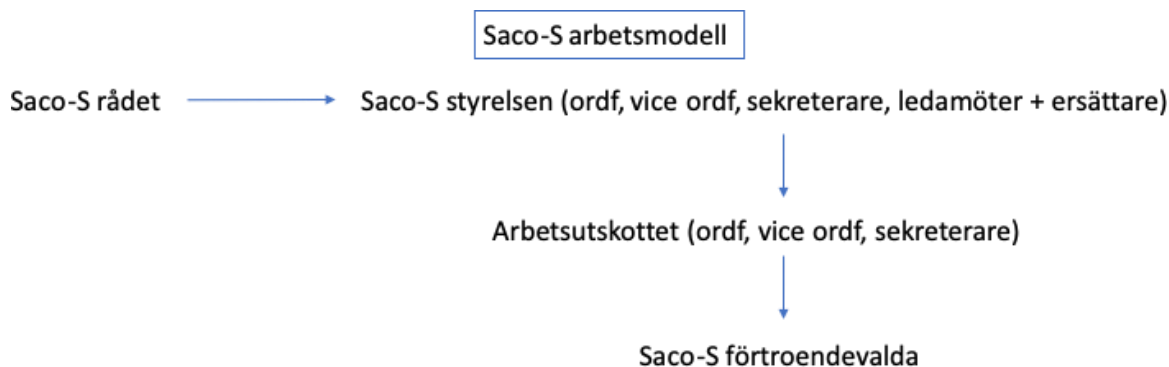




## Verksamhetsberättelse 2025–2026

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 samt ytterligare en styrelseledamot. 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 (AU) 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. Martin Selander utsågs den 10 december till vice ordförande från och med 1 mars 2026, för tiden fram till och med 31 maj 2027, i enlighet med nuvarande ordförandeperiod. Martin ersätter Ivar Armini som fortsätter som förtroendevald fram till halvårsskiftet 2026. Styrelsen har sammanlagt bestått av 12 ledamöter och 2 suppleanter. Dessutom har vi under del av året haft 1 adjungerad.

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 3 gånger under hösten 2025 och 3 gånger under våren 2026. Februari månads möte blev inställt.

Saco-S styrelse vid GU är tätt sammanlänkad med de förtroendevalda. De förtroendevalda har en sammanlagd nedsättningstid från GU motsvarande 7 heltidsekvivalenter (HTE) att fördela och sköter det dagliga arbetet. Under året har gruppen förändrats då nya förtroendevalda kommit in i gruppen och några gamla slutat. De nya har vi arbetat för att lotsa in i gruppen på ett bra sätt. Gruppen förtroendevalda består nu av 15 personer.

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

AU 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 (2025-05-15) och det efterföljande konstituerande mötet som hölls direkt efter årsmötet den 15 maj 2025 kl. 17.00. Vid dessa möten drogs riktlinjerna upp för det kommande verksamhetsåret.

### **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.*  
Saco-S har fortsatt närvaro- och yttranderätt i institutionsråd, fakultetsstyrelse, universitetsstyrelse, forskningsnämnd, utbildningsnämnd, utskott för forskarutbildning. Ordförande deltar också med ordförande från OFR/S och SEKO i partssamverkansgruppen. Vi är fortsatt aktiva i CAMK och representerar personalen i fondstyrelsen. Vi har regelbunden dialog med personalenheten och universitetets ledning för att utveckla det partsgemensamma arbetet. Saco-S är sedan flera år delaktiga i den årliga lönekartläggningen, som har till syfte att spåra osakliga löneförhållanden i förhållande till kön.
- *Fortsätta arbeta för att GU:s process kring och hantering av anmälan om kränkande särbehandling förbättras.*  
Vi har haft dialoger med arbetsgivaren angående handlägningsordningen av kränkande särbehandling. Vid anmälan är det viktigt att säkerställa att medarbetaren hanteras rättssäkert. En förutsättning för en rättssäker hantering är att det finns kontinuerligt hög kompetens kring bedömning och behandling av kränkande särbehandling i verksamheten.
- *Fortsätta det partsgemensamma arbetet med att implementera och tolka arbetstidsavtalet för lärare.*  
En partsgemensam informationsinsats har genomförts på alla fakulteter. Det finns även en FAQ som tagits fram partsgemensamt och vänder sig till alla berörda. Vi fortsätter att bevaka aktuella frågor exempelvis tilldelning av tid för undervisning och fördelning av arbetstid och arbetsuppgifter.

- *Arbeta vidare mot att komma i fas med lönerevisionen. Målet är att de nya lönerna ska vara utbetalade i december månad för alla Saco-S medlemmar.*

Saco-S har under året fortsatt arbetet med att få GU komma i fas med lönerevisionen. Vi lyckades uppnå målet genom att de nya lönerna betalades ut med decemberlönen för medlemmarna. Det är fortsatt Saco-S målsättning att få till stånd en trovärdig och legitim tillämpning av lönesättningsmodellen. Vi har arbetat med frågor kring lönesättning av förtroendevalda, revisionsperiod, förutsättningar för utvecklingsarbete och partsrelationer där det återstår frågor att lösa.

- *Vidareutveckla arbetet med den årliga enkäten om lönesättande samtal. Bli bättre på att återkoppla resultatet av enkäten till Saco-S medlemmar.*

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. Saco-S har lagt ett förslag till arbetsgivaren om att göra en partsgemensam enkät som berör alla anställda. I avvaktan på en sådan kommer till stånd, 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.

Saco-S har utvecklat en egen enkät. Denna har vi bearbetat och arbetat om samt skickat ut till medlemmarna. Vi är tacksamma för alla som tagit sig tid att svara på enkäten.

Svarsfrekvensen har tyvärr varit relativt låg men sammantaget tyder resultaten på att modellen i grunden fungerar relativt väl, men att det finns tydliga problem i hur den tillämpas i praktiken. Särskilt gäller detta transparens, kopplingen mellan prestation och lön samt den upplevda möjligheten att påverka sin löneutveckling. De inkomna svaren bildar underlag för vår dialog med arbetsgivaren inför kommande lönerevision. Analysen föranleder att vi nästkommande år lägger särskild fokus på att få en tydligare motivering av arbetsgivaren till på vilka grunder medarbetarens nya lön har satts och tydligare uttryckta förväntningar om vad som krävs av medarbetaren för att kunna påverka nästa lönesättning

- *Fördjupa arbetet med lönebildningspolitiken i dialog med arbetsgivaren. För innevarande period inriktas arbetet framför allt på att göra processerna kring lönejusteringar utanför revisionsperioden transparenta och likvärdiga. Dessutom bevakar Saco-S likabehandling av sjukskrivna, föräldralediga och tjänstlediga.*

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 lönerevisionen (RALS) och löneinplacering. Den årliga lönerevisionen baseras på medarbetarens individuella prestation och löneinplacering utanför RALS hanterar så kallade snedsitsar och andra större osakliga löneskillnader.

Den 27 mars 2026 deltog representanter från Saco-S vid GU på en partsgemensam lönebildningsdag tillsammans med Partsrådet. Det har tagits fram ett förslag på hur sjukskrivna, föräldralediga och tjänstlediga ska behandlas i lönerevisionen. Förslaget diskuteras fortsatt i dialog med arbetsgivaren och de övriga fackliga organisationerna.

- *Utvärdera och utveckla arbetet med lokala omställningsmedel i samarbete med arbetsgivaren och övriga personalorganisationer.*

Ett aktivt utvecklingsarbete angående lokala omställningsmedel har genomförts partsgemensamt under året i den s.k. LOM-gruppen. Ett ramverk för gemensamma principer för hantering av ansökningar gällande omställningsmedel håller på att tas fram och förväntas bli färdigställt under 2026. Det är viktigt att omställningsmedel används på ett proaktivt sätt som är hållbart i längden och som ett komplement till ordinarie verksamhetsinsatser. Detta inte minst med tanke på kommande verksamhetsförändringar.

- *Fortsätta arbeta för att få en bättre process vid hantering av verksamhetsförändringar där det finns risk för övertalighet och arbetsbrist.*

Vi bevakar fortsatt processen kring omplacering och kretsning i samband med verksamhetsförändringar. Vi stöttar medlemmar och driver ärenden där arbetsgivarens hantering varit oklar eller rent av brustit.

Under året har vi arbetat med tre stora och komplexa verksamhetsförändringar. Samtliga fortgår in i nästa verksamhetsår 2026-2027. Verksamhetsåret 2025-2026 inleddes med att Saco-S förtroendevalda arbetade fram ett utkast till en egen processkarta som beskriver hur en verksamhetsförändring bör gå till. Saco-S deltar i en partsgemensam grupp som syftar till att analysera, identifiera partsgemensamma förslag till förbättring i arbetet med verksamhetsförändringar.

- *Fortsätta samverkansarbetet med de lokala arbetsmiljöombuden.*

Under året har mandatperioden för samtliga arbetsmiljöombud gått ut och nya har valts på ny treårig mandatperiod 2026-2028.

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 i vårt GU-gemensamma nätverk för AMOs och HAMOs. De fackligt förtroendevalda har fortsatt kontakt med arbetsmiljöombuden på institutioner vid respektive fakultet. En fysisk träff per termin har genomförts för universitets alla arbetsmiljöombud tillsammans med övriga personalorganisationer under verksamhetsåret. Tema för dessa två träffar var ht-25 info om ARK, GU:s arbetsmiljöundersökning och vt-26 introduktion för nya Arbetsmiljöombud.

- *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. Visionen har fungerat som ett vägledande styrdokument för förtroendevalda i Saco-S.

- *Fortsätta att arbeta aktivt med att göra Saco-S synligt för våra medlemmar genom att anordna medlemsmöten på institutioner/avdelningar och genom att anordna medlemsaktiviteter 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. Under verksamhetsåret har vi haft föreläsningar, seminarier och webinarier med varierande ämnen såsom pension, lön och löneförhandlingar, working in Sweden, doktoranders rättigheter och verksamhetsförändringar. GUDK har också bjudit in oss (Saco-S och SULF) att stå med ”bokbord”/ bord med foldrar, info och give aways på deras event på studenternas hus.

Saco-S har även erbjudit webinarier under akademikerveckan under ämnen såsom “Ta ut din riktning i karriären – utan att ha hela planen klar” samt “Så stärker du ditt eget livslånga lärande – Upskill och Reskill”.

### **Uppkomna större ärenden utanför verksamhetsplanen**

- *Implementeringen av lokalt arbetstidsavtal för lärare.*

Det lokala arbetstidsavtalet för lärare trädde i kraft 1 januari 2023. Avtalet är ett viktigt medel för att nå universitets vision och strategiska målsättningar. Betoningen i Saco-S arbete ligger framöver på utvärdering av avtalet. Årsarbetstid gäller för dem som omfattas av avtalet vilket innebär att läraren kan disponera arbetet i tid och rum om inte verksamheten kräver något annat. Vi har uppmärksammat vissa sakfrågor där Saco-S och arbetsgivaren har olika uppfattningar vilket hanteras genom förhandlingar på olika nivåer.

En partsgemensam informationsinsats på alla fakulteter har genomförts under verksamhetsåret. Fokus har legat på implementeringen av avtalet och kommande utvärdering. Arbetet fortsätter med att garantera lärarnas arbetsvillkor. Vi måste se till att intentionerna med avtalet efterlevs. Det är ett levande avtal som måste utvärderas, följas upp av alla parter och justeras utifrån individens och verksamhetens behov.

- *Arbete med nytt lokalt arbetsmiljöavtal*

Under året har vi partsgemensamt arbetat med översyn av vårt lokala arbetsmiljöavtal. Det har inkluderat uppstartsmöte och workshops. Vi har dessutom deltagit i Partsrådets temadag om arbetsmiljö. Vi befinner oss nu i arbetets slutskede och hoppas att de sista detaljerna snart ska bli klara.

### **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.

### **Övrig utåtriktad kommunikation**

Saco-S vid GU har under verksamhetsåret medverkat i såväl GU Journalen som Universitetsläraren i artiklar som rör pågående verksamhetsförändringar och genomlysningar av verksamhetsstödet. I dessa sammanhang har Saco-S lyft frågor om otydliga beslutsprocesser, bristande information och förhandlingsunderlag samt avsaknad av risk- och konsekvensanalyser. Organisationen har även uppmärksammat konsekvenser för arbetsmiljö, hälsa och återhämtning, samt den oro som uppstår bland medarbetare i samband med omfattande förändringar och besparingskrav. Därutöver har Saco-S medverkat i frågor som rör arbetsbrist, omställning samt villkor för lärare och forskare, och har även drivit frågan om ett höjt friskvårdsbidrag som en del av arbetet för ett hållbart arbetsliv.

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

För Saco-S-rådets styrelse

Maja Pelling, ordförande

Martin Selander, vice ordförande

Maria Nordqvist, sekreterare

Maria Ahlstedt, ledamot

Anna Holgén, ledamot

Auður Magnúsdóttir, ledamot

Fredric Gunve, ledamot

Håkan Kellgren, ledamot

Ivar Armini, ledamot

Klas Eriksson, ledamot

Martin Nordeborg, ledamot

Mats Persson, ledamot

Pia Lundahl, suppleant

Pascale Evheden, suppleant

Pelle Kronestedt, adjungerad