

Ledaren

Modernt eller omodernt?
sidan 2

Arbetsförmedlingen

Nu vet Mona-Lisa sidan 4
Samverkansavtalet sidan 5

Aktuellt

Etableringsuppdraget sidan 6
Synlighetsveckorna sidan 7
Avdelningsrådet sidan 8

Insändare & Debatt

Nolltolerans! sidan 9
Internationellt sidan 9

Förbundet

Avtal 2010 sidan 3

Sista sidan

Korsord sidan 10
Bottennapp sidan 10
Pralinen sidan 10

Budgetläget 2011

*Lars-Erik Backström,
1:e vice ordförande i
STs avdelningsstyrelse
har analyserat nästa års
budget och kommenterar.*



Budgetarbetet har pågått sedan Regeringen presenterade sin höstbudget i oktober. Av den framgår att vi får en mindre tilldelning trots att uppdragen utökas. Totalt är det en budget som är cirka 255 miljoner mindre än 2010.

Det budgetförslag som presenteras i veckan är en preliminär budget, den slutliga budgeten läggs i början av nästa år. Det låter kanske konstigt men det har att göra med att Riksdagen beslutar om statsbudgeten först i slutet av december. Sedan ska Regeringen slutligt formulera regleringsbrevet som är det slutliga dokumentet som anger tilldelade medel och uppdrag för 2011. Eftersom Regeringen inte har egen majoritet i Riksdagen finns risken, eller möjligheten, att den förändras utifrån övriga partiers budgetförslag.

Det kommer att bli ett ansträngande år, enligt ST som deltagit i budgetdiskussionerna på myndigheten. I de flesta marknadsområden och avdelningar blir det besparingar som måste göras. Av den anledningen har parterna på myndighetsnivån beslutat att starta upp omställningsgruppen. I första hand handlar det om att göra en ordentlig kartläggning så att vi får en helhetsbild av kostnaderna för personalen.

ST anser att vi måste också hitta andra kostnadsbesparingar för att komma i ekonomisk balans. Budgetförslaget ska nu fördelas från marknadsnivån/avdelningsnivån ut till arbetsmarknadsområden och enheter för att slutligen nå arbetsplatserna.

Det är viktigt att de fackliga organisationerna får tidig information på respektive nivå. Samverkan av budgeten görs nästa år, på alla nivåer, då de slutliga siffrorna finns på plats.

Lars-Erik Backström

Ledaren

Är det modernt att stå med mössan i hand?

Länge har de fackliga organisationerna TCO (där ST ingår), LO och Saco, gemensamt arbetat för att använda kollektivavtalen som modell för att skapa bra villkor för de anställda på våra arbetsplatser.

Avtal som gav en trygghet i anställningen och en rad andra förmåner för Sveriges löntagare. Avtalen var en väg bort från det godtycke som präglade arbetsmarknaden under tidigt 1900-tal. En väg bort ifrån en värld där all makt låg hos arbetsgivaren, utan möjlighet för löntagarna att påverka sin situation. En väg bort från den tid då löntagarna fick stå med mössan i hand och se vad arbetsgivaren hade lust att betala.

De fackliga organisationerna växte sig starka och kunde tillsammans sätta press på arbetsgivaren. Tillsammans kunde de fackliga organisationerna skapa en väg mot framtidstro och bättre villkor.

Det är själva grundtanken för den fackliga verksamheten: Är vi fler som tillsammans arbetar åt samma håll kan vi förhandla fram bättre avtal än om vi gjorde det var och en för sig.

Numera följer fler samma princip. Bostadsrättsföreningen kan till exempel förhandla fram lån med bättre räntor för medlemmarna, ett bättre avtal med en leverantör av bredband eller andra lösningar. Just för att fler går samman.

Även arbetsgivaren har sett kollektivavtalen som ett smidigt sätt att träffa breda avtal för alla löntagare. En förenkling och tidsvinst för arbetsgivaren, i stället för att träffa avtal med varje löntagare enskilt.

Det senaste RALS-avtalet för den statliga sektorn väcker flera tankar och undringar. Har vi nu färre fackliga organisationer som står upp för kollektivavtalen inom staten? Har arbetsgivaren lyckats i sin strategi att splittra löntagarna? En av de fackliga organisationerna lämnar fältet vidöppet för enskilda överenskommelser som, på sikt, undergräver de avtal vi har.

De lämnar åter kommandot till arbetsgivaren och deras godtycke att sätta en prislapp på arbete och andra villkor.

I ST är vi stolta över möjligheten att förhandla bra löner och villkor,

utan att behöva tulla på andra förmåner för att få det. Vi gör olika prioriteringar...

Visst, det kan säkert träffas en del överenskommelser som kan kännas bra just vid detta tillfälle. Men hur går det på sikt? Den fackliga sammanhållningen undergrävs och alltmer lämnas åt arbetsgivarens godtycke. Igen.

Det sägs att vi lever i individualismens tid. Att det är individen som ska stå i centrum. Individen ska nu ensam träffa sina egna avtal. Ensam är inte stark över tid. Har inte varit och kommer inte att bli. Individen ska stå i centrum, men står sig slätt om den inte har stödet från många med samma mål.

Det som är märkligt är hur detta marknadsförs som något positivt av arbetsgivaren. Man säger att det är modernt. Hur kan det vara modernt att återgå till ett tillstånd vi lämnade för ett sekel sedan? För att alla då ansåg det vara omodernt.

Jag är glad att Fackförbundet ST står upp för kollektivavtalen och ser till individen i kollektivet.

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

Jörgen Lyrbo, lyrjo, 66857
Camilla Kjernald, elvca, 62516
Johnny Westling, wesjn, 70848

Förbundet

Vi lyckades få fram ett bra avtal efter stenhårda förhandlingar där Arbetsgivarverkets yrkanden från början sågs som oseriösa!

AVTAL 2010

Det centrala avtalet för OFR (Offentliganställdas förhandlingsråd där ST ingår) inom staten blev klart den 14 oktober. Det följer de avtal som finns på arbetsmarknaden.

En stor framgång var att vi fick igenom att de sjukskrivna får ytterligare 10 % ersättning mellan dag 91-364. Ett fackligt krav sedan femton år tillbaka, som även de andra facken senare fick.

Skillnader mellan de fackliga organisationernas avtal (se tabell nedan).

OFR (ST)	SEKO	Saco-S
Avtalsperiod 24 mån	Avtalsperiod 24 mån	Tillsvidareavtal
1,8 % per år ger 3,6 %	1,75 % per år ger 3,5 %	Sifferlöst
Ingen individavstämning	Ingen individavstämning	Ingen individavstämning
Individuella åtgärdsplaner för de som får oförändrad eller ringa löneutveckling vid varje revision		
Lokala parter enas om val av förhandlingsmodell	Traditionell förhandling	Lönesättande samtal som huvudmodell
Sjuklönen på 10 % utökas till att gälla dag 91 till 364. Träder i kraft den 1 januari 2011	Sjuklönen på 10 % utökas till att gälla dag 91 till 364. Träder i kraft den 1 januari 2011	Sjuklönen på 10 % utökas till att gälla dag 91 till 364. Träder i kraft den 1 januari 2011
Oförändrade RALS-texter i §§ 5-8 förutom att även fackligt arbete ska beaktas vid lönesättning	Oförändrade RALS-texter i §§ 5-8	Ökat fokus på differentiering av lönerna

OFR har:

- fått det största utfallet
- ett tidssatt krav på åtgärdsplaner för de som får en ringa löneutveckling.
- en skrivning att fackligt arbete **ska** beaktas vid lönesättning.

Övriga organisationer har bundit sig till en form av löneförhandlingsmodell, traditionell eller lönesättande samtal. För medlemmar inom OFR avgörs det på respektive myndighet.

Det avtal som Saco-S fick igenom är i princip de yrkanden som Arbetsgivarverket hade. Det borde leda till eftertanke...



Mats Hildingsson, 2:e vice ordförande i avdelningsstyrelsen, kommenterar avtalet:

- Nu är det centrala avtalet klart och då är det dags för oss på myndigheten att börja förhandla med vår arbetsgivare för att få ett lokalt avtal som vi kan vara nöjda med. Det centrala avtalet ger oss ramar och riktlinjer i vårt arbete och blir en bottenplatta som vi nu ska bygga på. I dagsläget har vi bara haft en sittning med arbetsgivaren,

tillsammans med övriga fack, för att gå igenom innehållet i våra olika avtal. Det är tre olika avtal med olika innehåll och i fortsättningen kommer vi att föra enskilda förhandlingar med arbetsgivaren. Vi är överens om en mycket grov tidsplan där lönesamtalen genomförs i början på nästa år och förhandlingarna någon gång på vårkanten. Det finns all anledning för oss att återkomma när vi kommit längre i förhandlingarna. Tanken är att du som medlem skall kunna följa förhandlingarna på www.st.org/ arbetsformedlingen. För ST gäller, som alltid, att vi hellre ser ett bra avtal än ett snabbt avtal!

Björn Brandt

Nu vet Mona-Lisa...

Coachningen på AF slutar för Mona-Lisa. Hon var länge orolig för framtiden. Och det blev som hon befarade - ingen fortsättning på jobbet. Det är oåterkalleligen slut den 31 december.

Mona-Lisa Lundgren-Karlsson, jobbcoach i Arbetsmarknadsområde Oskarshamn, och hennes tre coachkolleger ser sig om efter andra jobb inför 2011.



Jobbcoach var ett arbete som hon "handplockades" till, efter förslag från hennes arbetsförmedlare. Hon fick en visstidsanställning som jobbcoach.

Mona-Lisa är 35 år, är gift och har två barn. Hon har arbetat med många olika saker, men den gemensamma nämnaren är att det alltid handlat om yrken där hon jobbat med människor. Hon har bland annat varit behandlingsassistent på ett ungdomsboende, vårdbiträde, butikssäljare och projekt-samordnare på ett studieförbund.

Nu har hon varit ungefär sex månader på Arbetsförmedlingen. Hon har trivts på sitt arbete och har blivit väl mottagen av sina ungefär trettio arbetskamrater.

Det är ett gott kamratskap på kontoret och hon känner sig redan som en i gänget.

Det bästa med arbetet som coach är just kontakten med andra människor, arbetsökande såväl som arbetsgivare. Ingen arbetsökande är den andra lik, alla är människor i olika faser.

Hon har ägnat en stor del av sin arbetstid till företagsbesök. Framförallt är det fråga om matchning till arbete för sina sökande, men det har blivit ganska många nya praktikplatser och nyanmälda jobb till förmedlingen.

Under hösten har Mona-Lisa hjälpt till med prognosarbetet. Det passade bra att kombinera med de vanliga arbetsgivarkontakterna.

Mona-Lisa skulle gärna ha fortsatt som arbetsförmedlare som en del av hennes coachkolleger har gjort tidigare. Det hon har lärt sig om jobbet gör att hon tror att hon skulle klara jobbet bra. Med all säkerhet besitter hon den sociala kompetens som arbetet kräver.

Men med dagens kompetensprofil för arbetsförmedlare så ser det mörkt ut.

Trots att Mona-Lisa har läst en del kurser på högskolan så räcker det inte för att nå kravet på 180/120 poäng (beroende på poängsystem). Hon tycker att det är konstigt att vilken högskoleutbildning som helst räknas.

Det har varit ett stimulerande jobb. Hon jobbade med ett tjugotal arbetsökande åt gången. Coachningen pågick i max tre månader.

Inströmningen var relativt jämn men antalet som var i behov av utredning och arbetslivsinriktad rehabilitering ökade hela tiden. AR-gruppen har en väldigt hög belastning och Mona-Lisa är glad att hon kunde avlasta arbetsförmedlarna genom att ta över matchningen och coachningen.

Hon fick ägna mycket tid åt motivationsövningar och många sökande träffade hon varje vecka för att "peppa", vilket de flesta tyckte var bra.

Mona-Lisa jobbade också en del med vägledning till studier. En stor del av de arbetsökande som hon jobbade med hade en ofullständig gymnasieutbildning. Fler och fler insåg att de måste ha klarat av gymnasiet för att de ska en möjlighet att få det jobb som de vill ha. Hon visade på de studievägar som finns, från grundläggande vuxenutbildning, komvux till högskolestudier.

Mona-Lisa träffade även arbetsgivare som ofta framhåller vikten av ska ha social kompetens, man ska fungera i grupp helt enkelt. För många är det till och med viktigare är studieresultat. Men snart är resan slut.

Jörgen Lyrbo

ST om coacherna

Mats Hildingsson, 2:e vice ordförande i avdelningsstyrelsen, tycker inte att man skulle ha anställt personal på visstid.

Var det rätt att genomföra det här med coacher, att rekrytera dem och låta dem gå som ett slags extrapersonal?

STs uppfattning har hela tiden varit att vi inte skall visstidsanställa personal oavsett befattning och arbetsuppgifter. I denna frågan tyckte vi att arbetsgivaren skulle anställt dem som arbetsförmedlare då coaching ingår som en arbetsuppgift för förmedlare.



Vad är det bästa vi kan göra med avtalet?

Att ha en aktiv dialog på arbetsplatsträffarna och ha kontinuerlig kontakt med respektive arbetsplatsombud som ska företräda medlemmarna i samverkansgrupperna.

Vad har vi som medlemmar att vinna på det här avtalet?

Inflytande över hur det egna arbetet ska genomföras samt att samverkansgrupperna nu också är skyddskommittéer. Det ger en tydligare koppling mellan verksamhet och arbetsmiljö.

Vad ska vi vara uppmärksamma på?

Tycker att vi ska fokusera på att utveckla arbetsplatsen och att alla medarbetare är informerade om arbetsplatsens ekonomi och verksamhet.

Hur gör vi rent praktiskt när chefen kör över oss?

Vad är det för erfarenheter av detta vi kan ta med oss i framtiden?

Att inte anställa personal på visstidsanställning.

Har coachernas rättigheter som anställda blivit tillgodosedda?

Ja.

Varför fortsätter man med externa coacher när de interna får sluta?

Att man fortsätter är ett politiskt ställningstagande och vi inom myndigheten äger inte frågan.

Vad tycker ST om det?

ST åsikt har hela tiden varit att vi kan, och skall, lösa dessa uppgifter inom myndigheten.

Johnny Westling

6 frågor om samverkansavtalet

STyrkan låter Lars-Erik Backström, 1:e vice ordförande i avdelningsstyrelsen, svara på sex frågor om vårt nya samverkansavtal.

Chefen får inte köra över medarbetarna. Chefen har precis som alla arbetsgivarrepresentanter att sköta avtalet. Ett brott mot MBL och samverkansavtalet brukar resultera i en tvisteförhandling vilket kan leda till en ökad kostnad för arbetsgivaren.

Kan chefen skylla på politiker, gd och andra när han driver igenom kvällstjänstgöring?

GD har precis som alla andra chefer i organisationen att följa MBL och samverkansavtalet. Politiker beslutar om vilka uppdrag vi ska utföra, det kan vi inte samverka om, men däremot hanterar vi gemensamt genom samverkansavtalet hur vi ska utföra uppdragen och vem som utför uppdragen.

Alla andra säravtal som är inskrivna i avtalet, hur ska vi förhålla oss till dem?

De avtal som är kopplade till samverkansavtalet är avtal om

facklig information och avtal om förhandlingsordning samt avtal om ersättningsprinciper för förslagsverksamheten.

Avtalet om facklig information handlar om medlemmarnas rätt till facklig information på arbetstid.

Avtalet om förhandlingsordning hanterar hur frågor ska skötas om samverkan inte fungerar eller att parterna ej kan lösa sina frågor i samverkan samt hur rekryteringsärenden ska hanteras.

Avtalet om ersättningsprinciper för förslagsverksamheten beskriver kriterier, ersättningsbelopp och hantering av vår interna förslagsverksamhet.

Dessa tre är separata lokala kollektivavtal har alla har koppling till vårt lokala samverkansavtal. Därför ligger de som bilaga till samverkansavtalet.

Johnny Westling

Nytt uppdrag

En familj kommer in i direkt-service med stora, tunga resväskor och tittar sig vilset omkring. En man visar ett reklamblad från Citibank. Han kan inte svenska och vill få hjälp med att låna pengar. En kvinna förstår inte svenska sjukvårdssystemet. Hennes barn behöver vård.

Cecilia Hägeby berättar om sin vardag på Arbetsförmedlingen i Skövde. Hon har arbetat med etableringsuppdragets försöksverksamhet sedan 1 mars 2010. Syftet är att nyanlända snabbt ska få en arbetsmarknads-mässig bedömning och kunna bosätta sig där det finns möjlighet till jobb och bostad.

– Jag jobbar med helt nya arbets-uppgifter idag. Mina sökande är just nu personer som kommer direkt från krig och kaos i Somalia. De är ofta mycket unga och utan anhöriga. Varje dag får jag göra kulturella kullerbyttor utifrån olika kontexter. Att ha jobbat på pappas biograf i Somalia kan vid djupare samtal visa sig vara filmvisningar via



STs avdelningsordförande Helena Perlerot känner en viss oro inför etableringsreformen.

Arbetsförmedlare Cecilia i Skövde jobbar med nyanlända och berättar att det faktiskt går att få jobb utan att kunna svenska.

DVD på byns enda tv-apparat. Ärenden som tidigare hanterats av andra myndigheter ligger nu på mitt skrivbord.

Försöksverksamhetens samlade erfarenhet visar på praktiska problem och obesvarade frågor som måste hanteras innan hela riket ska börja arbeta med uppdraget den 1 december.

– Vi har samlat ett helt kompendium, skrattar Cecilia, och mättar med handen hur mycket papper som skickats vidare upp i organisationen.

Exempel är när personnummer saknas, IT-applikationer som måste bearbetas, hantering och underlag för beslut av ersättning som Arbetsförmedlingen ska ansvara för. Listan kan göras lång.

Försöksverksamheten har bara jobbat med en liten del av etableringsreformen. Det har handlat om första etablerings-samtalet och att sedan upprätta en individuell etableringsplan.

Orolig ordförande

Vad är avdelningsstyrelsens inställning till etablerings-reformens implementering?

För en så stor reform som bl a valfrihetssystem, ersättningar, bosättningsfrågor krävs naturligtvis en bra implementering. Vi vet att många jobbar för högt tryck för att allt ska komma på plats. Med en så stor reform borde förberedelse-tiden vara längre.

Samverkan med Migrationsverket och kommunernas integrations-enheter är en viktig del i arbetet.

– Skillnaden är stor jämfört med tidigare arbetssätt, berättar Cecilia vidare. Vi är med från början och tar metodiskt sikte mot målet arbete.

Ett gott exempel är en icke svensktalande äldre man som fortfarande bor på flykting-förläggning. Han har tidigare arbetat som vaktmästare i Somalia. Mannen har nyligen fått praktik som fastighets-skötare vid ett fastighetsbolag som har många somaliska boende. Tidigare hade ett sådant ärende ”fått vänta”. Nu är mannen redan ute och prövar sin arbetserfarenhet på svensk arbetsmarknad.

– Jag slås ofta av hur mycket drivkraft och potential som finns hos människorna jag jobbar med, säger Cecilia eftertänksamt och fortsätter, och detta är ändå bara början...

Camilla Kjernald

Tror du att reformen kommer att bli framgångsrik under rådande förutsättningar?

Jag kan känna en oro eftersom uppdraget är komplext med många samarbetspartners, ett nytt system som etablerings-slotsar men också att vi ska hantera den ekonomiska ersättningen. Förberedelse-tiden för detta är alldeles för kort och att det inte är tillräckligt med personalresurser.

Johnny Westling

En STentuff värld...

Vad hittar man på under STs synlighetsveckor? På Arbetsförmedlingen i Skövde välkomnades alla kollegor med en doft av nybakat bröd, lugn musik och tända ljus. Vi lyssnade till aktuellt läge inom RALS.

Därefter fortsatte en föreläsning. Glenn Österberg arbetar inom säkerhetsavdelningen på Tidaholmsanstalten. Hans arbete består främst av att förhindra knark- och vapeninnehav samt slagsmål i en hård arbetsmiljö. Glenn arbetar med personer som har de tyngsta fängelsestraffen i landet.

– Mitt enda skydd är detta, säger Glenn och visar sitt larm samt en liten behållare som sitter fast på bältet.

Behållaren innehåller pepparspray. Vi arbetsförmedlare tittar förundrat på honom.

ST på nätet

ST inom Arbetsförmedlingen bygger ut informationskanalerna. På våra interna sidor, Vis, finns främst kontaktuppgifter. Du hittar dom under ”Min anställning” och ”Fackligt”.

Det mesta av STs information finns på st.org. Förutom att Förbundet har mycket information har vår avdelning egna sidor. Nu finns även information från de olika sektionerna inom Arbetsförmedlingen.

Det mesta, lokala medlemstidningar eller information, protokoll och annat, måste du vara inloggad som medlem för att kunna läsa. Du har väl loggat in som medlem?



Glenn är en man i fyrtioårsåldern. Han har ett öppet sätt och en rak, tydlig kommunikation. Hans arbetsklädsel går helt i svart. Frågorna börjar hagla från kollegorna:

Hur ser arbetsmiljön ut? Vilka kriminella gäng finns på Tidaholm? Känner han sig hotad i sitt arbete? Hur är fördelningen i personalen mellan män och kvinnor?

Glenn fortsätter att engagerat berätta om sin reaktion på hur det känns att, som förtäckt hot, hitta sina barns personnummer i en cell vid visitering. Hur anstalten ser ut på en karta, hur personalen är organiserad och berättar vidare om sina arbetsuppgifter.

– Vårt arbete består av mycket kontroll, logistik och förhandling. Att se till att hålla balansen mellan olika gäng, fördela tiden på rastgården så att inte ”fel” personer möts.

Vi fick kliva in i en stentuff värld för en stund, och det ska erkännas, att det var skönt att få kliva ut igen. Tänk vad mycket vi har att lära av varandra och vad lite det kostar.

Från handläggare till handläggare blir vardagen levande – och som sagt – ST finns ju på varje myndighet. Det är bara att sätta igång!

Vår tanke med Synlighetsveckan var att berika vardagen med både samvaro och ny kunskap. I Skaraborg har ST genomfört ovanstående aktiviteter via ett nätverk. Detta bedrivs av Sensus tillsammans med ST Region Väst. Förtroendevalda inom ST deltar. Tillsammans diskuterar vi arbetssituation, kommande aktiviteter och föreläsningar för våra medlemmar.

Camilla Kjernald



ST Direkt finns till för dig som medlem och förtroendevald! Ring 020-578 578 vardagar mellan klockan 8-20.

Eller via e-post: stdirekt@st.org

Har du gjort Tria-kollen? Du, som förtroendevald, kan kolla om den som söker ett jobb är medlem i Tria (studerandesamarbetet mellan ST, Unionen och SKTF). Ring 031-61 70 50 eller skicka e-post till triakollen@st.org. Läs mer på www.st.org.

Avdelningsrådet

Vid Avdelningsrådet den 28 oktober deltog 40 ombud från landets sektioner. Mötet började med att Avdelningens ordförande Helena Perlerot hälsade alla välkomna och presenterade Åsa Erba Stenhammar, STs chefsförhandlare.



Åsa Erba Stenhammar

Åsa berättade mycket inlevelsefullt om hur avtalsförhandlingarna gått till. Den 24 oktober skrev ST på avtalet och vi har nu ett tvåårigt avtal som gäller sedan 1 oktober i år (se separat artikel).

Förutom det sedvanliga Avdelningsrådet, där Kjell Persson från Falusektionen höll i ordförandeklubben, presenterade Helena ett litet potpurri över vad som hände i myndigheten under 2009. Det var en hel del.

Det beslutades, utan samverkan, att jobbcoacherna skulle rekryteras och det blev förstås tvisteförhandling. BOM och VSS försvann.

Under årets två löneförhandlingar blev det endast traditionella förhandlingar. Arbetsgivaren ville själv fördela medlen, i strid mot det vi hade kommit överens om.

Det var lokalbrist, lokalbrist, lokalbrist i hela landet. Omställningsarbetet från 2006 avslutades och endast en handfull medarbetare behövde sluta.

Myndigheten fick extra medel för att kunna anställa förmedlare. Arbetsgivaren beslutade om en ny kravprofil för arbetsförmedlare, utan att invänta central förhandling som ST hade begärt. Det blev förstås tvisteförhandling igen. Under slutet av förra året förberedde vi oss på att ta emot en grupp kunder i Introduktionsprogrammet.

Under 2009 lade vi i ST ner våra gamla länssektioner och inrättade nya geografiska sektioner. ST började bilda klubbar i arbetsmarknadsområden och chefssektionen valde en styrelse.

STs förbundsordförande Annette Carnhede var arg på arbetsmarknadsminister Littorin, som påstod att vi feltolkat förordningen om ungdomars rätt i program. Men det var ju han som hade fel... Avdelningen hade ombudsmöte och Rådslaget startades upp på STs hemsida. Arbetsgivaren beslutade i slutet av året om en ny organisation, från fyra till tio marknadsområden. Vi inom ST beslutade att inte ändra vår organisation i det läget.



Roger Syrén

STs ombudsman Roger Syrén, som arbetar med samhällspolitiska utredningar och omvärldsanalys, var också inbjuden till Avdelningsrådet.

Roger har analyserat statsbudgeten och konstaterat att det är en försiktig budget som syftar till finansiell stabilisering. Regeringen siktar på en budget i balans år 2012 med en arbetslöshet på 8,4 % 2010 som ska ner till 6 % 2012. Arbetsmarknadspolitiken har en låg ambitionsnivå och man räknar med en lång kvardröjande arbetslöshet för vissa grupper.

Arbetsförmedlingens anslag minskar vilket innebär att vi hamnar på samma nivå som 2009. Arbetsmarknadsläget blir bättre, men samtidigt får Arbetsförmedlingen det nya etableringsuppdraget och arbetslivsintroduktionen tar stora resurser av handläggare och specialister.

Avdelningsrådet avslutades med att Jane Romgard, som lämnat sin ersättningspost i styrelsen, avtackades.

Anne Hall

Haverikommission och Nolltolerans!

Måste vi vara rädda för att gå till jobbet? Vad gör arbetsgivaren?

Nu krävs krafttag och ordentliga åtgärder från arbetsgivaren för att komma tillrätta med hot och våld på våra arbetsplatser.

Vi måste tillsammans få en större kunskap om, och större medvetenhet om, de olika typer av hot eller hot om våld som förekommer.

Innan nya uppdrag landar i vårt knä måste vi gemensamt gå igenom de eventuella risker för hot och våld som kan förekomma. Det behövs ett tydligare ledarskap för att eliminera risken för hot. Tydligare och effektivare stöd för personal som utsätts för hot.

Enligt STs arbetsmiljöundersökning som genomfördes under perioden februari – mars 2010 har 7,5 % av STs medlemmar inom Arbetsförmedlingen varit utsatta för hot eller hot om våld under det senaste året.

Arbetsförmedlingens egna medarbetarundersökning, som genomfördes under september 2010 där alla medarbetare ingår, visar att siffran nu är 8,2 % som upplever att de utsätts för hot eller hot om våld från kunder.

Bilden som framträder är skrämmande. Vem ska utsättas för hot i morgon? Ska vi tolerera att utsättas för hot i vårt arbete?

ST inom Arbetsförmedlingen har ett tydligt besked – ingen ska utsättas för hot eller hot om våld på sitt arbete.

Vi kräver en Nolltolerans för hot och våld på våra arbetsplatser!

ST inom Arbetsförmedlingen anser att det bör inrättas en **haverikommission** som utreder varje incident som rapporteras samt föreslår åtgärder för förbättringar. Ingen ska behöva utsättas för hot eller hot om våld på sin arbetsplats.

Vi anser att myndigheten Arbetsförmedlingen skall vara ledande i arbetet mot hot och våld!

Avdelningsstyrelsens arbetsmiljögrupp: Fredrik Andersson, Stefan Alenius, Mats Hildingsson och Lars-Erik Backström

Visa solidaritet - ge ett bidrag

Förbundets internationella arbete består bland annat i att stödja den Colombianska Kvinnorörelsen för Fred (IMP). IMP bildades för nio år sedan som en följd av en konferens i Stockholm för att öka kvinnornas deltagande i fredsprocessen, och minska den beväpnade konfliktens effekter på kvinnorna.

Arbetet har lett till ett ökat inflytande för kvinnor i den offentliga politiken där de bl.a. bidragit med och lagt ett genusperspektiv på debatten.

Under kommande år har IMP fastställt sin handlingsplan utifrån två huvudområden:

- Försvar av rätten till fred
- De kvinnliga offrens rättigheter inom ramen för den väpnade konflikten

Eftersom IMP har små ekonomiska resurser och att medlemmarna inte själva förmår finansiera arbetet har ST under åren bidragit med stabilitet, organisationsuppbyggnad och samarbete.

Förbundets arbete har till stor del finansierats av de medel som SIDA bidragit med men det ser nu ut som om detta stöd minskar varför andra lösningar måste till för att kunna fortsätta stödet för våra vänner i Colombia.

ST inom Arbetsförmedlingen var tidigt ute och stöttade den fackliga kampen i Colombia under 1980-talet och samarbetade med förbundet under flera år för att bygga upp en facklig rörelse.

Nu är det dags att fortsätta kampen för en bättre värld i solidaritetens namn. Ett sätt är att sektionen, klubben, arbetsplatsen eller som enskild medlem sätta in en slant på förbundets solidaritetsfond PG 11144-5 och märk talongen med solidaritetsfond-Colombia.

*Lars-Erik Backström
Internationellt ansvarig*

