

MENINGER

DEL DINE MENINGER
debatt@sb.no

Leserinlegg leveres til debatt@sb.no. Vedlegg må være i word-format. De som ikke har tilgang til PC, kan bruke resepsjonens kundeterminal i åpningstiden. **Retningslinjer for innlegg:** Maksimum 1.500 tegn for korte leserbrev, og maksimum 4.000 tegn for lange leserbrev, iberegnet mellomrom. Alle innlegg undertegnes med fullt navn, postadresse og telefonnummer. Redaksjonen forbeholder seg retten til å redigere og forkorte innlegg.



Steinar Ulrichsen
ansv. redaktør/
direktør
911 61 985



Jan Abrahamsen
samfunnsredaktør
930 18 351



Jan Roaldset
redaktør
930 18 300

Handelsmaskiner



Kronikk

JOHN IVAR LIVERØD,
SANDEFJORD
Daglig leder i Kaup
Butikkutvikling AS

Elkjøp, Julia, XXL, Ikea og andre etablerer seg i stor stil i utkantene. Utviklingen fører til økende konkurranse og tøffe vilkår for butikkhandel i sentrum. Noen engasjerer seg og prøver å påvirke politikerne til å stenge for etablering i utkant. Andre gir opp og legger med med det resultat at det blir enda tøffere for dem som blir igjen.

Det blir mer og mer viktig å skape sitt eget konsept med kreative vare- og bransjekombinasjoner som ikke lar seg kopiere.

ETABLERING AV rasjonelle handelsmaskiner i utkanten bærer om seg enten vi ønsker det eller ikke. Moderne logistikk, god kommunikasjon med bedrifter og infrastruktur tilretteligger effektivt for denne utviklingen. Så lenge markedet er

der, vil utviklingen sakte, men sikkert bevege seg mot store handelsområder i utkanten av byer og nær større trafikklåre.

UTVIKLINGEN ER et hett tema i alle småbyer og deler politikkene i langs tradisjonelle skillelinjer. Samtidig forsvinner tidligere tiders sentrumsfunksjoner som postkontor, banktjenester og en rekke andre tilbud som naturlige innslag i bybildet.

HVA SÅ med byene våre? Blir det folketomme gater og sentrumsleiligheter for pensjonister? Eller vil byene utvikle ny virksomhet som skaper nye spennende aktiviteter?

DET ER liten tvil om at omstilling må til. Det er særlig butikker uten innslag av lokal tjenesteproduksjon som er utsatt. Det vil si rene handelsbedrifter som distribuerer populære merkevarer og har utvalg som er lett å kopiere for større senter og netthandel.

FOR HANDELSVIRKSOMHETER med litt lokal tjenesteproduksjon og bedrifter som finner nisjer som krever høy fagkunnskap vil mulighetene åpne seg. Det blir mer og mer viktig å skape sitt eget konsept med kreative vare- og bransjekombinasjoner som ikke lar seg kopiere. Næringsdrivere må samarbeide om dette, slik at det blir flere som drar i samme retning og skaper opplevelser for dem som ferdes rundt i sentrum.

DA VIL også lokale bedrifter kunne ta i bruk markeds- og distribusjonsløsninger på nett uten å måtte konkurrere på pris med varer som alle har. Det må



UTKANTBUTIKKER: Elkjøp, Julia, XXL, Ikea og andre etablerer seg i stor stil i utkantene. Det fører til økende konkurranse og tøffe vilkår for butikkhandel i sentrum, skriver John Ivar Liverød.

de også gjøre for å skape god levertingservice og få kundene til å komme på besøk.

Hva så med byene våre? Blir det folketomme gater og sentrumsleiligheter for pensjonister? Eller vil byene utvikle ny virksomhet som skaper nye spennende aktiviteter?

DET ER særlig handel med velværeprodukter/-tjenester, design, interiør, matopplevelser og delikatesser som vil ha store muligheter. Bransjer som klær, sko, frisør og kosmetikk må i større grad slå seg sammen og skape konsepter som «bli ny» med høy grad av personlig service. Det blir viktigere enn noen gang å skape sin egen identitet som spesiell og kunnskapsrik. I tillegg til dette må bysentrum utvikles med gode fellesarealer som skaper aktivitet, underholdning og spennende opplevelser. Dette må myndighetene legge til rette for, slik at det urbane fellesskapet trekkes til seg spennende mennesker som ønsker å bidra med kultur, aktivitet og handel. Byenes sentrum må bli det naturlige møtestedet for folk.

DET POSITIVE er at med bedre teknologi øker mulighetene, og med nye produkter og tjenester skapes nye nisjer og virksomheter.

eller endret stillingsvern på sysselsettingsnivåer generelt.

MIDLERTIDIGE STILLINGER som springbrett inn i arbeidslivet: Midlertidige ansettelser kan fungere som et springbrett for noen arbeidstakere, samtidig kan det fungere som en felle for andre, dersom de blir værende på midlertidige ansettelser eller gående mellom arbeidsledighet og kortvarige til-

knytningsformer i lang tid. Videre, sier departementet: OECD viser til forskning som tyder på at dersom reglene for midlertidige ansettelser liberaliseres, samtidig som man opprettholder et strengt vern av faste ansettelser, er det en tendens til at arbeidsgivere søker å erstatte faste ansettelser med midlertidige.

OVERGANG FRA midlertidige

Når julenissen ikke er der

Innlegg

ELIAS LUNDE HUSEBY (14)

Julen er en positiv høytid, der barn over nesten hele verden går i adventstiden og gleder seg til den store dagen. Julen er en feiring der vi møtes med vår familie, våre venner, ser på filmer og koser oss.

TENK DEG at du er en elev i en klasse på barneskolen. Alle

vennene dine snakker om hvor morsomt og bra denne julen kommer til å bli, om alle gavene de kommer til å få. Og så sitter du der, litt usikker på om det blir noe jul i år, fordi i fjor så var det ikke noe. Det var mest krangling, smelling med dører, roping, gråting. Mange barn har det vanskelig hjemme, spesielt i juletiden.

BØR DET være slik? Alle barn har rett til å ha det bra hjemme. Og mange foreldre prøver, men tenk på dem som ikke har råd til å kjøpe svære LEGO byggesett, dukkehus osv. til barna sine.

ALLE BØR ha det bra i julen. Alle burde ha noen å snakke med.

MEN HAR alle det? Nei, dessverre.

GJØR EN forskjell – tenk på folk rundt deg.

Arbeidsgiver ser deg

Innspill

JAN OLAV BREKKE
Forbundsleder i Lederne

Såtid flere arbeidsgivere ønsker ulike typer undersøkelser og tilbakemeldinger på hvordan medarbeidere og ledere fungerer. Mange opplever at arbeidsgiver er mest ute etter å kontrollere sine ansatte framfor å få reelle innspill til forbedringer.

MÅL- OG resultatstyring, kundeundersøkelser, medarbeiderundersøkelser og i noen tilfeller ulike former for sikkerhetssystemer (adgangskontroll, kamera i lokalene osv.), har mange positive sider.

SAMTIDIG GIR det arbeidsgiver mange muligheter til kontroll. Kobler man legitime undersøkelser og sikkerhetstiltak med gjennomgang av e-post, sjekk av databruk mv. har arbeidsgiver mulighet til å vite omrent alt om den enkelte medarbeider.

SELV OM dette verken er lovlig eller vanlig, gir det skremmende muligheter.

GJENNOM NORSK Ledelsesbarometer har De Facto snakket med 2.500 medlemmer av fagorganisasjonen Lederne. Dette er ledere og betroede ansatte i offentlig og privat sektor. 61 prosent av dem sier at den øverste ledelse i deres virksomhet stiller stadig større krav til lojalitet, 1/3 del av de spurte sier at de ikke mener

at bedriften legger til rette for at ansatte skal kunne komme ved kritiske kommentarer til driften.

I EN slik situasjon sier det seg selv at det er svært krevende å være mellomleder. Det forventes av toppledelsen at du er lojal og at du også sørger for at de du ansatte er lojale.

HVA GJØR man da med kritiske spørsmål og innspill? Skal man ta det videre, komme i fare for å bli oppfattet som om du selv ikke er lojal nok og dermed kanskje få dårligere karakterer på lojalitet, eller skal du opptre på vegne av toppledelsen og legge presset nedover?

DETTE ER avveininger som mange mellomledere må ta hver eneste dag.

NORSK ARBEIDSLIV har tradisjonelt vært preget av godt samarbeid mellom ledelse og ansatte. Avstanden har vært kort og muligheten til å komme med konstruktive innspill har vært stor. Personalavdelingen har balansert mellom å sette ledelsens beslutninger ut i livet og ivaretaelsen av den enkelte ansatte.

NÅ SER vi at flere og flere bedrifter skifter ut personalavdelingen med en HR-avdeling. Disse amerikanskinspirerte HR-avdelingene ser det som sin oppgave å ivareta ledelsens interesser overfor de ansatte, mer enn å ivareta de ansattes interesser.

til faste ansettelser: Ifølge OECD er sannsynligheten for å få en fast heltidstilling klart større for personer som har hatt en midlertidig stilling sammenlignet med dem som har vært arbeidsløse. Samtidig har midlertidige ansatte høyere sannsynlighet for å bli arbeidsløse sammenlignet med fast ansatte.

OM MIDLERTIDIGE ansettelser

og kompetanseutvikling: Gjennomgang av forskning viser at et liberalt reguleringsregime for midlertidige stillinger og innleie av arbeidskraft kan bidra til å skape et segment hvor arbeidsgivere satser lite på kompetanseoppbygging. OECDs analyser tyder på at de satser mindre på midlertidige ansatte enn faste ansatte når det gjelder betalt kompetanseutvikling.



HANDLEKRAFT: Aps Kjetil Olsen fremmet forslag, men Kristin Flåtten (Høyre) og flertallskonstelasjonen viste handlekraft med vedtak.

FOTO: PAAL E. NYGAARD

Ungdomshus bør i drift snarest mulig



SB mener

JAN ABRAHAMSEN
Samfunnsredaktør

Sandefjord kan være stolt av et rikholdig aktivitetstilbud for folk i alle aldre, nær sagt med alle slags interesser. Vel å merke for dem som organiserer seg. Og dem er det mange av, heldigvis. Det vil imidlertid alltid være noen som faller utenfor de organiserte aktivitetene på fritida. Vi må ta vare på ungdommen. De er spesielt utsatt, skrev kollega Jan Roaldset på denne plass 15. november,

Den droye måneden fram til budsjettbehandling i bystyrets møte 18. desember ble det åpenbart bevegelse i saken og politikerne benyttet tiden godt. Dagen før bystyremøtet frontet Arbeiderpartiet et ønske om ungdomshus, og dagen derpå viste flertallskonstelasjonen Høyre, FrP, KrF og Pp handlekraft ved å legge fram tilleggsforslag. Hvilket bygger på et samarbeid med Friluft og lokaliserings til Verdensteateret og Naper-gården. Og, ikke minst, det er satt av økonomiske midler – både neste år og kommende år framover. I Aps forslag er det penger med først i 2017.

Ap synes flertallsforslaget setter vel raskt i gang, men jo før jo bedre. Behovet er åpenbart, og erfaringene som er høstet på området gjennom mange år og forsøk bør gi et ganske klart

bilde av hva som trengs. Ungdomshus har en problemfylt historie i Sandefjord. Spørsmålet har ved flere tidligere anledninger vært: Skal driften innstilles eller bør det tas nye grep i forsøket på å få virksomheten til å fungere?

Viktig er det nå at man ikke går for en løsning som kan medføre at deler av problemet skyves «under teppet», uten at man bidrar til noen løsning. Da er alternativet økt ressursbruk. Et argument i så måte er prisen – både rent menneskelig og samfunnsøkonomisk – for dem som havner på skraplanet. Nye kapitler er jevnlig skrevet i en totemfull historie for ungdomshus i Sandefjord. En historie som understreker at ungdomsarbeid kan være vanskelig. Forhåpentlig vil tiden vise at det er mulig å komme nærmere et «fastsvar».

LESERBREV

ARBEIDSMILJØLOVEN

Regjeringen forringer loven

RUNE SAMUELSEN
Ledet Søndre Vestfold fagforening

Regjeringen har lagt fram forslag til endringer i AML, der de gjør det lettere og ansette folk midlertidig. Dette gjør bl.a. for å få flere inn i arbeid. Dette er litt merkelig da departementet selv om forskning på midlertidige ansettelser: En har ikke kunnet finne en effekt på sysselsettingsnivå generelt ved økt adgang til midlertidig ansettelse

eller endret stillingsvern på sysselsettingsnivåer generelt. **MIDLERTIDIGE STILLINGER** som springbrett inn i arbeidslivet: Midlertidige ansettelser kan fungere som et springbrett for noen arbeidstakere, samtidig kan det fungere som en felle for andre, dersom de blir værende på midlertidige ansettelser eller gående mellom arbeidsledighet og kortvarige til-

eller endret stillingsvern på sysselsettingsnivåer generelt.

MIDLERTIDIGE STILLINGER som springbrett inn i arbeidslivet: Midlertidige ansettelser kan fungere som et springbrett for noen arbeidstakere, samtidig kan det fungere som en felle for andre, dersom de blir værende på midlertidige ansettelser eller gående mellom arbeidsledighet og kortvarige til-

knytningsformer i lang tid. Videre, sier departementet: OECD viser til forskning som tyder på at dersom reglene for midlertidige ansettelser liberaliseres, samtidig som man opprettholder et strengt vern av faste ansettelser, er det en tendens til at arbeidsgivere søker å erstatte faste ansettelser med midlertidige.

OVERGANG FRA midlertidige

lag bak oss for mange år siden. Langt de fleste arbeidstakerorganisasjoner har i sine høringsuttalelser gått imot regjeringens høringsutkast. Dette er det ikke tatt hensyn til. Regjeringen ønsker å svekke ansattes rettigheter i arbeidslivet og forsterke arbeidsgivers. Vi kan ikke se at det blir flere jobber i Norge med disse endringene. Det er i dag ikke vanskelig å si opp ansatte om det ikke lenger

er behov for dem, det kreves bare en saklig grunn og litt framstidsviser. Vi frykter mer av arbeidsgiver ser an vær og vind og sender folk hjem på kort varsel og samtidig ber dem stå klar på kort varsel om noe skulle dukke opp. Vi støtter LOs politiske streik i slutten av januar og oppfordrer både organiserte og uorganiserte delta i denne markeringen.