



MOTIONER TILL ST:S KONGRESS FRÅN AVDELNING 102, FÖRSÄKRINGSKASSAN

PÅ VÄG MOT PRESTATIONSHETS

Hur många av dagens anställda har inte upplevt att gång på gång blivit dömd av sin chef att inte vara tillräckligt bra, ha känt sig tvingad till att sträva efter att bli bättre för att duga, bli accepterad eller att få bättre lön? I arbetslivet ska vi ständigt bli bedömda och uppföljda av chefen för att få veta om vi arbetar tillräckligt bra, utvecklas tillräckligt snabbt och om inte chefen är nöjd, då ska vi ha en plan för att bli ännu bättre.

Varför är det så?

Givetvis finns ett starkt arbetsgivarintresse att hela tiden få de anställda att jobba bättre för att på så sätt får man ut mer och mer av oss. Detta återspeglar sig även i de förutsättningar som ges till första linjens chefer. När cheferna har en hög press på sig att leverera ständigt förbättrade resultat uppåt i organisationen, medför det per automatik också sämre förutsättningar för cheferna att kunna arbeta med de mjuka frågorna.”

Men är det bra för oss? Vad ligger det fackliga intresset i att vi ställer upp på detta och till och med bidrar till det?

Känslan av att inte vara tillräcklig och att alltid förväntas bli bättre, ger knappast förutsättningar för en sund arbetsmiljö. Hetsen för att alltid öka prestationen bidrar till ökad ohälsa.

Visst är det trevligt och tillfredsställande när chefen säger att vi har gjort ett bra jobb. Men om det ska ske till priset av att alltid känna att vi behöver prestera mer och mer och ha känslan av att ändå inte vara tillräckligt bra, då är priset för högt.

ST är ett Fackförbund som värnar verksamheten, därför vill vi som anställda vara med och bidra till både bra verksamhet och bra stat som vi kan känna oss stolta att arbeta i. Men det är inte detsamma som att vi vill pressas till ökad prestation.

Det är viktigt att vi som fackförbund står upp emot den ökade hetsen på arbetsplatserna och säger stopp. Är det verkligen nödvändigt med uppföljningssamtal som med olika regelbundenhet dyker upp för att vi ska få veta hur chefen bedömer vår utveckling vår prestation och vår insats? Är det någon av oss, som tror att vi inte kan bidra till en god verksamhet om vi inte ständigt följs upp och blir utvärderad?

Vi tror mer på att vi ska utveckla arbetet och oss själva tillsammans med kollegor än att vi som individer ska bli bedömda av chefen och få individuella planer för att öka prestationen.

Men, eftersom detta gäller en fråga där arbetsgivaren redan har lyckats få oss anställda att ställa upp på deras villkor, måste vi tillsammans, inom organisationen, samla ihop oss och gemensamt ställa oss själva frågan om var vi är på väg. Vi bör



även ställa oss själva frågan om var den inslagna vägen riskerar att leda oss om vi inte å det snaraste byter riktning? Vi bör därför aktivt diskutera reflektera över hur vår arbetsmiljö påverkas av den ständiga individuella pressen.

ST inom FK yrkar att kongressen ska besluta:

- att förbundet ska initiera interna diskussioner bland STs medlemmar och förtroendevalda om hur vår arbetsmiljö påverkas av den individuella pressen

-att förbundet åtar sig uppdraget att aktivt arbeta med att motverka den individuella pressen inom staten”

- att ST verkar för en styrning av statlig verksamhet där hög kvalitet och god arbetsmiljö prioriteras före ekonomiska besparingar.