

Vi vidareutbildar sveriges ingenjörer och tekniker



STF ditt utbildningsbolag!

Vi utbildar dig IDAG till det
DU VILL VARA IMORGON

STF Ingenjörutbildning ägs av Sveriges Ingenjörer.

www.stf.se

Du vill bli en bättre ledare. Vad gör du varannan fredag?

När du läser en **executive Master of Business Administration** vid Stockholms universitet får du en utbildning som gör dig till en intressant kandidat när din arbetsplats behöver rekrytera skickliga ledare.

Nästa utbildningsstart är hösten 2011. Anmäl gärna ditt intresse redan nu då vi har ett begränsat antal platser.

Kontakta oss gärna på executive@fek.su.se
www.fek.su.se/emba



ingenjören

GUIDEN

”Wow, here comes the President!”

Ann Emilson, chef för Ericsson i Singapore 2004–2009 Sid 92



TEMA: GLOBALISERING

FOTO: ANNA SIMONSSON



Ansvar på avstånd

Dåliga anställningsförhållanden, miljöförstöring och antifackliga regler. Företagens rykte i den globala kampen om uppdrag och anställda är viktigare än någonsin. Vem bryr sig? Sidan 88

Besluten har flyttat

Allt mer av lagstiftning och beslut som rör svenskt arbetsliv utformas numer långt utanför våra gränser. Det gäller för Sveriges Ingenjörer att vara med och påverka där det verkligen händer. Sidan 89

Utbildning lönar sig

Vi oroar oss för att jobben ska flytta till låglöneländer. Men än så länge har de svenska akademikerna tjänat på globaliseringen och jobben för högtbildade har blivit fler. Frågan är hur vi får det att fortsätta så. Sidan 91

Facket kan göra skillnad

Fackligt arbete i ett globalt företag ställer nya krav på förtroendemännen. Ingenjören listar några tips som är värda att testa för att fortsätta spela roll! Sidan 90

From Sweden with love

Globaliseringen har fått oss att arbeta över tidszoner och landgränser. Anställda och fackföreningar jobbar hårt för att mildra kulturkrockar och okunskap när Sverige möter världen. Sidan 84

NORDENS STÖRSTA
KARRIÄRMÄSSA
KOMMER TILL
SCANDINAVIUM
20 MAJ 2011

”Två dagar efter
mässan hade jag
mitt drömjobb!
Tack för hjälpen!”

En av 8 000 besökare på karriär-
mässan i Ericsson Globe 10/11 2010

Nu intar Career Days Scandinavium. Sveriges
mest attraktiva företag är där. De vill träffa dig.
Kom och ta chansen till ett steg i karriären!
Boka biljetter på careerdaysnu



Sveriges Ingenjörer

Postadress:
Box 1419, 111 84 Stockholm
Besöksadress:
Malmskillnadsgatan 48
Telefon: 08-613 80 00
Fax: 08-7967102
E-post:
fornamn.efternamn@
sverigesingenjorer.se
eller info@sverigesingenjorer.se
Hemsida: www.sverigesingenjorer.se

JOURHAVANDE OMBUDSMAN:
Telefon:
08-613 80 01,
tfnid 08.30-11.30, 12.30-16.15
(fredagar 12.30-15.45).

MEDLEMSREGISTER:
Telefon:
08-613 80 02
tfnid 8.30-11.30 alla vardagar
tisdag och torsdag även
12.30-16.15.
E-post:
medlemsregister@
sverigesingenjorer.se

YRKESETISK RÅDGIVNING:
Telefon: 08-613 82 05
(Johan Sittenfeld) tfnid 9.00-11.00

Förbundsledare:
Richard Malmberg
Förbundssekreterare:
Jan Martin
Kommunikationschef:
Sophie Hammarskjöld
Förbundsstyrelsens ordförande:
Ulf Bengtsson
Förste vice ordförande:
Göran Engström
Andre vice ordförande:
Susanne Lindqvist
Ledamöter: Ninna Aronsson, Daniel
Eriksson, Ulf Grönberg,
Lena Hellberg, Johan Ingberg,
Lena Hellberg, Ulrika Lindstrand,
Tibor Muhi, Lisa Petersson,
Patrik Thede, Stefan Vadbro,
Måns Östring

Mot framtiden!

Vet ni om att ni fyller 150 år? Eller, vi – allesammans, Sveriges Ingenjörer! I år är det 150 år sedan det som i dag är Sveriges största nätverk av högskoleutbildade ingenjörer såg dagens ljus.

Utvecklingen de senaste 15–20 åren talar för att inte mycket kommer att vara sig likt. När jag ser hur förbundet har förändrats under mina år här så är det snarare ordet revolution än reform som poppar upp. Och det finns massor kvar att göra!

Det är inte så många år sedan som gamla CF hade en utredningsavdelning bestående av 2–3 personer. En lönestatistiker som höll på att slita ihjäl sig begrävd bakom meterhög travar av material och en utbildningspolitiskt ansvarig som skulle hålla koll på allt som hände inom politik och högskola och med teknologerna. De jobbade bra men vi hade inte resurser att tala om vad vi kom fram till. Kort sagt, en minimal utredningsresurs som jobbade förnämligt för att se sina resultat försvinna ut i evigheten eftersom de inte visste hur man skulle göra för att få medial uppmärksamhet. Det medlemmarna aktivt efterfrågade var förhandlingshjälp,

lönestatistik och jurister. Något större behov av att driva ingenjörernas roll i samhället tycktes inte finnas. Månlandningar och annat fixade det.

I DAG ÄR DET ett helt annat förbund i en helt annan värld. Med hjälp av er medlemmar har vi utvecklat nya sidor. Via nätverk, seminarier och distriktsverksamhet kan förbundet vara en karriärcoach vare sig du är chef, föräldradig eller nyföretagare. Vår inkomstförsäkring, som var den första i sitt slag, gör det enklare att ta steget till ett nytt jobb och att fortsätta utvecklas. Med vårt deltagande i internationella organisationer som UNI och Europafacket

arbetar vi för att svenska ingenjörer ska ha bra villkor och arbetsförhållanden även på en globaliserad arbetsmarknad. På hemmaplan driver vi opinion för bland annat en bättre forsknings- och innovationspolitik och för att samhället bättre ska uppskatta ingenjörernas värde. Vi vet att ingenjörer kan lösa många av dagens problem. Utmaningen de nästa 150 åren kanske är att få Sverige att bättre använda sig av den möjligheten.



RICHARD MALMBORG
förbundsledare

PS: Du kommer väl och träffar oss på 150-års-turnén? Kolla på www.alskade-ingenjor.se när vi är i närheten av dig! DS

FOTO: ANNA SIMONSSON

AGENDAN

2–19/5 150-ÅRSFEST. After Work med Sveriges Ingenjörer i Eskilstuna, Örebro, Skövde, Sundsvall och Östersund.

3/5 JÄMSTÄLLT. Gå på Sveriges Ingenjörers kurs om diskriminerings- och jämställdhetsfrågor i Luleå.

10–11/5 LYFTET. Lär dig förhandla lönen på ett kreativt och bra sätt. Sveriges Ingenjörer i Stockholm.

20/5 DRÖMJOBDET. Sveriges Ingenjörer arrangerar Career Days i Scandinavium i Göteborg.



Nu intar Career Days Scandinavium. Sveriges mest attraktiva företag är där. De vill träffa dig. Kom och ta chansen till ett steg i karriären! Boka biljetter på careerdaysnu

Arrangörer:

careerbuilder.se

POOLIA

[Sveriges Ingenjörer](http://sverigesingenjorer.se)

[civileKONOMERNA](http://civilekonomerna.se)

Mediapartner:

NyTeknik

Köp din biljett hos:

[ticnet](http://ticnet.se)

Gränslöst arbetsliv utmanar facket

Amerikanerna får gå upp tidigt, asiaterna måste jobba sent och i Eskilstuna ryker lunchen. Globaliseringen gör att vi tvingas anpassa oss. Och vart tar den svenska modellen för fackligt arbete vägen när ledningen sitter tusentals mil från de anställda?

Svenska företag växer utomlands, köper upp andra företag och blir globala. Ett exempel på det är Volvo Construction Equipment i Eskilstuna. Företaget, som är en del av Volvo AB, har sedan 1985 huvudkontoret i Bryssel. Under 1980 och 90-talen köpte det upp en mängd maskintillverkare över hela världen och är i dag världens tredje största koncern inom anläggningsmaskiner. Verksamheterna återfinns i Kina, Polen, Korea, USA, med flera länder.

– Ska man ha ett telefonmöte så är det nog mest luncherna som blir lidande, säger Christian Scott, ordförande för akademikerföreningen. Man får tänka till och fundera över hur det blir för alla inblandade. Ett tag hade vi alltid möte vid lunch svensk tid på fredagar. Sedan kom vi på att det kanske inte var så roligt för den som bor i Korea att sitta där en fredagskväll. Vi hörde hur en av våra kollegers barn lekte i bakgrunden.

SPRÅK, KULTUR och avstånd sammanfattar ganska bra de områden där ett globalt arbetsliv gör att man måste tänka till. Arbetstiderna sträcks som gummiband av möten och

resor över tidszonerna, svenska arbetssätt måste anpassas till andra hierarkiska modeller och det nära fackliga samarbete runt vardagsfrågor, som man i bästa fall har med en svensk arbetsgivare, går inte riktigt att få till. Någon väg tillbaka finns inte. Alltså måste vi hitta en möjlig väg framåt.

– Man kan lätt tro att alla funderar över kulturskillnader och hur man bäst ska bete sig i samarbetet mellan olika länder men så är det inte, säger Christian Scott. Amerikanerna tänker inte så utan de tror att alla är som dem. Jag tror att det är just för att vi är ett litet land som vi försöker anpassa oss och förstå.

Lag och avtal viktiga

Löner och resereglementen är två frågor som globaliseringen har ställt på sin spets för Sveriges Ingenjörers medlemmar.

Den modell med utvecklingssamtal och lönesamtal som förbundet arbetar för blir delvis satt ur spel när löneutrymmet bestäms utanför Sverige.

– I många utlandsägda företag vet de inte vad ett kollektivavtal är, säger Maria Elinder, branschansvarig ombudsman för IT- och telekom. Och det behöver inte vara amerikaner – vi har samma problem med att få vår löneprocess att fungera med ägare från andra länder. Trots att vi och Almega har varit överens om att sifferlösa avtal är bra är det

FÖR ESKILSTUNAFABRIKEN, som tillverkar komponenter, men som också är ett kompetenscenter för bland annat hyttutveckling, sammanföll den senaste globaliseringsvägen med finanskrisen.

Samtidigt som företaget gick på knäna fick man en ny VD och en omfattande omorganisation genomfördes. För facket var det en turbulent tid med varsel och oroliga medlemmar. Den nya organisationen skar på tvärs över alla olika verksamheter för att skapa synergieffekter, integrering och samordning.

– Vår försäljningsavdelning arbetade globalt redan tidigare, förklarar Ulrika Kihlander som var ordförande

2008. Men för övrigt var vi uppdelade i ”produktör” där varje anläggning arbetade med sina produkter. Vi tyckte väl i grunden att förändringen var bra men det gick väldigt fort. I klubbstyrelsen inriktade vi oss på stabilitet, på att den nya strukturen skulle komma på plats så att de som fick vara kvar skulle veta var de skulle arbeta. I ett globalt företag blir det också en balansgång där vi får avväga hur påstridiga vi kan vara utan att riskera att ett beslut eller en uppgift flyttas till ett annat land.

Neddragningarna och omorganisationen gjorde skillnaderna i arbetsrätt mellan olika länder tydlig. I USA kunde

man lägga ned hela fabriker, i Sverige varslade man om uppsägningar. I södra Europa var det för jobbigt att säga upp folk så där hände ingenting.

– Å andra sidan anställer de väldigt sällan i länder som Frankrike utan personalen byts med regelbundna mellanrum eftersom alla har tidsbegränsade anställningar. Där är det svårt att säga upp en fast anställd, säger Ulrika Kihlander.

I den nya organisationen har plattformar ersatt produktören vilken gör att en avdelning kan ha medarbetare som inte alls sitter tillsammans. Conny Carlqvist, som är beräkningsingenjör på avdelningen för virtuell produktutveckling, har kolleger som arbetar i USA och i Korea. Han har också varit över i Korea och arbetat där en tid.

– Det här med tidszoner kan jag inte se något positivt med, säger han. Det är bara besvärligt för du vet att du inte kan få något svar på en viss tid och så vidare. Språket är också ganska besvärligt.

– Vi tycker att vi är så duktiga på engelska men varken vi eller koreanerna eller fransmännen är inte alltid så bra på det. Det är jobbigt att hela tiden tala ett annat språk än svenska, säger Christian Scott.

– Vi har medarbetare från Polen och Korea och det är svårt att veta om alla förstår



GRÄNSLÖST. Ulrika Kihlander och Conny Carlqvist jobbar båda med kolleger som sitter i andra världsdelar.

FOTO: ANNA SIMONSSON

vad som sägs på avdelningsmötena exempelvis, berättar Therese Zachrisson, civilingenjör som arbetar med ergonomi och förarmiljö inom hyttutveckling.

ATT VETA HUR medarbetarna egentligen mår i ett företag där många reser, jobbar mot kolleger i andra länder och har möjlighet att arbeta litet varstans och när som helst är svårt. Christian berättar om en

kollega som har datorn bredvid sängen och kollar mejl det sista och det första han gör på dagen.

– Det gör jag också, säger Ulrika. Är man en sådan person så blir det nog att man är uppkopplad för det mesta. Det är en kombination av teknikutvecklingen och globaliseringen.

– Vi försöker att hålla ögonen öppna om någon verkar ha för mycket men ofta ser vi inte

det förrän sent. Då varskor vi vår HR-avdelning som kan stötta medarbetaren med olika åtgärder.

BIRGITTA BOHM, HR-chef vid Volvo AB, tycker att medarbetarna visserligen har fått en mer splittrad situation sedan omorganisationen men att det också finns fördelar.

– Om vi låter det gå litet mer tid så tror jag inte att någon

kommer att vilja byta tillbaka. Jobben har blivit svårare men också intressantare, säger hon. Och jag kan inte säga att fler är stressade nu än innan. Vi har utbildat cheferna i frågor som rör medarbetarnas hälsa och får vi signaler om att någon är riskzonen så griper vi genast in och försöker avlasta.

TROTS ATT DET har gått två år sedan den nya organisationen sjösattes har den inte riktigt satt sig ännu.

– Egentligen är det konstigt att allt fungerar så bra som det gör, säger Ulrika Kihlander.

Och så berättar hon om när de koreanska cheferna kom till Eskilstuna för att hälsa på. Det var en torsdag och de svenska cheferna lät artigt gästerna gå före i lunchkön. Koreanerna fick sina pannkakor, hällde ärtsoppan ovanpå och toppade med sylt och grädd. För att inte genera gästerna gjorde svenskarna likadant innan alla gick och satte sig bland övrig personal i matsalen som intresserat betraktade de nya matvanorna.

– Det är ingen som hjälper en direkt med kulturkrockarna utan man får lära sig den hårda vägen, säger Conny Carlqvist. Man försöker förstå hur man ska göra och så gör man fel och är helt rökt. Att stoppa ett visittkort i bakfickan är till exempel väldigt respektlöst i Korea. Jag gjorde det.

MEDAN SVENSKA FÖRETAG verkar på en global marknad ökar också antalet utländska företag

UTLANDSÄGT I SVERIGE

13 636

utlandsägda företag fanns i Sverige år 2009.

625 566

svenskar hade ett utlandsägt företag som arbetsgivare.

65%

av dem arbetade i företag med fler än 250 anställda.

Under det senaste decenniet har både antalet utlandsägda företag och antalet svenskar som arbetar i utlandsägda företag ökat.

USA, Storbritannien och Finland är de länder som har flest företag i Sverige.

som köper svenska verksamheter. 2009 arbetade över 625 000 svenskar i utlandsägda företag i Sverige. Om akademikerklubbarna i svenskägda företag försöker hitta en bra nivå för att inte trycka ut besluten från Sverige måste de anställda i utlandsägda företag i Sverige ofta anamma en helt annan strategi.

KARIN ÄR CIVILINGENJÖR och mellanchef i ett amerikanskt bolag. En dag fick hon ett formulär i handen. Hennes chef i USA hade fyllt i vad han tyckte om hennes arbete och möjligheter till utveckling och ville att hon skulle skriva under. Ville och ville. När Karin vägrade höll det på att kosta henne jobbet.

– I år gick det bättre. Min nya chef hade visserligen ett formulär med sig men tog en timme på sig och vi kunde tillsammans korrigera saker. Det blev mer likt ett riktigt utvecklingsamtal. Jag kunde lirka fram nya möjligheter för mig att utvecklas och få med dem. Men i USA är chefen litet Gud och

det är inte så populärt att säga emot eller att ifrågasätta över huvud taget på det sätt som vi svenskar är vana vid att göra.

– Att få till ett vanligt utvecklingsamtal om du har en chef som sitter någon annanstans är svårt. Språket, kulturen och avståndet sätter käppar i hjulet.

KARIN HÄR OVAN, som egentligen heter något annat, är civilingenjör och hade jobbat tio år inom ett svenskt företag innan det blev uppköpt av amerikanerna. Eftersom företaget är restriktivt med att låta medarbetare uttala sig vill hon vara anonym.

Hon hade varit med i akademikerklubbens styrelse och fortsatte att arbeta fackligt även efter uppköpet. Hon och kollegerna beslutade sig tidigt för att försöka få till stånd ett bra samarbete med de nya ägarna.

– Vi tjtade oss till tid med cheferna redan innan ägarbytet var klart, berättar hon. Att få en timme och lära känna varandra och berätta hur svenska fackföreningar arbetar är jätteviktigt. Vissa chefer har förstått att om de talar med oss så läcker det inte ut, och de får ett övertänkt svar på de frågor de vill bolla. "Varför har inte vi det så här med våra fack?" sade en utländsk chef. Det är något som man måste lära

dem. Det kommer inte att fungera automatiskt. Vi får kanske arbeta på ett annat sätt än vi skulle ha gjort i ett svenskt företag men det går absolut att ha ett meningsfullt fackligt arbete i ett amerikanskt företag.

PÅ LÄKEMEDELSFÖRETAGET

McNeil i Helsingborg arbetar civilingenjören Ulrika Lindstrand. Här tillverkas Nicorette rökavvänjningsprodukter. Produkten togs fram av det svenska företaget Leo som köptes av Pharmacia som köptes



HUVUDBRY. Som fackligt aktiva har Ulrika och Conny lärt sig att agera med eftertanke så att inte besluten flyttas någon annanstans.

av Pfizer 2003 som köptes av McNeil 2006 som ägs av jättekoncernen Johnson & Johnson. Även här tas de stora besluten i USA och många chefer kommer från andra länder i Europa.

– Vi i facket har tillsammans med HR "utbildat" utländska chefer för att de ska förstå vilka regler, avtal och lagar som gäller i Sverige, säger Ulrika Lindstrand som också är akademikers ordförande och facklig representant i den svenska bolagsstyrelsen. Jag skulle önska att vi hade ett material från Sveriges Ingenjörer

på engelska att sticka i handen på dem vid vårt första möte. Jag tror det skulle öka vår trovärdighet och visa att det vi säger inte är något som vi har hittat på. Många som kommer till Sverige har ju helt andra uppfattningar om vad ett fackförbund är.

– Här blev det väldigt tydligt att vi hade utländska ägare när finanskrisen slog till. I USA var krisen mycket värre än här och trots att vårt företag går jättebra, vi har en nischad produkt och vi behöver investera, så dominerade krisläget i USA.

Vi behövde gasa och bromsa samtidigt.

ATT HA EN STOR DEL av cheferna och hela ledningen i ett annat land gör att en mängd beslut om den svenska verksamheten inte fattas i Sverige. Våra lagar sätts delvis ur spel.

– Att ha en amerikansk ägare gör det väldigt viktigt att ha ett tydligt regelverk för de är livrädda för att bryta mot lagar och regler, säger Karin. Det är helt avgörande för oss med kollektivavtal med en löneökningssiffra i! Sifferlösa avtal är inte att tänka på. I så fall skulle vi få noll.

Ulrika Lindstrand på McNeil instämmer.

– Eftersom det gick så dåligt i USA ville de ge oss noll procent förra året men då upplyste vår svenska personalavdelning dem om att det inte gick. Vi är tacksamma för siffran i avtalet.

– De hos oss som har en svensk chef som sitter här i Sverige får alltid bättre löneutveckling, säger Karin. Det är egentligen inte konstigt. Det är svårare att ge en usel höjning till någon du träffar varje dag än till någon som sitter tusen mil bort.

MED ÄGAREN LÅNGT borta kan det också bli fackets uppgift att värna om den svenska delen av företaget. Kostnadsjakten i läkemedelsbranschen gör att Ulrika Lindstrand har uppmärksamhet på topp hela tiden.

– Under Pfizer var det tal om att flytta delar av produktionen till Puerto Rico, berättar hon.

SVENSKÄGT UTOMLANDS

År 2008 fanns det 1 439 svenska koncerner med dotterbolag i utlandet, en ökning med 131 koncerner sedan år 2007. Av de 1 439 hade 33 procent dotterbolag i Norge. Mellan 19 och 25 procent av koncernerna var etablerade i de övriga skandinaviska grannländerna, Storbritannien, Tyskland och USA.

Antalet anställda i svenska koncerner med dotterbolag utomlands uppgick totalt till drygt 1,62 miljoner, en minskning med två procent från föregående år.

I utlandet ökade antalet anställda 2008 med knappt 8 000 till drygt 1,15 miljoner anställda och antalet i Sverige minskade med drygt 35 000 personer till 480 000 anställda.

De enskilda länder som svenska internationella koncerner ökade mest i var Kina och Finland. Antalet anställda minskade i några länder, bland annat i USA och Brasilien. Flertalet av de anställda i svenska dotterbolag utomlands återfinns i Europa och Amerika.

Det skulle ha blivit billigare vad gäller arbetskraftskostnader men klimatet bidrog faktiskt till att sätta stopp för det. Våra produkter tål inte fukt och värme och då är många lågkostnadsländer omöjliga. Vi bad också att få se på logistikkedjan. Eftersom läkemedel är omgärdat av många regler och lagar så blir det krångligt att flytta tillverkning. Våra kunder finns främst i Nordamerika och Europa och ledtiderna skulle ha blivit mycket längre med produktion i exempelvis Asien. Det gäller ju också att få fram varorna till kunderna. Jag tror att man ofta glömmer de problem som kan uppstå där.

JENNY GRENSMAN



SAMVETSGRANT. Genom att vara medvetna konsumenter och medmänniskor kan vi påverka förhållandena långt utanför våra gränser.



FOTO: SIMON ELLIASSON/SCANPIX

Alla har ansvar för allt

Globaliseringen innebär att vi får kollegor världen över och att vi svenskar och våra företag påverkar människor långt utanför Sverige. Ansvaret blir globalt. Vem tar det?

En damm spricker i Spanien och giftigt vatten rinner ut i en nationalpark. Dammens ägare är det svenska företaget Boliden.

Amerikanska anställda vid Combustion Engineering drabbas av hälsoproblem på grund av asbest. Ägare ABB. Exemplet på hur svenska företag och svensk import påverkar utomlands blir fler och fler. När arbetare vid en fabrik i Kina tar livet av sig angår det oss eftersom de, under omänskliga förhållanden, gör mobiltelefoner till USA och Västeuropa.

– De flesta svenska företag är medvetna och vet hur det borde vara. Det finns policys och uppförandekoder, säger Viveka Risberg, kanslichef på Swedwatch som arbetar med att granska svenska företags

verksamhet i låglöneländer. Sedan är det en annan fråga hur de följer upp reglerna.

Swedwatch är en politiskt och religiöst obunden organisation och har som syfte att bidra till en hållbar utveckling. Det var bland annat genom den som förhållandena på Foxconn i Kina, där många elektronikföretag har lagt tillverkning, blev kända i Sverige.

– Vi tycker i grunden att handel är något positivt, säger Viveka Risberg. Men den måste ske på sådana villkor att inte en sida kan ta hem hela vinsten på någon annans bekostnad.

Hon tycker att medvetenheten om hållbarhetsfrågorna och om socialt ansvar har ökat samtidigt som globaliseringen också sker så snabbt att både konsumenter och politiker hamnar litet på efterkälken.

– I Sverige tror vi till exempel att vi har minskat våra koldioxidutsläpp mycket, säger hon. Men sanningen är att vi har flyttat dem genom att importera billiga varor från låglöneländerna. Utsläppen för det vi konsumerar sker långt utanför våra gränser.

– Hur det står till med akademikerfacken vet jag inte men inom LO och TCO vet jag att det diskuteras hur produktion sker i andra länder, säger Viveka Risberg.

Sveriges Ingenjörer är medlemmar i Uni, världens största fackliga federation som bland annat sluter ramavtal med

multinationella företag om att företagen ska hålla sig till internationella överenskommelser om rätten att organisera sig, inte diskriminera, ta hänsyn till miljön, med mera. H&M och

Elanders är två svenska företag som Uni har avtal med. Genom Uni och andra internationella organisationer försöker förbundet påverka utvecklingen.

– Det är viktigt att använda de stora organisationerna men vi tycker också att det är viktigt att vi som konsumenter, medmänniskor och anställda funderar över hur företagen agerar i olika länder, säger Viveka Risberg. Alla företag vill ha ett gott rykte och säger de anställda ifrån så tror jag att det spelar roll.

Men på lokal facklig nivå tillhör globala frågor ofta dem som man inte hinner med.

– Vi diskuterar de globala sidorna av vår arbetsgivares verksamhet väldigt litet inom akademikerföreningen, säger Bertil Nordqvist, ordförande för akademikererna vid ABB.

det innebär ju inte att det inte kan bli bättre.

– Jag vet till exempel inte om det finns facklig verksamhet vid anläggningarna i Kina och Indien. Våra förtroendemän jobbar fackligt jämsides med sina vanliga jobb och vi räcker knappt till för de lokala frågorna. Det är bra om många gör något men i sådana här frågor tror jag att förbundet, via sina kanaler, kan ha mer framgång än vi lokalt.

Ikea har varit mycket i hetluften på sistone. Senast var företrädare för just Uni i Sverige för att tala fackliga rättigheter i Europa med företaget. Ylva Johansson är ordförande för akademikererna på Ikea-IT. Precis som merparten av förtroendemännen hos akademikererna jobbar hon bara deltid med facket och har fullt upp med att kombinera fackligt arbete och sitt ordinarie ingenjörsjobb.

– Vi akademiker försöker bevaka vad som händer på vårt IT-bolag i USA eftersom vi vet att där inte finns något kollektivavtal, säger hon. Men vi håller oss till det som handlar om IT, det är ju vårt område. Hade man tid så finns det naturligtvis många frågor som är viktiga för vi vill ju precis som alla andra att vår arbetsgivare ska vara en bra arbetsgivare överallt. Det är bra för företaget och det är bra för oss.

JENNY GRENSMAN

Övertalighetsförhandlingar var det vi sysslade mest med 2009 och förra året var det avtalsrörelse med allt vad det innebar, förutom det lokala arbetet med olika medlemsärenden med mera. Men det finns väldigt många och viktiga frågor som inte får plats på dagordningen.

Han beskriver de omfattande program och certifieringar som ABB har vad gäller hälsa och säkerhet och som är koncernövergripande.

– Det här är viktiga frågor för företagets image, säger han. Det har betydelse för att kunna rekrytera den bästa arbetskraften till exempel. Vad jag har sett så har vi ett seriöst arbete även utomlands men

CSR. Corporate Social Responsibility – företags sociala ansvar – brukar delas in i tre områden: etiskt ansvar, miljörelaterat ansvar och socialt ansvar.

SWEDWATCH. Oberoende organisation som granskar svenska företags verksamhet i låglöneländer.

OECD. Har utfärdat riktlinjer för multinationella företag som den svenska regeringen väntar sig att företagen ska följa. Den som har klagomål mot svenska företag i utlandet kan vända sig till OECD:s svenska kontaktpunkt som bevakar att riktlinjerna följs.

FAIR TRADE. Odlare och anställda får förbättrade ekonomiska villkor. Premier till investeringar i lokalsamhälle och verksamhet. Barnarbete och diskriminering motverkas. Demokratin och organisationsrätten främjas. Miljöhänsyn och ekologisk produktion främjas.

Allt mer bestäms utanför Sverige

Stora delar av den politiska makten i Europa har outsourcats till Bryssel och företag och organisationer blir alltmer internationella. Det fackliga arbetet måste hänga med.

Paul Lidehäll är Sverige Ingenjörers internationella sekreterare.
– Facken är oerhört tillbakatryckta nu på Europaplanet. Vi svenskar måste vara mer offensiva och ha en annan ambitionsnivå. Vi tycks inte riktigt ha förstått att vi inte är något litet isolerat land utan en del av världen och att saker händer snabbt.

Paul har jobbat med internationella frågor de senaste tio åren. Förutom att medverka i OECD:s svenska nationella kontaktpunkt som bland annat granskar klagomål mot hur svenska företag betar sig

utomlands, har han också nyligen blivit svensk representant i den Europeiska ekonomiska och sociala kommittén. Han ser

hur viktigt det är att Sverige verkligen för fram sina synpunkter och följer med i utvecklingen.

– Internationaliseringen går fort. Hemmaplan är inte längre Sverige utan hela världen och inte minst EU.

Sveriges Ingenjörer använder drygt två miljoner kronor varje år till sitt internationella arbete. Förutom deltagande i olika branschfederationer är förbundet även engagerat i Europafacket och i en mängd andra organisationer på nordisk, europeisk eller global nivå.

Förbundsordförande Ulf Bengtsson, är för närvarande ordförande i Uni:s (världens största fackföreningsfederation) globala intressegrupp för Professionals & Managers. Det hade han ingen aning om att han skulle bli när han åkte till årsmötet 2010.

– Jag lanserades av våra nordiska kollegor i Ane (Association for Nordic Engineers), säger han. I Norden tycker vi ofta att vi ha kommit långt i det fackliga arbetet men var för sig är vi ganska små. Därför är det viktigt att vi försöker gå samman och driva en gemensam uppfattning i viktiga frågor. Annars blir vi överkörda.

JENNY GRENSMAN

Fem tips för globala facket

Att vara fackligt aktiv i ett globalt företag är en utmaning. Här är några tips om hur du gör skillnad.

HISSTALET!

Ta varje chans till informella och formella kontakter med ledningen så fort ni kan. Försök att få ett möte för att förklara vad svensk facklig verksamhet är och skapa förtroende och kontakt.

INFORMERA!

Be att få vara med och "utbilda" nya chefer som kommer från utlandet. Svenska förhållanden kräver ofta att HR informerar nykomlingar om vad som gäller och där kan också facklig information komma in.

SVENSKAR!

Försök att påverka så att inte alla svenska chefer byts ut mot utländska. Fler svenska chefer stärker den svenska delens position.

TÄNK STORT!

Tänk till när det kommer propäer om att flytta verksamhet. Det kanske är billigare att tillverka utomlands men var finns kunderna och hur känslig är logistikkedjan?

PROCENTEN!

Kämpa för att det centrala avtalet ska vara siffersatt så högt som möjligt om ni har en utländsk ägare. Många vet inte vad kollektivavtal är och ser bara siffran.

Samverkan över gränserna. För de anställda på Saab i Trollhättan var GM Europas European Works Councils en möjlighet till information och samarbete med kollegor i Europa. Och svensk MBL fick genomslag även i Tyskland.

European Works Councils är EU:s svar på facklig samverkan. Under åren har arbetet utvecklats även om många svenska fackligt aktiva tycker att det är litet trögt.

– Jag tror att det fungerar bättre i företag som i grunden är svenska, säger Johan Tärbo, förtroendeman på Saab Automobile i Trollhättan. Men det är alltid värt att vara med och höra hur kollegerna i andra länder tänker.

Inom GM Europa bildades en arbetsgrupp under det stora EWC-rådet, med representanter från Sverige, Tyskland, Frankrike och England som bara talade om forskning och utveckling och produktutveckling.

– Vi behövde någonstans att ta upp våra frågor sedan ingenjörorganisationen hade integrerats och vi satt i flera länder, säger Johan Tärbo.

– En del av den information vi svenskar fick via EWC-rådet låg till grund för att vi till exempel kontaktade högre chefer i USA för att stötta Saab, säger Johan Tärbo.



Johan Tärbo

JENNY GRENSMAN

Läs en längre artikel på webben om svenskt EWC-arbete.



Och vår svenska MBL, som förutsätter att vi talar med medlemmarna innan vi ger något besked om vad vi tycker i en fråga, fick genomslag i Tyskland där företagsrådets ledamöter kan ta beslut direkt.

Han tror att Sveriges Ingenjörer skulle kunna hjälpa de medlemmar som är EWC-ledamöter att få kontakt med varandra.

– Kanske kunde det i medlemsregistret framgå vem som är EWC-ledamot. Så att man kan få tips på någon att ringa om olika frågor och arbetssätt.

Bättre möjligheter med nytt EWC

European Works Councils instiftades 1994 för att säkerställa rätten till information och samråd för anställda i internationella och multinationella företag. EWC kallas ibland för EU-MBL.

I EWC sitter valda representanter för de

anställda, inte nödvändigtvis för facket. I juni 2011 träder ett nytt EWC-direktiv i kraft. Det innebär bland annat att EWC måste få rimligt med tid att bilda sig en uppfattning om viktiga frågor och att det ska finnas en faktisk möjlighet att påverka utgången i ärendena.

Globaliseringen har gynnat akademiker

Svenska storföretag växer bra – utomlands. I Sverige skapar de inte jobb i samma takt. Globaliseringen har ändå varit nästan odelat positiv för akademiker. Kommer det att fortsätta så?

Mellan 1986 och 2000 ökade sysselsättningen för svenskar med eftergymnasial utbildning med två procent om året medan den sjönk med tre procent om året för dem med lägre utbildning än gymnasienivå. Det kan man läsa i rapporten Akademikerna och globaliseringen av Saco-ekonomerna Håkan Regné och Lena Granqvist.

– Trots att rapporten kom 2007 och vi har kommit ytterligare ett steg i globaliseringen tycks de positiva följderna för akademiker fortfarande helt klart överväga, säger Håkan Regné.

Vissa jobb flyttar visserligen till länder med lägre arbetskraftskostnader men i rapporten konstaterar forskarna att låglöneländernas villkor i högre grad justeras upp än våra villkor monterar ned och att utbildningspremien faktiskt har höjts för svenska akademiker sedan slutet av 90-talet.

– Det skapas inte så många nya företag som vi skulle vilja men det tar lång tid för innovationer att få fullt genomslag, säger Håkan Regné. Att skapa ett storföretag tar lång tid.

2009 kom det av regeringen tillsatta Globaliseringsrådet med sin slutrapport. Med förslag rörande alla samhällssektorer från arbetsrätt till utbildning och klimatomställning drog de upp linjerna för hur Sverige bör agera för att stärka sin roll som kunskapssamhälle och behålla de kvalificerade jobben.

– Genomför vi de reformer som vi skissade på står Sverige väl rustat, säger Pontus Braunerhjelm, professor vid KTH och Globaliseringsrådets huvudsekreterare. Det har gått ganska trögt efter slutrapporten men en hel del av förslagen har

förts in i den politiska processen och på litet sikt tror jag att allt fler av dem kommer att förvandlas till praktisk politik.

Pontus Braunerhjelm tycker att bilden av Sverige som ett land med hållbar men fortfarande tillväxtorienterad ekonomi skulle kunna föra vår utveckling framåt.

– Ett nytt jobbavdrag är ingen



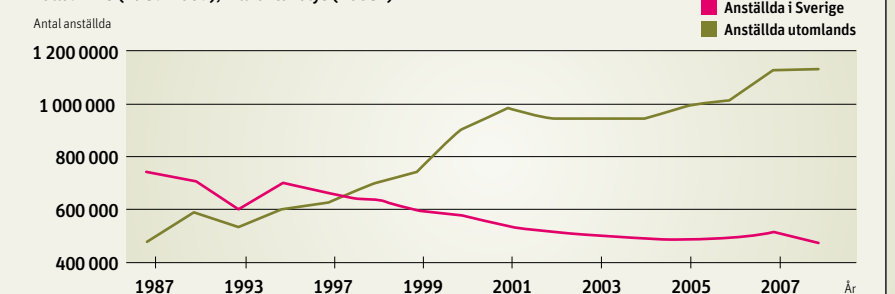
Pontus Braunerhjelm

politisk vision som bär, säger han. Det är däremot ett innovationspolitiskt ramverk som utvecklar det svenska samhället och gör oss till en spjutspets globalt. Klarar vi det kan vi kanske till och med ha en ökad välfärd om tio år.

JENNY GRENSMAN

ANTAL ANSTÄLLDA I SVENSKA FÖRETAG – I SVERIGE OCH UTOMLANDS

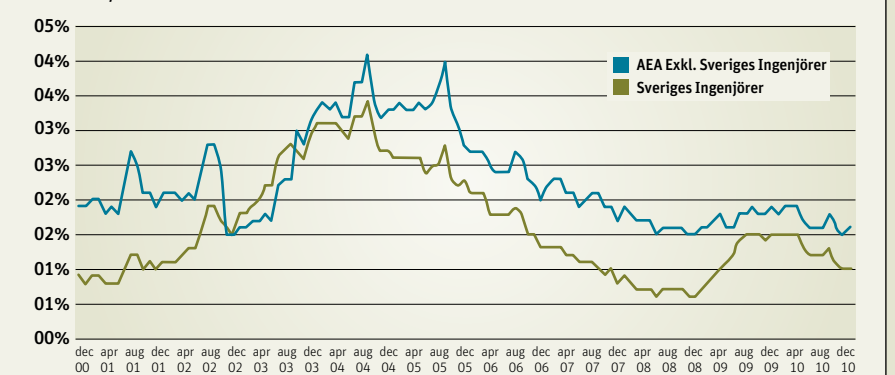
Källa: ITPS (1987-2007), Tillväxtnalys (2008-)



ANDEL MEDLEMMAR MED ERSÄTTNING FRÅN AEA

Sveriges Ingenjörer samt AEA exkl. Sveriges Ingenjörer; per månad dec 2000 - dec 2010

Källa: AEA/SACO Arbetsmarknadsdata



”Du ska utstråla makt!”

Första dagen på jobbet som chef för Ericsson i varma Singapore uppträdde Ann Emilson i rosa linnekostym. Det gjorde hon inte om.
– Det var så fel det kunde bli, säger hon med ett skratt.

Efter blundern med linnekostymen gick hennes marknadsföringsansvariga igenom garderoben och avkunnade ett "can" eller "cannot" över plaggen.
– Chefsbilden i Asien är annorlunda än i Sverige, berättar Ann Emilson, som sedan 2009 är tillbaka i Kista som Head of Network Transfer Program. Där är du "The President" och det ska synas. Frisyr, makeup, kläder – du ska utstråla makt. De anställda vill att du ska lyckas och se bra ut för då känner de sig också lyckade.
– När jag kom så var det "Wow here comes the president!" Det var litet svårt att ta i början men jag fick proffsguidning av mina medarbetare.
– En stor skillnad mot att blir chef i Sverige är också att när du blir chef utomlands får du ett mycket större ansvarsområde med kunder och anställda.
Trots att Ericsson är en svensk koncern hade företaget medarbetare från minst tio olika nationaliteter. Olika folkslag och religioner samsades. Och att Ann var kvinna spelade ingen roll i Singapore.
– Det som var avgörande var hur du agerade i förhandlingar och om det blev några problem gentemot kunderna, säger hon. Där var mitt tekniska kunnande också viktigt. Det ingav respekt.
Respekt fick hon också för sitt framträdande på den första julfesten på Ericsson i Singapore.

ANN EMILSON

Uppvuxen i: Tidaholm
Utbildning: Civilingenjör i Industriell Ekonomi från Linköping
Jobb: Head of Network Transfer Program. 2004-2009 Country President för Ericsson i Singapore
Tips till dig som ska bli chef:
Använd de första hundra dagarna till att lyssna och lyfta fram det positiva i organisationen.

– Vi var på ett diskotek. Jag förväntades hålla tal men visste inte hur jag skulle börja. Som gammal gymnast fick jag ingivelsen att göra en handvolt in på scenen. Alla tystnade. Så sade Dj:n "Det där får vi nog ta om så att alla hänger med". Jag gjorde det igen och folk jublade. Det blev ett bra framträdande!

JENNY GRENSMAN

Ann Emilson hade mycket mer att berätta. Läs en längre artikel på www.ingenjoren.se under Extramaterial magasinet. ☺

FOTO: ANNA SIMONSSON

Försäkra hela familjen utan krångel!

Tillhör du dem som varken tycker att det är roligt eller lätt att välja försäkringsskydd? Du kanske inte ens är säker på om du har det skydd som du behöver? Eller om du rent av är överförsäkrad?

Nu gör vi det lite enklare för dig att få ett försäkringsskydd som passar just dig. Tala om för oss vem du är och vi presenterar ett paket med våra förmånliga försäkringar baserade på just din familjesituation. Krångligare än så tycker inte vi det ska vara.



Gör familjeskyddstestet på www.akademikerforsakring.se



Akademiker Försäkring

020 51 10 20

Vill du lära dig mer om din och andras tysta kunskap?

Lnu.se

"Hur kom jag in i allt detta med yrkeskunnande, dialog och reflektion? Det fanns en irritation, något som skavde kring utmaningarna i ingenjörsarbetet." (Göran Backlund, Saab Combitech)
"Det var först efter 30 år vid Vattenfall jag insåg att jag inte kunde komma vidare i mitt arbete. Då sökte jag mig till ämnet Yrkeskunnande och Teknologi." (Nils Friberg, Vattenfall)

Magister i Yrkeskunnande och Professionsutveckling, 60 hp

Studera samtidigt som du arbetar. Studietakt 50%, halvfart. Utbildningsstart hösten 2011.

Du har arbetat minst tre år efter din högskoleexamen. Dina praktiska erfarenheter visar sig i dina handlingar men är svåra att gestalta – såväl för dig själv som för andra. Självklart behövs teoretisk kunskap och logiska analyser men det som ger sig tillkänna som ett misslyckande eller en framgång beror oftast på något annat än brist på teoretisk kunskap.

Huvudämnet i programmet, Yrkeskunnande och Teknologi, skapades vid KTH av prof. Bo Göranson. Ämnet inrättades vid Linnéuniversitetet år 2009. För att nå den djupt liggande kunskapen, den tysta, utnyttjar programmet den dialogseminariemetod som utvecklats i samarbete mellan Dramaten och KTH.

Vill du veta mer? Kontakta Malin Strand, epost: malin.strand@lnu.se eller besök vår hemsida lnu.se/amnen/yrkeskunnande-och-teknologi

 Linnéuniversitetet
Kalmar Växjö