det var far eller mor som tok sykedager mente de at dette er jevnt fordelt, men innrømmet at det er en utfordring at samfunnet er veldig tradisjonelt. Det er vanskeligere for far i fiskeri/privat næringsliv å ta ut sykedager enn mor i offentlig sektor.

Kommunen jobber for at en skal ha god aldersspredning og kjønnsfordeling på de tilsatte, fordi de mener at en blanding av mennesker gir mer dynamikk. De jobber også aktivt for å få arbeidsinnvandrere til å bosette seg med familien i kommunen

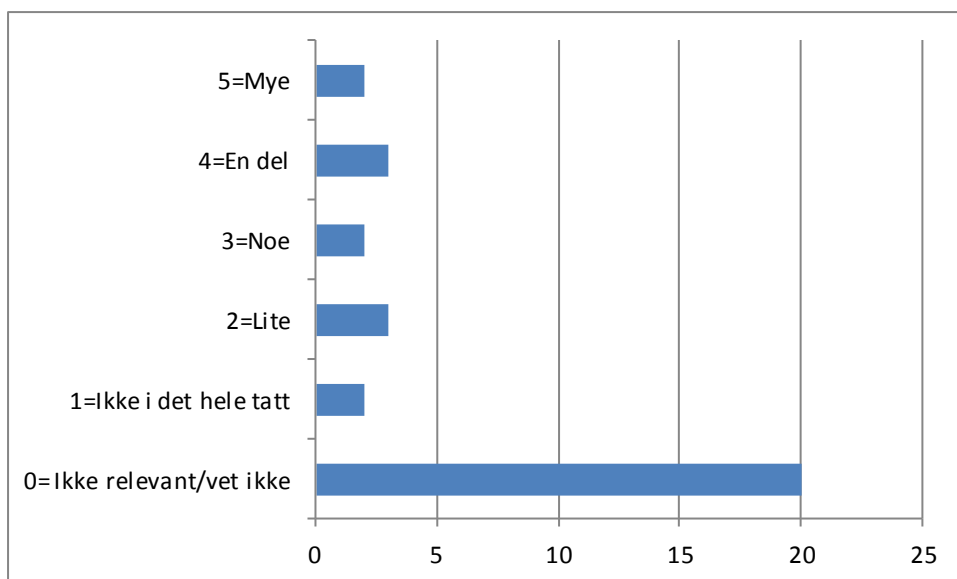
Kommunen har svært gode ordninger for å trekke til seg innbyggere, blant annet full desentralisert barnehagedekning. Kommunen har også en svært god ordning for de som ønsker å kjøpe seg bolig i kommunen. Alle får startlån uavhengig av om de har kjøpt hus tidligere. Videre har de nedskrivning av studielån, momsfri strøm og redusert skattenivå.

Spørreundersøkelsen i Karlsøy kommune:

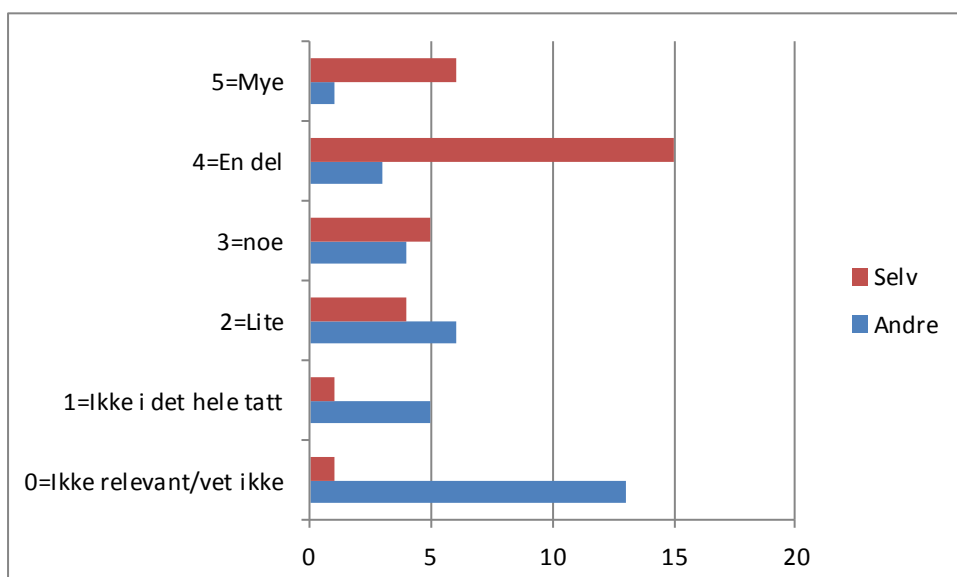
Fra Karlsøy kommune ble det sendt 32 besvarelser, 4 var fra menn og 28 fra kvinner. Besvarelsene fordelte seg på arbeidstakere fra skolen, barnehagen og "i kommunen" og dekket et bredt spekter fra ledelse til assistenter. Snittalderen var 40,5 år og median 42, 17 hadde hjemmeboende barn og 4 oppga å ha annet omsorgsansvar.

Materialet er imidlertid for lite til at man kan gå helt i dybden på hvem som har svart hva, men det er mulig å trekke litt mer ut av besvarelsene enn i de to andre undersøkelsene i prosjektet. At 7/8 av besvarelsene er gjort av kvinner gjenspeiler den tradisjonelle kjønnsdelingen i synet på omsorg i samfunnet - mener mennene at omsorg er irrelevant for dem?

Jevnt over ga de ansatte besvarelser som indikerer at de synes det er mulig å kombinere omsorgsansvar med den jobben de har, og at det tilrettelegges for arbeidstakere som venter barn. På spørsmålet om det ble oppfordret til å ta ut pappapermisjon var det derimot mer negativt:

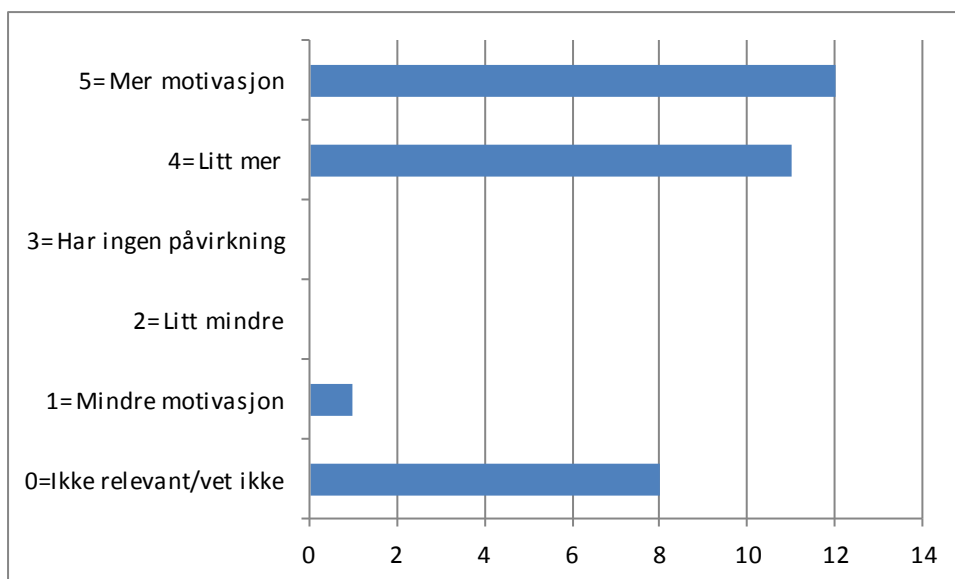


Jevnt over hadde svarene også mer dårlig samvittighet for å ta ut egne sykedager enn omsorgsrelatert permisjon:



Når det gjelder spørsmålet om det var en selv eller partner som var hjemme med syke barn var det klart at man i Karlsøy enten deler likt (8), "jeg tar mer" (6) eller "jeg tar alt" (2). Dette så vi også i den mannsdominerte industribedriften Elkem Salten, så dette skyldes muligens en generell oppfatning blant småbarnsforeldre om at en selv bærer hovedbyrden, uansett kjønn. (Dette er i så fall en parallell til tidsbruksundersøkelser hvor egenrapportering og utenforståendes observasjoner kan gi til dels svært ulike resultater.)

Vi finner en klar forskjell mellom besvarelsene i Karlsøy og de fra industribedriften Elkem i svarernes tanke om at motivasjon i arbeidet henger sammen med et familievennlig arbeidsliv. I Karlsøy er forståelsen av en slik sammenheng tydelig:



Workshop i Karlsøy kommune:

Vår hovedkontakt som var personalkonsulent hadde kalt inn en rekke deltakere ut fra våre ønsker om mangfold i kjønn, stillingstype, fagområde, stillingsnivå og alder.

KUN presenterte prosjektet "familievennlig arbeidsliv" og la fram resultatene av spørreundersøkelsen som var gjennomført blant de ansatte i Karlsøy kommune. Det ble kommentert på den lave svarprosenten, og det ble lagt frem forslag til hvordan de skulle få opp svarprosenten på en eventuell neste undersøkelse. Da skulle vi la det gå to uker fra de hadde fått materialet til selve spørreskjemaene ble lagt ut, slik at de kunne ta det opp på et personalmøte at det skulle svares på dette skjemaet. Videre burde vi ha sendt skjemaet i papirform i tillegg til elektronisk, fordi noen ikke hadde så god tilgang på nett. Punkt tre (som vi også fikk respons på fra de andre deltakerne) var at emnet endte opp med å favne så bredt, at vi godt kunne ha kalt det noe annet enn familievennlighet. "Familievennlighet" som begrep så ut til å ekskludere alle som ikke hadde foreldreansvar for små barn akkurat nå. Arbeidsmiljø eller balanse mellom fritid og arbeid kunne være eksempler på begreper som ville ha favnet flere.

Vi hadde en workshop-øvelse av LØFT-typen, som har til hensikt å få frem drømmer/visjoner. Dette var de punktene de så for seg som det ultimate familievennlige, uten å måle gjennomføringsmuligheten i det:

- Alle er på jobb, det er ingen som er sykemeldt!
- Alle har tilbud om fleksibel arbeidstidsordning via fleksitid, ønsketurnus og lignende.
- Folk kan komme og gå som de vil.
- Folk ønsker virkelig å komme på jobb.
- Arbeidsoppgaver blir utført selv om man er syk.
- Alle nødvendige dataløsninger er på plass slik at å jobbe hjemmefra er et godt alternativ for mange.
- Alle etater og avdelinger har en balansert kjønnsfordeling blant de ansatte.
- Det er lik lønn for likt arbeid/ arbeid av lik verdi.

- Tunnelen til Reinøya er åpnet.
- Det er tilgang på nok arbeidskraft.
- Det er stor aksept for tilrettelegging på arbeidsplassen

En av styrerne i barnehagen påpekte at de hadde alt de trengte av teknologisk utstyr som skulle lette arbeidet fysisk (løftemaskiner ved bleieskift o.l.). Problemet var at det var så lite tid til å bruke dette at det stort sett sto ubrukt. Grunnen til at de hadde liten tid, var at de ikke var nok ansatte på jobb, og grunnen til det var at de ikke hadde nok søkere/folk i kommunen.

Et annet moment som kom fram var at selv om det er positivt i seg selv at arbeidsgiver tilrettelegger for ansatte med behov for det (reduert arbeidstid, kun faste vakter o.l.), så medførte det i praksis mer belastning på de av de ansatte som ikke hadde spesiell tilrettelegging. I det store og hele etterlyste man vilje til å bruke mer penger på faste stillinger.

Forslag til tiltak:

Kjønnsbalanse: Det var et klart ønske om å bedre kjønnsbalansen i kommunen, og det ble foreslått av man måtte se på kommunen som én arbeidsplass og kanskje ha et system for rullering mellom avdelingene, slik at ansatte fra den mannsdominerte tekniske etat fikk prøve seg i skole, barnehage eller pleie, og omvendt.

KUN foreslo å se på erfaringene fra konseptene "Menn i barnehager" v/Reform og "Menn i Helsevesenet" i Trondheim kommune.

Ønsketurnus/arbeidstid: Det ble diskutert en del rundt heltid/deltid og turnus/skiftordninger. Det ble nevnt at det var ansatte, spesielt i pleieboligene, som hadde ønsker om lengre vakter for å få lengre fri, og at dette var noe man i utgangspunktet var positive til og skulle prøve å legge til rette for.

Det at man jobber i turnus kveld/helg/natt medfører det godet at man faktisk har fri på dagtid på enkelte ukedager, og at det kanskje også handler om å se det positive i disse ordningene.

Behov for kompetanse og arbeidsvillige hoder og hender: Det ble uttrykt et stort behov for personalressurser, både i form av muligheten til å ha tilgang på spisskompetanse innen for eksempelsosialtjenesten og barnevernet. En mulig løsning som ble skissert var økt interkommunalt samarbeid på disse tjenestene.

Det ble foreslått at man kanskje burde være flinkere til å dele på vikarene mellom de enkelte enhetene, men at reise- og avstandsurempene vanskeliggjør dette tiltaket.

Tanker om å etablere en vikar-pool ble lansert som en mulig løsning. "Besteforeldre-pool" var en annen variant som ble nevnt, men ønsket var å ha nok profesjonelle folk ansatt.

Rekrutteringstiltak – tenke nytt?

En delkonklusjon i diskusjonene var at det totalt sett var for lite arbeidskraft tilgjengelig i Karlsøy kommune. En pro-aktiv holdning til arbeidsinnvandring og mottak av flykninger ble skissert som en mulig strategi. Tilflytting av familier var en vei å gå, og de hadde erfaringer med at enslige innvandrere ikke ble værende lenge i Karlsøy. Det ble enighet om å sjekke ut regelverk for arbeidsinnvandring og familiegjenforening.

Et skudd for baugen for en slik strategi synes å være fravær av ledige boliger i kommunen.

Familievennlig arbeidsliv må sees i sammenheng med bærekraftige lokalsamfunn. Det er ikke bare å si at "arbeidsgiver må være fleksibel" når det ikke finnes kompetente vikarer, eller når rekruttering hindres av at det ikke finnes tilgjengelige boliger for tilflyttende arbeidskraft.

Hvordan skal Karlsøy huse mulige innvandrerfamilier som kommer for å fylle de ledige stillingene? Stillingene som skal gi Karlsøy Kommune flere hender og hoder slik at alle får en mer fleksibel og familievennlig hverdag?

Konklusjon

Prosjektet har hatt som hovedmål å se på hvordan økt fokus på å kombinere familieliv og arbeidsliv kan gjøre bedrifter og virksomheter bedre, og danne grunnlag for videre arbeid med balanse mellom familie- og arbeidsliv i både privat næringsliv og i det offentlige arbeidslivet.

Samarbeid mellom offentlig og privat sektor: Det finnes fellespunkter mellom offentlig og privat sektor. Privat sektor ser ut til i større grad å samarbeide med kommunal sektor i små utkantkommuner, og spesielt der hvor man har typiske hjørnesteinsbedrifter som Elkem. Barnehagetidene var for eksempel tilpasset skifttidene til Elkem, for den kommunale barnehagen hadde tilrettelagt med utvidet åpningstid.

Samarbeid om deltid: Dette samarbeidet bør utvides formelt, og vi skulle gjerne ha sett kompetanseoverføring mellom kommunesektoren og for eksempel Elkem Salten når det kommer til bruk av skift/turnusarbeid. Det hadde gjort det enklere for de mange mennene og de få damene som jobber skift i Elkem å ta ut mer foreldrepermisjon, være hjemme med syke barn og kunne gå ned i stillingsprosent i perioder. Slik kan begge foreldrene gå ned litt istedenfor at den ene skal jobbe mye og den andre lite. De som jobber med turnuslister i helsesektoren kan mye om hvordan slike lister settes sammen, og kanskje disse og Elkem kunne lære noe av hverandre: Hvordan manøvrere større stillinger og flere hele stillinger i helsesektoren, og hvordan manøvrere noen mindre stillingsprosenter i industrien.

Barnehager: Et annet viktig punkt var hvor viktig det er at barnehagene ikke bare er der, men at de er et godt tilbud. Hvis barnehagen ikke har kvalifisert personell, og ikke nok bemanning, så er det klart at man kvier seg for å la barna være der store deler av dagen. Da mener man som foreldre at det er mest ansvarlig å la barna være hjemme. Men hvis barnehagen er profesjonell og godt bemannet, og fungerer som et slags utvidet helsestasjonstilbud; et sted du spør når du lurere på noe med barna; da er det et sted du ønsker at barnet ditt skal være. Kvaliteten på barnehagene er vesentlig for et familievennlig arbeidsliv. Prisen er selvfølgelig også veldig relevant, men vi har samtidig nådd en pris i Norge som ikke utfordrer om "det lønner seg å jobbe eller ikke".

Sykefravær: Spørreundersøkelsen som vi igjen må påpeke at ikke er statistisk reliabel, rapporterer dårlig samvittighet ved sykdomsfravær. Den viser også at eget sykdomsfravær brukes som en kriseløsning ved ekstraordinær sykdom hos barn eller andre i familien som trenger ekstra omsorg. IA-bedrifter som har fått utvidet egenmelding har vist at dette har hatt god effekt, og at folk rapporterer mindre sykefravær når de får mer ansvar for å rapportere dette selv. Å kunne bruke eget sykefravær som buffer for krisesituasjoner i hjemmet er en løsning som vi mener er av det gode, og som kan lette trykket når krisesituasjoner inntreffer. Dette vil sannsynlig forebygge at folk blir sykemeldt i lengre perioder, og må på ingen måte motarbeides. Det er derimot viktig at man er klar over at sykestatistikk kan inneholde forebyggende arbeid mot sykdom i hele familien.

Seniortiltak. Flere av deltakervirksomhetene var veldig opptatt av seniortiltak. Her er det store potensialer for å gjøre mer, noe både samfunnet som helhet og virksomhetene vil ha nytte av. Elkem var veldig interessert i seniortiltak, og hadde et ideal å jobbe etter; en kvinne på over 60 år skulle klare arbeidsoppgavene fint i 100% stilling. Dette var standarden de

hadde satt for alle arbeidsoppgaver. Det er et stykke dit, men det er et godt ideal å strekke seg etter. Sannsynligvis vil det ha gode effekter som lavere langtidssykefravær og en bedre alderdom. Dette er noe helsesektoren også kunne ha lært av. Hva skal til for at helsearbeiderne skulle kunne jobbe fulltid helt til pensjonsalderen uten å bli syke eller utslitte?

Rekruttere og beholde. Som vi så fra undersøkelsen hos Elkem fantes det en forventning om mer industri i Nordland, og at også leverandørindustrien i neste ledd forventes å øke. Dette kan innebære mangel på arbeidskraft i området, og hardere konkurranse om ingeniører mellom for eksempel Elkem og den høytlønnede oljebransjen. Da lønner det seg å ha noe annet å tilby, for eksempel familievennlighet, som kanskje oljebransjen spesielt vil ha problemer med å kunne tilby. Å ha ord på seg for å være en familievennlig arbeidsplass er godt for rekrutteringen, for sykefraværet og for lojaliteten til virksomheten. Det har også sine kostnader, fordi det koster penger å være familievennlig, men spørsmålet er om det ikke koster enda mer å la vær?

Prosjektet har gitt noen innsikter som bør forfølges videre, gjerne sammen med deltakervirksomhetene. Disse innsiktene kan også være til inspirasjon for andre virksomheter som ønsker å arbeide for et mer familievennlig arbeidsliv.

Ambisjonen i prosjektet med å gjennomføre og evaluere spesifikke tiltak ble ikke nådd. Spørreskjemaene hadde ikke ønsket svargrad, og det var ikke ressurser i prosjektet til å utvide med purringer eller nye undersøkelser. Vi fokuserte derfor mer kvalitativt, og arbeidet gjennom LØFT-workshops med deltakere fra både ledelse og ansattegruppene. De frie forslagene som kom frem i spørreskjema ble diskutert her, og man kom fram til en del mindre tiltak som kunne følges opp lokalt. Dette understreker viktigheten av dialog og samarbeid om utvikling av arbeidsmiljø i en virksomhet.

De større og ressurskrevende tiltakene som er foreslått er ikke utprøvd og evaluert som opprinnelig ønsket, da det ikke var ressurser i prosjektet til å gjennomføre så omfattende omstillinger. Tiltakene er imidlertid med i virksomhetenes sluttrapport fra prosjektet, og vil eventuelt bli fulgt opp på et senere tidspunkt, når man har hatt muligheten til å evaluere dem godt nok.

Vedlegg: Felles spørreskjema for deltakervirksomhetene

Ja takk, begge deler! - Familieliv og arbeidsliv i balanse

Svarene dine er konfidensielle. De skal bare bli lest av rådgiverne i KUN senter for kunnskap og likestilling.

Arbeidssted: ELKEM_____ eller THON HOTEL_____ eller KARLSØY
KOMMUNE_____

Kjønn: kryss av for om du er KVINNE _____ eller MANN_____.

Alder: _____

Har du barn boende hjemme som du har ansvar for? Ja_____ Nei_____

Har du foreldre, søsken, barnebarn eller andre som trenger din hjelp/omsorg?

Ja_____ Nei_____

Skriv ned omtrentlig type arbeidsoppgaver du har i bedriften: f. eks "ledelse"
"resepsjon" "renhold", "produksjon", "kokk" el annet:

Hvis du har omsorgsansvar for eldre eller barn, hvordan mener du det lar seg
kombinere med å ha din jobb? (hvis du ikke har omsorgsansvar – ikke svar på dette
spørsmålet).

Veldig vanskelig	Ganske vanskelig	Midt i mellom	Ganske lett	Veldig lett

Hvor mye mener du at bedriften tilrettelegger for arbeidstakere som venter barn?

Altfor lite	Lite	Mangler en del	Nesten godt nok	Bra

Hvor mye mener du at menn i bedriften blir oppfordret til å ta ut mer pappapermisjon
de ukene som ut fra lovgivning er forbeholdt far?

Ikke i det hele tatt	Lite	Noe	En del	Mye

Får du dårlig samvittighet overfor bedriften når du er syk og må være hjemme?

Ikke i det hele tatt	Lite	Noe	En del	Mye

Får du dårlig samvittighet overfor bedriften hvis du skal ta ut
omsorgs/foreldrepermisjon?

Ikke i det hele tatt	Lite	Noe	En del	Mye

I hvor stor grad har du og partner delt på å være hjemme med syke barn (eller omsorgsarbeid for eldre familiemedlemmer) de siste årene? (hvis du ikke har partner la stå åpent)

Jeg tar alt	Jeg tar mer	Vi deler likt	Den andre tar mer	Den andre tar alt

Har du noen gang som kriseløsning tatt ut egne sykedager (med eller uten sykemelding) for pass av syke barn eller for å dekke opp behov i andre omsorgssituasjoner?

Aldri	Det har hendt	Noen ganger	ganske ofte	Ofte

Hvor greit tror du at bedriften synes det er at ansatte tar ut omsorgsdager for å pleie egne syke eldre foreldre?

Ikke greit	Lite	Noe	En del	helt greit

Er mulighetene for karriere og lønn like gode for alle, uavhengig av om de tar ut mye permisjon og er hjemme med syke barn eller foreldre?

Nei, klar forskjell for alle	En god del forskjell	Noe forskjell	Nesten like gode	Like gode

Hvor mye tror du at en familievennlig politikk i bedriften påvirker motivasjonen for arbeidet?

Mindre motivasjon	Litt mindre	Har ingen påvirkning	Litt mer	Mer motivasjon

Hva tror du kan gjøre det lettere å kombinere arbeidsliv og familieliv på din arbeidsplass?

Har du noen forslag til konkrete endringer/tiltak på din arbeidsplass som kan føre til at de som jobber der bedre klarer å både ta seg av jobben og omsorg for barn/eldre?

Det er et mål at folk skal kunne jobbe til pensjonsalder uten å bli syke eller slutter. Hva tror du skal til for at ansatte i din type stilling skal kunne trives i jobben så lenge?

Har du noen konkrete forslag til endringer /tiltak på din arbeidsplass som kan føre til at folk står lengre i jobb?

For å finne elektronisk spørreskjema, gå inn på denne adressen:

<http://www.kun.nl.no/no/familievennlig-arbeidsliv-omsorgsansvar-og-arbeid>

Litteraturliste

- Abrahamsen, B. og Aa. E. Storvik (2002): Hvem opplever tidsklemma? Barnefamilienes lønnsarbeid og foreldrenes yrke. *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 19 (2): 233-242.
- Ahl, Helene (2002). *The Making of the Female Entrepreneurship*. Doctoravhandling, Sverige.
- Aarseth, Helene (2011). *Moderne familieliv. Den likestilte familiens motivasjonsformer*. Cappelen Damms Akademisk Forlag.
- Bergqvist Christina og Borchorst Annette m.fl. (red.) (1999). *Liketilte demokratier? Kjønn og politikk i Norden*. Nordisk Ministerråd/Universitetsforlaget
- Brandth, B. og E. Kvande (2003): *Fleksible fedre: maskulinitet, arbeid, fleksibilitet*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Bye, Linda Marie (2010). *Bygdas unge menn. En studie av bygdemenns utforming og forhandling om rurale maskuliniteter*. PhD in Geography. Department of Geography. Norwegian University of Science and Technology - NTNU. Trondheim.
- Bø, T. P. og T. H. Molden (2000): *Arbeid*. I *Sosialt Utsyn 2000*, s. 81-100. Statistiske analyser 35. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Ellingsæter, A. L. (1991): *Hvorfor jobber pappa overtid? Om årsaker til og konsekvenser av fedres lange arbeidstid*. I R. Haukaa (red): *Nye kvinner, nye menn*, s.143-166. Oslo: AdNotam.
- Halrynjo, Sigtona og Selma Therese Lyng (2010): "Fars forkjørsrett – mors vikeplikt? Karriere, kjønn og omsorgsansvar i eliteprofesjoner". *Tidsskrift for samfunnsforskning* Vol. 51, Nr 2, 249–280.
- Håland, Inger og Gunnlaug Daugstad: *Den kjønnsdelte arbeidsmarknaden*. *Samfunnsspeilet* 3/2006.
- Kitterød, R. H. (2005): *Han jobber, hun jobber, de jobber. Arbeidstid blant par av foreldre*. *Rapporter 2005/10*. Oslo: Statistisk sentralbyrå. Egeland, Cathrine og Ann Cecilie Bergene: "Tidsbruk, arbeidstid og tidskonflikter i den norske universitets og høyskolesektoren", *AFI-rapport* 1/2012.
- Klassekampen tirsdag 28 juni 2011 s. 6-7. "Støtter aluminiumsverk".
- Langslet, Gro Johnsrud (1999/2000) *LØFT. Løsningsfokusert tilnærming til organisasjonsutvikling, ledelsesutvikling og konfliktløsning*. Ad Notam Gyldendal.
- Lysbakken, Audun (2011) *Frihet likhet farskap*. Forlaget Manifest 2011.
- Lysbakken, Audun. *Et familievennligere arbeidsliv*. Tale på konferanse om et familievennlig arbeidsliv, 12-13 januar 2010
- Melbye, Kari (1999) *Husmorens epoke. 1900-1950.*, i Blom, I. og S. Sogner (red.) *Med kjønnsperspektiv på norsk historie. Fra vikingtid til 2000-årsskriftet*. Oslo: Cappelen Akademisk Forlag. i Aarseth, Helene (2011). *Moderne familieliv. Den likestilte familiens motivasjonsformer*. Cappelen Damms Akademisk Forlag.
- Nordisk Ministerråd: *Kvinder og Velfærd i Vest-Norden*. TemaNord 2010:578
- Regjeringens skrivelse 2008/09:198 *En jämställdarbetsmarknad – regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet*.

Singstad, Birgit Nestvold (2011). Det "overbestemte livet"? Balansering av arbeid og familieliv i IT-bransjen i Norge, Malaysia og California. Doktoravhandling ved NTNU 2011:09

Svare, Helge, Heidi Enehaug, Sigtona Halrynjo og Selma Therese Lyng: Erfaringer med og konsekvenser av graviditet og uttak av foreldrepermisjon i norsk arbeidsliv. AFI-rapport 2/2008

Vik, Malin Lenita, Masteroppgave i Statsvitenskap om partipolitisk likestillingstenkning i historisk perspektiv. UiO. (Kommer)

KUN

Senter for kunnskap og likestilling
N-8286 Nordfold

Kunnskapsparken
Jakob Weidemannsgate 9
N-7713 Steinkjer

Telefon 75 77 90 50
Faks 75 77 90 70

post@kun.nl.no



Senter for kunnskap
og likestilling

www.kun.nl.no