

Verksamhetsberättelse 2025/26 för Saco-S-föreningen, Södertörns högskola



Uppdrag och inriktning

Föreningen, tillika den lokala förhandlings- och arbetstagarorganisationen (nedan kallad ATO), Saco-S, Södertörns högskola (förkortat Saco-S, SH)¹, representerar drygt 500 medlemmar som för närvarande tillhör 9 olika Saco-förbund², varav SULF är det största. Föreningen utgör en del av den centrala förhandlingsorganisationen Saco-S. Arbetet präglas därmed av det regelverk som Saco-S centralt beslutat om. Lokalorganisationens huvudsakliga uppdrag är att ta tillvara samtliga medlemmars intressen oavsett befattning eller organisatorisk tillhörighet samt bevaka att arbetsgivaren (nedan kallad AG) följer gällande lagar, avtal och regelverk inom det arbetsrättsliga området. Det operativa arbetet sköts av en styrelse som utses av medlemmarna vid ordinarie medlemsmöte (årsmöte), och som också anger riktlinjer för styrelsens arbete under kommande år.

Styrelsen initierar, bevakar och förhandlar ärenden på såväl individ- som grupp- och/eller kollektiv nivå i frågor som direkt rör arbetsvillkor, d.v.s. arbetsmiljö-, arbetstids- och lönefrågor, men driver och bevakar också ärenden som indirekt kan få konsekvenser för medlemmarnas arbetsvillkor, t.ex. högskolans ekonomi och interna resurstilldelning, organisering, kollegialt inflytande och tillsättningar av chefs- och andra ledningsuppdrag m.m. Således stödjer och företräder styrelsen på olika sätt såväl enskilda medarbetare som grupper av medlemmar oavsett förbundstillhörighet, anställningsform eller funktion. Styrelsen erhåller råd och stöd i sitt arbete genom kontaktförbundet, SULF, och vid behov direkt med medlemmens ”moderförbund”. Om det är nödvändigt kan SULF eller annat Saco-förbund driva frågor vidare till s.k. centrala kollektiv- eller tvisteförhandlingar.

Vid ordinarie årsmöte i mars 2025 valdes följande att ingå i styrelsen: ordförande Anders Ullholm samt ledamöterna Azul romo flores, Patrik Dinnétz, Carl Cederberg, Wilhelm André, Henrik Arnstad, Monirul Azam, Ogi Chun, Adrian Ratkic och Fredrik Söderquist. Under året blev Ogi Chun entledigad då han utsågs till biträdande avdelningsföreståndare för företagsekonomi och således tog en arbetsgivarroll.

Summering av året som gått

Det gångna verksamhetsåret har varit mycket mångfacetterat med många svåra och komplexa ärenden att hantera.

Arbetet har omfattat de flesta aspekterna av fackligt arbete.

Styrelsen har arbetat vidare med frågor som rör arbetstid, anställningsvillkor och rekryteringsprocesser liksom lokal lönebildning på kort och mer lång sikt. Vi verkar även aktivt för att alla medlemmar, såväl lärare som T/A-personal, ska erhålla kompetensutveckling i tjänsten.

Lönesättande samtal som ny modell för lönesättning är numer huvudregel för Saco-kollektivet även i universitets- och högskolesektorn, och arbetet med att införa modellen sker successivt bland Saco-

¹ Saco-S, SH är den lokala förhandlingsorganisationen för alla medlemmar som tillhör ett SACO-förbund. Den centrala förhandlingsdelegationen, Saco-S, består för närvarande av 20 Saco-förbund på statens område. På central nivå drivs avtals- och villkorsfrågor med Arbetsgivarverket (AgV) som part/motpart, medan den lokala föreningen sköter frågor som rör SH, med arbetsgivaren som part/motpart.

² Dessa är: Akademikerförbundet SSR, AKAVIA (tidigare Civilekonomerna och JUSEK), DIK, Lärarnas riksförbund, Naturvetarna, SULF, SRAT, Sveriges psykologförbund och Sveriges ingenjörer.

Verksamhetsberättelse 2025/26 för Saco-S-föreningen, Södertörns högskola



kollektivet på SH. Införandet av denna modell är dessvärre inte problemfritt. Nu har vi goda erfarenheter av den nya lönepolicyn men samtidigt finns fall där medlemmar inte får relevant återkoppling på sin nya lön

Styrelsen har med övriga ATO och AG genomfört en BESTA-översyn, som också ligger till grund för lönekartläggningar om osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor.

Vi har medverkat i arbete vid vissa chefsuppdragstillsättningar och genomfört intervjuer av kandidater. Här finns främst beredningen av förslag till ny prefekt för IUV, men även tillsättning av avdelningsföreståndare inom akademien samt tillsättning av enhetschefer vid förvaltningen. Vi för fortlöpande samtal med AG om Saco:s/ATO:s roll vid dessa tillsättningar, då vi bedömt att vår möjlighet att påverka tillsättningarna varit små, men att vi vid de tillfällen då vi fått delta i processen tillsammans med AG:s representanter haft betydligt större inflytande.

Tyvärr har året präglats av förhandlingar i samband med en nedläggning av merparten av arkeologämnet, en process som fortsätter in i kommande verksamhetsår.

Styrelsens arbetsformer, arbetsfördelning och representantskap

Under terminstid har styrelse- eller avstämningsmöten skett i princip varje vecka. I mångt och mycket styrs verksamheten av AG:s agenda och MBL-förhandlingar. Styrelsens arbete blir därmed mer reaktivt än önskvärt, d.v.s. vår möjlighet att arbeta proaktivt hinns inte alltid med. Dock försöker vi på olika sätt hålla oss i framkanten genom att aktivt sätta oss in i centrala avtal, föreskrifter och lagar som rör det arbetsrättsliga området, så att de implementeras på SH.

Under verksamhetsåret har ca 40 protokollförda styrelsemöten ägt rum (t.om. den 23/3 2025). Vid tillfällen då styrelsen inte är beslutsför förs minnesanteckningar. Därutöver har styrelsen haft olika arbetsgrupper som verkar mellan styrelsemötena. Vi har även enskilda överläggningar mellan styrelseledamöter inför olika typer av förhandlingar och möten med AG. En hel del korrespondens sker också per epost och teams såväl inom styrelsen som mellan styrelsen och AG.

Visst arbete har även skett i partsgemensamma arbets- och/eller i beredningsgrupper med AG. Styrelsen har regelbundna dialog- och samarbetsmöten med övriga ATO, främst OFR/ST, på högskolan samt med Arbetsmiljöömbuden (AMO). Under året har SEKO:s företrädare gått i pension och kontakt har etablerats med de två nya ombudsmän från SEKO som ansvarat för lärosätet.

Vi har regelbundna samtal med högskoleledning såväl med chef för HR samt ed Förvaltningschef. Ny rektor har tyvärr inte än velat ha regelbundna avstämningar. Styrelsen vill stärka samarbetsklimatet med högskolans ledning, och därmed få bättre genomslag för Saco:s förslag och ståndpunkter. Därutöver sker en rad samtal, såväl informella som formella överläggningar, med andra chefer på både institution och förvaltning efter behov.

Vi har i ett flertal samtal med prefekter och HR påpekat att vissa medlemmar fortfarande saknar en transparent bemanning i Retendo och kommer bevaka att högskolan sköter detta åtagande i framtiden. Det är viktigt för att säkerställa rimlig arbetsbelastning och ge god framförhållning i arbetet.

Styrelsen har ett kollektivt ansvar för sitt arbete, men måste av naturliga skäl fördela ansvaret emellan sig. Fördelning har under året växlat beroende på entledigande men under senaste halvåret varit

Verksamhetsberättelse 2025/26 för Saco-S-föreningen, Södertörns högskola



följande:

- Högskolestyrelsen: Anders Ullholm
- Personalansvarsnämnden: Anders Ullholm. (*ett sammanträde under året*)
- Arbetsmiljökommittén (AMK): Anders Ullholm
- Fakultetsnämnden: Fredrik Söderquist med Anders Ullholm som ersättare
- Institutionsnämnden för historia och samtidsstudier: Anders Ullholm
- Institutionsnämnden för kultur och lärande: Carl Cederberg
- Institutionsnämnden för naturvetenskap, miljö och teknik: Patrik Dinnetz
- Institutionsnämnden för samhällsvetenskaper: Wilhelm André och Anders Ullholm
- Lärarutbildningsnämnden: Wilhelm André och Carl Cederberg
- Rekryteringskommittén för humaniora: Monirul Azam
- Rekryteringskommittén för samhällsvetenskap, teknik och naturvetenskap: Carl Cederberg

Därutöver har följande ansvarsfördelning förelegat:

- MBL: ansvarig förhandlare liksom bisittare har under verksamhetsåret alternaterats inom styrelsen
- Kollektivavtalsförhandlingar och partssamverkan: Anders Ullholm
- Doktorandfrågor Azul Romo Flores
- Webb: Henrik Arnstad och Azul Romo Flores
- Löne delegation för RALS-T med förberedelse och avstämning av lönerevision och förhandling inklusive doktorandstegen: Fredrik Söderquist och Anders Ullholm
- Chefsintervjuer: Fredrik Söderquist
- Lönekartläggning och BESTA-klassificering: Anders Ullholm
- Individ-/enskilda medlemsärenden har hanterats av främst Anders Ullholm men även Patrik Dinnetz och Fredrik Söderquist

Facklig förtroendetid

Styrelsens medlemmar ges möjlighet att få nedsatt tid i ordinarie arbete för fackligt uppdrag utan löneavdrag. Under verksamhetsåret har det rört sig om ca 140 procent. En tid som dessvärre inte alltid räcker till, och som också hindrar styrelsen att [hinna] göra mer.

Ordföranden och samtliga ordinarie och adjungerade ledamöter har under verksamhetsåren haft nedsättning i sin anställning för fackligt förtroendearbete. Omfattningen har varierat mellan enskilda ledamöter efter möjligheter och behov. Den största nedsättningen har styrelsens ordförande haft. Anders Ullholm har under perioden haft en facklig förtroendetid som varierat mellan 50 och 70 procent av en heltid.

Verksamhetsberättelse 2025/26 för Saco-S-föreningen, Södertörns högskola



Medlemsservice och individuellt stöd

Via individärenden får styrelsen kännedom om eventuella problem med arbetsmiljön och/eller andra frågor relaterade till arbetsvillkoren. Vi har under åren givit stöd och råd åt ett antal medlemmar som främst har berört sociala och organisatoriska arbetsmiljörelaterade frågor, men också sådana som t.ex. beror på konsekvenser av högskolans anställningsordning, LAS och/eller olika typer av verksamhetsförändringar samt förstås också lönerelaterade frågor. Styrelsen svarar på frågor från medlemmar såväl internt som externt inför nyanställningar rörande olika aspekter av arbetsvillkor och löneläge m.m. Ibland träffar vi även medlemmar i grupp när flera omfattas av frågan, vilket har skett några gånger under verksamhetsåret. Vid behov är vi med som individstöd vid möten med chef eller företrädare medlemmar gentemot AG. Under åren har vi på olika sätt stöttat ett drygt tjugotal individer i ett antal mer eller mindre svåra ärenden.

Styrelsen bevakar att högskolan följer gällande regelverk om att alla anställningar ska lysas ut, och i största möjligaste utsträckning tillsättas i konkurrens. Under året har vi börjat driva frågan om att lokala arbetstidsavtalets skrivningar om 10% allmän arbetstid måste tillämpas likadant och i enlighet med avtalet över hela lärosätet

MBL- och avtalsförhandlingar

Under verksamhetsåret har styrelsen deltagit i knappt 40 protokollförda MBL-sammanträden samt också ett antal formella och informella överläggningar mellan oss och AG där vi har haft vårt kontaktombud Annahita Yazdi från SULF med som stöd.

Styrelsen har således förhandlat en rad ärenden av skiftande karaktär så som lön, arbetstid och anställningar, men också organisations-/verksamhetsförändringar, resurstilldelning och högskolans budget. Annat löpande styrelsearbete har varit att bevaka information om anställningar, platsannonser, uppsägningar och varsel m.m. Ledamöter från styrelsen har vidare själva, eller tillsammans med AG och/eller med ST, under året genomfört intervjuer med kandidater för olika chefs- och ledningsuppdrag.

Uppföljningen av förra verksamhetsårets förhandling av ett mer rimligt friskvårdsbidrag visar att ett större antal medlemmar har beviljats bidraget. Ökningen är ca 15%.

I samarbete med arbetsmiljöombud har vi drivit på i frågan om hur lärosätet hanterar hot riktade mot högskolans lärare vilket lett till en ändrad och mer ändamålsenlig organisation.

Den förhandlingsmässigt största frågan under året vid sidan av löpande verksamhet har varit verksamhetsförändringen och förhandlingarna kring omplacering och eventuell uppsägning som skett vid arkeolog där samtliga berörda varit våra medlemmar. Vi befinner oss för närvarande fortfarande i en central förhandling kopplad till omplaceringsförhandlingen. Detta kommer fortsätta in i kommande verksamhetsår.

Facklig utbildning, seminarier och konferenser för erfarenhetsutbyte och ny kunskap samt medlemsmöten

Flera ledamöter har deltagit i olika kurser, seminarier och konferenser för att utvecklas som fackligt förtroendevalda. De flesta ledamöterna har genomgått delar av SULF:s fackliga utbildningar för förtroendevalda i Saco-S. Ledamöterna har även deltagit i flera olika seminarier och kurser som rör

Verksamhetsberättelse 2025/26 för Saco-S-föreningen, Södertörns högskola



olika aspekter av partsgemensamt arbete med arbetsgivaren i regi av såväl Partsrådet som Trygghetsstiftelsen. Även Saco-S och SULF anordnar temakurser och förhandlarkonferenser på aktuella teman där del av styrelsen deltagit och då också ges möjlighet att byta erfarenheter med andra fackliga kollegor såväl från andra lärosäten som andra statliga myndigheter.

Rekommendationer till verksamhetsinriktning för 2025/26

Inför kommande verksamhetsår ges den tillträdande styrelsen följande rekommendationer att arbeta vidare med:

- Fortsätt verka för att arbetet med den lokala lönebildningsprocessen vid SH förbättras, där vi tillsammans med AG i mycket högre utsträckning arbetar i enlighet med det centrala löneavtalets (RALS-T) intentioner. Med bättre framförhållning och medlemsstöd kan utökning av lönesättande samtal påbörjas
- Bevaka att alla anställningar utlyses på ett transparent sätt samt att tillsvidareanställningar ska vara norm.
- Bevaka att AG hanterar anställningar och varsel i enlighet med anställningsskyddslagen (LAS).
- Fortsätta utveckla former för en god arbetsmiljö med särskilt fokus på organisatorisk och social arbetsmiljö.
- Fortsatt bevakning och uppföljning av hur AG avser att förbättra rutiner och sin hantering av utredningar vid anmälningar om kränkande särbehandling m.m. eller vid diskrimineringsanmälningar.
- Bistå medlemmar i arbetsrättslig konflikt med arbetsgivaren.
- Bevaka frågan om Akademisk frihet inom undervisningen, i synnerhet frågan om lärares rätt till sitt undervisningsmaterial liksom frågan om hot och våld mot lärare
- Verka för att all personal, såväl lärare som T/A-personal, ges reella möjligheter till kompetensutveckling i anställningen.
- Förbereda för ett nytt arbetstidsavtal för lärare genom omvärldsbevakning och samarbete med exempelvis UU och SU
- Bevaka att det kollegiala och medarbetarinflytandet stärks på alla nivåer i organisationen. Särskilt viktigt är att påverka lärosätets strategiarbete som kommer avslutas under verksamhetsåret.
- Arbeta för att beslut som förutsätter riskbedömningar inte tas på MBL utan att riskbedömningen är gjord.
- Verka för fler medlemsvårdande aktiviteter och synliggöra styrelsens arbete för medlemmarna.
- Bevaka och informera om lärares upphovsrätt till material som inspelade föreläsningar etc.
- Arbeta för att bemanningen görs i enlighet med arbetstidsavtal, arbetsmiljölagstiftning och att alla medlemmar i god tid får samråda om sin bemanning samt får den fastlagd i Retendo.
- Driva på att ny lönepolicy används i enlighet med avtalets intentioner och ger ökad transparens i lönesättning för våra medlemmar.

Verksamhetsberättelse 2025/26 för Saco-S-föreningen, Södertörns högskola



- Arbeta vidare med att stödja medlemmar i verksamhetsförändringen vid arkeologi

Huddinge 30 mars 2026

Anders Ullholm
ordförande

Henrik Arnstad

Patrik Dinnétz

Wilhelm André

Adrian Ratkic

Fredrik Söderquist

Carl Cederberg

Monirul Azam

Azul Romo Flores