

2:2019

unionen

hetluft

EN TIDNING FÖR DIG SOM ÄR FÖRTROENDEVALD I UNIONEN

»Om man engagerar sig
kan man göra skillnad«

Marie Koraeus Eldh,
klubbordförande på Öresundsbron

Allt om kongressen

Valen och besluten
för förbundets framtid

Uppskattat nätverk

Unionen SjuHall
diskuterar arbetsmiljön

Det viktiga märket

Nu är avtalskraven
presenterade



FÖRBUNDSSTYRELSEN

MARTIN LINDER

Förbundsordförande Unionen

PETER HELLBERG

1:e vice ordförande

MARINA ÅMAN

2:e vice ordförande

ORDINARIE LEDAMÖTER

CHRISTINA BALDER

Skaraborg/Väst

STEFAN CARLSSON

Telia Sverige AB, Öst

MIKAEL HANSSON

AstraZeneca AB, Göteborg

MARTIN JOHANSSON

SAS Ground Handling Sweden AB, Stockholm

ULRIKA JOHANSSON

Gestamp Hardtech AB, Norrbotten

HANS LINDAU,

Ellos AB, SjuHall

KENNETH LUND

Borealis AB, Göteborg

MARIA NASSIKAS

Sveriges Television AB SVT, Stockholm

THERES SYSIMETSÄ

Sveriges Elevkårer, Stockholm

AUGUST TAPOJÄRVI

Radiotjänst i Kiruna AB, Norrbotten

SUPPLEANTER

Annika Salomonsson, Ericsson AB, Stockholm, Johanna

Padoan Vintersved, Etteplan Sweden AB, Uppland,

Henrik Vahldiek, Atea Logistics AB, Småland

PERSONALREPRESENTANTER

Elisabeth Berglund, Kristina Fanberg,

Peter Skånberg, Peter van der Zwan

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



REPORTAGE



KONGRESSSPECIAL.....	S4
AVTALSRÖRELSEN ÄR IGÅNG.....	S9
DE FICK ÅRETS JÄMSTÄLLDHETSPRIS.....	S14
KLUBBORDFÖRANDE PÅ ÖRESUNDSBRON.....	S18
NÄTVERK FÖR BÄTTRE ARBETSMILJÖ.....	S20



»I Sverige tjänar kvinnor fortfarande 4 000 kronor mindre än män varje månad – alltså 48 000 kronor mindre på ett år«

LEDARE

Jämställdhet på några år? Ja, det går!

I bland känns jämställdhet som en evighetsfråga. Och kollar man på olika uträkningar om hur lång tid det tar innan vi har exempelvis ett jämställt uttag av föräldradagar eller lika lön för lika arbete om vi fortsätter i den takt vi håller nu, så kan man lätt känna sig... tja, om inte deppig så i alla fall desillusionerad. För faktum är att 100 år efter beslutet att införa kvinnlig rösträtt i Sverige tjänar kvinnor fortfarande 4 000 kronor mindre än män varje månad – alltså 48 000 kronor mindre på ett år. Och även om det går framåt, så tar pappor inte ut mer än 28 procent av föräldrapenningdagarna (alltså mindre än en tredjedel!)

Just därför är det härligt att höra en kvinna som Pirjo Unnerstad berätta om att det går att ändra skutan. "Det förvånande och roliga var att upptäcka hur snabbt det går att göra", säger hon. Och då ska man veta att Pirjo jobbar i en mansdominerad bransch: byggbranschen. Hon erkänner villigt att det även hos dem fanns en del machotendenser att ta tag i. Ändå lyckades de uppnå jämställdhet på bara några få år. Fantastiskt! För det arbetet vann företaget Unionens jämställdhetspris Guldstegen 2019. Läs om deras historia och om HR-chefen Pirjo Unnerstads tankar och tips på sidan 14.

Du kan också läsa om de andra två pristagarna – Sogeti (som vinner pris för sitt arbete för ett mer föräldravänligt arbetsliv) och Ottobock (som prisas för sitt arbete för jämställda löner). Det är två saker vi tog upp när startskottet nyligen gick för avtalsrörelsen 2020. Vi hade en presskonferens där vi framförde våra krav. Förutom det självklara, att vi vill att våra medlemmar ska få mer i plånboken, trycker vi hårt på att arbetsgivare ska göra mer för att öka jämställdheten. Vi kräver bland annat att man inte ska gå miste om lön- och karriärutveckling när man är hemma med barn, och att chefen ska se till att den som varit hemma med barn får den introduktion eller utbildning som behövs för att komma tillbaka till jobbet. Får vi in det här i avtalen så har vi tagit flera kliv mot verklig jämställdhet.

Och är arbetsgiversidan smart, så är de med på tåget och har samma mål som oss. För det finns många studier som visar att jämställda företag presterar bättre; de är mer lönsamma, kreativa, fattar klokare beslut och har lättare att attrahera medarbetare. All good things. Så nu kör vi!

Martin Linder
Förbundsordförande

Starten på en omvandlingsresa

Under parollen "Ett Unionen – tillsammans i framtidens arbetsliv", samlades 260 ombud från hela landet den 6–11 oktober i Malmö för Unionens fjärde ordinarie kongress.

Det blev fyra intensiva dagar där deltagarna diskuterade och tog beslut om 141 motioner, handlingsprogram för de kommande åren, en ny politisk plattform om jämställdhet och mångfald, uppdaterad kompetenspolitisk plattform, ny ekonomimodell med både besparingskrav och höjd medlemsavgift. Man gjorde dessutom en lång rad val till viktiga funktioner inom förbundets demokratiska organisation.

I den omvandlingsresa som förbundsstyrelsen presenterade för kongressen lyfte man fram vikten av ett ökat engagemang och organisering. Under de kommande fyra åren ska Unionen jobba för att öka den

»Det är arbetsplatserna som måste förändras, inte människorna«

fackliga styrkan på arbetsplatserna – med högre andel medlemmar som har klubb eller annat fackligt ombud samt kollektivavtal på arbetsplatsen. Ett nytt handlingsprogram beslutades, där särskild vikt lades vid tre målbilder:

- Att försvara, utveckla och stärka den

svenska partsmodellen i en föränderlig värld.

- Att genom kompetens som ger kraft möjliggöra omställning och utveckling under hela arbetslivet.

- Att skapa bättre balans i arbetslivet så att fler mår bra på och av jobbet.

– I handlingsprogrammet tydliggör och konkretiserar vi vår samlade strategi för de kommande fyra åren. Hur vi tillsammans i hela organisationen jobbar med inflytande, påverkan och individ för att få samlad kraft, säger förbundsordförande Martin Linder.

Målbilderna ska genomsyras av ambitionen att skapa ett jämställt och inkluderande arbetsliv, vilket också stärks genom den nya politiska plattformen för jämställdhet och mångfald som kongressen antog.

Åtgärder för jämställdhet

– Vi ser polariserande krafter i samhället. Vissa grupper lyfts fram som mer värdefulla än andra, vilket också riskerar att innebära att vissa gruppers rättigheter monteras ner, sa Unionens andre vice ordförande, Marina Åman, när hon presenterade förslaget.

I plattformen driver Unionen vikten av att gå ett steg längre än i befintlig diskrimineringslagstiftning, genom att låta parterna reglera åtgärder för jämställdhet och mångfald i kollektivavtal.

– Arbetsgivarna måste gå från ord till handling i dessa frågor. Det är arbetsplatserna som måste förändras, inte människorna, säger Ulrika Johansson, ledamot i Unionens förbundsstyrelse och en av dem som har arbetat med framtagandet av plattformen.

Framtida kvotering?

Dessutom öppnar den beslutade plattformen upp för en framtida kvotering om inte ägare och valberedningar inom en snar framtid tar ansvar för den bristande jämställdheten och mångfalden som återfinns i många av medlemsföretagens ledningsgrupper och styrelser.

Förbundets ekonomi var naturligtvis också ett viktigt inslag under kongressen. På kongressen beslutades det om en ny ekonomimodell och en höjd medlemsavgift. Kongressen beslutade också om att förbundet behöver dra ner på sina kostnader.



Under fyra dagars intensiv kongress presenterades och diskuterades förbundets omvandlingsresa, där man lyfter fram vikten av ett ökat engagemang och organisering.



Längst upp från vänster är Kristina Fanberg (personalrepresentant), Martin Johansson (omval), Annika Salomonsson (suppleant, nyval), Stefan Carlsson (omval), Johanna Padoan Vintersved (suppleant, nyval), Henrik Vahldiek (suppleant, nyval), Martin Linder (omval), Mikael Hansson (omval), Ulrika Johansson (omval), Kenneth Lund (nyval), Petter van der Zwan (personalrepresentant), Peter Hellberg (omval), Maria Nassikas (nyval), August Tapojärvi (nyval), Elisabeth Berglund (personalrepresentant). **Sittande från vänster** är Hans Lindau (omval), Marina Åman (omval), Theres Sysimetsä (omval), Peter Skånberg (personalrepresentant), Christina Balder (nyval).

Nya förbundsstyrelsen

Sju nya personer blev invalda i Unionens förbundsstyrelse. Vi har träffat de fyra nykomlingar som nu tar ordinarie platser och kan konstatera att ingen av dem är någon duvunge.

Christina Balder, 35 år, Skaraborg/Väst

Christina är ordinarie ledamot i regionstyrelsen Skaraborg/Väst och har nyligen avslutat sin magisterutbildning inom arbetspsykologi.



Viktiga erfarenheter som förtroendevald och i ditt arbetsliv?

– Jag har i min roll som förtroendevald och anställd lärt mig vikten av att kunna kompromissa, att vara lyhörd och att kunna överblicka komplexa situationer ur flera perspektiv.

Vad bidrar du med i förbundsstyrelsen?

– Jag kan bidra med min fleråriga erfarenhet av fackligt arbete på både lokal och regional nivå, vilket kompletteras av min formella kunskap i form av min utbildning som personalvetare samt en magister i arbetspsykologi. Utöver dessa kunskaper har jag ett starkt fackligt engagemang och ett driv för att vara med och bidra till ett rättvist arbetsliv för alla.

Din vision av Unionen om 10 år?

– Att vi ska vara det naturliga valet för tjänstemän inom den privata sektorn, och att vi ska vara ett förbund som vågar stå upp för och driva de frågor som är viktiga för våra medlemmar.

Kenneth Lund, 53 år, Göteborg

Kenneth är i grunden laboratorieingenjör men jobbar för närvarande 100 procent fackligt, bland annat som klubbordförande på Borealis.



Viktiga erfarenheter som förtroendevald och i ditt arbetsliv?

– Tiden jag varit förtroendevald är den viktigaste eftersom den gett en mängd olika erfarenheter.

Vad bidrar du med i förbundsstyrelsen?

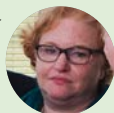
– Först och främst mitt engagemang i stort. Några specifika saker skulle till exempel vara ekonomi, vilket är ett område jag gillar, och stadgefrågor. Strategiska diskussioner och analyser är också områden jag brinner mycket för. Sedan är jag en eftertänksam person som försöker se saker ifrån olika perspektiv innan jag tar ställning. →

Din vision av Unionen om 10 år?

– Genom att ha mycket kompetenta förtroendevalda och tjänstemän blir Unionen det naturliga valet i allt. Unionen är det naturliga fackförbund man ansluter sig till, och det naturliga fackförbund omvärlden vänder sig till när man vill höra den fackliga ståndpunkten, alternativt vill samarbeta med.

Maria Nassikas, 49 år, Stockholm

Maria är klubbordförande på Sveriges Television där hon jobbar för att bevaka medlemmarnas intressen.



Viktiga erfarenheter som förtroendevald och i ditt arbetsliv?

– Arbetslivet är inte svart eller vitt utan mycket är något där emellan, vilket gör det viktigt att vara lyhörd och kunna se saker från flera håll, vara förankrad och inte stressa fram beslut eller låta sig stressas till det samma. Genom att vara öppen, ärlig och lyhörd och ibland använda lite humor får du förtroende.

Vad bidrar du med i förbundsstyrelsen?

– Jag brinner för likabehandling, mångfald och alla människors lika värde. Med detta följer att alla människor skall ha rätt till en dräglig tillvaro, vilket ofta innefattar ett arbete. Ett arbete som du skall må bra på/

av, du skall kunna förena arbete och familj, du skall kunna känna dig trygg och inte behöva fundera över om du har något arbete i morgon eller hur du ska försörja dig nästa månad. Så jag kommer envist se till att vi aldrig tappar medlemsperspektivet och att det gäller alla sorts medlemmar; även de utan lokal facklig organisering, visstidsanställda och grupper som har svårare att komma ut på arbetsmarknaden.

Din vision av Unionen om 10 år?

– Att vi har skippat uttryck ”som stor måste man vara snäll”. Som stora har vi råd att vara lite kaxiga och sätta ner foten när det behövs, annars når vi aldrig fram till det bästa för våra medlemmar. Att vi är facket som ser till alla medlemmars perspektiv och ger lite extra till dem som är ”svaga” på arbetsmarknaden.

August Tapojärvi, 27 år, Norrbotten

August är kundhandläggare på Radiotjänst i Kiruna, där han hjälper kunder per telefon, brev och mejl. Han är även klubbordförande.



Viktiga erfarenheter som förtroendevald och i ditt arbetsliv?

– Nedläggningen av Radiotjänst – under två år arbetade jag och klubben med att

synas och höras i media, många telefonsamtal och möten med lokalpolitiker, riksdagspolitiker och ministrar. Detta ledde till statliga ersättningsjobb. Vi kämpade tillsammans och vi lyckades tillsammans!

Vad bidrar du med i förbundsstyrelsen?

– Jag vill bidra med ett ungt perspektiv. Min generation och de efter mig kommer att tvingas jobba längre och längre in på ålderns höst. För att vi ska orka i längden och må bra behöver vi därför kämpa stenhårt med fokus på delaktighet, jämställdhet, inkludering, arbetsmiljö och trygga anställningar. Inte bara i avtalsförhandlingar, politikerpåverkan och opinionsbildning, utan även inom förbundet. Och för att klara både dagens och framtidens utmaningar behövs de ungas perspektiv i de beslut som förbundsstyrelsen fattar. För det är besluten som fattas i dag som vi unga ska leva med i morgon.

Din vision av Unionen om 10 år?

– Om 10 år har vi mångdubblat antalet klubbar och arbetsplatsombud och mångdubblat kunskaperna och tryggheten för dessa. Det är bland våra medlemmar och lokala förtroendevalda vi finner verkligheten och det är härifrån vi bygger förbundets styrka. Att utveckla och stärka klubbar och arbetsplatsombud är prio ett!

Ändringar i stadgar och riktlinjer för dig med lokalt fackligt uppdrag

På kongressen gjordes flera stadgeändringar. Här har vi samlat några särskilt viktiga ändringar för dig som har ett fackligt uppdrag på arbetsplatsen.

3.2 mom 1

Ändring i mandattid för arbetsplatsombud. Arbetsplatsombud kan nu väljas för upp till två år i taget.

3.3 mom 1

Förtydligande att när det bildas en ny klubb ska kallelse och dagordning delges medlemmarna senast 14 dagar före mötet.

3.5 mom 3

Förtydligande att det endast är kallelse och dagordning till årsmöte som behöver delges medlemmarna 14 dagar före mötet. För övriga handlingar, exempelvis underlag för diskussion, revisionsberättelse och valberedningens förslag räcker att de delges medlemmarna senast sju dagar före mötet.

5.4 mom 6 (tidigare moment 5)

Ändring i hur riksklubb kan utse ombud till regionrådet i annan region än den där klubben har sitt säte. En riksklubb (som alltså är en klubb med arbetsplatser i fler än en Unionen-region) kan nu utse ombud till alla regioner där den har medlemmar. Riksklubbens ombud beräknas då på antalet medlemmar i den aktuella regionen. I så fall

ingår dessa medlemmar inte i beräkningen av riksklubbens ombud till regionrådet där riksklubben har sitt säte.

Förändring i riktlinjerna för APO

Förtydligande att regionkontoret ska finnas som stöd till APO-F om det ska förhandlas om uppsägningar. Tidigare var ett krav att en regional ombudsman ska vara med.

Förtydligande att representant från regionkontoret ska närvara vid val av APO där det inte funnits tidigare, samt om man utökar APO:s befogenheter från information till förhandlingsmandat. På arbetsplatser där det funnits APO sen tidigare behöver regionkontoret inte närvara.

Du hittar de nya stadgarna samt tillhörande riktlinjer och anvisningar på unionen.se.

Motionsrekord

Helene Rosenlund och hennes klubb kan vara nöjda. Deras motion, en av de drygt 140 motioner som behandlades på kongressen, fick bifall.



Engagerade diskussioner under Unionens kongressdagar.

Drygt 140 motioner med förslag på frågor som Unionen ska driva eller sätt på vilket Unionen ska arbeta hade skickats in till årets kongress. Det var fler än vid någon tidigare kongress – ett bra mått på att demokratin lever i förbundet.

Motionerna omfattade flera olika områden, exempelvis olika förslag om hur Unionen kan bli ett miljömässigt mer hållbart förbund och olika sätt för att minska stressen i arbetslivet, som att Unionen ska driva på för kortare arbetsdagar eller längre semester. Andra handlade om hur det ska bli lättare att ha uppdrag som förtroendevald.

Helene Rosenlunds förslag klubbat

En som fick se sitt förslag klubbas igenom var Helene Rosenlund, klubbordförande på Nouryon i Bohus utanför Göteborg. Hon och klubben la en motion om att Unionens förbundsstyrelse ska arbeta för att höja statusen för rollen som arbetsmiljöombud och huvudarbetsmiljöombud genom att ta fram ett utbildningspaket som kan erbjudas medlemmar som tar på sig någon av dessa roller.

Varför skrev ni motionen?

– Som ordförande arbetar jag tätt med vårt huvudarbetsmiljöombud, som också är vice ordförande i klubben. Han letade efter en lämplig utbildning i sin roll, men hade svårt att hitta någon som tydligt passade. När jag såg att det fanns hos Prevent och att andra fackförbund som Vision och IF Metall har tydliga utbildningsplaner på området så blev jag lite sur och tyckte att även Unionen borde ha det. Så vi kom överens om att skriva en motion om det.

Hur kändes det när ni fick medhåll från förbundsstyrelsen?

– Innan hade jag tänkt att de kanske bara skulle anse den besvarad eller beaktad, så det kändes jättebra att vi fick bifall. Det var så häftigt att läsa deras svar. Jag tycker att det var uttömmande och att de hade förstått precis vad det var vi efterlyste.

Var du själv på kongressen?

– Ja, det var jag. Men eftersom förbundsstyrelsen yrkade på bifall, och alla ombud verkade hålla med, behövde jag inte gå upp och försvara den.

Har du blivit peppad att skriva fler motioner?

– Absolut! Det här var första gången jag skrev en. Det är en häftig känsla att vara med och lägga grunden för förbundets arbete för nästkommande fyra år.

Läs mer om hur du motionerar till Unionen på unionen.se/motionera

Så påverkar du genom att skriva motioner:

Unionen är en medlemsstyrd organisation. Det innebär att du har möjlighet att påverka förbundet genom att föreslå vad vi ska tänka, tycka eller åstadkomma. Du kan motionera till flera av Unionens demokratiska fora: **Kongressen, Förbundsråd, Förbundsstyrelsen, Regionråd eller Regionstyrelsen.** I motionen beskriver du det du vill förändra, argumenterar för din sak och avslutar med en beslutsformulering – det vill säga vad du vill ska fattas beslut om.

VERKA!

Ett ord kan betyda mycket

Unionen ska flytta fram positionerna när det gäller demokratin i samhället. Det ställningstagandet tog kongressen när man beslutade att ändra i en av Unionens grundläggande paragrafer (så kallade portalparagrafer). Enligt den nya formuleringen ska Unionen verka för i stället för att värna grundläggande demokratiska principer i samhället. Det innebär att hela vårt förbund ska genomföras av ett aktivt förhållnings-sätt för att stärka demokratin i Sverige och i världen.

Höjd medlemsavgift från januari 2020

Unionen har haft oförändrade medlemsavgifter sedan grundandet 2008.



Kongressen beslutade att avgiften ska höjas med 10 kronor per månad från och med

januari 2020. Den nya avgiften blir **235 kronor** för yrkesverksamma medlemmar som tjänar över 25 000 kronor i månaden. För medlemmar som tjänar under 25 000 kronor i månaden är avgiften oförändrad. Ingen avgiftsförändring sker för egenföretagsmedlemmar.

Du kan alltid nå oss

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





NY FÖRHANDLINGSCHEF

Martin Wästfelt presenterar sig

Jag heter Martin Wästfelt och är sedan den 1 oktober ny förhandlingschef på Unionen. Sedan 2010 har jag varit chefsjurist på Unionen och förutom att ha drivit mål i domstol och skiljenämnd har det också inneburit att vara med i kollektivavtalsförhandlingar både inom Industrin och Almega. Även innan jag blev chefsjurist har jag arbetat på Unionen och tidigare Sif, så det är med en känsla av att vara nygammal på jobbet som jag gått in i rollen som förhandlingschef. Det har varit fullt upp sedan dag ett med bland annat den pågående förhandlingen om utvecklad anställningstrygghet och arbetet inför avtalsrörelsen – Avtal 2020.

Ett av våra viktigaste samarbeten i avtalsrörelsen är samarbetet i Facken inom Industrin (FI). Ibörjan av november presenterade vi våra gemensamma krav, som du kan läsa mer om här intill. Det innebär att vi har en gemensam utgångspunkt där plattformen ligger till grund för förbundens kommande krav, och för Unionens del är samtliga delegationer i full gång med att tratta ned både inriktningsbeslut, motioner och andra viktiga frågor i respektive bransch till avtalskrav. Den första kravväxlingen sker innan juledigheterna och där förväntar vi oss hårt motstånd från arbetsgivarsidan på flera punkter. Fortsättning följer!

På återhörande,

Martin Wästfelt
Förhandlingschef Unionen

AVTALS RÖRELSEN

Varför är märket så viktigt?

När Unionen ska förhandla fram nya villkor i kollektivavtalen under avtalsrörelsen handlar mycket om nivån på löneökningarna. Hur mycket ska lönerna öka på en kollektiv nivå under avtalsperioden? Den siffran kallas ”märket” och är ett verktyg för att du som jobbar ska kunna få en stabil och rimlig löneökning.

Industriavtalet sätter märket

Det är den mest internationellt konkurrensutsatta sektorn som är först ut när nya kollektivavtal sluts i Sverige. I dagsläget innebär det att det är parterna inom Industriavtalet som sätter märket. Den siffra som parterna inom Industriavtalet kommer överens om utgår sedan andra branscher ifrån i sina avtalsförhandlingar.

Håller Sverige konkurrenskraftigt

Märket är ett verktyg för att arbetstagare ska kunna få löneökningar som är stabila



FOTO: GETTY IMAGES

Märket är ett verktyg för en stabil och rimlig löneökning för dig som jobbar.

och rimliga. Samtidigt ska märket se till att Sverige behåller sin internationella konkurrenskraft. Sedan förhandlingsordningen med märket infördes 1997 har löneökningarna ökat stabilt med två procent varje år.

Håll dig uppdaterad om vad som händer på unionen.se/avtal2020.

Frågor och svar om märket

För vem är märket bra?

Egentligen alla eftersom vi vet att märket innebär att medarbetare inom alla branscher får en stadig reallöneutveckling, samtidigt som hänsyn tas till företagets konkurrenskraft. På så sätt är märket bra för hela svensk arbetsmarknad och samhället i stort.

Varför ska industrin sätta märket?

Tanken med att låta den mest internationellt konkurrensutsatta sektorn gå först och ta ansvar för löneökningarnas nivå bygger på att det också är den sektor som kommer ta den första och största smällen om nivån hamnar fel. Sverige är ett exportberoende land och av de 20 branscher i näringslivet med störst exorthandel tillhör 14 industrin. Industrin, som sysselsätter över 800 000 personer, är därmed i dagsläget Sveriges mest internationellt

konkurrensutsatta sektor och ska därför sätta märket. Vilka branscher som ingår i de internationellt mest konkurrensutsatta sektorerna, och därmed bör sätta märket, kan förändras över tid.

Gör märket att det blir svårare att få ett högt lönepåslag som individ?

Nej. Märket är ett riktmärke, en normering på kollektiv nivå för att säkra en stabil reallöneökning över tid. Vad du som individ ska ha för löneökning ska avgöras av din prestation utifrån de lönekriterier som finns på arbetsplatsen. Märket ska aldrig utgöra ett tak för dig som individ och en arbetsgivare ska ge individuella lönepåslag som speglar din insats och ditt utförda arbete.

Fler frågor och svar finns på: alltommarknet.se

Facken inom industrins avtalskrav: Mer pengar i plånboken

Reallöneökningar och mer pengar till flexpensionen, men också bättre förutsättningar för ett jämställt arbetsliv. Det är några av utgångspunkterna för Facken inom industrins avtalskrav.

I början av november presenterade Facken inom industrin sina avtalskrav inför nästa års avtalsförhandlingar.

Facken inom industrin är Unionen, IF Metall, Sveriges Ingenjörer, Livs (Livsmedelsarbetareförbundet) och GS (Facket för Skogs-Trä- & Grafisk Bransch). I de nya avtalskraven finns också krav om att förebygga arbetsskador och att få en bättre rehabilitering när olyckan är framme, oavsett om det är en fysisk skada eller psykosocial ohälsa. Sist men inte minst handlar avtalsrörelsen om jämställdhet.

– Vi vill att många människor får mer pengar i plånboken genom reallöneökningar, samtidigt som vi tar hänsyn till företagets konkurrenskraft så att vi får fler och bättre jobb. De krav vi för fram är väl avvägda och bra för svenska löntagare och företag, sa Martin Linder vid pressträffen.

De gemensamma kraven som presenterats är bland annat:

- 3,0% löneökning snivå samt lägsta löneökning om 530 kronor
- Fortsatt avsättning till flexpension/deltidspension
- Åtgärder för minskade arbetsskador och förbättrad rehabilitering
- Krav på att det upprättas en handlingsplan där det kartläggs vilka åtgärder som ska göras för att förhindra negativa effekter till följd av frånvaro från arbete på grund av föräldraledighet.

Hela den avtalspolitiska plattformen kan läsas på fackeninomindustrin.se.

Lönebildning bygger på långsiktighet

När konjunkturen är god kräver de förhandlande fackförbunden inte för höga



Från vänster Per-Olof Sjö, förbundsordförande GS, Eva Guovelin, förbundsordförande Livsmedelsarbetareförbundet, Marie Nilsson, förbundsordförande IF Metall, Ulrika Lindstrand, förbundsordförande Sveriges Ingenjörer och Martin Linder, förbundsordförande Unionen.

löneökningar, och när konjunkturen är sämre så pratas det inte om sänkta löner. Det är den ordning som skapar framgång i lönebildningen och ger en förutsägbarhet i kostnadsökningar i företagen. (Läs mer om märket och betydelsen för svensk lönebildning i artikeln här intill.)

Arbetsgivarna hävdar ofta att konjunkturen pekar neråt och att de därmed inte har råd med för höga löneökningar. Det är ett kortsiktigt perspektiv, då löneökningar över tid ska vara väl balanserade över en

»Jag har aldrig hört arbetsgivarna säga 'Oj så bra det går för svenska företag, så nu tar vi i och höjer lönerna ordentligt'«

hel konjunkturcykel. Annars är det tajming och tillfället när avtalsförhandlingarna äger rum som skulle styra svensk lönebildning och så byggs inte en hållbar modell för lönebildningen.

– Jag har aldrig hört arbetsgivarna säga "Oj så bra det går för svenska företag, så nu tar vi i och höjer lönerna or-

dentligt", säger Katarina Lundahl, Unionens chefsekonom.

På unionenopinion.se kan du läsa mer om vad Katarina Lundahl säger om de ekonomiska förutsättningarna inför avtalskraven.



BILD: GETTY IMAGES

Kränkande särbehandling i fokus för årets arbetsmiljövecka

Unionen uppmärksammade arbetsmiljöveckan (vecka 43) på en rad olika sätt. Bland annat har centrala och regionala arbetsmiljöombudskonferenser genomförts på temat kränkande särbehandling/OSA (organisatorisk och social arbetsmiljö) och regionerna har genomfört arbetsplatsbesök

för att stärka befintliga arbetsmiljöombud och rekrytera nya. Martin Linder och Marie-Louise Johansson, regionalt arbetsmiljöombud i region Stockholm, pratade om kränkande



beteenden på jobbet i TV4:s Morgonstudio. På Arbetsmiljöombudens dag den 23 oktober firade och tackade vi Unionens arbetsmiljöombud för deras viktiga arbete, något som fick stor uppmärksamhet bland annat i våra sociala medier. Läs mer på: unionen.se/arbetsmiljoveckan-2019

BILD: COLOURBOX



Är det ok att vara förtroendevald på din arbetsplats?

Det fackliga arbetet blir lättare och roligare när arbetsgivaren ser värdet av det på arbetsplatsen. Hur ser det ut på din arbetsplats? Kan samarbetet och relationen med arbetsgivaren förbättras? Att diskutera och komma överens om ramarna för samarbetet med arbets-

givaren leder ofta till att det fackliga arbetet flyter på lättare. Det kan handla om så grundläggande saker som att diskutera hur ofta ni ska träffas och hur mycket tid som behövs för det fackliga arbetet. På unionen.se kan du läsa mer och även göra ett test av relationen.

Tips för ett lyckat årsmöte

Snart är det dags för klubbstyrelsen att planera för årsmötet som ska hållas senast 28 februari.

Börja med att bestämma vilket datum mötet ska hållas, för att kunna planera vad som behöver göras. Fundera på hur ni i styrelsen kan skapa intresse och engagemang inför mötet. Kanske genom att personligen gå runt och bjuda in medlemmarna och samtidigt fråga vad de vill påverka och förbättra på arbetsplatsen.

Ett annat förslag är att använda enkätverktyget på unionen.se för att plocka upp signaler från medlemmar. Fundera också på om mötet ska innehålla något mer än mötesformalia, varför inte bjuda in en föreläsare eller coach? En bra inbjudan och mötesaffischer är heller aldrig fel. Ni kan till exempel skicka en inbjudan via e-post och sätta upp affischer i fikarummet. Du hittar mallar, checklistor och affisch på unionen.se.

GA EN MIKROKURS:

Dags för årsmöte

Dags för årsmöte är kursen som ger dig verktygen och tipsen kring just klubbens årsmöte – inför, under och efter. Välj att titta på hela kursen eller den delen som passar dig bäst. Kursen tar mellan 5 och 10 minuter. Du hittar den på kurssidan på unionen.se.

Nu är nya tjänsten Unionen på min arbetsplats" igång

"Unionen på min arbetsplats", som ersätter den gamla klubbwebben finns när du loggar in på unionen.se under Mitt uppdrag. Det är en sida där klubbar, arbetsmiljöombud och arbetsplatsombud enkelt kan publicera nyheter och kontaktuppgifter för medlemmarna på arbetsplatsen.

Har du frågor om de digitala funktionerna? Tveka inte att kontakta vår tekniska support! Ring Unionens telefonnummer 0770-870 870 och knappa dig fram till Teknisk Support.



BILD: MADELEINE JOHNSON

Representanter för de tre vinnande företagen tillsammans med Martin Linder.

Här firar vi jämställdheten!

Ett av världens mest jämställda länder har trots allt ganska långt kvar till riktig jämställdhet. Kvinnors löner ligger efter mäns. Och varken makten eller medlen är rättvist fördelade. Men det finns goda exempel – och dessa stjärnor vill vi fira. Här är tre värdiga vinnare av Unionens jämställdhetspris 2019!

GULDAPPEN För föräldravänlig arbetsplats

Vinnare 2019: Sogeti Sverige AB

Därför prisas de: I en mansdominerad IT-bransch, och trots utmaningen att många anställda arbetar ute hos kund, har Sogeti lyckats skapa en positiv och uppmuntrande kultur med tydliga rutiner och konkreta insatser för ett föräldravänligt arbetsliv.

GULDPENGEN För jämställda löner

Vinnare 2019: Ottobock Scandinavia AB

Därför prisas de: Efter att ha gjort ett gediget, långsiktigt och systematiskt arbete för jämställda löner, vilket skett i nära samarbete med facket, är Ottobock Scandinavia en självklar vinnare!

GULDSTEGEN För lika karriärmöjligheter

Vinnare 2019: Ikano Bostad AB

Därför prisas de: I en mansdominerad värld arbetar Ikano Bostad aktivt och målinriktat för att skapa en jämställd organisation med lika karriärmöjligheter för män och kvinnor. De har på kort tid bland annat lyckats med att dramatiskt öka andelen chefer som är kvinnor.

Läs hur de gjorde på sidan 14!

Unionens mångfaldsrapport 2019: Öppna arbetsplatsen

Arbetslivet är en viktig social mötesplats där det ska finnas utrymme för glädje och gemenskap. Därför är det viktigt att arbetslivet präglas av respekt för allas rätt att vara sig själva, tillit mellan medarbetare och ledning, och delaktighet i gemensamma angelägenheter. Så skapas ett inkluderande arbetsliv – ett arbetsliv för alla. När Unionen frågar

privatanställda tjänstemän och chefer om deras upplevelser är de flestas uppfattning att de arbetar på en öppen och inkluderande arbetsplats.

Tre användbara checklistor

- Etnisk tillhörighet
- Inkluderande rekrytering
- Hur får du se ut på jobbet?

Ladda ner rapporten och checklistorna på unionenopinion.se

MELLANCHEFER EMELLAN

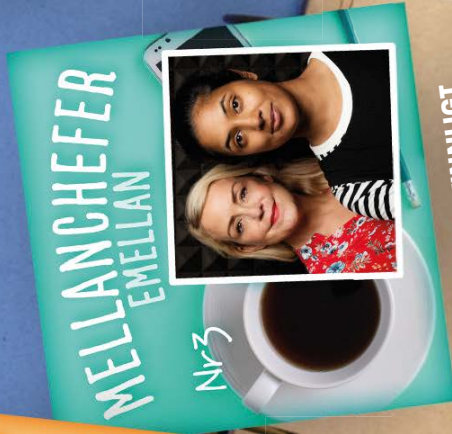
Mellanchefer emellan är podden som älskar mellanchefer, producerad på uppdrag av Unionen Chef. Här pratar vi om allt från missbrukande medarbetare till fria arbetstider och humor i ledarskapet. Och här får mellanchefer hjälp att reda ut komplexa dilemman med sakkunniga bollplank. Lyssna på hela serien, 8 avsnitt ute nu.



Podden hittar du på Itunes,
Spotify eller i din poddskoppling



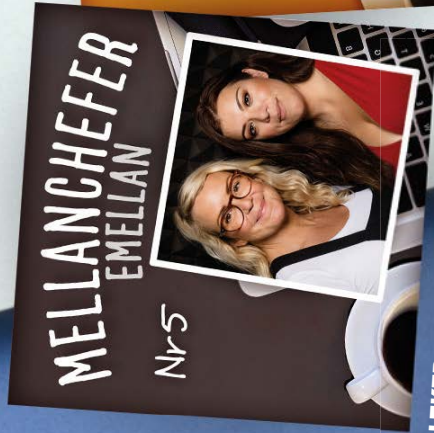
MISSBRUKANDE MEDARBETARE
– HUR SKULLE DU GÖRA?



MANLIGT OCH KVINNLIGT
LEDARSKAP – FINNS DET ENS?



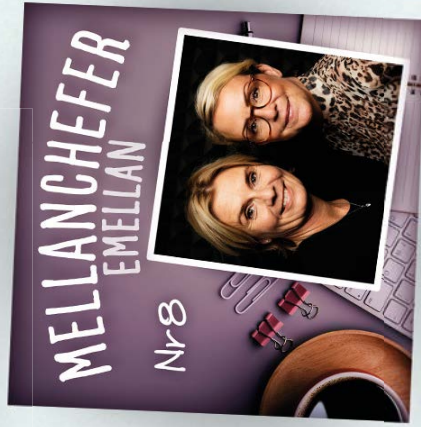
DUBBEL STRESS FÖR CHEFEN



LEKER LIKA BARN BÄST?
OM KONSTEN ATT ANSTÄLLA.



MAKT, STATUS OCH ATT
FÖRTJÄNA SITT LEDARSKAP



ÄR EN KLASSISK FIKA RECEPTET
FÖR GLOBALT LEDARSKAP?



OM HUMOR PÅ JOBBET.
HUR KUL FÅR DET BLI?



FRIA ARBETSTIDER – HUR FRITT
BLIR DET FÖR CHEFEN?

HR-chefen på Ikano bostad, Pirjo Unnerstad, är själv byggare i grunden och vet vad brist på jämställdhet innebär. Hennes jämställdhetsplan blev en vändning för hela företaget.



Från macho till jämställdhet på bara tre år

Byggbranschen är känd för sin machokultur, men den är ju inte skriven i sten. Allt går att ändra om man vill och envisas lite, tänkte Ikano bostad. Och de hade rätt. På tre år gick de från mansdominans till jämställdhet. Från macho till medmänsklighet. För detta vinner de Unionens jämställdhetspris Guldstegen 2019.

Text: **Linda Newnham** Bild: **Theresia Köhlin**

Det började med att Ikano bostad 2014 gjorde en medarbetarundersökning, där det kröp fram att anställda upplevde att det fanns en machokultur och rå jargong som ibland var sexistisk, mycket på grund av bristen på kvinnor.

– Jag vet precis vad brist på jämställdhet kan göra med ett företag. Jag är själv byggare i grunden som sadlade om efter halvtid, och vet att ju fler kvinnor man får in, desto bättre klimat, säger HR-chefen Pirjo Unnerstad.

Fyra aggressiva mål

2015 tog hon därför fram en mångfaldsplan med fyra ganska aggressiva mål. Inom fyra år skulle hälften av de sökande till tjänstemannajobb, hälften av cheferna och hälften av snickarna vara kvinnor. Dessutom ville man att 20 procent av medarbetarna skulle ha utländsk bakgrund. Tre år senare hade Ikano bostad nästan uppnått alla fyra mål. Exempelvis var 47 procent av cheferna kvinnor.

Så hur lyckas man vända något så snabbt? Hur går man från att prata om jämställdhet som något fint, till faktiskt förändring?

– Vi hade ledningen med oss, det var ett krav från min sida. Ofta är jämställdhet och mångfald HR-frågor, men om du inte har styrelsen och ledningsgruppen med på tåget så är det en waste of time and money att hålla på. Ett sätt att få med sig ledningen och cheferna är att tydligt visa på affärsnyttan.

Och vad finns det för affärsnytta med jämställdhet för er?

– Vi har stort behov av kompetensen, så det håller inte att branschen bara attraherar

herar män. Vi kan inte bortse från halva befolkningen. Dessutom kommer det fram fler goda idéer, och kulturen på företaget förbättras.

En annan nyckel till att lyckas var att ha modiga chefer. Med det menar Pirjo Unnerstad att chefen ska våga rekrytera in mångfald.

– En modig chef lyfter in människor som kompletterar och stärker en själv och teamet, men det krävs prestigelöshet för att göra det. Här har vi en stor fördel i att vi har vuxit så mycket, under mina sju år

»Det som gör mig allra gladast är att våra medarbetare är nöjdare och därmed mer engagerade nu«

på Ikano bostad har företaget vuxit från 100 till 500 anställda. Vi har alltså kunnat rekrytera redan modiga chefer som lever våra värderingar, och för dem är det här tänket en självklarhet. Har du redan en organisation på 10 000 personer så är det inte lika enkelt.

Pirjo Unnerstad säger att det är viktigt att välja rätt rekryteringsfirma, en som inte nöjer sig med att säga ”inga kvinnor sökte”, utan som letar på fler ställen och andra sätt. Och att man vågar vara lite ihärdig när man rekryterar internt. Hon tar exemplet att om man frågar en man om han vill bli chef, så tvekar han sällan att iklä sig kostymen.

– Men av en kvinna får du sällan ett rakt ja, hon underskattar ofta sin kompetens

och tvekar, så som chef kanske du måste fråga henne fem gånger innan hon säger ja.

Men spiralen blev snabbt positiv, för med fler kvinnliga chefer så fanns det plötsligt också kvinnliga förebilder. Och ute på byggena drog de igång projektet Hentverkarna, en snickarutbildning för kvinnor, som ett sätt att påverka det trista faktum att bara en procent av alla byggnadsarbetare är kvinnor. Men man ska inte bara få in kvinnor, utan även få dem att trivas och stanna. Och man kan inte förvänta sig att kvinnan själv ska kunna förändra kulturen, så därför hade de även genusutbildningar.

– I början fick jag höra gamla fördomar som ”kvinnor orkar inte.” Men när vi frågade vad som krävs för att vara en duktig snickare lyfte folk ofta fram kvaliteter som att man måste vara bra på hantverket, duktig på att planera, kommunicera och samarbeta. När männen speglades i detta insåg de själva att även kvinnor passar utmärkt som snickare.

Nöjdare, gladare och mer engagerade

I dag går resultatet av jämställdhetsarbetet att se i statistik. I slutet av 2018 var 47 procent av kvinnorna chefer, 44 procent av de sökande till tjänstemannajobb var kvinnor, 18 procent av snickarna var kvinnor och 15 procent av de anställda hade utländsk bakgrund.

– Fast det som gör mig allra gladast är att våra medarbetare är nöjdare och därmed mer engagerade nu. Vi vill ha en schyst företagskultur, där vi tar ansvar och bryr oss om varandra. Jag vet att våra snickare och tjänstemän har gått in och sagt stopp till underentreprenörer ibland, ”så uttrycker vi oss inte här, det är inte okej.” Så jag är både förvånad och glad över att inse hur fort man kan ändra attityder, säger Pirjo Unnerstad.

Påminn gärna medlemmarna om
vår användbara lönestatistik.



Preppa inför lönesamtalen under Unionenveckan!

Vecka 6, den 3–9 februari, är det dags igen för "Unionenveckan". Då kraftsamlar hela förbundet för att synas på arbetsplatserna och prata jobbfrågor och medlemskap. Du som förtroendevald har en nyckelroll att berätta att Unionen finns, vad vi gör och varför man ska vara medlem. Den här gången är temat lön!

Lönen är en viktig jobbfråga, inte bara för att den betalar räkningarna utan också för att den fungerar som en bekräftelse på att hur ens arbete uppskattas och värderas. Att få stöd i löneutvecklingen är också ett tungt skäl för många att vara med i Unionen, inte minst i den prioriterade gruppen högskoleutbildade. Så precis som under förra vårens Unionenveckan är temat den här gången lön, med fokus på lönesamtalen som många har under våren.

"Preppa inför lönesamtalen!"

Under Unionenveckan kommer vi lyfta några av de förmåner och tjänster som hjälper medlemmar att förbereda sig inför lönesamtalen. Unionens marknadslönestatistik ger bättre koll på löneläget och som

medlem kan man boka tid för personlig lönecoachning via telefon. Med vårt kollektivavtal på arbetsplatsen blir det dessutom ofta ännu bättre förutsättningar i form av rätt till årlig lönerevision, tydliga kriterier för vad som ska påverka lönen och en pott pengar avsatta till löneökningar så att förhandlingarna inte behöver börja på noll. Att avtalsrörelsen går in i sitt slutskede kommer också att märkas under Unionenveckan!

Kampanjmaterial från 4 december

Hoppas du vill vara med och synliggöra lönefrågan och Unionen på din arbetsplats vecka 6. Den 4 december kan du börja beställa kampanjmaterial i form av "preppingkit" att prata lön och lönesamtal kring i samband med arbetsplatsaktiviteter. Den här Unionenveckan blir det alltså inga

kampanjpåsar utan ett lite enklare och mer ekonomiskt och ekologiskt kampanjmaterial. Alla klubbar och ombud får ett mejl när materialbeställningen öppnar! Sista datum för att beställa och få leverans innan Unionenveckan är den 17 januari.

Snacka om löneökning på fikarasten

Precis som de senaste Unionenveckorna kommer alla klubbar och ombud också kunna beställa ett självinstruerande bildspel för att hålla ett kort möte och prata lön, till exempel på fikarasten. Ta gärna kontakt med regionkontoret för att höra vilket stöd ni kan få i samband med aktiviteten. Bildspelet kommer att gå att beställa och även ladda hem från unionen.se/unionenveckan.

Vad händer i din region?

Ta gärna kontakt med Unionenkontoret i din region för att få veta mer om vad som händer i din del av landet i samband med Unionenveckan och vilket stöd du kan få i era aktiviteter.

"Värva en kompis"-erbjudande snart tillbaka!

I början av 2020 relanserar Unionen erbjudandet om att alla medlemmar som värvar en kompis, kollega, släkting eller granne som medlem får en belöning för detta. Denna gång i form av ett presentkort på 99 kronor på Pressbyrå och 7-Eleven till både värvarn och den som värvas. Något som räcker till allt ifrån en lyxfrulle till en gofika.

Värvandet sker

genom att man tipsar vänner i inloggat läge på unionen.se och erbjudandet kommer att börja marknadsföras på olika sätt i början av nästa år, till exempel med e-postutskick till medlemmar och annons i Kollega.



De anställda behövs i bolagsstyrelsen

I Sverige har medarbetarna en unik chans att vara med och påverka arbetet i företagen, genom att utse representanter till styrelsen. Det gäller på alla aktiebolag med kollektivavtal och minst 25 anställda. Tyvärr missar många denna möjlighet – därför behöver vi din hjälp att hitta kandidater.

Uppdraget som arbetstagarrepresentant är inte fackligt, men man väljs av fackklubbarna. Den som blir vald får lära sig styrelsearbete från grunden. PTK erbjuder olika utbildningar på uppdrag av Unionen.

Det behövs även försäkringsinformatörer! Som försäkringsinformatör ser man till att kollegorna känner till sin kollektivavtalad pension och försäkringsskydd – och inspirerar dem att påverka det. Läs mer om uppdragen på ptk.se/fortroendeuppdrag.

Marie Koraeus Eldh jobbar i betalstationen på Öresundsbron, en arbetsplats där hälften av de anställda är svenska och hälften är danska. Hon är ordförande i Unionenklubben och i oktober debuterade hon som kongressombud.

Text: **Ylva Rehnberg** Bild: **André de Loisted**

Klubbordförande på gränsen

Marie Koraeus Eldh trivs utmärkt med jobbet som kundassistent.

– Jag har jobbat här sedan bron öppnade. Man får vara ute mycket och jag har skiftarbete med 34-timmarsvecka. Det är ett företag som bryr sig om personalen och ställer upp när det är något, säger hon.

Marie Koraeus Eldh har varit klubbordförande sedan 2013 och var styrelse-

som regionen skickat in om semester och arbetstidsförkortning.

– Det är jag inte van vid, men man lär sig av att testa.

Motionerna bifölls inte, men Marie Koraeus Eldh tycker att det ändå blev en bra diskussion.

– Vi har sått ett frö, så får vi se hur det ser ut om fyra år.

Hon kan tänka sig att bli ombud på nästa kongress också.

– Absolut. Det finns så mycket kloka

dan pratades mycket om deras så kallade "flexicurity", att det är lättare att säga upp anställda, men att de uppsagda då har bättre villkor.

– Vi har inte haft situationen att arbetsgivaren behöver säga upp antingen en dansk eller en svensk. Men det är inte så att danskar kan bli uppsagda hur som helst, säger Marie Koraeus Eldh.

Av 110 anställda är ungefär 70 medlemmar, uppskattar hon. Engagemanget kunde vara större.

– Även om man kallar till möte för att diskutera något intressant kommer inte särskilt många. Vi har bokat in personer som vi sedan fått avboka på grund av lågt intresse, så vi har slutat med det.

»Om man engagerar sig kan man göra skillnad. Sitter man bara på jobbet och sedan går hem har man inga sådana möjligheter«

ledamot innan dess. Från början ställde hon upp mest för att de behövde folk, men nu uppskattar hon att ha insyn och kunna påverka företaget.

– Om man engagerar sig kan man göra skillnad. Sitter man bara på jobbet och sedan går hem har man inga sådana möjligheter.

Pläderade för semester

Förutom uppdraget som klubbordförande sitter Marie Koraeus Eldh i styrelsen för Region Sydvest och i oktober var hon ombud för första gången när Unionen höll sin stora kongress. Hon gick dessutom upp i talarstolen för att plädera för de motioner

idéer och tankar på kongressen, man lär sig mycket.

Öresundsbrons anställda som bor i Danmark har danskt kontrakt enligt dansk lagstiftning och de som bor i Sverige har svenskt kontrakt. Det finns en hel del skillnader, berättar Marie Koraeus Eldh.

– Danskarna har en vecka mer semester, och ingen karenssdag vid sjukdom. Men de kan inte vabba som vi, så det finns för- och nackdelar med båda.

Flexibel arbetsrätt

Den danska arbetsrättslagstiftningen betraktas som mer flexibel när det gäller anställningsskydd. För några år se-

Fika med Unionen

I stället ordnar klubbstyrelsen "fika med Unionen" två gånger om året.

– Det är som ett öppet hus: vi finns tillgängliga och man kan prata om allt och ingenting, då brukar folk komma förbi. Det är bra att prata mer allmänt, då kan det dyka upp viktiga frågor av en slump.

Att arbeta vid en landsgräns gör att arbetet kan påverkas av olika politiska beslut.

– Både tull och passpolis är här nästan hela tiden nu. Det påverkar kunderna mer än det påverkar oss, men ibland blir det kö och då kan det gå ut över oss, säger Marie Koraeus Eldh, som ändå tar förändringarna med jämnmod.

– Människan är väldigt anpassningsbar. En tid efter en förändring har man glömt hur det var innan.



Det händer att även de
danska anställda vänder
sig till Marie Koraeus
Eldh, men då hänvisar
hon dem till deras egen
personalrepresentant.

Nätverkande om arbetsmiljö

Kan ett textilföretag verkligen lära sig något om arbetsmiljö från ett kärnkraftverk? Den och många fler frågor fick ombud och chefer från Unionen SjuHalls nya arbetsmiljönätverk svar på när man samlades i Borås i somras för att utbyta erfarenheter över branschgränserna. Hetluft var där och minglade med deltagarna.

Text & bild: **Jakob Svärd**

Att säkerställa en god arbetsmiljö handlar inte alltid om att åtgärda problem som vi kan ta på. Somliga arbetsmiljöfrågor ter sig snarare lika svårgripbara som luften vi andas. Det är dock ingen ursäkt för att inte sträva efter att jobba mer systematiskt med dem.

Fråga bara Said Andersson. Han är regionalt arbetsmiljöombud på Unionen SjuHall och har under det senaste året varit med och dragit igång åtta uppskattade arbetsmiljönätverk, där medlemmarna just nu fokuserar på psykosociala faktorer som arbetsbelastning och diskriminering.

– Vår förhoppning är att nätverkens deltagare ska få till rutiner för att kontrollera så att individer inom deras organisationer inte blir överbelastade, att man förebygger kränkning och diskriminering samt tar hand om den drabbade om det ändå skulle inträffa.

»Det här med arbetsmiljö är inte det enklaste. Vad innebär det att 'må bra' på jobbet? Och vad innebär egentligen 'kränkande särbehandling'?«

Värdefullt erfarenhetsutbyte

Said Andersson menar att vi alla i någon utsträckning lider av stress och press i arbetet i dag, och att företag därför måste bli bättre på att se över den psykosociala arbetsmiljön, både ur ett organisatoriskt och ur ett individuellt perspektiv. Träffar över branschgränser, som den här, är en förutsättning för att det ska kunna ske.

– Syftet är att man ska få ett grepp om varandras nätverk och få mingla med andra

arbetsmiljöombud och chefer.

En av dem som under den här varma sommardagen har tagit sig till Sagateatern i Borås är Lotta Ohde Tömmervik, biträdande verksamhetschef på Varbergs Föreningsråd. Medan övriga deltagare åter



Said Andersson, regionalt arbetsmiljöombud på Unionen SjuHall



Huvudsyftet med nätverket är att utbyta erfarenheter, men man bjuder även in föreläsare. Vid detta tillfälle var det Johan Norén som pratade om hur alla kan vara med och bidra till arbetsglädje.

lunch förklarar hon att hennes intresse för arbetsmiljöfrågor bottnar just i att de är så mångfasetterade.

– Det här med arbetsmiljö är inte det enklaste. Vad innebär det att ”må bra” på jobbet? Och vad innebär egentligen ”kränkande särbehandling”? Sådant är mycket mer komplicerat än att se till att en mattkant inte placeras på ett farligt sätt. Genom nätverken får vi ökad kunskap om det där och värdefulla tillfällen att se hur andra har jobbat med arbetsmiljöfrågor.

Olika men ändå lika

Några bord bort sitter Andreas Bellmyr, som är personalchef på fiberinstallatören Blanklink Networks. Även han menar att nätverksträffarna utgör en givande möjlighet att få insikt i andra organisationers arbete.

– Vårt företag startades med utgångspunkt i att man ville skapa en god arbetsmiljö, eftersom ägarna tidigare hade arbetat

på ett företag där detta inte riktigt hade fungerat. Den värderingen finns kvar hos oss än idag, att personalens mående ska gå först. Vi ser arbetsmiljönätverket som en chans att stämma av med andra och bekräfta att vi är på rätt väg.

Strax intill honom diskuterar Linda Andersson, produktionschef, och Lena Erlandsson, innesäljare, från etikett- och transfertillverkaren ACG Accent, ett spännande möte de har haft under morgonens frukostmingel.

– Vi hamnade i ett roligt samtal med en kvinna från Ringhals kärnkraftverk. Där fick vi upp ögonen för hur olika perspektiv man kan ha när det kommer till säkerhetstänk och arbetsmiljö beroende på vilken bransch man befinner sig i. Hennes och våra förutsättningar skilde sig förstås otroligt mycket åt, men det är ändå intressant att jämföra erfarenheter mellan branscher, säger Linda Andersson.

DET HÄR ÄR UNIONEN SJUHALLS AMO-NÄTVERK

Syftet med arbetsmiljönätverken där chefer och arbetsmiljöombud deltar är att:

- Få till en partsgemensam samsyn i arbetsmiljöfrågor på nätverksträffarna och på de olika arbetsplatserna som deltar.
- Öka kunskapen inom arbetsmiljöområdet bland chefer och ombud.
- Försöka få chefer och arbetsmiljöombud att arbeta mer med förebyggande arbetsmiljöarbete och då framförallt inom den psykosociala arbetsmiljön.
- Förmedla arbetssätt och rutiner för ett bra arbetsmiljöarbete.
- Visa verktyg som deltagarna kan omsätta i praktisk handling på sina företag.

Läs om vinnarna av Unionen SjuHalls nya arbetsmiljöpris. ➡



Lotta Ohde
Tömmersvik och
Maritha Ebersson på
Varbergs Förenings-
råd tog emot årets
arbetsmiljöpris.

De prisades för schyst arbetsmiljö – även för dem med arbetsnedsättning

Unionen SjuHalls arbetsmiljöpris Uppmärksam har instiftats för att uppmärksamma företag som har en god samverkan mellan arbetsmiljöombud och ledning, och som bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete som även omfattar det psykosociala.

2019 års pris går till...

Under nätverksträffen i Borås tilldelades 2019 års pris Varbergs Föreningsråd, som

förmedlar arbeten till personer med någon typ av arbetsnedsättning. Juryn motiverade sitt beslut med att vinnarna har lyckats skapa en arbetsmiljö som är "så schyst och bra att de anställda, trots sin arbetsnedsättning, känner att de har god hälsa och mår bra av sitt arbete".

Roligt att göra skillnad

På plats i Borås för att ta emot priset fanns biträdande verksamhetschef Lotta Ohde

Tömmervik och arbetsplatsombud Maritha Ebersson. De var glatt överraskade över att få ta emot det första Uppmärksam-priset i ordningen.

– Vi gör ett gediget arbetsmiljöarbete. Vi gör våra skyddsronder där vi ser till både den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön. Vi tycker att det är kul att arbeta med arbetsmiljön, det är roligt att få göra skillnad för människor, säger Maritha Ebersson.



Mingel på Unionen SjuHalls nya arbetsmiljönätverk

Deltagarna på det nya miljö nätverket minglade över branschgränserna på Saga-teatern i Borås och diskuterade stress och press i arbetet.

Smarta sätt att få kompetensutveckling i förtroendeuppdraget

Det är inte bara i yrkesrollen som kompetensutveckling är viktigt, utan även i förtroendeuppdraget. På Unionens traditionella kurser kan du utbyta erfarenheter med andra, men har du svårt att komma iväg finns även ett rikt utbud av kortare och längre e-kurser.

Elin Lönnbom, utvecklare på Unionens tjänsteutvecklingssektion, förklarar varför kompetensutveckling är så viktigt:

– För att du ska känna att du har den kunskap som behövs för att vara trygg och stark i din roll som förtroendevald. Men våra kurser är också en bra mötesplats där förtroendevalda kan träffas, inspirera varandra och byta erfarenheter. Som ett bra komplement till våra vanliga kurser kommer vi att erbjuda fler e-kurser.

Nya e-kurser för förtroendevalda

Förhandling omorganisation.

Den här kursen är för dig som är förtroendevald och har mandat att förhandla.

I kursen får du 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.

Kursen är indelad i två kapitel: Del ett handlar om att förhandla ny organisation och del två om hur man hanterar övertaglighet. Kursen tar cirka 45 minuter att genomföra.

Få bättre koll på kollektivavtalet

Under 2019 har vi satsat på att ta fram fler e-kurser i kollektivavtal. Kurserna är för dig som är förtroendevald och vill få bättre koll på kollektivavtalet. Här får du råd och tips om hur ni kan använda avtalet på er arbetsplats.

Kurserna är indelade i kapitel som vart och ett handlar om ett område i kollektivavtalet, exempelvis övertidskompensation, konkurrensklausuler och tjänstepension.



Har du tio eller 45 minuter över? Prova en av våra kurser på webben.

Syftet är att du ska få kunskap om innehållet och att du ska känna dig tryggare och starkare i ditt fackliga uppdrag. Kursen är ett bra komplement för dig som gått Unionens fackliga grundkurs.

Nya e-kurser för medlemmar, tipsa gärna dina kollegor!

Jag och kollektivavtalet

En ny e-kurs för medlemmar som omfattas av kollektivavtal och vill maxa det! Med hjälp av korta filmavsnitt och texter ska medlemmen vägledas till att få bättre koll på svenska modellen och få klarhet i olika delar av inflytande – både på individnivå (lön och karriär) och på kollektivnivå (klubb).

Koll på utvecklingsavtalet

Få ökat inflytande på er arbetsplats med denna introduktionskurs om utvecklingsavtalet! Utvecklingsavtalet sätter ramarna för inflytande och utveckling på arbetsplatsen.

I kursen får du lära dig mer om hur ni kan använda och anpassa avtalet för att utveckla medbestämmandet på just er arbetsplats.

Mikrokurser när du har bråttom

Mikrokurserna är korta och indelade i avsnitt som gör det enkelt att välja om du vill gå en hel kurs eller bara ett avsnitt du vill veta mer om eller repetera. De tar cirka 10 minuter att gå igenom. Välj det som passar dig bäst!

Introduktion för förhandlare är kursen som ger dig några konkreta råd att ta med dig in i förhandlingsrummet. **Dags för årsmöte** är kursen som ger dig verktygen och tipsen kring klubbens årsmöte. Förändringar på arbetsplatsen? Då är **kursen om riskbedömning** något för dig, medan **Året som valberedare i klubb** förstås passar dig som är valberedare.

Övriga e-kurser

- Facklig grundkurs på webben
- Facklig introduktion för arbetsplatsombud på webben
- Arbetsmiljöguiden
- Bättre arbetsmiljö – eBAM (Prevent)
- Bättre lönearbete
- Lönekartläggning och analys
- Guide till aktiva åtgärder mot diskriminering i arbetslivet
- Ny som regional valberedare

Alla kurser finns på unionen.se.

Tidsmaskinen!

Lagom till höstens kongress tog Unionen fram en "tidsmaskin" – ett informationsmaterial med poddavschnitt och affischer för att bjuda på både stolthet över fackliga framgångar och mod inför samtidens och framtidens utmaningar. Lyssna på alla sju avsnitt av Tidsmaskinen och kolla in affischerna på unionen.se

Med Tidsmaskinen reser du bakåt i tiden till Unionens rötter, de första kontoristföreningarna i slutet av 1800-talet, men också in i framtidens arbetsliv präglad av teknikutvecklingen och klimatförändringarna. Du får lära dig viktiga årtal i tjänstemannarörelsens historia (till exempel 2008) och fackliga framgångar i olika tider. Vet du till exempel vilken ny kollektivavtalad förmån som till och med omnämndes i kontaktannonser på 60-talet?



Lyssna och läs på
unionen.se/tidsmaskinen



Under Unionens kongress kunde ledamöterna bland annat lyssna och läsa om Tidsmaskinen på toalettterna.

