

## Gästkrönika

Mikael Sjöberg sidan 2

## Redaktionen

Vi som gör STyrkan sidan 3

## Presentation

Presidiet sidan 4  
Redaktören har ordet sidan 5

## Herr Sundkvist

Jan resonerar sidan 6

## Intervjuer

Lisa Backström sidan 7  
Hedayattullah Sediq sidan 8  
Karin Risberg sidan 10

## Aktuellt

Avtalsrörelsen sidan 11

## Sista sidan

Vinn en bok sidan 12  
Stugföreningen sidan 12

## Välkommen till STyrkan 2.0!

Uppdateringar brukar betyda förbättringar och det tänker vi inte påstå att det här är. Vi bävade inför uppgiften att ta över STyrkan efter Björn Brandt, som under så många år gjort ett fantastiskt jobb med vår medlemstidning. Jag personligen tar hellre över något som är kört i botten, än något som har fungerat väldigt bra. Kan det bli bättre? Allt måste någon gång förändras för att kunna förbättras. Dom tankarna tar vi med oss in i arbetet med nya STyrkan.

Vi kommer att ha gästkrönikörer i varje nummer av STyrkan. I första numret har vi vår gd Mikael Sjöberg som gästkrönikör. Han skriver en mycket läsvärd krönika om förändring och behovet av att se saker från olika perspektiv.

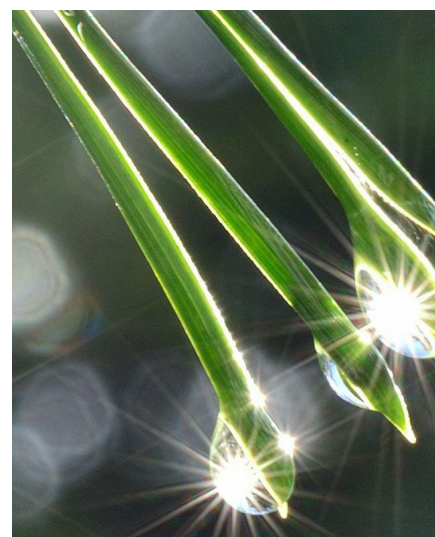
Tyngdpunkten i första numret ligger på berättelser från etableringen. Det är kanske den största utmaningen som myndigheten står inför just nu. Vi har försökt belysa ämnet från flera olika perspektiv. Eftersom det är vårt första nummer så bjuder vi på en extra gästkrönika ifrån en av myndighetens främsta statistiker, Jan Sundkvist.

Han ger oss sin betraktelse över varför det är så viktigt att vi lyckas med vårt uppdrag. Sedan får vi berättelser från både sökanden och från våra handläggare som jobbar i uppdraget.

Tonen är mer positiv än kritiskt granskande. Men det tycker vi att den kan få vara i vårt första nummer.

Nytt i STyrkan är också att vi kommer att försöka integrera mer med vår facebookside. Vi kommer att lägga ut frågor och artiklar där vi vill att ni kommenterar och kommer med synpunkter. Vi vill veta vad du tycker!

Med de orden så hälsar vi er varmt välkomna till STyrkan av 2016 års modell!



## Gästkrönika

”Tvivla på allt åtminstone en gång, till och med satsen två gånger två är fyra”, lyder en lärd sentens. Det är en nyttig påminnelse om det kritiska tänkandets betydelse för kreativitet och utveckling.

När vi är i färd med att fatta ett viktigt beslut är det inte de som utan förbehåll prisar beslutinnehållets förträfflighet, utan de som bjuder på motstånd och ur olika infallsvinklar kritiskt granskar de olika delarna av beslutskonstruktionen, som främst bidrar till att forma ett hållbart och ändamålsenligt beslut.

Hur är det då med motstridiga intressen som gemensamt ska hantera ett frågekomplex? Råder det samma utvecklande balans även där som i det kritiska tänkandet?

Ja, jag tror att det förhåller sig på samma sätt. Det förutsätter dock att intressekonflikten, liksom det kritiska granskandet, inte drivs in absurdum av parterna. Utan att man stöter och blöter frågan i en konstruktiv anda och söker den optimala kompromisslösningen som gynnar båda parterna.

Egenskaper som ”okuvlig” och ”järnhård”, som i vissa sammanhang hyllas som ädelt och prisas högt, har faktiskt en destruktiv verkan i frågor där det råder intressekonflikter. Den gångbara, värdefulla valutan i de sammanhangen är den lågmälda, kloka kompromissen.

När jag ibland får frågor utomlands om den svenska demokratis egenskaper, som har förmått att utveckla ett av världens mest jämlika och jämställda välfärdssamhällen, brukar jag faktiskt lyfta den svenska kompromisskulturen som en av de avgörande styrkorna. Och det handlar inte bara om den politiska kompromissen som har löst många svåra konflikter utan också kompromisskulturen och partssamarbetet på arbetsmarknaden.

Vid en ytlig betraktelse företräder facket och arbetsgivaren på en arbetsplats två motstridiga intressen. Facket måste per definition främst ha den anställdas intressen framför ögonen medan arbetargivaren måste tänka på organisationens och verksamhetens bästa.



Och visst finns det en potentiell friktionsyta mellan dessa två intressesfärer som då och då bryter ut i synbara och påtagliga konflikter. Det hör till sakens natur. Den avgörande frågan handlar inte om att det uppstår konflikter utan hur man löser dem.

## Gästkrönika

Men vid en djupare analys finns det faktiskt en stor sammanfallande intresseyta mellan de två, till synes motstridiga intressesfärerna. De anställdas utveckling, som är facketets prioritet, hänger samman med verksamhetens, organisationens utveckling, alltså arbetsgivarens huvudbry. Dessa två utvecklingsambitioner och mål är organiskt sammanlänkade och förutsätter varandra. Jag har svårt att tänka mig att det kan finnas en arbetsplats där verksamheten går strålande bra under en längre tidsperiod alltmedan medarbetarna mår dåligt och stannar i sin utveckling.

Och vice versa. En god utveckling på en arbetsplats gynnar också medarbetarnas personliga utveckling, på samma sätt som medarbetarnas utveckling är en förutsättning för en framgångsrik organisation och verksamhet.

En bra arbetsplats präglas av en dynamisk interaktion och en konstruktiv kompromiss mellan de ”motstridiga” intressesfärerna - medarbetarna och verksamheten. Det är den insikten som har vuxit fram inom mig under min snart 30-åriga yrkeskarriär. Både som facklig företrädare och som ledare.

Arbetsförmedlingen genomgår nu en omfattande och djupgående förändringsresa där vi har haft ett mycket konstruktivt samarbete med de fackliga organisationerna - en förändringsprocess som utvecklar vår myndighet, vår verksamhet och självklart också våra medarbetare.

Med de orden vill jag önska ST-facket nyvalda styrelse lycka till och hoppas på en fortsatt konstruktiv dialog under vår gemensamma förnyelseresa.

**Mikael Sjöberg**

## Redaktionen

**STyrkan** utges av avdelningsstyrelsen för ST inom Arbetsförmedlingen och är öppen för alla medlemmar i ST inom Arbetsförmedlingen. STyrkan får citeras med angivande av källa.

STyrkan tar gärna emot material från skribenter runt om i landet.

### Redaktionen:

Johan Eklund, Chefredaktör och ansvarig utgivare. 010-486 24 24  
johan eklund@arbetsformedlingen.se

Carola Jonsson, 010-486 51 71  
carola.jonsson@arbetsformedlingen.se  
Sandra Lundin Hedlund, 010-487 97 56  
sandra.lundin-hedlund@arbetsformedlingen.se  
Timo Grönlund, 010-488 19 84  
timo.gronlund@arbetsformedlingen.se

### Postadress:

STyrkans redaktion  
ST inom Arbetsförmedlingen  
Box 183, 791 24 Falun  
E-post:  
st-centralt@arbetsformedlingen.se

## Avdelningsstyrelsens nya presidie

I varje nummer så kommer vi att ha en presentation av personerna som ni har valt in i avdelningsstyrelsen. Vi börjar med presidiet, det vill säga de tre ordförandena.



**Fredrik Andersson**  
Ordförande

Fredrik bor i Kolsva, Västmanland, och är ordförande för ST inom arbetsförmedlingen. Han har det övergripande ansvaret för all vår fackliga verksamhet.

Han sitter med i arbetsförmedlingens styrelse och myndighetssamverkansgruppen (MSG) samt samverkan med regiondirektörerna.

Dessutom sitter han med i våra interna grupper för opinionsbildning, arbetsmiljö samt lag och avtal.

Fredrik har fru och tre söner. Hans stora intresse är att träna på gym samt att köpa och sälja bilar.

**Åsa Johansson**  
Förste vice ordförande

Åsa bor i Skellefteå, Västerbotten, och är 1:e vice ordförande.

Hon sitter i personalansvarsnämnden och medverkar i MSG samt avtalsgruppen. Hon sitter även med i lönekartläggningen och koordineringsgruppen.

Hon deltar även i följande interna grupper; lag och avtal, lönegruppen, strategigruppen, och är ansvarig för etableringen.

Åsa är sambo och har en dotter och två bonusbarn. Hon är väldigt intresserad av kultur i olika former, som teater och konstupställningar.

**Mikael Sandberg**  
Andre vice ordförande

Mikael bor i Falun, Dalarna, och är 2:e vice ordförande. Han är ersättare i förbundsstyrelsen och ansvarig för våra löneförhandlingar. Han tjänstgör även i partsgrupperna om lönekriterier och strategisk kompetensförsörjning samt MSG.

Dessutom medverkar han i följande interna grupper; medlemsinflytande, lag och avtal, strategigruppen samt sköter layouten i STyrkan.

Mikael har fru och två utflugna barn, en son och en dotter. Privat gillar han att utöva olika sporter, som längdskidor, MTB och beachvolley.

## Redaktören har ordet

Den här kofferten ropade jag in för ungefär ett år sedan. Den kommer antagligen inte att komma ut på så många resor längre. Skälet till att jag köpte den var inte för att jag behövde en resväska utan mest för att jag tycker att den var så otroligt fin. Bara genom att titta på den blir jag full av bilder från tidigare liv.

Kofferten påminner mig också om mina förfäder och allt som de var med om i sina liv. Både min farfar och min morfar åkte över till Amerika på 20-talet för att deras familjer skulle få en bättre tillvaro. Farfar anlände till USA under depressionen och min faster har berättat om hur hemskt han tyckte att det var när matförråden vaktades med vapen för att de som svalt inte skulle kunna stjäla av maten. Han hade turen att få hjälp av några snälla människor och kunde ta sig vidare dit där jobben fanns.

Min mormor och min äldsta moster, som då var ca ett år gammal, följde efter min morfar över Atlanten. När mormor väl kom till USA så tog hon sig vidare till Kanada där min morfar hade hittat arbete. Där föddes sedan min mamma 1928.

När mormor blev gravid igen så gjorde hon samma färd åt andra hållet. Gravid och med två små barn med sig på resan. Morfar stannade kvar men kom efter ett par år senare.

När 2:a världskriget senare bröt ut så blev morfar inkallad och han blev en av dom sista som stupade. Freden hade redan proklamerats när morfar träffades av en rysk kula.



Hans kropp hittades aldrig. Mormor fick inte dela så mycket tid med min morfar. Hon fick själv ta hand om gården och deras 4 barn. Jag tror att hon älskade min morfar i hela sitt 103-åriga liv. Hon hade lovat honom trohet och det höll hon hela vägen. Mormor var intresserad av samhället och hängde med i den politiska utvecklingen ända tills hon dog. Hon är också en av mina stora förebilder i livet.

Jag har svårt att förstå de strapasser som mina mor- och farföräldrar upplevde i sina liv. Det hemska har blivit en del av personernas karaktärer. För mig har det blivit bilder av modiga och beundransvärda människor som kämpar för att få det bättre. Min koffert reste troligen inte turistklass och slapp kanske några av de umbärandena som mormors bagage fick vara med om. Äventyr utan så mycket elände. På samma sätt så saknar min bild av mina mor- och farföräldrars resor den eländiga biten. Kvar finns bara en romantisk bild av personer som kämpar för att få det bättre och upplever en massa på vägen.

I det här numret av STyrkan så har vi dykt ner lite extra i etableringen. Vi har träffat personer som har kommit hit som flyktingar och personer som jobbar med att hjälpa dom att skapa ett nytt liv i Sverige. Jag hoppas att deras barn och barnbarn också kommer att kunna berätta samma saker om sina mor- och farföräldrar. Att de bara har kvar en ljus bild av någon som kämpade för att de skulle få ett bra liv i sitt nya hemland.

*forts. sidan 9*

## Herr Sundkvist gör en utblick från Dalarna

Den demografiska (åldersindelade) utvecklingen i Dalarna är inte längre en spekulativ, utan en trist verklighet. Generationsväxlingsvargen har bitit sig fast i bakhasorna och vägrar släppa greppet. Om femton år kommer det att finnas 15 000 färre inrikes födda i aktiv ålder i länet och 10 000 fler åldringar som är i behov av vård och omsorg. En knepig ekvation.

Regeringens långtidsutredning 2015 bekräftar farhågorna om att Dalarna riskerar att förvandlas till en fåbod, åtminstone i sina perifera delar. En tänkbar lösning är kommunsammanslagningar. En kommun beräknas behöva minst 20 000 invånare för att klara den framtida välfärden. I och för sig en bra tanke, men de mer avlägsna orterna i den nya kommunen kommer likväl att drabbas av sotdöden med en åldrig befolkning och ett konstant minskande servicebud. De första varningstecknen är att postservicen, macken och livsmedelsbutiken försvinner.

Dalarna delar detta problem med många andra län i Sverige och andra regioner ute i världen. I Japan försöker regeringen återbefolka landsbygden på flera spektakulära sätt.

Bland annat erbjuds doktorander vid universiteten i Kyoto en tvåårig utbildning i ekologiskt jordbruk ifall de inte vill fortsätta sina forskarkarriärer inom medicin, ekonomi eller fysik. Vill man inte kandidera till Nobelpriset i ekonomi kan man i stället odla morötter.

Dalarna har trots allt en fördel som japanerna inte kan dra nytta av. Flyktingströmmen till Sverige tillför i teorin Dalarna samma antal människor i arbetsför ålder som antalet pensionsavgångar årligen. Japan däremot har stängt sina gränser.

Man kan tycka vad man vill om Sverigedemokraternas polemik, men de har satt fokus på något som fungerat dåligt eller mycket dåligt i Dalarna de senaste tio åren, nämligen integration och etablering. Arbetslösheten bland utrikes födda i Dalarna ligger mycket högre än genomsnittet i Sverige. Detta trots att exempelvis Borlänge haft en större omsättning till arbete bland de stora grupperna syrier och somalier än riket i genomsnitt under 2015. Nya verktyg och nya metoder måste snabbt, mycket snabbt, tas i bruk för att få ut nyanlända



med lämplig kompetens i arbetslivet. Validering av utbildningar och yrkeserfarenheter, adekvat information både till nyanlända och arbetsgivare och en positiv inställning behövs. Bristyrkesproblematiken ökar och under 2015 sattes nytt rekord i anmälda lediga platser till Arbetsförmedlingen i Dalarna med över 25 000 platser.

Regler och lagar ska följas men vid tolkningen av lagarna måste vi tillämpa en humanistisk syn. Fyrkantiga regler och en absurd byråkrati får inte tillåtas sätta käppar i hjulen för en mer framgångsrik integration. Här gäller det att både ge och ta för myndigheter, organisationer och företag. Dalarna och hela Sveriges framtid står på spel.

## Intervju med Lisa Backström

Lisa har jobbat ett och ett halvt år på Arbetsförmedlingen och lika länge i Etableringsuppdraget. Innan dess så läste hon beteendevetenskapliga programmet på högskolan där hon tagit en magisterexamen; Ledarskap och arbetsliv. Hon hade också jobbat på ett HVB hem för ensamkommande flyktingbarn.

I Fagersta så jobbar 12 arbetsförmedlare med etableringen och de har en person som är under utbildning, så de kommer att vara 13 stycken inom kort. De har också tre etableringsresurser och de jobbar tillsammans med 573 sökanden. De jobbar mot tre kommuner; Fagersta, Norberg och Skinnskatteberg. Det finns fem anläggningsboenden i de tre kommunerna och fler är på gång. De har bra samarbete med kommunerna och skulle önska ett bättre samarbete med migrationsverket.

De jobbar enligt "Gävlemodellen" som innebär att arbetssökandens tid inom etableringen är uppdelad i tre faser. Fas ett, uppstart, är de i under några månader. De är i fas två, aktivitetsfasen, under merparten av tiden. Lisa jobbar i aktivitetsfasen. I den tredje fasen, matchningsfasen, ska de vara jobbklara.

I Fagersta hade de hört talas om Gävlemodellen. De blev nyfikna och åkte dit på studiebesök under sensommaren. I Gävle fick de bra material och stöd, och eftersom de tyckte modellen verkade vara bra så började de använda den från vecka 35.

- Det är ett roligt uppdrag, för det händer så mycket nya saker varje vecka och man utvecklas som arbetsförmedlare hela tiden. Vi är ett bra och stabilt gäng/team.

Migrationsverket har i sina prognoser sagt att de stora strömmarna till etableringen kommer till hösten. Det är inte något som oroar Lisa, då de har en bra dialog med närmsta chef om olika scenarier och eventuella prioriteringar som kan bli aktuella. Lisa tror också att om de får ha kvar upplägget och om alla är på plats så kommer de att klara inströmningen.

### Hur skulle du definiera en lyckad integration?

- Att större delen av sökande går ut i arbete eller studier så tidigt som möjligt. Att alla aktörer samarbetar och jobbar mot samma mål. Det är något som Lisa återkommer till flera gånger; vikten av att samarbeta och jobba mot



samma mål.

- När vi samarbetar och tänker flexibelt inom respektive ram så gynnas också de nyanlända och deras integration. Det är viktigt att alla delar fungerar och flyter på så att det inte stoppar upp processen någonstans. Det är till exempel långa väntetider på validering vilket gör att personerna inte kan gå vidare. Det är positivt med projekt som "Sverige tillsammans" där företag inom industri och tillverkning varit flexibla och tagit emot trots att valideringen inte varit klar. De kan komma ut på praktik och skapa relationer på arbetsmarknaden.

### Hur kan Arbetsförmedlingen bidra med en lyckad integration?

- Vi kan vara en mötesplats för arbetsgivare och andra aktörer. Vi använder de resurser som vi har som t ex att erbjuda arbetsgivarna praktik, instegs- och nystartsjobb.

*forts. sidan 8*

## Lisa Backström

Arbetsförmedlingen har en bra relation till andra, kommuner, aktörer och andra myndigheter. Att de kan kombinera SFI och jobb. Har vi bra relationer och många kontakter med arbetsgivare så får vi också in fler platser. Arbetsgivarna hör av sig och vet vad Arbetsförmedlingen erbjuder. Många arbetsgivare är intresserade av personer med en annan bakgrund.

### Största utmaningen?

- För arbetsgivarna är det viktigast att de kan svenska och då ska asylsökande inte behöva vänta på SFI. Krävs det en utbildning för att de ska kunna få arbete så kan de inte tillgodogöra sig någon

utbildning heller förrän de kan språket. För närvarande har de en väntetid på fem månader för att läsa SFI. För att snabba på processen så hjälper de dem att anmäla sig till SFI trots att de inte blivit inskrivna och fått en etableringsplan ännu.

Den stora inströmningen i området har också haft positiva effekter. Inom barnomsorgen har det lett till att fler fått jobb då det behövs personal som kan andra språk än svenska.

### Vad tänker du när du ser alla rubriker som målas upp i olika media?

- Jag tror att många svenskar tror att det är stor

skillnad mellan dem och de som är från Syrien, men det är det inte. Det är en orättvis bild! De flesta vill komma igång och läsa svenska för att sedan komma ut i arbetslivet och kunna skapa sig ett gott liv här i Sverige.

Slutligen så vill Lisa slå ett slag för att prova att jobba i etableringsuppdraget.

- Det är ett jättespännande uppdrag. Det känns betydelsefullt och vi får mycket tillbaka. Det är roligt och utmanande!

Text Carola Jonsson

## Intervju med Hedayattullah Sediq

Hedayattullah Sediq kom till Sverige som nyanländ 2012. Han bor idag i Solna och arbetar deltid på IKEA. Han har en utbildning från Kardan Universitet i Afghanistan.

Hans familj var aktiv politiskt och Hedayat själv arbetade en period med HR-frågor för USAID. Det gjorde att han lärde sig engelska flytande och utöver

det talar han ytterligare sju språk.

Hedayats erfarenheter var till nytta då han i en period även arbetat på Afghanistans ambassad i Sverige, som är belägen i Sollentuna.

Under den första tiden i Sverige tog SFI studierna mycket fokus, och redan tidigt tog han kontakt med Arbetsförmedlingen för att hitta ett jobb.





## Hedayattullah Sediq

Upplevelsen av bemötandet på Arbetsförmedlingen är blandat och Hedayat har många tips och idéer på hur arbetsförmedlingen borde förbättras. Till exempel var hans upplevelse av processen kring validering av betygen från Universitetet tvetydiga.

Han upplevde att många handläggare drog sig för att ta tag i saker och att de gärna hänvisade vidare till andra kollegor. Något som kändes underligt då han hade fullständig dokumentation och saken egentligen inte borde varit så komplicerad.

Han valde då att kontakta en sektionschef och fick därefter ett bättre bemötande.

På frågan "Hur menar du att Arbetsförmedlingen kan bidra till en lyckad integration?" Svarar han att allt handlar om bemötandet och att första intrycket måste förbättras.

Arbetsförmedlingen bör våga ställa tydligare krav på de nyanlända och sökande inom etableringen. Om sökande får ersättning borde närvarokontrollen och aktiviteterna följas upp mer noggrant.

Hedayat säger att det känns som att Arbetsförmedlingen gör saker onödigt komplicerade och omständiga. Speciellt upplevde han arbetsförmedlingens kösystem som förvirrat. På vissa kontor fick alla sökande oavsett ärendet en lapp och vänta på sin tur, ofta i över 2 timmar. På andra kontor tillämpades ett kösystem med en kundvärd som klassar ärendena efter dess svårighetsgrad och omfattning.

Detta menar Hedayat borde införas överallt, alternativt behöver sökande kunna boka tiderna digitalt och i förväg få veta när de får hjälp.

Slutligen så kan helt nyanlända hjälpas bättre om det blir färre handläggaryten. Speciellt eftersom de sällan har tillräckliga språkkunskaper för att självständigt kunna söka arbete.

Därför bör arbetsförmedlingen även fortsättningsvis ha personliga handläggare som man lär känna. Då vinner både Arbetsförmedlingen och den sökande tid eftersom man då inte måste inleda varje möte med att berätta hela sin historia på nytt.

Hedayat ser dock att Arbetsförmedlingen kan spela en viktig roll och han skulle själv gärna arbeta på arbetsförmedlingen. Han känner att Sverige är hans hemland framöver och tror att hans erfarenhet inom HR-frågor och erfarenhet som nyanländ skulle vara av värde både för myndigheten och de arbetssökande.

Text Timo Grönlund



*forts. fr sidan 5*

Att de också kan berätta historier om människor som ville hjälpa och som kanske var skillnaden mellan att lyckas och att dö. Förhoppningsvis finns även min koffert kvar då, fylld av nya historier och andra varianter av strapasser, men ändå som en symbol för att allt blir bra bara man väntar tillräckligt länge.

## Intervju med Karin Risberg

I Falun så jobbar 4 arbetsförmedlare och en kundresurs med etableringen. Det finns 1 asylboende och 2 evakueringsboenden i kommunen (fler är på gång). De har ett bra samarbete med kommunen och externa aktörer. Kön till sfi är relativt kort om man jämför med många andra kommuner.

Karin Risberg har hunnit med att prova väldigt många olika uppdrag inom myndigheten. Hon tycker att etableringsuppdraget är det roligaste som hon har gjort fram tills nu. Hon har ungefär 55 sökanden på sin signatur som hon följer hela vägen genom etableringsuppdraget.

### Vad är det som gör jobbet så roligt?

-Uppdraget är omväxlande och utmanande. Personerna som man jobbar med är väldigt positiva till arbetsförmedlingen och vill verkligen göra allt för att hitta ett jobb. Samtidigt så ställer deras skiftande bakgrunder större krav på handläggarnas kompetens. Man utvecklas varje dag!

### Hur ser ert arbete ut?

-När vi träffar en person första gången så ger vi alltid en grundläggande



information om arbetsförmedlingen och innehållet i etableringsuppdraget. Vi ser även till att personen blir anmäld till sfi och en kurs i samhällsorientering. Vid det andra besöket gör vi en kartläggning, tar in betyg/intyg etc och diskuterar hur vi ska kunna hjälpas åt för att få ut personen i arbete så snabbt som möjligt.

### Tror du att integrationssamarbetet ser annorlunda ut sedan arbetsförmedlingen tog över mycket av arbetet från kommunerna?

- Det tror jag! Vi försöker att ha jobbfokus från dag 1. Jag tycker att vi är duktiga på att vara professionella och mänskliga på samma gång.

### Vilka förutsättningar behöver ni ha för att lyckas med ert uppdrag?

- Vi måste ha ett bra samarbete med kommunerna och andra externa aktörer.

Att snabbt få tillgång till svenskaundervisning är grunden för att kunna hjälpa någon till ett arbete. Vi skulle behöva fler yrkesutbildningar med språkstöd och snabbare validering av meriterna som personerna har med sig. Jag önskar att fler arbetsgivare erbjuder praktikplatser så att alla får möjlighet till en bra praktikplats. Lösningen för att hitta ett arbete ligger ofta i att få möjlighet att vara ute på olika arbetsplatser och skapa nya nätverk. Vi handläggare behöver också utveckla vår kompetens och få mer utbildning i hur det är att jobba med människor från andra kulturer och som har upplevt saker som vi kan ha svårt att föreställa oss.

### Om vi hoppar 5 år framåt, hur har det gått?

- Jättebra! De flesta av våra sökanden kommer att vara integrerade och ute i ett arbete eller en utbildning. Många kommer även att ha träffat en svensk partner och vi kommer att ha vant oss vid andra typer av namn som vi inte ser så mycket av idag. Jag tror att arbetsförmedlingen kommer att ha lärt sig att bättre ta tillvara på kompetens från andra kulturer.

Text Johan Eklund

## Aktuellt

### Pensionsavtalet PA 16

Det är klart med vårt nya tjänstepensionsavtal, PA 16. Avtalet sägs vara det bästa på hela arbetsmarknaden, men OFR (Offentliganställdas förhandlingsråd, som ST tillhör) stred in i det sista för fler förbättringar.

OFRs krav rörde åtgärder för ett mer hållbart arbetsliv, mer förmånlig beräkning av tjänstepensionen för dem som tjänar över cirka 37 000 kronor i månaden, bibehållen lägre pensionsålder för flygledare och officerare, samt att sjukskrivna och föräldralediga skulle få samma pensionsav-sättningar som andra. Dessa krav kommer att drivas vidare i lokala förhandlingar med arbetsgivaren. Observera att det nya avtalet gäller för de som är födda 1988 eller senare. Alla övriga har fortfarande samma villkor som i det gamla avtalet, PA 03.

### Samverkansavtal

Arbetsgivaren har bjudit in ST inom Arbetsförmedlingen och de andra fackförbunden för att förhandla fram ett nytt samverkansavtal på myndig-heten.

Arbetsgivaren och de fackliga

organisationerna är överens om ett ökat fokus på verksamhetsutvecklande arbetsplatsträffar (APT) där ständigt förbättringsarbete och kvalitetsutveckling står i centrum. Arbetsmiljöfrågorna ska också få ett större utrymme på APT.

ST har utsett lokala företrädare som kommer att sitta med i olika forumgrupper för att fånga upp vad som är viktigt att tänka på ute på kontoren, där samverkan i stor utsträckning kommer att ske.

Det finns även möjlighet för enskilda medlemmar att lämna synpunkter till sina lokala ombud och/eller gå in på Dialogrummet på Vis för att tycka till.

Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna räknar med att det nya avtalet ska vara klart under våren 2016.

### Avtalsrörelse 2016

Arbetet med att förhandla fram våra nya arbetsvillkor är i full gång. I avtalsrörelsen 2016 jobbar OFR med att förbättra din lön, din arbetsmiljö, din pension och alla dina andra villkor som ryms i dina kollektivavtal. Nu sker förhandlingarna på central nivå.

Under senhösten blir det aktuellt med att ta fram lokala avtal för arbetsförmedlingen. STyrkan kommer att rapportera mer under våren.

### Framtidskongressen 2016

24 - 26 maj 2016 samlas 127 företrädare från hela ST för att gemensamt bygga visioner och ta ut riktning för de kommande fyra åren.

Innehållet under kongressen kommer till största del handla om framtidsfrågor, som till exempel vilka frågor ST ska driva, hur vi ska bygga vårt varumärke och vilka visioner vi ska ha.

Dessutom kommer kongressen att välja en ny förbundsstyrelse, inklusive ordförande, för de kommande fyra åren.

ST inom arbetsförmedling har skrivit två motioner angående ST:s organisation och om förbättringar av ST:s hemsida. Dessa motioner kommer våra delegater att argumentera för under kongressen.

STyrkan återkommer med mer utförlig information i nästa nummer.

## Vinn en signerad bok!

Tänk dig att du hittar en gammal anteckningsbok i ett övergivet trädgårdsmästeri. Boken visar sig vara rena guldgruvan! Här har trädgårdsmästaren månad för månad skrivit om sitt arbete, händelser och upplevelser. Mängder av viktigt kom-ihåg och värdefull kunskap om odling har tecknats ner.

Vi får följa årstidernas gång och läsa om allt som ska göras i köksträdgård, växthus och rabatter. Det kan handla om att så sommarmorötter och blomkål,



samla frön, slå en äng eller driva iskonvaljer och amaryllis till julen. Trädgårdsmästaren beskriver

hur han ympar äppelträd och anlägger en varmbänk, förgror potatis och blandar jord från eget recept.

Nu har du chansen att vinna en rykande färsk bok som får en att längta efter våren och sommaren! Vi lottar ut två signerade exemplar bland er som går in och gillar eller kommenterar något på vår facebook sida. Har du inte Facebook så går det lika bra att skicka ett mail till styrkan2016@gmail.com

Vinnarna kommer att tillkännages i slutet av mars

## Stugföreningen

Som anställd vid Arbetsförmedlingen har du möjlighet att hyra semesterstuga via stugföreningen. Du som har varit anställd inom Arbetsförmedlingen eller är pensionär har också möjlighet att hyra våra stugor.



Huså, Åre

Det finns för närvarande stugor från Hemavan i norr till Sellaberg i Skåne i söder. När det gäller bokningar för högsäsong är det ett lottningsförfarande de veckor det finns flera intresserade per stuga/lägenhet. Mer information hittar du på VIS.

Ansökan till sommarsäsongen ska vara inne senast den **15 mars** och för vintersäsongen senast den **15 oktober**.



Hemavan



Gilla avdelningen på Facebook:

[www.facebook.com/STinomArbetsformedlingen](http://www.facebook.com/STinomArbetsformedlingen)