

## Ledaren

Kommunikationsfel sidan 2

## Inom Arbetsförmedlingen

Ny förhandlingschef sidan 6-7

Vernissage sidan 9

Öppettiderna sidan 8-9

## Aktuellt

Rapport från ombudsmötet  
sidan 3-5

## Inom Förbundet

Rådslaget sidan 7

## Sista sidan

Korsord sidan 10

Bottennapp sidan 10

Praliner sidan 10



Foto: Björn Brandt

Lars-Erik Backström hälsar alla välkomna till ombudsmötet. På sidorna 3-5 kan du läsa mer om ombudsmötet.



Foto: Ananda Nawaratne, ST

Ovan ses den nya avdelningsstyrelsen vid sitt första styrelsemöte i november. Från vänster: Mikael Sandberg, Monica Mörtzell, Fredrik Andersson, Meeri Wasberg, Mats Hildingsson, Camilla Kjernald, Björn Brandt och Stefan Alenius. Framför styrelsen sitter nye ordföranden, Lars-Erik Backström.

## Ledaren

# Kommunikation kan vara svårt ibland...

De diskussioner som förs mellan arbetsgivare och fack på central nivå brukar oftast presenteras som något helt annat när det når våra medlemmar. Det är en av de tydligaste förändringarna sedan vi bildade en gemensam myndighet 2008.

Det senaste exemplet på det är de diskussioner som förts, på central nivå, om fackens deltagande vid intervjuer. Skälet är att det tar för mycket tid. Arbetsgivaren har, med stöd av olika domar och tillämpningar av lagar, menat att de fackliga inte behöver delta vid alla intervjuer. Facken ska bara beredas delta vid intervjuer för "viktigare" tjänster, som chefer och verksamhetssamordnare. En chef ska på ett tydligt sätt påverka arbetsmiljön på ett kontor. En ny medarbetare har alltså ingen påverkan på arbetsplatsen? Märkligt.

Vad som även varit tanken är att man lokalt ska kunna komma överens om att facken ska delta vid intervjuerna. Det är en positiv intention som tyvärr inte har kommunicerats tydligt.

För det är så att de chefer som är kloka nog att värdera en annan åsikt än sin egen välkomnar fackens synpunkter. Som förstår värdet av att fler ögon ser mer än två. Och det är, tack och lov, de flesta.

Men budskapen som förändras på vägen från den centrala nivån till mottagarna ger inte alltid den bilden. Vilket gör att en chef, som ser att fackens medverkan på längre sikt är bra för verksamheten, hamnar i ett dilemma. Ska chefen följa budskapet eller göra det som är bäst för verksamheten?

I bakhuvudet finns säkert ett annat budskap inpräntat:

*"Om jag säger hoppa – så hoppar ni!"*

De signaler som ST får är att de flesta chefer, som törs, kommer att fortsätta att bjuda in facken. Detta eftersom det ger ett mervärde för verksamheten. Det är också den praxis som vi haft inom vår verksamhet under många, många år.

Därför är det märkligt att arbetsgivaren nu väljer att föreslå avsteg från den praxis. Och dessutom kommunicera den på lite olika sätt...

STyrkan förutsätter att ST, på central nivå i myndigheten, fortsätter att bevaka att avtal och praxis följs framöver.

Sedan en tid tillbaka pågår en översyn av styrning, ledning och organisation i myndigheten. Den kallas "Effektivitet 3.0". Slutdatumet har flyttats fram efterhand, troligen på grund av att uppdraget utökats. Det senaste budet är att den ska vara klar i slutet av februari.

Vi får hoppas att översynen kan bidra till att tydliggöra de brister som finns idag och göra tillvaron bättre för att alla i myndigheten och på det sättet just effektivisera verksamheten.

Att "tjäna tid" på att exkludera facken från intervjuer ger troligen samma vinst som att kissa i byxorna när det är kallt.

*Björn Brandt*

**STyrkan** utges av avdelningsstyrelsen för ST inom Arbetsförmedlingen och är öppen för alla medlemmar i avdelning 101, ST inom Arbetsförmedlingen. STyrkan får citeras med angivande av källa.

### Postadress:

ST inom Arbetsförmedlingen  
STyrkan  
Box 5308, 102 47 Stockholm  
e-post: st-centralt@arbetsformedlingen.se

### Redaktionen:

Björn Brandt, brabj, 010-486 1717  
chefredaktör och ansvarig utgivare

Skribenter från sektionerna medverkar i STyrkan  
Medlemmar är välkomna att skriva insändare till tidningen

## Aktuellt

## Ombudsmötet 2011

Avdelningens ombudsmöte genomfördes den 8-9 november på Quality Airport Hotel i Arlandastad.

Knappt 70 stycken ombud hade samlats för att fatta en rad viktiga beslut och att välja en ny avdelningsstyrelse. Flera inbjudna gäster förgyllde tillställningen med intressanta föreläsningar.



*Presidiet: Christofer Björk Malmö, Anne Hall Stockholm, Maria Mukka Pajala och Johan Eklund Falun*

Det valda mötespresidiet hade fullt sjå att hantera alla punkter under de två dagarna. De tvingades hela tiden hoppa i dagordningen för att det skulle passa in med gästernas besök. En smula rörigt var det nog för såväl ombuden som presidiet.

Den nya TCO-ordföranden, Eva Nordmark, var en av de första gästerna. Hon pratade om att TCO, där ST ingår, fortsätter att öka sitt medlemstal. Inom tio år kan TCO vara den största centrala fackliga organisationen. TCO är faktiskt redan idag den största chefsorganisationen, med sina 200000 chefsmedlemmar! Antalet förtroendevalda inom TCO är mer än 94000! Eva pratade om arbetsmiljön, som är en central fråga för alla TCO's förbund. Framför allt i de kvinnodominerade yrken, där alltfler har en känsla av otillräcklighet, stress och högre krav. Verkar det bekant?



*Ombuden med revisor Peter Rundström till vänster samt Malin Nyström och Anders Persson från HK-sektionen i förgrunden*

Arbetsmarknadspolitikerna - som ska bidra till en bra omställning i arbetslivet, från skolan och genom yrkeslivet - tog hon upp. En obligatorisk a-kassa är inte lösningen. Det är villkoren och värdet av dem som är viktiga.



*TCO's ordförande Eva Nordmark*

Eva menade att det är fel med de förslag på lägre löner för yngre som förs fram av olika politiker. Akademikerpraktik för alla nyutexaminerade var en annan sak som nämndes. Hon varnade även för att det finns en risk för social snedrekrytering när utbildningsplatserna minskas.



*Revisorn Ingrid Hägg, Karlskoga, var en flitig gäst i talarstolen*

Efter att ombuden klubbade igenom verksamhetsberättelsen för 2010, oförändrad avdelningsavgift, avsättning till internationell stödfond, beslut om ändrade stadgar samt att avdelningsstyrelsens ersättare skulle utökas från fyra till sex, kunde så valen börja.



*Monica Arnoldsson, Malmö i talarstolen*

## Ombudsmötet 2011

Ny ordförande blev Lars-Erik Backström, Skellefteå. Övriga i presidiet blev 1:e vice ordförande Meeri Wasberg, Huddinge och 2:e vice Mats Hildingsson, Malmö. Mikael Sandberg, Falun, fick fortsatt förtroende att förvalta avdelningens ekonomi som kassör.

Till ny studieorganisatör valdes Camilla Kjernald, Skövde och sekreterare Björn Brandt, Stockholm. Till tre ordinarie ledamöter valdes Helena Perlerot, Jönköping, Fredrik Andersson, Köping och Monica Mörtzell, Kundtjänst.



*Ombuden, med Carola Jonsson Västerås, i täten tågar fram för att lämna sina röster*

Efter de valen fick rösträknarna börja arbeta på allvar då det blev röstningar om nästa alla sex ersättningsposter. När alla val var klara blev ersättarna, i turordning: Stefan Alenius Luleå, Lotta Andersson Göteborg, Camilla Eriksson Norrköping, Staffan Persson Lindesberg, Åsa Johansson Skellefteå och Johan Eklund, Falun.



*Rösträknare Catharina Lanneborn, Kundtjänst, samlar in röster*

Ingrid Hägg, Karlskoga och Peter Rundström, Göteborg fortsätter som avdelningens revisorer. Nya ersättare blev Karin Sandström, HK och Lars-Göran Ståhl, Gävle. Revisorerna ska inte bara granska ekonomin utan även *verksamheten*. Det är mycket viktigt att tänka på inför de val av revisorer som ska göras på sektion- och klubbnivå. En nästan helt ny valberedning valdes med Margaretha Carlström-Nilsson, Visby, som sammankallande.



*Elisabeth Arp, internationella staben*

Elisabeth Arp, från Arbetsförmedlingens internationella stab, berättade lite om myndighetens arbete. Det pågår på många olika platser, framför allt i Europa och blir allt viktigare. Dels med den ökande rörligheten av arbetskraft, dels finns ett ökat behov av att lära av varandra.

Arbetsförmedlingens internationella engagemang skapar också möjligheter för myndigheten att vara en attraktiv arbetsgivare.

Från förbunds-nivån gästades mötet, förutom av ombudsmän, även av 1:e vice ordförande Britta Lejon. Hon beskrev den aktivitet som pågår just nu, nämligen ST-veckorna och avtalsrörelsen.

STs internationella fackliga arbete betyder allt mer, då många av de statliga bolagen även har utländska ägare. ST är en del av de sociala dialoger, mellan fack och arbetsgivare, i Europa. Det är lika oklart som märkligt att de skandinaviska arbetsgivarna valt att inte vara med.



*Britta Lejon, 1:e vice ordförande i ST* Förbundet håller även på med planeringen inför kongressen i maj 2012. Den ska vara i Globens annex och delvis vara öppet för medlemmar. Bland de frågor som kommer upp finns; arbetsmiljö, inflytande, trygghet, prioriteringar för nästa kongressperiod, mål- och utvecklingsplan.

Det internationella temat fortsatte med Elin Moberg, som jobbar med internationella frågor på förbundet.



*Elin Moberg från ST*

## Ombudsmötet 2011



*Ombuden med Carola Jonsson Västerås och Göran Carlsson Riksklubben AR till vänster samt Mikael Sandberg från avdelningsstyrelsen i förgrunden*

Elin beskrev de olika områden där ST är involverat.

Arbetet i Ukraina har fokus på modernisering, förhandling, rekrytering, kommunikation och utbildning i ledarskap.

De frågor som arbetet i Västafrika handlar om är helt andra och det skiljer sig mellan de olika länderna Burkina Faso, Tchad, Mali, Niger och Togo.

Jämställdhet är en gemensam fråga, då kvinnorna har helt andra möjligheter till såväl arbete som fackligt arbete i dessa länder.

STs engagemang, samarbetet med organisationen *Colombianska kvinnor för fred*, i Colombia firar 10-årsjubileum.

En fotoutställning om det internationella arbetet cirkulerar nu på flera platser i landet.

Om det finns intresse av att få utställningen till din arbetsplats går det bra att kontakta förbundet.

En ny verksamhetsplan, 2012-2013, antogs för avdelningen.

Det är inte avdelningsstyrelsens verksamhetsplan utan hela avdelningens.

Planen ska genomsyra det arbete som ska bedrivas i *hela* avdelningen; i sektioner, i klubbar och på kontorsnivå.

Med några smärre språkliga förändringar beslutade ombuden sedan om att vi alla, i hela avdelningen, ska arbeta efter verksamhetsplanen 2012-2013.

En av de stora frågorna var avdelningens förslag om att förändra STs organisation. ST behöver göra förändringar för att vi ska harmonisera med arbetsgivarens, förändrade, organisation. Flera talare var upp i talarstolen för att ställa frågor eller vara kritiska till förslaget av olika orsaker.



*Martin Henningson, Halmstad såg risker med förslaget på ny organisation för ST*

Efter en uppfriskande debatt ställde sig ombudsmötet bakom avdelningsstyrelsens förslag. Förslaget innebär att STs sektioner ska motsvara de nuvarande marknadsområden, tillika förhandlingsområden, som finns.



*Anders Persson, HK-sektionens ordförande, i talarstolen på sitt sista ombudsmöte innan pension väntar*



*Mats Hildingsson, 2:e vice ordförande, missade inte chansen att argumentera för en ny organisation i talarstolen*

Några sektioner - som HK, Kundtjänst, Växjö, Malmö och chefssektionen - kommer inte att beröras annat än ett namnbyte för några av dem. Alla övriga sektioner kommer att beröras på ett eller annat sätt: genom delning i flera sektioner eller ihopslagning med en annan sektion.



*Nye ordföranden, Lars-Erik Backström, tackar av Susanne Rosander och Anki Edin*

Mötet avslutades med att Lars-Erik tackade av Susanne Rosander och Ann-Kristine Edin för deras arbete i avdelningen.

*Text och foto: Björn Brandt*

## På nytt uppdrag

STyrkan fick en pratstund med Arbetsförmedlingens nye förhandlingschef, Thomas Wolf.

*Kan du berätta lite om din bakgrund?*

Jag har haft en del olika arbeten. Började som fastighetsmäklare 1991, men det var ju helt fel tillfälle då marknaden var helt nere då. Jag bestämde mig för att studera mer juridik. Arbetade sedan två år som jurist på en byrå som anlätades av olika företag. De flesta hade inte kollektivavtal och de hade en ganska taskig syn på sina anställda och behandlade dem ganska illa.

Efter det så blev jag ombudsman på dåvarande SKTF. Det var intressant att få ett annat perspektiv, nu på arbetstagar sidan. Jag arbetade på SKTF i åtta år. Sedan arbetade jag som förhandlingschef på Vattenfall, bland annat med att samordna alla olika avtal som fanns i de olika bolagen.



*Varför sökte du till Arbetsförmedlingen?*

Av flera olika orsaker. Dels ville jag och familjen till Stockholm. Dels fick min sambo nytt förtroendeuppdrag på SKTF, numera Vision.

Jag hade en del andra tjänster på gång, men tackade nej till dom.

Att vara med och implementera arbetsmarknadspolitiken lockar då jag har ett stort samhällsintresse. Sen finns det ett värde i att företräda arbetsgivaren i sin helhet. Dessutom stämmer Arbetsförmedlingen bra ihop med mina värderingar så det var ett ganska enkelt val.

*Du hamnade direkt i löneförhandlingarna?*

Ja, det var samma sak när jag började på Vattenfall, så jag är van. Då hade jag en inkörningsperiod på ett halvår vilket var lite långt. Nu gick jag parallellt med företrädaren Britt-Marie Samuelsson i två veckor. Det var bra att växlingen blev kort, så att jag inte har för mycket historia. Bättre att jag bildar mig min egen bild.

*Du har jobbat i knappt två månader nu. Är det något du reagerat på i myndigheten?*

Jag har noterat att det är en mycket bra relation och dialog med de fackliga parterna på myndighetsnivå. Det underlättar för alla parter.

Vi behöver, gemensamt, se till att utveckla och effektivisera löneprocessen. En fastare cyklisk planering är nödvändig. Löneförhandlingarna ska inte komma som en överraskning, som den första snön.

En annan sak är det faktum att vi har tre olika arbetstidsavtal, vilket inte är bra. En del andra avtal behöver ses över.

Det ska också bli intressant med den utvärdering av samverkansavtalet vi gemensamt ska

starta nu. Vi behöver utveckla samverkan och APT på kontoren. En bra samverkan är grunden för en bra delaktighet från alla medarbetare i verksamheten.

*Har du någon vision (!) eller mål med ditt arbete?*

Att vi fortsätter att arbeta för att bli en myndighet. Det finns fortfarande lite ”vi och domsyn” här och där. Det är inte ok. Jag vilar på tanken om allas lika värde, vilket även inkluderar vår verksamhet.

Oavsett var du jobbar.

*Vilka tidigare erfarenheter kan du använda?*

Viljan att hålla ihop och samarbeta. Eftersom jag arbetat ”på bägge sidorna” har jag den erfarenheten.

Det är viktigt att ha en ömsesidig respekt för varandras roller. Vi har ofta samma mål, men kanske olika ingångar eller vägar.

Det handlar om en långsiktig värdeskapande relation. Vi ska inte bara vara överens idag utan också om ett år.

*Vilken ledarstil har du?*

Mycket dialog och samförstånd.

Men det får inte bli en ”konsensus-sjuka”. Vi kan inte alltid vara överens. Alla kan inte alltid gilla alla beslut. Men det är viktigt med en bra samverkansmiljö, med tidig information och dialog.

Vi vill ta in erfarenheter, synpunkter och kunskap från de fackliga parterna innan ett beslut tas, allt för att utveckla verksamheten.

## Inom Arbetsförmedlingen

## På nytt uppdrag

*Hur ser du på personalpolitiken inom Arbetsförmedlingen?*

Arbetsförmedlingen är en bra arbetsgivare. När jag var jurist såg jag många exempel på hur en arbetsgivare *inte* ska vara, så jag vet att jämföra med.

Vi tar avtal och arbetsrätten på allvar. Ibland kan det naturligtvis bli fel i en så här stor organisation, konstigt vore det annars. Men det finns inget ont uppsåt. Det är viktigt att komma ihåg.

*Hur ser du på lönebildningen inom Arbetsförmedlingen?*

För att kunna svara på det krävs att det finns ett bra verktyg, vilket jag inte tycker att vi har. Besta-kodningen behöver ses över, vilket pågår nu. Vi behöver kunna jämföra med andra myndigheter, kommuner och även den privata sidan om det är möjligt. Marknaden spelar också in i olika hög grad på olika platser i landet, vilket påverkar löneläget. Vi ska ha konkurrenskraftiga löner, men inte vara löneledande.



Vi är ju överens, parterna emellan, om att goda prestationer ska generera en god löneutveckling. Alla behöver en utveckling både i arbetet och av sin lön. Men det är viktigt att komma ihåg att löneutvecklingen är kopplad till prestationen.

*Hur känns det för en göteborgare att flytta till Stockholm?*

Bara bra, faktiskt. Än så länge har vi ett tillfälligt boende men letar hus.

Stockholm är en fantastisk stad med ett stort utbud av allting. Fascinerar också av att kollektivtrafiken funkar så pass bra. Den rullar bara på.

*Har du några andra intressen?*

Mina barn har en spridning i ålder som gör att alltifrån blöjbyten och fotbollsträning till tonårsbekymmer är en del av vardagen. Det blir mycket fokus på familjen, men det är också ett utvecklingsområde för mig att kunna ta mer del av det stora utbudet av konserter och teater. Båtlivet lockar också. Som gammal seglare vill jag gärna utforska även den här skärgården.

*Jag har hört att du är en hejare på dragspel?*

Ha-ha. Det skulle jag inte vilja kalla det. Men jag spelar pianodragspel ibland, till midsommar och kräftskivor.

*Text & foto: Björn Brandt*

## Inom Förbundet

## Rådslaget

Utnyttja de unika möjligheterna att, som medlem i ST, påverka nästa löneavtal via [st.org](http://st.org)!

Avtalsrörelserna 2012 har redan börjat. Men du har möjlighet att påverka ST inför Avtal 2012.

För att kunna driva rätt frågor i avtalsrörelserna måste ST veta vad du tycker är viktiga frågor. Därför håller ST rådslag på [st.org](http://st.org). Du kan - som medlem i ST - diskutera, tycka till och se vad andra medlemmar tycker.

Under 2012 följs rådslaget upp med möten och diskussioner på arbetsplatserna.

Det är resultaten från rådslaget och dessa möten som kommer att ge ST underlag för att driva rätt frågor och krav i förhandlingarna i avtalsrörelserna.

Rådslaget är öppet mellan den 3 oktober och 31 december 2011.

Resultaten från rådslaget kommer att finnas på [www.st.org/radslag](http://www.st.org/radslag) när rådslaget är avslutat.

Tipsa, tyck till och tala om vad du tycker – det är din lön och dina villkor det gäller!

*Björn Brandt*



## Utökade öppettider

Arbetsgivarens beslut om utökade öppettider på några av Arbetsförmedlingens kontor orsakade ett ramaskri från personalen. Men hur har det gått?

Utökade öppettider på

Arbetsförmedlingen.

En utvecklingsstrategi med syftet ”att förbättra tillgängligheten och höja servicenivån för både sökande och arbetsgivare”, med ambitionen att fylla Arbetsförmedlingarna med aktiviteter och mässor, helst på kvällstid. Att nå nya kundgrupper helt enkelt! Hur har resan sett ut för de Arbetsförmedlingar som var först ut med utökade öppettider? Vilka erfarenheter har man gjort?

Lars-Göran Ståhl, vice ordförande i STs Falusektion, berättar att man i Gävle rivstartade i april med kundaktiviteter på eftermiddagarna. Tanken var att Arbetsförmedlingen skulle fyllas med både besök och rekryteringsaktiviteter, i syfte att nå nya kundgrupper som inte kunde besöka oss på våra ordinarie öppettider.

I Sundsvall kom man också igång tidigt. Med liknande upplägg och en gruvmässa startade kollegorna till Sven-Gunnar Eriksson, STs Östersundsektion, sitt arbete. Lars-Göran och Sven-Gunnar berättar om ST-medlemmarnas vardag med utökade öppettider. Reaktionerna är blandade.

*Har vi nått nya kundgrupper?*

Nej, det är lite strökunder efter kl. 16.00. Vi utför i princip ordinarie arbetsuppgifter två timmar längre per dag. I Sundsvall är dessutom kontorets fysiska placering utanför centrum.

Nya spontana kunder brukar inte dyka upp, varken sökande eller arbetsgivare.

*Utförs det kvällsaktiviteter åtta månader efter införandet?*

I Gävle har man infört A-kasse-information på tisdagskvällarna och på torsdagarna finns möjlighet att få feedback på sin CV. Det fungerar som ”drop-inbesök”.

I Sundsvall har man inga kvällsaktiviteter med undantag av sådana som kan ha påbörjats tidigare på dagen och som har fortsatt efter stängningsdags (till exempel utbildningsföretag som informerar eller Försvaret som rekryterar).

*Hur påverkar öppettiderna vår arbetsmiljö?*

Det blir långa dagar för kollegorna som arbetar till kl. 18.00, som i grunden har förskjutet arbetstid. Ofta läggs APT, team-möten, personalinformation och liknande på morgonen. Ett evigt pusslande med mötestiderna gör att informationsflödet kan bli lite si och så. Konsekvensen av detta blir en ökad otydlighet i arbetet.

*Hur fungerar det med bemanning och schemaläggning?*

I Gävle har man olika lag som själva lägger upp planeringen, och eventuella byten sker inom laget. Det är fyra medarbetare per kväll, förutom på fredagar då man är tre personer i laget. Även Kundtjänst har direktlinjer kopplat till kvällsöppna kontor. Chef finns tillgänglig på telefonen om det behövs.

I Sundsvall lägger personalen också upp sina arbetspass. Det

var lite pysslande i början, men nu flyter det på bra. Chef finns tillgänglig på plats. Dessutom innebär det att kvällsbemanningen stjälar tid från arbete på dagtid, då kundbehoven är som störst. Det blir lite snett fördelat, så att säga.

*Fredagskvällarna är väl populära arbetspass?*

Eftersom det är schemalagda pass blir fredagarna solidariskt fördelade. Kunderna är dock sällsynta. Man kan säga att det är helt tomt efter kl. 17.00. Men Arbetsförmedlingen har ju gratis toalettbesök, så det kan dyka upp någon ibland...

*Hur är det att jobba kvällsskift ur säkerhetssynpunkt?*

På Gävle-kontoret uppkom det en incident på kvällstid så att polis fick tillkallas. Så visst bör man se över arbetsmiljön vid mindre bemanning.

*Finns det någon ytvärdering, risk- och konsekvensanalys?*

I Sundsvall har uppföljning och utvärdering genomförts löpande i den lokala samverkansgruppen. Man har följt upp det som kommit fram centralt och försökt omsätta det som är bra till det lokala kontoret. En grupp bestående av fack, skydd, ledning och utvalda funktioner jobbar dessutom med utveckling av Direktservice (DS) i sin helhet. Fokus har varit att få bra logistik, hög servicegrad och enhetlighet i DS-arbetet, särskilt vid kvällspassen.

## Inom Arbetsförmedlingen

## Utökade öppettider

*Hur ser det ut på andra Af-kontor i landet?*

Martin Henningson och Yvonne Vukasovic, STs Göteborgsektion, har båda erfarenhet av kvällsarbete sedan i höstas.

Martin arbetar i Halmstad och Yvonne i Göteborg. Deras upplevelser stämmer väl överens med ovanstående erfarenheter.

I Halmstad har man haft några aktiviteter, Eures-info och arbetsgivarbesök.

I Göteborg har man tillsatt en grupp som ska skapa aktiviteter. Två av förmedlingarna i Göteborg har kvällsöppet, men samtliga kontor är delaktiga i bemanningen efter kl. 16.00.

– Det blir ett släpande på datorer fram och tillbaka, berättar Yvonne. Kanske inte den bästa arbetsmiljön...



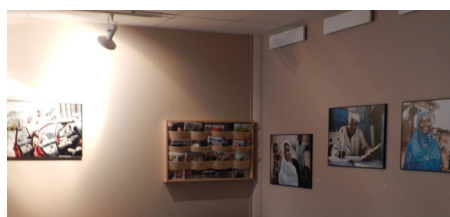
Martin konstaterar dessutom att kvällsbemanningen stjälar tid från arbete på dagtid, då kundbehoven är som störst. Det blir lite snett fördelat, så att säga.

Sammanfattningsvis kan man konstatera att vi träffar inskrivna sökande på kvällstid för att utföra ordinarie arbetsuppgifter. Är den utökade tillgängligheten nödvändig? Knappast...

*Camilla Kjernald*

## Vernissage i Sandviken

Måndag 21 november hölls en fackkvart på arbetsförmedlingen i Sandviken samt Vernissage av utställningen "Röster".



STs förtroendevalda vill visa på att medlemspengarna går även till projekt utanför våra gränser och att det fackliga arbetet kan ha olika fokus. Vi passar även på att samla in en slant till Iniciativa de Mujeres por la Paz (IMP - Kvinnoinitiativet för fred).

Torsdag 5 december går utställningen vidare till Arbetsförmedlingen i Gävle.

*Åsa Jacobs.*

STs fotoutställning om förbundets internationella fackliga arbete gästspelade i Sandviken



*Citty Müller och Åsa Jacobs, Af Sandviken, beskådar utställningen  
Foto: Jan Svanberg*



