

hjälte då

2014

JOBBHJÄLTAR SOM GÖR SKILLNAD

10

HJÄLTAR SOM
ÄNDRADE
VILLKOREN
PÅ JOBBET

Ann-Sofi
ger en röst
till de unga

||||||||||||

För Nils är
uppskattning
den största
belöningen

MARIA AGASHINA

"Vår Unionenklubb
fixade en bättre
arbetsmiljö"

unionen

SHAHROKH RAHMANI



VILL DU OCKSÅ BLI
FÖRTROENDEVALD?

KOM IGÅNG PÅ UNIONEN.SE/VAL

GYM PÅ JOBBET!

Hej alla kollegor på Gamla Uppsala Buss, Shahrokh från Trafikavdelningen här. Om ni röstar på mig som förtroendevald så lovar jag att kämpa för att vi ska kunna träna på jobbet och slippa få ont i ryggen.

unionen

|||||
LEDARE

Välkommen!

Det här är ett magasin som handlar om vad som händer när man bestämmer sig för att förändra saker. Om hur arbetsplatser har blivit bättre och hur människor utvecklats. När man börjar engagera sig i sin situation är det nämligen lätt hänt att man också själv förändras och det är jag själv ett bra exempel på.

Jag arbetade i mitt tidigare yrkesliv på dåvarande flygbolaget Transwede. När företaget började gå dåligt och anställningsvillkoren plötsligt förändrades hörde jag av mig till klubben. Jag blev imponerad av hur de slet för att ta tillvara på medlemmarnas intressen och frågade om jag kunde hjälpa till. Det kunde jag. Några månader senare var jag invald i styrelsen och det var början på det som skulle bli mitt nya liv.

I dag tycker nog de flesta av oss att vi har det ganska bra på jobbet. Men så finns de där sakerna som alltid kommer upp på fikarasten som man faktiskt skulle vilja ändra på. Och det kan vi ju. Det kan handla om något stort, som kollektivavtal för alla anställda. Eller något som känns mycket mindre, som nya cykelställ. Nyckeln till att få något att hända är ju att inte bara peka på det som är dåligt, utan att komma med förslag på hur det skulle kunna bli bättre. Ett förtroendeuppdrag är första steget.

På de här sidorna hittar du exempel på hur belönande det kan vara att engagera sig på sin arbetsplats. Medlemmar berättar hur de har växt och vad de har lärt sig, vilken uppskattning de har fått av sina kollegor och framför allt hur många förbättringar de lyckats genomföra.

Tror du också att allt kan bli bättre? Varför inte engagera dig du med?



FOTO: ALEX GIACOMINI

CECILIA FAHLBERG

Unionens Förbundsordförande

|||||
INNEHÅLL

4 MARIA AGASHINA
Maria och hennes kollegor startade en Unionenklubb för att uppmärksamma företaget på behövliga förändringar.

7 ANN-SOFI JOHANSSON & JENNIE HALLBERG
Ann-Sofi sätter ungdomsfrågorna först för att säkra Unionens återväxt. Jennie gör skillnad som arbetsmiljöombud.

8 NILS EKMAN
När ishockeyspelaren Nils drabbades av en stroke förändrades livet. Nu arbetsrehabiliterar han och förespråkar fackligt medlemskap.

9 MALIN NORDLUND
Malin förespråkar rättvisa ingångslöner – även för unga.

10 BERIT BERGKLINT
För Berit var fackligt engagemang självklart, även som egenföretagare.

12 JAN KOVACS
När Saab i Linköping behövde varsla fick Jan hjälp av Trygghetsrådet.

14 BÖRJE INGELSSON
Verkstadsföretaget Indexors klubbordförande Börje ser jämställdhet på arbetsplatsen som en självklarhet.

15 ELISABET QVARFORD
Elisabets komma-ut-process ledde till att TCO lyfte HBTQ-frågorna för första gången - med en ursäkt.

16 VÅR KLUBB: VOLVO CARS I SKÖVDE, FLOBY
På klubben i Skövde, Floby, är man i år extra nöjda med den nya löneprocessen som de tagit fram tillsammans med ledningen.

18 STEFAN WIBORGH
På Sandvik i Sandviken har klubbordförande Stefan ansvar för 1 400 Unionenmedlemmar, ett roligt men tidskrävande uppdrag.



Maria Agashina startade klubb
på Radisson Blu Stockholm
Waterfront Congress Center.

1.



Att ha en klubb på arbetsplatsen är inte självklart överallt, men på hotellet Radisson Blu Waterfront var det en förutsättning för att få verksamheten och personalen att jobba mot samma mål.

|||||

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

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



det som en större förändring påpekar hon.

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

För att få någonting måste man efterfråga det, och jag tror att både företag och individ måste ta sitt ansvar. Företaget står exempelvis för kompetensutvecklingen, medan de anställda måste komma med förslag på vilka utbildningar som ger mest utvecklingsmöjligheter. Man borde föra en aktiv dialog för att nå en "win-win"-situation.

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

– Många är unga som har fått sitt första jobb hos oss, men jag stöter även på samma okunskap hos äldre människor med många års yrkeserfarenhet. I värsta fall tror de att ansvaret ligger hos företaget och att chefen 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 om man väljer att inte kompetensutveckla sig. Då kan man heller inte klaga om

det blir uppsägningar på grund av kompetensbrist menar Maria.

I dag 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 har kommit överens om att alla chefer ska utbildas i fackliga och arbetsrättsliga frågor. Nu är 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 till exempel utvecklingssamtal, och vad som är skillnaden mellan utvecklings- och lönesamtal.

– 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.

Maria berättar att de når nya framgångar hela tiden, men att det bästa hittills är hur de har lyckats påverka upplägget av utvecklingssamtal respektive lönesamtal. Tidigare var gränsen luddig, och de förberedande rutinerna 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! ●

ANN-SOFI HÖJER RÖSTEN FÖR DE UNGA

UNGT ENGAGEMANG LEDER TILL NATURLIG ÅTERVÄXT OCH KUNSKAPSÖVERFÖRING.

Under en längre tid var jag vald till ungdomsombud i Regionstyrelsen i Östra Sörmland/Gotland. När jag tvivlade på varför jag engagerade mig gick jag från ovisshet till klarhet tack vare ungdomsombud från andra regioner. Att få möjlighet att träffa andra som har liknande, eller för mig, helt nya frågeställningar har lyft mitt engagemang. Jag blir peppad att fortsätta tycka, att fortsätta tro att allt kan bli bättre, att driva mina frågor. Ja, listan kan göras lång. Jag tror att om vi unga hade saknat den möjligheten så hade förmodligen flera av oss aldrig hittat engagemanget och inspirationen för att fortsätta inom den fackliga världen. Jag tror att vi behöver forum där vi får vara i centrum, där vi kan lyfta de frågor som är viktiga för oss och gemensamt finna kraft till att



skapa en framtid med ett starkt fackförbund i ryggen. Vi är fackets framtid. Vi är nästa generation!

Vad är då syftet med denna text? Syftet är ganska enkelt, men nog så viktigt: ungdomsverksamheten måste sättas på agendan för ett fortsatt ungt engagemang, så vi kan få en naturlig återväxt för Unionen. Detta skapar möjligheter för kunskapsöverföring mellan unga och äldre, där allas kompetens kan komma till sin rätt. Så låt oss fortsätta att nätverka och inspireras av varandra, för tillsammans kan vi nå Unionens vision. Oavsett

om man är medlem, förtroendevald, gammal, ung – you name it – är vi tillsammans en ledande kraft som skapar framgång, trygghet och glädje i arbetslivet.

Låt oss vara ett ungt förbund, ett starkt förbund, som går mot en framtid som snart är här.

ANN-SOFI JOHANSSON

Reds anm: Ann-Sofi Johansson är i dag ledamot i Regionstyrelsen i Östra Sörmland/Gotland och ledamot i klubbstyrelsen på Studsvik AB. Hon har fortfarande stort fokus på ungdomsfrågorna och har föreläst på Ung Arenas stormöte.

KÄLLA: HETLUFT

ATT HJÄLPA ANDRA ÄR EN BELÖNING I SIG

JENNIE FICK STÖD I SVÅRA TIDER, OCH VALDE ATT GÖRA SAMMA SAK FÖR ANDRA.

När Jennie Hallberg bytte karriär från undersköterska till telefonist såg hon fram emot att jobba med människor på ett nytt sätt. Men snart uppstod en situation på det nya arbetet som gjorde att hon kände sig missförstådd, och hon tvivlade på om hon skulle kunna vara kvar.

– Jag klandrade mig själv och mårde dåligt. Det var först när jag kom i kontakt med mitt arbetsplatsombud som det vände. Hon lyssnade på mig och engagerade sig i att förbättra min situation, berättar Jennie.

Ett år senare valde hon själv att bli fackligt aktiv i Unionens lokala klubbstyrelse på Eniro, mycket för att kunna ge andra samma stöd som hon hade fått.

– Jag har alltid varit en ifrågasättande typ som åsidosätter privata känslor och går in i försvar för att andra ska få det bättre. Min drivkraft var att hjälpa människor, och så är det än i dag. Det ger mig en mening med alla mina ansträngningar. Ett annat plus i kanten är att det utvecklar mig på det personliga planet då jag hela tiden får nya utmaningar.



I dag är Jennie Hallberg det fackliga engagemanget personifierat.

– Jag gör bland annat riskbedömningar på telefon, tröstar anställda som har det svårt, är konferencier och utbildar säljchefer om ansvar i arbetsmiljön, säger hon.

Just arbetsmiljö ligger henne varmast om hjärtat.

– Först tyckte jag att det lät tråkigt, men som huvudarbetsmiljöombud har jag insett att jag kan göra skillnad. Exempelvis led en man av doftöverkänslighet och upplevde sig mobbad på kontoret. Det kändes som om folk tyckte att han var "jobbig" när han klagade på parfym, säger Jennie.

Hon kallade då in en föreläsare från företagshälsovården som berättade hur doftöverkänslighet fungerar, såg till att han fick en egen toalett och att alla anställda hängde upp sina jackor på ett annat ställe.

– Efteråt var han så lycklig att han grät. Bättre kvitto på att man som fackligt aktiv kan förändra en ohållbar situation finns inte.

TEXT: HENRIK LENNGREN



4.

När Nils upptäckte brister i spelarnas försäkringar valde han att engagera sig fackligt.

Belöningen är att få uppskattning från andra

Allting förändrades för Nils Ekman när han drabbades av en stroke. Nu vill han övertyga andra ishockeyspelare att gå med i facket.

TEXT: LENNART FRYKSKOG FOTO: MAJA BRAND

Den största belöningen är att få uppskattning från andra och veta att man har gjort skillnad, enligt Nils Ekman.

Han har gjort en resa som många spelare drömmer om: elitserien, landslaget och en proffskarriär i Nordamerika och Ryssland.

För tre år sedan spelade han för Djurgården och hade som 34-åring tänkt sig ännu några år som aktiv på högsta nivå. Men stroke satte stopp för karriären.

Nu är Nils på väg tillbaka. Visserligen är han inte redo för en full arbetsvecka ännu, men han ägnar sig åt arbets-

rehabilitering genom att träna juniorspelare i Djurgårdens IF. Han är även vice ordförande i spelarnas fackförbund, Sico (som samverkar med Unionen) och värvar samt förklarar fördelarna med ett fackligt medlemskap.

– Jag har märkt att de lyssnar mer på mig eftersom jag själv är spelare. Jag känner att jag är ganska viktig.

I dag är 90 procent av spelarna i Svenska hockeyligan organiserade inom Sico. I allsvenskan, där spelarna också är proffs, är anslutningsgraden lägre. Nils är övertygad om att en facklig organisation behövs, och det var han även långt före stroke. Hans första uppdrag var som

– Jag hade väldigt många frågor kring brister som fanns i våra försäkringar.

– Som ung kan man tro att agenter och klubbar vill en väl. Men det finns ingen som står upp för spelarnas rätt och behov i försäkringsfrågor och arbetsrättsliga frågor.

– Det är en väldigt hård miljö, med många skador. Vi är med och har synpunkter på allt från hur hårda sargerna ska var till hur skydden ska utformas.

– Det gäller att ha en plan och att nyttja de kontakter och nätverk som man har byggt upp. Har man inte skaffat sig en utbildning vid sidan av idrotten, vilket få aktiva spelare gör, måste man kunna leva på sin erfarenhet.

– Jag vet inte hur ihågkommen jag blir som spelare eftersom det kommer nya stjärnor och idoler hela tiden. Men jag vet att jag är delaktig i att spelare kommer att ha det bättre i framtiden, säger Nils. ●

NAMN Nils Ekman. **FÖDD** 1976. **FAMILJ** Två barn, 3 och 7 år. **BOSTAD** Hus i Danderyd. **PÅ FRITIDEN** Fiske, bergsklättring, skridsko, lantställe i skärgården. **JUST NU** Arbetstränar, jobbar varje dag för förbättring.

|||||

67%

KÄLLA: UNIONEN

UNG ÄR INTE LIKA MED OERFAREN

MALIN VILL HA RÄTTVISA INGÅNGSLÖNER – ÄVEN I BRANSCHER MED MÅNGA UNGA.

Mitt namn är Malin Nordlund och jag är förtroendevald ordförande i den lokala Unionenklubben på GoExcel-lent i Piteå. Det roligaste med att jobba fackligt är att kunna hjälpa andra och att vara med och påverka. Det är även ett plus att få träffa så många nya människor och ständigt lära sig nya saker!

Den största utmaningen är att få tiden att räcka till. Vill man vara med och påverka så engagerar man sig lätt i många olika uppdrag. Förutom att jag är ordförande i fackklubben är jag ungdomsombud i Norrbottens regionstyrelse och ordinarie ledamot i regionstyrelsen. Jag är dessutom med i styrgruppen för samverkansgruppen Nationella Ung Arena.

Om jag fick bestämma skulle Unionen satsa mer på unga så att vi får bättre återväxt i förbundet. Vi borde även se över löner och villkor på företag där många unga jobbar. På callcenter, till exempel, är lägsta lönen oftast taket och inte golvet. Många callcenter ger lägsta ingångslön när de anställer unga – men att man är ung betyder inte att man saknar arbetserfarenhet.

När jag började på mitt nuvarande jobb hade jag sju års arbetslivserfarenhet, varav tre inom branschen – ändå fick jag den lägsta möjliga ingångslö-

nen enligt då gällande avtal.

När politiker vill sänka ingångslönen för unga undrar jag hur de tänker att unga ska få vardagen att gå runt? Vilken verklighet lever de i? Annie Lööf som tjänar drygt 150 000 i månaden har haft ETT jobb innan hon blev politiker. Hon är 30 år och relativt ny som minister. Ändå har hon den högsta månadslönen av alla partiledare i Sverige: drygt 150 000 kronor. Det är vad en ung nyanställd i det verkliga livet skulle ha som ÅRSINKOMST om Centerpartiet får som de vill.

Reds anm: Malin är tjänstledig från GoExcellent till februari då hon vikarierar som värvare på Unionens regionskontor i Luleå. Under den här tiden har vice ordförande tagit över GoExcellent's klubb och Malin har tillfälligt lämnat sin plats som ledamot i regionstyrelsen.



Malin Nordlund.

BERIT TOG MED SIG FÖRETAGET IN I FACKET

Företagsmingel, affärscoachning, nätverkande ... Fackligt aktiva konsulten Berit Bergklint är en del av den växande grupp medlemmar som drar nytta av facket som företagarsorganisation.

TEXT: RICKARD JAKBO FOTO: ANNA-LENA LUNDQVIST

Det är över 20 år sedan Berit Bergklint gick med i facket. Eftersom hon hade positiva erfarenheter och alltid hade värdesatt tryggheten i a-kassan gick hon över till Unionen Egenföretagare när hon startade sitt bolag.

I dag använder hon facket på ett annorlunda sätt än när hon var anställd – medlemskapet har fyllts av nätverkande, mingel och ett engagemang i företagarsfrågor.

– Inkomstförsäkringen är viktig, men det finns en rad andra förmåner. Kostnadsfri rådgivning i juridiska frågor, stipendier och möjlighet att nätverka till exempel. Jag tycker att man ska lyfta fördelarna med att vara företagsmedlem lite mer i Unionens kampanjer, säger Berit.

Efter att ha arbetat med försäljning inom bank- och IT-världen och som kostekonom på Konsumentföreningen Väst blev hon 2011 företagare i konsultform. Bergklint Education, ett utbildningsföretag inom friskvårds- och hälsoområdet som huvudsakligen säljer yrkesutbildningar på distans, föddes.

– Berits yrkesbana är långt ifrån unik. Allt fler har karriärer som liknar hennes, och det är också ett av huvudskälen till att Unionen satsar på att organisera företagare, berättar Per Lund på Unionen Egenföretagare.

– Från att ha bestått av två parter har en tredje kategori blivit vanligare, de som varken är anställda eller arbetsgivare. Många går in och ur företaget. Det blir då

naturligt för oss att organisera en IT-konsult oavsett om denne är anställd eller egenföretagare, säger Per Lund.

Antalet företagsmedlemmar i Unionen ökade med cirka 40 procent 2012, till knappt 5 000 medlemmar. Den stora utmaningen är dock fortfarande att få fler att inse att medlemskapet finns, enligt Per Lund. Det handlar om att få företagarna att inse att även de erbjuds trygghet, affärsverktyg och förmåner.

Företagarens intåg i den fackliga sfären innebär nya sätt att arbeta som fackligt förtroendevald, och det har Berit blivit en del av. Hon har alltid varit en engagerad person och är med i flera föreningar, bland annat Företagarna, och hon har medverkat när Unionen har ordnat nätverksträffar. Därför var det kanske inte så konstigt att Unionen i Göteborg frågade henne om hon ville bli förtroendevald.

– Det är viktigt att driva företagarsfrågorna. Man behöver hjälp med utveckling av företaget och företagarsrollen, framhåller hon.

Nyligen anordnade hon tillsammans med Unionen en minimässa med mingel där medlemmarna fick presentera sina företag för potentiella kunder. Ett annorlunda grepp som gav god respons, berättar Berit.

Hon upplever dock att engagemanget bland företagarsmedlemmarna kunde bli bättre. Stiltjen kan bero på att många inte vet vad facket faktiskt har att erbjuda dem.

"Som egenföretagare vill man utvecklas och växa."

A portrait of Berit Bergklint, a woman with blonde hair, wearing a black blazer and a gold necklace. She is resting her chin on her hand and looking thoughtfully to the side. The background consists of vertical stripes in orange, purple, and green.

För Berit Bergklint var det självklart att vara med i facket, även som egenföretagare.

6.

– Man kan nog förändra det med fler företags- och nätverksträffar, föreslår hon. I dag sker det kanske en gång per termin, även om vi har möjlighet att gå på utbildningar för arbetsledare och chefer.

Hennes utbildningsföretag erbjuder sina tjänster genom ett nätverk av konsulter som också är egna företagare och hon har inga anställda. På det sättet passar hon in i Unionen-mallen.

Reglerna säger att medlemmen inte ska ha några andra anställda än familjemedlemmar.

Skulle du vilja vara med i facket även med anställda?

– Ja, om jag fick det. När organisationen nu satsar på egenföretagare borde man fundera på om det går att lösa att medlemmar har anställda. Som egenföretagare vill man ju utvecklas och växa, och det vore synd om man måste hoppa av när man expanderar, säger Berit.

NAMN Berit Bergklint. **ÅLDER** 46 år. **BOR** Göteborg. **YRKE** Verksamhetsansvarig/Egenföretagare. **FRITIDSINTRESSEN** Träna, resa och umgås med familj och vänner.

Reds anm: I dagsläget har Berit Bergklint inga förtroendeuppdrag, men hon är fortfarande medlem i Unionen Egenföretagare.

Saab fick viktigt stöd genom tuffa tider

När Saab i Linköping var tvungna att varsla hjälpte Trygghetsrådet både företaget och de anställda.

TEXT: **BENGT ROLFER** FOTO: **STAFFAN GUSTAVSSON**

Efter förra jobbkrisen varslades cirka 300 medarbetare om uppsägning på Saab i Linköping, varav hälften var tjänstemän. Redan efter att halvår hade de flesta funnit ny sysselsättning, mycket tack vare hjälp från Trygghetsrådet.

Men i samband med att varslen lades var många väldigt upprörda, minns Unionens klubbordförande Jan Kovacs.

– Många blev förbannade och hotade med att lämna facket, säger han.

Under våren 2009 stod det klart att försvarsindustri-företaget Saab var tvungna att banta personalstyrkan till följd av minskad orderingång i den globala krisens spår.

Förhandlingar inleddes och ganska snart insåg facket att det inte gick att strikt följa LAS huvudprincip sist in–först ut. Därför gjorde man upp en avtalsturlista. Företaget ville göra stora avsteg från huvudregeln, men facket fick gehör för att begreppet ”tillräcklig kompetens” skulle vara vägledande.

– För oss gällde det att hitta en rimlig balans för att kunna gå vidare och vara ett konkurrenskraftigt företag. Vi måste ju också se till tryggheten för dem som blir kvar. Det är ett dubbelt uppdrag vi har, säger Jan.

Men bland dem med lång anställningstid och för låg kompetens fanns det några som inte hade förståelse för fackets linje.



Jan Kovacs, Unionens klubbordförande på Saab Aeronautics.

– Folk reagerade på väldigt olika sätt. Några blev tysta och inåtvända, andra var ganska oberörda medan en tredje grupp blev aggressiva och hotfulla. Det var den svåraste gruppen. De frågade varför just de måste gå och de visste mycket väl vilka som fick vara kvar i stället för dem. Några sa att de skulle lämna facket. Vi fick klä skott för att företaget inte lyckats.

– Många lever i tron att det är sist in–först ut som gäller. Vi försökte få dem att förstå, men någon absolut rättvisa går inte att nå. Chefernas och medarbetarnas uppfattning om kompetens skiljer sig åt.

Jan upptäckte också behovet av information, information igen – och igen:

– Första gången är det många som blir chockade, de stänger av och förstår inte resten av informationen.

Även för de fackliga företrädarna var detta en ny och svårbemästrad situation. De erbjöds hjälp från Trygg-

Könsneutrala löner i verkstaden

I Vindeln, Västerbotten, finns ett verkstadsföretag som tillverkar vitala delar till skogsmaskiner. Dessutom har de fått pris för sitt jämställdhetsarbete.

TEXT OCH FOTO: LARS LAURÉN

Indexator har inte riktigt återhämtat sig efter det brutala efterfrågeraset 2008–2009, men det går åt rätt håll, och nu har företaget 240 anställda.

Börje Ingelsson är ordförande i Unionenklubben och har jobbat här i hela sitt yrkesliv, så gott som alltid fackligt aktiv. Han började på verkstaden efter yrkesskolan och blev tjänsteman tretton år senare. Han ser bara fördelar med ett jämställt arbetsliv.

– Jämställdhet ger ett bättre klimat, ett helt annat snack och ett annat synsätt. De individuella skillnaderna mellan olika människor är ju mycket större än könsskillnaderna.

Det var den förre vd:n som tog initiativet att utbilda hela företaget för fem år sedan eftersom han inte tyckte om den rådande jargongen.

– Det fanns nog de som tyckte det var löjligt. Sedan fanns det ju de som trodde att företaget ville få in kvinnor för att hålla lönerna nere. Det finns alltid folk som tycker att de har något listigt att säga.

Allt handlar, helt enkelt, om att Indexator ska överleva och inte välja bort 50 procent av de som skulle kunna jobba där. Det har gått bra att rekrytera till verkstaden där en fjärdedel av alla anställda nu är kvinnor. Men, det har visat sig vara svårare att få tag i kvinnliga tjänstemän – trots den mycket begränsade arbetsmarknaden i regionen. Även strävan efter jämställda löner har lyckats bättre på metallsidan.

– När det gäller tjänstemannalönerna är vi inte jättebra på jämställdhet. Inte jättedåliga heller, men vi i klubben tycker i alla fall inte att det är riktigt könsneutralt ännu.

Klubbens – och företagets – arbete för jämställda löner bedrivs på samma sätt som på många andra arbetsplatser: man gör en lönekartläggning vart tredje år och justerar det som behöver justeras.

– Det läggs i en separat förhandling och tas inte ur den vanliga revisionspotten.

Det har inte varit särskilt svårt att få gehör för att rätta till orättvisor då man varit överens om att det gjorts misstag.

Börje har själv inte detaljkunskaper om jämställdhetsarbetet, och inte heller om det vanliga löneförhandlandet.

Börje Ingelsson, klubbordförande på Indexator.



Den här klubben är bra på att fördela arbetsuppgifter så att inte allt hamnar på en enda person.

Åsa Tykesson Nilsson arbetar som miljösamordnare och var klubbens jämställdhetsansvariga senast det gjordes en gemensam lönekartläggning.

– Ett jättejobb, säger Åsa. Vi gjorde en grundlig analys med hjälp av Lönelots.

Lönelots är ett verktyg som statliga Diskrimineringsombudsmannen tillhandahåller för att göra jämförelser mellan arbetsuppgifter. Verktöget beskrivs på myndighetens hemsida som "en enkel metod".

VÅR KLUBB

VOLVO CARS

SKÖVDE, FLOBY

Unionens klubbstyrelse på Volvo Cars i Skövde och Floby är stolta över sin motortillverkning och den nya lönesättningsprocessen.

TEXT: LARS LAURÉN FOTO: LARS NYMAN

SÅ HÄR VAR SENASTE MÖTET

Under november höll klubben tre möten i Skövde och ett i Floby för att informera om den nya löneprocess som de har tagit fram tillsammans med företaget. Mötena var minst sagt välbesökta då lokalerna fylldes samtliga gånger. Medlemmarna reagerade mycket positivt på informationen om den nya processen. Mötena hölls på arbetstid och det bjöds på smågodis.

VIKTIGAST JUST NU

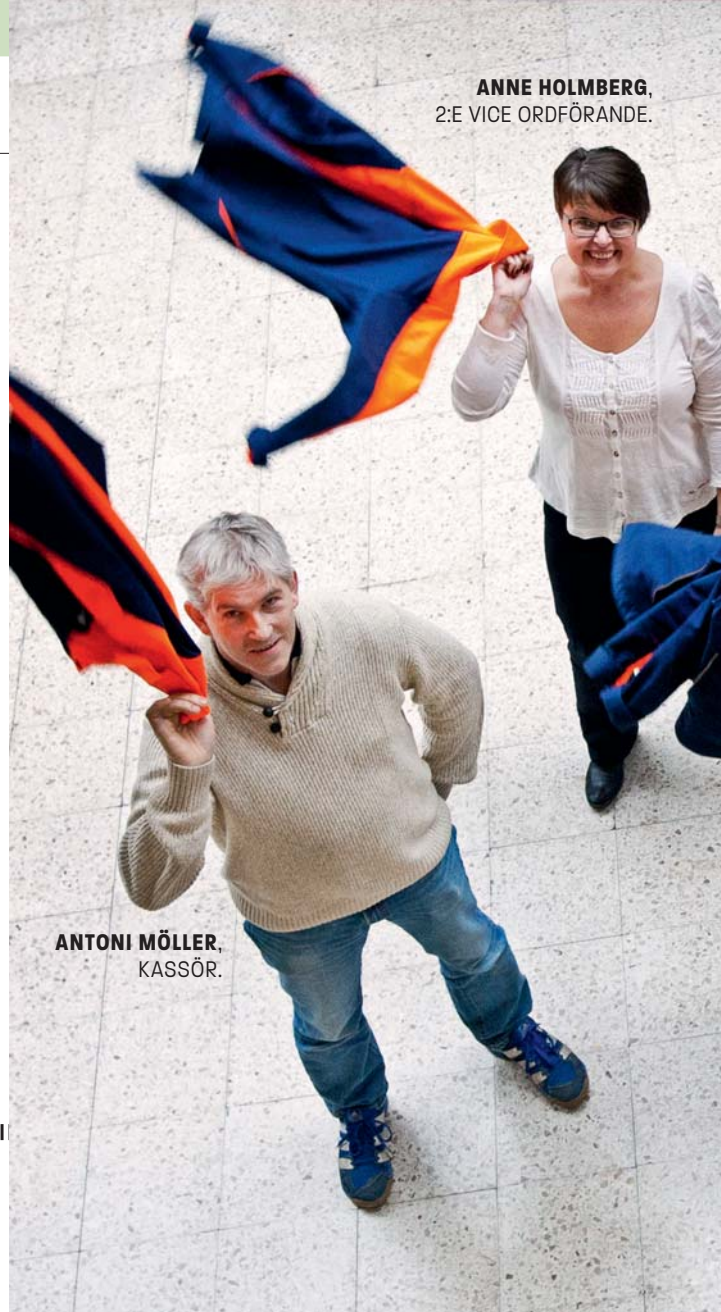
Att se till att alla medlemmar informeras om den nya lönesättningsprocessen som bland annat inkluderar två lönesamtal.

MATS LIDBERGS TIPS FÖR ETT EFFEKTIVT FACKLIGT ARBETE

"Skapa delaktighet, glädje och entusiasm. Prata mycket. Det är viktigt att dela med sig i styrelsearbetet, diskutera arbetsfördelning och uppgifter så att inte allt hamnar på en person."

STÖRSTA UTMANINGEN

Värna jobben i Skövde.



ANTONI MÖLLER,
KASSÖR.

ANNE HOLMBERG,
2:E VICE ORDFÖRANDE.

EN MÖNSTERKLUBB

Bilindustrin är känd för goda partsrelationer och stark facklig verksamhet. Den här klubben är inget undantag. Från 2010 till 2012 ökade medlemsantalet markant, och de har stannat kvar. Här finns fler kandidater till de fackliga uppdragen än vad som behövs, uppskattad facklig information till nyanställda, försäkrings- och pensionsinformation i egen regi och hemsida samt mejl för medlemsinformation. Det hålls tre medlemsmöten om året och ordföranden besöker de olika kontoren åtta gånger om året. Årets klubb i regionen 2012.

ARBETSGIVAREN

"Generellt bra. Företaget lyssnar på oss och uppmuntrar fackligt samarbete mellan olika orter. Självklart finns det frågor där vi är oense, men det är väl så det ska vara." - Mats Lidberg



MATS LIDBERG,
ORDFÖRANDE
OCH LEDAMOT
I REGION-
STYRELSEN.

DAN ANTONSSON,
FÖRSÄKRINGSINFORMATÖR.

ANDERS HERNGREN,
1:e VICE ORDFÖRANDE.

NIKLAS ROSÉN,
LEDAMOT.

EILA TURUNEN,
VICE KASSÖR.

LÖNERNA

“Det är generellt svårt att få ut mer än det centrala avtalet, men vi är nöjda med årets förhandling.” - Mats Lidberg

ARBETSMILJÖN

“Bra fysisk arbetsmiljö, men stressen har ökat på grund av ökade krav och att arbetet har blivit gränslöst tack vare ny teknik.” - Mats Lidberg

MEDLEMSANTAL

“Av 400 tjänstemän på Volvo Cars Skövde och Floby är 205 medlemmar i Unionen. Unionenklubben ökade i antal med 50 % från 2010 till 2012.” - Mats Lidberg

67%

av de förtroendevalda i en Unionenklubb anser att deras uppdrag är utvecklande. KÄLLA: **UNIONEN**

Härligt att kunna göra skillnad

Klubbordföranden på Sandvik har ett stort ansvar – Stefan Wiborgh vill inte ha det på något annat sätt.

TEXT: LARS LAURÉN FOTO: LARS MODIN

Stefan Wiborgh är ordförande för 1 400 Unionenmedlemmar på Sandvik i Sandviken. Sandvik är ett globalt industriföretag där fackföreningarna av tradition har haft en stark ställning och med företagsledningar som värdesätter goda partsrelationer. Stefan är nummer 17 i raden av ordföranden på företaget.

– Det är en förutsättning att jobba heltid som ordförande när man har så många medlemmar, uppdelade på flera sektioner. Man kan historien, ingångna avtal och kan därför lättare driva saker långsiktigt, säger Stefan.

Det är en stor klubb med undersektioner och det är sektionerna som är närmast medlemmarna, men Stefan ser till att vara runt och träffa medlemmarna så ofta han bara kan. När han inte har möjlighet att närvara fysiskt uppskattar han att sociala medier, sms och mejl gör det lätt att hålla kontakt med hela Sverige.

Är uppdraget ett förtroendeuppdrag eller ett yrke?

– Det är inte ett yrke, men kunskapsmässigt är vi lite som HR-light som vi brukar säga (HR, Human Resources är det moderna namnet på personalfunktioner).

Förr var det också vanligt att fackliga företrädare gjorde karriär på arbetsgivarens personalavdelningar, både i privat och offentlig sektor. Men enligt Stefan och andra som TCO-tidningen har intervjuat är detta inte lika vanligt längre. Det kan ha flera orsaker, som till exempel ökade utbildningskrav. Men Stefan tycker sig också se en positionsförflyttning hos HR-funktionerna.



Stefan Wiborgh, klubbordförande på Sandvik i Sandviken.

– Deras roll är ju inte heller längre att vara personalchef, utan de har mer blivit en del av företagsledningen, säger Stefan.

För egen del är han medveten om att han under sina drygt fem år som ordförande kan ha tappat yrkeskunskaper. Han är ingenjör och arbetade på Sandviks it-bolag, och det lär ha hänt en del sedan dess.

– Visst, jag har säkert missat viss utveckling inom ingenjörsyrket, men även lärt mig nytt. Jag inbillar mig i alla fall att jag kan gå tillbaka. Jag säger fortfarande att jag inte vill gå i pension som fackordförande.

Samtidigt förstår han att de hade svårt att sluta eftersom uppdraget är så roligt.

– Det är väldigt givande att arbeta med våra medlemmar och se hur mycket skillnad vi gör, säger Stefan. ●

HJÄLTEDÅD 2014

PROJEKTANSVARIG

Annalena Wisén
Annalena.Wisen@Unionen.se

REDAKTÖR

Lisa Rosman
Lisa.Rosman@dgcom.se

ART DIRECTOR

Staffan Frid

ACCOUNT DIRECTOR

Magnus Lindvall
Magnus.Lindvall@dgcom.se

ACCOUNT MANAGER

Sophie Odin
Sophie.Odin@dgcom.se

ANNONSANSVARIG

Jennifer Lönn
Jennifer.Lonn@Unionen.se

KÄLLOR

Artiklarna i den här tidningen är ursprungligen publicerade i Unionens tidning Hetluft eller TCO-tidningen. Se respektive artikel för exakt källa.

FRÅGOR?

För frågor om innehållet kontakta
Annalena Wisén
Annalena.Wisen@Unionen.se



OMSLAGSFOTO

Camilla Lindqvist

VAD VILL DU FÖRÄNDRA?



Du har säkert saker på din arbetsplats som du skulle vilja förbättra, och det bästa sättet att få något att hända är att engagera sig. Att helt enkelt bli förtroendevald!

FÖRTROENDEVADÅ?

En förtroendevald är någon som blivit vald av sina kollegor för att ta tillvara deras gemensamma intressen på arbetsplatsen. Hen är med och påverkar hur ni har det på arbetsplatsen och får dessutom möjlighet att utveckla olika sidor hos sig själv. Det ger ofta en bra känsla i magen att få ansvaret att representera sina kollegor i viktiga frågor.

ÄR DET HÄR NÅGOT FÖR DIG?

Är du en person som gillar att luta dig tillbaka och hoppas att någon annan gör jobbet? Då är ett förtroendeuppdrag förmodligen inget för dig. Brinner du för att göra din arbetsplats bättre för både dig och dina kollegor, och har du dessutom idéer om hur det skulle gå till? Då är du som klippt och skuren!

HUR DU GÅR VIDARE!

Har du bestämt dig för att engagera dig och vet vilken fråga du vill driva? Fint! Då är nästa steg att kolla om det redan finns en Unionenklubb på din arbetsplats, och höra av dig till dem. Om du är helt ensam kan du ändå arbeta som förtroendevald, till exempel som arbetsplatsombud. Vill du veta mer, eller är du kanske till och med redo att dra igång din egen valkampanj för att försöka bli förtroendevald?

Gå in på unionen.se/val

Lycka till!

VILL DU BLI
FÖRTROENDEVALD?

KOM IGÅNG PÅ UNIONEN.SE/VAL

ELIN HARALDSSON



VILL DU OCKSÅ BLI
FÖRTROENDEVALD?

KOM IGÅNG PÅ UNIONEN.SE/VAL

HÅLLBART ARBETSLIV!

Visst vill du också att vi ska ha en så bra arbetsmiljö att vi orkar jobba ända till pensionen? Om ni röstar på mig som förtroendevald på Fritidsresor så lovar jag att arbeta för vår rätt att påverka vår arbetssituation!

unionen