

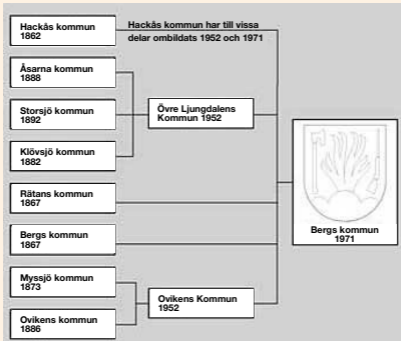


Vi bygger ett Sverige där det finns bostad, jobb, utbildning och ett **socialt skyddsnät** åt alla.

Här bestämmer chefen

Arbetet styrs av en pyramid av chefer, en "**hierarki**", där det ofta finns ett tiotal nivåer mellan arbetstagare och högsta chef.

Närmast överordnade chef har rätt att utfärda order. Chefen **kontrollerar** att besluten följs, och styr ibland arbetet ända ner på detaljnivå.



En annan kraft som driver sammanslagningen är även att människor flyttar in till stan och att landsorten avfolkas allt mer.

Ni blir du på bred front

”Du”-reformen” får ett brett genomslag. Den underlättar kontakten mellan människor på alla nivåer och bidrar till **öppnare samtal på arbetsplatserna.**

Många upplever att tystnaden på arbetsplatserna minskar - man vågar säga mer vad man tycker.

Beslut tas centralt

För att ta hem vinsterna med de nya **storkommunerna**, letar man efter sätt att **samordna och styra centralt** från huvudorten.

Till exempel får den centrala skolförvaltningen **budgetansvar för alla skolor i kommunen**. Inom landstinget fungerar det likadant: en sjukvårdsdirektör lägger budget för alla "sina" sjukhus.



Medbestämmandelagen, MBL, antas 1977. Enligt MBL måste arbetsgivaren informera och förhandla med den fackliga organisationen innan **beslut om viktiga förändringar** i verksamheten tas.

Alla talar om service

Kraven från användarna ökar och deras behov kommer i fokus – vi strävar efter att ge god service; att sätta **”kunden i centrum”**.

Service-tänkandet är på frammarsch, både inom privat och offentlig verksamhet. Det handlar till stor del om **hur vi bemöter varandra** – både användare och arbetskamrater.

”Och för att vi inte ska trampa Peter på tårna, är det viktigt att vi kommer ihåg att han är en tiger...”



Vi satsar på att utvecklas tillsammans och vill förstå varandra på djupet.



Den nya tekniken ger stora möjligheter att **bygga nätverk** mellan arbetsplatser och funktioner, t ex för att **gemensamt driva frågor**, dela kunskap, utföra arbetsuppgifter.

Det är vi som skapar verksamheten

Det nya synsättet verkar för att sätta **medarbetaren i fokus**, med större möjligheter att påverka - men också större ansvar, t ex för hälsa och arbetsmiljö.

Samtalet på arbetsplatsen är på väg att få en **central roll**, och det ses som allt viktigare att ta tillvara såväl människors formella utbildning som deras erfarenheter och kunskaper.



St Görans sjukhus i Stockholm blir det första akutsjukhuset i Sverige som bolagiseras och får en privat ägare.

Jobben blir färre

Den ekonomiska krisen för med sig **stora sparkrav** för offentlig sektor. Det talas om "**övertalighet**" när verksamheten måste bantas.

Hela **arbetskategorier försvinner**, t ex sjukvårdbiträderna. Ny teknik möjliggör dessutom att många **arbetsuppgifter datoriseras**, och jobben blir färre för t ex läkarsekreterare.

FÖRR



Nu

$$\begin{array}{r} 10 \text{ elever} \\ \times 50\,000 \text{ :-} \\ \hline 500\,000 \text{ :-} \end{array}$$



Jobba smartare – men hur?

Att informera och kommunicera på jobbet ses som ett **viktigt led i att hitta nya möjligheter** att göra mer (eller lika mycket) för mindre pengar. Det börjar talas om att **ha en fungerande dialog**, om att samverka kring arbetsmiljöfrågor. Men i vardagen hinner vi sällan med, så det **får ske på särskilda möten**.