



Företagsprofil

Norlandia

Denna rapport har publicerats som en del av projektet: "Bygga företagsnätverk och europeiska företagsråd (EWC) inom sektorn för hälsa och sociala tjänster II" som samordnats av den europeiska fackliga federationen för offentliga tjänster - EPSU

Inga Pavlovaite och Pablo Sanz de Miguel

Januari 2022

Med ekonomisk stöd av Europakommissionen



Inledning	2
1. Företagsanalys	3
1.1. Företagsstruktur	3
1.2. Företagsägande	5
1.3. Företagets finansiella läge	5
1.4. Företagsstrategi.....	6
1.5. Arbetsstyrka	8
2. Regelverk	8
3. Arbetsvillkor	10
3.1 Arbetstagarnas främsta orosmoment	10
3.2 Arbetsmiljö	13
3.3 Covidpandemins påverkan på arbetsstyrkan	15
4. Arbetsmarknadsrelationer	17
4.1. Facklig organisering.....	17
4.2 kollektivavtalsförhandling, social dialog, information och samråd och stridsåtgärder	18
5. Slutsatser	22
Fler informationskällor.....	24

Inledning

Denna rapport sammanfattar viktiga fakta och uppgifter om Norlandia som är vårdgivare inom social omsorg. Rapporten har tagits fram med dokumentstudier, en onlineenkät med arbetstagare och fackliga representanter och intervjuer med facktjänstemän i de tre nordiska länderna där Norlandia huvudsakligen har sin verksamhet (Norge, Finland, Sverige).

Enkäten med arbetstagare och fackliga representanter genomfördes i Norlandias verksamheter i Norge, Sverige och Finland i slutet av 2020/början av 2021. Totalt var det 55 respondenter - 11 från Finland, 20 från Norge (där företaget har mest verksamhet) och 24 från Sverige. Detta är en vägledande enkät och kan inte betraktas som statistiskt representativ för situationen för hela arbetsstyrkan och för anställdas åsikter i hela Norlandia. Dessutom var det inte möjligt att samarbeta fullt ut med fackföreningsmedlemmar i Norlandias verksamheter i Polen, Nederländerna eller Tyskland, trots att dessa länder bara utgör en liten andel av företagets verksamhet.

Den första delen av rapporten ger en överblick över Norlandia, analyserar dess struktur, ägarskap, finansiella läge och strategi. Den andra delen beskriver formerna för arbetsmarknadsrelationer i företaget och den tredje delen analyserar de största problemen och utmaningarna när det gäller arbetsförhållanden utifrån resultatet av enkäten och intervjuerna. Rapporten avslutas med några slutsatser.

1. Företagsanalys

1.1. Företagsstruktur

Norlandia grundades på 1990-talet och utvecklades i flera steg till NHC Group som grundades 2016.¹ Därför behöver man skilja mellan Norlandia och NHC Group som helhet.²

NHC Group är ett multinationellt företag som har sitt huvudkontor i Oslo, Norge, och som har verksamhet även i Sverige, Finland, Nederländerna, Tyskland och Polen. Gruppens identitet, ledning och ägarskap är huvudsakligen norsk, och den drivs och ägs av de två bröderna Kristian och Roger Adolfsen.

NHC Group tillhandahåller social omsorg i hemmet och på andra platser, som t.ex. vårdhem, sjukvård, omsorg för människor med funktionsnedsättningar, förskolor, integrationstjänster för migranter och asylsökande samt tjänster för individ och familj.



NHC Groups fristående företag är: Norlandia, Norlandia Förskolor, Aberia Healthcare och Hero.

Norlandia Förskolor³ har över 60 förskolor i Norge⁴. De blev ISO-certifierade 2014 och verkar utvecklas som lokala center som är integrerade på lokal nivå.

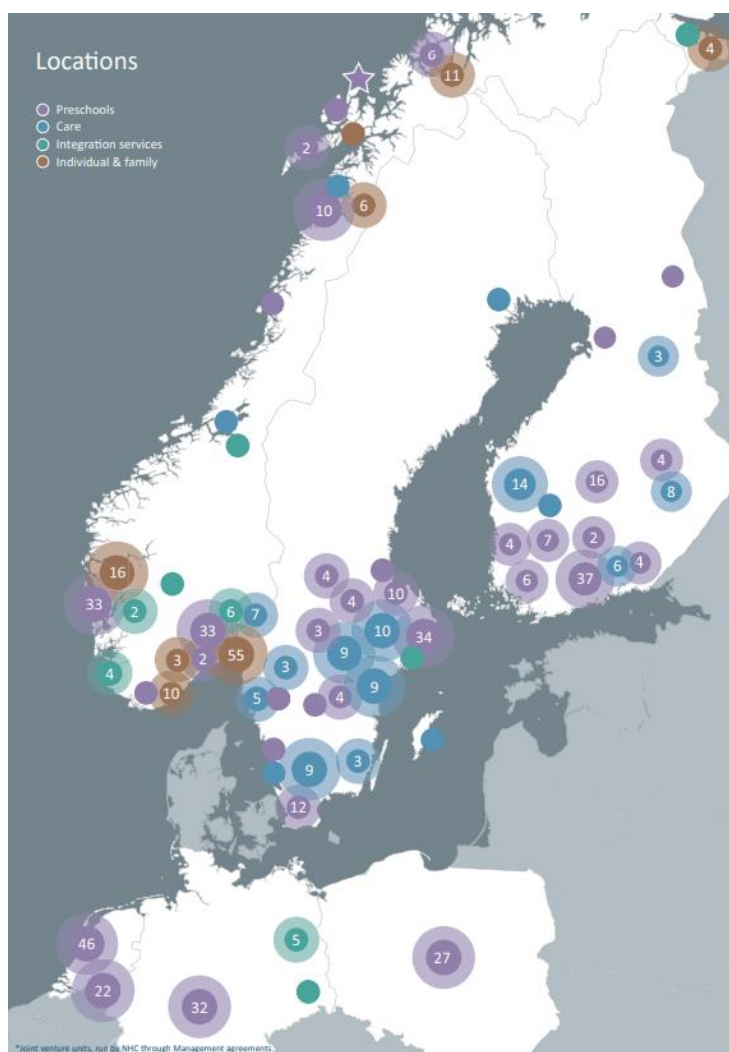
Aberia Healthcare⁵ arbetar inom vård och omsorg samt barnomsorg i Norge och Sverige. Man tillhandahåller tjänster för barn, unga människor, vuxna och familjer på uppdrag av offentlig sektor. Aberia startade 2002 i Norge och har för närvarande ungefär 600 anställda.

HERO⁶ är specialiserat på tjänster som riktas till flyktingar och immigranter i de nordiska länderna och Tyskland och erbjuder: mottagningscenter, tolktjänster, förskolor och utbildning.

Norlandia tillhandahåller olika typer av sociala tjänster och har driver verksamhet i förskolor, patienthotell, vårdhem, hemvård och sjukvårdskliniker.

Listan över vilka de verksamheter gruppen driver följer nedan. De flesta enheterna finns i Norge och Sverige och några färre i Finland (45 och Polen (23). Företaget i Norge tillhandahåller hela bredden av tjänster medan man i Sverige och Finland huvudsakligen är verksamma inom förskola och vård. Integrationstjänster tillhandahålls också i Tyskland medan man i Polen och Nederländerna fokuserar på förskoleverksamhet.

Bild 1- Antal företagsanläggningar



Källa: NHC Groups årsrapport, s. 7. Hämtat 4 maj 2021.

FÖRSKOLOR Företaget har förskolor i Norge (drivs av företaget Norlandia Förskolor, en del av NHC Group) och i Nederländerna och Polen har man enbart lekskola och erbjuder bara ett fåtal andra tjänster.

PATIENTHOTELL Norlandia driver fyra patienthotell⁷, två i Norge och ett i Sverige resp. Finland.⁸ Hotellen är byggda intill större sjukhus och hotellen har avtal med sjukhusen där de är belägna. Hotellen är öppna för alla och är inriktad mot att tillgodose de behov som besökare och familjer till patienter har, samt patienterna själva när de inte längre behöver vara kvar på en sjukhusavdelning. Detta beror på att patienterna som kan ta hand om sig själva inte behöver stanna kvar på sjukhusavdelningen, och därmed frigörs sjukhusplatser samtidigt som patienterna har tillgång till sjukvårds- och rehabiliteringsinrättningar. Norlandia formulerar det så här: "Patienthotell är kostnadseffektiva för sjukhuset och samhället och bidrar till att patienten får en positiv upplevelse av behandlingen."

VÅRDHEM Det finns fyra vårdhem⁹ för äldre i Norge och elva i Sverige. Vårdhemmen i Norge är baserade i storstadsregionen runt Oslo, medan de svenska finns över hela landet, inklusive i storstadsregionerna i Stockholm och centrala och södra Sverige.

HEMTJÄNSTER¹⁰ omfattar hemsjukvård, hemtjänst (praktisk assistans) och "BPA"¹¹ (brukarstyrd personlig assistans för människor med funktionsnedsättningar). I Norge erbjuds detta i tre städer: Oslo, Akershus och Bergen. Här är man en av de största aktörerna inom vårdtjänster. Vårdsystemet i Norge fungerar på så sätt att om en person har fått ett beslut från kommunen om vårdbehov, så står det denne fritt att välja Norlandias Hemservice som leverantör i enlighet med det fria vårdvalet, och de bekostas sedan av kommunen.

Norlandia erbjuder också en rad tilläggstjänster, som exempelvis besöka en vän och privat fysioterapi. Dessa tjänster betalas av brukaren ur egen ficka.

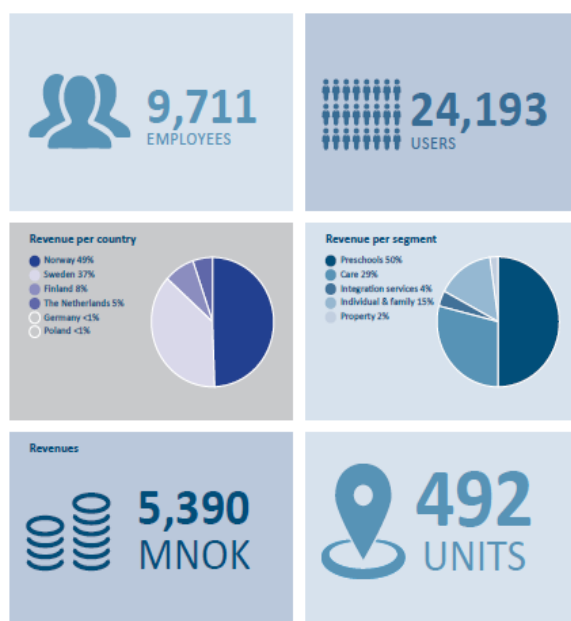
1.2. Företagsägande

Norlandia och NHC Group ägs privat av två norska bröder, Kristian och Roger Adolfsen, som ursprungligen kommer från hotell- och turistbranschen och som grundade Norlandia 1997. Vid några tillfällen har man tagit in kapital utifrån in i företaget (se nedan), men 2020 återgick ägarskapet till de två bröderna. De är aktivt involverade i driften av NHC och Norlandia då båda ingår i gruppens styrelse och Kristian Adolfsen är styrelsens ordförande.

1.3. Företagets finansiella läge

2020 hade NHC Group 9 711 anställda, vilket gjorde det till en av de största vårdtjänstleverantörerna i norra Europa. Företagets tjänster nyttjades av fler än 24 000 människor i 492 enheter i sex länder. Norge bidrar fortfarande med nästan hälften av företagets intäkter men strategin att sprida verksamheten till andra länder innebär att de andra fem länderna nu inbringar mer än 50 %, där Sverige bidrar mest till detta (40 % av de totala intäkterna). Ungefär 80 % av de totala intäkterna genereras av förskolor (50 %) och vård (29 %). Andra segment har varit mindre betydande. Fastighetsförvaltningstjänster stod för 2 % av intäkterna.

Bild 2: Nyckeltal för gruppen, 2020

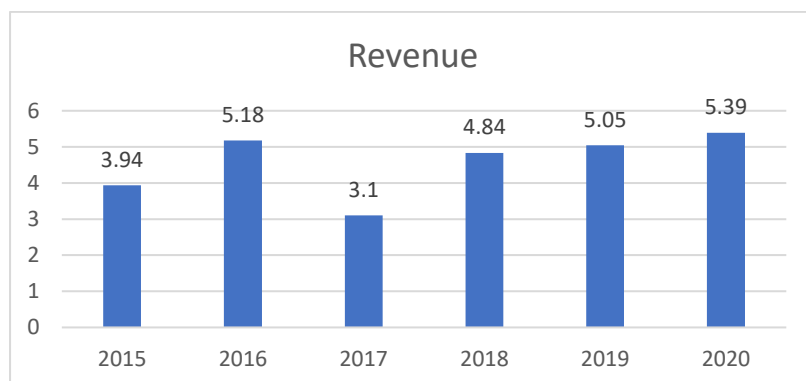


Källa: Årsrapport 2020 för NHC Group

Årsrapporten för 2020 anger att "gruppens finansiella läge är gott". De årliga intäkterna ökade med cirka 7 %, från 5 046,6 miljoner NOK under 2019 till 5 390 miljoner NOK under 2020 och rörelseresultatet ökade signifikant till 268,8 miljoner NOK från 122,6 miljoner NOK under 2019. Tillväxten härrör huvudsakligen från den internationella expansionen inom förskolesektorn. Följaktligen ökade nettoförlusten efter skatt från -63,8 miljoner NOK 2019 till -15,5 miljoner NOK 2020. IFRS-16 (International Financial Reporting Standards) antogs den 1 januari 2019. Denna anpassning hade en negativ effekt på vinst före skatt, med -97,8 miljoner NOK 2020.

Bild 3: Finansiella nyckeltal för gruppen 2015-2020

NHC 2015 – 2020



Källa: Årsrapporter 2015-2020 för NHC Group

1.4. Företagsstrategi

Företaget har varit verksamt i över 20 år, huvudsakligen som ett privat familjeföretag. Mellan 2007 och 2011 ägde 45% av företaget av ett privat equityföretag, men det upphörde 2011. Sedan dess har företagsandelarna fullt ut ägts av de två grundarna. NHC Group är listat på Oslobörsen där det registrerar finansiella kvartals- och årsrapporter.¹²

Norge är fortfarande verksamhetens hjärta, men sedan 2014 har företaget förvärvat ett nytt lokalt företag varje år. Det finns inga indikationer än så länge att företaget planerar att expandera utanför Europa.

Företagets historiska utveckling visar den övergripande affärsmodellen där kärnidén är att använda styrkorna hos olika segment till att kombinera tjänster och expertiser från dem. Framför allt:

- Inom äldrevårds- och patienthotellverksamheten försökte företaget redan från starten 1997 att kombinera erfarenheter från de två affärsområdena. Inom äldrevården återspeglas hotellservicen, och i hotellverksamheten erbjuder man i sin tur sjukvårdstjänster med vårdkompetensen från vårdhemsverksamheten.
- Förskoleverksamheterna tillför pedagogisk kompetens och kunskap om systematisk aktivitetsplanering till dessa två affärsområden. Förskolorna förväntas att hämta inspiration från vård- och serviceexpertisen inom gruppen.
- Ännu ett grepp var att diversifiera affärsverksamheten i de olika vårdsegmenten och i olika länder. Detta har medfört internationell tillväxt, där mer än 50 % av intäkterna nu kommer utanför Norge och från alla sektorer så att, exempelvis, utmaningarna i ett segment (t.ex. minskning av asylsökande till integrationstjänsterna) kan mildras av intäktsökningar i andra segment så som förskolor.
- Företaget lyfter också fram sig självt som en "välfärdsinnovatör" som avser att utveckla nya vårdlösningar och vända sig till befintliga och framväxande sociala behov. Exempel finns också

på användning av artificiell intelligens i affärsprocesser; köra ett program – Welfare 2,0 – för start-ups inom social välfärd;; inrätta en innovationsstyrelse dit idéer skickas och diskuteras; utveckla ”generationskonceptet” för att återspegla erfarenheten av att arbeta med både barn och äldre människor; och nya metoder som rullats ut snabbt under den första covid-19-vågen, inklusive digitaliserade möten och utbildningar, liveströmningar från förskolor och distansundervisningsmaterial.

Bild 4: Nyckeldatum och utvecklingssteg i Norlandias historia

Datum	Utveckling	Betydelse
1997	Norlandia Care etablerades som en spin-off från Norlandia Hotels & Resorts	Börjar tillhandahålla vårdtjänster
2007	Det nordiska privata equityföretaget FSN Capital förvärvar 45 % av Norlandia Care.	Ett utomstående privat kapitalföretag tas in för att tillhandahålla kapital för att expandera verksamheten
2008	Förskoleföretaget ACEA Holding grundas	Börjar tillhandahålla förskoletjänster
2010	Aberia Healthcare grundas	Börjar tillhandahålla vårdtjänster
2011	FSN Capital lämnar Norlandia Care och Norlandia Care Group (NCG) skapas som en sammanslagning mellan Norlandia Care och ACEA Holding.	Externt kapital lämnar Norlandia och de två ursprungliga ägarna återtar hela ägarskapet av företaget. Vård- och förskolesegmentet slogs ihop till en juridisk enhet.
2014	De två ägarna förvärvar en majoritetsandel av integrationstjänstföretaget HERO från ISS (i Tyskland)	Förvärvet av HERO blir början på ett nytt segment inom integrationstjänster
2015	Förvärv av Kosmo, en stor, svensk äldreomsorgsaktör, samt förskoleföretaget Kidsa	Expansion i Sverige genom ett lokalt förvärv och ytterligare expansion inom förskoletjänster.
2016/2017	Kristian och Roger Adolfsen förvärvar alla minoritetsandelar i NCG, Hero, Aberia och Kidsa och slår ihop dem för att skapa NHC Group	Den nuvarande juridiska former - NHC Group - grundas genom en sammanslagning av de fyra olika varumärkena
2018	Ägarna förvärvar den svenska vårdaktören Frösunda. Eftersom Frösunda inte är en del av NHC uppstår ett ökat samarbete mellan de två företagen.	Ytterligare expansion i Sverige
2019	NH Europe etableras som ett gemensamt företag, där NHC äger 49 % och Hospitality Invest äger 51 % av företaget. NH Europa drivs av NHC och har förvärvat flera förskolekedjor i Nederländerna, Finland, Polen och Sverige.	Ytterligare expansion i förskolebranschen i Nederländerna, Finland och Sverige
2020 och framåt	Viktig refinansiering planeras under 2021 - inga fler uppgifter finns	

Källa: Årsrapport 2020 för NHC Group.

1.5. Arbetsstyrka

2020 hade företaget cirka 9 700 anställda i de sex länderna. De flesta anställda (uppgifter från 2019) fanns inom förskolesegmentet¹³, med 3 627 i Norge och Sverige och 1 267 i förskolor internationellt. Det fanns 2 176 vårdanställda och 1 147 inom individ- och familjesektorn.

Företaget rekryterar för närvarande, och det finns lediga tjänster i Norge, Sverige och Nederländerna. Detta indikerar affärstillväxten men skulle också kunna vara ett tecken på hög personalomsättning på grund av arbetsförhållandena. Här skulle mer precisa siffror från HR kunna vara av intresse.

När det gäller könsbalans finns endast statistik för högre ledande poster där kvinnor utgjorde tre av åtta linje-VD; åtta av tolv landschefer; 14 av de 32 cheferna inom den breddade ledningsgruppen.

Företaget har åtagit sig att respektera och främja de anställdas intressen i ett uttalande på sin webbplats, där man säger: "Vi har ambitiösa mål när det gäller medarbetarnöjdhet, sjukfrånvaro och personalomsättningsnivå. Vi har en tydlig personalpolicy och övergripande etiska riktlinjer som är kända och accepterade av alla på Norlandia."

Företaget har också gjort investeringar i kvalitetsledningsrutiner. 2011 implementerade man Total Quality Management i sina vårdhem och patienthotell och det används nu också i förskolorna. 2014 fick alla tre affärssegmenten i Norge sina ISO-certifieringar.

2. Regelverk

Förskolesektorn

I alla de tre nordiska länderna har de lokala myndigheterna huvudansvar för förskolesektorn, med nationella regelverk för utbildningens läroplaner, innehåll, uppgifter och avgiftsstruktur. De privata förskolornas popularitet skiljer sig åt mellan de nordiska länderna. I Sverige och Finland är andelen barn som går i privat förskola 20 %, jämfört med nästan 50 % i Norge.

I **Norge**¹⁴, tidig pedagogisk omsorg (early childhood education and care/ECEC) är inte obligatorisk i Norge men barn har rätt till en plats i en offentligt subventionerad förskola från ett års ålder. Barn kan gå i förskolan upp till sex års ålder när de börjar i skolan. Kommunerna är ansvariga för att tilldela en plats åt föräldrarna och säkerställa att det finns tillräckligt många förskoleplatser för att möta behovet. Förskolorna lyder under departementet för utbildning och forskning, och ett av dess myndigheter, den norska myndigheten för utbildning, ansvarar för utvecklingen av förskolor. Den nationella läroplanen för förskolor fastställer innehåll och uppgifter i hela förskolesystemet, både offentliga och privata. Privata förskolor får samma ersättning som de offentliga förskolorna av samma kommun.

I **Sverige**¹⁵ har barn rätt till offentligt subventionerad plats i förskola från ett års ålder, och från tre års ålder har de rätt till en kostnadsfri plats i minst 15 timmar per vecka. Majoriteten av barn (80 %) är inskrivna i kommunala förskolor (9 813 kommunala förskolor 2016/17) och de återstående 20 % är inskrivna i förskolor som drivs av fristående aktörer (2 708 förskolor 2016/17). I Sverige är de flesta aktörerna små och 9 av 10 aktörer äger och driver endast en enda förskola. Mindre än 1 % av alla aktörer driver 10 förskolor eller fler (som exempelvis Norlandia).

I **Finland** har alla barn under skolåldern laglig rätt till förskola/barnomsorg (ECEC) på heltid på en förskola eller i familjedaghem. Kommunerna är skyldiga att erbjuda förskola/barnomsorg (ECEC) utifrån det lokala behovet och majoriteten av alla barn är inskrivna i kommunal förskola/barnomsorg. Familjerna betalar avgifter som varierar mellan 0 och 288 euro för en heltidsplats beroende på omfattning och inkomst. I de privata förskolorna är barnomsorgsavgifterna oftast högre och cirka 18 % av barnen går i privata förskolor.

Vårdsektorn

I **Norge** har kommunerna ansvar för barnomsorgen¹⁶, medan staten beslutar om standarder, regler och riktlinjer samt publicerar rekommendationer och genomför inspektioner. Inom detta nationella ramverk kan inriktningar och prioriteringar variera mellan kommuner. Vårdtjänsterna i Norge riktar sig till hela befolkningen över 18, inte enbart äldrevård. Att lägga ut verksamhet på kommersiella aktörer som Norlandia är kontroversiellt, och är mycket vanligare i barnomsorg och förskolor än i vårdsektorn.

Den norska tillsynsmyndigheten för sjukvård har det övergripande ansvaret för inspektion av vård och omsorg. Fylkesmannens organisation utövar tillsyn av tjänster inom deras område och hanterar klagomål från brukare som anser att de tjänster kommunen anser är otillräckliga. Dessutom finns ett antal nationella kvalitetsindikatorer som har utökats avsevärt under senare tid, samt en ombudsman för patienter och brukare. Under senare år har regeringen gett ut en årlig vitbok om "Kvalitet och säkerhet för patienter".

I **Finland** är den sociala omsorgen och sjukvården i stor utsträckning integrerade. Finlands vårdregim är blandad och tillhandahålls av offentliga, privata och enskilda aktörer.¹⁷ Det mest av de sociala tjänsterna tillhandahålls av kommunerna där cirka 50-60 % av de anställda i sektorn är offentliganställda, men den privata andelen av sektorn växer. Kommunerna kan själva erbjuda kostnadsfria tjänster eller köpa dem från andra kommuner eller från privata tjänsteleverantörer. Därför betalas också nästan alla kostnader för privata tjänsteleverantörer av kommunerna som också kan ge värdecheckar till de äldre för att själva köpa tjänster från privata tjänsteleverantörer.

Finland planerar för närvarande att omstrukturera stora delar av de nationella systemen för vårdtjänster och hur de tillhandahålls, vilket skulle kunna öka de privata företagets roll, som t.ex. för Norlandia. Den pågående SOTE-reformen (reform av vård och omsorg) är den största omstruktureringen av vård- och omsorgstjänster som Finland någonsin har genomfört. Regeringens förslag inkluderar införandet av nya regionala förvaltningar som en ny administrationsnivå och en "fritt val"-princip som gör det möjligt för patienterna att välja mellan offentliga och privata tjänsteleverantörer.

I **Sverige** är kommunerna juridiskt och avtalsmässigt ansvariga för barnomsorg, vård av äldre och funktionsnedsatta och bredare sociala tjänster. Tjänster tillhandahålls främst av den offentliga sektorn men antalet privata företag har ökat under de senaste 20 åren. Ända sedan inflödet av asylsökande 2015 dominerar många privata företag när det gäller att tillhandahålla den typen av tjänster. 82 % av vårdhemmen för barn och unga personer ägs av privata företag.

3. Former för arbetsmarknadsrelationer: olika institutioner och praktiker för kollektivavtalsförhandling

I de nordiska länderna finns det en tämligen rejäl struktur för kollektivavtalsförhandling¹⁸ med höga nivåer vad avser fackmedlemskap.

I **Norge** finns det inom vård- och förskolesektionerna, precis som i de flesta delarna av ekonomin, ett tvådelat förhandlingssystem. Löneförhandlingar på företagsnivå äger rum efter förhandlingar på central sektorsnivå. Kollektivavtalen lägger fast ett ramverk för arbetstid, men företagsavtal är också viktiga när det gäller arbetstidsavtal och schemaläggning på företagsnivå för anställda som arbetar utanför "normal" arbetstid (obekvämt arbetstid). För vård- och förskolesektorerna finns sektorsvis kollektivavtalsförhandling på nationell nivå, strukturer för social dialog och informations- och samrådsarrangemang där fackförbunden finns med.

I **Sverige** finns det sektorsvis kollektivavtalsförhandling på nationell nivå och sektorsnivå som reglerar allmänna anställnings- och arbetsvillkor. Det största kollektivavtalet i vårdsektorn har slutits mellan fackförbundet Kommunal och organisationen Sveriges kommuner och regioner. Det finns också tre andra stora avtal och tre mindre avtal. Eftersom många privata företag nu är verksamma inom denna sektor har det blivit svårare för fackförbunden att organisera arbetsstyrkan fastän den fackliga organisationsgraden fortfarande är tämligen hög i den privata sektorn.

I **Finland** är social omsorg och sjukvården i stor utsträckning integrerad i Finland. Det finns sektorsvis kollektivavtalsförhandling på nationell nivå och välutvecklade strukturer för social dialog. I Finland har den privata sektorn för social omsorg ett särskilt tjänsteavtal, vilket också omfattar organisationer som inte undertecknat det och därmed uppnår man en täckningsgrad på 80-90 % av sektorn och Norlandia omfattas av detta avtal.

3. Arbetsvillkor

För att utforska arbetsförhållandena i företaget genomfördes en enkät under projektet med företagets arbetstagare och fackliga representanter. De viktigaste mönstren när det gäller arbetsförhållanden inom företagets arbetsstyrka är desamma i alla tre nordiska länderna.

3.1 Arbetstagarnas främsta orosmoment

Arbetstagarnas främsta orosmoment är relaterat till lönerna som är under genomsnittet. De största orosmomenten som uttrycktes av en majoritet av de arbetstagare som tillfrågades för forskningsprojektet var de otillfredsställande lönenivåerna, tidspressen att kunna utföra arbetsuppgifter i rätt hastighet och personalbristen på anläggningen som man arbetar på. Majoriteten av arbetstagarna uttryckte också oro över bristen på utbildning i att utföra sitt jobb ordentligt och bristen på möjlighet till karriärutveckling. Arbetsförhållandena i företaget anses vara under genomsnittet jämfört med andra liknande företag - särskilt när det gäller löner. Ett betydande antal arbetstagare i undersökningen rapporterade om att företaget hade infört kostnadsbesparingsåtgärder under det senaste året. Detta återkom i intervjuerna med de fackliga representanterna - framför allt oron kring lönerna. Företaget har också upprättat kostnadsbesparande åtgärder för att vara konkurrenskraftiga.

Som tabell 1 visar är de största orosmomenten som uttrycktes av en majoritet av de arbetstagare som tillfrågades¹⁹ för undersökningen relaterade till de otillfredsställande lönenivåerna, tidspressen att kunna utföra arbetsuppgifter i rätt hastighet och personalbristen på anläggningen som man arbetar på. Majoriteten av arbetstagarna uttryckte också oro över bristen på utbildning i att utföra sitt jobb ordentligt och bristen på möjlighet till karriärutveckling. Som kontrast pekade de flesta arbetstagarna i enkäten på de positiva aspekterna av att ha rättvisa och säkra arbetsförhållanden samt att få medverka i att bestämma sina arbetstider. Svarsmönstren för den sortens åsikter var liknande i alla länderna.

Tabell 1: Vad är din åsikt om följande uttalanden?

	Håller med helt	Håller delvis med	Neutral	Håller delvis med	Håller inte alls med
Ditt nuvarande jobb betalar anständiga löner som möjliggör en god levnadsstandard för dig	2	4	2	12	6
Du har tillräckligt med tid för att göra ditt jobb i rätt hastighet	2	4	4	12	5
Det finns tillräckligt med vård-/omsorgspersonal för att utföra arbete på den arbetsplats där du arbetar	2	7	2	13	4
Dina arbetstider sätts i samråd med dig, åtminstone delvis	2	6	9	10	1
Du får tillräcklig utbildning för att utföra ditt jobb ordentligt (t.ex. du får regelbundna utbildningspass, dina utbildningsbehov diskuteras varje år)	3	8	3	10	4
Ditt nuvarande jobb erbjuder goda möjligheter till karriärutveckling	2	5	7	11	3
Ditt nuvarande jobb erbjuder er rättvis och säker arbetsmiljö	4	9	6	7	1

Fråga till enbart arbetstagare (antal inkomna svar: 28). Alla länder sammantagna. Siffrorna avser antal respondenter som valt svarsalternativet.

Som tabell 2 visar uttryckte de flesta arbetstagarna ett behov av mer utbildning för att klara av att utföra sina arbetsuppgifter. När det gäller att vara över- eller underkvalificerad för sina uppgifter går åsikterna isär mellan arbetstagare som anser att de har kompetens som motsvarar sina arbetsuppgifter och de som tycker att de har mer kompetens än deras arbetsuppgifter kräver. Därutöver indikerade bara en minoritet att utbildningen har förbättrat deras möjligheter till framtida anställning eller att den har förbättrat deras arbetsmetoder.

Tabell 2: Vilket av följande påståenden beskriver bäst din utbildning och kompetens i ditt eget arbete?

Uttalande	Totalt	Norge	Sverige	Finland
Jag behöver mer utbildning för att på ett bra sätt klara av mina arbetsuppgifter	15	1	3	11
Min nuvarande kompetens motsvarar väl mina arbetsuppgifter	16	9	5	2
Jag har tillräcklig kompetens för att utföra mer krävande arbetsuppgifter	10	6	3	1
Jag känner att mina möjligheter till framtida anställning har förbättrats efter utbildningen jag fått på denna arbetsplats	8	0	2	6
Utbildningen jag fick på denna arbetsplats har hjälpt mig att förbättra hur jag arbetar	3	1	2	0
Jag känner att mitt jobb är säkrare på grund av de utbildning jag fått på denna arbetsplats	0	0	0	0
Jag har inte fått någon utbildning på denna arbetsplats	3	1	2	0
Totalt antal svar	55	18	17	20

Fråga till både fackrepresentanter och arbetstagare Det var möjligt att ge flera svar på frågan

Arbetsvillkoren i företaget anses vara under genomsnittet jämfört med liknande företag i den privata sektorn i länderna där företaget är verksamt (se tabell 3). Detta är framför allt framträdande när det gäller löner, där majoriteten av respondenterna angav att lönerna ligger under branschgenomsnittet. Även andra aspekter av arbetsförhållanden ansågs vara under genomsnittet - som exempelvis fysiska anpassningar på arbetet, IKT-användning, tillgång till och tillhandahållande av utbildning, bemanningsnivåer och implementering av kvalitets- och arbetsmiljöstandarder. Anställningstrygghet var det enda området där man rapporterade om en mer positiv situation än genomsnittet.

Tabell 3: Jämfört med liknande företag i landet, är arbetsförhållandena över eller under genomsnittet i ditt land:

Ämne	Över genomsnittet	Under genomsnittet	Vet ej	Totalt
Löner	4	19	12	35
IKT-användning och integritetsrätt (plattor, mobila IKT-enheter etc.)	5	17	11	33
Anpassningar till den fysiska miljön på arbetet	9	16	8	33
Tillgång till och tillhandahållande av utbildning	8	15	11	34
Åtgärder för att säkerställa likabehandling och icke-diskriminering	7	15	12	34
Bemanningsnivåer	10	15	7	32
Implementering av kvalitetsstandarder	9	14	10	33
Arbetsmiljöstandarder	7	14	10	31
Yrkeskategorier	9	13	12	34
Arbetstid	8	13	11	32
Balans mellan arbete och fritid och arbetstidsflexibilitet	4	11	12	27
Befordran	5	11	16	32
Anställningstrygghet	15	11	7	33
Arbetsintensitet	8	7	15	30

Fråga till både fackrepresentanter och arbetstagare

Som tabell 4 visar finns också ett betydande antal arbetstagare i undersökningen som rapporterade om att företaget hade infört kostnadsbesparingsåtgärder under det föregående året. Detta rapporterades framför allt av arbetstagare i Norge och Finland, och i mindre omfattning i Sverige.

Tabell 4: Har man infört några kostnadsbesparande åtgärder under det senaste året?

	Totalt	Norge	Sverige	Finland
Ja	16	7	0	9
Nej	4	1	1	2
Vet ej	7	3	0	4

Frågor till arbetstagare

3.2 Arbetsmiljö

Enkätresultaten indikerar en betydande utbredning av arbetsmiljöproblem i företaget, då ungefär hälften av respondenterna indikerar att de eller deras kollegor har upplevt problem under det gångna året. Den största oron var relaterad till fysiska risker, som exempelvis vid lyft eller förflyttning av personer eller tunga lass samt ökade risker att halka, snubbla och falla. Många säkerhetsfrågor anses inte hanteras väl av företaget men majoriteten av arbetstagarna som svarade på enkäten rapporterade att de var väl eller mycket väl informerade när det gäller arbetsmiljörisiker.

Enkätresultaten indikerar en betydande utbredning av säkerhetsproblem i företaget (se tabell 5). Ungefär hälften av arbetstagarna som svarade på enkäten indikerade att de eller deras kollegor upplevt säkerhetsproblem under det senare året - ett mönster som går igen i alla länderna (färre fall har dock rapporterats i Finland). På samma sätt har fackrepresentanterna rapporterat ett antal incidenter och säkerhetsrelaterade sjukdomsfall under de senaste fem åren i företaget, och liknande trend finns i alla tre länderna.

Respondenterna från Norway indikerade att det i genomsnitt hade varit upp till tio arbetsplatsolyckor eller -sjukdomsfall under de senaste fem åren. Den jämförbara siffran i Sverige var mellan 1 och 20, och i Finland mellan 1 och 15.

Tabell 5: Har du eller dina kollegor upplevt några arbetsmiljöproblem under det senaste året?

	Totalt	Norge	Sverige	Finland
Ja	15	8	4	3
Nej	10	1	1	8
Vet ej	6	2	0	4

Enkätrespondenterna indikerade också de viktigaste arbetsmiljöproblemen på arbetsplatsen (se tabell 6). Det är anmärkningsvärt att många problem som lyftes i enkäten markerades som viktiga problem gentemot företaget, där det enda undantaget var rädslan att förlora jobbat, vilket inte anses vara ett stort problem. I övrigt var de största farhågorna relaterade till fysiska risker, som exempelvis vid lyft eller förflyttning av personer eller tunga lass samt ökade risker att halka, snubbla och falla. Bland de psykosociala problemen var de största tidspressen, dålig kommunikation och samarbete.

Beträffande fysiska risker belyste de flesta respondenterna bristen på ergonomisk översyn av arbetsplatserna, repetitiva hand- och armrörelser och uttröttande och smärtsamma positioner. När det gäller icke-fysiska områden pekade ett stort antal av respondenterna på problemen med långa och oregelbundna arbetstider, att vara utsatt för oacceptabelt beteende som exempelvis mobbning och trakasserier och behöver hantera svåra kunder/brukare. Svarsmönstren för vilka problem som rapporterades var liknande i alla länderna.

Tabell 6: Vad tycker du är de viktigaste arbetsmiljöproblemen på din arbetsplats? Nordiska länder

	Mycket viktigt	Viktigt	Neutral	Inte viktigt	Inte alls viktigt
Att lyfta eller flytta personer eller tunga lass	8	23	11	1	0
Ökad risk för att halka, snubbla eller falla	7	18	13	4	1
Tidspress	5	20	12	1	0
Dålig kommunikation eller dåligt samarbete på din arbetsplats	6	16	12	2	4
Brist på ergonomisk anpassning av arbetsplatser	3	18	15	3	2
Långa eller oregelbundna arbetstider	6	14	12	6	4
Repetitiva hand- eller armrörelser	4	14	9	6	4
Uttröttande eller smärtsamma positioner	5	14	11	4	1
Vara utsatt för oacceptabelt beteende som exempelvis mobbning eller trakasserier	12	7	17	6	1
Behöva hantera svåra kunder, patienter, etc	5	13	16	4	3
Rädsla att förlora jobbet	1	6	15	7	7
Annat	2	2	1	2	2

Fråga till både fackrepresentanter och arbetstagare

Enkätrespondenterna tillfrågades också om hur väl företaget hanterar de viktigaste arbetsmiljöproblemen på arbetsplatsen (se tabell 7) Ungefär en tredjedel av respondenterna var neutrala när det gäller hur företaget bemöter sådana problem. I övrigt var den rådande åsikten att av alla av de viktigaste arbetsmiljöproblemen är det endast två som hanteras på ett bra eller mycket bra sätt. Detta hör ihop med problemen med dålig kommunikation och dåligt samarbete på arbetsplatsen och lyft eller flytt av personer och tunga lass. De andra två problemen av stor vikt (se tabell 6), ökad risk för att halka, snubbla och falla samt tidspress anses inte hanteras på ett bra sätt av företaget. Sammanfattningsvis finns det stort förbättringsutrymme när det gäller företagets sätt att hantera de största arbetsmiljöproblemen. De svarsmönster som rapporterades var liknande i alla länderna.

Tabell 7: Hur bra tycker du att de viktigaste arbetsmiljöproblemen hanteras på din arbetsplats?

	Mycket bra	Bra	Neutral	Dåligt	Mycket dåligt	Totalt
Rädsla att förlora jobbet	2	20	16	10	5	53
Dålig kommunikation eller dåligt samarbete på din arbetsplats	1	19	17	8	3	48
Att lyfta eller flytta personer eller tunga lass	2	15	16	8	3	44
Vara utsatt för oacceptabelt beteende som exempelvis mobbning eller trakasserier	5	8	19	6	4	42
Repetitiva hand- eller armrörelser	0	11	18	8	5	42
Ökad risk för att halka, snubbla eller falla	2	9	21	7	3	42
Tidspress	0	9	22	7	3	41
Behöva hantera svåra kunder, patienter, etc	4	7	19	4	3	37
Brist på ergonomisk anpassning av arbetsplatser	2	6	15	11	5	39
Långa eller oregelbundna arbetstider	2	6	14	12	3	37
Uttröttande eller smärtsamma positioner	1	6	20	8	5	40
Andra problem	2	2	1	2	2	9

Fråga till både fackrepresentanter och arbetstagare

Arbetstagare som svarade på enkäten rapporterade att de hade blivit väl eller mycket väl informerade om arbetsmiljörisker (se tabell 8). Detta gällde för majoriteten av arbetstagarna och i alla de tre länderna som omfattades.

Tabell 8: När det gäller arbetsmiljörisker på arbetsplatsen, hur väl anser du att du har blivit informerad om det? Nordiska länder

	Mycket bra	Bra	Neutral	Dåligt	Mycket dåligt	Totalt
Norge	2	1	1	1	1	6
Sverige	5	4	0	0	2	11
Finland	0	9	4	3	0	16
Totalt	7	14	5	4	3	33

Frågor till arbetstagare

3.3 Covidpandemins påverkan på arbetsstyrkan

Covidpandemins påverkan har varit ungefär densamma för arbetstagarna i Norlandia i de nordiska länderna. Det problem som rapporterades mest frekvent av de intervjuade är relaterad till de ökade åtgärderna när det gäller personlig skyddsutrustning och nya säkerhets- och hygienrutiner; Däremot angav respondenterna inte någon större påverkan på arbetsintensiteten, övertid eller bemanningsnivåer. Åsikterna när det gäller kvaliteten på hur företaget hanterat covidkrisen var blandade. Över 40 % av respondenterna ansåg att företagets hantering hade varit adekvat eller bättre än adekvat, medan en stor andel av respondenterna hade en neutral åsikt i frågan. Samråd med facken har generellt sett skett beträffande företagets hantering.

Företagets arbetsplatser påverkades av covidpandemin (se tabell 9). Den påverkan som rapporterats mest frekvent hör ihop med den ökade användningen av personlig skyddsutrustning och nya säkerhets- och hygienrutiner. Däremot uppfattade enkätrespondenterna inte att arbetsintensiteten, ökad arbetstid eller bemanningsnivåerna hade påverkats. Svaren var mycket lika i alla de tre länder som omfattas.

Tabell 9: Hur har covidkrisen påverkat dina arbetsförhållanden?

	Totalt	Norge	Sverige	Finland
Mer personlig skyddsutrustning	30	2	8	20
Nya säkerhets- och hygienrutiner	29	5	6	18
Minskad aktivitet	5	2	1	2
Införande av korttidsanställningar	5	2	0	3
Förlängd arbetstid och övertid	8	2	6	0
Ökade bemanningsnivåer	3	0	2	1
Övrigt	1	1		

Fråga till både fackrepresentanter och arbetstagare

Det råder delade meningar när det gäller kvaliteten på företagets åtgärder i samband med covidkrisen (se tabell 10). Å ena sidan ansåg bara en minoritet av respondenterna att företagets hantering varit inadekvat. Över 40 % av respondenterna ansåg att företagets hantering varit adekvat eller mer än adekvat. Däremot fanns det också en stor andel av respondenterna som hade en neutral inställning i frågan.

Tabell 10: Hur adekvat anser du att företagets hantering av covidkrisen har varit när det gäller att stödja arbetstagare som du?

	Totalt	Norge	Sverige	Finland
Mer än adekvat	10	2	6	2
Adekvat	10	3	2	5
Neutral	15	8	2	5
Inadekvat	5	1	0	4
Inte alls adekvat	7	0	6	1

Fråga till både fackrepresentanter och arbetstagare

Enkätrespondenterna ombads också att indikera om facket tillsammans med arbetsgivaren hade fått utveckla företagets åtgärder beträffande covidkrisen (se tabell 11). En tredjedel av respondenterna rapporterade att det hade varit så, medan hälften indikerade att facket inte hade varit involverat och den återstående andelen inte kände till hur det förhöll sig när det gällde detta.

Tabell 11: Förhandlade ditt fackförbund/din arbetsgrupp med arbetsgivaren om företagets åtgärder i samband med covidkrisen?

	Totalt	Norge	Sverige	Finland
Ja	14	5	1	8
Nej	20	8	5	7
Vet ej	11	5	5	1

Fråga till både fackrepresentanter och arbetstagare (n=45)

4. Arbetsmarknadsrelationer

4.1. Facklig organisering

Respondenterna indikerade att den fackliga närvaron och organiseringen på företagets arbetsplatser är hög. Organiseringsnivån var något lägre i Finland (ca 20-50%) jämfört med 50-100% i Norge och 60-100 % i Sverige. Antalet fackmedlemmar skilde sig dessutom åt mellan arbetsplatserna, vilket också reflekterar dess storlek. Antalet fackmedlemmar varierade från 1 till 230 på en enda arbetsplats. **Error! Bookmark not defined.**

Nästan 60 % av enkätrespondenterna indikerade att företaget har regelbundna möten eller andra sätt för anställda att kunna uttrycka sina åsikter om företaget (se tabell 12). Detta var ett vanligt mönster i rapporterade svar i alla länder som undersökts, och andelen arbetsplatser med regelbundna möten rapporterades vara särskilt hög i Sverige.

Tabell 12: Har företaget regelbundna möten eller finns det andra sätt för de anställda att uttrycka sina åsikter om vad som händer i företaget?

	Totalt	Norge	Sverige	Finland
Ja	31	12	8	11
Nej	15	5	1	9
Vet ej	7	2	2	3
Totalt	54	19	11	24

Fråga till både fackrepresentanter och arbetstagare

Nästan 60 % av respondenterna indikerade att det finns en aktiv fackförening, företagsråd eller liknande organ som representerar de anställda i företaget (se tabell 13). Detta var ett vanligt mönster i rapporterade svar i alla länder som undersökts, och andelen arbetsplatser med facklig närvaro rapporterades vara särskilt hög i Sverige.

Tabell 13: Finns det en aktiv fackförening, företagsråd eller liknande organ som representerar den anställda i företaget?

	Totalt	Norge	Sverige	Finland
Ja	30	14	5	11
Nej	9	1	1	7
Vet ej	15	4	5	6
Totalt antal svar	54	19	11	24

Fråga till både fackrepresentanter och arbetstagare

Cirka hälften av respondenterna rapporterade att det finns flera aktiva fackföreningar på företagets arbetsplats (se tabell 14). Däremot rapporterade ungefär hälften att det inte var så, vilket särskilt bekräftades av respondenter från Norge.

Tabell 14: Finns det aktiva fackföreningar på din arbetsplats?

	Totalt	Norge	Sverige	Finland
Ja	13	7	3	3
Nej	11	0	7	4
Totalt antal svar	24	7	10	7

Fråga till fackrepresentanter.

4.2 kollektivavtalsförhandling, social dialog, information och samråd och stridsåtgärder

Kollektivavtalsförhandlingen inom Norlandia sker i de nordiska länderna på sektorsnivå där facken förhandlar om mycket liknande frågor. Majoriteten av enkätrespondenterna och de intervjuade rapporterade att det finns en formell mekanism för kollektivavtalsförhandling på deras arbetsplatser. Kollektivavtalsförhandling äger rum på årsbasis men också på flerårsbasis, och då är löner och arbetsvillkor de viktigaste frågorna.

Majoriteten av enkätrespondenterna och alla intervjuade rapporterade att facken har en betydande styrka när det gäller att säkra deras viktigaste krav i kollektivavtalsförhandling. Majoriteten lyfte också fram att betydelsen av att samråda med facken har fortsatt att vara stabil under de senaste fem åren. Endast en liten andel av enkätrespondenterna indikerade att ledningen stöder fackets arbete och samråder med anställda - i intervjuerna ser vi nyanser: det skiljer sig åt mellan länderna: i högre grad i Norge, i lägre grad i Finland.

Majoriteten av enkätrespondenterna rapporterade om en betydande påverkan från facket eller samrådsorgan när det gäller löner och arbetsförhållanden inom företaget (se tabell 16). Detta rapporterades av 21 av 29 respondenter som besvarade denna fråga, och det rapporterades särskilt frekvent i Norway och Finland.

Tabell 16: Hur stort anser du att inflytandet från facket eller samrådsorganet är när det gäller löner och arbetsförhållanden i samma företag?

	Totalt	Norge	Sverige	Finland
Stort	21	11	0	10
Neutral	5	1	1	3
Inte stort	3	0	0	3
Totalt	29	12	1	16

Fråga till fackrepresentanter

Tabell 17: Tror du att ledningen stöder fackets arbete och samråd med de anställda?

	Totalt	Norge	Sverige	Finland
Ja	6	4	1	1
Nej	12	3	0	9
Vet ej	11	5	0	6
Totalt antal svar	29	12	1	16

Fråga till fackrepresentanter.

Endast en liten andel av enkätrespondenterna indikerade att ledningen stöder fackets arbete och samråd med anställda (se tabell 17). Ungefär hälften av respondenterna trodde att detta inte var fallet, och en tredjedel av respondenterna visste inte svaret på denna fråga. Svarsmönstret var liknande i alla de tre länder som omfattas.

Detta starka inflytande från facken kring beslut om arbetsvillkor i företaget, rapporteras också när det gäller olika aspekter av arbetsvillkor som bestäms med facklig medverkan (se tabell 18). De olika aspekterna av arbetsvillkoren bestäms också både av nationella lönemekanismer och företagsspecifika avtal.

Tabell 18: Hur bestäms arbetsvillkoren?

Kategori	Nationella lönemekanismer	Företagsspecifika avtal	med facklig medverkan	utan facklig medverkan
Löner	8	5	9	3
Arbetstid	4	7	8	0
Arbetsintensitet	2	7	2	1
Anpassningar till den fysiska miljön på arbetet	2	5	9	1
Balans mellan arbete och fritid och arbetstidsflexibilitet	2	5	6	1
Yrkeskategorier	7	5	3	2
IKT-användning och integritetsrätt (plattor, mobila IKT-enheter etc.)	4	5	3	3
Tillgång till och tillhandahållande av utbildning	3	8	7	3
Åtgärder för att säkerställa likabehandling och icke-diskriminering	2	5	3	1
Befordran	2	6	1	1
Anställningstrygghet	5	3	6	3
Implementering av kvalitetsstandarder	3	7	1	1
Arbetsmiljöstandarder	3	4	5	3
Bemanningsnivåer	6	5	5	1

Fråga till fackrepresentanter. Det var möjligt att ge flera svar på frågan

Majoriteten av enkätrespondenterna rapporterade att det finns en formell mekanism för kollektivavtalsförhandling, där facken medverkar, på deras arbetsplatser (se tabell 19 och 20). I alla länder finns det någon form av kollektivavtalsförhandling som äger rum på årsbasis, men tvåårsavtal och längre avtal finns också på sektorsnivå. Kollektivavtalen som förhandlats fram och vad de resulterat i omfattar alla anställda på företaget.

Tabell 19: Finns det en formell mekanism kollektivavtalsförhandling på din arbetsplats?

	Totalt	Norge	Sverige	Finland
Ja	23	5	7	11
Nej	0	0	0	0
Vet ej	9	1	3	5
Totalt	32	6	10	16

Fråga till fackrepresentanter.

Tabell 20: Om ja, är ditt fackförbund direkt involverat i det?

	Totalt	Norge	Sverige	Finland
Ja	20	4	6	10
Nej	3	1	1	1

Fråga till fackrepresentanter.

Utöver formella förhandlingar blir facken informerade eller tillfrågade i samråd på andra sätt av ledningen beträffande arbetsvillkor eller anställningsrelaterade frågor (se tabell 21). Majoriteten av enkätrespondenterna lyfte också fram att betydelsen av att samråda med facken har fortsatt att vara stabil under de senaste fem åren (se tabell 22). Svarmönstren var liknande i alla de tre länderna.

Tabell 21: Utöver formella förhandlingar, blir facken informerade eller tillfrågade i samråd på andra sätt av ledningen beträffande arbetsvillkor eller anställningsrelaterade frågor - t.ex. genom ett företagsråd?

	Totalt	Norge	Sverige	Finland
Ja	23	5	7	11
Nej	0	0	0	0
Vet ej	0	0	0	0

Tabell 22: Har betydelsen av samråda med facken i detta företag ökat / minskat / varit stabil under de senaste 5 åren?

	Totalt	Norge	Sverige	Finland
Ökat	4	1	0	3
Minskat	8	2	2	4
Stabilt	21	2	8	11

De största frågorna som omfattas av kollektivavtalsförhandling är relaterade till löner och arbetsvillkor (se tabell 23). Andra ämnen som ofta nämns är arbetsmiljöstandarder och bemanningsnivåer. De frågor som däremot tas upp i minst omfattning är implementering av kvalitetsstandarder,

yrkeskategorier och IKT-användningen och integritetsrätten. Svarmönstren är liknande i alla tre länderna.

Tabell 23: Vilka anställnings- och arbetsvillkor omfattas vanligtvis av kollektivavtalsförhandling?

Kategori	Totalt	Norge	Sverige	Finland
Arbetstid	20	6	5	9
Löner	16	3	5	8
Arbetsmiljöstandarder	14	3	4	7
Bemanningsnivåer	11	2	3	6
Tillgång till och tillhandahållande av utbildning	10	4	2	4
Anställningstrygghet	10	1	4	5
Anpassningar till den fysiska miljön på arbetet	9	3	2	4
Åtgärder för att säkerställa likabehandling och icke-diskriminering	8	3	1	4
Arbetsintensitet	6	2	1	3
Befordran	6	2	1	3
Balans mellan arbete och fritid och arbetstidsflexibilitet	5	1	2	2
Implementering av kvalitetsstandarder	6	0	2	4
Yrkeskategorier	5	1	2	2
Annat	3	0	1	2
IKT-användning och integritetsrätt (plattor, mobila IKT-enheter etc.)	2	0	2	0

Fråga till arbetstagare och fackrepresentanter.

En mycket liten andel av enkätrespondenterna rapporterade om protester som förekommer i företaget (inklusive stridsåtgärder, strejker, protester eller andra former) (se tabell 24). Inga sådana protestformer rapporterades av majoriteten av enkätrespondenterna, och svarmönstret var liknande i alla tre länderna.

Tabell 24: Har det förekommit stridsåtgärder, strejker, protester eller andra protestformer i detta företag under de senaste 5 åren?

	Totalt	Norge	Sverige	Frankrike
Ja	5	2	1	2
Nej	22	2	7	13
Vet ej	6	3	3	0
Totalt	33	7	11	15

Frågor till arbetstagare

5. Slutsatser

De största orosmomenten som uttrycktes av en majoritet av de arbetstagare som tillfrågades för forskningsprojektet var de otillfredsställande lönenivåerna, tidspressen att kunna utföra arbetsuppgifter i rätt hastighet och underbemanningen. Majoriteten av arbetstagarna uttryckte också oro över bristen på utbildning för att kunna utföra sitt jobb ordentligt och bristen på möjlighet till karriärutveckling. Arbetsförhållandena i företaget anses vara under genomsnittet jämfört med andra liknande företag - särskilt när det gäller löner. Ett betydande antal arbetstagare i undersökningen rapporterade om att företaget hade infört kostnadsbesparingsåtgärder under det senaste året för att

öka konkurrenskraften. Detta återkom i intervjuerna med de fackliga representanterna - framför allt oron kring lönerna.

Enkätresultaten indikerar en betydande utbredning av arbetsmiljöproblem i företaget, då ungefär hälften av arbetstagarna indikerar att de eller deras kollegor har upplevt problem under det föregående året. Den största oron var relaterad till fysiska risker, som exempelvis vid lyft eller förflyttning av personer eller tunga lass samt ökade risker att halka, snubbla och falla. Många säkerhetsfrågor anses inte hanteras väl av företaget men majoriteten av arbetstagarna sa att de var väl eller mycket väl informerade när det gäller arbetsmiljörisker.

Covidpandemins påverkan har varit ungefär densamma för arbetstagarna i Norlandia i de nordiska länderna. Den påverkan som rapporterats mest frekvent hör ihop med den ökade användningen av personlig skyddsutrustning och nya säkerhets- och hygienrutiner. Däremot uppfattade enkätrespondenterna inte att arbetsintensiteten, arbetstiderna eller bemanningsnivåerna hade påverkats. Det råder delade meningar när det gäller kvaliteten på företagets åtgärder i samband med covidkrisen: över 40 % av respondenterna ansåg att åtgärderna varit adekvata eller mer än adekvata, medan en stor andel av respondenterna var neutrala i frågan.

Det finns en stark facklig närvaro i företaget de tre nordiska länderna och fackförbunden spelar en viktig roll i företaget och i förhandlingar om liknande frågor. Nästan 60 % av enkätrespondenterna indikerade att företaget har regelbundna möten eller andra sätt för anställda att kunna uttrycka sina åsikter om företaget. De flesta respondenterna indikerade att de flesta arbetstagarna är medlemmar i ett fackförbund och intervjuerna bekräftade att den fackliga organisationsgraden är hög - mellan 60 och 80 %.

När det gäller kollektivavtalsförhandling förhandlar facken om mycket likartade frågor. Sektorsvisa mekanismer för kollektivavtalsförhandling finns, och resultaten av dem tillämpas på Norlandia. Majoriteten av enkätrespondenterna och intervjuerna med facktjänstemän rapporterade att det finns en formell mekanism för kollektivavtalsförhandling på deras arbetsplatser, vilken äger rum på årsbasis, och att de huvudsakliga frågorna är löner och arbetsvillkor. Majoriteten av enkätrespondenterna och alla intervjuade rapporterade om en betydande påverkan från facket eller samrådsorgan när det gäller löner och arbetsförhållanden inom företaget. Majoriteten av enkätrespondenterna lyfte också fram att betydelsen av att samråda med facken har fortsatt att vara stabil under de senaste fem åren. Endast en liten andel av enkätrespondenterna indikerade att ledningen stöder fackets arbete och samråder med anställda - i intervjuerna ser vi nyanser: det skiljer sig åt mellan länderna: i högre grad i Norge, i lägre grad i Finland.

Det faktum att företaget ser sig självt som en välfärdsinnovatör (se 1.4 Företagsstrategi) och att detta skulle kunna vara användbart när det gäller argument kring etablering av ett europeiskt företagsråd visar företagets vilja att förnya även när det gäller välfärden för dess egna anställda.

Fler informationskällor

NGC Groups webbplats: <https://nhcgroup.org/>

Webbplatser för fyra företag:

<https://norlandia.no/en/om-oss>

<http://norlandiabarnehagene.no/>

<https://www.beria.no/>

<https://herogroup.no/>

Finansiell information för NHC Group: <https://newsweb.oslobors.no/search?issuer=NHC:12562>

Årsrapport för 2019: <https://newsweb.oslobors.no/search?issuer=NHC:12562>

Årsrapport för 2016: https://norlandia.se/sv/resources/nhc_ar2016.pdf

Årsrapport för 2014: : <https://news.cision.com/norlandia-sverige/r/norlandia-care-group-has-increased-turnover-by-61-,c2360511>

Fackförbund som har kontaktas för intervjuer: JHL, ERTO, TEHY, SUPER (Finland), NUMGE (Norge), Kommunal och SAHP/Vårdförbundet (Sverige).

¹ Från den 20 december 2016 heter företagsgruppen officiellt Norlandia Health & Care Group AS (NHC Group).

² <https://nhcgroup.org/>

³ <http://norlandiabarnhagene.no/>

⁴ <http://norlandiabarnhagene.no/Informasjon/BarnehageListe>

⁵ <https://www.abilia.no/om-abilia/>

⁶ <https://herogroup.no/>

⁷ <https://norlandia.no/en/hotel#>

⁸ <https://norlandia.no/en/hotel#>

⁹ <https://norlandia.no/en/eldreomsorg#!&country=Norge&area=>

¹⁰ <https://norlandia.no/hjemmetjenester>

¹¹ BPA bör skräddarsys för brukaren: BPA-brukarna kan välja vem de vill ha som assistent, vilken typ av uppgifter de vill ha hjälp med och när dessa uppgifter ska utföras.

¹² <https://newsweb.oslobors.no/search?issuer=NHC:12562>

¹³ Årsrapport 2019.

¹⁴ [Early Childhood Education and Care | Eurydice \(europa.eu\)](#) ; [OECD – Thematic Review of Early Education and Care Policy in Norway 2015 - regjeringen.no](#)

¹⁵ [Early Childhood Education and Care | Eurydice \(europa.eu\)](#)

¹⁶ ESPN (2018) Tematisk rapport om långvård, Norge. [Publications and documents - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission \(europa.eu\)](#)

¹⁷ ESPN (2018) Tematisk rapport om långvård, Finland. [Publications and documents - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission \(europa.eu\)](#)

¹⁸ Eurofound (2020), Long-term care workforce: Employment and working conditions, Publications Office of the European Union, Luxembourg

¹⁹ Som en del i detta forskningsprojekt genomfördes en enkät med arbetstagare och fackliga representanter i Norlandias verksamheter i Norge, Sverige och Finland i slutet av 2020/början av 2021. Totalt 55 svar på enkäten inkom.



EPSU är den europeiska fackliga federationen för offentliga tjänster. Det är den största federationen inom EFS och omfattar 8 miljoner offentliganställda från över 250 fackförbund i Europa. EPSU organiserar arbetstagare inom energi-, vatten- och avfallsbranschen, inom vård och sociala tjänster, inom kommunal, regional och statlig förvaltning, i alla Europas länder, inklusive EU:s östra grannskapsområde. Det är den erkända regionala organisationen för Public Services International (PSI).

www.epsu.org

EPSU arbetar med dess medlemsförbund i ett antal multinationella företag inom allmännyttan och vård- och omsorgssektorn. Om du vill ha mer information kan du kontakta Jakob Embacher, tjänsteman - allmännyttiga tjänster (energi, avfall, vatten), europeiska företagsråd och företagspolicy: jembacher@epsu.org +32 2 250 10 47