

Allt att vinna

Juseks arbetslivspolitiska program

Akademiker-
förbundet för
jurister, ekonomer,
systemvetare,
personalvetare,
kommunikatörer och
samhällsvetare

Jusek

När arbetslivet präglas av förändringar är det viktigt att vi skapar en bild för hur vi vill att vårt arbetsliv ska se ut. De förändringar som vi upplever är inte grundade på politiska beslut utan av beslut som fattas dagligen på våra arbetsplatser. Det kan röra sig om beslut som fattas av den närmaste chefen eller av ledningen. Ett gott arbetsliv bygger på ett bra samspel med ömsesidig respekt mellan chef och medarbetare. Det är viktigt för oss att vi har möjligheten att vara delaktiga och kunna påverka den egna arbetssituationen.

Med Juseks arbetslivspolitiska program vill vi som medlemmar i Jusek presentera hur vi vill att vårt arbetsliv ska utformas och de strategier och ställningstaganden vi som akademikerorganisation formulerat för att stödja ett gott arbetsliv.

Syftet med programmet är att lägga en arbetspolitisk plattform för Juseks arbete. Denna kommer sedan att ligga till grund för framtagande av ställningstaganden i olika arbetslivsfrågor. Det kan röra sig om verktyg för lokalt fackligt arbete, vid rådgivning och stöd till medlemmarna samt i Juseks förhandlingsverksamhet och opinionsbildning.



Sofia Larsen,
ordförande Jusek

Ett gott arbetsliv bygger på ett bra samspel med ömsesidig respekt mellan chef och medarbetare. Det är viktigt att ha möjlighet att vara delaktig och kunna påverka den egna arbetssituationen.





Vi är alla
unika och har
olika förutsätt-
ningar och
behov

Vi är Jusek

Vi medlemmar i Jusek är välutbildade och självständiga yrkesmänniskor. Vi är engagerade i våra yrken och uppdrag och har en stark vilja att utveckla både vår egen kompetens och de verksamheter vi arbetar i. Vi är samtidigt människor som behöver en balans mellan arbetslivet och livet i övrigt. Vi är alla unika och har olika förutsättningar och behov. Vi vill kunna förena de olika önskemål vi har för att kunna leva och arbeta på bästa sätt.

Vi arbetar i verksamheter som finns över hela arbetsmarknaden, som verkar under skilda förutsättningar och som befinner sig i olika utvecklingsfaser. Det som förenar alla verksamheter är kraven på att möta förändringar på kort och lång sikt. Att kunna möta förändringar är en förutsättning för framgång.

Den snabba förändringstakten i samhället och i arbetslivet kan ge oss stimulans och skapa utvecklingsmöjligheter, men kan också upplevas som hotfull, skapa otrygghet eller ohälsa. Krav på utveckling och effektivitet skapar dynamik och utmaning,

men kan också innebära hög belastning och stress. Vi vill ta tillvara kraften i den utveckling som sker och de positiva möjligheter som skapas.

Samtidigt ska vi ta hand om de problem och svårigheter som vi möter och hitta bästa möjliga lösningar i svåra situationer.

Jusek hjälper till att orientera oss på arbetsmarknaden. Jusek finns som ett stöd i alla skeden i arbetslivet och coachar oss i karriärfrågor. Jusek finns där som samtalspartner och ger inspiration och utveckling när allt går bra, men finns också som stöd i att hantera svårigheter.

Vi som medlemmar i Jusek vill genom samverkan och delaktighet bidra till att skapa förutsättningar för ett hållbart arbetsliv där vår kompetens tas tillvara och som samtidigt skapar livskraftiga och effektiva företag och organisationer.

Vår övertygelse är att det alltid är möjligt att hitta lösningar som fungerar både för verksamheten och för individerna. Det gäller bara att hitta de framgångsfaktorer som alla kan vinna på.

Strategisk kompetensförsörjning – en förutsättning för framgång

Vi vill alla utvecklas och känna att det vi gör är meningsfullt för oss själva och för andra. En av de viktigaste framgångsfaktorena, för oss som individer och för de kunskapsintensiva verksamheter vi finns i, är att ha rätt kompetens som utvecklas över tiden. Därför har både vi som medarbetare och de verksamheter vi verkar i allt att vinna på en välfungerande strategisk kompetensförsörjning och kompetensutveckling.

Vi vill vara verksamma i organisationer som fortlöpande analyserar verksamhetens och omvärldens utveckling, även avseende behov av kompetens. Sådana analyser behövs både på kort och lång sikt för att attrahera nya medarbetare och kompetensutveckla och behålla befintliga medarbetare.

- **Jusek anser** att arbete med strategisk kompetensförsörjning, där medarbetarnas kompetensutveckling bidrar till verksamhetens resultat, utveckling och mål, är en förutsättning för att företag och organisationer ska vara välfungerande och konkurrenskraftiga.

Vi är alla olika med olika formell och personlig kompetens. Vår mångfald av bakgrunder, erfarenheter, intressen och styrkor ska användas och utvecklas i alla verksamheter. Varje individ är unik. Genom att se det och bygga på individens styrkor, ges förutsättningar för att hitta den bästa lösningen för verksamheten och för individen.

I vårt arbetsliv vill vi använda och utveckla vår kompetens genom kvalificerade arbetsuppgifter som ger oss ansvar och utvecklingsmöjligheter.

Vi vill utveckla vår kompetens för att kunna medverka till att verksamheten når sina mål.

Vi vill arbeta i organisationer som utgår från att behoven av kompetensutveckling är individuella och ser olika ut i olika skeden av yrkeslivet. I medarbetarens kontinuerliga dialog med närmaste chef sammanför vi våra önskemål om kompetens- och karriärutveckling med de behov som verksamheten har.

- **Jusek verkar** för ett arbetsliv som synliggör och tar tillvara varje medarbetares ansvar, kompetens och personliga egenskaper och för att sammanföra dem med verksamhetens uppdrag och mål.

Vi arbetar i en värld som präglas av en ökad internationalisering och global konkurrens där verksamhetens tillgång till rätt kompetens och kunskap blir en avgörande framgångsfaktor. För oss som individer kan rörlighet på arbetsmarknaden stärka vår kompetens, ge oss bredare arbetslivserfarenhet och minska risken för inlåsnings. Vår förmåga att analysera omvärlden, följa utvecklingen och utveckla oss själva, stärker vår ställning på arbetsmarknaden.

- **Jusek anser** att rörlighet på arbetsmarknaden skapar förutsättningar för att individens konkurrenskraft och kompetens stärks.



Vi vill alla känna att det vi gör är meningsfullt

Kompetens är en kombination av kunskaper och erfarenheter tillsammans med en medarbetares färdigheter, egenskaper, vilja och attityd, vilket utgör en förutsättning för att lösa arbetsuppgifter.

Strategisk kompetensförsörjning är en fortlöpande ledningsprocess vars syfte är att säkerställa att rätt kompetens finns inom företaget eller organisationen för att nå verksam-

hetens mål och tillgodose dess behov av kompetens på kort och lång sikt.

Kompetensutveckling är alla åtgärder som syftar till att förbättra förmågan att lösa arbetsuppgifter och att utveckla medarbetarnas potential i förhållande till verksamhetsmålen. Det innebär dels vidareutveckling inom nuvarande arbetsuppgifter dels utveckling av ny kompetens.



Medarbetarskap är ett ansvarstagande förhållningssätt i relationerna till chefen, till det egna arbetet och till andra medarbetare.

Ledarskap handlar om en förmåga att leda sig själv och andra. Det handlar om att som ledare ha självinsikt och en värdegrund, som skapar förutsättningar för medarbetarna

att utvecklas. Ledarskapet på en arbetsplats bygger på gemensamma värderingar och förhållningssätt.

Chefskap. Att vara chef innebär att inneha en Formellfunktion i en organisation. Chefskap handlar främst om arbetsledning och beslutsfattande i organisationen.

Medarbetarskap, ledarskap och chefskap måste utvecklas

Vi har alla uppdrag, roller, ansvar och mandat, som är grunden för oss i vårt arbetsliv. Vi är alla medarbetare i den egna organisationen men även ledare när vi leder oss själva i vårt dagliga arbete. I vissa ledarroller leder man andra utan att vara chef. Några av oss har även den formella funktionen som chef. Medarbetarskapet är ett ställningstagande. Vi som är Jusekmedlemmar vill ta ansvar i vårt arbete.

Vi vill vara förebilder för andra genom att motivera och inspirera till verksamhetsutveckling. Resultatet av vårt arbete är avgörande för om verksamheten blir effektiv och framgångsrik.

Vi engagerar oss i verksamheten, dess mål och inriktning. Vi tar ansvar för vårt eget arbete liksom för vårt bidrag till verksamheten i stort. Vi är aktivt med och formar vår roll som medarbetare i organisationen och bidrar även till att utveckla ledarskap och chefskap.

Ett gott arbetsliv präglas av arbetsglädje, öppenhet och dialog. Företag och organisationer, som

skapar goda förutsättningar för ett välfungerande chefs- och ledarskap, ger också förutsättningar för ett arbetssätt som tar tillvara medarbetarnas kompetens och engagemang.

- **Jusek anser** att chefs- och ledarroller ska vara tydliga och att alla chefer ska ha goda förutsättningar för att leda och utveckla verksamheten och de egna medarbetarna.

Vi har allt att vinna på ett välfungerande samspel mellan medarbetarskap, ledarskap och chefskap, som ger goda förutsättningar för våra arbetsliv.

- **Jusek anser** att samspelet mellan medarbetarskap, ledarskap och chefskap ska främjas, utvecklas och förvaltas i alla företag och organisationer.

Utveckla verksamhet, organisation och kultur i en komplex värld

Vi finns i komplexa kunskapsorganisationer som möter krav på effektiviseringar, förändrade värderingar, förväntningar och förutsättningar. Vi använder nya metoder och tekniker. Att organisera varje verksamhet är en nödvändighet, men hur den ska se ut är en fråga som varken har något rätt eller enda svar. Vi anser att ordning och reda skapar trygghet. Vi vet också att verksamheter som kan förena effektivitetskrav med frihet och förtroende skapar kreativitet och ansvarstagande. Verksamheter som kan möta båda perspektiven lyckas bäst.

Vi vill arbeta i välfungerande organisationer och företag som utvecklas och förändras, som prövar och utvärderar nya lösningar och utvecklar arbetssätt, organisation och kultur. Vi har allt att vinna på att utveckla oss själva och de verksamheter vi arbetar i. Vi vill verka i organisationer där verksamhetsutveckling sker i samverkan mellan

medarbetare och ledning. Vi vill ha en god dialog där olika idéer, värderingar och föreställningar uppmuntras för att uppnå bästa nytta för verksamheten. I den goda organisationen utvecklas lärande, arbetssätt och omställningsförmåga. Den kännetecknas av motivation, arbetsglädje, engagemang, ansvarstagande och delaktighet.

Vår utmaning är att bejaka behovet av ständig utveckling men samtidigt behålla vårt kritiska tänkande och ifrågasätta trender.

- **Jusek anser** att utvecklings- och förändringsarbete där medarbetares kunskap tas tillvara är nödvändig för att kunna möta omvärldens utmaningar.

Vi har ett grundläggande behov av att förenkla, jämföra och kategorisera vår omvärld. Det påverkar hur vi uppfattar oss själva och varandra.




Det kan bli ett hinder när det leder till generaliseringar kopplade till värderingar. Utmaningen för oss som individer och för organisationerna där vi verkar är att skapa förutsättningar för individer istället för kategorier av människor.

Genom att se och bejaka de likheter och olikheter som finns inom organisationen och arbetslivet i stort kan vi undvika att stänga ute värdefull kompetens. Mångfaldsarbete är viktigt för att utveckla verksamheten så att den på ett effektivt sätt uppnår sina mål. Vi har allt att vinna på att arbeta med ett medvetet mångfaldstänkande.

- **Jusek anser** att mångfaldsarbete är en självklarhet för verksamhetsutveckling och för att uppnå verksamhetsmålen.
- **Jusek verkar** för ett arbetsliv med mångfald där alla ska ha samma förutsättningar att göra karriär oavsett bakgrund och erfarenheter. Mångfald berikar arbetsplatser och kan bidra till verksamhetens resultat.

Vi bidrar bäst till verksamhetens mål när vi får förtroende att utföra vårt arbete på ett sätt som passar oss som individer. Arbets sätt, arbetstid och arbetsorganisation ska på bästa sätt bidra till att verksamhetsmålen uppnås med största möjliga effektivitet samtidigt som det ska kunna förenas med livet utanför arbetet. Inom ramen för spelet mellan medarbetare och chef är dialog om arbets sätt och arbetstid en självklarhet för att vi som medarbetare ska kunna ha ett hållbart arbetsliv med en balans mellan arbete och livet i övrigt.

- **Jusek verkar** för att arbets sätt, arbetstid och arbetsorganisation ger utrymme för flexibla lösningar anpassade efter organisationens mål och uppdrag.
- **Jusek verkar** för effektiva företag och organisationer som i dialog med sina medarbetare utvecklar hållbara arbetsliv.



Mångfald. En blandning av olika bakgrunder, kompetenser, egenskaper, förutsättningar och erfarenheter skapar mångfald i en organisation.

Mångfaldsarbete är ett viktigt och långsiktigt arbete som ska vara en naturlig del

av verksamheten, såväl organisationsövergripande som i den vardagliga dialogen. Genom att aktivt motverka normer och värderingar som hindrar organisationen att se alla individer bortom kategorier säkras kompetensförsörjningen genom att varje individs unika kompetens tillvaratas.

Om Jusek

Jusek är förbundet för jurister, ekonomer, systemvetare, personalvetare, kommunikatörer och samhällsvetare. Vi driver frågor som påverkar medlemmarnas utbildning, karriär, trygghet och villkor. Med drygt 80 000 medlemmar är vi ett av de största akademikerförbunden. Jusek är medlem i Saco och partipolitiskt obundet.

Fotoskrift: AB | T0187 | 1309 | 600 ex | Billes Tryckeri AB

Jusek

Stockholm: Nybrogatan 30, Box 5167, 102 44 Stockholm

Malmö: Carlsgatan 12 A, 211 20 Malmö

Göteborg: Lennart Torstenssonsgatan 7, 412 56 Göteborg

Tel 08-665 29 00. E-post jusek@jusek.se. www.jusek.se



Läs mer om vårt arbete med hållbar utveckling på jusek.se/csr