

Ledaren

ST i media sidan 2

Inom Arbetsförmedlingen

Om öppettiderna sidan 4-5
"Vår klubb" sidan 8
En valberedning... sidan 8

Aktuellt

Avtal 2010-2012 sidan 3
Omställningsgrupp sidan 3
Administration eller kunder? sidan 7

Inom Förbundet

"AF Ukraina" sidan 9

Insändare och debatt

"Piteåupproret" sidan 6

Sista sidan

Korsord sidan 10
Bottennapp sidan 10
Pralin sidan 10

Tack ska ni ha!!

Först vill jag passa på att tacka för alla de mejl och det stöd som jag fått från hela landet med anledning av de två korta TV 4-framträdanden som jag råkade hamna i.



Hur kan man då råka hamna i TV? Jo man är på rätt/fel plats när journalisterna får för sig att göra en grej.

Jag råkade av en händelse befinna mig i ST-Huset i Stockholm på ett fackligt uppdrag. STs pressekreterare kom då in och sa att "TV 4 vill göra en intervju med anledning av Arbetsmiljöverkets rapport".

I samma andetag säger hon att dom även vill prata med en arbetsförmedlare, men att de inte lyckats få fram någon som har tid med så kort varsel. Då får jag frågan om jag kan ställa upp. Det var ingen självklarhet att ställa upp, men efter ett kort funderande så sa jag att det var OK. Resten är historia.

Efter första nyhetsinslaget kl 19:00 började min privata telefon att brinna på grund av alla sms från både kollegor och vänner. Mitt facebook-konto överöstes av kommentarer. Dagen efter så hade jag mer än 50 mejl efter morgonfikat. Alla vittnar om samma sak, "tack för att du vågar ställa upp, precis så här är det" Under dagen så fortsatte mejl att strömma in.

Jag tvekade inte en sekund andra gången TV 4 hörde av sig. Om mitt lilla framträdande anses som modigt så har jag kommit till slutsatsen att det finns en stor rädsla för att yttra sig. Man är rädd för repressalier. Min bild av att vara anställd som Statstjänsteman i medborgarnas tjänst medför en skyldighet att säga ifrån när det är något som är fel. Det verkar tyvärr som om meddelandefriheten har naggats i kanten inom Arbetsförmedlingen.

Min förhoppning är att det skall komma ut något gott ur denna lilla historia. Förhoppningsvis så ökar takhöjden inom myndigheten och dialogen enligt det nyligen tecknade samverkansavtalet kommer igång på ett seriöst sätt. En än gång tack för ert stöd och engagemang kring mina "eight minutes of fame".

Kämpa på!

Tomas Jonsson, Af Botkyrka-Salem

Ledaren

”Den dialogen har ST försökt få till stånd under en längre tid utan resultat”

Den senaste tiden har det varit stort fokus på arbetsmiljön inom Arbetsförmedlingen. I alla fall från medias sida. ST har haft fokus länge.

ST har det senaste ett och ett halvt året hela tiden lyft fram arbetsmiljöfrågorna i alla sammanhang.

Vi har varit ganska ensamma om den prioriteringen. Arbetsgivaren har hela tiden sagt att det är viktiga frågor, men verkar ha agerat efter en annan prioritering.

I ”Riskpanelen” har vi fått höra att ST är *”för negativa och ska se positivt på saker i stället”*.

En riskpanel ska faktiskt arbeta med att just ta fram eventuella risker och bedöma graden av risk. En del kanske kan avfärdas, vilket i så fall är - just positivt. Andra risker bedöms som större och där ska vi tillsammans se vilka åtgärder som behövs för att åtgärda och förebygga dessa.

ST har sett det som självklart att personalchefen ska delta i den

centrala arbetsmiljögruppen. Även här verkar arbetsgivaren ha gjort en annan prioritering.

ST har lyft fram arbetsmiljön i den centrala samverkan på myndighetsnivå, MSG, utan att få gehör. Det hade varit en fördel om Arbetsförmedlingens högsta chef hade deltagit i samverkan, men även där har det gjorts en annan prioritet.

Det är mycket anmärkningsvärt att den dialog som nu öppnats, sker just då ljuset faller på Arbetsförmedlingen via media. Då blev det plötsligt intressant att sätta igång en dialog. Den dialogen har ST försökt få till stånd under en längre tid utan resultat. Det hade varit bättre att den förts via samverkan och andra kanaler. Vi har ju faktiskt fått ett nytt samverkansavtal!

Det är därför märkligt att generaldirektören (Gd) talar om att hon inte fått några sådana signaler. Dessa har förts fram och platser för samverkan och att inhämta information finns.

Om Gd har undanhållits information, är det mycket anmärkningsvärt. Det betyder ju också att ansvarig minister inte får en adekvat information om vår myndighet.

Samma sak gäller frågan om planerna på utökade öppettider. Det har kommit till STyrkans kännedom att många chefer, internt, haft kritiska synpunkter på planerna. Är den kritiken också okänd för ledningen? Var har den fastnat och varför?

ST har, med övriga centrala fack, i ett års tid försökt få svar på frågor kring planerna på utökade öppettider. Arbetsgivaren verkar inte ha varit intresserad av en dialog eller svara på de frågor som facken ställt.

STyrkan ställde några frågor av liknande karaktär direkt till Gd. Svar kom och finns på sidan 4.

Men det är klart, STyrkan kan ju också ses som media...

Björn

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
STyrkans redaktion
Box 5308, 102 47 Stockholm
e-post: st-centralt@arbetsformedlingen.se

Redaktionen:

Björn Brandt, brabj, 010-486 17 17
chefredaktör och ansvarig utgivare

Camilla Kjernald, elvca, 62516
Johnny Westling, wesjn, 70848

Aktuellt

Avtal 2010-2012

Löneförhandlingar om nytt avtal pågår sedan en tid på myndighetsnivån. Många undrar hur det går och när ett avtal är klart. STyrkan tar tempen på Mats Hildingsson, som leder avdelningsstyrelsens förhandlingsdelegation.

AVTAL 2010



Varför tar det sån tid?

För ST är det alltid viktigast att få fram ett *bra* avtal före att få fram ett *snabbt* avtal.

Vad gör ni på förhandlingarna?

Mycket handlar om att tillsammans gå igenom det centrala avtalets texter för att se att vi har en samsyn i vad som står så att vi har samma tolkning. Vi går igenom en hel del principfrågor efter hand. Vi tittar också på statistik och förhandlingsområden.

Varför får medlemmarna veta så lite om vad som händer?

Vi publicerar löpande kort information på avdelningens nyhetssida på st.org. Länkar till den sidan finns också på våra sidor på Vis. Eftersom vi inte är klara med förhandlingarna omfattas vi av förhandlingssekretess och kan inte berätta allt vi pratar om. För ST har det alltid varit viktigt att respektera förhandlingssekretessen i alla led.

Arbetsgivaren har, runt om i landet, sagt att det är klart att ST kommer att ha lönesättande samtal. Stämmer det?

Förhandlingssekretessen gäller bägge sidor, så varför de uppgifterna kommer ut får stå

för arbetsgivaren. Ingenting är klart i den frågan, men det är ingen hemlighet att den diskuteras. Vårt centrala avtal ger ju möjlighet för olika förhandlingsmodeller. Till skillnad från de andra fackliga organisationerna som, i sina centrala avtal, är låsta till en modell.

När tror du att individförhandlingarna börjar?

Vi har avsatt flera tider den närmaste tiden för att kunna få ett avtal klart. Vi ser, i nuläget, ingen anledning att ha en annan tidsplan än den parterna tidigare kommit överens om. Det betyder lönesamtal februari/mars och individförhandlingar i april/maj.

Björn Brandt

Omställningsgruppen

Några frågor till Lars-Erik Backström som sitter i den centrala omställningsgruppen



Vad gör ni egentligen i omställningsgruppen?

Vi går igenom hur personalläget ser ut i förhållande till den

förändrade budgeten och försöker hitta lösningar.

Hur ser läget ut i myndigheten?

Det ser betydligt ljusare ut nu än tidigare. Siffrorna har reviderats till det bättre, jämfört med de ursprungliga. Fortfarande ser vi en obalans i landet. Några regioner har ett överskott på personal och liten rörlighet. Andra regioner har ett behov av personal. Generaldirektören

har varit tydlig med att inga uppsägningar är aktuella.

Vad har ni kommit fram till så här långt?

Vi försöker hitta möjligheter att öka rörligheten till de områden som har ett behov av personal. Arbetet med att hitta bra lösningar fortsätter. Samtidigt fortsätter den pågående kartläggningen i olika områden.

Björn Brandt

Utökade öppettider

Många av våra medlemmar, förtroendevalda och chefer har frågor om planerna på utökade öppettider. STyrkan skickade några frågor till Generaldirektör Angeles Bermudez-Svankvist..

Vilken analys ligger bakom planerna på ökade öppettider? Om en analys finns; Vad är huvudsyftet? Vilka riskfaktorer finns? Finns det några framgångsfaktorer? Om ja; Är de mätbara?

Arbetsförmedlingen är en av de viktigaste samhällsaktörerna - ja kanske t.o.m. den viktigaste! För att vi ska vara en modern och kundorienterad organisation med hög ambition är det viktigt att finnas tillgänglig för kunden.

När det gäller kvalitet och tillgänglighet vill vi också inta en ledande roll och vara en föregångare bland myndigheterna. Därför är det så angeläget att vi fortsätter att förbättra vår tillgänglighet genom att nu utöka öppettiderna i våra större städer. Det ger fler kundgrupper möjlighet att ha enkel tillgång till våra tjänster. Framgångsfaktorn är självklar: att vi erbjuder kunderna den bästa kompetensen om arbetsmarknaden, och möten med arbetsgivare som ska rekrytera! Och att vi gör det under generösa öppettider!

En riskanalys gjordes våren 2010. Varför vill inte arbetsgivaren göra en ny riskanalys med tanke på fler uppdrag och ändrade budgetförutsättningar?

En hög tillgänglighet för kunderna till vår service är en långsiktig strategi som inte påverkas varje gång vi får ett nytt uppdrag eller en ny budget.

Hur påverkar utökade öppettider våra möjligheter att utföra våra uppdrag?

Det förbättrar våra möjligheter att klara våra uppdrag - fr.a. det viktiga matchningsuppdraget - eftersom det gör oss mer tillgängliga för fler kundgrupper. Det är viktigt för att kunna anordna rekryteringsträffar och andra möten mellan arbetsgivare och arbetssökande med bra resultat.

Hur påverkar det arbetsmiljön?

Vi har genomfört en riskanalys tillsammans med de fackliga organisationerna för att identifiera de frågor vi behöver vara uppmärksamma på och eventuellt rätta till. Min bedömning är att en utökning av öppettider med tre timmar skapar större möjligheter för kontoren att nyttja lokalytöer på ett mer effektivt sätt där man t.ex. kan bjuda in till olika aktiviteter och seminarier exempelvis anställningsintervjuer, rekryteringsträffar, Jobb just nu, starta företag m.m.

Vilka kostnader medför det? (såväl i pengar som produktionsbortfall)

Förslag på vilka kontor som ska omfattas baserar sig på kriterier avseende befolkning och antal sökande, d.v.s. större kontor i landet. En viss ekonomisk kompensation till dessa kontor under 2011 kan bli aktuellt om sådant bedöms vara nödvändigt.

Begreppet ”produktionsbortfall” leder tankarna fel - självklart ska vi leverera tjänster av hög kvalitet fram till kl 1800, kanske t.o.m. kunna höja vår produktivitet genom att nå fler kundgrupper.

Vilka möjligheter har medarbetarna, på berörda kontor, att delta på gemensamma möten som APT och personalinformation från t ex kontorsledningen?

Här talar vi om våra största kontor, med 100-150 medarbetare, eller storstadsområden med flera hundra medarbetare. Där är det viktigt att organisera informationsspridning och APT så, att vi säkerställer en god dialog med alla medarbetare, även om inte alla kan delta samtidigt.

På dessa stora kontor kan det t.o.m. vara en fördel att ledningen träffar medarbetarna i mindre grupper, så att alla medarbetare får möjlighet att komma till tals. Respektive kontorscheff har ansvar för planering av detta på ett bra sätt.

Om medarbetarna inte kan samlas gemensamt, hur kommer det att påverka ledning och styrning på dessa kontor?

Dessa stora kontor har en omfattande och komplex verksamhet, som naturligtvis kräver ett mycket professionellt ledarskap. Det är jag övertygad om att vi har.

Inom Arbetsförmedlingen

Utökade öppettider

Arbetsgivaren har pratat om förväntningar på att vi ska ha öppet längre. Är dessa resultatet av någon marknadsundersökning bland våra kunder? Om ja; Finns dessa redovisade?

För att uppnå samhällsansvar, lönsamhet och marknadsanpassning krävs det att vi har en god servicenivå och att tillgängligheten ökar. För att Arbetsförmedlingen framöver skall uppfattas som en intressant och attraktiv aktör på marknaden är beroende både av kvaliteten på den service vi erbjuder och hur lättillgänglig denna service är.

Det nämns även att en ökad tillgänglighet på Af ska motsvara "andra serviceorganisationers tillgänglighet". Vilka avses?

Jag tänker på organisationer med stor kontakt med allmänheten. Inte bara affärer utan också t.ex. banker, apotek och vårdcentraler. Servicekontoren i storstadsregionerna är redan nu öppna till kl 18 och där ska även vi vara med. Vi ska gå före i denna utveckling.

Varför har inte facken fått vara med i den styrgrupp som funnits?

I de styrgrupper som tillsätts för olika utvecklingsinitiativ representeras de verksamhetsområden som berörs.

Diskussioner med fackliga representanter sker i våra samverkansfora. Medlemmar ur styrgruppen har diskuterat denna fråga på MSG vid flera tillfällen,

liksom i avtalsgruppen. Förra året gjorde vi också en övergripande riskanalys, där representanter för facken också deltog.

Vad är det för skillnad på ett beslut och ett inriktningsbeslut i juridisk mening?

Begreppet "inriktningsbeslut" har ingen juridisk bäring i vår verksamhet. Det anger dock att ledningen har en klar viljeinriktning i en fråga, men att en intern dialog behöver föras och förutsättningar undersökas innan ett beslut kan formuleras. Samverkan skedde i onsdags (9 februari) på MSG.

Björn Brandt

Avdelningsstyrelsens kommentar

Helena Perlerot, ordförande för ST inom Arbetsförmedlingen, kommenterar svaren från Generaldirektören.



ST har uttryckt en stor besvikelse och frustration över hela processen kring utökade öppettider. Vi har inte fått vara delaktiga i den, vilket strider mot intentionerna i samverkansavtalet.

De risker vi sett har inte blivit lyssnade till, förrän nu. Det känns lite som "fem i tolv". Synpunkter från kontoren, medarbetare och chefer, har inte heller blivit hörda.

ST har från början efterfrågat en analys av behov och konsekvenser av att utöka öppettiderna. Vi är oroliga över vår verksamhet och att vi inte kan utföra de viktiga uppdrag vi har i myndigheten, med bra kvalitet.

Det kan i sin tur få negativ effekt på hur vi, som myndighet, uppfattas av medborgarna. Sist men inte minst, kan det även påverka våra medlemmars arbetsmiljö negativt.

Nu gäller det att arbetsplatserna får de rätta förutsättningarna som krävs för att ha utökade öppettider.

Björn Brandt

Budkavle från Piteå

Känslan av att arbetsbelastningen blir bara större och större...

STs medlemmar på Arbetsförmedlingen Piteå hade den 29 oktober ett medlemsmöte.

Ett av områdena vi pratade om var arbetsmiljön och hur vi upplever den situation vi jobbar i.

Efter en livlig debatt beslutade mötet att göra ett uttalande om problemet. Vi kom också överens om att skicka detta upprop som en budkavle till andra kontor och därmed få större tyngd.

Uppropet skickades till STs Luleåsektion som antog uppropet som sitt eget och beslöt att skicka ut det till alla kontor i sektionen samt till övriga sektioner i landet.

Reaktionen från andra kollegor i Norrbotten har varit mycket positiva och i stort sett alla kontor har skickat in underskrifter.

Det är inte bara STs medlemmar som skrivit under, utan även många från andra fack. Reaktionen från övriga sektioner har också varit mycket positiva och underskrifter strömmar in.

Jag vet inte om budkavlen är känd bland cheferna. De kan ju ha sett uppropet när den har legat i fikarummet. Så jag känner inte till hur cheferna reagerat. Vi berör också till en del hur vi upplever att våra chefer har det.

På kontoret i Piteå där uppropet startade jobbar 35 handläggare och två administratörer varav nästan alla är ST-medlemmar.

Fortfarande pratas det runt fikabordet eller på lunchen om känslan av att inte räkna till för att man inte hinner med att göra

det jobb som förväntas av mig. Känslan av att arbetsbelastningen blir bara större och större och då är det mest administration och handläggning av ärenden som det pratas om. Arbetet att besöka arbetsgivare får då stå tillbaka vilket är oerhört tragiskt inte minst mot bakgrund av de prioriterade grupperna som kanske behöver den tjänsten mest. Av den anledningen är det många som balanserar på gränsen till sjukskrivning.



Stefan Alenius, vice ordförande Luleåsektionen

Fredrik Andersson, arbetsmiljöansvarig i avdelningsstyrelsen kommenterar budkaveln

Hur skulle du beskriva arbetsmiljöklimatet på arbetsförmedlingen idag?

Många signaler om hög arbetsbelastning, stress, arbetet har blivit mer komplicerat, fler hot mot handläggarna, ökad och krångligare administration, stor oro över beslutet över utökade öppettider mm.

Tror du att våra chefer begriper hur arbetsituationen ser ut för handläggarna?

Jag tror att dom oftast förstår handläggarnas situation. Problemet är att cheferna själva många gånger är utsatta för en svår arbetsituation. När chefernas arbetsmiljö blir sämre så drabbas handläggarna.

Har du läst budkavlen från Piteå?
Jag har läst den.

Vad tänker du när du läser den?
Ser den som ett tecken på frustration över arbetsituationen, medlemmarna känner att man har fått nog.

Har du hört liknande tankar från andra håll?

Signalerna är tydliga från hela landet, arbetsbelastningen och administrationen ökar. Det blir hela tiden mer att göra svårt med prioriteringar. Många medarbetare är besvikna över att man drunknar i administration som dessutom tenderar att bli krångligare.

Vad kan vi inom ST göra åt detta?
Lyssna på medlemmarna, påverka och driva arbetsgivaren till förändringar som leder till förenklingar t ex, när det gäller administration.

Varför blir det på detta viset när det gäller administration?

Jag tror det hänger ihop med nya uppdragen som är komplexa. Flera andra myndigheter är inblandade i förmedlingsärenden vilket kan försvåra administrationen.
När det gäller bemanning?
Många prioriterade uppdrag dränerar kontoren, det blir allt färre handläggare som skall klara av det "vanliga" förmedlarjobbet.

Johnny Westling

Administration eller kunder?

AIS introducerades som ett hjälpmedel ”i syfte att frigöra tid till förmån för våra kunder”.

Martin Henningson, ansvarig för arbetsmiljöarbetet i Göteborgssektionen, skrattar och tar fram sektionens sammanställning ”Administration eller kunder”.



Så upplever inte förmedlarna situationen idag, fortsätter Martin. Bakgrunden till undersökningen är att STs medlemmar i sektionen signalerade att arbetstiden mer och mer går åt till administration. Det är både omständigt och tidskrävande, speciellt vid programbeslut.

Fredrik Andersson svarar på Camillas frågor om sammanställningen

Stämmer Göteborgs bild av situationen med övriga riket?
Får många signaler från runtom i landet som visar samma sak som Göteborgs skrivelse. Arbetsförmedlare drunknar i administration.

Hur känner du inför innehållet i sammanställningen?

Jag är tyvärr inte förvånad över det som framkommer i sammanställningen.

Underlaget, berättar Martin, bygger på att 35 arbetsplatsombud i Göteborgssektionen kartlade medlemmarnas uppfattningar om administration i samband med programbeslut. Det visade sig att det blev många timmar med dataarbete. Handläggare som jobbar med beslut i ungdoms- respektive jobb- och utvecklingsgarantin uppskattar administrationen till ungefär hälften av sin arbetstid. Tidsbristen gör att många riskerar att göra fel i hanteringen av programbeslut.

Jan Westerlund arbetar med återkrav inom program på Arbetsförmedlingen i Halmstad. Han bekräftar att konsekvensen av en bölig administration, speciellt inom jobb- och utvecklingsgarantin, har medfört en ökad andel återkrav. ”I de flesta fall har det blivit fel hos oss genom felregistrering i AIS. Det kan ta allt mellan 45 minuter till 7 timmar att rätta till ett beslut i systemet”.

Många medarbetare känner sig dessutom svikna eftersom de trott på generaldirektörens löfte om minskad administration. Samtidigt har vi genomgått en minskning av det administrativa stödet under senare år och flera nya uppdrag har medfört krångligare administration.

Om du, som arbetsförmedlare, fick disponera din arbetstid, hur skulle du fördela den?

Kundmöten ska vara det centrala

Systemet ska ju underlätta vårt arbete – inte försvåra...

Jan upplever att det finns en stor vilja bland handläggarna att göra ett bra arbete med kvalitet. Att försöka hinna med och att göra rätt. Men finns förutsättningarna? Pressen är stor och det påverkar arbetsmiljön psykosocialt. Vi hinner inte träffa våra arbetsökande och arbetsgivare i den omfattning som uppdraget kräver. Fel i den ekonomiska administrationen medför konsekvenser direkt för kunden. En medlem skriver i rapporten att ”Personen det drabbar ovillkorligen kommer att få problem med utbetalningen av sin ersättning”.

Verkligheten beskrivs så här: ”Om man lyckas felregistrera ett ekonomiskt beslut vill man inte vara med alls. Det är så krångligt så att jag bryter hellre benet än gör det.”

Systemet ska ju underlätta vårt arbete – inte försvåra och skapa tidspress. Jag går in på vårt intranät VIS och skriver sökordet AIS. Det framkommer 543 träffar i olika dokument och artiklar. 200 stycken av dessa har tillkommit under januari 2011...

Camilla Kjernald

(både sökande och arbetsgivare) och ta det mesta av tiden i anspråk, administration ska vara en mycket mindre del.

Hur ska ST driva detta vidare?

Avdelningsstyrelsen lyfter denna fråga i partsgrupper där vi möter arbetsgivaren. Arbetsmiljön är något som ST prioriterar och driver. Tyvärr är det inte alltid som arbetsgivaren lyssnar. Men det är en kamp som vi oavbrutet måste kämpa för och inte ge oss!

Inom Arbetsförmedlingen

”Vår klubb”

En råkall, dimmig vinterdag på Västkusten. Väl framme vid havet möts jag av två kollegor på Arbetsförmedlingen i Halmstad. Martin Henningson och Joakim Möllerström är fackligt förtroendevalda på kontoret. Martin är även ordförande i Halmstads Amo-klubb.

Varför bildade ni en klubb?

Vi organiserade oss som en klubb för ett par år sedan, berättar Martin. Hallandssektionen slogs ihop med Göteborgssektionen. Det kändes viktigt att ha kvar det fackliga perspektivet på arbetsmarknadsområdesnivå.

Hur fångar ni upp det fackliga arbetet på kontornivå?

Amo Halmstad består av fem Af-kontor och det finns ett arbetsplatsombud på varje kontor, förutom Halmstad som har två. Dessa fackliga representanter har var sin styrelsepost i klubben. Martin fortsätter att, rent konkret, beskriva det fackliga arbetet.

En valberednings arbete

Vi är tre fackligt erfarna kämpar i valberedningen för Amo-klubben i Stockholm. Förutom undertecknad även Kerstin Malmer och Lennart Ängeby. Efter senaste årsmötet hade vi en diskussion kring vad vi skulle fokusera på i vårt arbete. Vi kunde konstatera att förutsättningarna för våra fackliga företrädare blivit allt mer krävande då vi verkar under hög tidspress med krävande uppgifter i det dagliga jobbet. Även om klubben representerar hela Amo: t, kan det vara viktigt att få med ledamöter med geografisk spridning från så många kontor som möjligt. Det innebär att vi får en större styrelse och det kommer att kräva mer

”Vi träffas ungefär varannan månad och turas vi om att vara värd. Dagordningen fylls på successivt med aktuella frågor. Vi går laget runt och följer upp föregående möte. Vi har också gemensamma punkter inför kommande samverkansmöte på Amo-nivå. Det skapar både helhet och delaktighet”.

Hur möter ni medlemmarna?

Som ett komplement till arbetsplatsombuden kan vi vara med på medlemsmöten. Klubbens ordförande samt vice åker ut till ett av de fem kontoren, ungefär varannan vecka. Jag och vice ordförande, Christina Vari, är på så sätt delaktiga i vardagen. Vi ingår också i Göteborgssektionen. Det viktigaste fackliga arbetet sker förstas på kontornivå och i direktkontakt med medlemmarna, konstaterar Martin.

Vilket mervärd har en Amo-klubb?

Vi håller oss hyfsat uppdaterade på vad som händer på de andra



Martin Henningson, ordförande i Halmstads Amo-klubb

kontoren, svarar Joakim. Många frågor är gemensamma och vi kan då tillsammans forma en samsyn. Man delger tips och idéer till varandra. Det är ett bra stöd i det fackliga arbetet.

Ja, fackligt arbete kan bedrivas olika, utifrån uppdrag och förutsättningar. Så här arbetar alltså hallänningarna med sin klubbverksamhet. Eller som Martin avslutningsvis summerar ”För oss är det också ett forum att träffas under smidiga former.”

Camilla Kjernald

att leda och fördela ledamöternas arbete i styrelsen för att ta vara på varje ledamots kompetens.

Vi har uppfattningen att facket fått en alltmer defensiv roll och det kan delvis härledas till de rådande fackliga förutsättningarna. ST har en bra bas med facklig utbildning av ombud och medlemmar och det kan vara till god hjälp för att fackligt ta en mer offensiv roll när det gäller våra arbetsvillkor och vår arbetsmiljö.

Vi har intervjuat styrelsen och det verkar det ha varit god stämning och hög arbetslust trots pressen på att hinna med både arbetsuppgifter och det fackliga engagemanget.

I kontakterna med olika kontot har vi brukat e-post, telefon och även uppsökt arbetsplatser som inte har någon representant i nuvarande styrelse för att få fram flera kandidater med större geografisk spridning.

Det ser i nuläget lovande ut då vi fått nomineringar på och kontakt med kompetenta och motiverade kandidater som har visioner att jobba med att driva på det fackliga arbetet. Vi är inte färdiga ännu men vi siktar på att ”gå i mål” med ett större offensivt styrelselag på årsmötet den 17 februari.

Lennart Berget, sammankallande i valberedningen

Inom Förbundet

Arbetsförmedlingen i Ukraina

Jobbet som arbetsförmedlare verkar vara ganska likt oavsett var i världen man kommer

I slutet av november besökte en delegation från ST vår systerorganisation State Employees Union of Ukraine – SEUU. Vi fick även möjligheten att besöka en av Kievs tio arbetsförmedlingar.

Ukraina har, precis som övriga Europa, drabbats av finanskrisen vilket har påverkat landets utveckling markant. Det märks inte minst genom en instabil arbetsmarknad med ökad arbetslöshet och där klyftan mellan hög- och låginkomsttagare ökat vilket därmed också påverkat befolkningens sociala säkerhet, vilket i sin tur har satt press på fackföreningarnas roll och utveckling.

Kiev är en storstad med ungefär 2 600 000 invånare. Det är den officiella siffran, det inofficiella antalet är betydligt högre. Arbetslösheten ligger på ca 8,5 % och är något lägre än genomsnittet i Europa. En förklaring kan vara att många arbetsökande erbjuds deltidsarbete istället för heltidstjänster. Detta kunde vi också se med egna ögon då det exempelvis i en butik kunde vara både tre, fyra eller fem som jobbade där och där. Motsvarande butik i Sverige kanske i bästa fall skulle ha haft två. Därav följer också att lönerna inte är speciellt höga, inte heller i staten. Grundlönen för en statligt heltidsanställd i Ukraina och framförallt i Kiev är väldigt låg i relation till levnadskostnaderna.

Lönesystemet i staten består i stora drag av två delar; en grundlön och en del bonus/premier. Grundlönen står för ca 60-65% av inkomsten.

Resten är bonusar och premier vilka exempelvis kan handla om antal år i branschen och längd på utbildning, inte efter arbetsuppgifter eller kunskap. Att förbättra lönerna och lönesystemen är en reform som är oerhört viktigt för att landet ska komma på fötter igen, men det måste nog ske varsamt.



Förevisning av Direktservice på förmedlingen

Den arbetsförmedling som vi besökte var relativt nybyggd. På kontoret var det ett tjugotal anställda och de hanterade en arbetslöshet i sitt område på ca 1,5 %. Besöket på arbetsförmedlingen började vid en receptionsdisk där man framförde sitt ärende, därefter fick personen en nummerlapp och fick vänta på att tala med en handläggare. Har du barn med dig, är det inget problem, då det fanns ett relativt stort rum fullt av leksaker där telningarna kunde roa sig på egen hand.

De hade utskrivna platsnotiser, en bankomatliknande kundarbets-

plats, en dator där sökande kunde skriva sina ansökningshandlingar, testa sina yrkesintressen och undersöka möjligheterna för att starta eget. Därutöver hade de ett *mycket* omfattande pärmsystem med yrkes- och studieinformation som täckte en hel vägg.

De hade också en stor arbetsgivareverksamhet där pärmarna åter stod i centrum, varje handläggargbord hade tillhörande bokhyllor med pärmar där företagskontakterna mycket nogsamt noterades.

Det mesta i jobbet som arbetsförmedlare verkar vara ganska likt oavsett var i världen man kommer. Verktögen kan skilja men det handlar i slutändan om att få arbetssökande och arbetsgivare att mötas. Det som skiljer är till stor del yttre betingelser och verktyg. Samt kanske det faktum att det på kontorschefens rum fanns två porträtt, ett av presidenten och ett av generaldirektören...

Meeri Wasberg



AF-chefen och presidenten...

Sista sidan

Pralinen



Tomas
Jonsson

Massor med praliner går till arbetsförmedlaren Tomas Jonsson, på Af Botkyrka/Salem. Han vågade, i TV 4, säga det väldigt många arbetsförmedlare känner men inte vågar uttrycka. Nämligen att arbetsbelastningen ökat till en gräns där det blivit svårt att hantera. Heders!



Bottennappet

Arbetsgivarens hantering av arbetsmiljön i myndigheten. Som lök på laxen kommer så arbetsgivarens klantiga "avbön" i vårt intranät, Vis. Det är förvisso bra att fokusera på de positiva sakerna. Men är det bra att framhålla att 58 % har tid att utföra sina arbetsuppgifter och bortse från de 42% som inte har tid? Att notera att 49% inte känner stress, när 51% är stressade? Att 69% kan koppla av jobbet på fritiden - men de 31% som inte kan koppla av? Det är att bortse från problemet!



Korsord


Konstruktör:
Björn Brandt

Lösningen hittar du, som vanligt efter att ha loggat in, på våra sidor på st.org.



Vill du skriva en insändare eller debattartikel i STyrkan? Skicka ditt bidrag till redaktionen senast vecka 18.

Nästa nummer av STyrkan beräknas komma ut under vecka 20.

	AR ST DEN STÖRSTA PÅ AF	KLAN- EMBLEM		EFTER- TRYCK	VIKTIG OCH SIND	SÄGS EN GENE- RATION VARA	TECKEN	AGADE	DAG
		LAT. "FOR ALLA"			SLO	GRILLA			SMALTER
SKA INTE EN BRA LEDARE VARA									
VÄSTER- BOTTEN		VIS- DOMENS GUD		PÅ KING- STONEL SFRANG- AMNE		REKLAM- GAS SPETS			SHOWER
VILL VI SE VÅR "YRMA"		PROV- NINGAR	EME- RITUS	KORT FÖR VIN- LÅDA?	KAN AR- GUMENT VARA	RÖK VISS BOLL		DEN 24 E	ÅTER- GIVEN
ÄR ADA OCH BEDA?									LAG- LAND
ENSAM- VARGAR			VIKTEN			SÄDANA TIDER SER VI FRAM EMOT	HÄR KAN MÅN VÄLJA RÄTT		
AVSETT									
ARG 3: A									
FÖRUT- SÄTTA FICK ETT JAK?				FÖRA FOGADE			GALLUM		VISS SAMLING
					CANIS LUPUS			DIBLÅ FRÅN 1928 KORT FÖR ÅMINEN	
BEGARDE					KORT FOTNOT		HÅLLER KAMP		
VIOL- STAD	LOLLO- BRIGIDA SMILA				bråbj	&	STÖRA		
			TIOSBE- STÄMMA					BEAR- BETNING	
TRÅSK					SKULD- BELAGD?		FRÖ- SYSTEM		?