

ST RAPPORT

NR 6 2011
12 DECEMBER



Innehåll:

1 God Jul!

Från oss alla till er alla fantastiska förtroendevalda - en riktigt god jul. Fackförbundet ST har redan fått den finaste julklappen tack vare er. Tack för lysande medlemstillströmning!

2 Kongress 2012

ST har kongress den 29-31 maj 2012. Kongressen kommer att hållas i Annexet, Stockholm Globe Arena

3 Avtal 2012

Uppföljning av särskilda åtgärder

4 Möt STs rekryteringsstjärnor

STs medlemstillströmning de senaste månaderna slår alla rekord och här får du träffa några av de som ligger bakom.

5 Är det magi eller strategi?

STs rekryteringscoach Andreas Beckert berättar om vad receptet för lyckad rekrytering innehåller.

6 Håll koll på dina försäkringar

Försäkringsskolan i fyra delar fortsätter och här djupdyker vi i del två ner i olika försäkringstermer och begrep.

7 Sugan på utbildning?

Ta chansen att växa i ditt uppdrag genom att gå någon av våra utbildningar

8 Förhandlingschefen har ordet

Åsa Erba Stenhammar om AVTAL 2012 och den pågående insamlingsfasen

Antal nya ST medlemmar i oktober:

664

Antal nya ST medlemmar i november:

554

Kongress 2012

Inför kongressen den 29-31 maj 2012 har valberedningen tagit stora steg i sitt viktiga arbete.

ST Rapport har bitt valberedningens ordförande Ann-Britt Nilsson, från ST inom Försäkringskassan, att svara på några frågor om hur valberedningsarbetet inför kongressen ser ut.



Ann-Britt Nilsson, valberedningens ordförande

Ann-Britt Nilsson som är valberedningens ordförande arbetar på fackexpedition i Umeå och är fackligt förtroendevald på heltid, dels i Västerbottens län och även i Försäkringskassans landsomfattande avdelning.

Vad innebär det att vara ordförande för valberedningen och vad ingår i det uppdraget?

Jag är sammankallande i valberedningen och det innebär att leda valberedningens arbete

Tillsammans planerar valberedningen sitt arbete så att man ska komma med ett heltäckande förslag till kongressen. Förslaget kommer att tillkännas 8 maj 2012.

Hur ser valberedningsarbetet ut just nu och när ska ni presentera era förslag?

Vi har planerat att träffas ett antal gånger under våren för att vara helt klara till 8 maj.

Hur ser du på ditt uppdrag och vad eller vilka är de största utmaningarna?

Jag är en av de nio ledamöter i valberedningen och skall leda mötena i valberedningen.

Utmaningen ligger hos avdelningarna att faktiskt nominera en hel förbundsstyrelse med 12 namn - annars blir det knepigt med vårt arbete.

Kan enskilda medlemmar nominera?

Nej, det är bara avdelningarna som kan nominera.

Se till att följa de spännande kongressförberedelserna:

www.st.org/aktuellt/sts-kongress-2012/

VP och budget 2012

-Mer stöd till fackligt arbete

”ST ska vara ett stöd för individuell utveckling och vara arbetsplatsfacket för alla på de arbetsplatser ST har medlemmar. Målet är att stärka ställningen på arbetsplatsen genom ökad representativitet och organisationsgrad.”

Verksamhetsplanen 2012 utgår från vår övertygelse om att *”Det goda arbetet”* kan bli verklighet. Vi ställer krav på ett ökat inflytande för anställda, jämlikhet och rättvisa. STs medlemmar ska i sitt arbetsliv känna sig trygga, respekterade och kunna utvecklas. Trygghet och respekt för de anställda är en förutsättning för ett bra arbetsliv. Men för att uppnå det goda arbetslivet måste vi ha en idé om hur verksamheterna behöver utvecklas och vilka krav det i sin tur ställer på vårt fackliga arbete.

För avdelningar/sektioner/klubbar är tre uppdrag högprioriterade och de ska genomföras:

1. Att genomföra servicemålen.
2. Att bibehålla eller helst öka organisationsgraden.
3. Att genomföra/slutföra Avtal 2010 på lokal och lokal/lokal nivå samt att delta i förberedelsearbetet inför och genomförandet av 2012 års avtal.

Den nya Mål och utvecklingsplanen som antogs av ordförandekonferensen i november 2011 anger färdriktningen för förbundets långsiktiga utvecklingsarbete fram till och med 2018. Extrakongressen i anslutning till förbundsstämman i maj 2011 lade fast de stadgemässiga förutsättningarna. Båda dessa

beslut bildar utgångspunkt för den genomförandeplan som ska tas fram under 2012.

2012 kommer att kännetecknas av arbetet inför, under och efter avtalsrörelsen. Från slutet av 2011 till slutet av 2012 löper 560 avtal som berör 2,8 miljoner anställda ut. Avtalsrörelsen är således utspridd i tiden, vilket kan komplicera de processer som ska föras. I slutet av maj 2012 genomför vi vår 11:e ordinarie kongress, vilket givetvis också kommer att präglade året på alla nivåer i förbundet, såväl förtroendevalda som anställda.

Verksamhetsplanen ska bidra till att verksamhet inom förbundet prövas utifrån och inriktas på att stödja det fackliga arbetet på arbetsplatsen – och att detta arbete tydligt ska utgå från medlemmarnas behov.

På gång - AVTAL 2012

- Den lokala uppföljningen av särskilda åtgärder har börjat

AVTAL 2012

I det senaste RALS-avtalet finns en ny paragraf, 8.4, om särskilda åtgärder vid oförändrad eller ringa löneutveckling.

Eftersom det är nytt är det särskilt viktigt hur vi tillämpar den delen av avtalet och att vi följer upp hur det efterlevs och hanteras.

Det är viktigt att säkerställa att medlemmarna får det stöd de har rätt till, men det är också viktigt som en del i den uppföljning som centrala parter genomför.

Nedan får du råd och tips i arbetet med det viktiga uppdraget som vi sammanställt som en checklista.

Om särskilda åtgärder och lokal uppföljning:

- Om ni begär det - är arbetsgivaren skyldig att redovisa vilka medlemmar som omfattas av särskilda åtgärder. Ni måste alltså vara aktiva här...
- Ni kan bli överens med arbetsgivaren om när den här redovisningen ska ske.
- Om ni inte blir överens, har ni rätt att få en redovisning senast tre månader efter avslutad lönerrevision.

Åberopar arbetsgivaren särskilda skäl för att lämna redovisningen senare - vilket är möjligt - eller om arbetsgivaren vägrar att lämna en redovisning, så kontakta ert regionkontor eller förhandlingsenheten.

- Observera att redovisningen avser vilka medlemmar som är föremål för särskilda åtgärder. För att ta del av själva handlingsplanen, om den är dokumenterad, så måste ni kontakta respektive medlem.
- När vi har kontakt med berörd medlem så bör ni stämma av om medlemmen är nöjd eller inte och tillsammans göra en bedömning om insatserna verkar ändamålsenliga. Stäm av att de ligger i linje med den gemensamma planeringen som chef och medarbetare har gjort.
- Ni har möjlighet att begära överläggning med arbetsgivaren.
- Gör gärna en partsgemensam utvärdering av arbetet med särskilda åtgärder - vad har fungerat och vad skulle behöva förbättras till nästa lönerrevision. Stöd och ledning hittar ni i RALS 2010-2012 - Bilaga

Inför kommande lönerrevision:

- Ta tillvara erfarenheter från föregående lönerrevision
- Diskutera gärna vad de särskilda åtgärderna bör innehålla
- Försök bli överens med arbetsgivaren om vad som är en "ringa löneökning"
- Behöver arbetet med särskilda åtgärder struktureras på något sätt, t.ex använda någon mall ?
- Behöver ni ta fram en partsgemensam information till medarbetare och chefer?
- Var särskilt uppmärksamma på att skälen till att någon fått ingen eller en ringa löneökning motiveras utifrån sakliga grunder som ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt medlemmens skicklighet och resultat i förhållande till målen för verksamheten. För detta finns det stöd i RALSen.
- Var också särskild uppmärksam på hur arbetsgivaren tillämpar begreppet som kallas ett väl hävdad löneläge.
- Med "väl hävdad löneläge" menas att lönen ligger väl över det lönespann som gäller för de aktuella arbetsuppgifterna som medlemmen har.
- **Kontakta ert regionkontor eller förhandlingsenheten om arbetsgivaren hävdar något annat.**
- Se till att medlemmar som har lönesättande samtal får information om när det kan bli aktuellt med ingen eller ringa löneutveckling och vad som avses med "väl hävdad löneläge". Informera också om att de måste bli oense i det lönesättande samtalet för att reglerna om särskilda åtgärder ska gälla och för att en åtgärdsplan ska upprättas.

RALS 2010-2012 med förbundsstyrelsens råd:
<http://www.st.org/efteravtal2010>

AVTAL 2012 Underlag för medlemsdialog:
<http://www.st.org/medlemsdialog>

Men framför allt - hör av dig till oss på Fackförbundet STs förhandlingsenhet.

Vi stöttar vi dig!

**Tillsammans
fixar vi
schysta
jobbvillkor!**

Vi gör facket större!

- Möt rekryteringsstjärnorna som tycker det är roligt att möta nyanställda och att locka medlemmar till facket

I september var antalet nya medlemmar 565, i oktober 641 och i november 554. Det är rekord-siffror som är de allra bästa på mycket länge och som vi har all anledning att vara stolta över.

Vi vill i det här numret av ST Rapport lyfta fram några av de rekryteringsstjärnor som ligger bakom Fackförbundet STs medlemstillströmning.



Damon Nikyar arbetar som gränskontrollant på Gränsenheten vid Skavsta flygplats sedan 2003.

Vilka är dina drivkrafter?

Att kunna bevaka medlemmar-nas intressen, att belysa fackets roll för medlemmarna/arbetskollegorna och cheferna.

Bästa drivkraften är dock att arbeta mot orättvisor på arbetsplatsen!

Vilka är dina tre hetaste rekryteringstips?

1. Ställ frågan!!! Vill du gå med i Fackförbundet ST?

2. Lyssna!

3. Och engagera kollegorna på din arbetsplats.

Kicki Riisager, 52 år, arbetar som chaufför på Posten Logistik Göteborg Lastbil sedan 1981.

Vilka är dina drivkrafter?

Det som driver mig i mitt fackliga uppdrag är: Orättvisor, mobbning och säkerhet, samt att det ska komma fler tjejer till oss speciellt på Posten Logistik Göteborg Lastbil där vi är så få.

Vilka är dina tre hetaste rekryteringstips?

1. Bjud på något gott!

2. Priset- du får mycket för pengarna som medlem i Fackförbundet ST och "Testa-oss"-priset är verkligen något att lyfta fram.

3. Ideologin: det arbetsplats-nära facket och att alla på arbetsplatsen är välkomna är en styrka. Glöm inte inkomst-försäkringen!

Viktor Risling, 27 år, kund-servicevärd på MTR Stockholm sedan november 2009.

Vilka är dina drivkrafter?

Jag har sedan jag började arbeta varit intresserad av det fackliga arbetet och att få oss anställda att dra åt samma håll, detta gör det enkelt att drivas framåt i ett rekryteringsarbete för att få fler att bli fackligt engagerade.

Vilka är dina tre hetaste rekryteringstips?

1. Det viktigaste är att inte stå och sälja nånting eller förklara för mycket, man skall vara sig själv och förklara med sina egna uttryck varför man själv tycker facket är bra. De flesta förstår att facket är en viktig del av arbetsplatsen och ställer sedan frågor om det som är viktigt för just dem.

2. I ett möte med nyanställda är det viktigt att möta dem med glädje. Det är nya kolleger man står där och pratar med. Går det att arrangera så den lokala ordförande kan titta in och säga "hej", visar det för de nyanställda hur viktiga man faktiskt tycker att de är.

3. När man möter ickeanslutna ute i verksamheten som står och klagar på nått på arbetsplatsen bör man fråga dem om de inte istället vill vara med och göra något åt problemet.



Stina Hallberg, 36 år, skat-tehandläggare anställd sedan 2000 på Skatteverket i Stockholm.

Vilka är dina drivkrafter?

Den tydligaste och mest grundläggande drivkraften är den att jag får jobba i enlighet med mina värderingar.

Jag vill att vi alla ska få samma chanser i yrkeslivet oavsett olika förutsättningar.

Vi spenderar väldigt stor del av våra liv på arbetet och det är viktigt att vi kan kombinera privatliv och arbetsliv.

Arbetsplatsen måste vara en plats där vi trivs och utvecklas. Med tanke på det är det kanske inte konstigt att jag är stolt över att få jobba för STs medlemmar.

Det är enormt roligt och spännande och handlar om att möta och engagera människor.

Vilka är dina tre hetaste rekryteringstips?

1. Träna! För varje gång du ger dig in i ett möte med en annan människa blir det bara enklare

och roligare. Jag försöker vara mig själv och jag går in i ett samtal där den jag möter ger förutsättningarna. Jag försöker lyssna mig till vem den jag möter är och anpassar samtalet därefter.

När intresset är väckt kan man berätta mycket mer. Och glöm inte fråga om de vill bli medlemmar i ST!

2. Släpp alla krav på dig själv du ska inte kunna allt. Är det nåt som du inte kan svara på - återkom. Det ger ofta mer om du tar dig tid att "ta reda på" och sen återkommer, än om du kan allt på en gång. ST-direkt är ett fantastiskt verktyg!

3. Helhetstänk - se till att synas på flera ställen regelbundet. Det behöver inte vara stora events utan även små saker. Bjud in till medlemmöten, seminarier osv lokalt och marknadsför även det som ST genomför centralt. Då är det lätt för kollegorna att hitta något som passar dem då vi tillsammans får en fin bredd på det vi erbjuder.

Lovisa Ljunggren, 36 år, serviceassistent anställd Regeringskansliet sedan 2006.

Vilka är dina drivkrafter?

Jag sympatiserar med och tror på idén att organisera sig för att gemensamt driva frågor. Engagemang känns bättre är passivitet.

Vilka är dina tre hetaste rekryteringstips?

1. Sprida konkret information om vad facket gör.

2. Berätta för andra varför jag har valt att vara med i ST.

3. Inte baktala konkurrerande fackliga organisationer. Inse det gemensamma värdet och i att många är fackligt organiserade.

Magi eller strategi?

- Om den positiva medlemsutvecklingen och våra rekryteringsframgångar

Något har hänt...

Från augusti till november rekryterades hela 2 200 nya medlemmar till Fackförbundet ST. Den bedriften saknar motstycke under 2000-talet!

Den positiva medlemsutvecklingen den senaste tiden är ingen slump: flertalet av våra nya medlemmar anger att bra bemötande från lokala facket var huvudanledningen till att de valde ST.

De viktigaste rollerna i denna framgångssaga spelas av alla förtroendevalda som ser rekrytering och mötet med blivande medlemmar som något av det roligaste som finns.

För att kunna berätta mer om den senaste tidens medlemstillströmning stämde vi träff med Fackförbundet STs rekryteringscoach Andreas Beckert, som är anställd på förbundets kommunikationsenhet i Stockholm.

Om någon har koll på hemligheterna bakom rekryteringsframgångarna och strategierna bakom de positiva resultaten, så är det han.

ST har lysande medlemstillströmning just nu. Är det magi eller ligger det strategi bakom antalet nya medlemmar?

Att många idag vill bli medlemmar i ST är resultatet av ett hårt jobb från våra förtroendevalda och arbetsplatsombud. Det är isåfall dessa som är magiska.

Vi vet av våra enkäter att de flesta av våra nya medlemmar väljer ST för att de fick bra information om oss när de var nya arbetsplatsen och att vi bedriver ett bra fackligt arbete lokalt.

Jag är övertygad om att hela organisationen, från lokala ombud till förbundsstyrelse, gjort en ordentlig resa de senaste åren när det gäller vikten av att synliggöra vårt arbete och



Andreas Beckert, rekryteringscoach på Fackförbundet ST Fotograf: David Falk

varför man ska vara medlemmar i vår förening.

Vad är grunden för lyckad rekrytering - egentligen?

Ställ frågan om medlemskap. Det är överordnat allt annat.

Hälsa de nyanställda välkomna och koppla det lokala fackliga arbetet till det du tror fångar intresset.

Vet alla om att förmånerna är framförhandlade av facket?

Lägg inte all energi på de negativa utan ta fasta på de som är nyfikna.

Mitt tips till lokala fack är att synliggöra de lokala frågorna och värdet av ett medlemskap.

Ha ett rekryteringsfilter på all facklig verksamhet och sätt upp tydliga rekryteringsmål som går att fördela till samtliga i den fackligastyrelsen även om det

finns en rekryteringsansvarig.

Fackförbundet STs många förtroendevalda är de som möter de nyanställda på arbetsplatserna, men kan alla bli rekryterade till ett fackligt medlemskap?

Självklart kan alla som har en arbetsgivare inom statliga myndigheter, verk och bolag bli medlemmar hos oss, annars vore vi inte arbetsplatsfacket.

Däremot bör vi använda olika metoder beroende på vilka vi möter. Exempelvis kan facket som trygghetslösning vara avgörande för någon medan det sänder fel signaler till en annan.

Finns det resurser tillgängliga om man vill få resurser för rekrytering på sin arbetsplats?

Massor!

Det finns en många bra tips på www.st.org under "Ditt

uppdrag", men annars är alla jättevälkomna att kontakta mig för att få stöd genom Nyanställdaprojektet, som i princip är en utsträckt hand till det lokala facket som vill ha stöd när det gäller synlighet och rekrytering.

Hur ser framtiden ut för Fackförbundet ST...

En nyckel till att klara framtidens utmaningar är att även i framtiden ha engagerade förtroendevalda.

Vi är det lokala arbetsplatsfacket och vår styrka är att vi är starkast lokalt.

Jag hoppas och tror att vi kan locka många av våra nya unga medlemmar till det fackliga uppdraget.

Bättre koll på dina försäkringar

- ST Rapports försäkringsskola del 2

Vet du vilka försäkringar som kan vara bra för dig att ha?

Egentligen behöver det inte vara så svårt. Det gäller bara att skapa sig en överblick för att kunna ta ett helhetsgrepp och bli mer aktiv gällande de försäkringslösningar man omfattas av.

För att få hjälp att hitta i den snåriga försäkringsdjungeln fortsätter vi försäkringsskolan med Anna Lindfors, rådgivare på ST Direkt, som vägvisare.

ST Rapports försäkringsskola del 2 fokuserar på vanligt förekommande uttryck, termer och begrepp som man ofta stöter på i försäkringssammanhang.



Anna Lindfors, rådgivare, ST Direkt

1. Vilka försäkringar kan jag teckna som medlem i ST?

ST har slutit avtal med olika försäkringsbolag för att kunna erbjuda dig som medlem bra försäkringar till låga premier.

ST erbjuder följande försäkringar: livförsäkring, sjukförsäkring för vuxen och barn, familjeskydd, olycksfall för vuxen och barn, sakförsäkringar, seniorförsäkring samt inkomstförsäkring. För att du som förtroendevald ska kunna ha bra stöd har vi samlat information om försäkringar på vår webbplats: <https://www.st.org/medlemskap/medlemsformaner/forsakringar/>.

Ställer en medlem frågor till dig om detaljer i villkoren, eller vilka försäkringar som är

bäst för honom eller henne så uppmuntra dem att kontakta försäkringsbolagen. Deras försäkringsrådgivare kan svara på de frågor som medlemmen har, och de kan ställa rätt följdfrågor så att personen får det försäkringsskydd de behöver för att uppnå den trygghet de vill ha!

2. Vad skiljer en livförsäkring från en grupplivförsäkring?

Skillnaden är framförallt att en livförsäkring är ett avtal om försäkring som du som privatperson tecknar direkt med försäkringsbolaget. Det gör att du kan förhandla om villkoren – de villkor som gäller enbart för dig – och därmed själv förhandla om premien.

En grupplivförsäkring är ett avtal om försäkring som en organisation tecknar för en hel grupp, som exempelvis den grupplivförsäkring som ST har tecknat för sina medlemmar. Det innebär att vi redan har förhandlat fram villkor och premienivå, och det enda du som medlem behöver ta ställning till är om du vill ha försäkringen eller inte.

3. Vad händer om jag har flera försäkringar, som exempelvis två livförsäkringar eller två inkomstförsäkringar?

Vissa ersättningar kan du få ut från flera olika försäkringar, och vissa ersättningar kan du bara få ut från en enda försäkring.

Ideella ersättningar, exempelvis ersättning från livförsäkringar eller medicinsk och ekonomisk invaliditet kan betalas ut från flera försäkringar.

Kostnadsersättningar, exempelvis ersättning för patientavgifter eller ersättning från

inkomstförsäkring vid arbetslöshet kan endast betalas ut från en enda försäkring – även om du har flera försäkringar.

4. Vad betyder det egentligen att ha en förmånstagare?

Förmånstagare är den eller de personer som får ersättning från din livförsäkring om du skulle avlida. Om du inte gjort någon anmälan om förmånstagare till Förenade Liv så tillfaller försäkringspengarna i första hand din make eller maka, registrerad partner eller sambo, och i andra hand dina arvingar. Denna ordning kan du såklart ändra på genom att anmäla dina önskemål till Förenade Liv. Du kan exempelvis välja att dina barn istället ska vara förmånstagare till dig i första hand, att make eller maka och barn ska dela lika på försäkringspengarna, eller så kan du namnge en viss person som förmånstagare till försäkringen.

Förenade Liv har en särskild blankett för anmälan som heter "Ändrat förmånstagarförordnande för frivillig gruppförsäkring", och som du hittar på deras webbplats www.forenaadeliv.se/st. Om du uppgivit en namngiven person som förmånstagare till din försäkring, tänk på att ändra detta till försäkringsbolaget om dina personliga förhållanden ändras.

5. Hur kommer det sig att vi har ett så pass omfattande försäkringssystem - räcker inte våra socialförsäkringar och den vanliga pensionen?

Socialförsäkringssystemet är tänkt att ge alla ett grundläggande skydd, och socialförsäkringarna finansieras av skatter. Socialförsäkringssystemet täcker inkomster och kostnader upp till en viss nivå. Du som

privatperson kan däremot ha en situation som gör att du vill ha en högre grad av ekonomisk trygghet.

Vi på ST (och även andra fackförbund) tycker att det allmänna systemet ibland inte räcker till, och därför har vi förhandlat fram kompletterande skydd i kollektivavtalen som innebär extra ersättning från din arbetsgivare.

Ovanpå det allmänna socialförsäkringsskyddet och det kollektivavtalade skyddet kan du skaffa dig ytterligare försäkringsskydd genom att teckna medlemsförsäkringarna som medlem hos oss på ST.

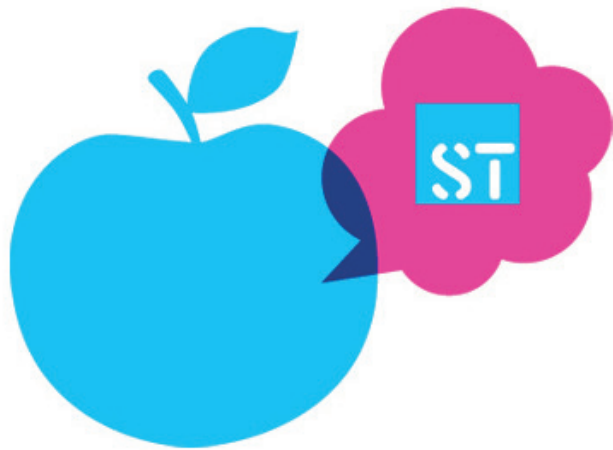
När vi förhandlar med försäkringsbolagen får vi en lägre premie än om du skulle tecknat samma försäkring som privatperson. Vi vill också att alla ska ha möjlighet att teckna en försäkring, så därför blir alla nya medlemmar automatiskt anslutna till liv- och olycksfallsförsäkringen samt sjukförsäkring om du är under 55 år. När alla ansluts kollektivt till en försäkring behövs nämligen inga hälsodeklarationer. Och på så sätt kan medlemmar som annars skulle ha svårt att teckna försäkringar pga. exempelvis sjukdomar eller vissa diagnoser, också.

Till dig som vill veta mer, hjälpa medlemmar med att besvara försäkringsfrågor eller om behöver stöd och hjälp i fackliga frågor, så kan du alltid vända dig till Fackförbundet STs proffsiga rådgivare på ST Direkt. De svarar, som vanligt, på dina frågor och ger goda råd på telefon och e-post mån-fre kl.08.00-20.00.

020-578 578
stdirekt@st.org

Sugen på utbildning?

- ta chansen att utvecklas i uppdraget



Nu är det dags att fundera på vilka utbildningar du som förtroendevald behöver för ditt uppdrag.

Vi är nu klara med nästa års utbildningsutbud för förtroendevalda.

Är du ny i ditt fackliga uppdrag?

Då ska du spana in vår grundutbildning för förtroendevalda. Det hjälper dig att snabbt komma in i rollen som förtroendevald.

Grundutbildningen har vi delat upp i tre pedagogiska steg. Vi hoppas att alla som är nya i sina förtroendeuppdrag genomgår vår grundutbildning under det första året man är nyvald. Det är det inte alla som hinner, så givetvis är man välkommen när man har möjlighet.

Utbildningssteg 1 kan man gå som e-utbildning på nätet eller

så väljer man att komma till oss och gå kursen på plats och i steg 2 och 3 erbjuder vi kurs på plats.

Utbildningsnyheter 2012

Vi erbjuder fördjupade arbetsmiljöutbildningar för dig som är huvudskyddsombud, skyddsombud och förtroendevald med arbetsmiljöansvar.

Vi erbjuder två nya nationella utbildningar i Stockholm, en för dig som ordförande och en mentorsutbildning för dig som vill bli mentor. Vi kan också hjälpa dig med att starta ett mentorsprogram inom din avdelning.

För kassörer erbjuder vi en nationell utbildning i Stockholm som dessutom lanseras som e-utbildning (lanseras våren 2012).

Medlemsrekryteringsutbildningen kan du gå närsom helst från och med i vår genom vår e-utbildningsportal (lanseras 2012).

Alla våra utbildningar hålls med stöd av förtroendemanlagen i stor utsträckning som möjligt, vilket framgår av informationen för varje utbildning.

Enligt vår utbildningsstrategi när det gäller ekonomi så står förbundet för kostnaderna när vi kallar till utbildning. När din avdelning kallar till utbildning av förtroendevalda svarar förbundet för ombudsmannamedverkan och ombudsmannens resekostnader som. En nyhet är att avvikelser från denna princip kan ske när till exempel flera avdelningar (inkl. sektioner och klubbar) efterfrågar en utbildning för att möta avdelningarnas efterfrågan. Förbundet står då för kurskostnad (lokaler, måltider och utbildningsmaterial) samt utbildare och avdelningarna står för deltagarnas kostnader.

Ta chansen att utvecklas i ditt fackliga uppdrag genom utbildning.

Hör av dig till Jeanette De Stefano, som är kontaktpersonen för utbildningsfrågor, om du vill veta mer om utbildningar eller förbundets utbildningsstrategi. E-post: jeanette.de.stefano@t.org

Håll koll på STs utbildningar på www.st.org under fliken utbildning och evenemang.

Välkommen till någon av våra utbildningar!

Medlemsavgiften i ST 2011

Månadslön före skatt | Förbundsavgift

-8 999 kr	104 kr
9 000-9 999 kr	112 kr
10 000-10 999 kr	120 kr
11 000-11 999 kr	128 kr
12 000-12 999 kr	136 kr
13 000-13 999 kr	144 kr
14 000-14 999 kr	152 kr
15 000-15 999 kr	160 kr
16 000-16 999 kr	168 kr
17 000-17 999 kr	176 kr
18 000-18 999 kr	184 kr
19 000 kr -19 999	192 kr
20 000-	200 kr

Utöver förbundsavgiften tar de flesta avdelningar ut en avdelningsavgift. Även några sektioner tar ut en avgift.

Nya medlemmar betalar 50 kr/månad under de sex första månaderna.

Medlemmar som går över från medlemskap i Tria betalar 100 kronor hela första året.

Doktorander betalar 80 kr/mån. Pensionärer betalar 250 kr/år.

Mer information finns under meny "Faktablad" på sidorna för förtroendevalda på www.st.org.



Har du gjort karriärtestet?

Vill du veta mer om vilka drivkrafter och personliga egenskaper du har? Karriärtestet kan ge dig lite hjälp på vägen. Resultaten du får ger dig en fingervisning om vad som är viktigt för att du ska trivas på jobbet. Testa!

www.st.org/karriar/



Rekryteringskampanjen

Vi säger grattis till Barry Broman från SMHI och Erika Hermansson från Migrationsverket, vinnare av varsin iPad. Passa på och tävla du med fram till 9 januari: www.st.org/medlemskap/rekryteringskampanj/

ST RAPPORT

POSTTIDNING B-POST

Utges av Fackförbundet ST

Returadress: ST Rapport, Box 5308, 102 47 Stockholm

ISSN 0284-2791

AVTAL 2012 - insamlingen har börjat!

- Förhandlingschefen har ordet.



Åsa Erba Stenhammar, som är Fackförbundet STs förhandlingschef, berättar om vad som händer inom Avtal 2012.

Industrin blev först ut att skriva på en överenskommelse i den stora avtalsrörelsen. 3 procent ska lönerna stiga och avtalet gäller i 14 månader. Industrins avtal brukar påverka

löneutfallet även inom andra sektorer. Hur ser du på det?

- I och med att det ekonomiska läget är osäkert så är det naturligt att varken fack eller arbetsgivare vill teckna in någon längre period.

Jag tycker också att siffran är balanserad, svensk ekonomi återhämtade sig snabbt efter finanskrisen 2009 och det skall

fackets medlemmar få del av. Att löneökningen som den internationellt konkurrensutsatta sektorn förhandlar fram även påverkar de övriga sektorerna är en ordning som funnits med länge. Bakgrunden är att lönerna skall öka i nivå med vad samhällsekonomin som helhet tål. Blir löneökningarna för stora riskerar vi inflation och arbetslöshet. Denna balansgång har varit framgångsrik när den internationellt konkurrensutsatta sektorn sätter det vi brukar kalla för "märket".

Vilken är den största utmaningen under en avtalsrörelse?

- Det är att komma överens och då inte bara med vår motpart, Arbetsgivarverket, utan både inom ST och med våra övriga medparter i OFR/S, P, O.

Hur ser du på insamlingsfasen?

- Insamlingsfasen är medlemmarnas tillfälle att göra sin röst hörd så att förbundet driver rätt frågor i förhandlingarna. Under insamlingsfasen är förbundet, via avdelningar, sektioner, rådslag och medlemssenkäter ute och lyssnar efter de, just nu, aktuella frågor som är aktuella på arbetsplatserna.

Insamlingsfasen ger oss svar på om det är om lön, om arbetstid, om arbetsmiljö eller om inflytandefrågor som vi

ska ställa yrkanden kring i avtalsförhandlingarna.

Insamlingsfasen ska till stora delar genomföras av avdelningarna och syftet är att fånga upp de frågor som medlemmarna vill driva i avtalsrörelsen, både lokalt och centralt. Det är i dialog med medlemmar och potentiella medlemmar som våra utmaningar, STs politiska frågor och bibehållen organisationsgrad levandegörs.

Resultatet av insamlingsprocessen resulterar senare i de yrkanden som vi arbetar med senare i avtalsrörelsen.

Vad kommer du som förhandlingschef att fokusera på under Avtal 2012?

- Mitt stora fokus kommer att ligga på att arbeta med förankring, att det är rätt frågor som vi driver, att vi gör rätt prioriteringar och framföra allt att resultatet ligger i linje med våra förväntningar.

Vilka är dina bästa avtalsförhandlartips till STs förtroendevalda?

- Var klar över vad det är ni vill åstadkomma, gör en prioriteringslista, fundera över vad ni tror att er motpart vill ha och om det finns något som ni skulle kunna byta med varandra.

ST Rapport

Besöksadress: Sturegatan 15, 3 tr. Postadress: Box 5308, 102 47 Stockholm

Ansvarig utgivare: Gunnar Johanson Redaktör: Josefin Morge

Telefon: 0771-555 444 E-post: josefin.morge@st.org

Adressändring görs alltid via den lokala ST-avdelningen/sektionen/klubben, som sänder den till STs kansli (respektive regional enhet) där ändringen förs in i registret över förtroendevalda.