

Mål och utvecklingsplan för ST



Innehåll

Mål och utvecklingsplan för ST _____	3
Vision, mål och strategi _____	4
Vår plattform _____	4
Utvecklingsplanens utgångspunkter _____	5
Insikt _____	6
Medlemmen i fokus _____	6
Kraftfull rekrytering _____	9
Det bästa facket för välutbildade och yngre _____	10
Ny lönepolitik _____	11
Utveckla det fackliga arbetet _____	11

Mål och utvecklingsplan för ST

År 2010 börjar många av de elever som idag avslutar sitt nionde år i grundskolan att arbeta på STs medlemmars arbetsplatser. Bakom sig har de då både sin gymnasieutbildning och högskoleutbildning.

Fram till dess har de flesta av oss gått till valurnorna minst två gånger. Varje statlig myndighet har bytt generaldirektör minst en gång. ST har hållit två ordinarie kongresser och minst tre avtalsrörelser har troligen genomförts.

Vad är det då för verklighet vi, du och jag och våra fackliga kamrater, gemensamt har lyckats att skapa med stöd av medlemskapet i ST? Hur ser det ut på våra arbetsplatser då? Vad är det vi kan och vill vara särskilt stolta över?

Det är vad Mål och utvecklingsplanen handlar om. Framtiden. För oss som är medlemmar och förtroendevalda i ST idag och för de som blir medlemmar och förtroendevalda i morgon. Den handlar om på vilken grund och med vilka utgångspunkter inflytandet på arbetsplatsen byggs upp. Den handlar om medlemmarnas organisation – Det nya ST.

Förvisso är vi inte framme vid år 2010 ännu. Men ett åttaårigt perspektiv är vad som är möjligt att överblicka med viss säkerhet. Men det gäller då att tolka vår samtid rätt och att vara övertygade om vad vi vill göra för att kunna påverka framtiden.

Mål och utvecklingsplanen fastställdes vid STs extra kongress 11-12 juni 2002 och vid FFs förbundsfullmäktige 11-12 juni 2002.

Vision, mål och strategi

Mål och utvecklingsplanen ska bidra till att stärka det fackliga arbetet på alla nivåer i Det nya ST.

Visionen är att ST ska vara ett stöd för medlemmens individuella utveckling och vara arbetsplatsfacket för alla.

Målet är att stärka STs ställning på arbetsplatserna genom ökad representativitet och organisationsgrad.

Visionen och målet ställer ST inför en av de största utmaningarna i förbundets historia.

Visionen och målet ställer ST inför en av de största utmaningarna i förbundets historia. För att ST ska klara detta måste hela organisationen mobiliseras för att genomföra utvecklingsplanen.

Mål och utvecklingsplanen är ett strategidokument som indelas i sex huvudområden. Därutöver lyfts några särskilda frågor fram. De sex områdena är:

- Insikt
- Medlemmen i fokus
- Kraftfull rekrytering
- Bästa facket för välutbildade och yngre
- Ny lönepolitik
- Utveckling av det fackliga arbetet

Mål och utvecklingsplanen bygger i stor utsträckning på erfarenheterna från TriO-projektet, men också på de förutsättningar som skapas genom att ST och FF går samman.

Det nya ST vill vara en utmanande kraft och det tongivande förbundet på medlemmarnas arbetsplatser.

Vår plattform

Det nya ST vill vara en utmanande kraft och det tongivande förbundet på medlemmarnas arbetsplatser. Grunden för Det nya ST är engagerade och medskapande medlemmar.

I Det nya ST utgår verksamheten från de enskilda medlemmarna. Tillsammans bygger medlemmarna den organisation som fyller behoven för samarbete. Genom gemenskapen på arbetsplatsen förverkligar medlemmarna de egna visionerna om ”Det goda arbetet” på den attraktiva arbetsplatsen. Arbetsplatsgemenskapen lägger också grund för individuell utveckling.

Det nya STs verksamhetsområde utvecklas i takt med medlemmarnas arbetsplatser. Det innebär en mångfald driftsformer, där staten är den dominerande ägaren/finansiären och/eller där förbundet kan teckna kollektivavtal.

Vi finner oss inte längre i att inrätta vår tillvaro enbart efter arbetets innehåll eller arbetsgivarens krav. Vi söker livskvalitet och meningsfullhet i vårt vardagliga arbete. Medlemmarnas arbete bidrar till välfärden genom att vara i medborgarnas tjänst och sörjer för en väl fungerande infrastruktur. Arbetsinsatserna bidrar till ett långsiktigt hållbart och gemensamt finansierat välfärdssamhälle i vilket varje medborgare behandlas lika, rättvist och känner trygghet. Tillsammans arbetar medlemmarna för ett arbetsliv och samhälle som ska genomsyras av solidaritet och rättvisa, oavsett kön, social eller etnisk bakgrund.

Medlemmens arbetsplats är samtidigt också vår mötesplats. Det är i mötet mellan medlemmar det fackliga arbetet utvecklas. Vårt förbund ska vara en öppen organisation som välkomnar medlemmarna att använda organisationen för att diskutera och driva sina frågor.

...i mötet mellan medlemmar utvecklas det fackliga arbetet.

I Det nya ST stärks samhörigheten mellan medlemmar. Genom tydlig profil och nytt förbundsnamn ska Det nya STs medlemmars arbetsplatser, värde- ringar och arbetsuppgifter göras synliga.

Utvecklingsplanens utgångspunkter

Grunden till Det nya ST är lagd genom flera års fackligt arbete i förbundets alla delar. Genom Mål och utvecklingsplanen ska Det nya ST förverkligas. Verksamheten prioriteras till de fackliga frågorna som är viktigast för dagens och morgondagens medlemmar.

Mål och utvecklingsplanen anger områden där ST under några år framöver behöver kraftsamla. Den är inte fylld av detaljer, men tar upp några konkreta områden. Inte heller står den i motsats till den fastställda verksamhetsplanen för 2002, eller till inriktningen för hela kongressperioden.

Facklig politik, organisation och arbetsmetoder behöver utvecklas utifrån förändrade krav i medlemskapet och i omvärlden. Det nya ST ska följa med utvecklingen och offensivt möta framtiden. Samtidigt handlar det om att vinna förtroende, om att prioritera bland alla frågor som svarar mot medlemmarnas behov och om att lyssna till varje medlem och erbjuda möjligheter.

Det Nya ST ska möta framtiden offensivt.

För att vi ska nå framgång krävs att alla samverkar och att vi styr våra resurser till de områden och mål som finns i Mål och utvecklingsplanen. Framgångarna beror också på hur väl vi inbördes klarar ut arbetsuppgifter och roller.

Mål och utvecklingsplanen bygger på en bedömning av medlemsutveckling, behov och resurser (både ekonomiska och personella). Strategin med Mål

och utvecklingsplanen är att vi ska utnyttja dagens styrkeposition och de samlade resurserna vi förfogar över för att säkra framtida framgångar.

Till Mål och utvecklingsplanen kommer att finnas en detaljerad plan för genomförandet, en åtgärdsplan.

I det följande redovisas de sex huvudområdena.

Insikt

För att kunna stärka förutsättningarna att påverka måste värderingar och de fackliga uppgifterna bli synliga och tydliga. Bara med en klar bild av utgångsläget kan vi gå vidare. Ur denna bild växer en nödvändig insikt fram. Genom insikt skapas en rörelse, i tanken och i handling.

Mål och utvecklingsplanen bygger på en beprövad idé om att gemenskap ger styrka och individuell utveckling och denna ska realiseras i en ny situation. Individuell utveckling för gemensam styrka på arbetsplatserna är starkt sammankopplat och varandras förutsättningar. Alla är vinnare på att alla är med i samma fack.

Nyckelfrågan är att Mål och utvecklingsplanen ska leda till handling. För detta kommer att krävas förbundsgemensamma och avdelningsvisa kartläggningar som ger en klar bild av det sanna utgångsläget. Målet med kartläggningarna är att dessa ska leda till att vi får de insikter som krävs för en mobilisering av vilja och handlingskraft och en realistisk handlingsplan på alla nivåer i förbundet.

Detta sker i samtal och möten i hela förbundet. Faktaunderlag tas fram över medlemsstatistik, nyrekryteringar av anställda och andra betydelsefulla omvärldsbeskrivningar. Detta ska sammantaget leda fram till en stark medvetenhet om att varje medlems glädje och nytta av medlemskapet i Det nya ST avgörs av att förbundets representativitet och organisationsgrad stärks på medlemmarnas arbetsplatser.

Det mesta av arbetet i huvudområdet koncentreras till 2002 och har redan inletts under våren. Därefter fortsätter en intensiv kontinuerlig uppföljning. Arbetet kan ske snabbt eller ta tid. Det viktiga är att det inte avbryts för då uppstår tvekan eller också uteblir handlingen.

Medlemmen i fokus

Den gemensamma styrkan som kollektivavtalet ger utgör basen för det fackliga arbetet.

I allt fackligt arbete är varje individs unika behov den naturliga startpunkten. Ibland måste det fackliga arbetet få gälla en enda persons behov. I andra fall

Genom insikt skapas en rörelse, i tanken och i handling.

Varje medlems glädje och nytta av medlemskapet i Det nya ST avgörs av att förbundets representativitet och organisationsgrad stärks på medlemmarnas arbetsplatser.

handlar det om en hel arbetsplats eller till och med alla medlemmar i ST. Frågans karaktär måste få avgöra vilka metoder som ska användas och i vilka former vi ska uppträda. Samtidigt som fackligt arbete numera handlar om att utifrån varje medlem ta tillvara så många perspektiv som möjligt har det blivit allt viktigare att bejaka olikheterna.

Alla medlemmar har dock inte samma krav på sitt fack. En medlem vill ha förhandlingshjälp. En annan medlem vill ha hjälp att formulera sina egna förhandlingskrav. En tredje medlem vill ha tips på hur man kan utveckla arbetsorganisation och kompetens. En fjärde medlem vill ha stöd i sin yrkesutveckling.

Grundförutsättningen är självklart att vi som förbund alltid måste kunna erbjuda stöd och förhandlingshjälp när medlemmen behöver det. Därutöver måste vi också kunna erbjuda en individuell service. När medlemmen ser behov av stöd är det vår uppgift att finnas till hands med utbildning, råd och stöd. Vår roll blir allt mer stödjande i stället för övertagande. Beredskapen måste vara högre att arbeta mer konsultativt och individanpassat.

För att klara detta måste vi vara organiserade så att medlemmen snabbt och enkelt ska kunna få kontakt med sina lokala företrädare och få svar på frågor, få hjälp eller stöd. När medlemmarna vill få råd eller stöd från sitt förbund vänder de sig först och främst till sina lokala företrädare på sektionen/avdelningen.

Förbundsstyrelsen planerar att inrätta ett särskilt kommunikationscenter (ST Direkt) så att medlemmen alltid ska kunna få kontakt med sitt förbund. Via ST Direkt ska medlemmarna ha möjlighet att via telefon och e-post få direktkontakt med och få ett svar antingen direkt eller senast påföljande arbetsdag. På samma sätt ska även förtroendevalda genom ST Direkt kunna snabbt få tillgång till information/råd.

Viljan till engagemang i fackliga frågor är idag lika stark som tidigare. Men det kommer kanske till uttryck i många nya former. Tydligast sker det i enskilda samtal eller spontana möten mellan arbetskamrater på arbetsplatserna i fikarummen o dyl. Problemet ligger uppenbarligen inte i engagemang, utan på något annat. Delvis har det att göra med oss själva, i våra strukturer, mekanismer och kulturer. Men delvis har det också att göra med organisationens sätt att förhålla sig till varje enskild medlem.

Det blir allt vanligare att medlemmar själv söker sig kunskap. Det är viktigt att Det nya ST förhåller sig till detta genom att stödja denna utveckling. ST Direkt kommer att ge ett sådant stöd. Men därutöver kommer vi att behöva erbjuda medlemmar ett utbud av fackliga utbildningar och i olika former. Denna fråga är också strategiskt viktig för att stödja och trygga rekryteringen av nya förtroendevalda.

Vår roll blir alltmer stödjande i stället för övertagande.

Via ST Direkt ska medlemmen alltid kunna komma i kontakt med förbundet.

Arbetsplatsen är den givna arenan för fackligt arbete. Det är också utifrån den grunden vi organiserar oss. Men det betyder inte att innehållet i den fackliga verksamheten begränsas till enbart arbetsplatsens frågor, utan också med framgång driver frågor som har med medlemmens individuella och egna utveckling att göra. Det är kombinationen av dessa saker som är den yttersta förutsättningen för den helhetssyn på medlemmen som arbetsplatsfacket Det nya ST ska vara en garant för.

Vi vill att medlemmarna ska ha möjlighet att tillsammans med andra växa och utvecklas.

Vi vill att medlemmarna ska ha möjlighet att tillsammans med andra växa och utvecklas. Den ideologiska skillnaden i vårt sätt att arbeta med att utveckla olika yrken och yrkesområden är som tidigare sagts att vi utgår från en helhetssyn. Vi har inte som utgångspunkt att framställa vissa yrkesgrupper som viktigare och intressantare än andra. Syftet är istället en fungerande arbetsorganisation mellan olika yrkesgrupper och utveckling för individerna.

Yrkesfrågorna tar därför sikte på att utveckla det yrke varje enskild medlem i sitt vardagliga arbete utövar, inte primärt den examen som en gång i tiden ledde fram till ett yrke.

Arbetsformen för arbetet med yrkesfrågorna skiljer sig delvis åt jämfört med de traditionella arbetsplatsfrågorna genom att det i de flesta fall bäst drivs tillsammans mellan arbetsplatser.

Avdelningar och kansliet måste därför särskilt engageras i yrkesfrågorna och inte minst när det gäller att få till stånd verksamhet för olika yrkesgrupper. Den främsta uppgiften är att stödja olika slags nätverk och att skapa förutsättningar och tillhandahålla arenor för att medlemmarna i olika yrkesgrupper ska kunna engagera sig i sin egen yrkesmässiga utveckling.

Vi behöver hitta formerna för ett mer aktivt och engagerat inflytande för många medlemmar och förtroendevalda i stället för att lita alltför mycket till formella beslutsorgan.

Medlemmarnas medverkan kan naturligtvis se olika ut beroende på intresset. Det kan handla om allt ifrån att delta i utredningsarbetet till att ställa upp som deltagare i en fokusgrupp.

Inom flera andra områden kommer arbete att bedrivas som också ska bidra till att utveckla nya former för demokrati och inflytande för den enskilde medlemmen. Vi behöver hitta formerna för ett mer aktivt och engagerat inflytande för många medlemmar och förtroendevalda i stället för att lita alltför mycket till formella beslutsorgan.

Det e-dialogprojekt för ökat inflytande som FF har erfarenhet av innehåller spännande utvecklingsmöjligheter som kan öppna för nya kontaktvägar också inom Det nya ST. Möjligheterna att skapa mötesplatser på nätet för olika medlemsgrupper är något som också bör finnas med i det fortsatta arbetet.

I plattformen har vi bland annat lyft fram att Det nya ST ska bidra till att komma närmare de visioner medlemmarna har för sin egen utveckling. Det nya ST ska vara en öppen organisation som välkomnar medlemmarna att använda organisationen för att diskutera och driva sina frågor.

Kraftfull rekrytering

Rekrytering av nya medlemmar är helt avgörande för inflytande på arbetsplatsen. Ordet rekrytering kommer ursprungligen från latinet och betyder återskapa eller återväxa. Det motsvarande ordet på franska betyder växa upp igen. Genom rekrytering ser vi till att det fackliga inflytandet består, utvecklas och växer. Med fler medlemmar får vi organisatorisk styrka och kan bättre lösa våra uppgifter tillsammans. Satsningen består av två delar.

Den första delen handlar om rekryteringsarbetet i sin helhet. Med rekryteringsarbete menas de insatser som direkt leder till att vi får nya medlemmar eller lägger grunden till detta. Det underlättar förvisso rekryteringsarbetet om vi har en bra verksamhet och en slagkraftig organisation. Men en bra verksamhet ger automatiskt inte nya medlemmar. Det gäller också att övertyga nyanställda och andra, som inte är medlemmar, om det riktiga i att bli medlem i ST.

När det gäller att genomföra särskilda förbundsgemensamma satsningar måste dessa följa en prioritering. Denna prioritering utgår från att det inte är möjligt för alla avdelningar att samtidigt få stöd för att genomföra insatser med egna och förbundsgemensamma resurser. När situationen tillåter förändras prioriteringen till andra avdelningar.

Avdelningsvisa insatser måste kombineras med en rad andra åtgärder. Huvuddelen av rekryteringen sker på varje enskild arbetsplats. Avgörande för framgången i arbetsplatsrekryteringen är det personliga mötet mellan lokala förtroendevalda och anställda, tillsammans med ett väl fungerande lokalfackligt arbete. Direktkontakt och personliga möten måste väsentligt öka parallellt med ökad medvetenhet om betydelsen av rekrytering.

Förbundets samlade resurser och politik ska gemensamt ge ett aktivt stöd till förtroendevalda i sektioner och avdelningar i arbetsplatsrekryteringen. Studerandeombudsmännen som resurs ska tas till vara på ett särskilt sätt som ett stöd till förtroendevalda och utgöra en bro mellan rekryteringen på högskolorna och arbetsplatserna.

Den andra delen är ett fullföljande av TriO-projektets planer för ett förbundsgemensamt studerandemedlemskap och en gemensam studerande-verksamhet. Verksamheten planeras att sjösättas den 1 januari 2003, men konturerna och de praktiska verksamhetsplanerna finns färdiga i september 2002. Arbetet kommer att koordineras i särskild förbundsgemensam ordning tillsammans med SKTF och HTF.

Stor del av arbetet i denna organisation ska läggas på att stärka den svagaste länken i rekryteringsarbetet när det gäller studerandemedlemmar som hittills har varit i övergången till arbetslivet. När studerandemedlemmen får ett arbete och kommer till sin nya arbetsplats är det viktigt att övergången fungerar smidigt.

Genom rekrytering ser vi till att det fackliga inflytandet består, utvecklas och växer.

Förbundets samlade resurser och politik ska gemensamt ge ett aktivt stöd till förtroendevalda i sektioner och avdelningar i arbetsplatsrekryteringen.

Det bästa facket för välutbildade och yngre

Dagens tonåringar är morgondagens medlemmar. Numera är det allt vanligare att en anställning sker efter en längre högskoleutbildning. Särskilt på arbetsplatser där ST har medlemmar, eftersom den statliga sektorn är den mest kunskapsintensiva och den sektor som ställer högst krav på formell utbildning.

Framgångsrik studeranderekrytering är betydelsefull mot den bakgrunden. Men knappast det mest avgörande för en framgångsrik rekrytering till ST. För inte ens de bästa rekryteringsmetoderna av studerande på högskolorna kan ersätta behovet av att målgruppen uppfattar ST som sitt bästa fackliga alternativ.

Snarare kan det finnas en stor risk för bakslag om förväntningarna och synen på ST hos de som rekryterats på högskolan under studietiden inte infrias när de sedan blir yrkesverksamma medlemmar.

Granskar man framtiden när det gäller tillgången på arbete ur denna målgrupps perspektiv ser den mycket ljus ut. Det betyder dock inte att den på alla områden är ljus rakt igenom. Exempelvis finns det inga garantier för att dagens välfärd om några år är densamma, eftersom det då kommer att ställas nya krav som vi idag inte kan överblicka.

Även i ett kortare tidsperspektiv är det svårt att i konkreta termer förutse annat än att Det nya ST måste vara berett på att det ställer krav på omfattande och genomgripande omprövningar. Särskilt med tanke på att under de närmaste tio åren kommer välutbildade och yngre anställas och komma in på arbetsmarknaden, samtidigt som flera äldre anställda är på väg ur.

Avgörande för Det nya STs attraktionskraft är politikens innehåll och STs förmåga att ta sig an frågor. Det nya STs aktiviteter måste målmedvetet innefatta de nya medlemmarnas frågor.

Detta kan handla om att tydligt uttala behovet av att villkoren i arbetslivet måste kunna förenas med att vara förälder. Det handlar således om allt från arbetstider och yrkeskarriär till löner. En annan sak kan vara att tydligt uttrycka sambanden mellan kompetens och arbetsuppgifter som avgörande för förhållandena på arbetsplatserna. Det kan här röra sig om lönesättningen, men framför allt att de yngre måste ges tillfälle att tillämpa sin aktuella kunskap.

En annan viktig sak har att göra med att fler av organisationens företrädare måste upplevas som representativa för målgruppen. Särskilda insatser måste således göras för att yngre och välutbildade ska ta på sig ett fackligt uppdrag och särskilt medverka vid rekryteringen av nyanställda.

Detta område berör i sin förlängning också förbundsnamnet. På vägen dit handlar det om förbundets profil, framtoning och opinionsbildning, det vill

...inte ens de bästa rekryteringsmetoderna av studerande på högskolorna kan ersätta behovet av att målgruppen uppfattar ST som sitt bästa fackliga alternativ.

Det nya STs attraktionskraft beror på politikens innehåll och förmågan att ta sig an frågor.

säga hur vi själva vill definiera oss. Arbetet ska ta särskild hänsyn till att det inte enbart handlar om den yttre fasaden, utan om hur vi uppfattas hos målgruppen.

Ny lönepolitik

Lönepolitiken och framför allt hur denna uppfattas av nuvarande och nya medlemmar är central för framgångarna för Det nya ST.

Lönepolitiken fortsätter att utvecklas lokalt så att den kan omfattas av alla på en arbetsplats. En ny lönepolitik måste upplevas rätt även för de unga och välutbildade som nyanställs de kommande åren. Varje medlem ska genom medlemskapet kunna se reella resultat av lönepolitiken.

Lönepolitiken är en viktig beståndsdel av personalpolitiken. Lönepolitiken bottenar också i att det mellan den fackliga organisationen och arbetsgivaren finns en grundläggande intressemotsättning som handlar om storlek och fördelning av löneutrymmet.

Med sikte på ett slutligt ställningstagande vid kongressen november 2003 genomförs ett omfattande och genomgripande arbete med lönepolitiken. Genom nya metoder och genom omfattande diskussioner/rådslag ska lönepolitiken byggas upp.

Dessa diskussioner har följande utgångspunkter:

- Lönepolitiken utvecklas och tillämpas, centralt och lokalt.
- Lönepolitikens förutsättning är rättvisa löneskillnader utifrån arbetsuppgifternas krav, arbetsresultat och individuella prestationer.
- Lönepolitiken ska ge utrymme för medlemmens inflytande.

Utveckla det fackliga arbetet

Detta område inriktas på att skapa så bra organisatoriska och kompetensmässiga förutsättningar som möjligt. Området ska innehålla två delar. Den ena delen rör förtroendemannaorganisationen. Den andra delen rör kansliorganisationen.

Området delas upp i två delar och är motiverat utifrån de särskilda förutsättningar som råder för organisationens olika företrädare. Men lika starka skäl talar för att området ska hållas samman. För i grunden handlar det alltid om att möta medlemmarnas behov. Beroendet av varandra är stort.

Det arbete som utförs i Det nya ST, oavsett om personen är förtroendevald eller anställd, måste genomsyras av samma grundläggande förhållningssätt och uppträdande. Utgångspunkten för arbetet är medlemmen.

Lönepolitiken och framför allt hur denna uppfattas av nuvarande och nya medlemmar är central för framgångarna för Det nya ST.

Lönepolitikens förutsättning är rättvisa löneskillnader utifrån arbetsuppgifternas krav, arbetsresultat och individuella prestationer.

Följande kännetecknande drag måste finnas hos varje företrädare för Det nya ST: Kompetens, Lyhörddhet, Flexibilitet och Närvaro.

Följande kännetecknande drag måste finnas hos varje företrädare för Det nya ST: Kompetens, Lyhörddhet, Flexibilitet och Närvaro.

I den första delen, förtroendemannaorganisationen, ingår att utveckla rollen för de medlemmar som har fackligt uppdrag. Rekrytering av förtroendevalda och de förutsättningar som finns att bedriva fackligt arbete är viktiga beståndsdelar i arbetet. Den fackliga utbildningen och satsning på arbetsplatsens främsta fackliga företrädare, arbetsplatsombuden, ingår också.

Det fackliga arbetet bedrivs i huvudsak på varje enskild arbetsplats. Det är hos arbetsplatsombudet som ST får ett ansikte hos medlemmarna. Där skapas medlemmarnas bild av facket. Där är behovet av stöd påtagligt stort.

Demokratiskt levande arbetsplatser behöver både de idéer ST har och engagerade medlemmar som är beredda att arbeta fackligt. Men genom åren har svårigheterna ökat att rekrytera förtroendevalda, både i antal personer och ur nya medlemsgrupper. Några tolkar detta som ett tecken på sjunkande attraktionskraft att ta på sig fackliga uppdrag. Men det är säkert långt ifrån hela sanningen. För troligare är att svårigheterna hänger samman med flera saker.

Ett är att kraven ökar på den medlem som tar på sig ett fackligt uppdrag. Kraven ökar för den enskilde både för uppdraget i sig, men framför allt för vad den enskilde ska mäktat med att också klara av; utvecklingen i jobbet, i hemmet och på fritiden.

I Det nya ST måste alltid vägas in helhetsituationen för varje enskild medlem som tar på sig ett fackligt uppdrag. Vi måste erkänna att det faktiskt är just enskilda människor, med sina egna personliga styrkor och svagheter, förhoppningar och farhågor, som ska ta på sig ett fackligt uppdrag. Vi måste också erkänna att det fackliga uppdraget alltid innebär ett visst tryck, personliga påfrestningar, och risk för konflikter av olika slag.

Även ett begränsat inflytande kan växa. Det ställs ökade krav på medverkan, på att kunna möta medlemmar och ibland förklara saker utanför den egna kompetensen. Vägen är inte att minska på kraven, utan att göra dessa tydliga genom att erbjuda ett kraftfullt stöd till varje enskild medlem som tar på sig ett fackligt uppdrag. Satsningen på arbetsplatsen, den fackliga utbildningen, och införandet av ST Direkt ska ses mot bakgrund av detta.

Särskilt arbete måste ske riktat mot mindre arbetsplatser där medlemmar inte har några fackliga företrädare.

För kansliorganisationen ska arbetet bedrivas i en särskild utvecklingsplan. I arbetet med planen ska även ingå att utforma en personalpolitisk plattform. Utvecklingsplanen för kansliet handlar om resurser, kompetenser och hur kansliet organiseras utifrån förbundets Mål och utvecklingsplan.

I Det nya ST måste alltid vägas in helhetsituationen för varje enskild medlem som tar på sig ett fackligt uppdrag.



Fackförbundet ST

Box 5308, 102 47 Stockholm

Besök: Sturegatan 15

Telefon: 08-790 51 00 Fax: 08-24 29 24 ST Direkt: 020-578 578

E-post: st@st.org Webbplats: www.st.org