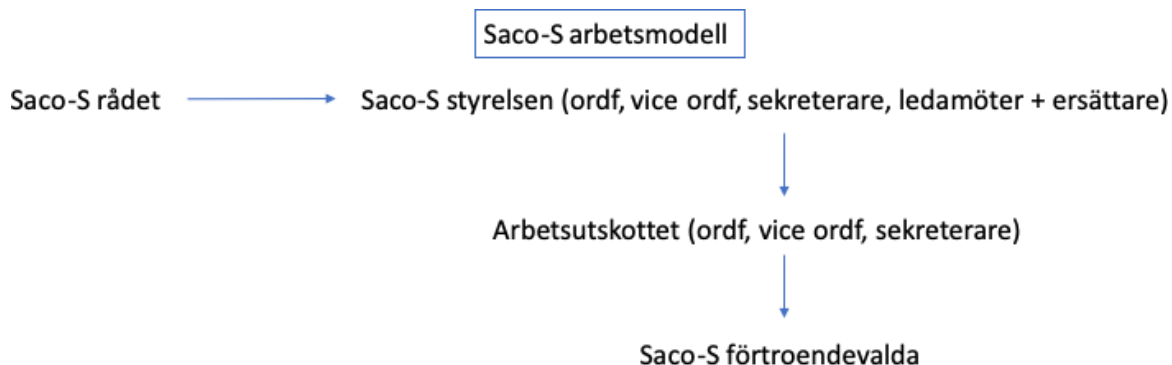




## Verksamhetsberättelse 2022–2023

Saco-S rådet består av delegater utsedda av de medlemsförbund som finns representerade vid Göteborgs universitet. Rådet väljer vid sitt ordinarie årsmöte Saco-S styrelse (kallad styrelsen) och det är genom styrelsen rådet verkar. Inom styrelsen finns ett arbetsutskott (AU) bestående av ordförande, vice ordförande och sekreterare. Styrelsen har delegerat ansvaret för den löpande verksamheten till arbetsutskottet. Arbetsutskottet är också länken mellan styrelsen och de förtroendevalda som sköter det dagliga arbetet.



Styrelsen behandlar generellt kollektivavtal, princip- och policyfrågor. Arbetsutskottet ansvarar också för att förbereda styrelsens möten. Styrelsen har tillsammans med de förtroendevalda till uppgift att bevaka de frågor och förhandlingar som rör anställda vid Göteborgs universitet.

Styrelsen samt de förtroendevalda ska driva Saco-S fackliga politik och fullgöra de uppgifter som framgår av Saco-S arbetstagarnyckel, gällande kollektivavtal och eventuellt andra utfärdade anvisningar. Styrelsen har sammanträtt 4 gånger under hösten 2022 och 4 gånger under våren 2023.

Saco-S styrelse vid GU är tätt sammanlänkad med de förtroendevalda. De förtroendevalda har en nedsättningstid från GU motsvarande 7 heltidsekvivalenter (HTE) och sköter det dagliga arbetet. Trots två nyrekryteringar under året är vi fortsatt underbemannade och dessutom har en medarbetare slutat varför rekryteringsarbetet fortsätter. Detta har resulterat i att 3 nya förtroendevalda börjar i maj och augusti 2023.

Förtroendevalda har områdesansvar där ett område motsvarar en fakultet eller liknande. I områdesansvaret ingår att representera Saco-S vid MBL-sammanträden. Dessa möten hålls regelbundet var 14:e dag på respektive område. Utöver detta så hanteras även lönerevision, individärenden, samverkan med exempelvis arbetsmiljöombud och övriga förhandlingar.

Arbetsutskottet sammanträder varje tisdag morgon samt vid behov, för att veckovis planera verksamheten och diskutera generella större frågor som gruppen med förtroendevalda behöver

hantera. Förtroendevalda har regelbundna möten varje onsdag under terminstid, där arbetet vid GU diskuteras och planeras. Vi har också ett frivilligt avstämningsmöte varje torsdagsmorgon där någon i arbetsutskottet alltid är närvarande.

### **Konstituerande möte**

Verksamhetsåret tog avstamp i årsmötet (2022-05-19) och det efterföljande konstituerande mötet som hölls den 15 juni 2022. Vid dessa tillfällen drogs riktlinjerna upp för det kommande året.

### **Uppföljning av verksamhetsplanen**

I verksamhetsplanen för året fanns ett antal punkter att arbeta med och nedan ges en kort sammanfattning kring arbetet med respektive punkt:

- *Fortsätta vårt enträgna arbete med att få tillgång till mer information samt representation i organ där beslut gällande våra medlemmar fattas.*  
Vi har fortsatt närvarorätt och yttranderätt i institutionsråd, fakultetsstyrelse, universitetsstyrelse, forskningsnämnd, utbildningsnämnd, utskott för forskarutbildning. Ordförande deltar också i nollgruppsmöten med rektor. Vi är fortsatt aktiva i CAMK och vi representerar personalen i fondstyrelsen. Vi har regelbunden dialog med personalenheten och universitetets ledning för att utveckla det partsgemensamma arbetet. Vi har också fått till stånd en partsgemensam dialog med arbetsgivaren kring kompetensförsörjning. Vi är sedan flera år delaktiga i den årliga lönekartläggningen, som har till syfte att spåra osakliga löneförhållanden i förhållande till kön. Här har vi sett en oroande tendens från arbetsgivarens sida att försöka minska de fackliga organisationernas insyn och inflytande. Vi kommer framledes att arbeta för att återta och öka både insyn och inflytande.
- *Förbereda implementeringen av lokalt arbetstidsavtal för lärare.*  
Förhandlingarna om ett nytt lokalt arbetstidsavtal slutfördes och skrevs under 21 april 2022 och trädde i kraft 1 januari 2023. Avtalet är ett viktigt medel för att nå universitetets vision och strategiska målsättningar. Betoningen i Saco-S arbete ligger nu på implementering och utvärdering av avtalet. Årsarbetstid är gällande för dem som omfattas av avtalet vilket innebär att läraren kan disponera arbetet i tid och rum om inte verksamheten kräver något annat.
- *Arbeta för att GU:s process kring och hantering av anmälan om kränkandesärbehandling förbättras.*  
Vi har haft dialoger med arbetsgivaren angående handläggningsordningen av kränkande särbehandling. Vid anmälan är det viktigt att säkerställa att medarbetaren hanteras rättssäkert. En förutsättning för en rättssäker hantering är att det finns kontinuerlig hög kompetens kring bedömning och behandling av kränkande särbehandling i verksamheten.
- *Arbeta vidare med visionen att vårt lokala RALS-avtal omvandlas till ett tillsvidareavtal med årliga revisioner av protokoll och bilagor.*  
Det är fortsatt Saco-S målsättning att nå ett lokalt tillsvidareavtal men styrelsen konstaterar också att förutsättningarna för ett sådant avtal inte finns på plats ännu. Frågor kring lönesättning av förtroendevalda, revisionsperiod, förutsättningar för utvecklingsarbete och partsrelationer återstår ännu att lösa innan ett tillsvidareavtal kan tecknas.

- *Återuppta och utveckla arbetet med den årliga enkäten om lönesättande samtal.*  
Saco-S har lagt ett förslag till arbetsgivaren om att göra en partsgemensam enkät som berör alla anställda. Vi anser att det är viktigt inför kommande RALS att få ett ordentligt underlag för att den lönesättande modellen ska fungera på det sätt det ursprungligen var tänkt. I avvaktan på att en sådan kommer vi på Saco-S att skicka ut en löneanalysenkät till alla medlemmar anslutna till något Saco-S förbund. Medlemmarnas samlade erfarenheter av lönesättningsprocessen utgör ett värdefullt underlag för oss i det fortsatta utvecklingsarbetet.
- *Fortsätta arbetet med lönebildningspolitiken tillsammans med arbetsgivaren. Hur hanteras exempelvis lönejusteringar utanför revisionsperioden transparent och likvärdigt på hela myndigheten.*  
Vi för fortsatt en dialog med arbetsgivaren kring hur lönebildningen vid myndigheten kan utvecklas. Saco-S har här framhållit att det är viktigt att skapa en partsgemensam syn på lönebildningen vid Göteborgs universitet. Vi vidhåller att lönebildningen ska ske inom ramen för de fackliga organisationernas centrala avtal och lokala förhandlingsmodeller. Det är viktigt att skilja på den årliga lönerrevisionen (RALS) som baseras på medarbetarens individuella prestation och löneinplacering - som sker utanför RALS – och som hanterar så kallade snedsitsar och andra större osakliga löneskillnader.
- *Utvärdera och utveckla arbetet med lokala omställningsmedel i samarbete med arbetsgivaren och övriga personalorganisationer.*  
Avtalet om lokala omställningsmedel har under det gångna verksamhetsåret börjat fungera alltmer enligt avtalets intentioner. Efter en initial period av nästan inga ansökningar alls tycks avtalet nu ha implementerats i verksamheten och samarbetet med arbetsgivare och övriga har därmed prövats i konkreta fall. Dialog med arbetsgivare har fungerat tillfredställande och vi har haft påtagligt inflytande över enskilda beslut.
- *Fortsätta arbeta för att få en bättre process vid hantering av omplaceringar i samband med verksamhetsförändringar.*  
Vi bevakar fortsatt processen kring omplacering i samband med verksamhetsförändringar och stöttar de medlemmar där hanteringen brustit.
- *Fortsätta samverkansarbetet med de lokala arbetsmiljöombuden.*  
Vår samverkan med arbetsmiljöombuden har fördjupats både på fakultetsnivå och på en mer övergripande nivå. Vi erbjuder tillsammans med övriga personalorganisationer regelbundna möten via Zoom för arbetsmiljöombuden. De fackligt förtroendevalda har fortsatt kontakt med arbetsmiljöombuden på fakulteterna. En träff för alla Sacos arbetsmiljöombud planeras under året.
- *Fortsätta arbetet med att ta fram en Saco-S vision*  
Saco-S har fortsatt arbetet med framtagandet av vår vision ”Den goda akademien”. Visionen ska utgöra ett levande dokument som styrelsen kontinuerligt reviderar.
- *Anordna minst en medlemsaktivitet i samarbete med SULF.*  
Eftersom SULF är kontaktförbund för Saco-S vid Göteborgs universitet så samverkar vi med dem vid arrangemang av föreläsningar och seminarium. Vi har erbjudit våra medlemmar flera föreläsningar, bland annat om pension, arbetstid, tidsbegränsade anställningar, lönesättande samtal och upphovsrätt.

### **Föreläsningar, seminarier och webinarier**

Under verksamhetsåret har vi haft fyra föreläsningar om pension (varav en på engelska), två föreläsningar om arbetstid, en om upphovsrätt och en om tidsbegränsade anställningar.

### **Ordförandebrev**

En viktig kanal för kommunikation mellan Saco-S och medlemmar i medlemsförbunden är ordförandebreven. Under verksamhetsåret har fem ordförandebrev skickats ut till alla som är medlemmar i ett fackförbund anslutet till Saco-S.

2022-06-23: Ordföranden informerar om riktlinjer för schablonsemester vid GU, Saco-S- kansliets öppettider under sommaren och kommande höst.

2022-10-03: Ordföranden informerar om att Saco-S vid GU bjuder in till tre föreläsningar tillsammans med vårt kontaktförbund SULF. Följande föreläsningar erbjöds: *Arbetstid för lärare, Upphovsrätt* samt *Pension*.

2022-10-20: Ordföranden informerar om lönerevision samt aktuella föreläsningar och webinarier.

2023-03-15: Ordföranden informerar möjligheter till löneinplacering utanför RALS och avslutande av lönerevision 2022.

2023-04-18: Ordföranden informerar om och bjuder in till två föreläsningar, en på svenska och en på engelska, med tema *Arbetstid: Du kan alltid arbeta lite mer*.

### **Övrig utåtriktad kommunikation**

Saco-S medverkade i *GU Journalen* (juni 2022) rörande problemet med att allt fler lärare anställs intermittent med titeln ”gästföreläsare” på GU. Detta går emot GU:s egen anställningsordning. Dels får endast professorer, lektorer, adjunkter och några yrkestitlar till anställas som lärare vid universitetet. Dels kan inte lärare anställas intermittent. Detta överensstämmer med den statliga [Anställningsförordningen](#). Genom att anställa ”gästföreläsare” verkar allt fler institutioner vid Göteborgs universitet försöka komma runt detta.

Saco-S ser att arbetsgivaren använder gästföreläsare för att skapa något som liknar vikariepooler. Det skapar osäkerhet för både anställda och arbetsgivare. Universitetets grunduppdrag måste bygga på långsiktig planering. Utbildning på universitetsnivå kan inte vara beroende av vilka gästföreläsare man som utbildningsansvarig kortsiktigt får tag på. Utbildningarna måste bedrivas med grund i den ordinarie personalens kompetens och utan att behöva ta in en stor del extern kompetens. Trygga anställningar och utbildningens kvalitet måste prioriteras. Vi påminner arbetsgivaren om de möjligheter som institutionerna har att satsa på den egna personalens kompetensutveckling.

Saco-S medverkade även i *GU Journalen* (maj 2023). Denna gång handlade det om användande av poängsystem som styrmedel i lönesättning. Saco-S arbetar för att institutionerna/enheterna ska ta fram tydliga lokala lönekriterier. Det kan vara problematiskt att dela upp prestationerna som en checklista då risken finns att en helhetsbedömning av medarbetarens prestation uteblir. Även om poängsystem kan vara transparenta så innebär de ju att arbetsuppgifter värdesätts olika och därmed kan gynna vissa av våra medlemmar framför andra.

Det är viktigt att lönekriterierna kontinuerligt följs upp och men också att de förankras hos medarbetarna inför varje lönerevision. Men förutsättningarna för att nå upp till lönekriterierna behöver också ses över och vägas in så att det blir ett rättvist system. Har alla t.ex. samma möjlighet att vara program- och/eller kursansvariga? Eller ha ”omfattande handledning”? Det är trots allt arbetsgivaren som leder och fördelar arbetet – och av enkäten att döma är det de som får dessa uppdrag av arbetsgivaren som premieras. Hänsyn behöver också tas till att alla har olika möjligheter att få tid över till forskning och därmed att publicera sig.

### **Kompetensutveckling**

Under verksamhetsåret har Saco-S fackligt förtroendevalda kontinuerligt vidareutbildat sig genom att bland annat gå kurser anordnade av vårt kontaktförbund SULF. Vi har vidare tagit del av GU:s utbud av relevanta kurser för det fackliga arbetet, men även bjudit in föreläsare med särskild kompetens och som varit aktuella för vårt strategiska arbete.

### **Övrigt**

Vi har påbörjat implementeringen av lärarnas arbetstidsavtal som trädde i kraft 1 januari 2023. Arbetet fortsätter nu med att garantera lärarnas arbetsvillkor. Vi måste se till att intentionerna med avtalet förverkligas. Det är ett levande avtal som måste utvärderas, följas upp av alla parter och justeras utifrån verksamhetens behov.

Vi arbetar fortsatt för att, utifrån vår partsställning, förbättra alla våra medlemmars arbetsvillkor och arbetsmiljö.

För Saco-S-rådets styrelse

Maja Pelling, ordförande

Ivar Armini, vice ordförande

Maria Nordqvist, sekreterare

Anna Holgén, ledamot

Auður Magnúsdóttir, ledamot

Fredric Gunve, ledamot

Klas Eriksson, ledamot

Maria Ahlstedt, ledamot

Martin Selander, ledamot

Mats Persson, ledamot

Mikael Johansson, ledamot

Martin Nordeborg, suppleant