

hetluft

5:2012

INFORMATION OCH INSPIRATION FÖR DIG SOM HAR ETT FACKLIGT UPPDRAG I UNIONEN

DIN KOMPETENS

SÄTT ORD PÅ VAD **DU** KAN

SUPERHJÄLTARNA
lär sig koreanska

Unionen
Egenföretagare

MARIA AGASHINA

vågar ställa dumma frågor



DESSUTOM:
SPETSA **DIN KOMPETENS**
NYA WEBBEN
MARIA **TROTSAR SNUVAN**
KURSER SOM PASSAR ALLA
OCH MYCKET MER!

unionen



Jag tror att det alltid kommer att finnas en plats för diskussioner mellan kollegor om hur vi har det på jobbet: Vad fick du i lön? Är det inte väl kallt i konferensrummen? Hur långa dagar jobbar du? Intresset för de fackliga frågorna finns där, jag möter det oavbrutet, men för få kopplar det i dag till ett formellt engagemang. Vi kan se att antalet förtroendevalda minskar, särskilt i relation till att allt fler människor ser nyttan av att bli medlemmar i Unionen. Även om antalet förtroendevalda skulle vara konstant leder den ökande mängden medlemmar till att gapet i antal mellan medlemmar och förtroendevalda ökar. Vad får det för konsekvenser om allt fler av

FÖRBUNDSTYRELSEN

FÖRBUNDSRÅD

Utvecklad köpkraft, individuell löneutveckling och regler för övertid var några av de frågor som Unionen ska driva i avtalsrörelsen 2013 beslutade förbundsrådet.

Utvecklad köpkraft och livslångt lärande

Det inriktningsbeslut man fattade vid mötet var att driva villkor som utvecklar köpkraften för tjänstemännen genom reallöneökningar, individuell löneutveckling för alla och skärpta regler för övertid. Unionen ska även driva villkor som ger en bra balans mellan arbete och fritid och rätt till utveckling genom livslångt lärande. Rätt till förebyggande hälsovård, rätt förutsättningar för fackligt arbete och stopp för all diskriminering var också några frågor som förbundsrådet beslutade ska ligga med i inriktningsbeslutet.

Nästa steg – gemensam avtalsplattform inom FI

Nu inleds arbetet med att landa i en gemensam avtalsplattform med övriga fackförbund inom Facken inom industrin. Senast den 31 mars 2013 ska förhandlingarna för tjänstemän inom industrin vara klara. Förhandlingarna om nya villkor för övriga branschområden i Unionen fortsätter sedan under året.

"Det behöver finnas olika sätt att engagera sig när man är intresserad"

Unionen medlemmar befinner sig på arbetsplatser utan vare sig arbetsplatsombud eller klubb? Hela vår idé bygger ju på att medlemmar går samman och hjälps åt på arbetsplatserna.

Samtidigt känner jag starkt att idén alltid är överordnad organisationen, eller tvärtom att organisationsformen är underordnad idén. Stirrar vi oss blinda på organisationsformen finns annars risken att vi missar människors engagemang. Det första steget är att kollegorna kommer fram till vilka gemensamma intressefrågor man har och sedan hur man ska organisera sig bäst för att lösa dem. Kanske kommer man ändå fram till att Unionens sätt att organisera sig med klubb och arbetsplatsombud faktiskt skulle kunna funka för oss här på vår arbetsplats. Eller så finns det andra sätt.

Unionen har tagit beslut om att öka inflytandet på arbetsplatserna. År 2015 ska vi ha fackligt engagerade medlemmar på 75 procent av våra arbetsplatser med fler än fyra medlemmar. Antalet medlemmar på mindre arbetsplatser ökar sedan flera år tillbaka. Unionen behöver ännu mer fokusera på dessa, inte bara på de stora där det ofta redan finns ett fungerande fackligt arbete. Vi behöver hjälpas åt att utmana oss själva och utveckla formerna för fackligt arbete så att uppdragen blir än mer attraktiva.

För att Unionen som organisation ska kunna påverka den enskilda arbetsplatsen behöver vi vara synliga på många arbetsplatser. Det kräver att medlemmarna är beredda att ta på sig uppdrag. Att ha ett intresse för fackliga frågor behöver inte vara samma sak som att ha ett fackligt uppdrag, med det behöver finnas olika sätt att engagera sig när man är intresserad. Finns det kollegor på din arbetsplats som ännu inte engagerat sig men som ändå har ett intresse för att göra arbetsplatsen bättre? Sätt er ner och prata ihop er.

Martin Linder

2:e vice ordförande Unionen

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

Adress Unionen, Olof Palmes gata 17, 105 32 Stockholm Ansvarig utgivare Fredrik Nilsson, 08-504 151 45, fredrik.nilsson@unionen.se Redaktör Maria Österberg, 08-508 951 60, maria.osterberg@unionen.se Fotografier Unionen Upplaga 34 600 Tryckeri NRS Tryckeri ISSN 2000-2475 Miljömärkt trycksak Papper Amber Graphic 120 gram





Anna-Karin trivs som medlem i Unionen Egenföretagare. Allt fler upptäcker fördelarna.



Företrädare för några klubbar berättar om sina aktiviteter under Unionenveckan.



Janne berättar om sina erfarenheter av att bilda riksklubb och engagera fackligt.



Maria skrev ett brev till Hetluft om sitt lyckade engagemang på arbetsplatsen.



Jag gillar verkligen den här årstiden, det lite kyliga vädret och de fina färgerna får mig att längta ut på långa promenader, gärna med hunden. Baksidan av allt det härliga är alla turer mellan sjuk och frisk. Själv har jag klarat mig ganska bra, peppar peppar... bara en förkylning.

I det här, lite tjockare numret, av Hetluft berättar Ulrika Hektor om hur viktigt det är med kompetensutveckling, både för att vi ska känna oss uppdaterade och för att öka den frivilliga rörligheten på arbetsmarknaden. I karriärcoachen Jörgen Kihlgren krönika får du tips om hur du sätter ord på vilken kompetens du har och hur du kan öka eller fördjupa din kompetens som förtroendevald, spännande läsning på sidan 5. Du hittar också smakprov på vilka kurser Unionen erbjuder i mittuppslaget.

Läs också om Maria Agashina som berättar om framgången då hon startade klubb på sin arbetsplats och om Janne Karlsson som började engagera sig fackligt och ökade medlemsantalet på arbetsplatsen med 12,5 %.

Vill du berätta din historia? Mejla mig på hetluft@unionen.se

PS Glöm inte att vara med på tävlingen där du kan vinna biobiljetter!

Maria Österberg

Redaktör
[Maila maria.osterberg@unionen.se](mailto:Maila.maria.osterberg@unionen.se)

LEDAREN	2
DET UTVECKLADE OMSTÄLLNINGSAVTALET	4
KRÖNIKA: SÄTT ORD PÅ DIN KOMPETENS	6
KURSER	12
STÖD OCH MATERIAL	14
OM NÄSTA UNIONENVECKA	17
NYA RAPPORTER	20



ARBETSMILJÖ
VERKET

Kolla bullret med app

Förra året lanserade Arbetsmiljöverket en bullerapplikation för Iphone. Nu finns även applikationen för Android.

Bullerappen mäter ljudnivån i realtid. Med hjälp av en kalkylator kan man också räkna ut hur mycket buller man utsätts för under en hel dag. Här finns även information om vilka kravvärden som gäller för ljudnivån. Den fungerar för ljudnivåer mellan cirka 40 och 100 dB(A).

Appen ger en indikation om bullervärden men ersätter inte de noggranna mätningar som behöver göras ute på bullriga arbetsplatser, där risken för hörselskador är överhängande. Arbetsmiljöverkets bullerapplikation är helt gratis.



Vässa dina avtalskunskaper med en e-lektion!

Nu finns en e-lektion speciellt för dig som är förtroendevald inom avtalsområde Almega Tjänsteförbunden Utveckling & Tjänster.

– Syftet med e-lektionen är att sprida kunskap om såväl löneavtal som avtal om anställningsvillkor. Vi hoppas att förtroendevalda har nytta av innehållet och att vi på detta sätt gör nyheterna i avtalen mer lättillgängliga, säger avtalsansvarig ombudsman Hans Ekström.

e-lektionen hittar du på sidan Löner – stödmaterial under förtroendevald på www.unionen.se. Berätta gärna vad du tyckte genom att fylla i enkäten som finns på samma ställe.



Niklas Hjert

I Unionen har vi länge sett ett behov av ett utvecklat omställningsavtal

Sedan mitten av september pågår förhandlingarna mellan PTK och Svenskt Näringsliv för ett utökat omställningsavtal för fullt.

Vägen fram till förhandlingarna har tagit över ett år och har inneburit utredningar, förankringar, förhandlingar och slutligen prioriteringar i förhandlingsorganisationen PTK där Unionen är största medlemsförbund. I Unionen har vi länge sett ett behov av ett utvecklat omställningsavtal och är glada att våra prioriteringar kom med i det gemensamma PTK-dokument som vi nu förhandlar utifrån.

De senaste åren har det blivit mer och mer med uppenbart att kompetensutvecklingen spelar en allt större roll för tjänstemännen. Både för att vi som tjänstemän ska kunna ta mer avancerade arbetsuppgifter men också för att få en trygghet i anställningen på arbetsmarknaden. Idag är det kompetensen snarare än anställningstid det som avgör vilka tjänstemän som får stanna vid en eventuell nedskärning på arbetsplatserna, det såg vi bland annat i den partsgemensamma rapport om turordningsreglerna som släpptes för lite mer än ett år sedan. Vi har i flera avtalsrörelser drivit frågan om rätten till kompetensutveckling på flera sätt, men nu är det sagt att vi tillsammans med våra motparter inom hela Svenskt Näringsliv ska försöka hitta gemensamma lösningar som ger rätt till kompetensutveckling i ett utvecklat omställningsavtal.

Kompetensutvecklingen är en av våra stora framtidsfrågor, inte bara för de enskilda tjänstemännen utan också för näringslivet och samhället i stort. Därför är det rimligt att fler är med och betalar för att vi lägger ner vår tid, energi och ibland också ekonomi när vi kompetensutvecklar oss. Vi vill se ett system där både stat och arbetsgivare går in och är med och betalar, men också att det offentliga möter upp med bra och relevanta utbildningar för tjänstemän.

Dagens omställningsavtal ger rätt till omställningsstöd via trygghetsrådet TRR. Omställningsstödet har visat sig vara väldigt effektivt för

att ge tjänstemän trygghet och hjälp att snabbt få ett nytt jobb. I förhandlingarna driver vi nu också att vi ska utöka omställningsstödet för att gälla fler tjänstemän på arbetsmarknaden. Idag får man exempelvis inte omställningsstöd om uppsägningen sker på grund av ohälsa. Just vid uppsägning på grund av ohälsa borde stöd vara ännu viktigare så att man snabbt kan komma tillbaka till arbetsmarknaden.

Förutom omställningsstöd vid ohälsa vill vi se att de som har tidsbegränsade eller tillfälliga anställningar också ska få samma rätt till omställningsstöd som de som har tillsvidareanställningar. Det här är en fråga som har stor påverkan för yngre tjänstemän som håller på att etablera sig på arbetsmarknaden, men kommer också att ha stor påverkan för nyare branscher där det är vanligare med tidsbegränsade och osäkra anställningsformer.

Svenskt Näringslivs ingång i förhandlingarna är att få till någon form av ändring i tillämpningen av turordningsreglerna i lagen om anställningsskydd. Lagen är konstruerad så att den i delar är dispositiv, alltså att arbetsmarknadens parter kan träffa överenskommelser som ersätter lagen i vissa delar. Eftersom vi har våra önskemål som vi vill diskutera är vi naturligtvis beredda att även diskutera Svenskt Näringslivs krav. Den partsgemensamma LAS-rapport som vi utgår från i förhandlingarna visar att neddragningar och turordningsförhandlingar i stort sätt fungerar bra och att det inte finns anledning till några större genomgripande förändringar.

Jag är övertygad om att ett utökat omställningsavtal med ovanstående punkter kommer att skapa en ökad trygghet på arbetsmarknaden för tjänstemän samtidigt som vi får ett system där vi genom kompetensutveckling kan utvecklas och ta ansvar.

Niklas Hjert

Unionens Förhandlingschef



Vi ville engagera oss i fackliga frågor

Janne Karlsson är egenföretagaren som efter fem års anställning på Visma Opic i Linköping började engagera sig i fackliga frågor, och det med besked.

I december förra året utsåg kollegorna honom och kollegan Agneta Holmgren till arbetsplatsombud. I våras bildade de klubb och nu i september fick klubben disponera en timme på företagets årliga kick-off för att bilda riksklubb tillsammans med de andra tre kontoren i Sverige.

Jag tycker inte om orättvisor, alla ska ha samma förutsättningar

Vilken drivkraft, hur gick det här till?

Jag tycker inte om orättvisor, alla ska ha samma förutsättningar. Ett företag utvecklas och lever av och med de anställda individer som verkar i företaget. Gemensamma regler och bra arbetsmiljö där alla trivs är viktigt för både ledning och anställda.

I december förra året fick vi en ny förhållandevis ung och oerfaren ledning. Jag som själv drivit eget företag upptäckte snart att flera i ledningen saknade kunskap i personalfrågor och arbetsmiljö, de följde inte tjänstemannaavtalet eller tänkte inte på att avtalet fanns.

Agneta och jag kände att vi ville engagera oss. Vi la oss i och påbörjade en dialog. Vår vd är positiv till facklig samverkan, den stora utmaningen är att få med de övriga cheferna.

Vårt mål är att få ledningen att förstå att alla vinner på om de anställda får vara med och tycka till. Att de får en tydlig part att diskutera gemensamma frågor med.

Hur fick ni med er kollegorna?

Först satsade vi på att bli fler och fick hjälp av regionkontoret att formulera ett brev riktat till tjänstemännen och ett speciellt riktat till cheferna. Säljsektionen följde upp och vi ökade medlemsantalet med 12,5 procent. Idag är 48

av 106 anställda med i Unionen, målet är att 60 procent ska vara med vid utgången av 2013.

Vi har funderat på att starta klubb under en tid, nu var ett bra tillfälle.

Hur fungerar klubbarbetet så här långt?

Hittills har vi haft ett par välbesökta lunchmöten men oftast mailar vi ut information och lägger lappar i köket. Jag tycker vi har en bra dialog.

På riksklubbens första möte la vi upp en verksamhetsplan och rollfördelning, på nästa medlemsmöte ska vi förankra detta. Vi vill fortsätta utveckla samarbetet med arbetsgivaren och vara delaktiga när företaget bygger sin ledningsorganisation. Just nu ligger beredskapsjouren på bordet. Vi har också tydliga planer kring lönebildning och arbetsmiljö. Internt i styrelsen fokuserar vi på att bli riktigt duktiga på förhandlingsfrågor.

Vad ska man tänka på som nystartad klubb?

Brev gav fler medlemmar

Innan arbetsplatsombuden på Visma Opic i Linköping bildade klubb i våras såg de till att öka medlemsantalet. Brevutskick till de tjänstemän som inte var medlemmar med uppföljande samtal från säljsektionen gav 12,5% fler medlemmar på Visma Opic AB. Ett brev riktades speciellt till cheferna, båda breven finns som mallar att ladda ner på www.unionen.se.



Att vara tydlig gentemot medlemmarna att det alltid är arbetsgivaren som har ansvaret, de har informationsansvar och det är de som bestämmer. Klubben får vara med och tycka till. Det är också bra om styrelsen representerar olika funktioner, och som i vårt fall även orter med lokala kontaktombud för att inte förlora den lokala förankringen.

Sen gäller det att hitta en bra balans, att engagera sig i lagom dos och ha en dialog med arbetsgivaren kring rimliga förväntningar, mål och budget när det gäller det vanliga arbetet.

Det är också bra med en tydlig rollfördelning inom styrelsen så att alla hjälps åt och bidrar med det den är bra på.

Under förtroendevaldasidorna på unionen.se finns många mallar i Word som du kan använda i ditt uppdrag som förtroendevald.

Så här sätter du ord på vilken kompetens du verkligen har.

Tidigare i Hetluft så beskrev jag ett par tänkbara fördelar med att vara förtroendevald. Det kan vara allt från att du får använda dina föredragna förmågor, erfarenheter, drivkrafter till att du har stimulerande arbetsuppgifter. Du kan med andra ord öka, bredda – eller fördjupa din kompetens i rollen som förtroendevald!

Hur kan du då sätta ord på vilken kompetens du verkligen har? I grova drag finns det två tillvägagångssätt:

- Det första handlar om en ökad självinsikt genom att ställa frågor till sig själv och verkligen lyssna på svaren.
- Det andra är att du genom andras återkoppling får ökad självinsikt. Vilka styrkor och kompetenser ser din omgivning att du har? Det är en enkel men mycket underskattad metod. För att få ut så mycket som möjligt från återkopplingen är det förstås en fördel om personerna är goda personbedömare.

Genom dessa till synes enkla metoder slipper du använda ord som av dig och andra kan uppfattas som vedertagna klyschor. Det handlar helt enkelt om att sätta rätt ord på din kompetens!

Vilka frågor runt din kompetens kan du då ställa till dig själv- eller andra?

Arbetsuppgifter; en förtroendevald som jag träffat tidigare beskrev glatt sitt uppdrag i

termer som problemlösare, organisatör och brandsläckare. Hon var helt enkelt duktig på väldigt mycket. Dock var hon inte alltid särskilt tydlig. Detta var i vissa situationer en utmaning för såväl henne själv, arbetsgivaren som för hennes medlemmar.

För att skapa en tydligare bild av uppdraget kan du därför ställa dig följande frågor. Vilka arbetsuppgifter är mest centrala i ditt uppdrag? Var ligger tyngdpunkten i uppdraget? Vilka arbetsuppgifter är mest respektive minst stimulerande?

En annan variant är att försöka identifiera de utmaningar, lärdomar och resultat som skapats genom åren! Det kan bli en ganska lång och diger lista. Vi har ofta åstadkommit mer än vad vi tror. Det viktiga är dock att utgå från sig själv – inte alltid jämföra sig med andra. Hur var situationen då du började ditt uppdrag? Det är ofta en bättre utgångspunkt.

Förmågor; vilka förmågor använder du i ditt uppdrag i ditt arbete? Försök identifiera minst fyra förmågor och lägg tid på att definiera för

dig själv vad du menar med dessa. Definitionen av din förmåga är viktig då andra kanske definierar ordet på ett helt annat sätt. Glöm inte heller att skriva ned två konkreta exempel när du använt förmågan. Det är ett enkelt sätt att lätt stärka sitt självförtroende!

Under de år jag har träffat förtroendevalda så har det hänt att det bokstavligen haglat exempel på förmågor under mötena. Som mest läste jag till tjugofem förmågor i ett och samma brev. Trovärdigheten blir onekligen lidande. Det räcker därför med att identifiera fyra till sex förmågor som verkligen speglar den du är. Glöm inte heller att våga fråga andra vilka förmågor som de tycker du har. Du kommer troligen bli mycket positivt överraskad.

Värderingar/drivkrafter; flera av de förtroendevalda lyfter fram sina värderingar och drivkrafter som den primära källan till sitt engagemang. Dessa kan vara centrala beståndsdelar i din kompetens! De flesta av våra tankar, beteenden och handlingar har sitt ursprung i våra värderingar och drivkrafter.

Men vilka är dina mest centrala värderingar och drivkrafter? För att sätta ord på dem så finns ett par infallsvinklar att reflektera över. Vilka värderingar har du tagit med hemifrån in i yrkeslivet? Barndomen brukar följa med oss även i vuxenlivet. Ibland på ont och gott. Det kan vara allt från värderingar ”man skall alltid göra rätt för sig” till ”man skall ta hand om sig”.

En annan variant är att du identifierar ett par personer som du verkligen har förtroende för. Dessa personer kan vara allt från en nära släkting till en populär politiker. Skriv ned namnen på en lista och försök sedan beskriva, med korta nyckelord, dessa personers drivkrafter och värderingar. Då du har förtroende – eller ser upp till dessa personer finns det en stor chans att du delar- eller strävar efter dessa drivkrafter och värderingar.

Då det är viktigt att se storheten, utmaningen och komplexiteten i sin roll som förtroendevald så gäller det att verkligen ställa sig dessa frågor och sätta rätt ord på sin kompetens!



Jörgen Kihlgren

Om Jörgen Kihlgren

Arbete: Delägare i karriärcoachföretaget Verto Konsult AB

Karriär: Kontorist på Linder Roths tryckeri, studier vid Uppsala universitet, karriärcoach på Proffice, affärsutvecklare på Lexicon och idag som karriärcoach på Verto.

Styrkor: Balanserat positiv, skapar tillit, engagerande och nyfiken.

Gör just nu: Skriver på en ny bok med arbetsnamnet ”karriär”, målar klart huset och längtar till vinterns första skidtur.

Mitt bästa tips: Alla har en talang, det gäller bara att hitta och sätta ord på den. Samt – sist men inte minst, bejaka den.



Tips: på sid 12-13 får du ett smakprov på vilka kurser Unionen erbjuder. Hela utbudet hittar du på Unionen.se



Ulrika Hektor

Alla behöver ta tillvara de möjligheter till kompetensutveckling som ges för att kunna känna sig mer flexibla och säkra vid förändringar!

Utvecklingen på arbetsmarknaden visar att det är när vi kan förändra och fördjupa vår kompetens som vi kan vara trygga. Därför är det viktigt att våga ta egna initiativ till kompetensutveckling.

Tillämpningen av Lagen om Anställningsskydd (LAS) visar tydligt att anställningsår ofta har spelat ut sin roll när det kommer till uppsägningar och neddragningar på en arbetsplats. Då är det viktigare att ha rätt kompetens för att säkra sin trygghet.

–Betydelsen av att ha rätt kompetens ökar hela tiden, säger Ulrika Hektor, utredare på Unionen.

Hon säger att knappt hälften av medlemmarna har erbjudits kompetensutveckling av sina arbetsgivare, vilket är ett stort problem. Istället för att vänta på att chefen erbjuder kompetensutveckling är det viktigt med egna initiativ för att upprätthålla och utveckla sin kompetens

–Vi jobbar med att fler ska få tillgång till mer kompetensutveckling på flera fronter, säger Ulrika Hektor.

Inom Unionen stödjer vi medlemmar och förtroendevalda samt utvecklar våra avtal. Alla behöver ta tillvara de möjligheter till kompetensutveckling som ges för att kunna känna sig mer flexibel och säker vid förändringar. Man ska också komma ihåg att när vi lär oss nytt och får använda nya kunskaper växer vi som människor vilket oftast gör det roligare att jobba.

Med kontinuerlig kompetensutveckling kan vi också öka den frivilliga rörligheten på arbetsmarknaden. Människor som känner sig uppdaterade och eftertraktade byter jobb när de vill och inte bara när de måste, sannolikt kan de också stanna kvar längre i arbetslivet. Det här är en viktig politisk fråga för att stärka Sveriges konkurrenskraft.



Titta gärna på inspirationsfilmen på www.unionen.se/superkrafter-i-unionens-reklamkoncept



Tips: Prenumerera på nyhetsbrev!

www.prevent.se – Prevent har flera nyhetsbrev. Genom att prenumerera på Nyheter från Arbetsliv och Aktuellt från Prevent kan du hålla dig uppdaterad inom arbetsmiljöområdet.

www.tco.se – TCO Nyhetsbrev

www.lag-avtal.se – Lag & Avtals nyhetsbrev med de senaste nyheterna om arbetsrätt.

Höstfilmer om kompetens

Årets andra imagekampanj med Unionens superhjältar handlar om vikten av kompetensutveckling och värdet på Unionens studiestöd som förbättrades den 1 september.

"Nya intryck ger krafter utöver det vanliga." Det är huvudbudskapet i årets andra imagekampanj med superhjältarna (den första handlade ju om inkomstförsäkringen och en stor trut i våras) som pågår under oktober-november.

Kampanjen består bland annat av nya reklamfilmer där den kvinnliga superhjältekaraktären Miss X'cl resonerar kring vikten av att hela tiden fylla på med ny kompetens för att fortsätta utvecklas på jobbet. Eller som hon uttrycker det lite mer filosofiskt:

"Jag tror att de som bärar de rikaste skördarna inte bara harvar runt i samma torra åkerlapp. De sår och vattnar – med nya kunskaper – och hittar något där ingen annan letar. Och de som inte gör det fastnar i sin utveckling.

En viktig detalj i sammanhanget är att Miss X'cl säger detta och allting annat i filmen på – koreanska. Som ett sätt att exemplifiera att språk också är kompetens som man kan utveckla och som ger nya intryck.

I slutet av filmen påminner Miss X'cl även om en viktig och värdefull medlemsförmån i sammanhanget; Unionens studiestöd på upp till 12 400 kronor om du kompetensutvecklar dig med en utbildning. Från den 1 september 2012 med halverad kvalifikationstid, 6 månader, och inte längre några krav på att studierna ska ske i en viss omfattning.

–Kampanjen både marknadsför och opinionsbildar. Den skapar intresse för Unionen med hjälp av en konkret medlemsnytta samtidigt som den lyfter frågan om behovet av ständig utveckling i arbetslivet, som ju är högaktuell i de pågående omställningsförhandlingarna med Svenskt Näringsliv, säger Nina Kullberg, drivningsansvarig för den imageförflyttning som Unionen vill genomföra i syfte att öka kännedomen om innehållet i medlemskapet och attrahera fler medlemmar.



Superhjälten Miss X'cl är huvudperson i höstens reklamfilmer utifrån konceptet "Krafter utöver det vanliga. På jobbet."



Maria Agashina



Med blicken mot gemensamma mål

Att bilda klubb på arbetsplatsen är kanske inte självklart överallt. På hotellet Radisson Blu Waterfront var det en förutsättning för att få verksamheten och personalen att jobba mot samma mål och få en dialog med företagsledningen. Maria Agashina hörde av sig till Hetluft för att berätta sin historia.

Foto: Lisa Bodevik och Elisabeth Robertsson

–Jag läste andra förtroendevaldas berättelser om hur de blivit fackligt aktiva i Unionen och blev berörd. Jag kände att jag också ville berätta min historia. Det kan förhoppningsvis inspirera fler att bilda klubb på arbetsplatsen, berättar Maria.

Maria är ordförande i den lokala Unionen-klubben på det nystartade företaget Radisson Blu Waterfront och Stockholm Waterfront Congress Center inom hotell och restaurang i Stockholm.

Många frågor att lösa

Hotellet hade bara varit verksamt i knappt ett år när den lokala klubben startade i februari 2012. Allt började när Maria och en kollega diskuterade frågor på arbetsplatsen vid en fikarast.

–Vi kände att det fanns många frågor som var viktiga för de anställda men som företaget inte hunnit ta tag i eller helt enkelt inte var medvetna om.

De flesta frågor var inte direkt fackliga utan handlade om information, policy, rutiner osv. Vi förstod att någon som representerade de anställda behövde ta ett initiativ om något skulle hända!

Fördel med bristande erfarenhet

De flesta på företaget hade ingen erfarenhet av fackligt arbete och Maria själv hade ingen aning om hur man gjorde.

–Vår bristande erfarenhet blev en fördel eftersom vi inte hade några historiska begränsningar. Vi visste inte att när frågorna var ovanliga och fick ofta höra ”så gjorde ingen förut” och ”så gör man inte i vår bransch” osv. Exempelvis blev jag ifrågasatt när jag ville att vi skulle förhandla om lönerna. Vi visste ju att det gick bra för företaget och att det borde finnas utrymme för högre löneökningar än det som ledningen tänkt sig.



RADISSON BLU WATERFRONT HOTELL

Antal medlemmar: 25 av totalt totalt 75 tjänstemän på arbetsplatsen

Ordförande Maria Agashina

Radisson Blu Waterfront är sammanbyggt med Stockholm Waterfront Congress Centre, ett stenkast från centralstationen.

- utsikt över Riddarfjärden och Stockholms Stadshus.
- 21 mötesrum och lokaler med totalt 14 000m², plats för 3000 personer, flyttbara väggar, ljud och ljus teknik i senaste design
- 414 rum och sviter
- Svanenmärkt, dvs uppfyller bl a krav på låg energianvändning, kemikalieanvändning, vattenförbrukning, miljöanpassad inredning, miljömärkta förbrukningsartiklar, städ- och rengöringsmedel, livsmedel samt inköp av miljömärkta tjänster och en effektiv avfallshantering.

Glasfasaden fungerar som en gigantisk solfångare. Den varma luften som genereras värmer i sin tur vatten som skickas till kallare delar av byggnaden. Under natten hämtas kallvatten från Klara sjö till ett 250 ton stort islager som kyler ner varmare delar av byggnaderna.

Hotellet kommer även att certifieras i enlighet med EU Green Building.



Pratade med ledningen

Intresset för att bilda en klubb vaknade och Maria och hennes kollega läste på via webben. Sedan bestämde de sig för att prata med företagets ledning, även om det kändes lite jobbigt i början.

–Vi blev överraskade över hur glad chefen blev över vårt initiativ! Vi startade en dialog och våra oerfarna frågor visade sig vara helt rätta. Ofta fick företaget tänka efter och även ändra sina tidigare beslut. I de flesta fall visste företagsledningen inte att vi upplever samma problem på olika sätt, konstaterar Maria.

Som ett exempel berättar Maria att det

kontorslandskap som de anställda satt i var i stort behov av förbättring. När hon och hennes kollegor tog upp detta med ledningen blev

”Vi blev överraskade över hur glad chefen blev över vårt initiativ!”

responsen betydligt mer positiv än de hade vågat hoppats.

–Det var helt enkelt så att de inte riktigt förstått hur vi upplevt vår arbetsmiljö eftersom de själva sitter i andra sorts rum. Men då vi kommunicerade våra behov så möttes vi av stor

förståelse och numera har vi en noga utarbetad kontorsmiljöpolicy säger Maria nöjt.

–Vi lärde oss att det här med att möblera om egentligen inte är varken en stor eller komplicerad fråga för ledningen utan något som är enkelt åtgärdat. Det är bara vi som arbetar i miljön som upplever det som en större förändring påpekar hon.

Jobbar mot samma mål

Idag samarbetar klubben med ledningen och har regelbundna möten där aktuella frågor behandlas.

–Vi har mycket kvar att göra men nu jobbar

vi tillsammans mot samma mål. I slutänden vill ju alla att det ska gå bra för företaget. Mitt fackliga uppdrag har lärt mig att företaget är villigt att lyssna och prata när de träffar engage-

Fortsättning på nästa sida



rade och samarbetsvilliga människor. Man får inte glömma att ansvaret för ett lyckat resultat ligger hos båda sidor, menar Maria.

Försöka nå "win-win"-situation

För att få någonting måste man efterfråga det och jag tror att både företaget och individ måste

farenhet. I värsta fall tror de att ansvaret ligger hos företaget och att chefen t ex måste övertala dem att vidareutbilda sig. Jag hör ofta att man inte har tid, vet inte hur man gör eller har andra prioriteringar. Jag tror att man måste vara medveten om vilka konsekvenser det kan bli

de fackliga kurserna en del av utbildningen för nyanställda, berättar Maria

Klubben jobbar också mycket med att skapa rutiner så att alla på arbetsplatsen vet vad som gäller vid t ex utvecklingssamtal och vad som är skillnaden mellan utvecklingssamtal och löneavtal.

” I slutänden vill ju alla att det ska gå bra för företaget. ”

ta sitt ansvar. Företaget står t ex för kompetensutveckling men de anställda måste komma med förslag på vilka utbildningar som ger mest utvecklingsmöjligheter som kan gynna båda parter. Man borde föra en aktiv dialog för att nå en "win-win"-situation.

Vet inte om sina rättigheter

Enligt Maria har många varit okunniga om sina rättigheter och hur de kan påverka sin arbetsplats tidigare.

–Många är unga som fått sitt första jobb hos oss men jag stöter även på samma okunskap hos äldre människor med många års yrkeser-

om man väljer att inte delta i yrkesutveckling. Då kan man heller inte klaga om det blir uppsägningar pga kompetensbrist menar Maria.

Satsar på facklig utbildning

Idag satsar klubben mycket på facklig utbildning för medlemmarna och de försöker nå alla på arbetsplatsen. De satsar också på att cheferna utbildas i fackliga frågor.

–Även chefer är ofta okunniga i fackliga frågor och en av våra största framgångar är att vi kommit överens om att alla chefer ska utbildas i fackliga och rättsliga frågor. Nu är

Viktigast med kommunikation och information

Jag tror att kommunikation och information är de viktigaste frågorna hos de flesta företag. Alla beslut inom företaget borde förankras eller åtminstone förklaras för de anställda. Rätt information måste komma fram till rätt personer vid rätt tid.

Det bästa med facket

Vi når nya framgångar hela tiden berättar Maria men det bästa hittills är hur vi lyckats påverka upplägget av våra utvecklingssamtal respektive lönesamtal. Tidigare var gränsen mellan de två luddig och de förberedande rutinerna omkring bristande. Nu har vi skapat en struktur där båda parter vet vad som förväntas av dem, samtalen är strukturerade och löneåret är välplanerat – vilken skillnad!

Utbildning för dig som är ledamot i ett EFR

Som ledamot i ett europeiskt företagsråd (EFR) är du med och skapar en dialog om frågor som har betydelse för de anställda på europeisk nivå. Uppdraget som EFR-ledamot är gränsöverskridande vilket innebär att du företräder samtliga anställda på företaget – även de runt om i Europa.

- Grundutbildning, europeiska företagsråd, 3-6 december
- Tillsammans med LO och PTK arrangerar Unionen en utbildning för dig som är nyvald ledamot i ett europeiskt företagsråd och/eller som ska förhandla ett avtal om europeiska företagsråd. Kursen genomförs på Runö folkhögskola i Stockholm den 3-6 december 2012.
- En kursavgift kommer tas ut och ska betalas av din arbetsgivare. Mer information, program samt och anmälan kommer inom kort att läggas upp på www.unionen.se/fortroendevald.

- För dig som arbetat lite längre som EFR-ledamot planerar vi en mer avancerad fördjupningskurs under våren 2013 i Stockholm. **Läs mer på unionen.se.**



GÅ PÅ KURS!

VINN BIOBILJETTER

Genom att svara på dessa tre frågor...

1. Betyder f-märkt att du som förtroendevald får gå kursen med bibehållen lön?
2. Finns kursen facklig grund som en webbkurs?
3. Vad betyder förkortningen BAM?

...och skriv en slogan på max tio ord om varför är det så viktigt att gå en facklig utbildning?

Tips: Titta i tidningen efter svar.

Mejla ditt bidrag till:

hetluft@unionen.se senast 12 november 2012. Skriv ditt namn, mejladress och telefonnummer.

Ge oss ett namn så får du en fika!

Tipsa om en kompis eller kollega som ännu inte är med i Unionen, så bjuder vi på kaffe och bulle på Pressbyrån eller 7-Eleven!



Vi är många i Unionen men vill bli ännu fler. Du som redan är medlem kan göra en insats och få en belöning: Ge oss namn och nummer till en kompis eller kollega som du tycker borde vara med i Unionen. Vi tar kontakt, hälsar från dig och pratar medlemskap. Som tack för hjälpen bjuder vi dig på en fika på Pressbyrån eller 7-Eleven i form av en sms-kupong till mobilen. Värde 25 kronor. Erbjudandet gäller till den 31 december 2012.



TÄVLING

Webbkurser

Arbetsid - stöd för att ta tag i arbets- tidsfrågor

Ändrade arbetstider, övertid, beredskap, scheman och andra arbetstidsfrågor skapar diskussioner på många arbetsplatser. Vad är det egentligen som gäller? För att må bra på och av arbetet behövs en bra balans mellan arbete, fritid och vila. I den här kursen får du som förtroendevald handfast träning i olika arbetstidsfrågor genom interaktiva praktikfall. Du får också tips och råd från en av Unionens arbetstidsexperter, Bo Sjösten. Kursen tar ca 40-50 minuter.

Förhandla lön – tips inför löneförhand- lingarna

När ramarna i de centrala avtalen är klara är det dags att förverkliga innehållet på hemmaplan. Kursen är ett stöd för dig som är förtroendevald och löneförhandlar. Du får tips på förberedelser innan löneförhandlingen, hur argument kan bemötas och vad som ska göras när förhandlingen är klar. Kursen tar ca 30 minuter.

Ställ frågan – en kurs om medlems- värvning

Kursen är till för dig som vill bli bättre på att värva medlemmar. Genom interaktiva praktikfall får du möjlighet att träna på mötet med potentiella medlemmar, undvika återvändsgränder i samtalet, fundera på de bästa argumenten och hur du bemöter vanliga invändningar. Under kursens gång får du tips och återkoppling på dina val av Unionens värvningsexpert Kenneth Hedman. Kursen tar ca 30 minuter.



Frida Hedlund

Spetsa din kompetens

Unionen erbjuder dig som är förtroendevald både grundläggande facklig utbildning och mer specifika utbildningar för olika uppdrag.

Facklig grundkurs är Unionens kurs för nya förtroendevalda. Den är en bra start när du ska börja ditt fackliga arbete och dessutom finns den både som en traditionell utbildning och som en utbildning på webben.

Varje regionkontor erbjuder många kurser, aktiviteter, och seminarium nära dig. Du kan läsa mer under kurser och aktiviteter på www.unionen.se

Vill du gå en kurs i egen takt kan du välja en webbkurs. I "Ställ frågan" får du till exempel en snabb interaktiv övning i att värva medlemmar och i "Förhandla lön" får du tips på förberedelser inför löneförhandlingen.

Och glöm inte bort att du kan nyttja Unio-

nens karriärtjänster för att få stöd i utvecklingen av ditt förtroendemannaskap.

vårt gemensamma utbud finns:

- Facklig grundkurs (finns även som webbkurs)
- Aktivt lönearbete
- MBL/LAS i praktiken
- Träningsläger för förhandlare
- Kurs för valberedare
- BAM - Bättre arbetsmiljö
- Förhandla för bättre arbetsmiljö
- Projekt i fackliga former

Mer information på unionen.se

Facklig grund på webben

Presentation av kursen

Facklig grundkurs på webben är för dig som nyligen har fått uppdrag i klubbstyrelsen och vill studera under lite mer flexibla former och inte vara bunden till tid och plats. Kursen är web-baserad (inga sammankomster). En handledare finns tillgänglig under hela kurstiden (10-12 timmar fördelat på 6 veckor). Genomgångar varvas med intervjuer, övningar, inlämningsuppgifter och diskussioner med andra kursdeltagare.

För att gå en webbaserad kurs krävs en viss datorvana och en dator med relativt snabb internetuppkoppling (minst 512Kbit/s).

Ur kursens huvudinnehåll

- Förtroendemannarollen och klubbstyrelsens arbete
- Unionens demokratiska uppbyggnad
- Kollektivavtal
- Medlemsvärvning
- Orientering i lag och avtalsfrågor

Målgrupp

Kursen vänder sig till dig som är förtroendevald. Inga förkunskaper krävs.

F-märkt

Kursen är f-märkt, vilket innebär att du får gå kursen med bibehållen lön.

Start 14/3, 16/4, 23/9, 5/11.

"Fördelen är att jag slipper passa tider och det inte går åt tid för att resa"

Frida Heldlund, klubbordförande på GDL Transport, har gått facklig grundkurs på webben. Hon tycker att fördelarna med webbutbildningen är flexibiliteten. Att kunna studera när det själv passade henne.

–Fördelen är att jag slipper passa tider och det inte går åt tid för att resa.

För att bättre kunna kombinera sitt heltidsarbete med förtroendeuppdraget och för att få livspusslet att gå ihop portionerade Frida ut studierna istället för att vara borta från kontoret flera dagar.

–Det är svårt att klämma in en heldags- eller flerdagars utbildning i ett redan fullspäckt schema och jag tycker att webbaserade kurser är rätt väg att gå för att öka tillgängligheten.

På frågan om det är något hon saknade i webbkursen svarade hon att det är möjligheten att komma ut och träffa andra förtroendevalda. Frida vill inte att Unionen ersätter alla kurser med webbaserade alternativ utan snarare minskar de fysiska träffarna.

–Att istället för en flerdagarskurs ha motsvarande 1-2 dagar i webbform och sedan 1-2 dagar som fysiska träffar.

Projekt i fackliga former

Presentation av kursen

Den här koncentrerade basutbildningen är för dig som har ett fackligt uppdrag. Den ger dig en helhetssyn i arbetet med uppdrag och projektarbete. Rollen som ledare står i fokus och tyngdpunkten är lagd på enkla, praktiska verktyg som kan användas direkt i arbetet. Hela arbetsmetoden behandlas och vi kommer även att arbeta med Unionens projektmodell särskild vikt läggs vid förberedelsefasen.

Målet är att ge dig:

- praktiska och enkla metoder för att driva uppdrag/projekt eller för att använda arbetsformen i ditt dagliga arbete
- kunskaper om projektorganisationens roller och ansvarfördelning
- ökad insikt om din roll som ledare/projektledare

Utbildningen är uppbyggd kring föreläsningar, grupparbeten och diskussioner. Flertalet grupparbeten behandlar praktikfall (verkliga projekt), som du får välja innan du kommer till utbildningstillfället. Du kommer även att få en hemuppgift där du får repetera det du lärt dig i kursavsnitt 1. Kursen är utvecklad tillsammans

med Wenell Management AB. Den ger dig projektkunskaper som du har nytta av både i ditt ordinarie arbete samt i dina fackliga uppdrag.

Målgrupp

Kursen vänder sig till dig som är förtroendevald och vill prova nya fackliga arbetsformer.

Förkunskaper

Du ska ha kunskaper som motsvarar någon av våra fackliga grundkurser och erfarenhet av rollen som förtroendevald.

Tid

Kursen, som är på tre + tre dagar, genomförs vid två tillfällen. Sök det tillfälle som passar dig bäst.

Kurstillfälle 1 – 16-18/4 samt 14-16/5 på Djurönäset i Stockholm.

Kurstillfälle 2 – 10-12/9 samt 8-10/10 på Djurönäset i Stockholm.

Sista anmälningdag

Kurstillfälle 1 – 28/1

Kurstillfälle 2 – 24/6

Kostnad

Unionen står för kostnader för resa, kost och logi. Traktamente betalas inte ut.

F-märkt

Kursen är f-märkt, vilket innebär att du får gå kursen med bibehållen lön.

"Jag tycker projektledarkursen var bra ur två synvinklar, Man får alltid igen ett bra förarbete för ett projekt och jag fick en ny insikt i hur jag fungerar i en grupp. En mycket väl genomförd kurs!" Patric Thelander, ordförande för Unionen på Logica i Sundsvall.

Valberedare på regionnivå

Presentation av kursen

Är du nyvald som valberedare i regionen? Eller omvald men inte gått den här kursen? Då passar den här kursen dig. Under kursdagarna arbetar vi med rollen som valberedare och innehållet i uppdraget. Vi delar med oss av egna erfarenheter och knyter kontakter över regiongränserna.

Målgrupp

Kursen vänder sig till dig som är valberedare på regionnivå.

Förkunskaper

Erfarenhet från eget fackligt arbete.

Tid

Kursen, som är på 2 dagar, genomförs vid ett tillfälle, den 11-12 september.

Anmälningdag

Sista anmälningdag är 24 juni.

Plats

Djurönäset, Stockholm.

Kostnad

Unionen står för kostnader för resa, kost och logi. Traktamente betalas inte ut.

F-märkt

Kursen är f-märkt men arbetsgivaren är inte skyldig att låta dig delta på betald arbetstid så Unionen ersätter eventuell förlorad arbetsinkomst.

F-märkt – vad betyder det?

F-märkt kurs innebär att du som förtroendevald, med stöd av förtroendemannalagen får gå kursen med bibehållen lön.

För att omfattas av förtroendemannalagen måste du vara vald av medlemmarna på din arbetsplats. Den lokala klubbstyrelsen ska ha anmält ditt förtroendeuppdrag till arbetsgivaren och ni måste ha kollektivavtal.

Och dessutom ska:

- Ditt fackliga uppdrag och kursinnehållet ha anknytning till arbetsplatsen och förhållandet till arbetsgivaren.
- Du ha utbildning för ditt fackliga uppdrag.
- Arbetsgivaren underrättas i god tid (minst 14 dagar) före kursens början.
- Om du får löneavdrag när du går på kurs finns det möjlighet att få ersättning för förlorad arbetsförtjänst från Unionen. Ersättningens storlek grundar sig på din månadsinkomst. Din arbetsgivare måste då intyga på en särskild blankett att du får löneavdrag.

Samlat stöd på webben

På www.unionen.se/fortroendevald har vi samlat material, verktyg och information som hjälper dig i ditt uppdrag som förtroendevald.

Det finns webbkurser, färdiga mallar, och mallar du själv kan fylla i, mallar med superhjältar och utan, broschyrer och checklistor.

Med webbverktyget e-Val kan du som har ett fackligt uppdrag enkelt skicka ut enkäter och samla in medlemmarnas synpunkter. Och i verktyget klubbadministration kan klubben administrera sina medlemmar.

Arbetsplatsombud

Broschyren "Att vara arbetsplatsombud" berättar lite kort om uppdraget och hur man väljer arbetsplatsombud. Broschyren "Arbetsplatsombud med informationsmandat och broschyren "Arbetsplatsombud med förhandlingsmandat" berättar om vad uppdragen innebär.



Bli förtroendevald – folder och talong

En folder till medlemmar som vill engagera sig och veta mer om vad det innebär att bli förtroendevald. Talong och broschyr finns att beställa på eller ladda ner på www.unionen.se



Vill du engagera dig på din arbetsplats?

Fyll i så snabbt du kan!

☐ Ja, jag vill engagera mig på min arbetsplats

☐ Nej, jag vill inte engagera mig på min arbetsplats

Namn: _____

Adress: _____

Postkod: _____

Telefon: _____

E-posta: _____

Arbetsplats: _____

Stäm: _____

Medlemsnummer: _____

Unionen

Broschyrer, mallar, checklistor

Välkomstpaket till nya förtroendevalda och arbetsplatsombud

Till alla nya förtroendevalda skickas ett "välkomstpaket" ut när uppdraget är inrapporterat.

innehåll; följebrev, handbok och profilartiklar såsom en dörrskylt med texten "Var god stör gärna" och puts kudde till mobiltelefonen.

Välkomstpaketet kan inte beställas utan skickas till helt nya arbetsplatsombud och förtroendevalda.



Du tjänar på att bilda klubb

En kort handledning när du och dina arbetskamrater vill bilda Unionenklubb på er arbetsplats - bästa sättet att vara med och påverka på arbetsplatsen. Checklista på hur ni går tillväga och blanketten "registrering av ny klubb".

Finns att beställa eller ladda ner på www.unionen.se/fortroendevald

Nystartad klubb – tips och råd

Kom snabbt igång med klubbarbete genom att få tips och råd i broschyren "Nystartad klubb".

Syftet med broschyren är att den ska hjälpa er att komma igång med klubbarbetet. Ni får tips och råd om hur ni kan utvecklas i era uppdrag som förtroendevalda och skapa goda förutsättningar för ett bra samarbete i klubbstyrelsen, med medlemmarna och arbetsgivaren.

Finns att beställa eller ladda ner på www.unionen.se/fortroendevald



Arbeta med eller utan superhjältar!

Hjälpmedel med hjältar

På nya unionen.se finns en mängd material och hjälpmedel med superhjältarna från Unionens reklamfilmer samlade på ett ställe.

Broschyrer, affischer, faktablad, brevpapper, wordmallar och en powerpointpresentation. På Unionens nya webbplats hittar du en mängd hjälpmedel om du vill synliggöra klubben med hjälp av superhjältarna från Unionens reklamfilmer: Organizerman, Miss X-cl och Controlotron.

Dels finns det färdiga broschyrer, affischer, fickfoldrar och faktamaterial, dels mallar och andra

"halvfabrikat" när du vill sprida egen information. Till exempel finns det ett färdigt brevpapper att beställa hem och stoppa i skrivaren, en tom Word-mall att fylla med klubbinfo och en Powerpointfil fylld med basfakta om medlemskapet som enkelt kan bytas ut mot klubb-specifikt innehåll.

I anslutningen till superhjältematerialen kan du också läsa mer om reklamkonceptet; bakgrunden, vad som gjorts hittills, hur det har gått, vad som planeras framöver. Alla filmer som hittills har spelats in hittar du också här.



Affischer, brevpapper, powerpointpresentation och mycket mer material med superhjältarna från Unionens reklamfilmer finns nu att ladda hem och beställa från unionen.se

Nu finns nya unionen.se

Lanseringen har i stort varit mycket lyckosam. Vi är dock medvetna om att det har varit en del problem med att hantera bland annat klubbwebbar och klubbadministrationen. Dessa problem är åtgärdade och det fungerar nu som det ska. Gå gärna in på förtroendevaldasidorna där det finns löpande information för att underlätta din vardag.

Effektmålet för nya unionen.se är att den ska bidra till ett bättre arbetsliv. Webbplatsen ska möta behovet hos de allra flesta av våra besökare; blivande medlemmar, medlemmar eller förtroendevalda. Behoven har vi tagit reda på med hjälp av en stor målgruppsanalys.

Det betyder i korthet att webbplatsen är till för dig eller någon som:

- har ett akut problem arbetslivet och behöver en kontakt
- behöver en faktauppgift om vad som gäller i arbetslivet
- enkelt vill bli medlem
- vill se vad medlemskapet innehåller
- vill hitta ett maildokument inför exempelvis ett årsmöte
- vill sprida vårt innehåll till andra
- vill hitta vår senaste pressinformation

Vi arbetar vidare med de nya målen som utgångspunkt. Du kanske har märkt att vissa funktioner inte har byggts in i nya unionen.se, utan ligger kvar i vår gamla plattform; klubbadministration, klubbwebbsverktyg och grupprum. De utreds vidare för att vi på bästa sätt ska möta de behov du har som förtroendevald.

Vi kommer att berätta om hur arbetet fortgår här i Hetluft men också på webben och i andra kanaler som är riktade till dig som förtroendevald.

Vad gjorde ni under Unionenveckan och hur gick det? Företrädare för några klubbar berättar om sina aktiviteter under vecka 38 2012:

Carola Idiz, Transcom AB Norrköping:

”Jag vill bara berätta hur bra det gått med rekryteringen för oss på Transcom i Norrköping under Unionenveckan och vilka fantastiskt engagerade förtroendevalda och medlemmar vi har!!

Totalt blev det 38 nya medlemmar och dryga 450 lyckliga personer som blev bjudna på 3-stegsmackor*, Quiz med ledighet över jul- och nyår i potten, Sänkaskjepp tävling med fina priser såsom Nintendo Wii, Tassimo kaffemaskin, glassmaskin, Smörgåsgrill, Popcornmaskin, godis, läsk, toaborstar och pingvinstänger, en dag tillägnad alla våra chefer då det bjöds på grön tårta, chefsseminarie och välfyllda chefsmappar OCH en fin avslutning under fredagen, med prisutdelning och goda bullar till alla medlemmar!

Trapphuset kläddes in i snygga Unionenplanscher och INGEN kunde missa att vecka 38 är Unionens vecka!

Två ombudsmän från Öst hjälpte oss genomföra måndagens aktivitet med 3-stegsmackan* – det var skönt att de var där och helt förutsättningslöst frontade alla anställda med den viktigaste frågan av alla -ÄR DU MEDLEM?

En riktigt lyckad Unionen-vecka som var möjlig tack vare bra kampanjmaterial från förbundet, ekonomiskt bidrag från regionen, förstärkning genom ombudsmän och självklart klubbstyrelsens engagemang!

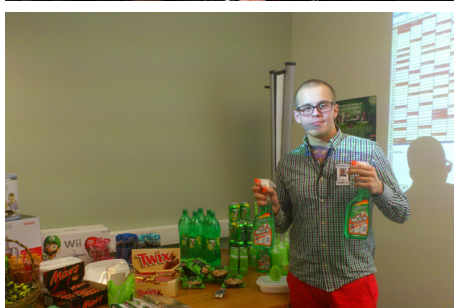
Även en slags lön för mödan då klubben kämpat och fortsätter kämpa stenhårt med att få ordning på arbetstider, övertidsbrott och schemafel och efter flera förhandlingar har vi fått skedestånd utbetalat till klubben.

Under Unionenveckan gick pengarna tillbaka till medlemmarna och det känns riktigt bra!”

Malin Artēus, ENERCON Energy Converter:

”På vårt företag bjöd vi in till ett öppet möte före lunch torsdag den 20/9. På mötet hade vi stöd av vårt regionombud Magdalena Kindvall som glädjande tagit med sin kollega Magnus Rothman.

Inför mötet satte vi på måndagen upp en tipsrunda som vi skapade utifrån de förslag på frågor som fanns tillgängliga på Unionens



hemsida. Vi ställde 14 frågor och priset var en lunch tillsammans med valfri styrelsemedlem i klubbstyrelsen. Vinnaren hade 13 rätt(!) och på mötet inledde vi med att gå igenom de rätta svaren.

Eftersom vi som klubb ännu ej har fyllt ett år valde vi att fokusera på att informera om tre av våra förmåner som medlemmar. Dels för att påminna medlemmar om varför de är med och som en morot för potentiella medlemmar. De tre förmånerna vi tog upp var Inkomstförsäkring, Lönecoachning och Unionens studiestöd. För att underlätta hade vi laddat ner och justerat den powerpoint-presentation som även den fanns på Unionens hemsida. Vi tog det lugnt och lät alla som hade frågor ställa dem. Svaren stod främst Magdalena och Magnus för, tack!!



När presentationen var över använde vi oss av Mötesunderlaget som var en del av kampanjmaterialiet. Nyttiga frågor att lyfta vilka gav oss lite mer att arbeta med i styrelsen.

Resultatet var en trolig ny medlem, eventuellt två, och mer kunniga medlemmar.”

Anton Lindström, Selecta:

”I fikarummen på Selectas huvudkontor fick man ”fika med facket” på Unionenveckan. Vi hade beställt kampanjpåsar och Kollegatidningar som ickeanslutna fick och medlemmarna fick fikabröd. Det blev ett gäng nya medlemmar och ett annat gäng gamla som blev glada.”

Carina Sjökvist, Avesta Teletjänst:

”Måndag – Go´ morron-påse innehållande kampanjmaterial med vinstchans delades ut när alla kom på morgonen, för att alla skulle faktiskt titta i materialet. 10 vinster i form av salladskuponger delades ut. (bild finns)

Tisdag – Frukstund, vi handlade frukt och ställde ut i våra kök. (bild finns)

Onsdag – ”Tips-surfning” dvs tipspromenad via nätet, såklart med vinstchans. Möjligheten ökar att delta, då de flesta är telefonister. Nu fanns möjlighet att både jobba och ”tips-surf” samtidigt. Extra roligt var att de flesta hade alla rätt.

Torsdag – Bowling, en trevlig kväll i Bowlinghallen med hamburgere-avslutning och resultatgenomgång, såklart med vinstchanser. (bilder finns)

Fredag – avslutning med lite fredagsmys, i

* Trestegsmackor: Mackor till alla anställda, är du med i a-kassan får du smör på, är du med i Unionen får du massor av pålägg och juice...



Plånbokstema för nästa Unionenvecka

Nästa Unionenvecka, i februari 2012, kommer att handla om hur du som medlem får krafter utöver det vanliga att förbättra din ekonomi.

Du tjänar på att vara med i Unionen. Det är, enkelt uttryckt, det grundläggande temat för 2013 års första Unionenvecka som går av stapeln vecka 6 nästa år. Ett tema som alltså fokuserar på kronor och ören, hundralappar och tusenlappar, men fortfarande är brett och ger möjlighet för regionkontor och förtroendevalda att anpassa budskapen utifrån förhållandena på varje arbetsplats.

–Är kompetensutveckling den hetaste frågan på en arbetsplats kan studiestödets 12 400 kronor vara högtintressant, är det kristider blir det kanske mer prat om hur inkomstförsäkringen ger 6 000 kronor extra i månaden mellan jobben om du tjänar 35 000. Och står löneförhandlingar för dörren ägnar vi samtalet åt lönecoachning, individgarantier och lönekartläggning, säger Karin Löfgren Russo, samordnare för Unionenveckorna på förbundskontoret.

–Som medlem får du valuta för avgiften på så många olika sätt. Dels har du saker som förhandlingshjälp, karriärcoachning och inkomstförsäkring som ingår i medlemskapet och ofta är betydligt kostsammare om du ska köpa det "på stan", dels alla medlemserbjudanden som betyder förbättrad ekonomi tack vare förmånliga försäkringar, lönsamma lån, rabatterade resor och billiga boenden.

Planeringen inför vecka 6 2012 är ännu i sin linda men en sak vet Karin Löfgren-Russo redan nu kommer att finnas:

–Räknesnurror! Jag vill ha massor av räknesnurror som visar hur mycket det lönar sig att vara medlem.

form av tårta till alla och vinstutdelning. Resultat med vinnare fanns uppsatt. (ingen bild).

Priser som delades ut: Lunchkuponger, biobiljetter, presentkort på Intersport mm. Visst ska man ha kul på jobbet. De här UNIONEN-veckorna är uppskattade på vår arbetsplats."

Anna Maria Lindqvist Arrue, Dynamia Kompetensutveckling:

"Vi fikade och sände radio för 150 000 (Radio Eskilstuna) om Unionen stolt och glad :D"

Kerstin Karlsson, Ericsson Linköping:

"Under vecka 38 gjorde vi på Ericsson Linköping en tipspromenad och hade en pensionsdragnings för våra medlemmar. Till pensionsdragningen bjöd vi även in de oorganiserade för att se om vi kunde värva några. Båda aktiviteterna var mycket uppskattade."

Anki Agerfeldt, Ikea Kungens Kurva:

"Vi delade ut kampanjmaterial i vår personalrestaurang i samband med eftermiddagskaffet då vi även passade på att njuta av Unionen-tårtorna. Hoppas vi får fler medlemmar."

Thure Andersen, Bulten Hallstahammar:

Klubben bjöd ALLA tjänstemän på smörgåstårta varav ca: hälften kom och åt med god aptit. Tre av de närvarande var inte organiserade i UNIONEN utan är medlemmar i Ledarna resp. SI. De fick var sin värningspåse med en uppmaning att verkligen kolla igenom innehållet och jämföra vårt medlemskap med sitt nuvarande. Allt i en god stämning."

Susanna Tabell, SIS:

"Vi beställde tre tårtor och 50 burkar kraftpiller. Temat för denna fika var Kraft och Energi. Vi ville sprida en positiv anda inför hösten. En av styrelseledamöterna gjorde en yogaövning som syftar till att ge energi. Övningen är en explosiv andningsövning och är väldigt enkel och rolig att göra. Därefter fikade vi och pratade glatt och peppande med medlemmarna. Två nya verkar vi ha värvat på plats också."

Christina Neiström, Addici Borlänge:

"Här kommer en liten redogörelse för vad vi i klubben gjorde:

- Inbjöd medlemmarna att följa med på en Tacokryssning. Det var inte så många som kunde följa med men de som följde med uppskattade kvällen och maten.
- Delade ut Unionenpåsar med information till alla på arbetsplatsen.
- Tipspromenad.
- Bjöd på Unionengodis. Alla på arbetsplatsen uppskattar godiset, speciellt de mjuka fudgekolorna. Vi har därför återkommit till att bjuda på dem vid Unionenveckorna. Vi brukar placera skålarna med godis vid de förtroendevaldas bord (vi sitter i ett öppet kontorslandskap) för att synliggöra vilka som är förtroendevalda hos oss.
- Bjöd på fredagsfika/frukt. Arbetsplatsen bjuder på frukt varje vecka men vi köpte frukt som de normalt inte bjuder på: druvor, nektariner, kiwi och plommon som försvann väldigt snabbt från skålarna :-)

Material om Unionens eget-medlemskapet

På unionen.se, under Om Unionen och Pro-filprodukter och trycksaker, finns en länk till webbshoppen för trycksaksbeställningar. Där

finns både bro-schyrer och flyg-blad med mer information om Unionens skräd-darsydda med-lemskapföregen-företagare.



**VAD VET JAG OM
ATT UPPNÅ MÅL,
EGENTLIGEN?
JAG ÄR JU BARA EN
VANLIG SIMPEL
VÄRLDSMÄSTARE.**

Jag heter Anna-Karin S Öjerskog och som världsmästare i segling vet jag en del om hur man gör för att vinna. Nu vill jag dela med mig av mina erfarenheter om hur man visualiserar mål och uppnår dem – till dig och ditt företag. Boka mig som moderator eller föreläsare på www.a-head.se



Unionen Egenföretagare Ett eget Unionen

Visste du att Unionen har ett skräddarsytt medlemskap för den som är egenföretagare? Dina kollegor som är egna konsulter kan också vara medlemmar.

Allt fler upptäcker alla fördelar som ingår, som inkomstförsäkring, affärsjuridisk rådgivning, interaktiva avtalsmallar, affärscoachning, sponsrad kompetensutveckling och möjlighet att teckna en förmånlig sjukvårdsförsäkring. Bland annat.

Att Unionen Egenföretagare bjuder alla nyblivna medlemmar på 3 månaders avgift – och alla nystartade företagare på halv avgiften resten av första året – är förstas en bidragande orsak till att medlemsantalet har vuxit med närmare 50 procent sedan början av 2011.

Tipsa din konsultkolleger

Men fortfarande är det många som inte har fått upp ögonen för möjligheten att öka tryggheten som egen och dessutom få tillgång till flera kostnadsfria affärsverktyg. Så berätta gärna för de egna konsulterna på din arbetsplats om att de också kan vara med i Unionen.

En av förmånerna som ingår är en inkomstförsäkring, samma som i "vanliga" Unionen.

–För att lyckas i företaget måste du våga satsa. Men för att våga satsa behöver du känna dig trygg och ha en bra backup, säger Andreas Holmbäck.

Är du redan medlem i Unionen?

Du vet väl om att du behåller de medlemsförmåner du har idag + att du får alla förmåner som egenföretagarmedlem.

Snabbare frisk med sjukvårdsförsäkring

Den senaste nyheten i Unionen Egenföretagares erbjudande är att en sjukvårdsförsäkring ingår de 3 första månaderna som medlem.

–Att bli sjuk kan vara extra kostsamt när du har egen firma. När hela verksamheten står och faller med dig leder en tids sjukdom till utebliven inkomst, missade uppdrag och förlorade kunder, säger Andreas Holmbäck.

Sjukvårdsförsäkringen ger tillgång till medicinsk rådgivning alla dagar i veckan och snabb tillgång till sjukvård hos läkare och vårdinrättningar. Du är garanterad tid inom 5 dagar och behöver ingen remiss för att få träffa en specialistläkare. Försäkringen kräver ingen hälsodeklaration, enda kravet är att du är fullt arbetsför när du tecknar den.

–Många arbetsgivare tecknar numera sjukvårdsförsäkringar för sina anställda, inte minst nyckelpersoner som de inte kan undvara i verksamheten. Som kan du få extra förmånlig försäkring för nyckelpersonen i din firma – dig själv.

Kostnadsfri rådgivning

En annan form av trygghet är att ha någon att vända sig till med frågor och funderingar. I medlemskapet hos Unionen Egenföretagare ingår tillgång till Företagslinjen dit du kan ringa för juridisk rådgivning eller för att bolla

Höstkampanj med reklam för medlemsföretag

När Unionen i höst marknadsför sitt medlemskap för egenföretagare gör man det genom att hjälpa medlemmar att marknadsföra sina firmor.

För att fler egenföretagare ska få upp ögonen för Unionen Egenföretagare startar en kampanj under hösten. Den innebär bland annat att man hjälper några utvalda medlemsföretagare med marknadsföringen. Både när det gäller att utforma budskap och att bekosta själva annonserna.

–Normalt skulle vi göra reklam där vi berättar att vi kan hjälpa egenföretagare. Men vi vill i stället göra reklam som faktiskt hjälper dem på riktigt, säger Andreas Holmbäck, ansvarig för

marknadsföringen för Unionen Egenföretagare.

Bland alla egenföretagaremedlemmar som får hjälp väljer sedan Unionen Egenföretagare ut ett femtiotal annonser som man också bekostar införandet av. Annonseringen kommer till största delen ske i form av kvarts- och halvsidesannonser i dagspress i lokaltidningar och varje företags annons kommer att vara unikt utformad. Alla annonser kommer dock ha ett litet budskap i hörnet om att annonsen är sponsrad av Unionen Egenföretagare.



"Jag heter Anna-Karin S. Öjerskog och har firman Ahead som erbjuder utveckling av människor och företag. Som världsmästare i segling vet jag att för att bli framgångsrik ska man fokusera på det man är bra på och ta hjälp av människor och kompetenser som stärker dig. Därför var det självklart att gå med i Unionen Egen när jag startade eget. Det ger mig trygghet, rätt kunskap när jag behöver det och kontakter."

idéer och ventilera frågor med olika experter.

–En vanlig jurist kostar mellan 1500 och 2500 per timme. I medlemskapet ingår 10 timmars gratis rådgivning per år, så bara genom att använda affärsjuristen har du tjänat in medlemsavgiften, säger Andreas Holmbäck.

Som medlem i Unionen Egenföretagare kan du också få affärscoachning för att diskutera din och ditt företags utveckling. Tidningen Driva eget, nyhetsbrevet Bra affärer och rabatter på exempelvis företagsförsäkringar och bokföringsprogram är annat som ingår i medlemskapet.

Fakta Unionen Egenföretagare

Nästan alla egenföretagare kan vara medlemmar i Unionen Egenföretagare, så länge de inte har några andra anställda är familjemedlemmar. Många medlemmar är enskilda firmor men alla företagsformer är välkomna så länge företaget består av högst fyra lika stora ägare. Alla nya medlemmar i Unionen Egenföretagare bjuds på medlemsavgiften de 3 första månaderna. Tänker du starta eget eller har registrerat företaget det senaste året betalar du efter de 3 avgiftsfria månaderna bara hälften av avgiften resten av det första året som medlem. Erbjudandet gäller inte om du redan är medlem i Unionen men då kan du i stället tillgodogöra dig tidigare kvalifikations-tid i inkomstförsäkringen och Unionens studiestöd. Den ordinarie avgiften till Unionen Egenföretagare består av en serviceavgift på 250 kronor (exkl moms) som faktureras företaget och en förbundsavgift på 125 kronor per månad.

Det ska vara enkelt och roligt att engagera sig i Unionen

Här nedan finns en intressetalong som ni kan använda vid medlemsaktiviteter för att fånga upp fackligt intresserade medlemmar. Talongen finns att beställa på www.unionen.se, under Profilartiklar och trycksaker. (Du hittar länken under förtroendevaldasidorna).

Vi har dessutom börjat ställa frågan om intresset för att engagera sig. Och det gör vi redan i välkomstsamtalen till nya medlemmar.

Vill du engagera dig på din arbetsplats?

FYLL I SÅ RINGER VI DIG

☐ Jag vill veta mer om hur jag kan engagera mig på min arbetsplats

Namn

Telefon

E-postadress

Arbetsplats

Ort

Beställ!

MER INFORMATION PÅ BAKSIDAN!

unionen

Posttidning B

Fel på adressen? Logga in och ändra på unionen.se
eller ring Unionens medlemsregister, 0771-743 743
Returadress: 105 32 Stockholm

Rapporter

"Att anlita löntagarkonsult - ett stöd för förtroendevalda"

Ofta kommer löntagarkonsulten in i ett för sent skede för att kunna påverka företagsledningen och de fackliga organisationerna är inte aktiva i valet av konsult. Men hur tar man initiativ till att anlita en löntagarkonsult? Vad ska konsulten göra och hur ska avtalet med konsulten se ut? Dessa och andra frågor besvaras i Unionens rapport "Att anlita löntagarkonsult - ett stöd för förtroendevalda"



"Hur skapas framgångsrika företag?"

Rapporten "Framgångsrika företag sätter kunder och anställda i fokus" handlar om vad som karakteriserar framgångsrika företag. Forskning visar nämligen att det finns gemensamma drag hos de företag som är mest framgångsrika sett till lönsamhet och tillväxt i sina respektive branscher. I rapporten beskrivs de egenskaper eller karaktärsdrag som riktigt framgångsrika företag uppvisar vad gäller strategi, företagskultur, ledarskap och syn på organisation och personal. Det handlar med andra ord om samband mellan ekonomisk framgång och hur man ser på medarbetarnas roll på företaget. Några av de typiska kännetecknen är:

- En tydlig koppling mellan strategi, företagskultur och tillämpningen av ledarskapet.
- Företagen tillsätter i första hand vd:n internt och denne är inriktad främst på företagets framgång – inte sin egen personliga framgång
- Har en stark företagskultur präglad av kundfokus, teamarbete, ansvar och engagemang
- Företagen gör få omorganisationer eller personalneddragningar
- Är personalorienterade och har en ärlig och öppen kommunikation med anställda

Som ett komplement till ovanstående rapport har Unionen testat vd:ars värderingar för hur de leder verksamheten i framgångsrika företag. En separat rapport, "Framgångsrika företag - En undersökning av vd-värderingar", bygger på telefonintervjuer med närmare 200 vd:ar i stora och medelstora företag. Kännetecknen för framgångs-

rika företag har ställts i relation till vd-svaren och analysen visar på svagheter i företagen inom tre viktiga områden. Företagen gör för många omorganisationer, för få vd:ar tillsätts internt och de tar för lite hänsyn till personal- och företagskultur vid strategiska beslut.

"Downsizing - strategi eller panikåtgärd?"

Tidigare har downsizing (personalneddragning) varit ett tecken på ett företag i kris och nedgång. Detta har ändrats. Under senare år har företagen bantat personalstyrkan även under högkonjunktur. Downsizing är därför något som Unionens förtroendevalda ställs inför i

både hög- och lågkonjunktur. Unionens rapport "Downsizing - strategi eller panikåtgärd" beskriver vad facket kan göra i det läget och vilka frågor och krav som är viktiga att ta upp med företaget. Rapporten tar upp konkreta frågeställningar och områden i samband med downsizing och är tänkt att vara en vägledning i denna process. Den beskriver också tidiga signaler på downsizing för att förtroendevalda ska kunna förutse neddragningar.

Du kan beställa eller ladda ner rapporterna på www.unionen.se

Följ den dagliga debatten – prenumerera på inlägg!

På Unionens analys- och opinionsblogg, www.unionenopinion.se, bloggar ett antal utredare och kommunikatörer som alla jobbar på Unionens förbunds kontor. Vi kommenterar, rapporterar och analyserar aktuella ämnen. Och du gillar oss väl på Facebook?

Unionen
Opinion
.se

Unionen
nära
dig

BERGSLAGEN 019-17 46 00
DALARNA 0243-21 35 50
GÄVLEBORG 026-64 76 00
GÖTEBORG 031-701 28 00
MELLANNORRLAND 060-55 31 00
MÄLARDALEN 021-40 48 00
NORRBOTTEN 0920-23 35 00
SJUHALL 033-20 86 00
SKARBORG 0500-45 84 70

SMÅLAND 0771-31 31 00
Jönköping, Kalmar,
STOCKHOLM 08-504 161 00
SYDOST 0454-30 34 00
SYDVÄST 040-670 22 00
Malmö, Helsingborg
UPPLAND 018-18 39 00
VÄRMLAND 054-13 70 00
VÄST 0520-49 41 60

VÄSTERBOTTEN
Skellefteå 0910-43 88 40
Umeå 090-71 76 40
ÖST
Linköping 013-24 75 00
Norrköping 011-19 43 00
ÖSTRA SÖRMLAND/GOTLAND
Södertälje 08-504 164 00
Visby 0498-28 87 80

ARBETSLÖSHETSKASSA
0770-77 77 88
MEDLEMSFÖRSÄKRING AB
0771-27 28 00
FACKLIG RÅDGIVNING
0770-870 870
MEDLEMSREGISTER
0771-743 743