

Leila Illikainen

Stipendieresa till Melbourne

Erfarenhetsutbyte vägledning och fackligt arbete

28 januari-19 mars 2020

Innehåll

Syftet med resan	2
Bakgrund.....	2
Presentation författare.....	3
La Trobe University	4
Career Ready.....	4
National Tertiary Education Union	8
The Australian Municipal, Administrative, Clerical and Services Union (ASU)	10
Konkreta erfarenheter och slutsatser som är till nytta för Sacofederationen	12
Hur vunna erfarenheter utvecklar din fackliga roll	13
Sociala medier	13

Syftet med resan

Jag anser att livet är ett livslångt lärande och alla som har behov av vägledning ska få möjlighet att få det. Individens lärande är en process som fortgår och bör fortgå under hela livet. Lärandet sker inte enbart eller kanske inte ens främst inom ramen för olika typer av formell utbildning, utan även i arbetslivet och i vardagen. Denna bild förstärks också av utredningen Framtidsval - karriärvägledning för individ och samhälle (SOU 2019:4) men rapporten visar också på brister när det gäller tillgång till studie- och yrkesvägledning och stora variationer i kvalitet på den vägledning som erbjuds. En väl fungerande vägledning är viktig för kompetensförsörjningen och för en förbättrad matchning på arbetsmarknaden. Många vägledningstjänster är idag digitala på Arbetsförmedlingen och AI tar över allt mer. Kompletterande leverantörerna tar över en del av de tjänster som Arbetsförmedlingen tidigare erbjöd i fysiska möten och i deras tjänsteutbud ska även vägledning ingå.

Australien har lyfts fram i flera artiklar som det land där privata aktörer tagit över en del av Arbetsförmedlingens uppdrag med stor framgång. Åsikterna går dock isär och även i Australien är kritiken stark. Sverige och Australien skiljer sig åt på många sätt. Det jag saknade i den svenska debatten var individperspektivet d v s vad hur påverkade den här förändringen arbetsförmedlarna och deras roll. En reformering av Arbetsförmedlingen i Sverige pågår med stort fokus på digitalisering. Syftet med resan var att få ett internationellt erfarenhetsutbyte gällande vägledning och fackligt arbete. Min förhoppning är att jag genom fortsatt fackligt arbete och i min profession kan vara med och utveckla Arbetsförmedlingen, där arbetsförmedlarrollen är en viktig del, men även verksamheter hos eventuella framtida arbetsgivare.

Ett stort Tack för att jag med hjälp av SACO fackliga stipendium fick möjligheten att genomföra den här resan!

Bakgrund

Händelser som vi inte styr över som t ex pandemier kan ha stor inverkan på företag och enskilda individer. I coronapandemins spår har flera branscher drabbats, fler individer har förlorat sina jobb helt eller tillfälligt och företag har fått ställa om. Behovet av vägledning är större än någonsin. Arbetsförmedlingen satsar på vägledning sedan hösten 2019 genom att erbjuda orienterande och fördjupad vägledning. Frågan är om det är en tillfällig lösning då kompletterande leverantörer inom tjänsten Stöd och matchning satsar på vägledning med utbildade studie- och yrkesvägledare.

Det pågår samtidigt en stor omorganisation av myndigheten där Arbetsförmedlingen Verksamhetsområde Direkt är en stor del och där ingår enheten Personligt distansmöte. Tjänsterna digitaliseras och kontakten med kunderna sker per telefon, chatt, videomöten eller e-post. Handläggare som i många år jobbat på lokalt kontor med att möta kunderna ansikte mot ansikte jobbar i huvudsak med att ge service på distans. Arbetet upplevs av många som

enahanda och arbetstiden är schemastyrd. Det passar en del men inte alla. Många söker sig vidare till mer utmanande tjänster och myndigheten tappar både formell kompetens och erfarna handläggare. Nya roller tar över arbetsuppgifter som har ingått i arbetsförmedlarens. Diskussionen om hur vi ska behålla personal förs samtidigt som frågan om hur framtidens kompetensprofil ska se ut är högst aktuell. Ska vi behålla kravet på högskoleutbildning eller ska vi frågå det? Hur förenar vi AI och den mänskliga kompetensen på bästa sätt?

Arbetslösheten i Australien ligger på ca 7,1 procent pga coronapandemin vilket är den högsta siffran sedan oktober 2001. De senaste 20 åren har landet haft en obruten tillväxtkurva men pga coronarestriktionerna så tvingades företag stänga ner sina verksamheter. Ungdomsarbetslösheten (15-24 år) var 12,3 procent 2002 och 2015 arbetade nära 40 procent av alla kvinnor deltid. Mindre än hälften av aboriginerna hade ett fast jobb. Under första delen av 1900-talet fanns en stark fackföreningsrörelse i Australien och arbetsförhållanden var goda och lönerna höga för vissa folkgrupper. En lagförändring som minskade fackens möjlighet att ta till stridsåtgärder och försvagade rätten till att kräva kollektivavtal bidrog till att facken mellan 1988 och 2003 tappade fackligt anslutna från 45 till 23 procent. Arbetslösheten låg på 12 procent under första halvan av 1990-talet och facken tvingades hålla tillbaka lönekraven för att stärka landets konkurrenskraft. De nya jobb som har skapats har varit deltidsjobb och tillfälliga arbeten som inte ger rätt till sjukpenning mm. Löneskillnaderna är stora mellan män och kvinnor trots principen om lika lön för lika arbete som infördes på sjuttioalet. Reformeringen och avregleringen av arbetsmarknaden påbörjades i början av åttiotalet. En ny arbetsrättslagstiftning (Fair Work Act) trädde i kraft 2010. Den stärker fackföreningarnas rättigheter och uppmuntrar till kollektivavtal. Australien har ingen arbetslöshetsförsäkring utan ersättningen som arbetslösa får liknar försörjningsstöd.

Presentation författare

Till vardags arbetar jag som arbetsförmedlare på Arbetsförmedlingen Personligt distansmöte (PDM) i Örebro. Mina uppdrag är vägledning för våra kunder och handledning av nyanställda. Mina fackliga uppdrag för SACO och Akademikerförbundet SSR har varierat genom åren och idag är jag arbetsplatsombud. Jag har läst samhälls- och beteendevetenskap och studie- och yrkesvägledning.

La Trobe University

I slutet av januari flög jag via Dubai till Melbourne och landade tidigt på morgonen den 28 januari. Redan på eftermiddagen träffade jag min kontakt Barbara Wels, Senior Coordinator vid La Trobe University, som presenterade mig för resten av teamet som arbetade med karriärvägledning, att förmedla jobb och arbetsgivarkontakter till studenter. Under min vistelse utgick jag ifrån Career Ready dit studenter vände sig för att få stöd i sin karriär. Terminen hade inte börjat när jag anlände och förberedelserna inför Orientation week pågick. Det var introduktionsveckan för de utländska studenterna. La Trobe University ligger i stadsdelen Bundoora drygt en mil norr om centrala Melbourne. Universitetet består av flera campus varav ett ligger i centrala Melbourne och ett i Sydney. Det går ca 37 000 studenter. Utbildningar erbjuds inom ekonomi, business, hälsa och vård, konst mm.



Bild 1. Career Ready, karriärcenter för studenter vid La Trobe University

Career Ready

Career Ready är ett karriärcenter för studenter som är öppet 9-16 varje dag. Här sitter också de internationella koordinatörerna som tar emot studenter som är intresserade av att studera utomlands. Studenter kan anmäla sig till olika webinarer som vägledarna håller löpande utifrån behov och aktiviteterna anpassas efter årshjulet. Webinarerna kan handla om hur LinkedIn fungerar och kan användas, att upprätta ett CV och personligt brev, hur och var du söker deltidsjobb. Här kan studenterna också hämta skriftlig information om utbildningar och kurser. Vägledarna håller i enskilda konsultationer på 15 minuter. Studenterna har med sig en kopia på sitt CV eller sitt personliga brev och samtalet utgår ifrån underlaget. Enskilda konsultationer på 30 minuter vänder sig till studenter som står i ett vägskaal. I plattformen CareerHub hittar studenterna bland annat Youtubeklipp på inspelade webinarer och där bokar de även in jobbsökaraktiviteter. Unitemps är en intern arbetsförmedling för deltidsjobb, i första hand, hos arbetsgivare som finns på Campus. Många studenter behöver arbeta för att finansiera sina studier men det är även ett sätt att få arbetslivserfarenhet, referenser och ett nätverk. Det finns ett belöningssystem som ger dem poäng för varje aktivitet som de deltar i. Systemet är indelat i tre nivåer och det är framtaget i samarbete med näringslivet. Syftet är att studenterna ska

rusta sig och bli anställningsbara. Pris utdelas till de studenter som har presterat och uppnått de olika nivåerna under året. En av forskarna, Jason Brown, var med och utvecklade systemet.

Min kontakt Barbara Wels hade nyligen tillträtt sin tjänst och såg stora utmaningar med att få ihop verksamheten. Kännedom om varandras verksamheter på Campus ansåg hon var bristfällig och enligt henne fanns stora vinster med att utveckla samverkan mellan institutionerna. Under de första veckorna träffade vi bl a Elio D'Ercole, Student Development Advisor, från Student Success. Deras institution arbetade med att fånga upp studenter som hade det tufft under första året och behövde mer stöd. Även i deras jobb ingick vägledning och frågan vilka studenter som var aktuella för dem eller för Career Ready behövde tydliggöras då verksamheterna mäts på hur många kontakter de har.



Bild 2. Barbara Wels, Senior Coordinator, och Elio D'Ercole, Student Development Advisor.

Anthony Gartner, chef för Equity & Diversity, berättade under ett lunchmöte om sin verksamhet. Han hade tidigare bl a jobbat som socialarbetare och hade lång erfarenhet att arbeta med anpassningar och personer med olika funktionsnedsättningar. Han var också ny i sin tjänst och såg redan att det fanns mycket att göra. Deras institution erbjöd bl a fördjupad vägledning med utbildade psykologer. De utmaningar som bl a fanns var att öka kunskapen kring funktionsnedsättningar, att förbättra samverkan och att nå ut till studenterna.



Bild 3. Anthony Gartner, chef för Equity & Diveristy, och Scott Harding, Senior Coordinator – Industry Engagement (Employability & WIL)

Kort efter min ankomst fick teamet reda på att en omorganisation var planerad för att spara pengar. Det skapade oro bland personalen och de som hade kortast anställningstid började fundera på om det var dags att söka sig vidare. När beskedet kom dök frågan upp om det var försent att gå med i facket. De fackliga representanterna fanns inte på plats utan satt på ett kontor i Melbourne. Den fackliga verksamheten vid universitetet vände sig till studenter. När jag förde upp frågan om varför man skulle vara med i facket så nämndes bl a förmåner, arbetsmiljö och anställningstrygghet. Annars var min upplevelse att facket inte var något som personalen diskuterade. Coronapandemin var ett annat orosmoment och ett fall av corona uppdagades på Campus och åtgärder vidtogs. Personalen hanterade spridningen och informationen om Coronapandemins framfart på olika sätt. Skolan började ställa om verksamheten, utländska studenter fick inte komma in i landet, föreläsningar genomfördes på distans och även vägledningen anpassades till videomöten och telefonmöten utöver de tjänster som fanns att tillgå digitalt.

Jason Brown var en i personalen som gick över till lektioner på Zoom. Hans forskning handlar om övergången från universitetsstudier till arbetslivet. Jason hade tidigare tjänsten som Barbara Wels tog över. Idag jobbar han som lektor och forskare. Innan han kom till universitet var han arbetsförmedlingschef på ett privat företag i fem år. Han berättade att det var en tuff verksamhet att driva. Varje morgon träffades alla för att stämma av vilka ärenden som var aktuella. Arbetssökanden som stod närmast arbetsmarknaden prioriterades eftersom de genererade pengar till företaget. Personalomsättningen var hög och det var svårt att rekrytera ny personal.

Geoffrey Guilfoyle var en av vägledarna vid La Trobe University som tog emot studenter för längre konsultationer. Vägledarrollen passar honom bra med tanke på tidigare arbetslivserfarenhet. I sin vägledning använder han sig av DOTS-modellen och han tipsade mig om Kaosteorin av Bright och Pryor. Parallellt med sin anställning har han byggt på sin

kompetens och läst karriärvägledning vid RMIT University. Efter avslutade universitetsstudier berättade Geoffrey att första jobben av en slump blev i olika jobbprojekt. Han har själv drivit kommunala arbetsmarknadsprojekt och haft personalansvar. Under en period delade Centrelink och deras verksamhet lokaler. Kulturen i de olika verksamheterna skilde sig åt markant. Personalen i Centrelink uppdrag var att bedöma om deras kunder var berättigade till ersättning eller inte. Han vittnade om hög personalomsättning, tuff arbetsmiljö och det förekom hot och våld.

Geoffrey var inte positiv till utvecklingen i Australien gällande privatisering av Arbetsförmedlingen. Han gav mig en artikel ifrån Independent Australia "Commonwealth Employment Service: The pitfalls of privatisation" för att visa på att utvecklingen av Arbetsförmedlingen varit allt annat än problemfri. En till stor del oreglerade arbetsförmedlingsindustri kostar 7,3 billioner dollar varje år som har uppdraget att leverera kvalitativ service för både jobsökanden och arbetsgivare. Var tredje leverantör presterar så dåligt att de är direkt olämpliga att leverera servicen till arbetslösa och bara 20 procent av de arbetssökande går ut i tillsvidareanställningar. Huvudbudskapet i artikeln var att privatiseringen av Arbetsförmedlingen eller The Commonwealth Employment Services (CES) har misslyckats. Argumenten för utvecklingen var att marknaden och konkurrensen var tänkta att skapa mer effektiva och ekonomiska sätt att leverera servicen på. Geoffrey berättade att en stor del av jobben i Australien är på deltid, korttidsanställningar, och det skapar också en speciell arbetsmarknad. Främst är det kvinnor som jobbar deltid men även aboriginerna är en utsatt grupp. Det som också har framkommit i artiklar och rapporter är att personalen som ska stötta arbetslösa istället mobbar och trakasserar dem. Pressen att se till att företaget går med vinst är hög. Många av de anställda saknar också högre utbildning. Det var en bild som också bekräftades av de som jag samtalade med.

Liz Crozara jobbar också som vägledare vid La Trobe University. Innan jobbade hon på Arbetsförmedlingen i 12 år när den fortfarande drevs av staten d v s innan delar av den privatiserades. CES delades upp i en statlig och en privat del 1998. Inom det privata jobbade hon i 3 år. Liz har också läst karriärvägledning vid RMIT University. Det fanns inget krav på akademisk utbildning i rollen som arbetsförmedlare. Lönen var låg och efter 18-20 månader lämnade många jobbet. I arbetet mötte de personer som stod långt ifrån arbetsmarknaden och de var oftast dåligt rustade för en anställning. Målgruppen bidrog till att många bytte jobb eftersom det krävdes "skinn på näsan" för att klara av uppdraget. Liz var en av de som hade jobbat där längst. När regeringen fortfarande hade ansvaret fanns det möjlighet att gå kurser, att utbilda sig, möjlighet till arbetsträning, stöd gällande hälsa och ekonomi. Dessa resurser fanns även i det privata men i takt med att tiden gick så försvann insatserna. Liz berättar bl a om ett tillfälle där hon bedömde att en kund behövde en cykel för att ta kunna ta sig till och från arbetet, ja, då köpte de en cykel. Det förekom även att deras kunder jobbade svart. Om kunden ertappades med detta så kunde det resultera i en anmälan till Centrelink och det i sin tur kunde leda till att de förlorade sin ersättning. Centrelink är en kombination av Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. De krav som ställdes på kunderna vara att de skulle kunna ta vilket jobb som helst inom en radie på 90 minuters pendling. Liz erkände att här fanns en hel del moraliska dilemman att ta ställning till. Idag när hon befinner sig bland

studenter och i en arbetsmiljö som är trygg så blir hon fortfarande upprörd över hur arbetsgivare utnyttjar internationella studenter som inte känner till anställningsvillkoren i Australien.



Bild 4. Liz Crozara, vägledare på Career Ready.

Liz beskrev arbetsprocessen från när den sökande anmälde sig till Centrelink. De första 13 veckorna söker kunderna jobb på egen hand. Därefter får sökande en handläggare "case manager". Under de här veckorna kan sökande få hjälp med jobbsökande (job search training i tre veckor). De kan få hjälp med CV och personligt brev. Efter 6 månader är det "work for the dole" som gäller. För att få ersättning måste den sökande vara beredd att ta vilket "jobb" som helst oftast inom trädgård, städning mm. Work for the dole är en sorts beredskapsarbeten och olika målgrupper får olika mycket betalt t ex så kan en ensamstående förälder med barn få en högre ersättning. Efter tolv månader så börjar processen om ifrån början. Kunden kan fortsätta med samma aktör men har även möjlighet att boka en annan aktör.

National Tertiary Education Union

NTEU har över 28.000 medlemmar vid universiteten i Australien och hos många andra utbildningsleverantörer för eftergymnasial utbildning. NTEU bildades 1993 genom en sammanslagning av fem fackföreningar för anställda med eftergymnasial utbildning. Dessa organisationer såg alla fördelar med att bilda en enda, starkare union för akademiker. Sammanslagningen stöddes av en överväldigande majoritet av medlemmarna i var och en av de fem fackföreningarna. Den nya organisationen bygger på sina föregångares styrkor och erfarenheter, att skapa en union med starkt fokus och vara expert på områden där akademiker verkar.

Idag har NTEU medlemmar vid universiteten, TAFE högskolor, forskningsinstitut, vuxenutbildningsleverantörer, studentorganisationer, universitets- och collegeföretag och

oberoende utbildningsleverantörer för eftergymnasiala utbildningar m fl. NTEU är den enda fackförening som enbart företräder anställda med eftergymnasial utbildning. NTEU är en demokratisk medlemsorganisation och de har ett filialkontor på campus vid alla australiska universitet.



Bild 5. Linda Gale, Senior Industrial Officer

Vi inledde samtalet, Linda Gale, Senior Industrial Officer och jag, med att prata om vad vi hade med oss från uppväxten. Jag är uppväxt i en liten bruksort där Vänsterpartiet var det största partiet och första majtågen var en blandning av allvar och folkfest och det var något som hon kunde relatera till. Linda hade jobbat fackligt sen 90-talet och hade vid två tillfällen varit på konferens i Sverige. Mina försök att boka in ett möte på Centrelink gav ingen utkastning. Linda tog kontakt med mig en tid efter att vi hade träffats. Jag hade inte hört av henne på ett tag och det berodde bl a på att hon försökte hitta ett sätt att ordna så att jag kunde besöka ett Centrelink kontor. För att få besöka ett kontor så behövde de ansöka om ett “Entry of permit”. Om jag följde med i deras sällskap så skulle även jag komma in. Av olika anledningar så blev besöket inte av.

Ett “Entry of permit” är ett tillstånd. En facklig tjänsteman (inklusive en anställd i en fackförening) har rätt att komma in i lokaler om de innehar ett giltigt och aktuellt tillstånd utfärdat av Fair Work Commission enligt § 512 i FW-lagen. Tillståndet Fair Work tillåter tjänstemannen att komma in i lokalerna i syfte att: utreda misstänkta överträdelser av FW-lagen och andra instrument, utreda överträdelser som berör arbetare inom textil-, kläder och skor, möte med anställda och utöva rättigheter enligt arbetsmiljölagar.

En facklig tjänsteman (inklusive en anställd i en fackförening) har rätt att komma in i lokaler för att utöva rättigheter enligt *Work Health and Safety Act 2011* om de innehar: ett giltigt och nuvarande tillstånd utfärdat av kommissionen och ett giltigt och nuvarande tillstånd för

arbetshälsa och säkerhet utfärdad av kommissionen (ett WHS-inresetillstånd). Ett WHS-tillstånd tillåter tjänstemannen att komma in i lokaler i syfte att: undersöka misstänkta överträdelser av WHS-lagen, inspektera dokument som är direkt relevanta för misstänkt överträdelse och rådgivning samt rådgivning av arbetare.

Jag besökte även ett par privata Arbetsförmedlingar. Den ena specialiserade sig på erfarna personer med examen inom "business" och med några års erfarenhet. Nyexaminerade studenter var inte deras målgrupp. Den andra rekryteringsfirman hade bl a lärare och socialarbetare inskrivna hos sig.

The Australian Municipal, Administrative, Clerical and Services Union (ASU)

ASU är en av Australiens största fackföreningar med ett medlemsantal på ca 135 000. ASU startade sin verksamhet 1993 och det var en sammanslagning av tre fackföreningar: The Federation Clerks Union, The Municipal Officers Association och the Municipal Employees Union och ett antal mindre organisationer som representerade socialarbetare, anställda inom teknologiska yrken och inom transport. Deras medlemmar finns idag inom följande branscher, arbetsgivare och yrken: kommuner (både akademiker och icke akademiker), staten, enheter inom kommunen (social and community services) inklusive arbetsförmedlingen, transport inklusive passagerarflyg och godståg, transport inom vägar, tåg och flyg. Tjänstemän och administrativ personal inom handel och industrin generellt, Callcenter, el, vatten och högre utbildning (Queensland och South Australia).

Torsdagen samma vecka som Internationella kvinnodagen inträffade träffade jag Jody Miles, ASU National Research Officer. Jody lämnade glatt över en bunt med rapporter och remissvar som förhoppningsvis skulle ge mig svaret på frågan hur arbetsförmedlarna såg på utvecklingen av Arbetsförmedlingen i Australien. Deras fackförbund hade fått projekt pengar för att undersöka hur arbetsförmedlare upplevde övergången från Job Network till Job Service Australia 2009. Rapporten heter "Employment Services: not just a job. Final report." Jody berättade att det inte är mycket som har förändrats men det är fortfarande svårt att värva nya medlemmar. Det vanligaste argumentet är att ett medlemskap inte ger någonting och hon erkänner att det fackliga arbetet känns tungt emellanåt. Jody jobbade fackligt i några år innan hon utbildade sig för att sedan hitta tillbaka till sitt gamla fackförbund som National Research Officer. Hennes bild av fackligt arbete i Sverige var positiv och hon såg att det fanns mycket att hämta från oss.

En fråga som ställs i studien är vad som krävs för att vara en attraktiv arbetsgivare och vad som krävs för att personalen ska stanna kvar. Men innan frågorna kan besvaras så måste frågan "Vad är en arbetsförmedlare för något?" besvaras. Det kan upplevas som en enkel och grundläggande fråga men är i själva verket komplex och för närvarande obesvarad. Bemanningsbranschen har förändrats avsevärt och förändringstakten verkar öka, inte minska.

Varje gång det sker en förändring i riktning och det i sin tur resulterar i ett förändrat i kontrakt/uppdrag, såsom övergången från Job Network till JSA, så påverkas även andra delar.

Resultatet visade bl a på att för att kunna erbjuda tjänster av hög kvalitet till arbetslösa i Australien så behöver branschen skicklig och erfaren arbetskraft. Den höga personalomsättningen var ett problem och det blev leverantörerna, de anställda och arbetssökanden som fick bära kostnaden. De arbetssökanden träffade olika handläggare, de fick inte tillgång till utbildade handläggare då inläring och att bygga upp nätverk tog tid och krävde resurser. Det blev också en större arbetsbörda för personalen som arbetade kvar i väntan på att ny personal skulle rekryteras och vara i drift. Många lämnade även sina tjänster för att lönen var för låg för det arbete som skulle utföras, kompetensutvecklingen var obefintlig, arbetsbelastningen hög och det var svårt att kombinera arbete och familjeliv. Det var även många som kände att de inte delade företagets kultur och filosofi. Studien visade också på att det var svårt att ta ut ledighet. Även om ledningen var stöttande och arbetsbelastningen hanterbar så tenderade personalen att sluta. Förmånerna behöver vara såpass attraktiva att personalen stannar då arbetet är komplext. Arbetsförmedlingsarbetet behöver ses som ett professionellt arbete och behandlas som sådant. Både arbetsgivare och de anställda uppfattade arbetet som krävande, kompetenskrävande där även ett stort engagemang krävdes. Arbetsgivarna ville anställa personal som hade hög stressnivå, var inkännande, god administrativ kompetens, kunde kombinera social inkludering och vara rättvisa samt sociala. Men samtidigt ville arbetsgivarna också att personalen skulle klara av att vara hårdföra, ha ”skinn på näsan”. Arbetsgivarna behöver se till att jobbet är attraktivt på flera sätt för att fler ska söka och stanna och intressenterna inom branschen måste arbeta tillsammans för att hitta lösningar på frågor som att definiera rollen som arbetsförmedlare, lämpliga arbetsbelastning och den kompetens som krävs. Berörda parter måste också ta itu med frågor som utbildning, branschens behov, en yrkeskodex (legitimation) som gäller för arbetskraften och hur arbetstagare kan få lämplig ersättning och stöd. Intressenterna måste inkludera arbetsgivarpartner, fackföreningar, representanter för arbetssökande, akademiska experter och DEEWR.



Bild 6. International Women's Day. Bilden fanns på deras Facebook-sida. Jody Miles står längst bak till höger och jag står på samma rad men till vänster.

Konkreta erfarenheter och slutsatser som är till nytta för Sacofederationen

Pandemier och kriser kan inverka på fackförbundens roll på olika sätt. Vi har sett att facket har haft en betydelsefull roll under coronapandemin i Sverige och medlemsantalet har ökat. Det är inget vi kan ta för givet utan vi måste fortsätta att vara starka även när det inte blåser lika hårt för det är när det väl gäller som vi kan visa på handlingskraft och styrka. Vi behöver fortsätta arbeta för en stark och trygg arbetsmarknad, se till att utbildning lönar sig och att alla som vill arbeta ska kunna göra det. Löneskillnader mellan män och kvinnor är fortfarande ett problem även hos oss. Vi har grupper som har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden av olika anledningar. Det innebär också att vi behöver kvalificerad personal som kan arbetsmarknadsfrågor och har den rätta kompetensen att vägleda människor genom hela livet som en del i det livslånga lärandet.

Det fackliga arbetet i Sverige uppmärksammas och det ska vi vara stolta över. Det ska löna sig att vara fackligt ansluten. Vi behöver jobba på att utöka den fackliga representationen i alla verksamheter för ett större inflytande och transparens. AI kan inte ersätta människan fullt ut och här behövs ett fackligt inflytande men också att vi ligger steget före. Vi behöver också ta del av nya forskningsrön och vara aktiva där våra medlemmar finns.

Hur vunna erfarenheter utvecklar din fackliga roll

Min känsla från resan och mina möten är att det finns ett avstånd mellan medlemmarna och arbetsgivare. Där ser jag min roll som arbetsplatsombud som en viktig del i en sammanhållen länk i en kontext där samverkan fungerar. Det blev tydligt för mig hur viktigt fackligt arbete är och hur viktigt det är att arbetsplatsombuden finns där medarbetarna finns.

I Australien forskas det kring vägledning men även forskningen om övergången mellan universitetsstudier och arbetslivet (transition) kan vara värdefull att ta del av. Facket behöver fånga upp studenterna redan under studietiden och vi behöver fortsätta arbetet med att utbildning lönar sig. Om det finns signaler som pekar på att arbetsgivaren vill sänka kraven för att det är svårt att rekrytera kvalificerad personal och attrahera dem till tjänster där en stor del av arbetet sker på distans. Enahanda arbetsuppgifter och brister i arbetsmiljön är andra problem. Kommer arbetsförmedlarjobbet bli ett ingångsjobb för framtida akademiker? Hur kommer det att påverka rollen?

Hur kan vi vara en del av den digitala utvecklingen? Kan kunskaper vi besitter idag användas på ett annat sätt i en digital kontext och är vi mogna för det? Hur kommer framtidens kunskap att se ut? Hur och var kommer vi att lära oss den? Hur och av vem förmedlas den? Idag paketerar vi till stor del dagens kunskaper i en ny kostym utan att dra nytta av vilka möjligheter digitaliseringen erbjuder. Det i sin tur påverkar verksamheter, mål och resultat och våra medlemmar. I min fackliga roll bidrar jag till att lyfta frågorna i vår verksamhet.

Ett internationellt utbyte ger nya kunskaper och perspektiv, ger ny energi att fortsätta det fackliga arbetet.

Sociala medier

Det har gått att följa mig på Instagram (Leilas vägledning) och Wordpress (Leilas vägledning).