

TBV!

Ring,
så
kommer
vi!



Bilagån

Nr 1 februari 1989

En tidning för Din utveckling

Slå en signal till våra avdelningar



Gotland 0498-170 75
Nacka-Värmdö-Tyresö 08-716 91 00
NV Storstockholm 08-750 56 80
Solna-Sundbyberg-Roslagen 08-27 29 70
Stockholm 08-743 02 00
Södertälje 0755-329 60
Alingsås 0322-185 57
Göteborg 031-17 39 20
Göteborgs förorter 031-87 81 85
Norra Bohuslän 0522-144 20
Norra Älvsborg 0520-181 60
Södra Älvsborg 033-13 71 25
Södra Skåne 040-771 50
Nordöstra Skåne 044-10 00 40
Nordvästra Skåne 042-12 09 10
Halland 035-10 03 50
Jönköpings län 036-16 53 40
Blekinge 0454-139 35
Kalmar län 0491-144 33
Kronoberg 0470-231 90
Linköping 013-11 43 00
Norrköping 011-13 40 55
Västerås/Sala 021-15 45 00
Bruksbygden 0223-129 15
KAK (Köping/Arboga) 0221-211 80
Eskilstuna/Strängnäs 016-12 04 50
Katrineholm/Flen/Vingåker 0150-161 70
Nyköping/Oxelösund 0155-880 40
Örebro 019-14 01 20
Skaraborg 0500-106 75
Värmland 054-10 12 50
Uppsala län 018-15 51 50
Dalarna 0243-800 90
Hälsingland 0278-173 20
Gästrikland 026-10 52 45
Zäta (Östersund) 063-12 72 30
Sundsvall 060-12 80 50
Ådalen 0611-239 90
Örnsköldsvik 0660-107 60
Norrbottnen 0920-181 00
Västerbottnen 090-14 10 30



Har du tänkt på att det nu ligger ett helt år av utveckling framför Dig, din arbetsplats och din fackliga organisation.

Det finns så mycket som är kunskapsberikande. Det finns så många möjligheter och upplevelser som väntar på dig.

I det här numret av TBV-bilagån har vi därför valt att presentera en del av allt det som är aktuellt under 1989.

Om jag fick bestämma, så skulle jag be dig att använda några minuter av ditt liv till att fundera över:

- din fackliga organisations utveckling
 - din arbetsplats och dina arbetskamraters utveckling
 - din egen personliga utveckling
- Vilka är egentligen era och dina behov? Vilka drömmar och visioner går du och bär på? Vore det inte spännande och roligt att fortsätta eller börja på en resa till kunskapens rike?

Bläddra igenom tidningen och låt dig inspireras. Ta del av andras erfarenheter och upplevelser. Skriv ner dina ideer och frågor.

Ring eller skriv sedan till oss på TBV. Vi finns till för att lösa dina utvecklings- och kunskapsbehov. Låt oss komma till din styrelse eller arbetsplats och diskutera med dig och dina kolleger. Vänd dig till ditt TBV-kontor eller kontakta närmaste kontor som finns på listan här intill, så lovar vi att hjälpa dig tillräta.

Flärd eller antikens historia, facklig grundutbildning eller avancerad datautbildning, privat ekonomi eller språk — ja, vi spannar över ett mycket brett fält. Och vi gör det därför att behoven är så skiftande och omfattande.

Ett spännande 90-tal står för dörren. Ett decennium där kunskap och bildning åter blir väsentligt.

Ring, så kommer vi!

Ulf Mårtensson

**Ulf Mårtensson,
Rektor för TBV**

PS. Missa inte Carl Z på sista sidan!

Och vi finns också på 140 lokalkontor

Sömnad på alla kunskapsnivåer

TBVs nya modell för sömnadsutbildning ger cirkeldeltagarna bättre möjligheter att stegvis bygga upp sina kunskaper.

Steg för steg-utbildningen inom Klädsömnad introducerades för två år sedan när ämnet blev ett av de 11 profilområden som TBV satsade särskilt på.

Idén är enkel: alla kursdeltagare ska kunna vara med i grupper som stämmer med deras olika kunskapsnivåer.

Steg 1 är för de som glömt bort hur man trär symaskinen och som aldrig kunnat sy i ett blytlås eller en knapp. Från Steg-1 kan deltagarna sedan gå vidare till Steg 2 och Steg 3 och lära sig allt mer avancerad klädsömnad.

Inom TBV ersätter Steg för steg-modellen successivt den tidigare förhärskande utbildningsformen där nybörjare och erfarna blandades i samma grupper.

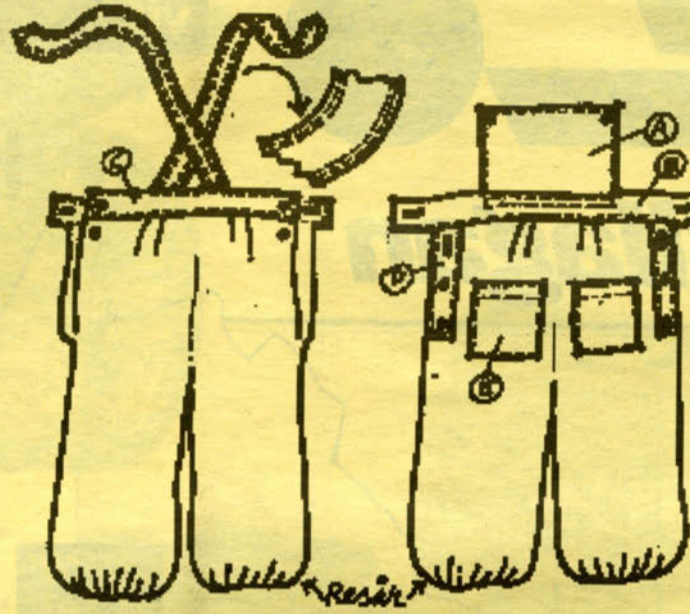
Nybörjare

Margareta Thomasson, utbildningsassistent, ansvarar för sömnadsutbildningen på TBVs avdelning i Malmö och är en av de redan många entusiasterna:

— Här hos oss har stegutbildningen betytt att vi nu äntligen kan erbjuda bra utbildning för nybörjare, säger hon.

I Malmö dominerar än så länge den gamla modellen med blandade grupper, men Margareta är övertygad om att det nya kommer allt mer:

— Jag tror att allt fler cirkelle-



dare så småningom kommer att upptäcka att det här är bättre än att arbeta med blandade grupper. De kommer att slippa pressen att samtidigt ta hand nybörjare och erfarna som ju har helt skilda behov.

Självklarhet

Hennes uppfattningar delas av Karin Sehlin på TBVs avdelning i Stockholm.

Hon har hand om fritidsutbildningen i nordvästra storstockholm och är dessutom projektledare i region Stockholm-Gotland för den nya sömnadsutbildningen.

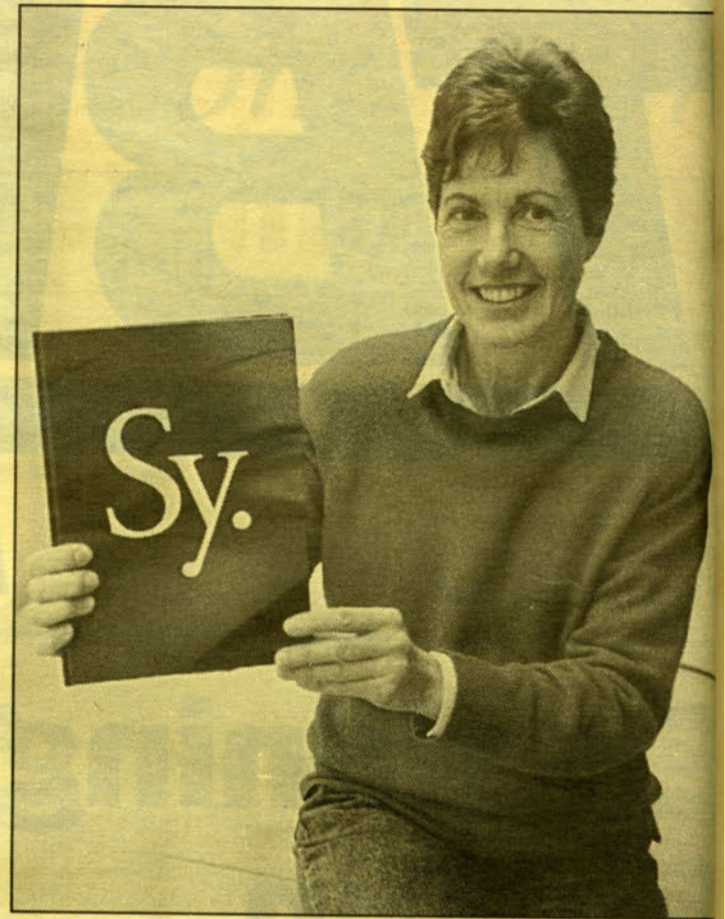
—Egentligen är Steg för steg-modellen en pedagogisk själv-

klarhet och jag är förvånad att den inte har kommit tidigare, säger Karin.

— Här i Stockholm är den nya modellen helt genomförd. Att vi lyckats så väl tror jag beror på att vi hade med oss våra cirkelledare i planeringen redan från början.

Avhopp

— Den stora fördelen är att vi nu har vunnit en stor och viktig målgrupp — nybörjarna. Tidigare hoppade de ofta av från cirkellärarna eftersom de helt enkelt kände sig underlägsna alla de redan duktiga som var med. Nu har vi dem kvar som deltagare, och de fortsätter termin efter termin. Ingen ska behöva skämmas för att vara nybörjare.



— Här hos oss har stegutbildningen betytt att vi nu äntligen kan erbjuda utbildning för nybörjare, säger Margareta Thomasson, utbildningsassistent på TBV i Malmö.

— Samtidigt kan vi bättre ta hand om de avancerade, den grupp som tidigare kände att de inte lärde sig något, att cirkeln gick fram för långsamt.

Karin Sehlin menar att den nya modellen sprider sig alltmer i landet.

— Det kommer naturligtvis att dröja innan den är helt genomförd, men allt fler TBV-avdelningar tar upp idén och tycker att den är bra, säger hon.

Synpunkter

I samarbete med ICA-förlaget har TBV tagit fram ett helt nytt studiematerial som är anpassat till den nya utbildningsformen. Bo-

ken heter kort och gott Sy. och en omarbeting av en tidigare ICA-bok som hette Sömnad praktikan.

Synpunkter

— Vi fick ha synpunkter på den här boken. När den blev klar, köpte vi en del av upplagan och försedde den med ett eget TBV-omslag. Alla cirkelledare i Stockholm kommer att få ett exemplar och vi hoppas att även många cirkeldeltagare köper de

Priset kommer att ligga på 160 kronor. Boken kommer senare i vår att kompletteras med ett särskilt kompendium om färd och formanlys.

Dansen — viktig del av Jönköpings kulturliv

Få kommuner i den sk landsorten har så välutvecklad dansundervisning som Jönköping. Förtjänsten kan till stor del tillskrivas den aktiva TBV-avdelningen. För snart tio år sedan drog den igång en verksamhet som varje termin nu engagerar cirka tusen jönköpingsbor.

— Det började av en tillfällighet, helt oplanerat, säger Bengt-Arne Svennberg, TBV-chef i Jönköping. Det var en flicka som ville arbeta som danslärare hos oss. Vi tog upp ämnet i studieprogrammet och fick in cirka 70-80 anmälningar. Men tyvärr visade det sig att den här ledaren inte var så välutbildad som vi krävde. Eftersom vi hade många anmälningar gällde det att snabbt hitta en annan lärare. Jag hade då turen att få tag på en amerikansk kvinna som jag kände och visste hade dansutbildning.

— Vi lyckades engagera henne, och därefter har det fortsatt. Under åren har vi byggt upp en stor del av verksamheten med hjälp av pedagoger från Danmark, England och USA. En av dem, Anya Ison från London har varit anställd hos i över fem år nu.

TBV-avdelningen i Jönköping har ett heltäckande dansprogram med barndans



TBV-avdelningen i Jönköping har ett heltäckande dansprogram som varje termin engagerar cirka tusen jönköpingsbor.

(från fem år) jazzdans, fridans, klassisk balett och stepp.

— Tack vare kvalificerade ledare kan vi hålla en avancerad nivå på undervisningen, säger Bengt-Arne Svennberg. Det finns de som gått vidare och blivit professionella dansare eller pedagoger. En flicka kom in på Danshögskolan i Stockholm första gången hon sökte vilket är mycket ovanligt.

Under 80-talet har dansen blivit en viktig del av Jönköpings utåtriktade kulturliv.

Dels arrangerar TBV varje termin flera dansföreställningar på Jönköpings teater, dels har kommunen egna arrangemang.

— I november var det en dansfestival här under en vecka. Den hade varit omöjlig att ordna utan oss, försäkrar Bengt-Arne Svennberg.

Tycker han då att det här är något som andra TBV-avdelningar ska satsa lika hårt på:

—Javisst, det kan vara trögt i portgång-

en, men får man väl igång dansen, ger den flera intressanta effekter. För det första nås vi barn och ungdomar. Bland annat tjeje mellan 17 och 22 år. Det är annars en grupp som är svår att nå. Genom barndansen når vi också barnens föräldrar som kan få upp ögonen för annan verksamhet vi kan erbjuda.

— Dessutom gör dansen att TBV får en bra profil. Den tillför oss en friskhet och den blir liksom studs i TBV!

I Borlänge pratar de bara om "Livslusten"

Strax före jul kom en av mina arbetskamrater in på mitt rum och suckade. "Jag var på föräldramöte i går kväll. Vi hade massor med viktiga ärenden som vi skulle diskutera. Men vad pratar alla om? Jo, LIVSLUSTEN PÅ DOMNARVET!!! Det gick knappt att få dem att tala om något annat under hela kvällen."

Ja, så som den här arbetskamraten berättade, så är det faktiskt i Borlänge just nu. Var man än träffar folk, så nog pratar dom om Livslusten, alltså TBVs friskvårdsprojekt på Domnarvet.

Men det är inte bara deltagare som pratar om Livslusten. *Alberto del Bianco*, vår ledare i Italiensk matlagning, går omkring på sin restaurang med sin "Livslustströja" och gör reklam. Färganalys som ingår i utbudet har blivit så populärt, så åtminstone en klädaffär har börjat lägga upp butiken efter "årstidsfärgerna" (inte vet jag om det bara beror på Livslusten, men det är säkert en bidragande orsak).

Mun-mot-mun

Flera företag i Borlänge har hört av sig till oss här på TBV och är intresserade av att sätta gång med liknande projekt. Och de ringer faktiskt hit utan att vi själva har gjort någon speciell reklam! Det räcker ju tydligen så bra med "mun-mot-mun-metoden". Ofta har de hört talas om friskvårdsprojekt genom någon, som känner någon, som är med. Just nu har vi cirka 450 personer



BILD: P-O ERIKSSON
Alberto del Bianco, restaurangägare och kursledare, serverar frivilliga SVABs Sven-Eric Tägtström och TBVs Björn Arvidsson och Christina Jakobsson.

med i Livslusten på Domnarvet. Dessa har genomsnittligt anmält sig till sex aktiviteter var. Vi tror på fler deltagare nu under våren-89. Ryktet sprider sig att det är roligt och utvecklande att vara med i Livslusten.

På turné

Ryktet har också spridit sig utanför TBV! SIPU (Statens Institut för Personalutveckling) ringde till TBVs stockholmsavdelning och ville veta mer om Livslusten. Så jag fick åka ned och berätta om vad vi hade gjort

här i Dalarna. Jag måste säga att intresset var mycket stort bland de statliga företag som var representerade vid det här mötet.

Inom TBVs övriga regioner har också intresset för Livslusten varit stort. Därför för min kollega Björn Arvidsson och jag runt till dem och berättade hur vi har arbetat fram Livslusten hos oss. Vi har varit på avdelningar från Helsingborg i söder till Sundsvall i norr.

Så blir Du som läser detta intresserad av att starta något liknande där Du arbetar, så ska Du ta kontakt med närmaste TBV-kon-

tor, så får Du hjälp med att arrangera det.

Efter Björns och min lilla turné så har jag till exempel hört från *Benita Olsson* på vårt kontor i Göteborg att också hon har varit ute på flera företag och presenterat "Livslustiden". Hon har fått ett mycket gott gensvar.

Det finns säkert fler exempel, men det är vad jag har hört hittills.

Hjärtligen livslusthälsningar

Christina Jakobsson

TBV-Borlänge, tel 0234-800 90



Lotta Petri

"Människor i dag har inga fritidsproblem"

■ Människor i dag har inga fritidsproblem!

Det påståendet stämmer om man med fritidsproblem menar att vi inte vet hur vi ska fördriva vår tid. Ordet tidsfördriv hörs allt mer sällan. I stället hör vi människor som uppgivet säger "Jag hinner inte då och inte då, och inte..."

Även om statistiken visar, genom timmar och minuter i staplar, att vi fått mer ledig tid, så är det få bland yrkesverksamma med familj som verkligen upplever sig ha fått mer fritid. Eller hur?

Tendensen med jäkt mellan arbete, hem, familj och vänner fortsätter och är alls inte bara ett storstadsfenomen.

■ Detta till trots erbjuder TBV en mängd aktiviteter just under Fritid!

Borde vi inte i konsekvensens namn låta bli att vara med och slåss om människors knappa och dyrbara tid?!!

Nej, tvärtom! Vi vill nå fler med vår verksamhet! Vi är övertygade om att en människa mår riktigt bra först när det finns en balans mellan arbete och fritid, mellan plikt och avkoppling. Vi behöver få nya intryck och inspiration för att utvecklas som människor.

Det kan vi få genom att träffa andra. Goda vänner eller nya spännande bekantskaper. Att umgås - lyssna, lära och prata. Det och lika mycket till i form av fakta och färdigheter erbjuder TBV.

Vi vill råda bot på den tråkiga attityd som man kan ha till sådant som anses nyttigt och som man verkligen borde göra — "Jag måste gå en kurs i våren, jag är ju tvungen att utveckla mig litet också".

■ Vi vill i stället ge inspiration och möjligheter att göra något meningsfullt, oavsett ämne eller studielängd. En kort föreläsning kan vara väl så stimulerande som en längre studiecirkel.

Genom vår blandning av studiecirklar, korta kurser och föreläsningar tycker vi att vi skapar möjligheter för många att välja just den ambitionsnivå som passar var och en bäst!

Lotta Petri

Chefför TBVs enhet Fritid

Stort intresse i Göteborg för "Tjejligan"



TECKNING: JENNY SVENBERG

Benita Olsson på TBV i Göteborg berättar här om "Tjejligan", kurser för tonårsflickor och deras mammor.

"Jag fick idén efter ett reportage i Göteborgsposten i höstas. Det handlade om bristen på vettiga fritidssysselsättningar för mor och dotter tillsammans och att det behövdes sådana här aktiviteter för att stödja tonårsflickors utveckling.

Samtidigt konstaterades i reportaget att det fanns en mängd aktiviteter för far och son.

Målgruppen stod alltså helt klar. Vi hade en uppgift att fylla och redan efter en vecka hade vi den första annonsen i tryck med rubriken "TJEJLIGAN" — Har du en dotter i tonåren? — Ha kul tillsammans på kurs!

I annonsen erbjöd vi kurser i jazzdans, klädsömnad och hudvård&make up.

Inget mamma-krav

Gensvaret lät inte vänta på sig. Telefonerna gick varma och det som förvånade mig mest var det stora antalet tonårsflickor som själva ringde och frågade mycket om utbildningarna för att senare

anmäla sig själva och sina mammor.

Ja, det var faktiskt också några flickor som ringde och frågade "måste man ta med morsan?"

Något sådant krav har vi inte, så vi har också haft några tjejer som deltagit själva utan sina mammor. Redan under hösten fick vi igång jazzdans och hudvård med ett tiotal deltagare i varje.

Kortkurser

Nu fortsätter vi under våren. "Tjejligan" kommer vi framöver att ha som en återkommande rubrik med ett ämnesutbud som hela tiden förändras efter behoven. Kännetecknande är den flexibla studieformen kortkurser (3-8 veckor), föreläsningar och även längre utbildningar. Det viktiga är hela tiden att utbildningarna känns lustfyllda, inspirerande och utvecklande.

För att hålla utbudet fräscht och angeläget tar jag hjälp av TV, dagstidningar samt min 14-åriga dotter och hennes kamrater. Svårare är det inte. Det viktigaste ser jag dock vara att lyssna på min omgivning och att våga lita på mitt eget engagemang.

Benita Olsson

TBV-Göteborg, tel 031 17 39 20

Personalutbildning för problemlösare

— Det har gett mig enormt mycket att få träffa arbetsledare från andra organisationer och företag och få en inblick i deras sätt att lösa problem.

Det säger Britta Rollison, föreståndare för en medicinsk avdelning på Akademiska sjukhuset i Uppsala. Sedan snart ett år tillbaka genomgår hon Högre personaladministrativ utbildning som arrangeras av TBV tillsammans med SPF - Sveriges Personaladministrativa förening.

Britta, som är utbildad sjuksköterska, är i sitt jobb som föreståndare arbetsledare för en personalstyrka på ca 20 personer. Hon började intressera sig för en vidareutbildning i samband med den omorganisation av sjukvården som pågår i Uppsala liksom på många andra håll.

— Det handlar i korthet om att ansvara för personal- och budgetfrågor decentraliseras till klinik- och avdelningsnivåer, berättar hon.

Vårdlag

— Jag arbetar redan nu mycket med planering och organisation. Den 1 mars inrättas vad som kallas för vårdlag vilket betyder att det administrativa arbetet för min del kommer att utökas.

— Jag kände alltså att jag behövde vidareutbilda mig och i mars förra året började jag med den här utbildningen som jag fått tips om genom ett cirkulär som TBV skickat ut till klinikerna.

Britta Rolison betalar utbildningen själv, vilket är sällsynt. De flesta som genomgår HPU (utbildningen förkortas så) får den betald av arbetsgivaren och kan gå den på betald arbetstid.

— Jag är faktiskt den enda i min grupp som betalar allt själv. Jag



Nytta hela livet

"Ett av mina allra största intressen är sömnad och det är mycket tack vare TBV som jag utvecklat detta. Jag har till exempel kunna delta i folkdräkts- och lampskärmssömnad. Det

TBV och jag

senare har gått så bra att jag själv varit handledare i sådana cirklar.

Hos TBV möter man alltid bra handledare och människor som bryr sig. För att inte tala om kompisandan. Ser man till det man får för kursavgiften så är det verkligen ett billigt nöje med mycket lärdom som man har nytta av i hela livet."

Eva Rosenqvist, Älmhult

försökte först få landstinget att stå för kostnaden. Men de sa nej därför att sjukhuset just då skulle ordna en intern kurs för avdelningsföreståndare. Men jag ville gå på just den här kursen och bestämde mig därför att betala den själv.

— Utbildningen är på dagarna och jag har löst det genom att jag har kunnat vara tjänstledig i olika perioder.

6 000 kr per termin

Utbildningen pågår i tre terminer. Kursavgiften är ca 6 000 kronor per termin (inklusive litteratur och tentamensavgifter) och Britta kommer alltså att ha lagt ut omkring 18 000 kronor när hon är färdigutbildad.

— HPU har funnits inom TBV sedan slutet av 60-talet, säger Lotta Arnborg som arbetar på TBVs Uppsala-avdelning med kurser inom områdena Fackligt och Yrkesliv.

— Utbildning är i första hand till för personalfolk som saknar tillräcklig teoretisk utbildning. Krav för att delta är att man är

verksam med personalfrågor. T ex att man arbetar som löneassistent eller som i Brittas fall: föreståndare med personalansvar.

— Oftast sker utbildningen på deltagarnas eget initiativ. Men det finns också arbetsgivare som tar initiativ till utbildningen för sina anställda.

— Uppsala kommun har till exempel skickat många deltagare på de nya organisationen med kommundelsnämnder. Den har blivit så inbörst att många nya mindre personalenheter inrättats och att många anställda därmed har fått ändrade, ofta mer ansvarsfulla uppgifter.

Pharmacia

För företag kan det här också vara bra utbildning. Läkemedelsföretaget Pharmacia har till exempel skickat många deltagare sedan vi 1986 började med den här utbildningen i Uppsala. Det är ett stort företag som består av flera olika bolag. Här har ett viktigt mål med HPU-utbildningen varit att skapa en gemensam personalsyn i de olika bolagen.



— Jag kände att jag behövde vidareutbilda mig, säger avdelningsföreståndare Britta Rollison, t.v. här tillsammans med Lotta Arnborg på TBV.

Den teoretiska utbildningen sträcker sig över två terminer och innehåller 160 studietimmar. Här läser deltagarna grundläggande PA, arbetspsykologi med sociologi, personalekonomi, arbetsrätt och arbetsmarknadskunskap. Efter varje avsnitt är det en tentamen som är frivillig, men som ger ett för deltagarna värdefullt diplom.

— HPU har gott rykte på arbetsmarknaden, och diplomerna är bra papper.

Utbildningen avslutas med ett projektarbete som pågår under en termin (80 studietimmar).

— Det handlar ofta om att lösa problem på den egna arbetsplatsen, ett arbete som ofta ändå skulle ha gjorts, säger Lotta Arnborg

Visst är utveckling lönsamt!

Personalekonomi är ett nytt spännande studiematerial som handlar om hur de anställdas kompetens kan tas tillvara och utvecklas.

— Det här ligger i tiden, och förhandsintresset är redan mycket stort, säger TBVs förlagschef Harro George.

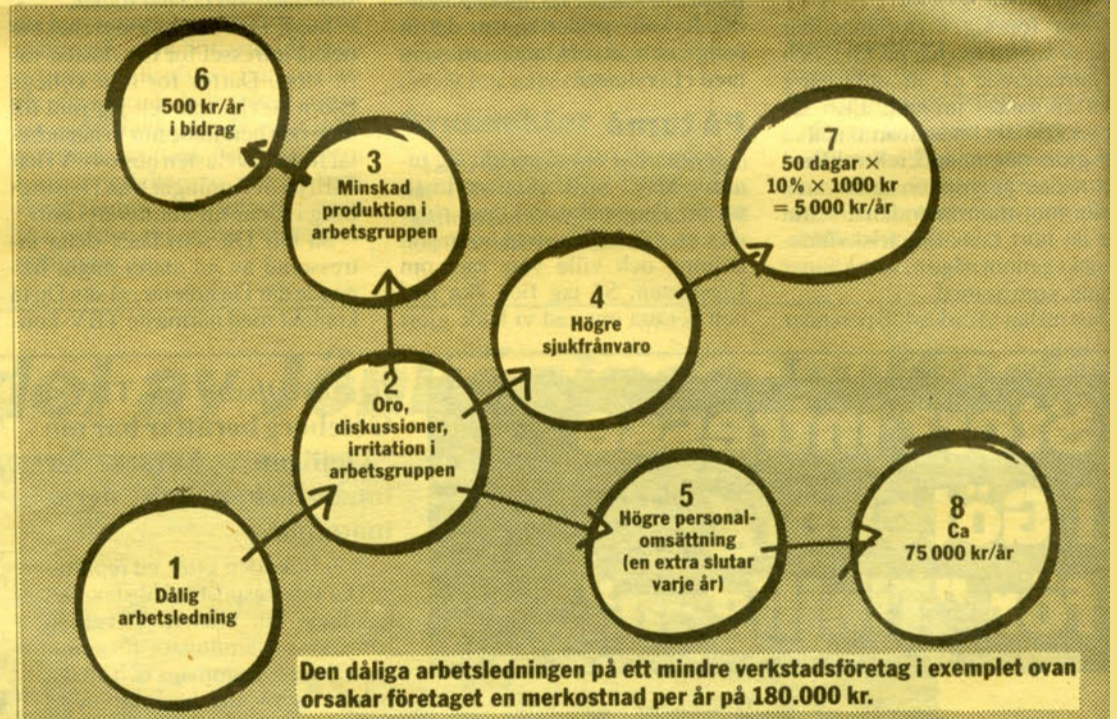
Utbildningen introduceras i vår och är ett resultat av ett samarbete som TBV har med Ulf Johansson i företaget Labora Konsultforum AB och Anders Johrén i Utbildningsekonomi AB.

Dessa personer är också författare till materialet där det presenteras nya och, för många, säkert omtumlande idéer för svenska företags personalpolitik.

Författarna menar att det inte är tillräckligt att enbart anför humana skäl för att ta hand om människor i arbetslivet. Inte heller den arbetsrättsliga lagstiftningen är tillräcklig för att ge anställda en stark ställning. Därför — menar de — behövs också ekonomiska argument — kalkyler som visar hur man åstadkommer en bättre hushållning med människor. Personalen beskrivs ofta som "den viktigaste resursen", men så länge som man inte sätter pris på denna resurs, finns risk för att den ses som förbrukningsvara i stället för en tillgång.

Tillgångar

Nu används i företag och organisationer ofta två olika språk: ett som gäller maskiner, fastigheter, kundfordringar etc, och ett annat som gäller människor. Ett ekonomiskt betraktelsesätt på båda om-



rådena borde kunna vara till hjälp för att bättre ta tillvara även mänskliga tillgångar.

Ulf Johansson och Anders Johrén ser det som en viktig uppgift för företagsledningen, personalavdelningen, chefer med budgetansvar och fackliga organisationer att försöka relatera åtgärder som berör personalen till företagets ekonomi.

Vilka uppoffringar krävs för en viss åtgärd?

Vilka effekter kan uppnås?

Lönsamt

Studiematerialet beskriver fall som visar att satsningar på personalen, t ex utbildning, ofta är direkt ekonomiskt försvarbara.

Lönsamma alltså.

I studiematerialet kommer läsa att konfronteras med vanli-

ga påståenden som i dag finns om personalekonomi. T ex att "Det går inte att räkna på personalåtgärder". Det gör det visst, hävdar författarna. Kanske inte alltid, men oftast, och de stöder sig på en rad exempel.

Rätt med kalkyler

Ett annat vanligt påstående är att "Det är inte lämpligt att göra kalkyler när det gäller människor". Författarnas motargument är det ofta är fel att inte göra kalkyler. "I vissa fall kan det vara olämpligt därför att kalkylen kan leda oss till ett beslut som är oetiskt. I de flesta fall är det förmodligen precis tvärtom."

— Det är viktigt att företag och organisationer arbetar med ett större perspektiv på de resurser de har, säger Harro George på TBV.

Särskilt viktigt är det här betraktelsesättet naturligtvis för serceföretagen. De är ju extremt beroende av sitt mänskliga kapital.

Bred målgrupp

Personalekonomi kommer att vara en del av TBVs standardutbud.

— Målgruppen är mycket bred, säger Harro George vidare. "Jag kan till exempel tänka mig att det är intressant för arbetsgivare och nyckelpersoner i personalavdelningar. Men även fackliga organisationer tror jag kommer att stor nytta av det här studiematerialet. De kommer att få bra argument när de deltar i förhandlingar, om t ex yrkes- och utbildningsfrågor. De kommer också att få stöd i argumenteringen för satsningar på arbetsmiljön."

JAHA NI VILL ALLTSÅ BLI LAGVIGDA ENLIGT DEN GÄNGSE CEREMONIN

NÄ VI VILL BARA GIFTA OSS!



TECKNING: NILS PETERSSON

"Språket ger kraft åt idéer och för kunskap vidare"

Språket är ett underbart redskap. När det används rätt öppnas många portar människor emellan. När det används fel eller inte alls, ja då uppstår ständigt missförstånd. Med språket kan vi uttrycka känslor och drömmar, vi kan ge våra idéer kraft och vi kan föra vår kunskap vidare."

Så står det i TBVs broschyr för kursmaterialet "Det handlar om kommunikation". Det är en av TBVs äldsta och mest beprövade utbildningar som varje år lockar nya deltagare.

I år föreligger materialet i ny dräkt. Tecknaren Nils Pettersson illustrerar med roliga och slagkraftiga situationsbilder.

I en eller annan form, och under skiftande rubriker, har den

här utbildningen funnits med sedan TBV startades 1935, säger förlagschef Harro George på huvudkontor.

Han tror att kursen tillfredsställer ett lika enkelt, som stort och viktigt behov hos många människor, nämligen detta att nå och förstå varandra.

— Detta är ju så grundläggande i alla mänskliga sammanhang. Det är viktigt både att kunna framföra egna åsikter och att ha förmågan att ordentligt lyssna på andra

Stärkt självkänsla

Kursen lär till enkla metoder och ger många praktiska tips som underlättar kontakter mellan människor. Genom praktiska övningar tränas deltagaren att bygga upp sin språkliga förmåga och därmed stärka sin självkänsla.

Syftet med utbildningen är inte att utbilda skickliga försäljare eller fascinerande föredragshållare. Detta kan mycket väl bli resultatet, men det viktiga är ändå att deltagarna ska lära sig uttrycka vad de har inom sig på ett sådant sätt att de blir förstådda i arbetet, i familjen eller på möten.

— Från början vände sig kursen i första hand till fackligt aktiva. Förbundsfolket är fortfarande trägna deltagare och det har t ex blivit ganska vanligt att "Det handlar om kommunikation" används som fortsättningsmaterial efter t ex facklig grundutbildning. Som sådan tycker jag att den är ett självklart och mycket bra komplement. Att kunna lyssna, tala och argumentera är ju viktiga egenskaper för fackligt förtroendevalda.

Jobbar i grupper

Harro George tycker dock att utbildningen är lika lämplig för passar yrkeslivet.

— Allt fler människor arbetar ju i grupper, och då uppstår det sådana behov som den här utbildningen kan tillfredsställa. Lokalt är det också möjligt att skräddarsy utbildningar för olika yrkesgrupper. Jag rekommenderar därför de som är intresserade att ta kontakt med sin närmaste TBV-avdelning och diskutera en sådan uppläggning.

Nu måste facket lära sig tyska och engelska

Språk — ett "klassiskt" kunskapsområde för TBV. Vad händer inom den här sektorn? TBV-bilagan ställer frågan till Kristina Andersson, språkansvarig i Mälardalen och medlem av TBVs centrala referensgrupp för språk.

— Först vill jag säga att vår språkutbildning alltmer inriktas på de behov som finns i yrkeslivet. Detta är den viktiga trenden. I dag är det inte bara bra att kunna språk, det blir alltmer en nödvändighet för väldigt många. Sveriges närmande till EG, är t ex här en viktig faktor.

Vilka är de viktigaste språken och hur satsar TBV på dessa?

— Engelskan är i särklass det största enskilda området. Det vi nu satsar på är att erbjuda yrkesinriktade kurser och undervisning på högre nivåer. Grundläggande kurser ska vara av repeterande slag.

— Efter engelskan, arbetar vi med att tillfredsställa de ökande behoven av kunskaper i tyska, franska och spanska. Mer än vad som gäller engelskan arbetar vi här på alla nivåer. Tendensen mot yrkeslivsanpassning är tydlig också här. Att intresset för just tyska och franska ökar tror jag beror på att de är officiella EG-språk. Franskan är också viktig för de i näringslivet som har kontakter med den växande marknaden i Bortre Asien. Liksom kunskaper i spanska är viktiga för de som arbetar med Spanien och Latinamerika.

— Framöver tror jag ryskan kan bli en ny språkmarknad för TBV, beroende på den intressanta utveckling som sker i relationerna mellan Sovjet och Västeuropa. Den pågående liberaliseringen i Sovjet kan på sikt också ge ökade möjligheter till turism.

Kan TBV skräddarsy utbildningar för olika målgrupper?

— Ja, det är ju en viktig del av vår affärsidé. Dels jobbar vi mycket med anställda i privata företag. Vi har t ex skaffat oss bra erfarenheter av utbildning för anställda i multinationella företag där ett främmande språk är koncernspråk.

— Vi har också en vana att undervisa de som verkar i den offentliga sektorn. Här växer språkbehoven. Från den sociala sektorn och vårdsektorn, från tullen och polisen får TBV i Sverige ofta förfrågningar.

— Det börjar det bli viktigt med språkkunskaper i den offentliga servicen. Ett av många skäl är naturligtvis att man vill ge bra servi-

ce till invandrare.

— En speciell målgrupp som skär över alla sektorer är de fackliga företrädarna. Särskilt de i internationellt arbetande företag. Många fackliga förtroendevalda sitter med i styrelser där kunskaper i bl a engelska och tyska är nödvändiga.

Har TBV nu i år några speciella nyheter Du vill nämna?

— Ja, jag tänker t ex på "språkblomman" som är speciellt avsedd för kvinnor i administrationen. TBV—Stockholm har tagit fram ett kursmaterial i engelska, tyska och franska som är uppbyggda kring "kronblad" — t ex affärsbrev, telefonkontakter, hur man bokstaverar och framför en ursäkt.

— Andra nyheter är t ex specialseminarier i presentations- och förhandlingsteknik.

Berätta om TBVs pedagogik i språkutbildningen.

— Grundidén i TBVs språkpedagogik är att den bygger på kommunikation. Muntlig och skriftlig kommunikation, rollspel, presentationer etc. Detta visar ju att språkutbildning hos TBV inte alls är samma sak som i den vanliga skolan.

—Utmärkande för TBV är också att vi arbetar i små grupper, ibland med stöd av video. En del av vår affärsidé är också att vi arbetar mycket med infödda lärare. Vi kan dessutom erbjuda olika utbildningar utomlandet, t ex genom våra samarbetsavtal med språkskolor i England, Västtyskland och Frankrike.

Är TBVs språkutbildning av samma omfattning över hela landet?

— Allt finns inte på alla platser. Men vi har som mål att det ska bli så. I varje region finns det mesta av det som jag här har nämnt.



Engelskan är i särklass största enskilda språkområdet. Nu satsar vi på yrkesinriktade kurser och undervisning på högre nivåer, säger Kristina Andersson, språkansvarig i Mälardalen.



Kerstin Andersson

"Människor idag vill utvecklas i jobbet"

■ "Jag behöver få en ny utmaning på jobbet, nya arbetsuppgifter. Jag står och stampar på samma fläck och känner att jag inte utvecklas. Så vill jag inte ha det."

Sade en 22-årig god vän till familjen efter drygt ett år på hennes första jobb. Hon tyckte inte att hon fick gehör för sina önskemål. Hon sökte därför ett nytt jobb och arbetar nu i ett företag som tycks ha en progressiv personalpolitik.

■ Framtidsinriktade företag satsar på att ta tillvara de resurser som varje människa har. Det gör det, därför att de har förstått att det är nödvändigt, både för att utveckla verksamheten och för att behålla personalen.

Enligt alla prognoser blir det brist på arbetskraft i Sverige redan under 90-talet. Samtidigt ändras åldersstrukturen. Vi blir äldre i arbetslivet, antalet ungdomar minskar. Det blir svårt att nyrekrytera för att klara expansion eller förändringar.

Mot bakgrund av detta blir den personal som redan finns på arbetsplatsen så betydelsefull. Där man förstår detta, kommer det att öppnas möjligheter till utveckling för många anställda, både äldre och yngre. Många behöver en bredare kompetens och på sådana här arbetsplatser blir personalutbildning en nödvändighet för alla anställda.

■ Men än så länge är detta tyvärr inget självklart. I dag är det bara vissa, oftast högre befattningshavare som får delta i personalutbildning. Ju längre ner i pyramiden du sitter, desto mindre utbildning får du.

TBV vill hjälpa till att vända på detta. Vi vill medverka till att breda grupper anställda får delta i utbildning som anpassas till arbetsplatsens och individens behov.

Vi vill medverka till att du får utvecklas i jobbet!

■ Ämnen och nivåerna växlar allt efter behoven. Det kan t ex gälla språk (inte minst med tanke på Europa-samarbetet), kommunikationsämnen, ekonomi, ADB eller arbetsplatsutveckling. Och vi erbjuder också kulturaktiviteter och andra personlighetsutvecklande utbildningar som skapar förståelse, nyfikenhet, glädje och kreativitet.

Kerstin Andersson

Chef för TBVs enhet Yrkesliv



Den extra kryddan

"1987-88 gick jag igenom en tre terminers utbildning i Högre personaladministration som TBV anordnade. Det var ett sätt att satsa på min framtid och utvecklas i jobbet.

TBV och jag

Jag är mycket intresserad av människor och personalfrågor.

Genom kursen fick jag tillfälle att utbyta erfarenheter med människor från helt andra arbetsplatser än min egen. Det var mycket givande. Utbildningen var som en extra krydda i mitt liv."

Ewa Helin, Göteborg

"Verkligheten kräver nya kurser"

Ideologi, jämställdhet och makt är några av de nya kursämnen som SKTF inför utbildningsåret 1989 kan presentera för sina medlemmar. Förbundet har dessutom gjort förändringar av studiematerialet för de fackliga grundstudierna.

SKTF

— Det pågår stora förändringar i kommunal verksamhet med decentralisering, ny teknik, nytt lönesystem m.m. Nu har vi anpassat våra studier så att de bättre speglar medlemmarnas verklighet, säger *Lennart Arkelid*, förbundets utbildningsansvarige.

Lennart Arkelid tror att decentraliseringen av kommuner och landsting väckt behov av mer kunskaper om fackligt arbete och vad SKTF står för.

Isolerade ombud

— Med allt fler små arbetsplatser växer antalet förtroendevalde som jobbar isolerat. Dessa SKTF-ombud har ett stort behov av facklig grundutbildning och kunskaper om vad SKTF står för, inte minst ideologiskt.

SKTFs nya material för medlemsutbildningen består av två delar, där den första speciellt vänder sig till medlemmar med ett uppvaknande intresse för facket.

Här ska framförallt tre kurser nämnas:

■ *Om Dig och Ditt jobb* — om den förnyelse som pågår i den offentliga sektorn. I artiklar och reportage behandlas frågor som t.ex. arbetsglädje, ny teknik och SKTFs lönepolitik.

■ *Om Dig och Ditt förbund*. Om hur den fackliga organisationen kan användas för att påverka ut-

vecklingen av kommuner och landsting.

■ *Lönekuvertet*, som i sex häften ger studiecirkeln deltagare grundkunskaper om vad som styr lönesättningen och om vilka ersättnings- och ledighetsregler som finns.

Alla de här utbildningarna är på mellan 15 och 20 studietimmar.

Idéernas utveckling

Samma längd har de tre, helt nya, utbildningar som främst vänder sig till redan fackligt aktiva och till förtroendevalda.

■ *Tankeställaren*, som utifrån SKTFs historia beskriver hur förbundets ideologi har växt fram. Vad SKTF står för i olika samhällsfrågor. I nio punkter med diskussionsfrågor sammanfattas de bärande principerna för just SKTFs roll i arbetslivet.

■ *Det handlar om makt*, är ett material om fackligt ledarskap, om hur de fackliga ledarna måste ut ur sina sammanträdesrum och bli mer tydliga för medlemmarna. Materialet har skrivits av frilansjournalisten Nina Enström som i intervjuer och reportage speglar åsikter och stämningar som finns inom SKTF om detta.

■ *Från ord till handling*, syftar till att förbättra jämställdheten i förbundet. Det består av fem häften med olika innehåll — Kvinnor och SKTF, Arbetets status och lön, Trygghet och utveckling i jobbet, Arbetstider på gott och ont och Den nye mannen. Häftena kan användas var för sig eller i studiecirkel och innehåller fakta, intervjuer och diskussionsfrågor.

Lennart Arkelid är utbildningsansvarig på SKTF och han kan presentera nya kursämnen som speglar medlemmarnas verklighet.



Lennart Arkelid hoppas att de nya medlemsutbildningarna ska öka studieintresse.

— Från juli 1987 to 6 juni 1988 var det 9 500 medlemmar som deltog i studiecirkel. Det var då en viss nedgång jämfört med året

innan. Nu känner jag mig säker på att våra nya studiematerial ska öka antalet cirkeldeltagare.

— Då gäller det också att vi kan skaka fram tillräckligt med studiecirkelledare. Här väntar vi oss att TBV hjälper till.

"Från megafon till dialog" får alla att dra åt samma håll

— Det här är ingen kurs. Det är ett synsätt och ett redskap för att arbeta med förändringar.

Roger Petersson, projektledare i Region Bohus-Älvsborg, beskriver "Från megafon till dialog", TBV:s succéartade metod för att utveckla verksamhet och personal.

Roger Petersson har ett centralt ansvar inom TBV för att utveckla och marknadsföra verksamheten som, starkt förenklat, kan beskrivas som ett sätt att ta tillvara alla kunskaper som finns på en arbetsplats. Hos alla anställda — för att därmed skapa bra lösningar, delaktighet och entusiasm i förnyelsearbetet.

Megafonen — order eller dekret "uppifrån" — ersätts med den fruktbara dialogen.

En grundläggande idé är bl a att skapa ett klimat där anställda, deras chefer och i förekommande fall styrande politiker "drar åt samma håll." Hittills har metoden med framgång huvudsakligen prövats på kommunala och lands-

tingskommunala arbetsplatser.

Pionjären var Dals Eds kommun i norra Älvsborgs län. Där inbjöd politikerna för två år sedan SKTF till ett lokalt utvecklingsarbete. Med TBV som extern resurs (Roger Petersson bl a) satte sig politiker och kommunaltjänstemän i arbetsgrupper och började diskutera. Först interna problem. Politikerna tyckte t ex att tjänstemännen gav för dåliga beslutsunderlag. Tjänstemännen ville att politikerna formulerade sina mål tydligare.

Måldokument

De närmade sig varandra, och kunde då också på ett nytt sätt börja angripa vissa kommunala framtidsfrågor som äldreomsorgen och satsningar på ungdomen.

Resultaten lät inte vänta på sig. Grupparbetena ledde fram till ett måldokument som i sin tur resulterade i politiska beslut. Bl a en äldreomsorgsplan. Politikerna bestämde att lägga ned ett äldreomsorgshem för att istället satsa på utbyggd hemvård.

Ett annat beslut var att börja projektera ett allaktivitetshus för kommunens ungdomar.

— Framgångarna beror till stor del på att vi lyckades kanalisera

allt korridorssnack, säger *Christer Petersson*, ekonomichef i kommunen.

— Nu präglas förändringsarbetet i kommunen av den arbetsstil vi utvecklade i "Från megafon till dialog". Vi har fått igång en process i vardagen. Vi utvecklar vår verksamhet, och det sker i ett klimat där de anställda känner att de är med och påverkar.

Roger Petersson på TBV arbetar nu bl a med att specialanpassa "Från megafon till dialog" till det privata näringslivets behov.

Han är övertygad om att kommunernas behov av det här redskapet bara kommer att växa:

— Nu i vår ska vi bl a ha ett försöksprojekt med Göteborgs kommun som ska inrätta 21 stycken stadsdelsnämnder. Slår detta försök väl ut kommer TBV att bli engagerat i ett av norra Europas mest omfattande förändringsarbeten.

— Vilken utmaning!

☎ Du som läst detta och blivit intresserad! Ring Roger Petersson (031-17 39 20) eller Kerstin Andersson på TBVs huvudkontor (08-84 04 70) och diskutera hur TBV kan bli en resurs i det förändringsarbete Du är engagerad i.

ATF satsar stort

ATF — Apotekstjänstmannaförbundet — är lilla förbundet (c:a 7 medlemmar) med den stora verksamheten.

1987-88 deltog nära 14 procent av ATF:s medlemmar i studiecirkel — mer än vad något av TCO-förbundet kunde uppvisa.

— Studieintresset är högt, är till stor del ett resultat av aktivt arbete av förbundets studieorganisationsledare, säger *Inger Nilsson*. Hon är studieorganisationsledare i ATF:s klubb "Örestad" som står av c:a 150 apotekstekniker och receptarier i Helsingborg, Landskrona, Höganäs och Båstad. Inger Nilsson är också ledamot i TBVs avdelningsstyrelse i Landskrona.

På betald arbetstid

Studier har under senare år varit något nästan självklart för en stor del av ATF:s medlemmar. En viktig bakgrund är bl a att gamla apoteksteknikerutbildningen lades ned i början på talet för att ersättas av en "enkeltutbildning" för alla apoteksanställda. ATF drev då igenom att deras medlemmar skulle få läsa vidare till receptarier på betald arbetstid.

— Denna satsning blev en kick för många medlemmar, säger Inger Nilsson. De blev inte bara kunniga apotekstjänstemän. Satsningen betydde också att de ställde sitt självförtroende och att upptäckte glädjen i utbildning och utveckling.

— Många fortsatte därför i andra studiecirkel. En TBV-utbildning som t ex varit mycket populär bland ATF:s medlemmar är "Arbetsglädje och effektivitet". "Kvinnor och ekonomi" är annan utbildning som det varit stort riv efter.

Fler klubbar
Under det närmaste halvåret kommer dock ATF:s studieorganisationsledare knappast att få tid annat än att organisera fackliga studier. Anledningen är att ATF från och med i år har ny organisation. Kretsarna, som oftast följer länsindelningen, har ersatts av större antal klubbar för mindre geografiska regioner.

Detta har betytt att förbundet ett slag får många fler förtroendevalda än tidigare. Något som i turligtvis kommer att sätta prägel på ATF:s studieorganisationsarbete.

— Den fackliga grundutbildningen kommer att ta all vår tid, tror Inger Nilsson. De prioriterar vi, helt enkelt därför att det ju är de fackliga studierna som är grunden för ett starkt fackligt förbund.



Inger Nilsson
ATF:s klubb
"Örestad"



Jobbar samtidigt

"Jag har under flera år läst olika universitetskursor som TBV anordnat. Bl a företagsekonomi som haft stor betydelse i mitt jobb. Nu håller jag på med juridikstudier.

TBV och jag

Genom att kurserna är på kvällstid kan jag sköta jobbet samtidigt. Jag har nämligen svårt att tänka mig att ta studieledigt.

TBV har mycket kompetenta handledare. Det gör att det är ett nöje att följa med på föreläsningarna. Men jag har inte bara lärt mig en massa. Jag har också fått flera nya vänner genom TBV".

Roland Hagberg, Älmhult

"Träffsäker kurs om sjukvården"

— Det här är en utbildning som mycket träffande beskriver problemen för alla inom sjukvården i dag. Många medlemmar kommer att känna igen sig. Alla vet hur det är att inte räkna till, att känna sig tvingad att utträta mer än resurserna räcker till.

SHSTF

Inger Ohlsson, ordförande i SHSTF, värdförbundet inom TCO, berättar om *Arbetsglädje i vården*, en ny utbildning som förbundet utarbetat tillsammans med TBV och med ekonomiskt stöd av Arbetsmiljöfonden.

Arbetsglädje i vården tar fasta på den psykosociala arbetsmiljön, den som rör känslor, upplevelser och reaktioner. Om vi trivs eller vantrivs på jobbet.

Studiematerialet blev klart i januari och består bl a av den 50 minuter långa spelfilmen *Syster, syster...* Den handlar om sjuksköterskan Lena. Hur hon ser fram emot att komma tillbaka till jobbet efter en barnledighet och om de problem och besvärligheter hon sedan får vara med om.

Brett underlag

Tillsammans med en folder ska filmen (som ligger på videokasset) användas på temamöten eller på andra möten som har till syfte att väcka intresse för utbildningen.

För de som sedan ska gå i studiecirkel finns ytterligare en videokasset med dramatiserade scener ur spelfilmen och några filmade arbetsplatsreportage. Därutöver finns ett studiehäfte och ett material för cirkelledare.

Tanken med kombinationen av filmade inslag och tryckta texter



Enorm utveckling

"Jag är chef i en kommunal förvaltning och har insett hur viktigt det är med bra språkkunskaper.

TBV och jag

Inför en internationell kongress förberedde jag mig genom ett seminarium i presentationsteknik på engelska som TBV anordnade.

Efter det seminariet vågade jag sedan stå upp och hålla ett föredrag för 2 200 delegater!

Jag har också läst engelska på TBVs skola i Cambridge. Efter en veckas intensivutbildning där, hade min språkfärdighet utvecklats enormt."

Åke Sköldberg, Göteborg

är att ge ett brett underlag för diskussioner om hur arbetsmiljön i vården ska kunna förbättras.

Inger Ohlsson blev själv mycket gripen när hon på senhösten såg filmen i en preliminär version.

— Vissa inslag var direkt jobbiga. Jag tänker t ex på den svårt sjuka gamla damen som ber om att få slippa dö ensam. Lena, filmens huvudperson, lovade henne det. Men när hon sedan en dag kommer till jobbet är den gamla kvinnan död. Och hon dog ensam.

— Det här inslaget handlar om det som för många kanske är symbolen för god vård, nämligen att inte behöva dö ensam. Det som man då får diskutera är hur man ska kunna leva upp till sådana löften.

— För hur kunde Lena ha lovat nåt annat?

Diskussioner

Inger Ohlsson anser att filmen är så stark att den måste ses tillsammans med andra och diskuteras efteråt. Hon tycker också att det viktiga med hela utbildningen är att den ska leda till konstruktiva diskussioner.

—Frågan är: vad kan man göra för att få det bra på jobbet? Så att man själv mår bra och känner att man gör ett bra jobb.

För att de som deltar i cirkelna ska komma fram till konstruktiva resultat, tror Inger Ohlsson det är viktigt att inte fastna i diskussioner om att det alltid behövs mer pengar.

— Förstå mig rätt. Ska sjukvården ha mer resurser får den diskussionen framförallt föras i samhället. I den debatten ska SHSTF delta, men enskilda sjuksköterskor kan inte ta personligt ansvar för de dåliga resurserna och må dåligt av det.

En inventering

— Men den här utbildningen kan säkert underlätta en konstruktiv diskussion om de dåliga resurserna. Cirkeldeltagarna gör en inventering av den egna arbetsplatsen. De kommer fram till vad

som är bra och vad som är dåligt. Hur den psykosociala arbetsmiljön är och vad som kan göras för en bättre arbetsmiljö och ett bättre vårdklimat. Det leder kanske till att man lägger upp en förändringsplan. Då kan man mycket väl komma fram till att man behöver öka resurserna. Då ska man diskutera detta, men samtidigt vara beredd på att tala om hur man med ökade resurser vill förändra vården.

— Däremot menar jag att det inte är konstruktivt att i största allmänhet prata om att man ska ha mer pengar. Då kan diskussionen lätt leda till en känsla av hopplöshet och man kommer inte vidare.

— Att det finns ekonomiska



Inger Ohlsson, SHSTFs ordförande, blev gripen av spelfilmen *Syster, syster...* som ingår i den utbildning som förbundet utarbetat med TBV.



Åsa Norrman

"Människor i dag vill ha starka fack"

■ Det är dags för oss i tjänstemannarörelsen att stå upp för de fackliga värderingarna.

Vi måste tilltro medlemmarna en vilja till facklig solidaritet, dvs gemenskap i arbete och kamp.

En tioårig kampanj av SAF, ivrigt påhejad av de offentliga arbetsgivarna, har inte nått sitt mål — att vinna medlemmarna på bekostnad av det egna fackets trovärdighet.

Sverige har världens starkaste fackföreningsrörelse och den högsta organisationsgraden i västvärlden.

Statistiska centralbyrån har intervjuat 2 500 personer omfattande såväl LO-TCO- och SACO-SR-medlemmar om vad de anser om facket.

Undersökningen visade att de fyra viktigaste orsakerna till att vara med i facket är:

■ Trygghet vid lockout eller strejk

■ Stöd och hjälp vid personalskränkningar och rationaliseringsåtgärder.

■ Stöd och hjälp vid direkt personliga eller generella tvister arbetsgivaren

■ Möjlighet att gå på fackliga kurser.

Andra skäl för att folk vill ha starka fackförbund är att de då också kan påverka

■ att löner och anställningsvillkor förbättras och skyddet mot inkomstförluster stärks.

■ att det sker en utveckling mot goda arbetsvillkor och en egen utveckling i jobbet

■ att anställningstrygghet värnas och arbetslöshet motverkas

Vi måste nu satsa på facklig kunskap, nya fackliga arbetsmetoder och forma framtidens fackliga strategi med målet att stärka de enskilda medlemmarnas ställning gentemot arbetsgivarna. Detta måste göras i gemenskap. En förutsättning för facklig utveckling är att TCO-förbunden och TBV nu gemensamt tar krafttag för en bred medlemssatsning.

■ Tiden är mogen för en facklig studierevansch. En facklig utbildning som rustar de breda medlemsleden för ett arbetsliv på 90-talet som blir mycket tuffare än vad vi hittills har skådat.

Ta initiativ till fackliga studier och gör 1989 till ett medlemsutbildningsår i hela tjänstemannarörelsen.

Administrera mindre! Agitera mer!

Åsa Norrman
Chef för TBVs enhet
Facklig utveckling

40 000 har gått utbildningen "Arbetsglädje och effektivitet"

Arbetsglädje i vården är den senaste av utbildningar kring den psykosociala arbetsmiljön som TBV varit med och arrangerat sedan några år.

— De hör till våra verkliga succéer, säger projektledare Karin Petersson på TBV Förlag.

Våren 1986 kom det första materialet som heter *Arbetsglädje och effektivitet*, en utbildning som inte är yrkesspecifik utan vänder sig till alla tjänstemannagrupper. Till och med hösten 1988 var det nära 40 000 personer som deltagit i dessa cirkel. Studiematerialet ska revideras under våren. En ny upplaga blir klar till kursstarten i höst.

Nästa studiepaket på det här temat var *Arbetsglädje i skolan* tillsammans med Svenska fackläraryrket och Sveriges Läraresförbund. Det lanserades i september 1987 och har hittills lockat nära 12 000 cirkeldeltagare.

Förutom *Arbetsglädje i vården* kommer i april också ett material som utarbetats tillsammans med

SKTF och som heter *Arbetsglädje i socialtjänsten*. Gemensamt för "arbetsglädjeutbildningarna" är att de förutom det skrivna materialet också innehåller en videofilm

Karin Petersson tror att detta varit en stor orsak till kursernas popularitet.

— En film väcker känslor mer än en skriven text. Förutom att den skapar ett starkt och omedelbart engagemang ger den också deltagarna en gemensam grund att diskutera utifrån. Därför fungerar videon mycket bra att börja studierna med. Många deltagare har vittnat om att arbetsbildningarna i videofilmerna gör att de blir modiga och vågar ta upp sådant som annars känns svårt.

TBVs rektor Ulf Mårtensson betonar att utbildningarna täcker ett vidare begrepp än arbetsmiljö:

— Det viktiga, som jag ser det, är att utbildningarna betytt att stora medlemsgrupper inom TCO för första gången fått tillfälle att diskutera de egna förhållandena på arbetsplatsen.

Författaren
och DN-kåsören
Carl Zetterström:

Tänk om vi införde inlärnings- förbud



Z
89

En sexåring jag känner har just lärt sig läsa.

Först "läste" hon en Nalle Puh-bok som hon kunde utantill. Efter föräldrarnas tränga kvällsläsning visste hon ju när hon skulle vända blad, och hon läste ur minnet med allvarlig uppsyn. Vad hon inte visste var att orden i boken var engelska. Att föräldrarna också kunde Puh utantill, när de "läste" kväll efter kväll.

Men nu kan hon plötsligt läsa på riktigt. Och hon läser allt som kommer inför hennes lilla näsa. Hon läser på O'Boy-burken och på mineralsaltet. Hon har förstås lite svårt att få ord som "innehållsdeklaration" fullt begripliga — in-nehå-lls-de-klara-tio-NNN! läser hon, men vad gör det, hon kan själva koden, mysteriet har uppenbarats för henne, och hon strålar av lycka med sin tandglugg och det lyser om hennes tunna fina hår när hon hänger över matbordet och läser frågan på mjölken: "Måste man verkligen bita ihop tänderna och avstå från bordets nöjen för att kunna må bra?".

Hon mår mycket bra genom att aldrig avstå från bordets nöjen.

Det vill säga främst läsningen.

Och sen hon började läsa biter hon knappast någonsin ihop tänderna runt gluggen.

Hon bara strålar.

En fyrtioårig kvinna jag känner har börjat på målarkurs. Hon har målat förr men mycket sporadiskt eftersom hon varje gång blivit otålig på tekniken. Eller på att vilja men inte riktigt kunna hantverket. Nu berättar hon ivrigt om glädjen att prova allt. Hon lägger temperagrunder som de gamla mästarna. Hon målar häftigt och mycket postmodernt i akryl. Hon lär sig alla knep hon drömt om att kunna. Och som hon nu också kan avstå ifrån. När hon kan dem. Hon visar sina dukar och pannåer. Ingen målning är färdig. Men hon är på väg. Det gör henne lycklig. Ja, hon strålar också.

En femtioårig man jag känner en smula började läsa italienska för fyra år sen. Han kunde fraser och italienska rätter men ville umgås på allvar med invånarna i den norditalienska by han förläskat sig i. Och som han ville återvända till varje semester. Att byborna

inte alltid förstår honom nu heller beror bara på att han med förkärlek talar i konditionalis.

Han tycker också lite för mycket om att citera Petrarca's sonetter.

Frågan är om någon italienare kan så mycket av Petrarca, Francesco, 1304-74, vars sonetter på modersmålet fick stor betydelse för det ital. språkets utveckling. Särskilt berömda är en serie erotiska sonetter till hans älskade, Laura. (Lilla Focus.)

Men mannen jag känner en smula är sååå lycklig, som det heter om Tjuren Ferdinand på julafton.

Ja, han är så lycklig när han sitter där på kaféet i byn och citerar sonett efter sonett.

En 83-årig historiker och diktare som jag

inte känner personligen har på sistone lärt sig ordbehandling och han lämnar numera sina manuskript i form av disketter.

Jag tror bestämt att han är lycklig över att kunna den konsten — också.

En 102-åring jag faktiskt känner började på engelsk kvällskurs när hon fyllt nittio...

Hon stortrivdes. Jag är säker på att kursglädjen betyder mycket för henne än och att den ger henne fortsatt livskraft.

Den gemensamma nämnaren för dessa människor mellan 6 och 102 är rätt uppenbar.

Tänk om människan konsekvent FÖRBJÖDS ATT LÄRA SIG NÅGOT NYTT.

Vilken mardröm.

—Jag tänkte göra om köket men det blir så avigt allt jag bygger, säger fritidshantverkaren. Jag måste LÄRA MIG.

—Lära dig? svarar man bakom kunskapens stängda dörr. Vet du inte att vi har infört inlärningsförbud. Gå hem och spräck kake!

—Jag vill kunna mer spanska än de fem turistfraser jag kan, vädjar en annan.

—Omöjligt, blir svaret. Redan fem spanska turistfraser är i mesta laget. Glöm minst en fras.

—Alla andra på jobbet har gått på datakurs, kvider en tredje. Jag skulle få en helt annan självkänsla om jag också...
—Nu skall du inte tänka på dig själv.

Vi har kunskapsinflation och ALLA måste hålla igen på vetandet, solidariskt. Den samlade kunskapen är för stor och ingen får lära sig ett jota!

—Vad är ett jota? undrar ett barn.

—Ett jota är...något som du inte får lära dig, sa jag!

Vilken mardröm som sagt.

Man borde lära sig att aldrig glömma vilken glädje det är att lära sig.

Det finns kanske en särskild kurs?

Carl Z

Kraftsamlings i Skåne och Halland

TBVs verksamhet i Skåne och Halland ska i fortsättningen administreras av regionerna Bohus Älvsborg (dit Halland förs) och Östra Götaland som får ansvaret för avdelningarna i Skåne.

Skälet är att TBVs förbundsstyrelse bedömt att Region Södra Götaland inte har förutsättningar att på egen hand klara av att lösa sina verksamhetsmässiga och ekonomiska problem.

Förändringen genomförs från 1 januari 1989.

Regionens resultat för 1987-88 gav indikationer på att Skåne var på rätt väg. Men under hösten stod det klart att verksamhetsutvecklingen inte motsvarade lagda planer, säger Kent Frössberg, chef för region Östra Götaland i Jönköping.

—Nu kommer avdelningarna i Skåne in i en stark och effektiv organisation som ger dem förutsättningar för en mycket god verksamhetsutveckling.

—Skåne är oerhört viktigt för TBV. Här finns en stor befolkning och en mycket stor del av den svenska tjänstemannarörelsen.

Region Östra Götaland omfattar nu Östergötland, Småland, Blekinge och Skåne och är därmed den största regionen i TBV.

—Men eftersom vi arbetar mycket decentraliserat överväger de positiva effekterna av organisationen, påpekar Kent Frössberg.

Stig Strandberg, chef för region Bohus Älvsborg, ser mycket positivt på att Bohus Älvsborg nu går samman med Halland.

—Dels tror jag det är bra för avdelningarna i Halland får komma in i en region som har vana och resurser att bedriva utvecklingsarbete. TBV-Halland kommer också

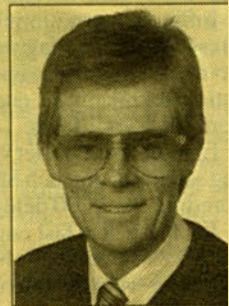
att tillföra regionen värdefull kompetens på bl a dataområdet.

TBVs rektor Ulf Mårtensson förklarar att omorganisationen är en del av en ständigt pågående förändring av TBV.

—Vår stämman har slagit fast våra verksamhetsmässiga och ekonomiska mål. För att kunna genomföra dessa måste vi också successivt förändra oss. I det här arbetet måste vi ha en organisation som är ett så effektivt redskap som möjligt



Kent Frössberg



Håkan Beck
Informationssekreterare, SHS.

Att våga visa sin kunskap

Jag började på SHSTF i januari 1987 i slutfasen av förbundets mycket omtalade informationskampanj. Det var då som "bokstavsförbundet" plötsligt klev fram bakom de fem bokstäverna. SHSTF blev välbekant för den svenska allmänheten genom budskap som t ex "Sverige behöver sina sjuksköterskor, men med lön efter ansvar". Kampanjen ledde till att vårdpersonalens löner och arbetsvillkor fick berättigad uppmärksamhet hos allmänhet och politiker. Och SHSTFs medlemmar engagerade sig kraftigt i kampanjen och i den avtalsrörelse som pågick parallellt.

SHSTF och dess medlemmar skördade många opinionsvinster under 1986 — vinster som förbundet fortfarande, två år efteråt, fortfarande drar nytta av. Också andra har försökt dra nytta av intresset för hälso- och sjukvårdens personal. I början av valrörelsen — 88 försökte de flesta riksdagspartier na vart och ett att framstå som det som ägnade vårdens omsorg.

Medier mm

Inom SHSTF blev Avtal 86-kampanjen et startskott för en medveten satsning på värdeyrkenas uppvärdering. I vårt interna arbete har uppvärderingen särskilt gällt fyra områden.

- lönepolitiken — att våga ha löneskillnader
- att åtgärda bristen på sjuksköterskor och laboratorieassistenter
- att få fler SHSTF:are i en tydligare ledningsfunktion.
- att erkänna medlemmarnas självständiga yrkesfunktion

Uppvärderingsarbetet har skett på många olika sätt. Bl a har den fackliga utbildningen varit en viktig pådrivare.

Under de två åren som jag varit på SHSTF har jag känt att den entusiasm som medlemmarna uppbyggde under kampanjen legat och slumrat. Men den har samtidigt växt till sig. För det självförtroende som kampanjen genererade, tycker jag ha växt ännu mer bland våra medlemmar.

Florence Nightingale-andan, barmhärtighetsverket, ger mer och mer vika för en "kan-entusiasm".

Denna entusiasm ska nu också omvärlden få del av: Nu i februari ska ett hundratal medlemmar visa upp sina kunskaper. Och flera tusen ska få vara med och själva bli inspirerade.

Mellan den 16 och 18 februari ordnar SHSTF nämligen den första Hälso- och sjukvårdsstämman på Stockholmsmässan i Älvsjö. Här kommer medlemmar att visa upp sina insatser för att höja sjukvårdens kvalitet. Intressanta projekt och förändringsarbeten kommer att redvisas i seminarier och på utställningar.

Stämman blir en mötesplats där en mängd kunskap sprids. Redan i december hade 6 000 anmält sig.

När den här stämman äger rum, har de gått drygt tre år sedan Avtal-86 kampanjen började. Jag tror inte att stämman hade kunnat arrangeras utan det kraft och mod som kampanjen genererade.

Jag känner att det här är ett nytt sätt att arbeta på i en facklig organisation. Fast egentligen handlar det ju bara om att medlemmar inspirerar medlemmar.