

Ja,
mä vi
leva!

Min sida

Ny tjänst
för dig som
är medlem

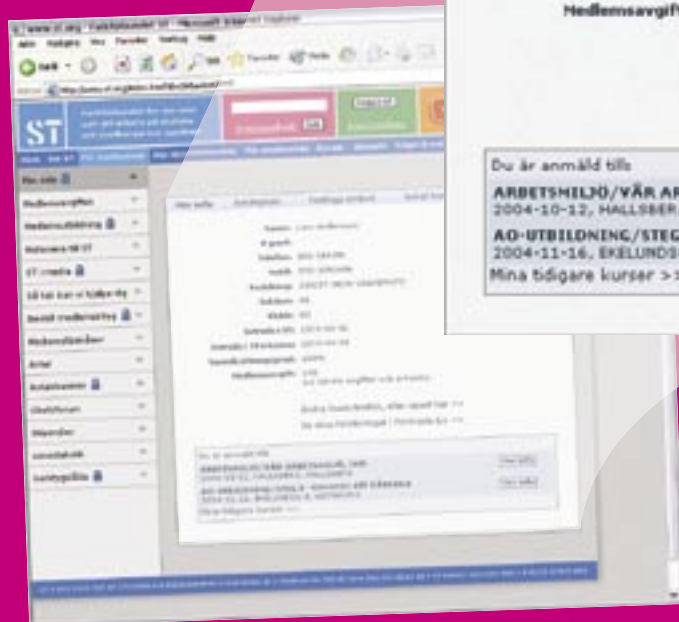
Här hittar du uppgifter
om ditt medlemskap
och dina försäkringar

Här hittar du
uppgifter om arbets-
platsen och om lön

Här hittar du
uppgifter om dina
fackliga ombud

Uppgifter
om närmaste
ST-kontor

Uppgifter om
aktuella kurser



Min info Arbetsplats Fackliga ombud Lokal kontakt Lokala kurser

Namn: Lars Andersson
E-post:
Telefon: 036-144254
Mobil: 070-3053496
Avdelning: 230(ST INOM VÅGVERKET)
Sektion: 46
Klubb: 00
Inträde i ST: 1974-04-01
Inträde i ST:s kassa: 1974-04-01
Sysselsättningsgrad: 100%
Medlemsavgift: 195
exl lokala avgifter och e-kassa.

[Ändra lösen,telefon, eller epost här >>](#)
[Se dina försäkringar i Förenade Liv >>](#)

Du är anmäld till

ARBETSHILJÖ/VÅR ARBETSHILJÖ, SKO
2004-10-12, HALLSBERG, HALLSBERG [Mer info](#)

AO-UTBILDNING/STEG 3 - KONSTEN ATT PÅVERKA
2004-11-16, EKELUNDSG 8, GÖTEBORG [Mer info](#)

[Mina tidigare kurser >>](#)

För att komma till Min sida måste du registrera dig på STs webbplats www.st.org. Det gör du genom att klicka på Registrera dig i det gröna fältet i mitten högst upp på webbplatsens startsida. Sedan är det bara att följa instruktionerna. Nästa gång du vill nå dina uppgifter kan du enkelt logga in med e-postadress och lösenord.



Innehåll

- 2** »Är man engagerad vill man ofta rätta till saker som är fel.«
– Stor intervju med Annette Carnhede
- 5** Därför väljer jag ST
– STs värderingar och grundtankar
- 6** Tre förbund tror på Tria
– Det nya studerandesamarbetet
- 8** Medlemmarna visar vägen
– Resultat från senaste medlemsundersökningen
- 11** Nästan hundra i landet
– Så är ST uppbyggt
- 13** Fackförbundet för oss som valt att arbeta på statens och medborgarnas uppdrag
– Särskilda krav på statliga verksamheter
- 14** 100 år
– STs och samhällets utveckling
- 16** Yngre får svårt att ta över
– Dags att lämna över till en ny generation
- 18** Jobbet jätteviktigt
– Undersökning om jobbets betydelse
- 20** STs internationella program
– Projekt i olika världsdelar
- 22** Vinnaren av STs arbetslivspris 2004
– Intervju med Majgull Axelsson
- 26** Skryt om ST – vi tål konkurrens
– Lyckad satsning på arbetsmiljöfrågor

Utgivare: Fackförbundet ST, Box 5308, 102 47 Stockholm
Telefon: 08-790 51 00. E-post: st@st.org. Webbplats: www.st.org
Layout och illustrationer: Lukas Möllersten
Tryck: Mediätt AB
Papper: Amber Graphic 120 g
Upplaga: 20 000 ex
För ej signerat material svarar STs informationsenhet.

ST 100 år

De senaste tio årens utveckling inom statliga verksamheter har lika tydligt som för 100 år sedan visat att facket behövs. Nedskärningar och omstruktureringar, bolagiseringar och privatiseringar talar för nödvändigheten av en stark organisation som värnar de anställdas rättigheter, och motverkar de smygande försämringar i villkor och trygghet som arbetsgivaren försöker driva igenom – nu senast i avtalsrörelsen 2004.

Återigen aviseras stora besparingar och omstruktureringar av de statliga verksamheterna. Organisationsförändringar i myndigheter och bolag är vardagsmat för de anställda. Utlokaliseringar, decentraliseringar, effektiviseringar ... motiven är många, men slutligen är det de anställda, människor av kött och blod som berörs och drabbas av besluten. En uppgift för facket blir att ställa krav på rimliga förutsättningar för att kunna utföra verksamheten. Slimmade och anorektiska organisationer leder till dålig arbetsmiljö och sämre medborgarservice.

För 100 år sedan handlade det om att överhuvudtaget få ersättning för sitt arbetet. I dag står lönefrågorna fortfarande i fokus, men lika viktigt är att slå vakt om de framsteg i villkor och trygghet som många års fackligt arbete resulterat i. Samtidigt som vi slår vakt om det vi redan uppnått, måste vi också flytta fram positionerna när det gäller individens inflytande över sitt eget arbete och utvecklingen i arbetet. Trots framgångar i centrala avtal finns mycket för facket att göra lokalt innan inflytande och delaktighet får fullt genomslag på arbetsplatserna.

Även i vår egen organisation ska vi ompröva och utveckla arbetsformerna. Medlemmarnas möjligheter att påverka sin egen organisation ska öka. Både i den demokratiska strukturen, genom den ständiga motionsrätten, och på arbetsplatsen i det lokala fackliga arbetet. Bättre information, insyn och inflytande efterlyser medlemmarna i den senaste medlemsundersökningen. Det är en uppmaning till alla oss som har förtroendeuppdrag i ST.

STs kongress 2003 angav inriktningen på verksamheten fram till 2008. Lönefrågor, jämställdhet, mångfald och ledarskap är de prioriterade frågorna under perioden. I förbundets Mål och utvecklingsplan från 2002 har vi lagt fast den långsiktiga inriktningen. Vi vet vad vi vill, vi vet vad som behöver göras – nu gäller det att handla för att kunna påverka framtiden.

Annette Carnhede, förbundsordförande

»Är man engagerad vill man ofta rätta till saker som är fel.«

För fem år sedan, vid kongressen i november 1999, valdes Annette Carnhede till STs förbundsordförande. Hur ser hon på sig själv, sitt engagemang och sitt jobb? Vad tror hon om STs framtid? Svaren får ni här. AV CHRISTER FORSBERG

Annette Carnhede, varför började du jobba fackligt?

– För att jag var så himmelens engagerad i mitt jobb. Är man engagerad vill man ofta rätta till saker som är fel och för mig var den fackliga vägen därför fullständigt naturlig.

Varför facket, varför inte politiken?

– Jag har jobbat i politiska sammanhang sedan gymnasiet utan att ha varit medlem i något parti. När jag själv fick barn på 70-talet jobbade jag för fria dagisplatser i barnstugeutredningen. Lite senare var jag med i en utredning om kvinnokulturhus. Jag har också varit med i mer feministiska sammanhang och startat ett jourhus för misshandlade kvinnor här i stan. Det är nog så att där jag befinner mig i livet hittar jag en politisk dimension i det jag gör, så också på jobbet.

Har du någon förebild i ditt fackligt politiska liv?

– När jag var ung bestod facket till största delen av en massa ”gubbar”, som det var svårt att ha som förebilder. I och för sig har några andra betydelsefulla ”gubbar” gjort stort intryck på mig, nämligen Martin Luther King och Nelson Mandela, människor som verkligen brunnit för en sak, en idé.

Du leder ST genom att vara ordförande i STs styrelse, där ni totalt är tretton vid bordet. Men är det ändå inte ett ganska ensamt arbete, samtidigt som du är rejält påpassad?

– Både ja och nej. När man går in i en ledarroll blir man per definition ganska ensam. Men vi i presidiet träffas ju relativt ofta och styrelsen sammanträder

normalt en gång per månad. Där har vi förstås inga jättenära relationer, men vi känner ju varandra ganska väl. Och bara på vägen från ingången till Sturegatan 15 och till mitt rum på plan tre kan det vara tre-fyra stycken som ”köar upp” för att få besked eller svar på någonting akut och viktigt. För övrigt har jag ju telefonkontakt med många människor varje dag, så ensamt i den meningen är det absolut inte, tvärtom. Dessutom tycker jag att jag har ett oerhört starkt stöd av ledamöterna i styrelsen och från kamraterna på kansliet, som blir mycket mer av ”jobbarkompisar” än vad vi i styrelsen är. Samtidigt är de i styrelsen måna om att jag inte ska ätas upp av kansliet, utan klara av att vara deras taleskvinna.

Vi vänder på det – har du inte ett mycket privilegierat jobb, där du får resa mycket, äta gott och som du får relativt bra betalt för?

– Det där tycker jag är svårt att prata om. Att resa mycket i tjänsten och att äta goda middagar är absolut inte saker jag eftersträvar. Det är dessutom ofta stressigt och arbetsamt, ja, riktigt jobbigt. Många resor skulle jag gladeligen välja bort, om jag kunde. Men det kan jag sällan, de följer med jobbet och uppdragen, så att säga. Det här är problem som man egentligen bara kan tala med sina kollegor förbundsordförande om.

Din kollega och ”kompis” Inger Efraimsson har just slutat som förbundsordförande på SKTF. Hur känns det?

– Det känns tufft. Vi var, vi är, väldigt goda vänner och det får man inte så många i det här jobbet.

A black and white portrait of Annette Carnhede, a woman with short, light-colored hair, looking directly at the camera with a neutral expression. Her hands are raised in front of her chest, with fingers spread, as if gesturing during a presentation. A blue square with the white letters 'ST' is overlaid on her chest.

Korta fakta om Annette Carnhede

Bor tillsammans med knappt 30 000 andra i småländska järnvägsknuten Nässjö. Till yrket är hon (tjänstledig) byrådirektör inom Arbetsmarknadsverket, närmare bestämt Länsarbetsnämnden i Jönköping.

Fackligt aktiv sedan 1974. Tidigare ordförande i avdelningen inom Arbetsmarknadsverket. Ledamot av STs styrelse sedan 1997. Förbundsordförande i ST sedan 1999.

Gift med Bertil sedan 1971. Har två vuxna barn, Henrik 32 år och Anna 27 år, boende utanför Lund respektive utanför Stockholm. Lille Felix 6 månader, innebär att hon numera också är farmor.

Fritiden tillbringas hon mest på Öland. Hon läser mycket och älskar film. Har också börjat spela golf, "en underbar motionssport". Tittar sällan på TV, dock aldrig på såpor – "tillåter inte att ge såporna av min tid. Den danska mordkommissionen ser jag däremot gärna".

Till ditt jobb är mer än 20 andra fackliga uppdrag kopplade – kan man verkligen klara av så många, på ett bra sätt?

– Det beror på. En del uppdrag kräver inte ett enskilt kompetens, utan innebär bara att jag går dit med det jag redan har och "är ST". Men ibland känns det att jag saknar förberedelse. Vill man se det positivt så är det så att nästan i alla sammanhang får jag en chans att föra fram STs synpunkter, eller delta i diskussioner som gör att ST får ett inflytande, eller bara göra reklam för ST.

– Många uppdrag är svåra, bland annat som vice ordförande i FSO, som hanterar många pensionsmiljarder. Jag är inte ekonom, även om jag läst nationalekonomi, men jag har fått lära mig och det har varit en utvecklande resa. Det kan också vara viktigt att lekmannasynen kommer in i olika sammanhang.

– Men av tidsskäl har jag också lämnat en del uppdrag som inte är direkt nödvändiga för ST som förbund eller som jag tycker jag varken kan göra mig själv eller organisationen rättvisa i.

Ser du någon risk i att styrelsearbetet blir alltmer teoretiskt, med utvecklingsplaner, verksamhetsanalyser, måluppföljningar, ekonomi och kapitalplacering och allt mindre av facklig politik och ideologi?

– Det finns en strävan i styrelsen att bli mer politiska och att diskutera de politiska vägvalen. Men samtidigt är det ju så att styrelsen har ett tungt ansvar för ekonomin och att sätta sig in i ekonomin är viktigt för att resurserna ska användas på det sätt vi i styrelsen vill. Ibland känner dock jag en jättefrustration när vi gräver ned oss i frågor som vi egentligen inte borde ägna oss åt.

Vad är du bra på i ditt jobb som förbundsordförande?

– Jag tror att jag är bra på att prata med folk och att argumentera om saker, det tycker jag är skoj. Jag hoppas också att jag är bra på att lyssna.

– Men "pratgladheten" har också en baksida. Det kan vara så att jag pratar för mycket och upplevs ha flera olika ingångar eller till och med flera olika uppfattningar i en och samma fråga, bara för att jag tycker att alla aspekter om möjligt ska ventileras.

– Att jag är rätt spontan och tycker det är kul med debatt kan också blockera viktiga diskussioner och jag försöker lära mig att lägga band på mig ibland.

Skulle du kunna tänka dig att åka landet runt på motorcykel med sidovagnen full med rekryteringsmaterial och göra dig och ST mer känt bland medlemmar och potentiella medlemmar?

– Det skulle vara kul, och säkert ge genomslag, men grejen är den att jag är lite skrajsen för motorcyklar. Men det är inte bara jag som är STs ansikte utåt. Jag vill också att andra i förbundet ska synas och höras, beroende på vad det handlar om, det är viktigt.

Röster om Annette Carnhede

Sture Nordh, TCO-ordförande (där Annette Carnhede är ledamot):

”Hon har väldigt tydliga och starka värderingar och har en sammanhållen grundsyn. Hon hatar orättvisor. Hon är rak och tydlig. När hon blir engagerad kan hon lätt gå i taket och säga exakt vad hon tycker.”

Inger Efraimsson, f d SKTF-ordförande:

”Hon är en modern facklig ledare med stor känsla för grundläggande fackliga värderingar i kombination med framtidsorienterade vägval och lösningar. Hon är intelligent, omtänksam och lyhörd, men också modig och uppriktig. Jag uppskattar henne också som en god vän och kamrat.”

Bertil Carnhede, make:

”Hon är älskad men ofta saknad, kan man säga. Vi träffas bara på helgerna och då kan det vara komplicerat att både umgås tillsammans och att också skapa ett bra socialt umgänge. Jag har tagit på mig marktjänsten för att få det att fungera så bra som möjligt.”

Går det egentligen att vara ett vertikalt förbund och ta tillvara alla medlemmars intressen, både assistentens och generaldirektörens? Är inte vertikalitet en omöjlig affärsidé?

– Nej, absolut inte. Inte en sekund. Vertikalitet är den enda fungerande modellen, det vet jag av egen erfarenhet. Om personalen ska ha ett inflytande på arbetsplatsen måste det vara ett fack som talar för all personal och inte fack som splittrar personalen i olika yrkesgrupper.

ST behöver fler medlemmar. Vad gör du och ST åt det?

– Svaret är att vi på ett bättre sätt måste hitta vägar för att finnas med ute mitt i vardagen, på arbetsplat-

serna. Vi måste vara med i samhällsdebatten. Vi måste också satsa mycket på att stötta våra förtroendevalda. Allra viktigast är att vi visar värdet av att vara med i facket för både potentiella och nuvarande medlemmar.

Om du skulle motivera en tveksam ung människa till varför hon/han borde gå med i facket, vad skulle du säga då?

– Har du funderat på hur din arbetsplats skulle se ut om inte facket fanns? Hur skulle det vara med arbetstiderna, med arbetsmiljön, med försäkringar? Skulle någon betala in din pension?

Är det för dyrt att var med i facket?

– Nej, snarare tvärtom. Om inte den fackliga organisationsgraden alltid varit hög i Sverige och vi förhandlat fram kollektivavtal, skulle säkert lönenivåerna vara betydligt lägre. Som facklig medlem får man rejäl valuta för medlemsavgiften, tycker jag.

Saknar inte ST en kampfråga, typ sex timmars arbetsdag, som ST drev tidigare?

– Den finns visst, nämligen STs grundpelare ”en arbetsplats – ett fack”. Det är en hjärtefråga som håller i vått och torrt och ger den riktiga styrkan i det fackliga arbetet.

STs absolut viktigaste fråga just nu och i framtiden?

– Det är att klara det här med individen i facket. Vi måste föra diskussionen och forma vårt arbete utifrån varje medlems behov och samtidigt vara den kollektiva kraften. En jätteuppgift, som vi bara måste klara. Att facket krymper och blir något slags försäkringsbolag som träder in när någonting strular till sig är ingen framkomlig väg, det klarar försäkringsbolagen mycket bättre själva.

Har ST bra lokala fackliga företrädare?

– Ja, många är väldigt duktiga, men många måste också utbildas för att bli det. Den bistra verkligheten är ju att allt färre vågar ta på sig fackliga uppdrag, eftersom det kan upplevas som hämmande både för individen och den egna karriären.

STs framtid, hur ser den ut?

– Jag tror att vår idé kommer att vinna, annars skulle jag inte jobba med det här. Men det är ett tufft uppdrag, framförallt på de arbetsplatser där vi tappat vertikaliteten. Om man som fackligt aktiv står långt ned i en hierarki och ska jobba uppåt kan det vara nog så jobbigt. ❁

Därför väljer jag ST

Vill du snabbt få veta mer om ST? Vill du skaffa argument som du kan använda dig av när du berättar för andra om det fackförbund som du redan är medlem i? Då ska du ta del av vår korta beskrivning av STs värderingar och viktigaste grundtankar, vad vi vill, vilka vi är och hur vi arbetar. Helt enkelt en sammanfattning av varför det är en bra idé att vara med i ST.

Tydliga värderingar

I ST är de grundläggande fackliga värderingarna viktiga. Vi arbetar aktivt för demokrati, rättvisa, humanism och solidaritet. ST arbetar också internationellt för att stärka fackligt arbete i länder där mänskliga och fackliga fri- och rättigheter inte är självklara.

Viktiga frågor

Bättre arbetsvillkor är vårt viktigaste mål. Det gäller främst lön och andra anställningsvillkor, rätten till utveckling och inflytande i arbetet, gott ledarskap och god arbetsmiljö. ST kämpar också för jämställdhet och ökad mångfald och motverkar alla former av diskriminering.

En arbetsplats – en fackförening

STs motto är ”En arbetsplats – en fackförening”. Alla är välkomna som medlemmar, oberoende av utbildning, befattning och arbetsuppgifter. Det ger styrka, gemenskap och ökar sammanhållningen.

Helhetssyn på arbetet

Goda arbetsvillkor förutsätter både individuell utveckling och utveckling av verksamheten. ST arbetar för att medlemmen dels ska få större inflytande över sitt eget arbete, dels kunna påverka det som händer på arbetsplatsen.

Medlemmarna styr

Medlemmarnas behov och önskemål styr det fackliga arbetet. Verksamheten formas och drivs av medlemmarna tillsammans. Alla uppmanas att delta och påverka vilka frågor som ska prioriteras. På arbetsplatsen – där möjligheterna att påverka är störst – finns arbetsplatsombud som medlemmarna själva har valt.



Samarbete ger styrka

För ST är samarbete viktigt – både inom den egna organisationen och med andra. Det ger kraft i förhandlingar, opinionsbildning och internationellt arbete.

Kompetens och erfarenhet

ST vet hur det är att arbeta på statens och medborgarnas uppdrag. Vi har lång erfarenhet och expertkunskap om de frågor som är viktiga för medlemmen och verksamheten. Det gör att ST kan påverka arbetsgivaren och genomdriva förändringar.

Partipolitiskt obundet

ST är inte kopplat till något politiskt parti. När ST tar ställning i politiska frågor är det utifrån medlemmarnas perspektiv och intressen.



Tre förbund tror på Tria

De tre förbunden HTF, SKTF och ST har fattat beslut om en gemensam satsning på att rekrytera studerandemedlemmar. Förberedelserna för att lansera den nya organisationen Tria pågår nu för fullt.

Namnet Tria som betyder ”tre” på latin, är lätt att uttala och komma ihåg. Tria blir också det första egenamnet på en facklig studerandeorganisation.

De tre förbundsstyrelserna godkände samtidigt den föreslagna inriktningen för Trias verksamhet, där fokus kommer att ligga på att förbereda studerandemedlemmarna inför det kommande arbetslivet.

Under vintern och våren kommer det praktiska arbetet med att förbereda lanseringen att komma igång.

Det handlar i första hand om en egen spännande webbplats och ett eget medlemsregister

En medlemstidning ska också arbetas fram. Det finns också idéer om att skapa en Tria Direkt, en telefoncentral dit man som studerandemedlem ska kunna ringa för att få snabba svar på fackliga frågor.

Tanken är att förbundens befintliga studerandemedlemmar (ca 13 000) förs över till Tria under våren. Den stora lanseringen sker vid terminsstarten hösten 2005.

Tria kommer att koncentrera rekryteringen till 15 relevanta utbildningar på 29 orter i landet.

Det innebär en målgrupp på cirka 65 000 studenter och målsättningen är att Tria inom tre år ska ha 26 000 studerandemedlemmar. Förhoppningen är att 50 procent av dessa sedan blir aktiva medlemmar i något av förbunden när de tagit sin examen.

Tria har redan nu fyra medarbetare: Lars Edmar, HTF (till höger på bilden) som är tillförordnad verksamhetschef, Jenny Segersten, SKTF, Cecilia Wallén (i mitten på bilden), ST och Mikael Törmä från SKTF (till vänster på bilden).

Vid årsskiftet kommer ytterligare två personer att gå in i organisationen. Tria kommer att ha sitt kansli i STs lokaler på Sturegatan i Stockholm.

Men Tria behöver naturligtvis stöd av den lokala fackliga organisationen och också från ombudsmän och anställda ute på de regionala och lokala kontoren. ❁

Lön och andra anställningsvillkor

Lönesättningen ska vara individuell. Alla ska ha bra ingångslön och en bra löneutveckling. Lönen ska baseras på sakliga grunder och alla ska ha rätt att få veta vad som påverkar lönesättningen. Arbetet ska organiseras så att det går att kombinera med den familjesituation man har. Alla ska få ökad möjlighet att påverka förläggningen av arbetstiden.

Trygghet

Alla ska ha möjlighet att bedöma hur de egna arbetsuppgifterna kommer att förändras under de närmaste åren. Den som riskerar att bli av med jobbet ska omfattas av en handlingsplan som ger möjlighet att få ett nytt jobb.

Arbetsmiljö

Alla ska ha en individuellt anpassad arbetsplats. Arbetet ska organiseras så att det finns ett tydligt samband mellan ansvar och befogenheter. Alla ska få vara delaktiga i arbetsgivarens arbetsmiljöarbete. Alla verksamhets- och organisationsförändringar ska föregås av en analys av hur arbetsmiljön påverkas. Arbetsplatsen ska präglas av öppenhet.

Hjärtefrågor

Det finns många frågor som är viktiga för ST. Men några, som alltid ligger högt på prioriteringslistan och som vi ständigt driver, är de som brukar kallas för traditionellt fackliga frågor. De frågorna kommer också högt upp på medlemmarnas lista över vad som är viktigt för facket att satsa på. Vi kallar dem för våra hjärtefrågor.

Jämställdhet och mångfald

Lika villkor ska gälla för kvinnor och män. Lönen ska vara oberoende av kön. Alla ska kunna påverka arbetsplatsens jämställdhetsplan, få reda på vad arbetsgivaren gör för att förbättra jämställdheten och se resultaten av det som gjorts. Arbetsplatsen ska präglas av mångfald. Ingen ska diskrimineras på grund av kön, ålder, etnisk tillhörighet, sexuell läggning eller funktionshinder.

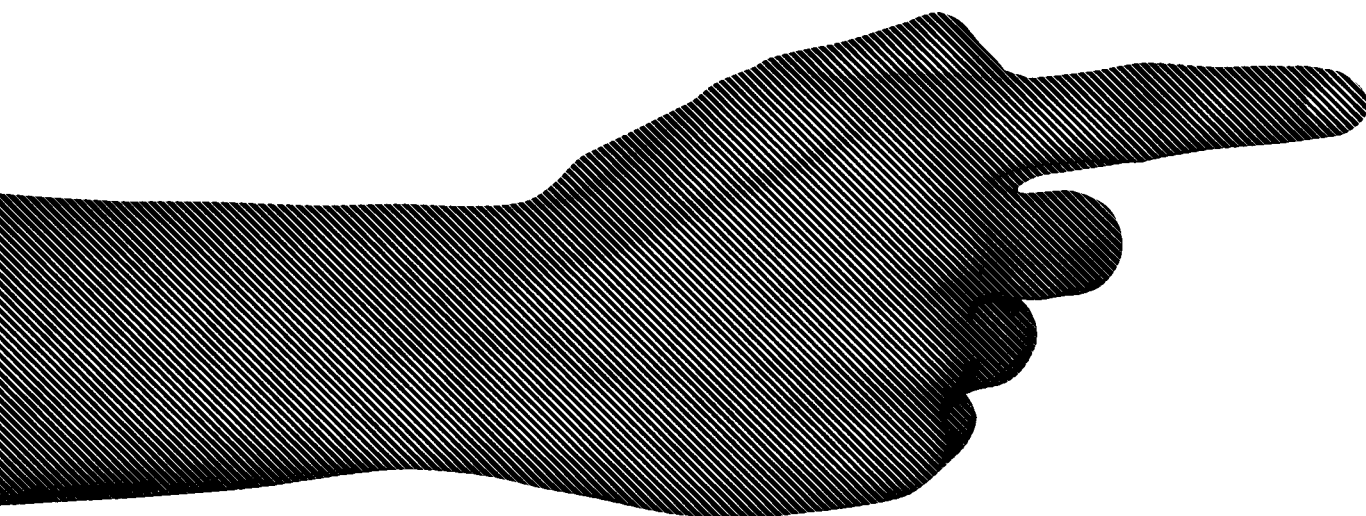
Utveckling och inflytande i arbetet

Alla ska få möjlighet att utvecklas i jobbet genom bland annat kompetensutveckling och det ska finnas en utvecklingsplan för var och en. Alla ska kunna påverka sin egen arbetsituation. Alla ska ha möjlighet att delta i och påverka utvecklingen av verksamheten inom sin egen arbetsgrupp och inom arbetsplatsen i stort. Ledarskapet på arbetsplatsen ska uppmuntra till delaktighet och engagemang.

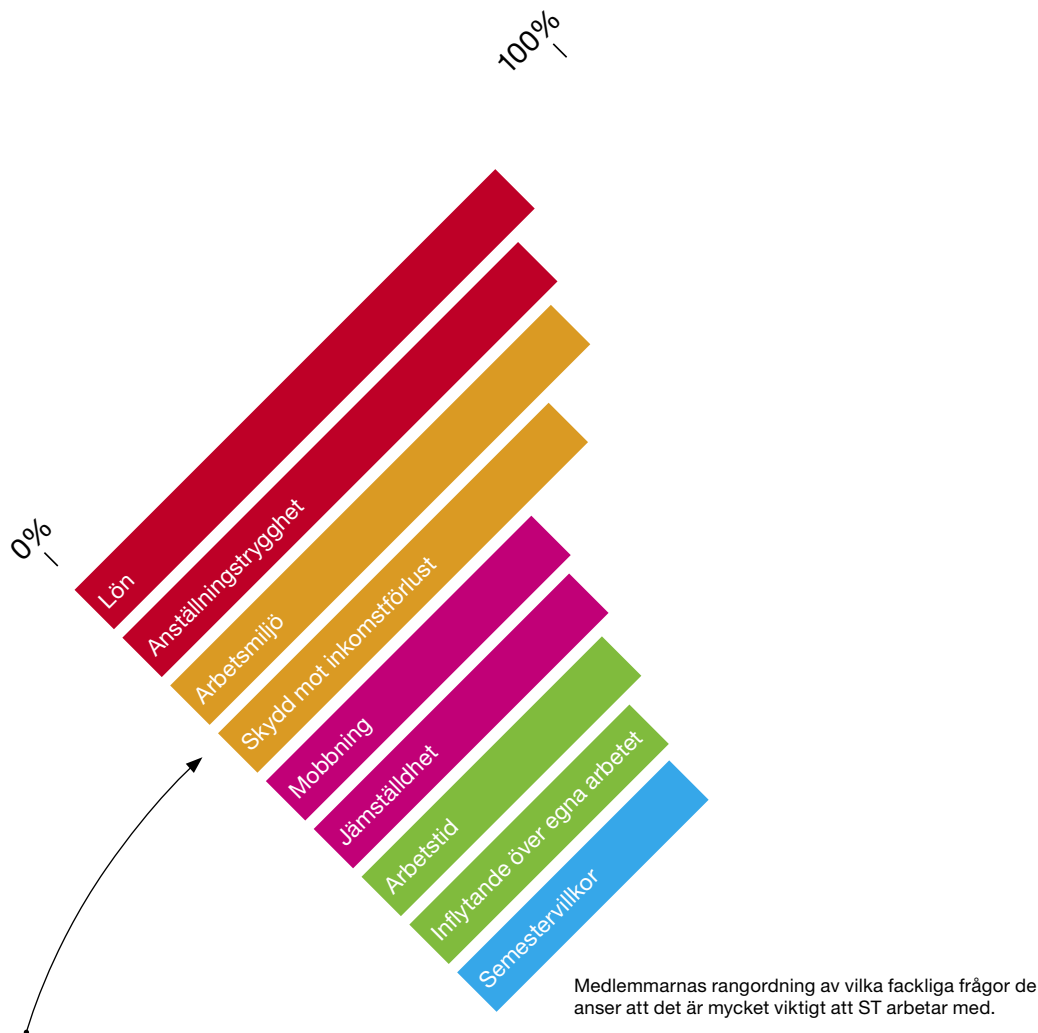
Internationell solidaritet

I många länder är fackliga fri- och rättigheter inte en självklarhet och det kan innebära stora risker att engagera sig fackligt. ST deltar i internationellt fackligt samarbete för att förbättra villkoren för offentliganställda i olika delar av världen.

Medlemmarna visar vägen



Med jämna mellanrum tar förbundsstyrelsen reda på vad medlemmarna tycker om ST, verksamheten och medlemskapet. Den senaste undersökningen gjordes 2003. Medlemsundersökningarna kompletteras med regelbundna enkäter till nya medlemmar och till medlemmar som av olika skäl lämnar ST. Resultaten är viktiga underlag när förbundsstyrelsen följer upp och utvecklar STs verksamhet.



Klara besked från medlemmarna

När medlemmarna rangordnar och prioriterar viktiga fackliga områden dominerar de klassiska fackliga frågorna. Lönn, anställningstrygghet, skydd mot inkomstförluster samt arbetsstid och semestervillkor rankas högt. Men också mobbning, jämställdhet, arbetsmiljö och inflytande över det egna arbetet hamnar högt, och tar plats bland de prioriterade fackliga områdena.

Liksom för 100 år sedan är lönn och villkor lika viktigt i dag, men nu kompletterat med andra områden som alla bidrar till det goda arbetet. Medlemmarna vill att ST ska försvara de framgångar som nåtts under en lång facklig verksamhet, men också lägga till nya områden.

Tuffare och med större inflytande

Hälften av medlemmarna tycker att facket ska ha mer att säga till om. Något högre är andelen bland medlemmar med fackliga uppdrag. Medlemmarna efterlyser ett starkt och tufft fack med kompetenta företrädare som en bra motkraft till arbetsgivaren. De vill också att ST ska vara en aktiv opinionsbildare som står upp för medlemmarna och de statliga verksamheterna.

Dessutom vill medlemmarna ha mer kontakt med sina förtroendevalda och att dessa ska vara synliga på arbetsplatserna.

Medlemskapet ger stöd och trygghet

ST har som många fackliga organisationer trogna och lojala medlemmar. Nästan 70 procent har varit medlemmar i mer än tio år. Majoriteten har aldrig funderat på att lämna ST. När man frågar vad medlemskapet i facket har gett, uppger de flesta ökad anställningstrygghet, stöd vid tvist och stöd vid arbetslöshet. Medlemmar med fackliga uppdrag menar också att medlemskapet ger stöd vid organisationsförändringar och bättre inflytande över arbetet. Andra positiva kommentarer kring medlemskapet var gemenskap, trygghet och solidaritet, kompetensutveckling, insyn och möjlighet till påverkan.

De medlemmar som funderat på att lämna ST uppger dålig löneutveckling och tveksamhet till nytta att vara med i facket som skäl. Medlemmar med eftergymnasial utbildning anger också att det finns andra fackliga alternativ på arbetsplatsen.

Det nära facket

Av STs medlemmar har fler än 12 000 personer någon form av fackligt uppdrag. Trots den stora andelen förtroendevalda uppger faktiskt 15 procent av medlemmarna att det inte finns eller, att de inte känner till om det finns, lokalt fack på arbetsplatsen. Att det har betydelse för hur man upplever ST om ST finns på arbetsplatsen visar svaren på frågorna om hur nöjda medlemmarna är med verksamheten. Medlemmar som svarat att de inte vet om ST finns på arbetsplatsen är mindre nöjda med verksamheten än de på en arbetsplats där det finns lokalt fack.

Ålder och kön påverkar

Det finns inte många skillnader i svaren beroende på ålder och kön. Inom några områden kan man dock se olikheter. Män tycker till exempel att jämställdhetsfrågan är något mindre viktig än kvinnor. Männerna kan i större utsträckning än kvinnor tänka sig att ta ett styrelseuppdrag. Kvinnor anser att facket bör ha mer att säga till om.

Yngre medlemmar söker själva upp facket för att bli medlemmar. En betydligt högre andel av de med eftergymnasial utbildning har blivit medlem genom att själv ta kontakt.

Brist på tid och ointresse är största hindret för de flesta att ta ett fackligt uppdrag. Men även brist på kunskap anges som orsak. Det är fler yngre medlemmar som anger kunskapsbrist som skäl för att inte ta ett fackligt uppdrag.

Prioritera lön och villkorsfrågor, och satsa på synlighet och tydlighet

Nöjdare medlemmar får ST genom att arbeta med frågor som rör lön och villkor. Det är det område medlemmarna prioriterar högst och det område där det finns största utrymmet för förbättringar. Det räcker inte med att arbeta med rätt frågor. Medlemmarna måste ges större insyn i det fackliga arbetet och få möjligheter till delaktighet och påverkan. Mer information och nya arbetsformer med större möjligheter än nu att påverka ger nöjdare medlemmar. Allt enligt SCBs senaste medlemsundersökning. ❄

Rekommendationer

- ⇒ Gör ST synligt på arbetsplatsen!
- ⇒ Informera om vad ST gör och vill!
- ⇒ Öka medlemmarnas insyn och delaktighet i lokala fackets verksamhet!
- ⇒ Utveckla mötes- och arbetsformer för att fler medlemmar ska kunna utöva sitt inflytande och engagera sig i det fackliga arbetet!
- ⇒ Erbjud nyanställda medlemskap!
- ⇒ Öka medlemsgraden bland oorganiserade och visstidsanställda!

På STs uppdrag fick SCB ansvaret för medlemsundersökningen som genomfördes 2003. 3 000 medlemmar ombads svara på frågor om facklig aktivitet, kontakterna med facket, vilka frågor de tycker att ST ska driva och hur nöjda de var med förbundets service och tjänster. Resultaten från undersökningen och SCBs analys redovisas i rapporten "Medlemmar om ST". Rapporten finns för nedladdning på STs webbplats.

Nästan hundra i landet

Stora och små avdelningar. Rikstäckande och lokala. Medlemmar på många olika arbetsplatser och på olika ställen i landet. Sektioner och klubbar. Hur är egentligen ST uppbyggt?

Som ST-medlem hör man i regel till någon av de 97 avdelningar som finns i förbundet. Avdelningarna varierar mycket i storlek när det gäller antal medlemmar. Den största har nästan 11 000 medlemmar och den minsta har färre än 10 medlemmar. Avdelningarna och deras sektioner och klubbar finns utspridda över hela landet. Sammanlagt finns ST på omkring 5 000 arbetsplatser. Ungefär lika många ST-medlemmar arbetar i norra, södra, västra och östra Sverige.

Storleken avgör hur avdelningarna organiseras

En avdelning inom ST kan vara rikstäckande eller lokal beroende på hur arbetsplatsen där medlemmarna arbetar är organiserad.

ST inom Försäkringskassan till exempel, som är den största ST-avdelningen med nästan 11 000 medlemmar, är en rikstäckande avdelning. Eftersom försäkringskassorna har kontor och anställda över hela landet och många ST-medlemmar så är avdelningen uppdelad, både i sektioner och lokala klubbar, för att få en så bra närhet till medlemmarna som möjligt.

ST inom Statens strålskyddsinstitut däremot, en av STs mindre avdelningar med cirka 25 medlemmar, är en lokal avdelning. Eftersom SSI är en relativt liten myndighet med verksamhet på ett enda ställe i landet behöver den inte delas upp i sektioner och klubbar för att kunna bedriva det lokala arbetet nära medlemmarna.



Flest medlemmar i stora rikstäckande avdelningar

Av STs 97 avdelningar är 57 rikstäckande och de organiserar tillsammans nästan 70 000 av STs medlemmar. Av dessa 70 000 medlemmar finns drygt 61 000 i någon av de 19 största rikstäckande avdelningarna, de som har fler än 1 000 medlemmar. De sex största rikstäckande avdelningarna finns inom försäkringskassorna, på universitet och högskolor, inom Arbetsmarknadsverket, Skatteverket, polisväsendet och inom Posten.

40 avdelningar är lokalavdelningar. Lokalavdelningarna organiserar sammanlagt omkring 2 700 medlemmar. Av dessa finns cirka 1 600 i de nio största lokalavdelningarna, de som har mellan 100 och 280 medlemmar. 15 lokalavdelningar har färre än 30 medlemmar.

I STs stadgar finns regler för hur avdelningar, sektioner och klubbar ska fungera. ❁

Rabatt på hyttpriset, kategori A-C, lördag-torsdag på ordinarie nöjeskryssningar med Birka Princess till Mariehamn på Åland.

Möjlighet att hyra lägenhet i STs fjällstuga i Katrina fjällby i jämtländska Klövsjö.

Förmånlig olycksfallsförsäkring, olycksfalls- och sjukförsäkring för barn och samtliga saksförsäkringar hos Trygg-Hansa.

Rabatt på boende i semesterlägenheter i Riva del Sole och La Serra på Italiens västkust.

Medlems-tidningen ST Press.

Förmånliga medlemslån i samarbete med Nordea och Förenings-Sparbanken.

Lägre priser på alla böcker i AdLibris bokhandel på Internet.

Rabatt på bensin, diesel, biltvätt med mera på OKQ8.

Rabatt på boende på Gyllene Hornet i Tällberg, på Silverhornet i Strömstad samt på Fjällhornet vid Dunsjöfjället.

Rabatterat pris på helårsprenumeration på tidningen Råd & Rön.

Förmånlig liv-, sjuk-, familjeskydds- och seniorförsäkring hos Förenade liv.

Förmånligt avtal för el- och telefonitjänster hos Östkraft AB.

ST Direkt – Våra rådgivare svarar på dina frågor om jobbet och facket.

Rabatt på biluthyrning hos Europcar.

Prisvärt hemdatorpaket via TCO.

Lägre priser på samtliga turer, samtliga dagar med Silja Line (förutom specialkryssningar).

Inkomstförsäkring hos Accept för medlemmar inom bolagsområdet.

Rabatt på studiecirklar i studieförbundet Sensus kursprogram.



Som ST-medlem får du mer

Som ST-medlem har du tillgång till STs fackliga tjänster, det vill säga information, förhandlingshjälp samt råd och stöd från det lokala facket på din arbetsplats och från STs kansli. Dessutom har vi förhandlat fram särskilda förmåner och rabatter för ST-medlemmar. Mer information får du genom att besöka medlemssidorna på www.st.org eller genom att kontakta respektive företag. Du kan också kontakta det lokala facket, ST Direkt eller STs kansli för mer information.

Fackförbundet för oss som valt att arbeta på statens och medborgarnas uppdrag

Ett arbete på statens och medborgarnas uppdrag ställer särskilda krav. Verksamheten styrs av politiska mål och av värden som allmänintresse, krav på offentlig insyn, integritet och medborgarbehov.

ST har god kunskap om de statliga verksamheterna. Det har vi genom att vi i 100 år har arbetat för att förbättra villkoren för de anställda. STs krav på utveckling i arbetet och inflytande över arbetsinnehållet innebär också att vi tar ett ansvar för verksamheten, för verksamhetens utveckling och resultat.

Alla som arbetar inom statlig verksamhet är välkomna till ST. Vi har medlemmar i stora delar av den statliga sektorn och på olika befattningar. Detta ger ST en unik inblick i hur de statliga verksamheterna fungerar. ST kan därför bilda sig en helhetssyn och kan med trovärdighet uttala sig i frågor som rör de statliga verksamheterna. När ST tar ställning är det alltid i frågor som har betydelse för de anställda.

Detta tycker ST om ...

... demokrati, rättssäkerhet, effektivitet – politiskt ledarskap och resurser

En effektiv statsförvaltning kräver tydligt politiskt ledarskap. Rollfördelningen mellan politiska beslutsfattare och verkställare av beslut ska vara synlig och begriplig. Det måste också finnas en balans mellan politiska mål och de medel som ställs till verksamheternas förfogande. Oklara uppdrag och otillräckliga resurser minskar förutsättningarna att uppnå målen. De senaste decenniernas nedskärningar och strukturförändringar har ensidigt fokuserat på ekonomisk effektivitet, vilket i sin tur påverkat både anställda och verksamhetens resultat negativt.

... medborgarperspektiv

De uppgifter de statliga verksamheterna utför sker på medborgarnas uppdrag. Det är medborgaren som är mottagare av arbetets resultat. Alla medborgare måste, oavsett kön, ålder, nationalitet, bostadsort etcetera ha likvärdigt inflytande över beslut, insyn i ärenden som berör dem, lika behandling vid myndighetsutövning och samma tillgång till statliga verksamheter och tjänster.

Brukarnas större krav på insyn, delaktighet och service påverkar statsförvaltningens organisering och arbetssätt. Brukarna ska vara nöjda med sina kontak-

ter med myndigheterna och annan statlig verksamhet. Och uppgifterna måste utföras på ett sätt så att de även i framtiden får allmänhetens förtroende.

.. öppenhet och insyn

Statlig verksamhet ska kännetecknas av öppenhet. Den öppna förvaltningen är en garant för insyn och delaktighet, och ska motverka maktmissbruk och korruption. Öppenhet ska gälla i förhållande till beslutsfattarna, till brukarna och till allmänheten. Men även arbetsplatserna ska kännetecknas av ett öppet klimat och av högt i tak.

Offentlighetsprincipen och meddelarfriheten måste skyddas. Bolagiseringen av affärsverken och privatisering av verksamhet har kraftigt försämrat medborgarnas insyn i verksamheten. Ett krav från ST är att meddelarskydd och efterforsarskydd även ska omfatta anställda i statliga bolag och i annan offentligt finansierad verksamhet.

... kompetensförsörjning, generationsväxling och strategisk personalpolitik

Det räcker inte med att erbjuda meningsfulla arbetsuppgifter för att vara en attraktiv arbetsgivare. Arbetet måste vara berikande och utvecklande och ge inflytande över arbetsinnehållet. Arbetet och arbetsuppgifterna ska premiera ansvarstagande, utbildning och utveckling. Staten måste bedriva en strategisk personalpolitik som både attraherar nya generationer och ger redan anställda möjligheter att utvecklas.

... ledarskap

Ledarskapet har stor betydelse för möjligheterna att locka till sig morgondagens arbetskraft, men även för att behålla dem som i dag arbetar i staten. Ledarskapet ska användas som ett styrinstrument för utveckling av arbetsformer och arbetsplatser. Ansvarstagande ledarskap ska präglade de statliga verksamheterna. Chefer ska kunna motivera och entusiasmera medarbetare. Delegering, ansvar och kompetensutveckling gör att individen utvecklas i arbetet och utvecklas för nya arbetsuppgifter.

Cheferna måste ges ordentliga förutsättningar för att leda verksamheten och utöva det goda ledarskapet. De statliga verksamheterna ska ha modiga chefer som vågar säga ifrån när förutsättningar för chefskap saknas. ✱

100 år

1904

»De extra ordinaries förening« bildas. Föreningens första krav är att extra ordinarie tjänstemän ska få betalt för sitt arbete.

Ta betalt för jobbet!

1907

Niklas A Lindhult börjar ge ut tidskriften »Från den svenska statsförvaltningen«.
»Föreningen kvinnor i statens tjänst« bildas.

1912

De ordinarie tjänstemännens och de extra ordinarie tjänstemännens föreningar går samman och bildar »Statsförvaltningstjänstemannaförening«.

1923 ♀

Behörighetslagen. Denna ger kvinnor rätt att inneha samma tjänster som män. Undantagna är bland annat försvaret.

1925

Medlemmar bryter sig ur och bildar »De centrala ämbetsverkens icke-ordinarie befattningshavares förening«.

1933

Det första numret av »Tidskrift för den centrala statsförvaltningens tjänstemän« utkommer.

Kanske något med "extra" i?

1935

Nu upphör extraordinarieeländet. En löneplan införs genom kungligt beslut. Smolk i bägaren är att begreppet »extra tjänsteman« införs.

1938

»CST Centrala statsförvaltningens tjänstemannaförening« bildas genom en återförening av »De extra ordinaries förening« och »De centrala ämbetsverkens icke-ordinarie befattningshavares förening«.

1944

Första ombudsmannen, Bengt Winberg, anställs.

1945

Namnbyte igen. »Civila Statsförvaltningens Tjänstemannaförbund« blir det nya namnet. Tidningen byter namn till Statstjänstemannen.

1947

Lika lön för samma tjänst i staten.

1948 ♀

Den första kvinnliga ombudsmannen, Maj Thorsell, anställs. Samma år anställs John Östlund som förste ombudsman. Han kvarstår i denna befattning under 28 år.

1900

1910

1920

1930

1940

1950

1903

Kontoristföreningen i Stockholm bildas.

1902

Svenska Arbetsgivareföreningen bildas.

1921

Allmän rösträtt införs i Sverige.

1916

Första kollektivavtalet för tjänstemän. Detta tecknas av Svenska Journalistföreningen.

1914

Första strejken av ett tjänstemannaförbund – Svenska fartygsbefälsföreningen.

1914 – 1918

Första världskriget.

1909

Storstrejk.



1932

Kreugerkraschen.

1931

Skotten i Ådalen.

1929

Börskrasch på Wall Street.

1928

Lag om kollektivavtal.

KRIG

1939 – 1945

Andra världskriget.

1937

»Gamla TCO« bildas av offentligt anställda tjänstemän.

1936

Lag om förenings- och förhandlingsrätt.

1947

SACO bildas.

1945

Lag om förbud om avsked vid äktenskap och havandeskap.

1944

TCO bildas genom en sammanslagning av »Gamla TCO« och DACO.

1951 ☀

Tre veckors semester.

1957 ♀

CST byter namn till Statstjänstemannaförbundet, S. Margareta Muerling blir förbundets första kvinnliga ordförande.

1966

Förhandlings- och strejkrätt för statstjänstemän. SAV – Statens avtalsverk inrättas.



1967

Förhandlingskartellen TCO-S bildas.

1960

Förbundet får sitt första egna hus – Karlavägen 117.



1969

Nuvarande ST bildas genom att gamla Statstjänstemannaförbundet, Televerkets Tjänstemannaförbund, Postverkets Tjänstemannaförbund och Statens Vattenfallsverks Tjänstemannaförbund går samman.



1980

STs första strejk.

1985

Följsamhetskonflikten. STs medlemmar i konflikt. Jämställdhetsavtal för staten.

I-löner!

1989

I RALS-1989-90 införs begreppet I-löner. Samma år tecknas ett Trygghetsavtal för staten.

1991 ♀

ST får sin första kvinnliga ordförande – Lisbeth Eklund. Nytt pensionsavtal – PA-91.

2000

Samarbetsavtal för staten. I princip ny ordning för de centrala avtalsrörelserna.



2003

ST och FF går samman. Nytt pensionsavtal – PA-03.

Namnbyte igen. Nya namnet är Fackförbundet ST.

Tidningen Statstjänstemannen byter namn till ST Press.

1960

1970

1980

1990

2000



1957
45-timmars arbetsvecka.

1955
Obligatorisk sjukförsäkring. Allmänna sjuk-kassor.

1965
Studiemedel för högskolestudier.

1963 ☀
Fyra veckors semester. Folkpension, ATP och sjukförsäkring förs samman till allmän försäkring.

1960
ATP införs.

1970
40-timmars arbetsvecka.



1980
Jämställdhetslagen. JämO inrättas. Kärnkraftsombestämningen.

1978 ☀
Arbetsmiljölagen. Fem veckors semester.

1976
Pensionsåldern sänks till 65 år. Del-pensionsförsäkring. Vuxenstudiestöd.

1975
Fri abort.

1983
Arbets-tidslagen.

1992
Sverige ansöker om medlemskap i EU.



1991
Ny jämställdhetslag. Krav på årlig löne-kartläggning.

1989
Berlinmuren faller.

1986
Statsminister Olof Palme mördas.

1995
Ny föräldraledighetslag. Sverige medlem i EU.

1999
Lag om åtgärder mot etnisk diskriminering. Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning eller funktionshinder.

Yngre får svårt att ta över

Fyrtioalisterna sitter på makt och kunskap. Det är dags att lämna över till en yngre generation. Ju förr, desto bättre. Det är Henrik och Gert överens om – från helt olika utsiktspunkter. AV KERSTIN OLSSON



Gert Paulsson

Företagsekonomiska institutionen, Lunds universitet

Gert Paulsson har sett den statliga verksamheten från olika utsiktspunkter. I dag i egenskap av forskare och verksamhetschef över hundra anställda vid företagsekonomiska institutionen vid Lunds universitet. Tidigare som expert på styrningsfrågor centralt placerad vid Riksrevisionsverket och finansdepartementet.

Gert reflekterar över styrningen från staten, generationsskiftet som står för dörren och ekonomin.

– Det gäller att hitta en balanspunkt mellan att låta lokala enheter, där kunskapen finns, fatta självständiga

beslut å ena sidan. Och å andra sidan se till att folkviljan, genom riksdagen och regeringen, får genomslag på statens verksamheter. Bli verksamheten för hårt styrd ger det effekter på arbetsmiljön. Ju hårdare styrning, desto svårare att ge medarbetarna utrymme lokalt.

En annan nyckelfråga för framtiden är statens förmåga att attrahera arbetskraft inför det generationsskifte verksamheterna står inför.

– Det gäller att lotsa in yngre på ansvarsfulla positioner, säger Gert Paulsson. Det ser ut som om olika verksamheter har väldigt olika förutsättningar att klara det. Där man låtit fyrtioalisterna dominera stort på chefsposterna länge har det givit signaler till yngre förmågor att just där finns det inga möjligheter att nå viktiga positioner.

– Här gäller det att tänka om snabbt och fånga upp unga med ledningsintresse och slussa in dem i ledande positioner. Tyvärr finns det många verksamheter som förlorat de yngre.

Ekonomin utövar den kraftfullaste påverkan på de statliga verksamheterna.

– Det blir onekligen hårdare tag i dåliga tider. Och det gäller på alla nivåer, säger Gert Paulsson och konstaterar att Region Skåne numera öppet säger att ekonomin går före verksamheten.

– Det är ett tidens tecken och framtiden rymmer inga lättnader, tror Gert. Vi får nya utmaningar när fyrtioalisterna blir äldre och mer vårdkrävande, och allt färre ska försörja allt fler.



Henrik Kindlund

Temo

– Man vill gärna föra fram att det är jättestora skillnader i attityder till arbete och annat mellan generationerna. Det kan också finnas vissa små skillnader i dessa attityder. Men generellt uppskattar människor i olika åldrar i stort sett samma saker när det gäller jobbet.

Henrik Kindlund arbetar på Temo och där mäter man bland annat frågor om arbetslivet och attityder. Henrik understryker att förändringar i attityder och värderingar går långsamt.

– Det finns myter som flyter runt om framförallt de sena sjuttioalisterna och åttioalisterna. Man säger att unga i dag är väldigt individualistiska och materialistiska. Samtidigt är många av dessa ännu inte ute på arbetsmarknaden. Jag tror inte att vi kommer att se så stora skillnader gentemot tidigare generationer vad gäller inställning till arbete när de kommer ut heller.

Vad är viktigast i arbetslivet för en ung människa?

– Nyckelfaktorn är att kunna utvecklas i jobbet. Man ska tycka att det är utvecklande och roligt att gå till jobbet. Så tycker också de äldre, men denna faktor är lite tydligare bland de yngre och lite tydligare i storstäder.

– Alla behöver utmaningar, lagom stora och lagom ofta. Lätt att säga, svårare att göra förstås, säger Henrik.

Hur ser då ett bra ledarskap ut?

– Ett bra ledarskap kommunicerar inriktningen av arbetet. Det uppmuntrar också en dialog och att komma med idéer. Men det måste vara äkta. Spel för gallerierna är aldrig uppskattat, att man uppmuntras att komma med idéer som aldrig tas tillvara.

– Chefen ska inte bestämma och göra allt, det är helt klart. Det ledarskap som ger bäst resultat, såväl på kort som på lång sikt, är när man konsekvent utvecklar medarbetare och organisation. Samtidigt är det viktigt att man som chef inte tappar fokus på organisationens mål och att man förklarar dessa mål på ett begripligt sätt för medarbetarna.

Hur ska det gå när de stora kullarna födda på fyrtiotalet lämnar arbetsmarknaden?

Henrik tror att en viktig fråga handlar om att skapa strukturer där äldre medarbetare kan dela med sig av sin kunskap till de yngre.

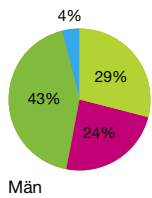
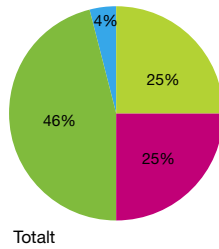
– Det finns oerhört mycket kunskap som är på väg att försvinna i pension de närmaste åren. I vissa organisationer blir samtidigt unga nyanställda inte insläppta till den verkliga kunskapen om jobbet. Det är klart att det är frustrerande.

– Det finns också vissa könsskillnader på jobbet, säger Henrik. Det verkar som om kvinnor är mer beroende av personlig återkoppling, konstruktiv kritik och beröm, medan män vill att arbetsplatsen präglas av att medarbetare och kollegor tar ansvar för helheten och att man ser att alla drar åt samma håll.

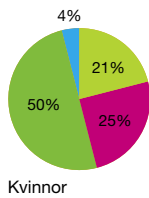
Kolla undersökningen
på nästa uppslag.

Tror du jobbet spelade större eller mindre roll för dina föräldrars personliga utveckling?

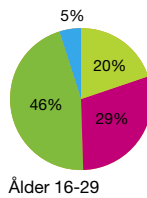
- Större roll
- Mindre roll
- Ingen skillnad
- Vet ej/inget svar



Män



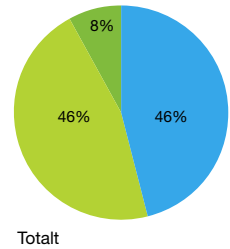
Kvinnor



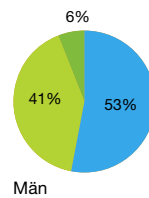
Ålder 16-29

Var det viktigare för dina föräldrar att vara med i facket än för dig?

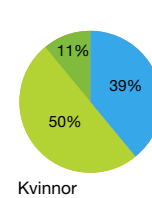
- Viktigare för föräldrarna
- Ingen skillnad
- Vet ej/inget svar



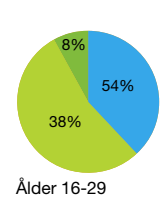
Totalt



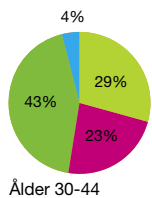
Män



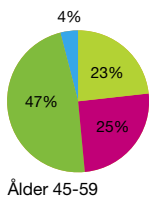
Kvinnor



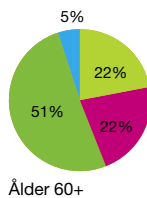
Ålder 16-29



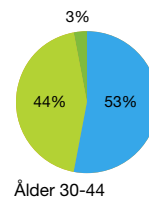
Ålder 30-44



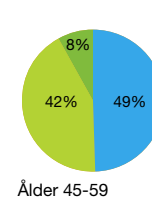
Ålder 45-59



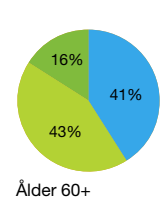
Ålder 60+



Ålder 30-44



Ålder 45-59



Ålder 60+

Jobbet jätteviktigt

En ny undersökning visar att jobbet spelar enorm roll för vårt personliga liv och för vårt självförverkligande. Den visar också att unga, såväl som äldre ser lika på sina föräldrar när det gäller facket och jobbet.

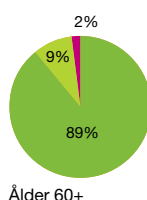
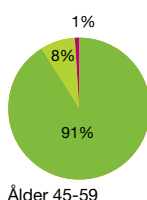
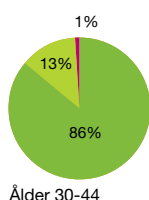
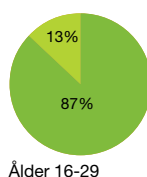
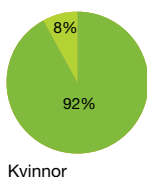
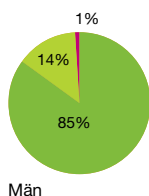
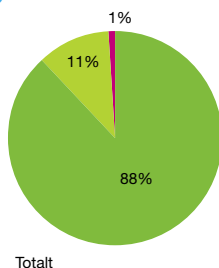
Jobbet spelar mycket stor roll för vår personliga utveckling, för självförverkligandet och för det sociala livet. Inte mindre än 88 procent av svenskarna instämmer i det påståendet. Kvinnor och högutbildade anser detta i särskilt hög grad. Där instämmer över 90 procent i det påståendet, liksom de som är anslutna till TCO eller Saco. Det visar en helt färsk undersökning som Fackförbundet ST gjort med hjälp av Temo.

Generationerna ser lika på sina föräldrar

I undersökningen frågade man också om hur angeläget det var för ens föräldrar att vara med i facket jämfört med hur angeläget det är för en själv. Där visar det sig att hälften av svenskarna anser att det var viktigare för föräldrarna med facket, och hälften tycker att det är lika angeläget nu som då. Det är fler bland de yngre som tycker att det är lika angeläget för dem själva att

Hur viktigt är ditt arbete för din personliga utveckling, till exempel ditt självförverkligande och ditt sociala liv?

- Viktigt
- Inte viktigt
- Vet ej/inget svar



vara med i facket som för deras föräldrar. I både LO- och Saco-gruppen anser fler än i TCO-gruppen att det är lika angeläget för dem själva att vara med i facket som för föräldrarna.

Temo frågade också om man tror att jobbet spelar större roll för föräldrarna än för sin egen del. Där tycker hälften av svenskarna att jobbet spelar lika stor roll för föräldrarna som för en själv. En fjärdedel anser att jobbet spelade mindre roll för föräldrarna och hälften att det spelade större roll för föräldrarnas personliga utveckling än för dem själva. *

ST anser att...

Rätten till en attraktiv arbetsplats gäller alla. Den innebär:

- ⇒ att det egna arbetet direkt kan påverkas.
- ⇒ att den ger chefer förutsättningar att utöva gott ledarskap.
- ⇒ att de anställdas olikheter bejakas, exempelvis ifråga om kunskaper, psykisk och fysisk förmåga.
- ⇒ att den ger alla en möjlighet att utvecklas i arbetet och att utvecklas för nya arbetsuppgifter.
- ⇒ att kvinnor och män har lika villkor och möjligheter.
- ⇒ att mångfald stimuleras.
- ⇒ att löner och andra anställningsvillkor är konkurrenskraftiga och upplevs rättvisa.
- ⇒ att arbetsmiljön är sådan att man förblir frisk.
- ⇒ att arbetsplatsen är öppen och gör det möjligt för de anställda att ifrågasätta, att vara kritiska, utan risk för repressalier.
- ⇒ att alla på arbetsplatsen behandlar varandra med respekt och värdighet.

En rättvis lönesättning utmärks av:

- ⇒ att lönen sätts utifrån kriterier som är kända och accepterade av alla.
- ⇒ att lönekriterierna utgår från arbetet och verksamhetens krav.
- ⇒ att saklighet och öppenhet präglar lönesättningen.
- ⇒ att löneskillnader beror på olika krav i arbetet och olika skicklighet i arbetet.
- ⇒ att individen är delaktig i bedömningen av den egna arbetsinsatsen.
- ⇒ att var och en vet skälen för den egna lönen samt hur den ska kunna påverkas.

De här utgångspunkterna för STs arbete fastställdes kongressen 2003.

STs internationella program

Rätten att organisera sig är ingen självklarhet i alla länder. En stor andel av världens arbetstare avskedas, förföljs, arresteras, torteras och mördas fortfarande på grund av sitt fackliga engagemang. ST arbetar för att främja demokrati och social utveckling på basen av solidaritet och rättvisa utan gränser. Utifrån det verkar ST genom ett internationellt fackligt samarbete för att stödja uppbyggnaden av fackliga organisationer i andra länder. ST har för närvarande projekt i Colombia, Västafrika, Balkan, Bulgarien och Sydkorea. Syftet är att dela med sig av svenska erfarenheter vad gäller förhandling och fackligt arbete. I projekten uppmärksammas särskilt rekrytering av kvinnor till fackliga uppdrag.

Colombia

Samarbetet mellan ST och Kvinnors Initiativ för Fred (IMP) startade 2001 och beräknas fortsätta till 2007. IMP är en allians av 22 kvinnoorganisationer från olika sektorer. Fackföreningsrörelsen, bonde- och indianrörelsen, afrocolombianer, akademiker och feminister från olika regioner i landet deltar i alliansen. Målsättningen för projektet är att arbeta för ett ökat deltagande av kvinnoorganisationer i fredsprocessen och att minska konfliktens effekter på kvinnor. Det sker genom att främja ett aktivt politiskt agerande från kvinnors sida för att bygga upp en kollektiv kraft som kan ge dem inflytande över de politiska beslut som leder till förändringar i landet. När man har uppnått rättvisa och demokrati är det möjligt att utveckla förnings- och förhandlingsrätten samt fackliga rörelser i det land som i dag klassas som det mest riskfyllda i världen för fackligt aktiva.

Västafrika

STs projekt i Västafrika (Mali, Tchad, Niger, Burkina-Faso, Guinea och Togo) startade 1997/98 och planeras pågå till och med 2006. I samarbete med Internationalen för Stats- och Kommunalanställda (ISKA) stödjer ST fackförbundens kvinnokommittéer i dessa länder. Syftet är att bygga upp demokratiska och jämställda fackföreningar. Kvinnokommittéerna arbetar med att rekrytera, utbilda och medvetandegöra fler kvinnor om deras rättigheter. Tanken är att organisering och samarbete över förbundsgränserna ska öka kvinnors inflytande i förbunden och i centralorganisationen och även att öka medvetenheten kring HIV/AIDS.



Sydkorea

ST stödjer de sydkoreanska statstjänstemännens rätt att organisera sig i nationella förbund och rätten att förhandla och sluta kollektivavtal. STs stöd sker inom ramen för den nordiska statstjänstemannaorganisationen NSO som genomfört seminarier om den nordiska modellen för kollektivavtal, och medverkat i internationella symposier. ST har också haft kontakter med och besök från den koreanska regeringen och koreanska arbetsmarknadsforskare.



Bosnien-Balkan

STs projekt i Bosnien-Balkan startade 1998 och fortsätter till och med 2006. Målet med projektet är att bygga upp ett nätverk av väl utbildade lokala och regionala fackliga företrädare som både kan ge adekvat information och utbildning till sina medlemmar på arbetsplatsnivå och ha bra relationer till övriga parter på arbetsmarknaden. Genom att utvidga projektet till att omfatta stats- och kommunalanställda i hela före detta Jugoslavien vill ST bygga upp ett samarbete mellan förbunden i Bosnien-Hercegovina, Republika Srpska och Monte Negro samt skapa goda ömsesidiga kontakter mellan förbunden i Bosnien-Hercegovina, Republika Srpska, Monte Negro, Serbien och Makedonien.

Bulgarien

Projektet startade 2002 och pågår till och med 2006. Målet med projektet är att rekrytera nya medlemmar och mobilisera befintliga medlemmar inom den statliga och kommunala sektorn för att uppnå en stark facklig kapacitet på samtliga nivåer. Dessutom syftar samarbetet till att etablera en social dialog och effektivisera kollektivavtalsförhandlingar, uppnå rätten att kollektivförhandla för statligt anställda, samt etablera en flexibel och produktiv informationsstruktur bland statligt och kommunalt anställda.

Majgull Axelsson

Vinnare av STs arbetslivspris 2004

2 860 träffar ger namnet Majgull Axelsson vid en sökning på nätet. En träff är en värmländsk namne, men alla övriga berättar om årets mottagare av STs arbetslivspris, författaren Majgull Axelsson. AV CHRISTER FORSBERG

Jag träffar Majgull Axelsson, 57 år, hemma i den vackra vindsvåningen på Norrmalm, med vitrappat struktur-tak, med träbjälkar och rader av takfönster.

Hon har just mellanlandat för att packa om väskorna och åka vidare på sin lanseringsresa till landets bibliotek och läsesalar för att berätta om sin nya roman, "Den jag aldrig var".

Namn: Majgull Irene Axelsson.

Ålder: 57 år.

Född: I Landskrona, men uppväxt i Nässjö.

Yrke: Författare.

Familj: Gift med Jan Axelsson, nyhetschef på TV, två söner.

Bor: Vindsvåning på Norrmalm i Stockholm.

Bakgrund: Journalist på bland annat Folkbladet Östgöten, Beklädnadsfolket, Statstjänstemannen.

Böcker: Bland annat "Våra minsta bröder" (1986), "Rosario är död" (1989), "Dom dödar oss" (1991), "Långt borta från Nifelheim" (1994), "Och dom som inte har" (1996), "Aprilhäxan" (1997), "Slumpvandring" (2000) och "Den jag aldrig var" (2004).

För teater: "LisaLouise" (2003).

Augustpriset (för "Aprilhäxan" 1997), BMF-plaketten (1998), Industrifackets kulturstipendium (1998), nominerad till EUs författarpris Aristeion (för "Aprilhäxan", 1998), Årets författare, framröstad av SKTFs medlemmar (2000), Moa Martinson-priset och Jörgen Erikssons pris.

Egen favoritförfattare: Joyce Carol Oates.

Hon röker vällustigt på en mjukt doftande cigarill och säger sig inte ha någon åldersnoja, möjligen att det är lite synd att livet är så pass kort, när det nu finns så mycket att berätta.

Många år var hon "bara" journalist, inriktad på arbetsmarknad. Numera är hon författare av en rad uppmärksammade dokumentära böcker om tredje världens barnarbete, gatubarn och barnprostitution, men även om arbetslösa och nyfattiga i Sverige. Dessutom prisbelönt författare till flera romaner med svåra teman.

"APRILHÄXAN" – om fyra fosterbarn, det fjärde en undangömd handikappad flicka, som på 50-talet placerades på institution, en avvikare, ett "missfoster", fången i sin kropp men med en hjärna som reser dit tankarna far.

"LÅNGT BORTA FRÅN NIFELHEIM" – om människor i de så kallade u-länderna och om makt och maktlöshet. Om hemska minnen från Filippinerna, men också om plågsamma minnen från uppväxten i Nässjö.

"SLUMPVANDRING" – en berättelse om tre kvinnor och tre tider, om sorg och sexualitet, om maktlöshet och hämnd, om födelse och död.

"DEN JAG ALDRIG VAR" – där vi får följa MaryMarie, bistandsminister och/eller makemörderska, med samma förflutna, men olika parallella liv.

Inget att berätta

Gratulerar till STs arbetslivspris, Majgull. Hur känns det?

– Jag är överraskad, mycket hedrad och det känns väldigt bra. Det är alltid roligt att få uppskattning för det man gör.



FOTO: ULLA MONTAN

Motivering:

”Majgull Axelsson berättar på ett rakt, öppet och ärligt sätt om de utsatta, de maktlösa, de svaga och de utnyttjade i samhället.

Genom hennes författarskap har vi fått insikt om barnarbete i Indien, barnprostitutionen på Filippinerna och gatubarnen i Latinamerika. Hon har även beskrivit hur människors liv drastiskt kan försämrans genom snabba politiska beslut och ekonomiska förändringar.

Majgull har ett starkt engagemang i de svåra frågorna, hon står på de sämre lottades sida och väjer inte för att skildra det mest mörka i ett samhälle vi inte vill ha.

Genom sitt författarskap – såväl det dokumentära, som det skönlitterära – väcker hon våra känslor av engagemang och solidaritet. Utan dessa känslor kan vi inte bygga den framtid och det samhälle vi alla vill ha!”

Varför blev du författare?

– Drömmen bar jag med mig genom alla år som journalist, men jag tyckte inte att jag hade något att berätta. Men när jag var barnledig från jobbet skrev jag min första bok ”Mina minsta bröder”, en bok om barnarbete.

Det gav blodad tand och hon tog tjänstledigt från redaktörsjobbet för att samla material till boken ”Rosario är död”, en uppskakande skildring om en 11-årig prostituerad flicka på Filippinerna, som kom 1986.

Det var när hon skrev den boken som hon tyckte sig känna ”en slags frihet” och insåg att det var nog det här hon skulle ägna sig åt i framtiden.

»Det räcker inte med att livet är kul, det måste finnas något mer.«

”Min bästa roman”

1994 kom så hennes första roman, ”Långt borta från Nifelheim”, som fick goda recensioner, men ändå inte blev särskilt uppmärksammasad.

– Det tycker jag är synd, för den, menar jag fortfarande, är min bästa roman.

För att försörja sig jobbade hon sedan med ett låginkomstprojekt för LO, ”Orättvisans ansikte”, som för övrigt resulterade i boken ”Och dom som inte har”.

Därefter kom då romanen ”Aprilhäxan” 1997, som fick strålande recensioner.

– Och sedan har ingenting vart sig likt, säger Majgull och suckar en aning, men ler samtidigt.

Aprilhäxan gav det prestigefyllda Augustpriset och har översatts och sålts i 23 länder runt om i världen.

Förväntningarnas tyranni

Nu är du alltså en rik och berömd författare: Hur känns det?

– Rik är väl en definitionsfråga, men jag har fått det väldigt bra. Det ändrade också mycket i mitt eget liv, på ont och gott. Jag drabbades av den stora skrivskräcken, förväntningarnas tyranni, vad skulle nästa bok handla om?

Det blev ändå en bok, romanen ”Slumpvandring”, som kom år 2000.

– Efter den var jag oerhört trött och sliten och bestämde mig för att ta en lång paus. Då skrev jag istället en liten pjäs och en liten bok om Norrköping.

Sedan började hon på romanen som nu ligger på bokdiskarna, ”Den jag aldrig var”.

– Först då kände jag att nu är det över, nu behöver jag inte oro mig mer, nu kan jag fortsätta att skriva. Du skriver inga ”glada böcker” precis?

– Nä, jag kan ju inte det, jag är inte gjord på det sättet. Det kan ju möjligen bero på att jag har det här gamla journalistidealet i mig; ”är det här värt att skriva om, att läsa om?”

Hon skrattar och berättar om ett vetenskapligt experiment som visar att ”lätt nedstämda” personer är mycket bättre vittnen än glada och muntra typer.

– Själv är jag egentligen en ganska glad person, men det räcker inte med att livet är kul, det måste finnas något mer. Det handlar alltid om en slags dubbelhet, vi har alltid ett ansikte utåt och ett inåt. Och när man skriver är det ju den inre rösten som talar och min inre röst är ganska svartsynt.

Aldrig någon självbiografi

Vilken är din drivkraft som författare?

– Att berätta, att få ge min version av verkligheten. Men jag har inget behov av att flåka ut mitt eget liv, jag kommer aldrig att skriva en rent självbiografisk roman, även om det mesta jag skriver kommer ur min egen föreställningsvärld. Istället är det känslor och stämningar, saker man har hört, saker man tjuvlyssnat på, det är jag bra på, även saker jag har missförstått, allt använder jag i författarskapet.

Var hittar du din inspiration?

– Stunden just innan man ska somna, bilkörning långa sträckor, gärna på natten, är idealiska för att få igång tankarna på nya projekt. *

ST delar varje år ut ett arbetslivspris. Det består av ett diplom samt 25 000 kronor.

Tidigare pristagare är: Juristen och författaren Lars Lunning, den tidigare TCO-ombudsmannen och hedersdoktorn Per-Erik Boivie, läkaren Christina Doctare, före detta EU-revisorn Paul van Buitenen, chefredaktören Göran Greider, teaterproducenten Berit Gullberg, landshövdingen Göte Bernhards-son, förre ambassadören Agda Rössel, ekonomen Agneta Stark, journalisten och debattören Alexandra Pascalidou och senast, år 2003, jämställdhetsförkämpen Bengt Westerberg.

– Mellan 25 500
och 30 200 kr.*



* ST Direkt svarar på frågor om jobbet och facket. Den här gången ställde Josef, 41 år, följande fråga: "Jag söker jobb som arbetsmiljöinspektör. Vilken lön kan jag begära?"

Ring kostnadsfritt på vardagar mellan 8 och 20.

Eller skicka e-post till stdirekt@st.org.

Ring ST Direkt
020-578 578



STs förbundsstyrelse



Annette Carnhede, förbundsordförande

Annette Carnhede bor i Nässjö och arbetar i Stockholm. Hon är tjänstledig från sitt jobb som byrådirektör på Länsarbetsnämnden i Jönköping. Fackligt aktiv sedan 1974. Tidigare ordförande i ST-avdelningen inom Arbetsmarknadsverket. Ledamot av STs styrelse sedan 1997. Fackliga hjärtefrågor: tron på varje människas vilja och förmåga till utveckling och inflytande. I STs styrelse vill hon frigöra alla krafter i ett gemensamt arbete.

✉ annette.carnhede@st.org



Lennart Grönberg, förbundsstyrelseledamot

Lennart Grönberg bor och arbetar i Stockholm. Är utredningshandläggare inom Rikspolisstyrelsen och sektionsordförande på Rikspolisstyrelsen och förste vice ordförande i avdelningen ST inom Polisväsendet. Sektionsstyrelsen 1992, huvudskyddsombud 1994 och ordförande i sektionsstyrelsen sedan 1997. Suppleant i avdelningsstyrelsen 1994. Stockholmsdistriktet 1999-2001. Fackliga hjärtefrågor: arbetsmiljö och samverkan.

✉ l.gronberg@spray.se



Gun Kempe, förbundsstyrelseledamot

Gun Kempe bor och arbetar i Ängelholm. Arbetar som processförare på skattekontoret. Är från och med ombudsmötet 2003 ordförande i avdelningen ST inom Skatteverket. Arbetat fackligt sedan skatteavdelningen bröts ut från länsstyrelsen. Västeråssektionens första ordförande. I avdelningsstyrelsen sedan 1991. Fackliga hjärtefrågor: arbetsmiljö, anställningstrygghet, lönefrågor. Politiskt intresserad men har för närvarande inga uppdrag då det fackliga arbetet tar tiden i anspråk.

✉ gun.kempe@skatteverket.se



Lars Hedin, förbundsstyrelseledamot

Lars Hedin bor i Örkälla och arbetar på SMHI i Norrköping. Till yrket är han meteorologisk operatör. Ordförande i avdelningen ST inom SMHI. Jobbat fackligt sedan tidigt 1980-tal som styrelseledamot, sektionsordförande och ordförande sedan 1988. Fackliga hjärtefrågor: att förbättra den fackliga verksamheten genom bättre styrning och kvalitetssäkring av verksamhetsprocesser, att omsätta planer och visioner till konkreta, uppföljningsbara mål på arbetsplatsen och att ta fram användbara "verktyglådor" för det fackliga arbetet.

✉ lars.hedin@smhi.se



Ing-Marie Nilsson, förbundsstyrelseledamot

Ing-Marie Nilsson bor i Klintsjö, Vännäs och arbetar vid Umeå universitet som ekonomiadministratör. Ordförande i avdelningen ST inom Universitet och Högskolor. Började som fackligt aktiv i Umeåsektionen 1991. Ledamot i avdelningsstyrelsen 1995 och förbundsstyrelsen 1999. Fackliga hjärtefrågor: medlemsperspektiv och medlemsdialog, att förverkliga samverkan på arbetsplatsen och ta chansen att bilda opinion.

✉ ing-marie.nilsson@adm.umu.se



Kjell Strömbäck, förbundsstyrelseledamot

Kjell Strömbäck bor i Tullinge söder om Stockholm. Har arbetat 35 år i Posten med många olika uppgifter, de senaste fyra åren som ordförande i avdelningen ST inom Posten. Innan dess administrativ chef inom Posten Kommunikation. I mitten av 80-talet sektionsordförande på Postens huvudkontor. Fackliga hjärtefrågor: internationella frågor och ledarskapsfrågor. Tidigare politiskt arbete, men tiden räcker inte längre till. Extraknacker ibland med kurser i hur man skriver effektiv svenska i samarbete med Företagsuniversitetet i Stockholm.

✉ kjell.stromback@posten.se

Förbundsstyrelsen består av tretton personer, tolv ledamöter valda av kongressen och en personalrepresentant utsedd av STs anställda. I presidiet ingår ordföranden och de två vice ordförandena.



Åke Hedbom, ansvarig för Utvecklingsrådets projekt Satsa Friskt och dessförinnan ombudsman, uppmanar till stolthet över STs arbetsmiljöarbete. Hans slutsats är att den strategiska satsningen på att synliggöra arbetsmiljöfrågorna och åstadkomma resultat som ST gjort och gör, är överlägsen konkurrerande fackliga organisationers arbete inom området.

Det viktiga arbetet med att förbättra arbetsmiljön görs lokalt på arbetsplatserna. Det arbetet måste framhållas för medlemmar och personer som ännu inte valt att bli medlemmar i ST.

Men det är viktigt att framhålla det arbete som ST gör inom alla delar av förbundet. I STs medlemsundersökning "Medlemmar om ST" (maj 2003) uppgav hälften av de tillfrågade att de inte visste vad ST centralt gjort för arbetsmiljön.

Vi vågar påstå att den strategiska satsningen på att synliggöra arbetsmiljöfrågorna och åstadkomma resultat som ST gjort och gör, är överlägsen våra konkurrerande fackliga organisationers arbete inom området.

Stressen blev synlig

1999 redovisades STs första stora arbetsmiljöundersökning. Det var innan de höga ohälsotalen uppmärksammats som ett samhällsproblem. Undersökningen var brett upplagd och omfattade områden som stress, inflytande över arbetet, övertid och det vi kallade "svart

arbetstid" (övertid utan ersättning), datorarbete, hot och våld samt tystnaden på jobbet.

ST anlät SCB för att genomföra undersökningen. Därmed var det möjligt att jämföra STs medlemmar med situationen för övriga på arbetsmarknaden.

2001 upprepades undersökningen. ST bedrev intensiv opinionsbildning i samband med att undersökningen presenterades. Det resulterade i ett kraftigt massmedialt genomslag.

STs arbetsmiljöundersökning lade grunden för det fortsatta arbetet med att lyfta fram arbetsmiljöfrågorna i olika sammanhang.

Statstjänstemannen, numera ST Press, skrev en rad artiklar om arbetsmiljö och hade även temanummer inom området.

In i huvudavtalet

Tack vare STs kraftiga agerande fördes arbetsmiljöfrågorna in i det statliga RALS-avtalets bilaga 10, med tydliga åtaganden såväl centralt som lokalt. På så vis skapades en plattform för det lokala arbetsmiljöarbetet.

Tryck på ledningarna

Arbetsgivarna har ansvaret för arbetsmiljöarbetet. För att ytterligare höja temperaturen ställde ST konkreta frågor till ledningarna om vad de gjort för att förbättra arbetsmiljön. Så gott som alla svarade.

Samtliga ministrar fick brev från ST där de uppmanades att i sina kontakter med myndighets- och bolagsledningarna ta upp arbetsmiljöarbetet.

I MBA-R-arbetet (information från regeringen angående verksamhetsförändringar) har ST alltid tagit upp arbetsmiljöaspekterna.

Myndigheterna ska numera beskriva sitt arbetsmiljöarbete i årsredovisningarna som lämnas till departementen.

ST träffade riksdagsledamöter för att uppmärksamma arbetsmiljön inom staten och skrev en motion om ändring av arbetsmiljölagen.

Nytt utbildningsmaterial

För att ge stöd åt det lokala arbetet tog ST fram ett helt nytt utbildningsmaterial för att stödja det lokala arbetsmiljöarbetet. Materialet har rönt stort intresse och används i utbildningar även utanför ST.

Metoder för att kvalitetssäkra arbetsmiljöarbetet har tagits fram inom förbundskansliet. För att säkra tillgången på kompetens har en organisation med regionala skyddsombud byggts upp.

Regelbundet genomför STs regionala enheter arbetsmiljöutbildningar och särskilda utbildningar för skyddsombud.

Max prestation

Tillsammans med SKTF anlidade ST teatergruppen "EttEttEtt" för att i teaterform lyfta fram arbetssituationen för medlemmarna. Föreställningen arbetades fram efter diskussioner med medlemmar för att få rätt bakgrund.

Ett stort antal organisationer, såväl arbetsgivare som fack, anlidade gruppen som ett inslag i arbetsplatsdiskussioner om vad man lokalt kan göra för att nå friskare arbetsplatser.

Tystnaden på jobbet

Ett område som tidigare inte uppmärksammats, och som är av stor betydelse för arbetsmiljön, var tystnaden på jobbet.

För anställda i staten har det dubbel betydelse. Dels har vi som "demokratins förlängda arm" ansvar och skyldighet att påtala missförhållanden och oegentligheter som har betydelse för medborgarna, dels har vi vår självklara rätt att aktivt föra debatt om våra interna arbetsförhållanden.

ST gav ut skriften "Tala är guld" med beskrivning av de speciella förhållanden som gäller inom staten med goda och dåliga exempel. Regeringens kampanj

"Öppna Sverige" hänvisade ofta till denna skrift och det arbete ST bedrivit.

Den före detta EU-revisorn Paul van Buitenen fick STs arbetslivspris för sitt modiga agerande i EU.

IT och arbete

Datoriseringen inom statliga verksamheter fortgår med oförminskad hastighet. Dessvärre har användarnas behov av bra arbetsmiljö, utvecklad kompetens och möjligheter att påverka sitt dagliga jobb svårt att få plats i utvecklingen av nya system. De psykosociala och fysiska besvären som blir följd av dåliga system påvisades i arbetsmiljöundersökningarna.

Som en följd av detta arrangerade ST en utbildning, tillsammans med institutionen för MänniskaDatorIntegration (MDI) vid Uppsala Universitet, för förtroendevalda för att stärka möjligheterna till påverkan på utvecklingen av nya system.

"Satsa Friskt"

Inom statliga Utvecklingsrådets område finns ett antal utvecklingsprojekt. "Arbeta utan stress", som ST drev igenom efter medlemsundersökningen, har nu bakats ihop med projektet "Satsa Friskt".

Det drivs av parterna inom Arbetsgivarverkets område och handlar om att arbetsmiljön ska bli bättre inom statsförvaltningen. Denna satsning hade aldrig kommit till stånd utan STs agerande på basis av arbetsmiljöundersökningarna.

ST har ordförandeskapet i beslutsgruppen och arbetar mycket aktivt i beredningsgruppen. Syftet med "Satsa Friskt" är att inom en rad så kallade initiativområden genomföra ett stort antal lokala projekt för att finna hållbara vägar ut ur arbetsmiljöproblematiken.

"Hälsa i staten"

"Hälsa i staten" är ett annat initiativ som ska fungera som en inspirationskälla för hälsoarbetet inom statsförvaltningen och en mötesplats för myndigheterna. I styrelsen finns STs ordförande Annette Carnhede.

Hälsofrämjande insatser

Som en fortsättning på STs arbetsmiljöarbete och komplement till "Satsa Friskt" och "Hälsa i staten" kommer ST i samarbete med Bliwa Stiftelsen driva ett eget tvåårigt utbildningsprogram. Inriktningen är både förebyggande verksamhet och rehabilitering. Målgrupper är skyddsombud eller personer med liknande uppdrag och ST-medlemmar i arbetsledande ställning. Verksamheten ska ge resultat som kan användas i det dagliga arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet. ❁

STs förbundsstyrelse



Helmut Moser, förbundsstyrelseledamot

Helmut Moser bor och arbetar i Norrköping. Ordförande i avdelningen ST inom Migrationsområdet. Arbetade tidigare som utredare inom asylmottagningen och med integrationsfrågor. Personalföreträdare i Migrationsverkets styrelse. Ledamot i förbundsstyrelsen sedan 1995. Fackliga hjärtefrågor: löner och trygghet. Särskilt intresserad av inflytande-, demokrati- och verksamhetsutvecklingsfrågor. Sedan 1998 engagerad i bistånds- och utvecklingsprojekt på Balkan.

✉ helmut.moser@migrationsverket.se



Björn T Johansson, förbundsstyrelseledamot

Björn T Johansson bor i Helsingborg och arbetar som rangerledare i Malmö vid Green Cargo. Ordförande i branschen inom spårtrafik. Fackligt aktiv sedan 1986. Ersättare i Green Cargos bolagsstyrelse sedan 2001. Fackliga hjärtefrågor: rättvise- och trygghetsfrågor.

✉ bjorn.t.johansson@greencargo.com



Eva Davidsson, förbundsstyrelseledamot

Eva Davidsson bor i Nyköping och är handläggare på Lantmäteriet. Fackligt aktiv sedan 1987, bland annat som ordförande för avdelningen ST inom Lantmäteriet. Fackliga hjärtefrågor: inflytande och delaktighet.

✉ eva.davidsson@lm.se



Madelene Trolle, förbundsstyrelseledamot

Madelene Trolle bor i Göteborg och är domstolssekreterare. Fackligt aktiv sedan 1989. Andra vice ordförande i avdelningen ST inom Domstolsväsendet och ledamot i sektionsstyrelsen för Västra Hovrättsområdet. Ledamot i förbundsstyrelsen sedan 1998. Fackliga hjärtefrågor: lönepolitiken och att modernisera det interna fackliga arbetet. I styrelsen vill hon åstadkomma ändrade arbetsformer, att styrelsen deltar mer i lokala, regionala och centrala aktiviteter och ett gott samarbete.

✉ madelene.trolle@st.org



Tommy Aldvin, andre vice ordförande

Tommy Aldvin bor i Stockholm och är ingenjör. Fackligt aktiv sedan 1980. Ordförande i avdelningen ST inom Vägverket. Ledamot av förbundsstyrelsen sedan 1995. Fackliga hjärtefrågor: bolagiserings- och privatiseringsfrågor.

✉ tommy.aldvin@st.org



Siv Norlin, förste vice ordförande

Siv Norlin bor i Stockholm och är anställd som försäkringssekreterare på Försäkringskassan. Fackligt aktiv sedan 1980. Ordförande i avdelningen ST inom Försäkringskassan och ledamot i den lokala sektionsstyrelsen i Stockholm. Fackliga hjärtefrågor: lönefrågor och arbetsmiljö. Anser att en stark fackförening bygger på att medlemmarna ges möjlighet att kunna påverka och vara delaktiga i den egna organisationen.

✉ siv.norlin@st.org



Kurt-Åke Sjöström, personalrepresentant

Kurt-Åke Sjöström bor i Umeå. Till yrket är han ombudsman. Han företräder STs anställda i styrelsen. Fackligt aktiv sedan 1976. Ledamot i styrelsen sedan 1999. Fackliga hjärtefrågor är medlemsinflytande och kompetensutveckling. I styrelsen är frågor kring lönepolitik, arbetsmiljö och medlemsrekrytering centrala. Vill också hålla liv i tanken om ett stort tjänstemannafack.

✉ kurt-ake.sjostrom@st.org

Förbundsstyrelsen består av tretton personer, tolv ledamöter valda av kongressen och en personalrepresentant utsedd av STs anställda. I presidiet ingår ordföranden och de två vice ordförandena.



ST anser att...

En jämställd arbetsplats utmärks av:

- ⇒ ett planmässigt jämställdhetsarbete.
- ⇒ ett ledarskap med insikt om att jämställdhet är en självklar förutsättning för både kvinnors och mäns delaktighet i familjeansvaret.
- ⇒ en arbetsorganisation och arbetsformer som tar hänsyn till kvinnors likaväl som mäns resurser, önskemål och behov.
- ⇒ att ingen förlorar i löneutveckling på grund av föräldraledighet och föräldraansvar.
- ⇒ att man synliggör värderingar som kan medföra att kvinnors arbete värderas lägre än mäns arbete.

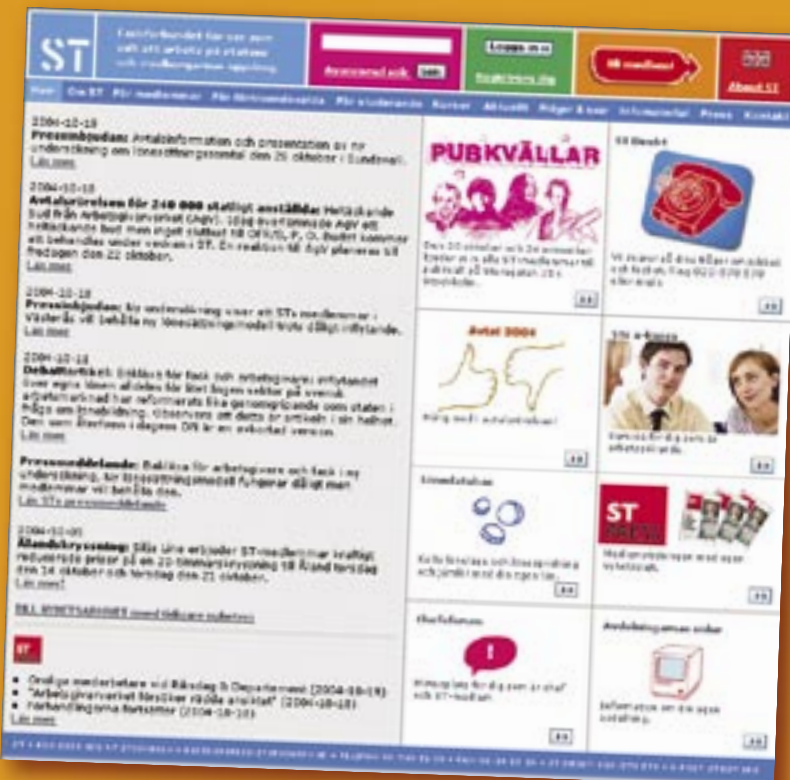
Ett bra ledarskap utmärks av:

- ⇒ att alla anställda känner stöd och tydlighet i sitt arbete.
- ⇒ att varje chef ges goda förutsättningar, bland annat vad gäller befogenheter, ansvar, stöd och återkommande utveckling i ledarskapet.
- ⇒ att individens kompetens är avgörande för utveckling, befordran, arbetsuppgifter och lön.
- ⇒ att varje individ blir sedd, hörd, behövd och respekterad.
- ⇒ att individen har infl ytande över sitt eget arbete och är delaktig i utvecklingen av verksamheten för att uppnå en hälsofrämjande arbetsplats.
- ⇒ att utbildning och ansvarstagande ska stimuleras och premieras samt uppmuntra karriärutveckling.
- ⇒ att resurser och befogenheter ges för att ett gott ledarskap ska kunna utövas.
- ⇒ att strategiskt arbete med jämställdhet och mångfald bedrivs.
- ⇒ att alla anställda har en individuell utvecklingsplan.

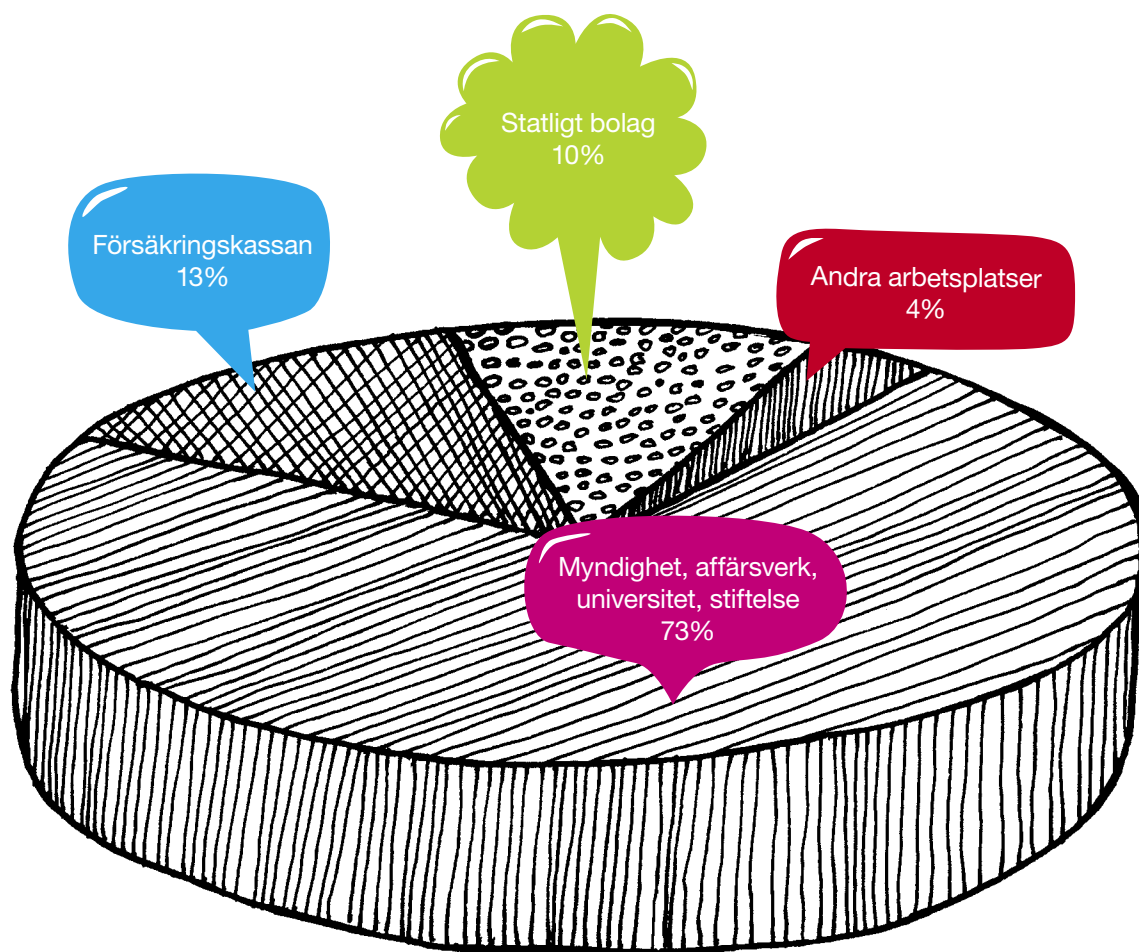
De här utgångspunkterna för STs arbete fastställde kongressen 2003.

Visste du att...

- ✦ i dag klockan 18.00 hålls det en medlemsutbildning i retorik i Skövde?
- ✦ en lokförarens medianlön är 22 714 kr?
- ✦ sista anmälningdatum för STs studerandestipendier är den 31 januari?
- ✦ man som ST-medlem kan köpa en liten tyst dator (Koala Flex 865) för 8 595 kr?



www.st.org - en plats för nyfikna



Här jobbar ST-medlemmarna