

1:2019

unionen

hetluft

EN TIDNING FÖR DIG SOM ÄR FÖRTROENDEVALD I UNIONEN



Internationell kraft

Nya kurser på engelska inspirerar förtroendevalda

Efterlängtat stöd

Medlemsadmin och klubbwebb byts ut

Arbetsrätten hotas

Unionen vill förhandla för ökad anställningstrygghet



MARTIN
LINDER

PETER
HELLBERG

MARINA
ÅMAN

STEFAN
CARLSSON

GUN
KARLSSON

BJÖRN
EKBLOM

ULRIKA
JOHANSSON

HANS
LINDAU

VICTORIA
KIRCHHOFF

MIKAEL
HANSSON

HELENA
AHRÉN

MARTIN
JOHANSSON

THERES
SYSIMETSÄ

FÖRBUNDSSTYRELSEN

MARTIN LINDER

Förbundsordförande Unionen

PETER HELLBERG

1:e vice ordförande

MARINA ÅMAN

2:e vice ordförande

ORDINARIE LEDAMÖTER

HELENA AHRÉN

Bergslagen

STEFAN CARLSSON

Telia Sonera Sverige AB, Öst

BJÖRN EKBLOM

Eltel Networks, Göteborg

MIKAEL HANSSON

AstraZeneca AB R&D, Göteborg

MARTIN JOHANSSON

SAS Ground Handling Sweden AB, Stockholm

ULRIKA JOHANSSON

Gestamp HardTech AB, Norrbotten

GUN KARLSSON

Sveriges Television, Stockholm

VICTORIA KIRCHHOFF

Egmont Publishing AB, Sydväst

HANS LINDAU

Ellos AB, Sjuhall

THERES SYSIMETSÄ

Stockholm Ungdom, Stockholm

SUPPLEANT

Pamela Valenzuela Silvia

PERSONALREPRESENTANTER

Ulf Olsson, Kristina Fanberg, Kennet Morin,
Elisabeth Berglund

REDAKTION HETLUFT

Information och inspiration för dig som
har ett fackligt uppdrag i Unionen.

ADRESS: Unionen, Olof Palmes Gata 17,
111 22 Stockholm

ANSVARIG UTGIVARE: Tomas Lovén,
08-504 151 43, tomas.loven@unionen.se

REDAKTÖR: Maria Österberg,
08-504 151 60, maria.osterberg@unionen.se

PRODUKTION: Make Your Mark

UPPLAGA: 30 000

TRYCKERI: Sentenza Media/V-tab i Vimmerby

MILJÖMÄRKT TRYCKSAK: 130 g Arctic Matt



KLUBBLIV



REPORTAGE



KURSER



NYHETER	S4
FÖRHANDLING OM ANSTÄLLNINGSTRYGGHET	S9
UNIONENKLUBBEN PÅ TALLINKSILJA	S12
ANNELI ÄR NY KLUBBORDFÖRANDE PÅ SVERIGES RADIO	S14
MÅNGFALD PÅ UNIONENS ENGELSKA KURSER	S17



»Arbetsgivarna måste ta sitt ansvar för att kompetensutveckla befintlig personal. Det är den enda vägen att gå.«

LEDARE

Dags att stärka anställningstryggheten

Arbetslivet förändras i allt snabbare takt genom digitalisering, automatisering och globalisering. På sina håll går utvecklingen rasande fort. Utveckling är något vi varken kan eller vill bromsa men det är oerhört viktigt att se till att Unionens medlemmar har rätt förutsättningar att klara av omställningen.

Förenklat kan man säga att din trygghet på arbetsmarknaden främst ligger i det jobb du kan få, och inte i det du har. Anställningsskyddet, genom lagstadgade regler, har länge setts som den viktigaste tryggheten men vi kan inte enbart förlita oss på att lagen fredar oss från att, i värsta fall, bli av med jobbet. Med det sagt är arbetsrätten ett grundläggande skydd mot godtyckliga uppsägningar som är viktigt men som inte täcker helheten. Med enbart lagen om anställningsskydd som säkerhet kan vi lätt invaggas i en falsk trygghet.

Vad är då anställningstrygghet på dagens föränderliga arbetsmarknad? Jo, det handlar om flera delar. Tryggheten skapas genom ett samspel mellan anställningsskydd, tillgång till kompetensutveckling, stöd vid omställning och ekonomisk trygghet vid arbetslöshet. Alla dessa delar hänger ihop och är beroende av varandra.

I media kan vi ofta läsa om politiska partier och arbetsgivarorganisationer som skriker att LAS måste förändras. Detta enögda fokus skymmer sikten för viktiga frågor för Unionens medlemmar och för företagen, och det är förmågan att anpassa sig till snabba förändringar på arbetsmarknaden. Här är förutsättningar för livslångt lärande nyckeln. Vi kan inte ha företag som gör sig av med medarbetare med motiveringen att de inte har "rätt kompetens", för att i nästa steg anställa nya personer som har "rätt kompetens". Det är varken rimligt, hållbart eller juste. Arbetsgivarna måste ta sitt ansvar för att kompetensutveckla befintlig personal. Det är den enda vägen att gå.

Genom den så kallade januariöverenskommelsen hotar regeringen och samarbetspartierna att ändra i arbetsrätten. I punkt 20 kan man bland annat läsa: "Om parterna når en överenskommelse om hur LAS ska reformeras på ett sätt som ger ökad flexibilitet ska regeringen istället lägga förslag i linje med parternas överenskommelse. I annat fall genomförs utredning." Det vill säga: Om parterna kommer överens ska parternas förslag genomföras – inte utredningens. Ja, det sätter press på parterna att nå en överenskommelse, men det är inte vår uppgift att städa undan politisk röra. Vi har däremot väntat länge på att förhandla om lösningar som stärker tjänstemännen på arbetsmarknaden.

När Unionen nu, genom PTK, går in i förhandlingar med Svenskt Näringsliv är vårt mål att stärka medlemmarnas anställningstrygghet på dagens och framtiden arbetsmarknad. På så sätt stärker vi också Unionens medlemmars, företagens och, i förlängningen, Sveriges konkurrenskraft.

Martin Linder
vice ordförande

Tema balans Unionenveckan v 38!

Höstens Unionenvecka är som vanligt vecka 38, den 16-22 september. Temat den här gången är arbetsmiljö med fokus på tjänstemännens utmaningar kring arbetsbelastning, stress och övertid. Balans i livet är en av Unionens hjärtefrågor som vi ju redan under våren driver opinionsmässigt inom ramen för kampanjen [#unionenunplugged](#). I början av juni kan alla klubbar beställa kampanjmaterial.

Håll utkik på unionen.se/unionenveckan



Välkomstpåsar för att värva nyanställda

Välkomna nyanställda med färdigpackade välkomstpåsar.

Påsen innehåller:

- Ny på jobbet-boken "En bra början" med allt det viktigaste när det gäller villkoren och rättigheterna på jobbet, tillsammans med checklistor och tips för att du så snabbt som möjligt ska få koll på din nya arbetsplats.
- En Unionen-matlåda.
- Värvningsinformation om allt som ingår när man blir medlem.
- Penna och inträdestalong för den som vill skriva på för Unionen.

Beställ välkomstpåsar i webbshoppen på unionen.se

unionen

Välkommen till Unionen på jobbet!



Säg hej till nya medlemmar!

Unionen får många nya medlemmar och vi hälsar dem välkomna med utskick den första tiden, både via e-post och i brevlådan. Men du som är förtroendevald på arbetsplatsen har även en möjlighet att få dem att känna sig extra välkomna och nöjda med sitt val!

Alla nya medlemmar får välkomstmejl och ett välkomstutskick via post till sin hemadress under sitt första år i Unionen. Men för att medlemmarna ska känna sig extra välkomna är det värdefullt att även du som förtroendevald på arbetsplatsen hälsar välkommen till Unionen.

Personligt möte, välkomstmejl (en mall finns på unionen.se) eller telefonsamtal spelar mindre roll, det viktigaste är att du passar på att presentera dig, visa att Unionen finns på jobbet och att vi är glada över att ha blivit ännu fler.

Berätta om aktuella fackliga frågor på just er arbetsplats som kan engagera den nya medlemmen. Passa på att bjuda in till någon aktivitet som klubben eller regionkontoret ordnar. Berätta om alla fördelar med

medlemskapet och hänvisa till unionen.se/medlemskap för mer information.

Tipsa också gärna om att betala med autogiro – enklast, bäst för miljön och störst chans att den nya medlemmen stannar länge i Unionen!



Vill du kombinera karriär och barn?

Har du fått erbjudande om ett nytt, spännande jobb? Grattis! Har du också barn, så är det smart att tänka på vissa saker innan du skriver på det där åtråvärda kontraktet – så att du faktiskt kan kombinera jobb och familj. Unionens Lina Andersson ger dig fem punkter att hålla koll på.



Lina Andersson, Unionens jämställdhetsexpert

– **Checka av det** här innan du tackar ja till tjänsten, så slipper du sedan kämpa för att få ihop vardagen. Ibland är det värt att tacka nej till arbetsgivare som signalerar

att de inte tycker att frågorna är särskilt viktiga, tipsar Lina Andersson, utredare på Unionen.

1. Flexitid

Fråga efter: Flexitid innebär att du har lite töjman i början och slutet på dagen. Du kan alltså börja tidigare än normalt och gå tidigare, eller tvärtom. Eller så går du tidigare och jobbar in timmarna när barnen har somnat. Det här är ingen laglig rätt, utan något arbetsgivare ibland erbjuder.

Fördel: Det ger dig möjlighet att ibland hämta eller lämna på förskola eller skola, utan att behöva gå ner i arbetstid – en plånboksvinst alltså.

2. Möten mitt på dagen

Fråga efter: När har man möten på arbetsplatsen? Mitt på dagen, tidiga mornar, sena eftermiddagar, eller rent av kvällstid? Kolla också upp den informella kulturen. På vissa ställen finns det dolda förväntningar om att man ska vara med på fredags-aw – man ses nästan som illojal om man inte dyker upp.

Fördel: Ligger de flesta möten så att du kan vara med utan att först fixa barnvakt? Det kan vara viktigt att delta på möten, för att komma med input, visa framfötterna och inte missa betydelsefull information.

3. Föräldralön

Fråga efter: Föräldralön är en supergrej! Det är en kollektivavtalad ersättning till



FOTO: GETTY IMAGES

den som är föräldraledig. Med föräldrarlön får du närmare 90 procent av din lön, nästan oavsett hur mycket du tjänar. Arbetsgivaren brukar betala ut det i sex månader, vilket innebär att ett föräldrapar normalt kan få det i ett år, om båda arbetar på en arbetsplats med kollektivavtalad föräldralön.

Fördel: Det är ett viktigt bidrag till familjens ekonomi. Det är också en nyckel till ökad jämställdhet bland heteropar eftersom tanken ”vi tjänar så mycket på att låta mamman vara hemma” inte längre håller.

4. Vobb och vab-tankar

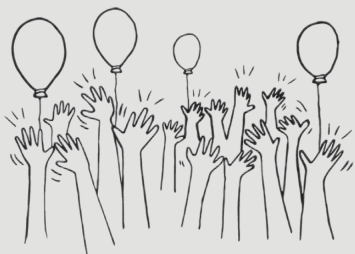
Fråga efter: Barn blir sjuka, det är ett faktum, så det är lika bra att fråga arbetsgivaren hur de ställer sig till att vobba och vabba. Får man vobba? Vad har de för rutiner kring vab? Och om du vabbar, vad händer med de arbetsuppgifter du skulle ha utfört?

Fördel: Att jobba hemifrån när barnet är småkrassligt är ett bra sätt att inte förlora inkomst eller halka efter på jobbet. Bara vobbandet inte blir ett tvång. Det måste vara okej att vabba när man vill eller behöver.

5. Kompetensutveckling

Fråga efter: Hur tänker arbetsgivaren kring kompetensutveckling? Satsar man även på personer som jobbar deltid, ska gå på föräldraledighet eller har småbarn?

Fördel: I en föränderlig värld blir kompetensutveckling allt viktigare, därom är experterna eniga. Det är uppdaterad kunskap snarare än antalet anställningsår som kommer att vara din framtida trygghet på arbetsmarknaden. Dessutom är det en muskel som måste tränas och användas för att fungera.



Unionen är årets employer branding-företag!

Vi vann! Unionen har utnämnts till 2019 års employer branding-företag i Universum Awards. Unionen prisas för att ha lyckats med att förena Unionens interna kultur med extern kommunikation.

– Utmärkelsen är ett resultat av vårt långsiktiga arbete för att vara en attraktiv arbetsgivare. Jag är otroligt stolt för priset, säger Anna Bergqvist, HR-chef på Unionen.



Hantera personuppgifter

Nu finns en informationssida om hur GDPR påverkar dig som är förtroendevald i en klubb, eller som arbetsplatsombud, samt hur Unionen kan stötta dig i arbetet. Det finns även uppdaterad information om GDPR i inloggat läge. Där kan du även hitta våra personuppgiftsriktlinjer.

unionen.se/fortroendevald/stod-i-gdpr-fragor.



Du kan alltid nå oss

Vi hjälper dig gärna om du har frågor. Ring 0770-870 870. Som förtroendevald är du prioriterad.



Unionen i topp Facket som svenskar gillar mest

I en undersökning genomförd av opinions- och marknadsundersökningsföretaget YouGov hamnar Unionen i topp som det förbund svenskarna har bäst intryck av.

Unionen är det fackförbund som flest personer känner till, och av de som känner till oss är det också det fack som allra flest har ett positivt intryck av.

Skogs- och Lantbrukstjänstemannaförbundet (SLF) och Unionen går samman den 1 juni Vi hälsar de nya medlemmarna välkomna till Unionen

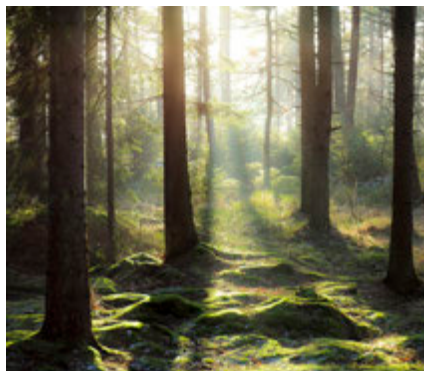


FOTO: GETTY IMAGES

i SLF från om med den 1 juni övergår till ett medlemskap i Unionen.

I ett brev till SLF:s medlemmar skriver förbundsordförandena Martin Linder och Henric Lagercrantz: "Det finns mycket som förenar våra förbund. Vi är båda TCO-förbund och vi bär på samma vertikala idé om arbetsplatsen som utgångspunkt för fackligt arbete och gemenskap. Vi är övertygade om att vi nu blir ett starkare förbund och att du som medlem i SLF får ett fackligt medlemskap som ger dig kraft in i framtiden."

Medlemmarna inom SLF finns främst inom det som brukar benämnas som "den gröna näringen". Bland medlemsgrupper finns bland annat tjänstemän inom skogs- och lantbruket, inom Jägarförbundet och 4H samt greenkeepers i golfklubbar.

Beslutet om samgående har tagits av de bägge förbundens kongress respektive förbundsstämma under våren. Det innebär att medlemskapet för cirka 450 medlemmar



BILD: GETTY IMAGES

Länge leve demokrati!

– ett projekt om hur vi ska stärka Unionens demokrati i framtidens arbetsliv

2019 är ett riktigt demokratiår i Unionen!

Det är kongress – ett av våra största demokratiska forum och vårens förbundsråd har fokus på kommande avtalsrörelse där bland annat nya branschdelegationer väljs. Samtidigt arbetar vi för fullt med ett projekt om demokratiutveckling.

Projektet om demokratiutveckling kommer från en diskussion på kongressen 2015 och kommer löpa på i flera år. I projektets första fas är fokus på att öka kunskapen och samsynen kring fackföreningens roll i en föränderlig värld och om våra demokratiska

principer. I de fortsatta faserna ska vi föra en dialog om hur vi kan bibehålla och stärka Unionens demokrati i framtidens arbetsliv. Under våren har arbetet i projektet mångt och mycket handlat om att öka kunskapen om demokrati. Tankesmedjan Futurion har tillsammans med Unionen presenterat två kunskapsöversikter: "Vad är grejen med facket?" och "Hashtags, influencers och medlemsmöten – framtidens organisering". Dessa tar upp många olika infallsvinklar om vår framtid som facklig organisation.

unionen.se/langelevedemokrati

Länge leve demokrati!



Rapport från AVTAL

Under våren har alla Unionens medlemmar haft möjlighet att på unionen.se/avtal2020 tycka till om vilka frågor som är viktigast att vi driver i kommande avtalsrörelse. Åsikterna och prioriteringarna från de medlemmar som tagit chansen att göra sin röst hörd, sammanfattningarna från de regionala avtalskonferenser som hållits i hela landet under mars och april och svaren från de över 500 klubbbar som svarat på klubbenkäten kommer nu sammanställas och ligga till grund för det inriktningsbeslut som fattas på förbundsrådet den 17-18 juni. Det är även på förbundsrådet branschdelegationerna väljs och formuleringsfasen i avtalsrörelsen tar därmed vid vilket innebär att det övergripande inriktningsbeslutet ska omvandlas till branschspecifika krav, ett arbete som pågår i delegationerna under hösten.

Jag vill passa på att tacka er alla som bidragit genom att på olika sätt komma med inspel och önskemål inför kommande förhandlingar och er som varit aktiva i arbetet med att nominera och ställa er till förfogande för olika förtroendeuppdrag. På varje avtalsområde bygger vår framgång på det tryck vi skapar i förhandlingarna, genom hur relevanta vi och våra krav uppfattas, våra argument, vårt engagemang och vår gemensamma kraft.

Niklas Hjert
Förhandlingschef Unionen



FOTO: GETTY IMAGES

Efterlängtat digitalt stöd Medlemsadmin och klubbwebb byts ut!

En första version av "nya medlemsadmin" är planerad att vara på plats i slutet av sommaren 2019.

Den nya plattformen kommer bli mer stabil än den nuvarande och den kommer att ha en bättre funktionalitet och användbarhet. Ambitionen är att vi i första versionen även ska lansera en bättre dokumenthantering och enklare kommunikationsfunktionalitet. Under hösten kommer nya funktioner att släppas stegvis fram till årsskiftet, med fokus på det som idag ligger i verktyget klubbwebb, berättar Jonathan Dahl, verksamhetsutvecklare på Unionens förtroendevaldsektion

– Det innebär att den nya funktionen inte längre kommer att vara två separata verktyg som "medlemsadmin" och "klubbwebb" tidigare har varit. Istället kommer det att vara integrerade funktioner som du som förtroendevald hittar när du loggar in på Mitt Uppdrag. Det kommer exempelvis underlätta om man vill skicka meddelanden till medlemmarna – någonting som tidigare krävde att man använde båda verktygen, berättar Jonathan.

– När vi har tagit fram de nya funktionerna har vi använt oss av förtroendevalda som har användartestat idéer och funktioner för att säkerställa att verktyget

blir så användarvänligt som möjligt, berättar Jonathan.

– Unionens styrka är den starka lokala kopplingen till medlemmarna. Vi väljer

»En stor nyhet är att när vi ersätter Medlemsadmin och klubbwebb kommer både arbetsplatsombud och arbetsmiljöombud utan klubb få tillgång till de nya funktionerna.«

att satsa på detta och lyfter fram de lokala förtroendevalda även på unionen.se. Som förtroendevald kommer du kunna publicera kontaktuppgifter på sektionsnivå, lägga upp nyheter – och i framtiden även skapa aktiviteter och omröstningar direkt på sidan, berättar Jonathan.

Unionen på min arbetsplats är den nya funktionen som ersätter klubbwebb. Du som förtroendevald kommer att kunna publicera innehåll (exempelvis nyheter) som medlemmarna ser när man loggar in på unionen.se

Klubbwebb är ett verktyg som förtroendevalda i en klubb kan använda för att exempelvis skapa nyheter till sina medlemmar och hantera dokument.

Medlemsadmin är ett verktyg som förtroendevalda i en klubb använder för att exempelvis administrera förtroendeuppdrag och löner för unionen-medlemmar på arbetsplatsen.

Frågor och svar

Förhandling om stärkt anställningstrygghet

Som vår ordförande Martin Linder skriver i Ledaren på sidan tre har förhandlingar inletts mellan PTK och Svenskt Näringsliv i syfte att stärka anställdas anställningstrygghet. Här kommer svar på några av de vanligaste frågorna som kommit in från Unionens medlemmar.

Varför PTK?

– PTK är ett förhandlings- och samverkansråd som förhandlar på uppdrag av inte mindre än 27 olika fackförbund, bland annat Unionen. Tillsammans har förbunden cirka 880 000 medlemmar i det privata näringslivet och det är PTK som tillsammans med Svenskt Näringsliv är avtalsbärande part gällande omställningsavtalet som nu är uppe på förhandlingsbordet.

Varför nu?

– Den så kallade januariöverenskommelsen som träffades mellan Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet innehåller förslag om förändringar i arbetsmarknadslagstiftningen. Stödet för den nuvarande regeringen är villkorad av att en förändring av lagen om anställningsskydd blir verklighet 2021. Om arbetsmarknadens parter kommer överens om ett förslag som ger ökad flexibilitet på arbetsmarknaden ska regeringen lägga förslag i linje med den överenskommelsen.

Unionen har under flera år velat förhandla om frågor kring anställningstrygghet, kompetensutveckling och snabb omställning och nu är det dags!

Vad är viktigast?

– Från fackligt håll ser vi inte att utmaningarna på arbetsmarknaden löser sig genom ett par mindre förändringar i LAS utan vill se en omfattande lösning som innefattar livslångt lärande och anställningsbarhet, snabb omställning, ekonomisk trygghet mellan jobb och ökad rörlighet. Arbetslivet och näringslivet förändras i snabb takt genom bland annat automatisering

och globalisering och det kräver att medarbetare har rätt kompetens vid rätt tillfälle och är trygga nog att byta jobb när man vill eller måste.

Anställningstryggheten är en av de viktigaste frågorna för Unionens medlemmar och tryggheten sitter inte längre enbart i anställningsår utan även i att man har rätt kompetens för de arbeten som finns i dag och i morgon. Unionens ingång i förhandlingen som nu sker på PTK-nivå är att säkra tjänstemännens

anställningstrygghet på den privata arbetsmarknaden.

Det viktigaste är med andra ord att utveckla ett system för kompetensutveckling, snabb omställning och ekonomisk trygghet mellan jobb.

Nu då?

– Förhandlingar har precis påbörjats. Läs mer och håll dig uppdaterad på unionenopinon.se



FOTO: GETTY IMAGES



Nya Unionen-klubben

Under januari–april 2019 bildades 86 nya klubbar i Unionen under året, som en del av målet att stärka medlemmarna.

AB Carl E Ekman

AB Tingstad Papper

ACG Accent AB

AD United

Alfapac AB

Altia Sweden AB

Apotek Hjärtat E-apotek

Aritco Lift AB

Attest.nu i Sverige AB

Azets Insight AB Solna

Barncancerfonden

Belid Lighting AB

BK Häcken

Blacklinks

BodenBo

Bra Hus från Hedlunds AB

BYGGmax AB HK

Casino Cosmopol AB

Dagab Jönköping

Dagab Årsta

Data Ductus South

Derome Husproduktion AB

Derome Plusshus

Element Materials

Technology AB & CSM

NDT Certification AB

Elementmaterials

Technology AB

Elite Stadshotell Luleå

Elvira Kunskapsutveckling

Entco Sverige AB

Envac Scandinavia AB

Erasteel Kloster

Gate Gourmet

Hand in Hand Sweden

Henkel Norden HK

Hexpol

HMS Industrial Network AB

HMSHost Sweden AB

Hotel Birger Jarl

HSB Uppsala

Human IT-Consulting Västerås

Ignis Begravningsbyråer AB

Journalisten AB

Källfelt Byggnads AB

LG Collection

Mercatus Engineering

Mike&Chris

klubbbar 2019. (Hittills!)

Unionen. Fler klubbar är en av prioriteringarna i Unionen
för att öka medlemmarnas lokala inflytande på arbetsplatserna.

Nammo Vanäs

New Yorker KB

NKC

Nordic Paper Åmotfors AB

OK Norrbotten EK. För

AB Otis AB

Perten Instruments AB

Point Logistik

QQFS

Revent International AB

Riksbyggen Uppsala

Riksbyggen ek. för

Helsingborg

Rise Research Institutes

Of Sweden AB

RSMH

Saferoad Köping

Skistar Vemdalen

Skyddsjouren i Ängelholm

Sogeti Sverige Nyköping

Specma Component

Stadium Sweden AB

Stockholm Skavsta

Flygplats AB

Stockholms Reparations-
varv AB

Stora Enso AB

Sundolitt AB

Svenska Försvars-
utbildningsförbundet

Svenska Mässan

Södra Skogsägarna

Tengbomgruppen AB

Thermotech Sollefteå

Tilka Trading

Trelleborg Sealing

Solutions Kalmar

TTC Driveline Union TDU

Unicef Sverige

UNIX, NBV

Upplands Energi ek för

Vara Energi Ek Förening

Verisure Sverige AB

Wateraid

Wipro Infrastructure

Engineering

Workman Event AB

YILPORT Gävle AB

Ett skepp kommer lastat med fackligt engagemang

En rörig omorganisation på Tallink Silja för tio år sedan fick Jesper Sandström att ställa oroliga frågor kring framtiden. Därför sökte han sig till det ställe som var bäst lämpat att ge svar – företagets Unionenklubb. I dag är han ordförande och vill möta medlemmarna med ett öppet sinne.

Text: **Mattias Dahlström** Bild: **Samuel Unéus**

Fackligt engagemang kan uppstå var som helst. Det blir tydligt inte minst när man pratar med Jesper Sandström, customer relations coordinator på Tallink Silja och ordförande i Unionens fackklubb på företaget.

– Det bästa diskussionsforumet vi har, där vi också har bäst möjlighet att värva medlemmar, är faktiskt i lunchrummet, berättar han. Och då är öppenhet ledordet. Man plockar upp frågor som tas upp runt bordet, så lyfter man dem och berättar vilka eventuella lösningar som finns. Det har gett oss väldigt många nya medlemmar.

Sandströms eget engagemang tog fart när en större omorganisation genomfördes på företaget för drygt tio år sedan. Oron över framtiden fick honom att söka sig till fackklubben.

– Då var det en massa frågor som dök upp i mitt huvud: Vad har man för rättigheter? Vad finns det för möjligheter? Om det inte går bra – vilken väg finns det framåt? Vilken hjälp finns det att få? Kan jag utbilda mig vidare? Hur funkade a-kassan? Jag hade en kollega som satt i fackklubbsstyrelsen som tyckte att jag skulle få svar på mina frågor, per automatik, om jag gick med i klubben. Han tyckte också att det var saker jag skulle ha nytta av i mitt fortsatta yrkesliv.

»Att jobba med människor är väldigt roligt, men det tar också väldigt mycket på en som person. Du sitter inte bara och stämplar något eller skriver på en dator, du måste faktiskt ge av dig själv.«

En bransch i en digitaliseringsprocess

Vi sitter i kontorsdelen av Tallink Siljas nybyggda terminal i Värtahamnen i centrala Stockholm. Ett ljust, spatiöst och fint nybygge där resenärerna kan äta, shoppa eller gå ut på en terrass med utsikt över inloppet till staden medan de väntar på ombordstigning. Steget är långt från forna tiders lätt kaotiska och inte särskilt spännande vänthallar.

Samtidigt visar terminalen också den utveckling som både det enskilda företaget och branschen i stort genomgått på senare år.

– Arten av vår verksamhet är sådan att vi sällan har en organisation som håller mer än sex till åtta månader, eftersom hela turism- och resebranschen just nu är inne i en digitaliseringsprocess. Man går ifrån den gamla processen där man tidigare ringde till call center och där knappade någon in din beställning och meddelade var du kunde hämta biljetterna till att resenären nu förväntas boka in

allt själv via hemsidan. Det ger både möjligheter och utmaningar. Strukturen på företagen ser annorlunda ut nu, man gör om de olika tjänsterna. Det jobbar vi mycket med. Alla de frågor jag själv hade vid omorganisationen för tio år sedan ställer sig många av dem som nu hotas av övertalighet. De frågar om de ska skolas om internt eller få omplaceringserbjudande.

Man måste ge av sig själv

Den föränderliga organisationen och den lite flyktiga branschen gör att personalen är allt annat än homogen. Här finns både 20-åringar som har sitt första heltidsjobb och de som närmar sig pensionen. Det gör att Jesper och de andra i klubben behöver ha bredd i kompetensen. Frågorna skiljer sig åt mellan grupperna.

– De unga undrar mycket om OB, semester och uppsägningstid. De äldre frågar mer om försäkringar, ITP och hur de ska göra rent praktiskt för att få sin

pension. Vad kan de få med sig från arbetsgivaren om de skulle känna sig friska och vill jobba lite extra längre fram?

Med färjor som befinner sig på Östersjön stora delar av dygnets timmar kan arbetsdagarna bli väldigt långa och ansträngande, särskilt för dem som arbetar direkt med resenärerna.

– Att jobba med människor är väldigt roligt, men det tar också väldigt mycket på en som person, säger Jesper. Du sitter inte bara och stämplar något eller skriver på en dator, du måste faktiskt ge av dig själv. Då är det också viktigt att du får tid att vara dig själv och umgås med familj och vänner och göra det man tycker är roligt för att sen komma tillbaka med ny energi. Många här har inga större problem med de långa dagarna, för jobbar man länge får man också mycket ledighet. Jag tycker vi har jobbat fram ett schema tillsammans med arbetsgivaren som är balanserat. De långa ledigheterna gör att ingen blir sliten.

Bra förmåner som bonus

Samtidigt finns det yttre faktorer som kan förändra de anställdas scheman.

– Friktion uppstår egentligen först när man av en eller annan anledning tvingas gå in och justera i schemat. Vi lever i en föränderlig värld. Vi bedriver fartygstafik, som är beroende av hur passagerarna kan resa och hur det ser ut med slotar i skärgården, vi kan inte köra våra båtar precis när vi vill. Det finns en hel mängd parametrar som påverkar verksamheten, som också påverkar schemat. Skulle problem uppstå får man kalla till ett medlemsmöte och titta på vad man tycker är viktigast i schemat, vad är vi inte villiga att släppa på och vad kan vi tänka oss att kompromissa med. Det är så vi måste agera.

En annan viktig fråga för Unionen-medlemmarna på Tallink Silja är inte helt oväntat lönen. Där försöker Jesper och de andra i styrelsen hitta vägar att ge medlemmarna mer än bara det som hamnar i plånboken. För det är tyvärr inte så mycket.

– Resebranschen är en låglönebransch, det är vi så klart medvetna om, vi försöker balansera det med bra förmåner. Som ett exempel: vi har fått arbetsgivaren att höja friskvårdsbidraget, sen får vi lite olika förmåner när vi är ute och reser, vi har



Har man låg lön får det kompenseras med något annat. Jesper Sandström och de andra i klubben arbetar hårt för att de anställda ska få så många och bra förmåner som möjligt.

också en del inköpsförmåner genom en del kanaler inom företaget.

– Den andra utmaningen när det gäller löner är strukturen. Vi behöver jobba vidare med det. Basen som finns nu i kollektivavtalet är bra, men vi behöver en ännu bättre för att den ska kunna hålla utan andra ramverk, det vill säga här på företaget. Det måste klubben arbeta fram på plats lokalt i samarbete med arbetsgivaren. Det är ett arbete som jag tror kommer pågå i fem, kanske tio, år framåt.

TALLINK & SILJA LINE

Det estniska rederiet Tallink grundades 1989, till en början som ett samriskföretag mellan Finland och Sovjetunionen. Målet var initialt att bedriva färjetrafik mellan Tallinn och Helsingfors, men en omfattande expansion under framför allt 2000-talet gör att destinationerna och rutterna blivit betydligt fler. I och med köpet av Silja Line 2006 blir Tallink Östersjöns största rederi och byter också namn till Tallink Silja Line.



En ovanligt eftertraktad arbetsplats

Anneli Dimholt är ny ordförande för Unionenklubben vid Sveriges Radio. Hon vill att medlemmarna ska känna att det är nära till facket. Hon brinner också för att personer med olika typer av utmaningar ska få det stöd de behöver för att ha ett gott arbetsliv. Text: **Jenny Damberg** Bild: **Samuel Unéus**

Den 25 mars valdes Anneli Dimholt till ny ordförande för Unionens klubb vid Sveriges Radio. I två år är hon därmed tjänstledig från sitt arbete som grafisk formgivare på SR:s kommunikationsenhet i Stockholm för att på heltid företräda klubbens 530 medlemmar. Anneli Dimholt är ny i klubbstyrelsen, men har tidigare arbetat som arbetsmiljöombud. Under två år har hon också varit en av tre representanter i personalen för programmet Corporate based mindfulness training, en kurs i hållbart arbetsliv som alla medarbetare har genomgått.

– Det gav mig väldigt mycket som person att jobba med, säger Anneli Dimholt.

En ära att få vara ordförande

När Unionen annonserade efter en person som kunde arbeta på heltid nappade hon.

Inledningsvis var det frågan om en tjänst som arbetsplatsombud, men så fick den tidigare ordföranden erbjuda om ett annat jobb och Anneli Dimholt ställdes plötsligt inför frågan om hon kunde tänka sig att axla ordförandeskapet.

– Det känns verkligen som ett fint förtroende. De senaste två åren har jag arbetat ganska aktivt med att ta hand om mina medarbetare. Jag har lagt extra järn i elden inte bara för att få mitt eget arbetsliv att funka, utan för att bädla för en bättre arbetsplats för alla. Det tror jag att andra har sett, och det gör mig jätteglad.

Att hon inte har någon erfarenhet från klubbstyrelsen gör att det är mycket att sätta sig in i, inledningsvis, säger Anneli Dimholt. Den övriga styrelsen ser hon som sina mentorer.

– Det är en uppförsbacke, men det är roligt!

Anneli Dimholts bana på Sveriges Radio

ANNELI DIMHOLT

Bor: Stockholm.

Ålder: 46 år.

Yrke: Grafisk formgivare.

Aktuell: Nyttillträdd ordförande för Unionens klubb vid Sveriges Radio. Klubben har cirka 530 medlemmar över hela landet.

Hjärtefråga: Att människor med lite speciella förutsättningar, det kan vara en diagnos eller andra utmaningar, får det stöd man behöver för att kunna ha ett bra arbetsliv.



Det är en ära att få vara ny klubbordförande på SR säger Anneli Dimholt som tagit tjänstledigt från Kommunikationsenheten.

inleddes 2008. Hon har frilansat, varit visstidsanställd och de senaste två åren tillsvidareanställd. Som arbetstagare har facket varit ett bollplank och en trygghet. Inte minst i små, vardagliga frågor.

– Det är viktigt att man kan ringa någon i vardagen och få ett snabbt svar när det gäller sådant som övertid eller semester.

Vilka är de stora, tunga frågorna för er i Sveriges Radio-klubben just nu?

– För tillfället är det arbetstid och lön, eftersom det är löneperiod just nu. På längre sikt är det visstidsanställningar, kompetensutveckling och balansen mellan arbete och fritid.

Svårt att få loss heltidsanställningar

I mars månad publicerade medarbetare vid både SVT och UR upprop kring osäkra jobbförhållanden och dålig behandling av visstidsanställda medarbetare. På

»Sveriges Radio är en så pass bra arbetsgivare att man vill stanna länge här. Det är svårt att få loss heltidsanställningar.«

Sveriges Radio är visstidsanställningar en prioriterad fråga för facket, säger Anneli Dimholt. Men situationen är svår att komma åt, inte minst eftersom Sveriges Radio är en eftertraktad, och i branschen unik, arbetsgivare. Omsättningen på fasta tjänster är låg. När rekryteringsföretaget Randstad i april frågade 6 200 svenskar om vilken som är deras drömarbetsgivare hamnade Sveriges Radio på fjärde plats.

– Företaget är en så pass bra arbetsgivare att man vill stanna länge här. Det

är svårt att få loss heltidsanställningar. Men det finns verkligen en omsorg om de visstidsanställda i facket.

Förutom sakfrågorna är Anneli Dimholt mån om att hitta ett arbetssätt där de enskilda medlemmarna får komma till tals och att de känner att de har nära till styrelsen.

– Nu är ju jag väldigt ny, men jag vill att vi ska arbeta mycket med att involvera medlemmarna. Det är viktigt att vi synliggör vårt arbete för medlemmarna.



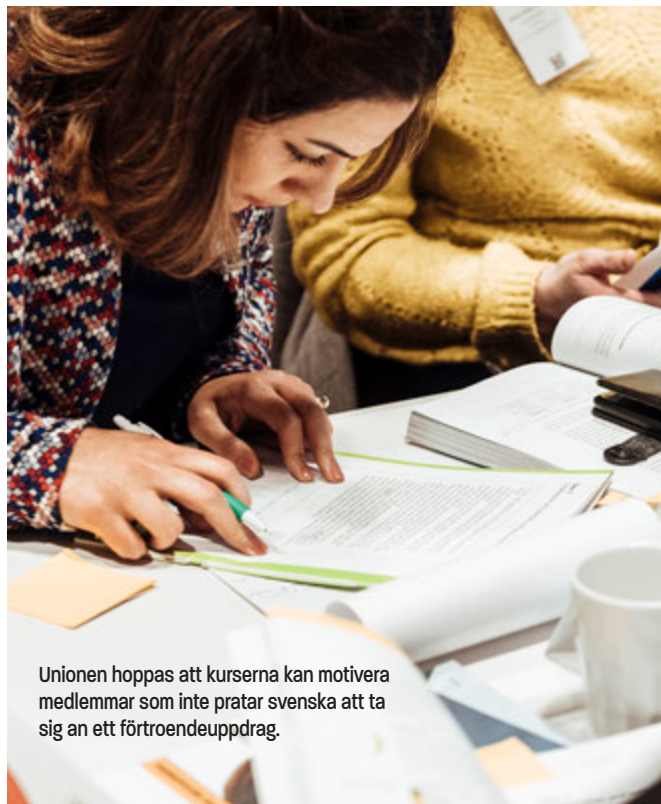
Shazia Hussienbux
och Delia Cirstea som
går Facklig grundkurs
för förtroendevalda på
engelska, tillsammans
med lärarna Josefine
Rosenkvist och Anders
Eriksson.

NYA KURSER

Unionen satsar på mångfald

För första gången arrangerar Unionen kurser på engelska för förtroendevalda – en naturlig väg att gå med tanke på globaliseringen och den rörliga arbetsmarknaden. Text: **Anna Westman Swantesson** Bild: **Samuel Unéus**

Carmen Shirling (mitten) tar en kaffepaus tillsammans med kursledaren Kenneth och nya kurskompisen Martha.



Unionen hoppas att kurserna kan motivera medlemmar som inte pratar svenska att ta sig an ett förtroendeuppdrag.

ett litet rum på Unionens huvudkontor i Stockholm sitter arbetsmiljöombud från Tyskland, USA, Grekland och Iran. De är alla här för att gå Bättre arbetsmiljö grundkurs (BAM) på engelska. Kursen ger metoder att arbeta systematiskt med arbetsmiljöfrågorna på arbetsplatsen.

Just nu är deltagarna inne i en diskussion om fiktiva fall som rör arbetsbelastning och problem med sociala relationer.

Samtalet är livligt. Det är många skratt och deltagarna är engagerade.

– Det här är ju faktiskt riktigt kul, säger Carmen Schirling från Tyskland.

– Alltså, vi sitter här i ett litet rum utan fönster, heltäckningsmatta och dålig luft och ändå så njuter jag verkligen av detta, säger hon och skrattar.

I rummet bredvid hålls Facklig grundkurs för förtroendevalda på engelska. Kursen beskrivs som en kunskapsbas som alla förtroendevalda bör ha. Här utforskas de olika fackliga områdena genom diskussioner, fallstudier och föreläsningar.

Motivera engelskspråkiga medlemmar

Det är första gången som de bägge kurserna hålls på engelska. Unionen vill att

»Nu vet jag hur jag ska förhandla och jag vet mer om fördelarna med kollektivavtalet. Med Unionens hjälp har jag lärt mig hur jag ska argumentera för mina grundläggande rättigheter.«

förtroendevalda som inte pratar svenska ska få en möjlighet till en bra facklig grund. En förhoppning finns även att motivera medlemmar som inte pratar svenska att ta sig an ett förtroendeuppdrag.

– Det kan också förbättra mångfalden bland de förtroendevalda vilket är en naturlig väg att gå med tanke på Unionens värderingar men också med tanke på globaliseringen och den rörliga arbetsmarknaden, säger Marcus Bristell som är verksamhetsutvecklare på Unionen.

Shazia Hussienbux är ingenjör och arbetar med hållbarhetsfrågor på Husqvarna. Hon kommer från Mauritius och har bott i Sverige i sju år. Hon går den fackliga grundkursen.

– Jag förstår verkligen lagarna nu och

har lärt mig mer om mina rättigheter.

Framför allt har jag lärt mig mycket om svenska modellen, om arbetsrätt, MBL och om min roll som förtroendevald. Jag har bott på många ställen i världen och jobbat mot amerikanska företag och det är stor skillnad. Vi har ju väldigt bra rättigheter här i Sverige i jämförelse, säger hon.

Lära sig att argumentera

Med på grundkursen är även Delia Cirstea från Rumänien. Hon jobbar som flygvärdinna på Ryanair och är den enda närvarande här idag som inte får lön av sin arbetsgivare under kursdagarna. Att vara fackansluten är inte länge förbjudet på Ryanair men är fortfarande känsligt säger hon.

Nya e-kurser

Kurserna kommer erbjudas vid fler tillfällen under 2019

Om anmälan till kursen är öppen kan du hitta den på unionen.se/kurser-och-aktiviteter.

Förhandling omorganisation

Den nya digitala kursen om förhandling omorganisation är för dig som är förtroendevald och har mandat att förhandla.

Kursen tar cirka 45 minuter att genomföra. Den ger dig kunskap, tips och råd om hur du ska agera när arbetsgivaren vill förhandla om en förändrad organisation. Målet är att du ska känna dig tryggare i förhandlingssituationen och att det ska bli lättare för dig att stötta medlemmarna.

Du hittar kursen på: unionen.se/fortroendevald/kurser-fortroendevalda/webbkurser-fortroendevalda



FOTO: GETTY IMAGES

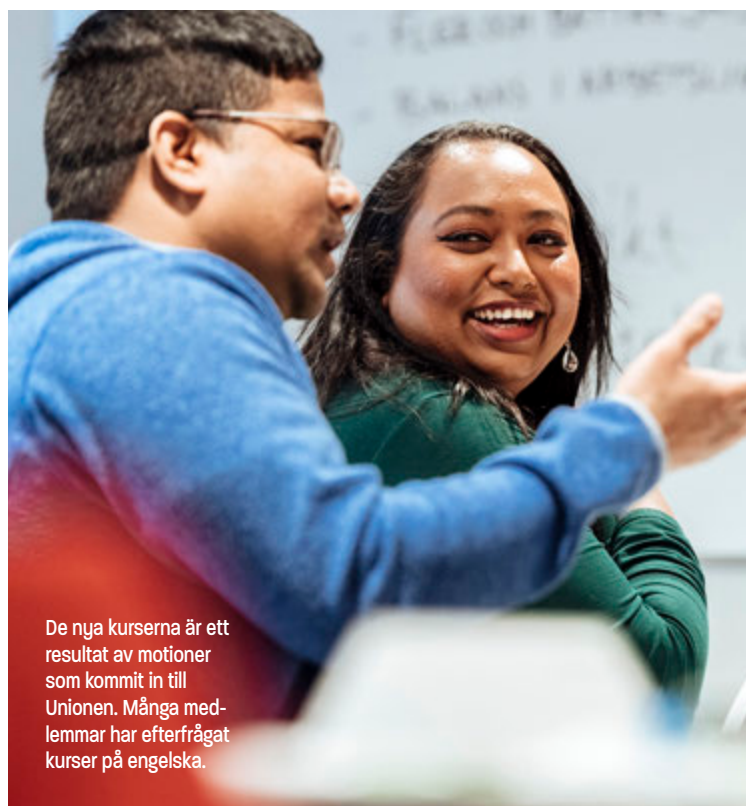
Bättre koll på kollektivavtalet

Under 2019 satsar Unionen på att ta fram flera digitala kurser i kollektivavtal för förtroendevalda. Redan nu finns det 25 färdiga kurser och fler är på gång!

Är du nyfiken på om det redan nu finns en kurs om det kollektivavtal som gäller på din arbetsplats loggar du in på unionen.se/Mitt-uppdrag.

Några e-kurser som redan finns klara är om IT-avtalet, Telekom-avtalet och avtalet för Utveckling & Tjänster.

Kurserna är indelade i kapitel som vart och ett handlar om ett område i kollektivavtalet, exempelvis övertidskompensation, konkurrensklausuler och tjänstepension. Kursen är ett bra komplement för dig som gått Unionens fackliga grundkurs och syftet är att du ska känna dig tryggare och starkare i ditt fackliga uppdrag.



De nya kurserna är ett resultat av motioner som kommit in till Unionen. Många medlemmar har efterfrågat kurser på engelska.

– Min arbetsgivare vet inte ens om att jag är här och jag är rädd för att de ska få reda på det.

Eftersom Ryanair är registrerat på Irland har de anställda irländska kontrakt, men Delia Cirstea vill ha ett svenskt kontrakt och svenska rättigheter. I vintras var hon utan lön i fem veckor, ”unpaid leave” för att det inte flygs lika mycket på vintern. Nu vill hon kämpa för bättre förhållanden.

– Nu vet jag hur jag ska förhandla och jag vet mer om fördelarna med kollektivavtal. Vi kräver egentligen inte så mycket på Ryanair. Det handlar bara om grundläggande rättigheter och med Unionens hjälp vet jag nu hur jag ska argumentera för dem.

Arbetsrätt och svenska modellen

Ombudsman Josefine Rosenkvist har varit kursledare många gånger tidigare men detta är första gången på engelska.

– Jättespännande att få vara med om! Det här är en fantastisk liten grupp!

Skillnaden mellan svenska och utländska elever är faktiskt inte så stor, säger hon.

– Det är inte så stora olikheter ändå, mer än språket så klart. Sedan har vi inte alltid förmånen att få ha en så liten grupp. Här finns en möjlighet för alla att ta

plats på ett helt annat sätt än när vi har 20 deltagare.

– En annan skillnad är också att det finns ett intresse att få veta mer om bakomliggande orsaker till att det ser ut som det gör i Sverige, vilket innebär att vi ibland kommer in på samhällskunskap för att bygga in arbetsrätten i ett helhetsperspektiv. Så vi fördjupar oss mer i den svenska modellen och historien än vi gör på en kurs på svenska, säger hon.

Deltagarna på Arbetsmiljökursen har nu en kort paus och Carmen Schirling står och dricker kaffe.

– Även om jag bott i Sverige länge så finns det mycket att lära som utlänning. Jag har lärt mig mycket under de här dagarna och har haft många givande diskussioner med de andra deltagarna. Detta kommer att göra mig mycket mer säker i min roll som arbetsmiljöombud.

Varför har du själv valt att bli AMO?

– Jag är övertygad om att det går bättre för företaget om medarbetarna trivs. Då blir man mer motiverad och gör ett bättre jobb. Om man inte mår bra så är det bra att veta att det finns någon på arbetsplatsen som kan hjälpa till. Och jag vill gärna hjälpa!

B

SVERIGE
PORTO BETALT
PORT PAYÉ

Postoperatör Mailworld 431 19 Mölndal

Fel på adressen?

Logga in och ändra på unionen.se eller ring Unionen på 0770-870 870 Returadress: 105 32 STOCKHOLM

Prisa jämställdheten!

Nu öppnar vi upp för nomineringar till våra tre jämställdhetspriser: Guldappen, Guldpengen och Guldstegen. Är ditt företag en värdig vinnare? Nominera på unionenopinion.se

