

A close-up photograph of four people smiling warmly. In the center is a young man with dark hair and a beard, wearing a brown sweater. To his left is an older woman with short blonde hair and glasses. Behind them is an older man with white hair and glasses. To the right is a woman with long blonde hair. The background is a light-colored wall with a subtle circular pattern.

# Handbok för Sacoråd

En vägledning för dig som företräder  
akademiker inom kommuner och regioner



## Förord

Sacoförbunden företräder sina medlemmar utifrån deras professionsgemenskap, det vill säga utbildning och yrke. Det betyder att våra medlemmar återfinns i såväl offentlig som privat sektor samt i civilsamhället. Inom Saco råder en stor samsyn om att våra medlemmars kompetens är avgörande för verksamhetens resultat och utveckling. Förbunden har med andra ord goda förutsättningar att samarbeta, både på central och lokal nivå.

Som förtroendevald har du ett mycket viktigt uppdrag. Din roll är att representera och föra våra medlemmars talan i frågor som är viktiga inte bara för de enskilda medlemmarna utan också för en sund och effektiv utveckling. av de verksamheter vi verkar i, det vill säga det offentliga Sverige.

Detta är handboken för Sacoråd. Syftet med denna skrift är att vägleda dig i ditt uppdrag som förtroendevald i ett Sacoråd. Vår förhoppning är du ska få den information, rådgivning och inspiration du behöver för att känna dig trygg och peppad att representera och föra våra medlemmars talan på bästa sätt. Tillsammans gör vi skillnad!

Om du har synpunkter eller funderingar kring innehållet i denna folder är du välkommen att kontakta oss eller ditt förbund.

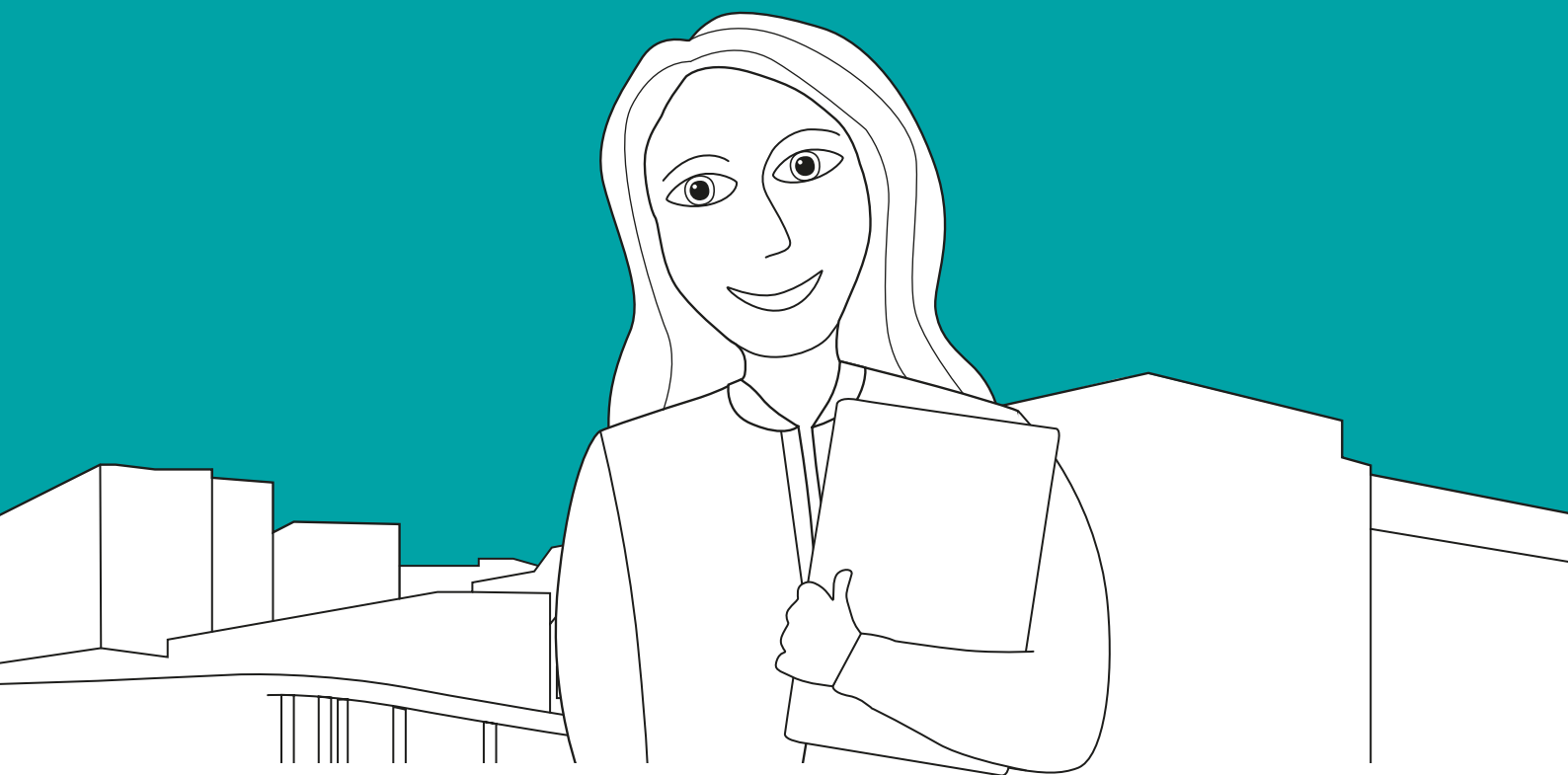
Lycka till i ditt uppdrag!

**Magnus Berg**  
AkademikerAlliansen

**Markus Furuberg**  
Akademikerförbundet SSR

”

*Ett Sacoråd är ett frivilligt lokalt samverkansorgan för förbunden och deras medlemmar inom Saco. Kärnan i uppdraget har sin grund i samverkan.*



## Fokus på verksamhet och individ

Akademiker i kommuner och regioner är generalister, specialister eller chefer. De är också kunniga och engagerade, de vill påverka sitt arbetsliv och aktivt bidra till resultat och utveckling av organisationen de verkar i.

Vår fackliga idé präglas av ett fokus på både verksamhet och individ. Vi är övertygade om att det finns ett vinnande samspel mellan verksamhetens bästa och ett synliggörande av medlemmarnas betydelse för verksamheten och dess utveckling. Det fackliga arbetet ska baseras på denna grundsyn. Detsamma gäller de avtal genom vilka vi centralt och lokalt uppnår våra gemensamma mål.

Genom att lyfta fram akademikers betydelse för verksamhetens mål, resultat och utveckling läggs grunden för eget inflytande över löneutveckling, anställningsvillkor, kompetensutveckling och långsiktig karriärutveckling.

Vi verkar för individuell och differentierad lön utifrån resultat och prestation samt för konkurrenskraftiga villkor i övrigt. Lön är arbetsgivarens styrmedel. Genom marknadskraftiga löner och förmånliga villkor kan arbetsgivaren säkra sin kompetensförsörjning på en konkurrensutsatt arbetsmarknad. Akademiker inom kommuner och regioner gynnas av individuell lön kopplat till resultat och prestation, lönesättning genom lönedialog med närmaste chef och löneutveckling kopplat till marknadskrafter.

Som lokal företrädare för medlemmar i ett Sacoförbund kan du bidra till konstruktiva förslag och idéer om hur verksamheten kan förbättras. I en samverkande kultur kan även medlemmarna själva bidra till verksamhetens utveckling. Genom ett gott samarbete inom den lokala fackliga verksamheten för akademiker inom kommuner, regioner och kommunala företag företräder och synliggör vi akademikers betydelse för utvecklingen av den offentliga sektorn.

”  
*Akademiker  
har ett lösnings-  
fokuserat  
förhållningsätt.*

## Ditt uppdrag och mandat

### **Sacorådens samarbete**

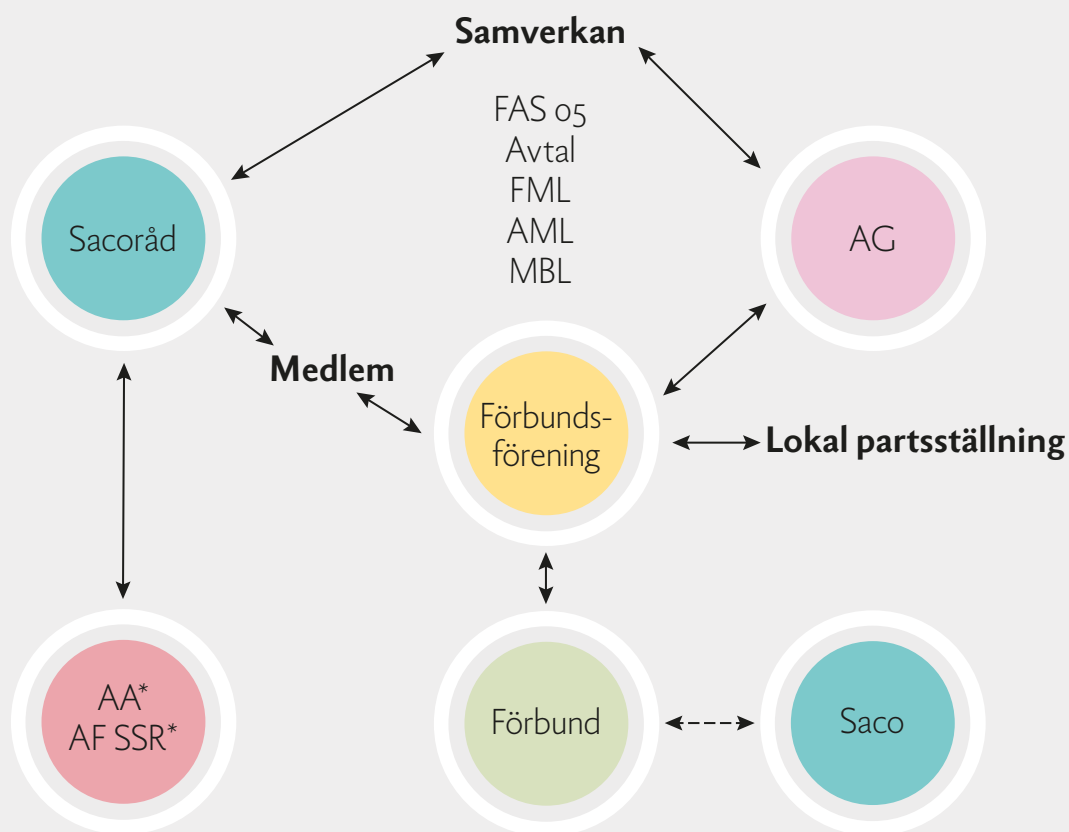
När medlemmarna och Sacoförbundens lokalföreningar vill samarbeta sker det enligt vissa förbestämda principer. Ett antal Sacoförbund har beslutat att gemensamt stödja och ge förutsättningar för ett samarbete på lokal nivå.

### **Lokal partsställning**

Utgångspunkten för lokalt fackligt arbete inom kommuner och regioner är att varje förbund har egen lokal partsställning. Det innebär att respektive förbund företräder sina medlemmar i den årliga löneprocessen, lokala förhandlingar om allmänna villkor samt i annat inflytande inom ramen för MBL. Varje enskilt förbund är alltså part i och bärare av lokala kollektivavtal.

### **Lokalt samarbete**

I vissa sammanhang kan Sacoförbunden uppträda som lokal part, gemensamt mot arbetsgivaren. Detta kan ske genom att lokala företrädare för förbundsorganisationer eller förbund bildar ett lokalt Sacoråd. Det handlar då om frågor om samverkan



*\*AkademikerAlliansen och Akademikerförbundet SSR.*

och arbetsmiljö, inte om lönefrågor. Vilka Sacoförbund som ingår i det lokala Sacorådet bestäms lokalt av varje förbund. För att stödja lokalt samarbete finns en central överenskommelse om att AkademikerAlliansens medlemsförbund och Akademikerförbundet SSR ska underlätta samverkan på lokal nivå. Där ett Sacoråd finns innebär det att förbunden inom Saco, på lokalföreningarnas eller medlemmarnas initiativ lokalt, samarbetar i de verksamhetsfrågor som tas om hand genom MBL-förhandlingar eller med stöd av lokalt samverkansavtal.

Var och när Sacorådet alternativt respektive förbunds lokalförening representerar medlemmarna behöver tydligt framgå av ett lokalt samverkansavtal. Det är förbunden själva som avgör hur de önskar vara representerade. Arbetsgivaren kan därmed inte ensidigt bestämma hur en samverkansgrupp ska vara sammansatt.

### Sacorådens mandat

Sacorådets mandat vilar på förbundens medgivande. Företrädarna utför sitt arbete inom ramen för uppdraget från förbunden och/eller dess lokala förening. Sacoråden får uppdragen och har som funktion att företräda de förbundsorganisationer och/eller förbunden som valt att ingå. Vid behov förankras ställningstaganden i kontakt med förbunden och/eller dess lokalföreningar. En självklar del i uppdraget, och en förutsättning för mandatet, är att löpande kommunicera med och informera alla lokalföreningar alternativt medlemmar i de förbund man representerar. Detta förhållande ställer krav på ett väl fungerande lokalt samarbete såväl inom Sacorådet som mellan olika lokala förbundsorganisationer i övrigt.

Förutsättningar för uppdraget beskrivs i denna handbok. Kommunicera alltid nyval till Sacoråd och avslutat uppdrag till arbetsgivaren, förbundens lokalföreningar samt centrala parter via epost: [kontakt@akademikeralliansen.se](mailto:kontakt@akademikeralliansen.se) och [kansliet@akademssr.se](mailto:kansliet@akademssr.se).

## Hur bildas ett Sacoråd?

Ett Sacoråd bildas av de akademikerförbund som finns representerade i kommunen eller regionen och det är dessa som utser ledamöter till rådet. Grundtanken är att varje förbund med medlemmar lokalt ska utse en ledamot till rådet. Rådet kan konstitueras sig närmare i en styrelse eller ett arbetsutskott. Rösterna fördelas mellan förbunden i förhållande till medlemsantal. Rådets förhållningssätt ska präglas av en strävan mot att nå samsyn i de frågor som behandlas.

Det finns ekonomiskt bidrag att söka för Sacorådets verksamhet. Se närmare nedan. Det erbjuds också gemensamma utbildningar årligen. Utöver det är det respektive Sacoförbund som utgör den centrala kontaktytan vad gäller ytterligare stöd, bollplank och utbildningar med mera.

Det är viktigt att notera att det inte finns en central nivå ovanför det lokala Sacorådet. Trots rådets namn har Sacos centrala kansli ingen roll utöver att vara centralorganisation för alla Sacoförbund.

## Ansökan om ekonomiskt bidrag

De lokala Sacoråden kan söka finansiella medel för sin verksamhet från en gemensam budget mellan AkademikerAlliansen och Akademikerförbundet SSR. I verksamhetsplanen ska aktiviteterna specificeras.

Bidraget kan till exempel användas för mindre utgifter som förtäring till medlemsmöten och styrelsemöten, uppvaktningar av avgående ledamöter, m.m. För större aktiviteter som ska genomföras t.ex. utbildningar, seminarier ska framgå syfte, förväntat antal deltagare, med mera. Resekostnader kan ersättas om dessa är motiverade.

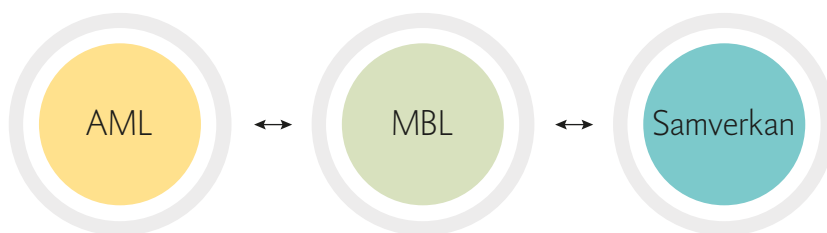
Det förutsätts att Sacoråd som omfattar fler förbund utanför samarbetet, som Sveriges Läkarförbund och Lärarnas Riksförbund, även söker medel från dessa.

Blanketten *Ansökan om ekonomiskt bidrag* finns att ladda ner på [www.saco.se/lokala-webbplatser/akademikeralliansen/sacorad/sacorad2/](http://www.saco.se/lokala-webbplatser/akademikeralliansen/sacorad/sacorad2/).

Till ansökan om ekonomiskt bidrag ska bifogas verksamhetsplan, verksamhetsberättelse, årsredovisning och årsmötesprotokoll.

Ansökan skickas till [kontakt@akademikeralliansen.se](mailto:kontakt@akademikeralliansen.se).

# Inflytande genom samverkan



Med verksamheten i fokus och med ett samverkande förhållningssätt skapas en bättre arbetsmiljö och ett hållbart arbetsliv. Sacorådets roll är att stödja verksamhetsutvecklingen. För att kunna möta de krav som ställs på verksamheter i en föränderlig värld krävs ett ständigt utvecklingsarbete. En effektiv verksamhet med en förändringsinriktad organisation gynnar även våra medlemmar.

Det är viktigt att komma ihåg att det är arbetsgivaren som leder och fördelar arbetet och fattar beslut rörande verksamheten. Det fackliga inflytandet handlar huvudsakligen om att bidra till en process där arbetsgivaren fattar välgrundade beslut som leder till en effektiv verksamhet. I din roll som facklig förtroendevald har du möjlighet att aktivt bidra till arbetsgivarens utvecklingsarbete.

## Utveckling och förändring – hot eller möjlighet?

Grunderna för lokalt fackligt inflytande finns i medbestämmandelagen (MBL). I kommuner och regioner har formen för inflytande utvecklats i lokala samverkansavtal med stöd av det centrala avtalet om samverkan och arbetsmiljö. Samverkan som form, metod och förhållningssätt skapar normalt de bästa förutsättningarna för inflytande för både medlemmar och förtroendevalda.

## Samverkan som metod för inflytande

Vi tror på samverkan, både som metod och förhållningssätt för att på bästa sätt kunna bidra och skapa inflytande i arbetsgivarens utvecklingsarbete, oavsett om formen för detta inflytande utövas inom ramen för MBL eller ett lokalt samverkansavtal. Det är viktigt att du som förtroendevald och arbetsgivaren för en öppen dialog om era respektive roller. Detta är särskilt viktigt om ni ännu inte kommit överens om formerna för ert samarbete i exempelvis ett lokalt samverkansavtal. Sträva alltid efter att ha en väl fungerande kommunikation med medlemmarna och eventuella lokalföreningar.

Båda parter behöver reflektera över tidigare erfarenheter av det lokala partsarbetet. Klargör er syn på syfte, förväntningar, eventuella farhågor, ambitionsnivå samt erfarenheter av samarbete, dialog, förtroende och tillit. Formulera gärna er gemensamma syn på syftet med samverkan i avtalet.

” Jag tror verkligen på ett samspel mellan verksamhetens bästa och ett synliggörande av medlemmens betydelse för verksamheten och dess utveckling!



## Vad innebär samverkan?

Samverkan är en dialog som syftar till ett gemensamt mål; en väl fungerande verksamhet. Samverkan ska inte användas för att ”få rätt” utan som metod för att samla ihop kunskap om organisationen som ska fungera som underlag i arbetsgivarens beslutsprocess. Parterna försöker hitta bästa lösningen tillsammans snarare än presentera sina respektive färdiga förslag. Alla som deltar i samverkan är beredda att lyssna och ta tillvara kunskap, idéer och förslag som ligger i linje med verksamhetens bästa. Läs mer om utgångspunkterna för samverkan i det centrala avtalet, i vår partsgemensamma kommentar till avtalet och centrala parterers stöd till lokal samverkan: [www.suntarbetsliv.se/verktyg/samverkansavtal/](http://www.suntarbetsliv.se/verktyg/samverkansavtal/)

En kontinuerlig dialog mellan chef och medarbetare är grunden för en väl fungerande samverkan. Förutom den vardagliga dialogen är medarbetarsamtal och andra mötesformer såsom arbetsplatsträffar där medarbetarna är delaktiga viktiga för samverkan.

Att använda samverkan som metod innebär att medarbetaren i dialog med sin närmaste chef är delaktig i utvecklingen av verksamhet, organisation och arbetssätt. Medarbetaren har den största kompetensen rörande sitt eget arbete och bör därför också ha möjlighet att påverka verksamheten.

Som förtroendevald representerar du ofta medlemmarna i strategiska och övergripande frågor – direkt eller indirekt beroende på formen av Sacoråd. Det kan till exempel gälla strategiskt HRarbete och förändringsprocesser hos arbetsgivaren. Fackligt inflytande innebär däremot inte ”samägande” eller gemensamt beslutsfattande i utvecklingsfrågor. Arbetsgivaren ansvarar alltid för HR-frågor och leder alla förändringsprocesser. Som förtroendevald bidrar du med din kunskap och dina erfarenheter i partsgemensam samverkan. På så sätt får du inflytande i arbetsgivarens beslutsprocesser.

Utvecklingsarbete sker bäst om alla frågor som rör verksamheten diskuteras samtidigt. I samverkan bör med andra ord även konsekvenserna av förändringar som rör medlemmarnas hela arbetsliv behandlas. Det kan röra den organisatoriska och sociala arbetsmiljön såväl som den fysiska miljön på arbetsplatsen.

## Praktiska råd för inflytande – ett samverkande förhållningssätt

### Skapa förtroende

En grundläggande förutsättning för ett väl fungerande inflytande är att det råder förtroende mellan parterna. Om det saknas försvåras en öppen och tidig dialog och möjligheten till inflytande minskar.

Förtroende bygger på trovärdighet. Det är svårt att vinna någons förtroende utan att visa att du vill väl och ser till ert gemensamma bästa. Skilj därför alltid på sak och person. Att arbeta långsiktigt relationsbyggande med arbetsgivaren och hålla löften är därmed mycket viktigt.

### Förberedelse

Kom till samverkansmöten väl förberedd; tänk igenom vad du vill tillföra på mötet innan det äger rum. På så vis skapar du trovärdighet både för egen del och för dem du representerar.

## Öppenhet

Var öppen och dela med dig av din kunskap. Använd de bollplank du har tillgång till för att diskutera idéer och förslag. Tänk på att det kan finnas frågor som kommunicerats i förtroende och som inte ska föras vidare utanför samverkansgruppen.

Om frågor kring sekretess uppkommer under samverkan bör deras syfte och förutsättningar diskuteras ordentligt. Du har normalt rätt att föra information vidare till andra styrelseledamöter och till din centrala ombudsman.

Se utvecklingsarbetet som en möjlighet till att få inflytande i organisationen och över dess arbets sätt. Samverkan kan vara utmanande och kräver engagemang, ett konstruktivt förhållningssätt och en vilja att se möjligheter snarare än hinder.

Bidra till en öppen och förutsättningslös dialog. Säkerställ att du har mandat från Sacorådet/föreningen att bidra till bästa möjliga lösning genom att ge förslag som kan diskuteras.

Samarbeta så nära som möjligt med arbetsmiljöombud/ skyddsombud på arbetsplatsen och var delaktig i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

”

*Var öppen och dela med dig av din kunskap.*

## Långsiktighet och tålamod

I vissa frågor kan det vara svårt att nå fram direkt. Försök då att tänka långsiktigt och cykliskt. Verksamhetsplanering och utvecklingsarbete pågår konstant. Vissa processer som du är involverad i tillsammans med arbetsgivaren, som exempelvis förändringsarbete, kan behöva tid för att utvecklas. Om verksamheten inte är mogen för den fråga du vill driva; avvakta och ha tålamod. Det kan komma ett senare tillfälle då förslaget tas emot mer positivt.

### För dig som vill förbättra eller ingå ett lokalt samverkansavtal

Läs igenom intentionerna i det centrala avtalet för samverkan och arbetsmiljö. Fundera på vilken form, forum och organisation som ni vill ha på er arbetsplats. Inspireras gärna av andras avtal om samverkan. Fundera över vad som passar i er organisation. Håll god kommunikation med lokalföreningar och medlemmar.

- Samverka på rätt nivå inför beslut. Samverkansgrupper bör finnas på de nivåer som motsvarar arbetsgivarens beslutsorganisation.
- Verka i möjligaste mån för att besluten tas så nära medlemmarna som möjligt. Det ger dem störst möjlighet att påverka. Medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar på enhetsnivå är grunden för en god samverkan.
- Satsa på återkommande utbildning av både chefer och medarbetare, och inte enbart i samband med träffar inom ramen för det lokala samverkansavtalet.

Arbetsmiljöfrågor utgör en naturlig och väl integrerad del i det lokala samverkansarbetet. Skilda forum för arbetsmiljöfrågor respektive annan verksamhet är inte bara ineffektivt utan leder ofta till att viktiga aspekter av verksamhetsförändringar kanske inte tas tillvara. Akademikers arbetsmiljö och arbetsliv handlar ofta om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön i form av organisation, ledarskap, verksamhetsstyrning, arbetstid, grad av självbestämmande, snarare än om den fysiska arbetsmiljön. Det är således frågor som lämpar sig väl för samverkan.



### **Gränser för samverkan – mötet mellan samverkansavtal och MBL**

Om Sacorådet har bestämt sig för att använda samverkan som metod för inflytande ska metoden användas även om det förekommer olika uppfattningar kring hur ett problem ska lösas eller hur verksamhetsmålen ska uppnås. Samverkan handlar inte om att tycka likadant utan om att få förståelse för andras perspektiv och uppfattningar. En väl fungerande samverkan innebär att medarbetare och förtroendevalda har varit delaktiga i beslutsprocessen och diskuterat olika lösningar. Beakta här förbundens lokala partsställning i frågor som särskilt gäller vissa grupper av medarbetare och medlemmar i visst förbund.

### **Är samverkan alltid den bästa metoden för inflytande?**

Vissa frågor kan vara problematiska att driva genom samverkan. Det kan bero på frågans karaktär eller på att det saknas intresse eller möjlighet att driva ett gemensamt utvecklingsarbete. Samverkan som metod lämpar sig till exempel inte för frågor som rör enskilda medlemmars situation eller andra frågor av känslig natur såsom omplaceringar eller uppsägningar av enskilda medlemmar.

I det läget kan förhandling inom ramen för MBL vara en bättre metod. Förhandling som metod skiljer sig från samverkan genom att den möjliggör för parterna att gå in i förhandlingen med en tydlig och klar uppfattning i sakfrågan eller om vilket förhandlingsresultat man vill uppnå.

” *Samverkan har gett oss ett helt annat sätt att kommunicera, vi har kommit bort från lösningar i det traditionella motpartstänket. Men det bygger på att arbetsgivaren klarar av att involvera oss fackliga på ett tidigt stadium och inte presenterar färdiga förslag. Då funkar det!*

I förhandlingsfrågor är det därmed viktigt att förankra den ståndpunkt som Saco-rådet har och vilka eftergifter som kan accepteras. Beakta här förbundens lokala partsställning i frågor som särskilt gäller vissa grupper av medarbetare och medlemmar i visst förbund.

#### **Vad händer när ett samverkansavtal sägs upp?**

När ett samverkansavtal sägs upp återgår man till MBL enligt de strukturer som finns på arbetsplatsen med lokala förbundsöreningar alternativt förbunden centralt.

Syftet med MBL är att, genom de lokala fackliga organisationerna, ge medarbetarna insyn i och möjlighet att påverka arbetsgivarens verksamhet. Dessutom får de insyn i och möjlighet att påverka arbetsplatsens arbets- och anställningsförhållanden.

#### **Fortlöpande information**

MBL 19 § ger de fackliga organisationerna rätt till löpande information från arbetsgivaren om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt och om riktlinjerna för personalpolitiken. Fundera på hur du kan använda informationsträffarna för att öka och förbättra dialogen med arbetsgivaren genom ett samverkande förhållningssätt. Planera tillsammans med arbetsgivaren när och hur ofta informationsträffarna ska förekomma, exempelvis varannan vecka.

#### **Förhandling**

Innan arbetsgivaren fattar beslut om viktigare förändringar i verksamheten eller för enskild arbetstagar, ska denne enligt MBL 11 § påkalla förhandling. Det kan röra såväl omorganisationer och förändringar av arbetsuppgifter som byte av lunchrum. Genom att vara konstruktiv och påläst uppnår du som förtroendevald mest inflytande. Var proaktiv och kom med förslag och idéer. Beakta här förbundens lokala partsställning i frågor som särskilt gäller vissa grupper av medarbetare och medlemmar i visst förbund.



*Arbetslivet präglas alltmer av ett gränslöst arbete i både tid och rum.*

## Akademikers arbetsmiljö och arbetsliv

Det dagliga arbetet påverkas av många faktorer. För många av våra medlemmar har den organisatoriska och sociala arbetsmiljön större påverkan än den fysiska. Arbetslivet präglas alltmer av ett gränslöst arbete i både tid och rum, och frågor om arbetsbelastning, stress och krav på ökad flexibilitet får en allt större betydelse.

Akademiker har ofta självständiga arbetsuppgifter och eget ansvar. Det gör att kompetensfrågor, ledarskap och organisationsstrukturer har stor påverkan på våra medlemmars organisatoriska och sociala arbetsmiljö. För vissa av våra medlemmar spelar även den fysiska arbetsmiljön stor roll. Det gäller särskilt ofta inom vård och så kallade legitimationsyrken. Det är viktigt att respektive förbund och Sacoråd arbetar med dessa frågor utifrån ett helhetsperspektiv. Det är självklart att här arbeta tillsammans med arbetsgivare och arbetsmiljöombud/skyddsombud.

### **Skyddsombud/Arbetsmiljöombud**

På en arbetsplats med fler än fem arbetstagare ska det enligt lag finnas ett arbetsmiljöombud/skyddsombud (båda begreppen används i lagen och betyder samma sak) som väljs av den lokala fackliga organisationen. Inget hindrar att det på arbetsplatser med flera fackliga organisationer utses flera skyddsombud.

Det är viktigt att Sacorådet aktivt utser skyddsombud för att kunna arbeta med samtliga frågor som rör akademikers arbetsliv. Som förtroendevald kan du även ha rollen som skyddsombud, exempelvis i din roll som samverkansombud.

Skyddsombud som utses av en facklig organisation omfattas av förtroendemannalagen. Sacorådet bör normalt bereda skyddsombudets plats i föreningens styrelse för att underlätta samarbetet.

Läs mer om skyddsombudets roll i Sacos broschyr *Vara skyddsombud* (du hittar den som pdf-fil om du söker på ”vara skyddsombud” på [www.saco.se](http://www.saco.se)).

### **Suntarbetsliv – stöd i arbetet för en frisk arbetsplats**

Suntarbetsliv drivs av de fackliga organisationerna i samverkan med Sveriges Kommuner och Regioner samt Sobona.

Suntarbetsliv verkar för att chefer och skyddsombud inom kommuner, regioner och kommunala företag ska ha möjlighet att skapa hållbara arbetsvillkor och god hälsa i arbetslivet, så att verksamheten blir en attraktiv och effektiv arbetsplats. Det gör Suntarbetsliv genom att samla in och sprida kunskaper om förebyggande, hälsofrämjande och rehabiliterande insatser.

På [www.suntarbetsliv.se](http://www.suntarbetsliv.se) hittar du bland annat

- Arbetsmiljöutbildningen
- OSA-utbildning om systematiskt arbetsmiljöarbete
- Chefoskopet
- Digi-ronden
- Konkreta verktyg som stöd i arbetet med att skapa en frisk arbetsplats
- Artiklar från arbetsplatser med liknande utmaningar
- Aktuell forskning på området i form av artiklar och rapporter

På webben kan du också anmäla dig till Suntarbetslivs nyhetsbrev.

### **Samverkan för ett hållbart arbetsliv**

Enligt arbetsmiljölagen ska arbetsgivaren samverka med de anställda för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Samverkan ingår i den löpande dialogen mellan chef och medarbetare, på arbetsplatsträffar och med arbetsmiljöombud. Även på arbetsplatser som kännetecknas av en stark förhandlingskultur är samverkan mellan arbetsgivaren och de anställda en förutsättning för att bedriva ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete.

### **Medarbetarsamtal som verktyg i arbetsmiljöarbetet**

Det kanske viktigaste verktyget för att skapa ett hållbart arbetsliv är en väl fungerande löpande dialog mellan medarbetare och närmaste chef. En del i denna dialog kan vara planerade medarbetar eller utvecklingssamtal, där utrymme ges för samtal och diskussion om alla de faktorer som berör den enskilde. Medarbetarsamtalet är därmed en mycket viktig del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

### **Systematiskt arbete för en god arbetsmiljö**

Arbetsgivaren ska på ett systematiskt sätt planera, leda och följa upp verksamheten för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Arbetsmiljöarbetet ska vara en naturlig del i den dagliga verksamheten och omfatta alla faktorer som påverkar arbetsmiljön. I det systematiska arbetsmiljöarbetet ska eventuella brister kartläggas, handlingsplaner upprättas och resultat av vidtagna åtgärder följas upp. Arbetet är cykliskt och årligen återkommande.

Läs mer om systematiskt arbetsmiljöarbete i broschyren *Vara skyddsombud* eller i Arbetsmiljöverkets föreskrifter *Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)* och *Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)* på [www.av.se](http://www.av.se).

### **Sacorådets roll vid en verksamhetsförändring**

Din roll som förtroendevald är att stödja verksamhetsutveckling. Effektiviseringar är en naturlig och nödvändig del av den offentliga sektorns verksamhetsutveckling. Vi ifrågasätter därför inte behovet av förändringar som sådana, men ett lokalt Sacoråd kan och ska kunna ha synpunkter på hur och med vilken inriktning förändringar sker och vilka konsekvenser de kan tänkas få för våra medlemmar och kvaliteten på den service som erbjuds medborgarna.

De bakomliggande politiska besluten för en verksamhetsförändring är vanligtvis inte en lokalfacklig fråga. Det ligger i den offentliga sektorns natur att det fackliga inflytandet inte sträcker sig till den politiska nivån.

Som förtroendevald bör du istället, i samverkan med arbetsgivaren, bidra till konstruktiva förslag och idéer om hur verksamheten kan förändras till det bättre. Vilken kompetens och vilka arbetsformer innebär utveckling och effektivisering? Kan arbetsuppgifter renodlas så att akademikers kompetens bättre tas tillvara?

Finns det på individnivå, intresse av utveckling och förändring som motsvarar nya verksamhetsbehov och leder till effektivisering?

### **Samverkan kring syfte och inriktning**

När kommuner/regioner vill genomföra förändringar är arbetsgivaren skyldig att förhandla eller samverka med de lokala fackliga organisationerna. Med samverkan som metod tillvaratas medlemmarnas kunskap och engagemang och medlemmarna ges utrymme för delaktighet och inflytande. Ett sådant arbetssätt minskar utrymmet för oro och spekulation.

Som företrädare för Sacorådet behöver du fundera över behovet av förankring genom att inhämta synpunkter från förbunden via deras olika lokalföreningar. Fokus i dialogen med arbetsgivaren bör ligga på att först bestämma och tydliggöra syftet, målet och tänkbara konsekvenser av förändringen. Därefter kan man gå in på själva genomförandet.

Om arbetsgivaren och lokalt Sacoråd inte uppnår samsyn kring syftet eller behovet av verksamhetsförändring är det ytterst arbetsgivaren som bestämmer. I sådana fall behöver arbetsgivaren ändå kunna klargöra vilken förändring som ska ske och tydliggöra det tänkta resultatet.



*Förändring är nödvändigt, och min roll är att säkerställa att våra medlemmars kompetens och erfarenhet tas med i den strategiska planeringen.*



*Det är ju arbetsgivaren som bedömer de sökande och anställer. Min roll är att ha synpunkter på hur rekryteringen bör gå till – inte att aktivt delta i urvalshanteringen och val av person.*

## Sacorådets roll kring arbetsgivarens kompetensförsörjning

Fundera kring hur Sacorådet på lokal nivå, inom ramen för samverkan, ska arbeta med fackligt inflytande i frågor kring arbetsgivarens kompetensförsörjning. Är det en fråga som Sacorådet och/eller respektive förbund ska agera i, på övergripande nivå respektive från fall till fall?

### **Rekrytering**

All personalrekrytering och kompetensförsörjning måste utgå från verksamhetens behov. Varje enskild rekryteringsprocess ger arbetsgivaren möjlighet till nytänkande och proaktiv verksamhetsförändring.

Fundera gärna i samverkan med arbetsgivaren över rekryteringsbehovet på kort och lång sikt. Behöver man minska eller förändra bemanningen i stort, omorganisera, rationalisera arbetsformer eller renodla arbetsuppgifter? Hur arbetar arbetsgivaren med karriär- och kompetensutveckling för befintlig personal? Kan befintlig personal ges karriärmöjligheter i form av specialisering, chefskap och så vidare? Behövs verkligen akademisk kompetens för arbetsuppgifter som är förhållandevis okvalificerade? Är det administrativ, handläggande, beredande, beslutsfattande eller specialistkompetens som behövs?

### **Mångfald**

Akademikerförbunden inom Saco är övertygade om att verksamheter stimuleras och utvecklas genom att människor med olika bakgrund och kompetens arbetar tillsammans. Mångfald ger en kreativ arbetsmiljö med stort kunskaps- och erfarenhetsutbyte och bra utvecklingsmöjligheter för individ, grupp och verksamhet. Att arbeta med mångfald handlar ytterst om att värdesätta olika kompetens.

### **Kravprofil och konkurrensutsatt rekrytering**

En genomtänkt och tydlig kravprofil är en grundläggande förutsättning för en framgångsrik rekrytering. Det är därför viktigt att det klargörs vilken kompetens i form av utbildning, erfarenhet, egenskaper och färdigheter som eftersöks. Kravprofiler bör tas fram i samverkande dialog mellan arbetsgivare och Sacoråd. Som regel gynnas all nyrekrytering av ett konkurrensutsatt rekryteringsförfarande. God rörlighet och konkurrens om akademisk kompetens gynnar akademikers karriär, villkor och löneutveckling i stort. Alla lediga befattningar bör därför normalt utannonseras. Annonsen bör tydligt utgå ifrån kravprofilen samt beroende på inriktning innehålla kontaktuppgifter till relevant lokal facklig företrädare och/eller lokal föreningsföreträdare.



## Urvalsprocessen

Det är arbetsgivaren som bedömer och anställer de sökande. Din roll är att bidra med synpunkter på hur rekryteringen bör gå till samt att vid behov hänvisa till respektive förbund eller förbundsörening för rådgivning till de medlemmar som söker jobbet; inte att aktivt delta i urvalshandlingen. Exempel på sådan förbundsvis rådgivning till medlemmar som söker anställning vid kommunen/regionen är frågor kring den interna lönestrukturen samt tänkbara löneanspråk och andra villkor. Bra ingångslöner gynnar en god löneutveckling även för de redan anställda.

Sacoråd behöver inte delta vid intervjuer och ska framför allt inte delta i bedömningar och värderingar eller förordande av en sökande. Vid rekrytering av mer strategiska nyckelfunktioner såsom personalchef kan det möjligen vara motiverat att engagera sig något mer i frågan, eftersom detta på sikt kan få betydelse för samverkan, liksom för arbetsgivarens personalpolitik och arbetsledning. Tänk på att det är respektive förbunds uppgift att ge medlemmar råd om löner, villkor med mera när de söker jobb hos arbetsgivaren.

## Fackligt arbete enligt FML

Ingår	Ingår inte
Alla frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare på arbetsplatsen	Interna föreningsangelägenheter
Facklig utbildning som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare	Annan utbildning
Samverkansmöten och förhandlingar	Årsmöten
Förberedelser och uppföljning inför förhandling eller samverkan	
Löneprocesser	Medlemsrekrytering
Företråda enskilda medlemmar	

## Rollen som förtroendevald – ansvar och rättigheter

Rollen som förtroendevald har under åren förändrats och utvecklats tillsammans med kollektivavtalen som parterna träffar. Rollen utgår ifrån vår grundläggande idé om att skapa förutsättningar för medlemmarnas inflytande över arbetsliv, lön och villkor.

Lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML) ger dig rätt att arbeta med fackliga frågor på betald arbetstid. För att du ska omfattas av förtroendemannalagens regler måste du vara stadgeenligt vald och föreningen ska ha underrättat arbetsgivaren om detta skriftligen.

Fackliga frågor och facklig verksamhet har i lagens mening fått en vidare innebörd.



FOTO: MASKOT

*Lagen om facklig förtroendemannas ställning på arbetsplatsen (FML) ger dig rätt att arbeta med fackliga frågor på betald arbetstid.*

### **Kommunal sektor (AFF 76/LAFF 76)**

I kommuner och regioner finns ett centralt kollektivavtal, AFF/LAFF 76, som är ett anpassningsavtal till förtroendemannalagen. En viktig punkt i kollektivavtalet är att organisationen ska underrätta arbetsgivaren skriftligt om det fackliga uppdraget och så nära som möjligt ange uppdragets art. Kollektivavtalet innehåller även bestämmelse om att arbetsgivaren ska underrättas när uppdraget upphör eller till sitt innehåll väsentligen förändras. Det finns således anledning att årligen se över och aktualisera uppgifterna om den lokala organisationens förtroendevalda.

Enligt förtroendemannalagen har den förtroendevalda rätt att disponera lokal eller motsvarande som fordras för det fackliga uppdraget. Kollektivavtalet kompletterar lagen och säger att den förtroendevalda även ska ha tillgång till telefon hos arbetsgivaren. Det kan också finnas överenskommelser eller praxis om rätt att kopiera material, använda intern postdistribution och tillgång till ny teknik.



*Som förtroendevald har jag en mängd olika funktioner och roller: företrädare, förslagsställare, ambassadör, samordnare, bollplank och förhandlare. Jag samverkar med arbetsgivaren, arbetar med medlemsrekrytering och stödjer och ger råd till medlemmar i olika frågor.*

*Jag får mitt mandat av medlemmarna och behandlar alla i föreningen likvärdigt oberoende förbundsstillhörighet, anställning, funktion eller befattning. Mitt uppdrag är intressant och engagerande och jag lär mig otroligt mycket!*

#### **Fortlöpande ledighet**

Den lokala fackliga organisationen ska anmäla till arbetsgivaren vilka förtroendevalda som behöver så kallad fortlöpande ledighet, det vill säga vara ledig för fackligt arbete på hel- eller deltid. En överenskommelse om detta ska träffas och protokollföras. Vid beräkning av hur mycket tid som det fackliga arbetet kräver (så kallad facklig tid) utgår man från att tiden normalt inte överstiger 4 timmar per medlem och år. Förbunden äger sin fackliga tid. Inom större kommuner och regioner är det vanligt att Sacoförbunden lägger ihop sin gemensamma fackliga tid och på så sätt skapar utrymme för till exempel fackliga sekreterare på hel- eller deltid.

#### **Ledighet vid vissa tillfällen**

För förtroendemän som inte behöver fortlöpande ledighet för fackligt uppdrag bestäms den fackliga tidens omfattning och förläggning från fall till fall enligt lagens bestämmelser. Behov av enstaka eller tillfälliga ledigheter, till exempel för facklig utbildning, ska anmälas till arbetsgivaren snarast eller om möjligt senast 14 dagar före ledighetstillfället. När det gäller ledighet för förhandlingar ska man ta hänsyn till vad lagen stadgar om förberedelse, genomförande och avslutning.

Styrelsemöten är facklig verksamhet. Det innebär att ett styrelsemöte kan förläggas till arbetstid. Även externa kontakter med kontakt och medlemsförbund omfattas av lagen.

Lokala Sacoråd kan dessutom, efter överenskommelse med samtliga förbunds företrädare, komma överens med arbetsgivaren om ytterligare utrymme för facklig tid genom kollektivavtal eller på annat sätt.

Genom lagstiftning och avtal skyddas du som är anmäld som förtroendevald i ditt uppdrag. Du ska alltid vända dig till ditt förbund om du ställs inför svårigheter i ditt uppdrag.

# Rådets och föreningens inre liv

## **Den demokratiska grunden**

Sacos gemensamma fackliga grundsyn och medlemmarnas fackliga intressen och angelägenheter utgör grunden för vår fackliga samverkan. Medlemmarna ska behandlas likvärdigt oberoende av förbundsstillhörighet, anställning, funktion eller befattning. Alla ska ha samma möjligheter till inflytande och engagemang. Sträva alltid efter bred representation och hög kommunikation!

## **Ett viktigt och roligt uppdrag**

Att arbeta lokalfackligt är ofta roligt, engagerande och utvecklande. Arbetet ger nya insikter och kunskaper om hur verksamheten styrs och fungerar. Det ger också goda möjligheter att skapa ett stort nätverk som kan påverka hur arbetsplatsen utvecklas till det bättre för medlemmarna. Du har ett spännande och brett uppdrag; du är företrädare, förslagsställare, ambassadör, samordnare, bollplank och förhandlare. Du samverkar med arbetsgivaren, arbetar med medlemsrekrytering och stödjer och ger råd till medlemmar i olika frågor. Självklart ger uppdraget också kunskaper om lagar och avtal på arbetsmarknaden.

## **Sacorådets representanter utses av respektive förbund**

Sacorådet består av företrädare från samtliga Sacoförbund som har medlemmar hos arbetsgivaren. Varje förbund utser själv representant till rådet på det sätt som stadgas hos respektive förbund. Sacorådets organisation och arbete styrs också av stadgar, som ska vara baserade på framtagna normalstadgar. Rådet utser inom sig de poster som framgår av stadgan, till exempel ordförande/sammankallande, kassör, rekryteringsansvarig och eventuella samverkansuppdrag/ledamöter.

### **GDPR-instruktion för Sacoråd**

Grunderna i GDPR är att all personuppgiftsbehandling ska präglas av laglighet, saklighet och öppenhet och ett uttryckligt ändamål. För Sacorådets del är ändamålet med behandlingen att kunna bedriva samverkan med arbetsgivaren för de fackliga förbundens räkning. Huvudregeln är att det förbund i vilket medlemmen är med i också är personuppgiftsansvarig för behandling av medlemmens uppgifter. När det gäller hantering av förtroendevalda är det dock så att den fackliga tillhörigheten för förtroendevalda är offentlig.

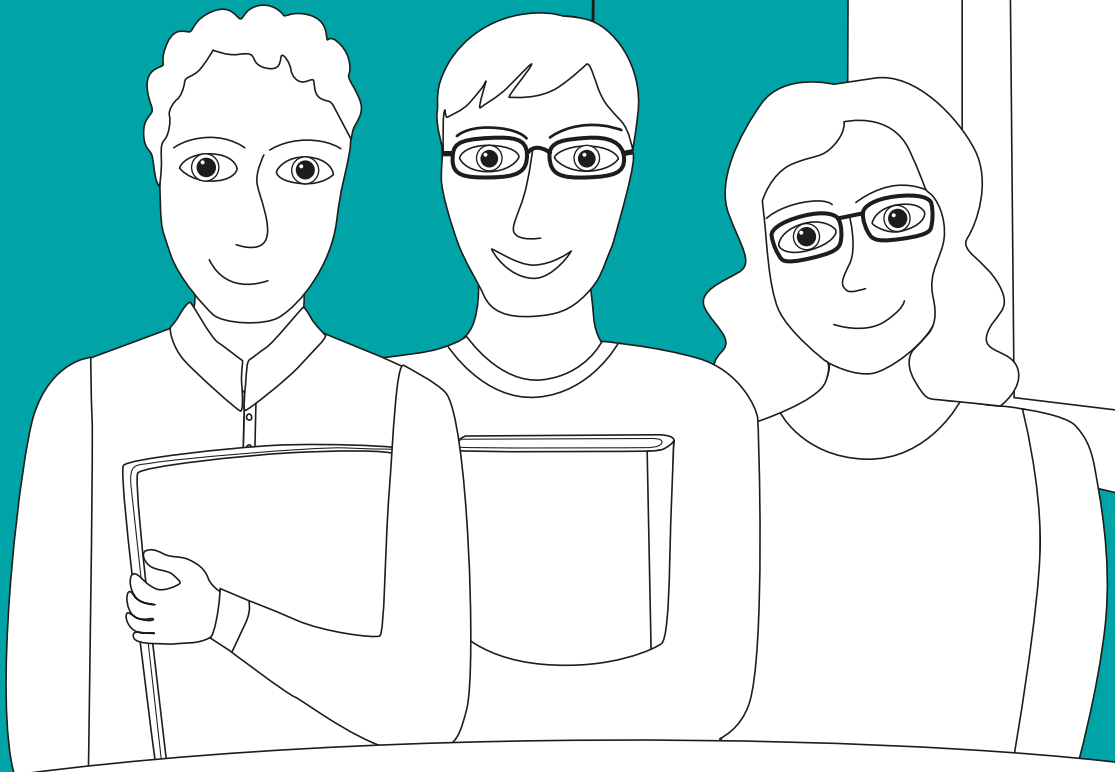




FOTO: MASKOT

*Sacorådet har en samordnande roll för akademiker inom kommuner och regioner om förbunden så önskar och kompletterar förbundens egna lokalföreningar.*

### **Det effektiva föreningsarbetet**

Du som förtroendevald för de representerade akademikerförbunden i din kommun/ din region ska identifiera och prioritera vilken verksamhet som föreningen kan och ska genomföra. Detta sker löpande och inför varje nytt verksamhetsår. Genom en proaktiv prioritering i samråd med förbundens lokalföreningar/medlemmar frigörs tid och arbetet underlättas för informationsinsatser, medlemsmöten, rekrytering och strategiska frågor. Ett proaktivt arbetssätt ger bättre förutsättningar att förena uppdraget med dina ordinarie arbetsuppgifter. Planera så långt det går men lämna också tid för det oförutsedda arbete som ofta uppkommer under ett verksamhetsår.

### **Arbetsfördelning**

Ett sätt att underlätta arbetet i rådet/styrelsen är att ledamöter tydligt delar upp arbetsuppgifterna mellan sig. På så vis blir alla delaktiga och verksamheten blir inte beroende av en eller ett fåtal personer. Ett eget ansvarsområde gör det enklare för dig som styrelseledamot att vara effektiv och motiverad i ditt arbete; detsamma gäller för en arbetsgrupp med en avgränsad fråga. Stäm alltid av med förbundens lokala föreningar/företrädare så att det står klart på vilket sätt man önskar representation.

### **Checklista för effektivt styrelsearbete**

- Dokumentera styrelsens verksamhet med minnesanteckningar. På så sätt gör du verksamheten mindre sårbar samtidigt som du underlättar utvärdering och planering.
- Planera datum och tid för styrelsemöten i god tid för att skapa förutsättningar för deltagande.
- Skicka ut dagordningen i god tid innan styrelsemötet och bifoga underlag till de olika punkterna. På så vis skapar du goda förutsättningar till effektiva möten med meningsfulla diskussioner.
- Se årligen över styrelsens verksamhet och arbetsformer.

### **En levande och stark lokalfacklig verksamhet**

Aktiva medlemmar är en förutsättning för en välfungerande lokalfacklig verksamhet. Sacorådet har en samordnande roll för akademiker inom kommuner och regioner om förbunden så önskar och kompletterar förbundens egna lokalföreningar. Rådets medlemmar kan samordna rekryteringsinsatser så det självklara valet för akademiker inom kommunal/regional sektor är ett av de representerade förbunden.

Det är därför angeläget med lättillgängliga och bra kanaler för kommunikation, så som regelbundna nyhetsbrev och en egen plats på kommunens/regionens hemsida. Informationen kan röra styrelsens arbete eller uppfattning i olika verksamhetsfrågor, Sacos politik, samverkan och inflytande. Alla medlemmar, inklusive chefer, ska ha tillgång till samma information och kanaler för dialog.

### **Aktiv medlemsrekrytering**

Rekrytering är både att vårda medlemskapet genom att informera alla medlemmar om vad Sacorådet gör och att värva fler medlemmar. Självklart finns det många fördelar med att vara medlem, även för chefer, företagare och studenter. Gemensamt för alla Sacoförbund är att en akademisk examen inom ett specifikt område ligger till grund för ett medlemskap. Uppmuntra fler att bli medlemmar. Med fler medlemmar ökar representationen vilket ger större kraft i förhandlingarna. Många säger att anledningen till att de inte har gått med i föreningen tidigare är att ingen har frågat. Våga fråga om kollegan vill bli medlem! Hälsa gärna alla nyanställda akademiker välkomna. Fråga dem vilket Sacoförbund de är med i. Berätta också om den verksamhet som Sacorådet har på arbetsplatsen och om fördelarna med att vara medlem i ett förbund. Använd gärna respektive förbunds rekryteringsmaterial.

#### **Tips för medlemsrekrytering**

- Hälsa alla nyanställda akademiker välkomna.
- Berätta om Sacorådets verksamhet på arbetsplatsen och om fördelarna med att vara medlem i ett förbund
- Synliggör er verksamhet via intranät, arbetsplatsintroduktion, anslags-  
tavla, presentationsbrev, tidningsställ, affischer med mera.
- Använd det rekryteringsmaterial som finns på förbundens hemsidor.

### **Kompetensutveckling som förtroendevald**

Ingen förtroendevald kan allt. I ett Sacoråd finns det ett ständigt behov av kompetensutveckling och utbildning. Identifiera och planera behoven av kompetensutveckling ett år i taget. Se över möjligheten till kunskapsöverföring, till exempel från föreningens styrelse eller genom mentorer för nya förtroendevalda.

### **Utbildning och stöd**

Facklig utbildning får du i första hand av ditt eget förbund. Den första grundläggande arbetsmiljö/skyddsombudsutbildningen ska din arbetsgivare stå för. Det ordnas också regelbundna utbildningsdagar i samarbete mellan AkademikerAlliansen och Akademikerförbundet SSR.

Många förbund erbjuder via sina hemsidor fördjupad information och annat stöd särskilt anpassat för förtroendevalda. Det finns även andra hemsidor som erbjuder värdefull information som du har nytta av som förtroendevald, till exempel:

- SKR: [www.skr.se](http://www.skr.se)
- Omställningsfonden: [www.omstallningsfonden.se](http://www.omstallningsfonden.se)
- Suntarbetsliv: [www.suntarbetsliv.se](http://www.suntarbetsliv.se)
- Arbetsmiljöverket: [www.av.se](http://www.av.se)
- Diskrimineringsombudsmannen: [www.do.se](http://www.do.se)
- AkademikerAlliansen: [www.saco.se/lokala-webbplatser/akademikeralliansen/](http://www.saco.se/lokala-webbplatser/akademikeralliansen/)
- Akademikerförbundet SSR: [www.akademssr.se](http://www.akademssr.se)

## **Kortfattat om Sacorådets roll i lönebildningen**

Inom kommunal/regional sektor är varje förbund i egen lokal partsställning. Det innebär att respektive förbund företräder sina egna medlemmar i den lokala löneprocessen och i lokala lönebildningsfrågor i stort. Det förekommer att förbund lokalt söker ett visst frivilligt samarbete kring dessa frågor, om än med bibehållen förbundsvis partsställning, i syfte att lyfta fram den gemensamma synen på akademikers betydelse för verksamheten.

Även när det finns Sacoråd kvarstår normalt respektive förbunds partsställning i frågor som rör lön och löneprocess. Samtidigt är goda partsrelationer och en väl fungerande samverkan en förutsättning för ett väl fungerande lönebildningsarbete. Det innebär att det som sker i samverkan kring verksamhetens mål, budget, kompetensförsörjning, utveckling med mera i praktiken behöver samordnas, både i tid och sak, med den årliga löneprocessen. Här har du som företrädare för ett lokalt Sacoråd en viktig roll i att utveckla ett väl fungerande samarbete kring de frågor som rör respektive förbunds partsställning i löneprocessen och andra frågor kring lön och allmänna villkor.



## Kortfattat om lokala kollektivavtal

Likt frågan om lokal löneprocess gäller inom kommunal/regional sektor att respektive förbund är i egen lokal partsställning när det gäller att teckna ett lokalt kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor (LOK) utifrån Allmänna bestämmelser (AB). Med andra ord är det frågor som normalt faller utanför det lokala Sacorådets uppdrag och roll.

Därmed inte sagt att det som sker i samverkan mellan arbetsgivaren och lokalt Sacoråd saknar betydelse för lokala avtalsförhandlingar. Även här krävs ett väl fungerande och transparent arbets- och förhållningssätt mellan företrädare för Sacoråd och respektive förbunds lokala förtroendevalda företrädare och/eller förbundsrepresentanter på central nivå.

Ett lokalt kollektivavtal innebär att arbetsgivaren och respektive förbund, med stöd av Allmänna bestämmelser (AB), kommer överens om anställningsvillkor med mera för den aktuella organisationen eller arbetsplatsen. Det kan handla om avvikelser från centrala kollektivavtal, till exempel arbetstidsregler, eller andra oreglerade frågor såsom avtal om arbetskyldighet vid beredskap eller jourtjänstgöring och ersättning för det.

I kollektivavtalsfrågor intar arbetsgivaren och lokal företrädare för respektive förbund tydliga partsroller. Det handlar alltså inte om samverkan i en inflytande-fråga där arbetsgivaren slutligen bestämmer. Ett avtal kan endast ingås om parterna är överens. Arbetsformen kan dock präglas av samverkan även i dessa förhandlings-situationer. Kollektivavtalets syfte är att ge verksamheten möjlighet att bedrivas på ett bättre sätt. Detta kan dock bara uppnås om avtalsparterna ger och tar.

## Kortfattat om stöd till enskilda medlemmar

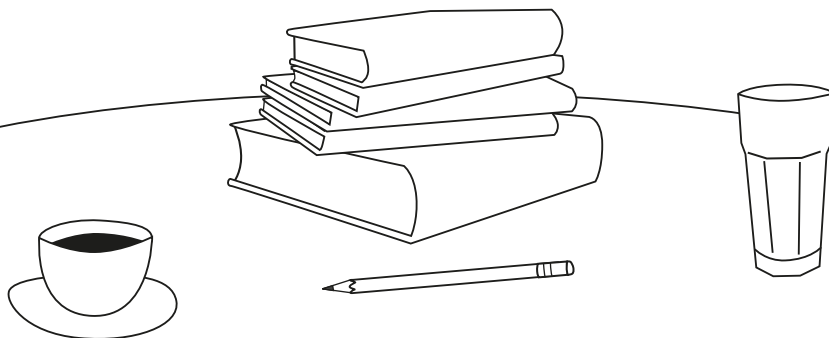
En uppgift för dig som förtroendevald i ett Sacoråd kan vara att ge direkt stöd till enskilda medlemmar. Ta alltid för vana att först kontakta medlemmens lokalförening/ företrädare om sådan finns och red ut hur representationen ska gå till. Normalt är det medlemmens eget förbund som företräder en medlem i ett enskilt ärende.

Medlemsförbundet ska alltid kontaktas när en enskild medlems anställnings- trygghet eller avtalade rättigheter är i fara. Det kan till exempel röra sig om omplace- ring, misskötsamhet som kan leda till uppsägning eller frågor om tidsbegränsad anställning samt om intjänad lön och semesterrätt.

Tveka inte att kontakta medlemmens förbund. Ring och berätta om den upp- komna situationen i tid så att möjligheten för medlemsförbundet att agera inte minskar eller går förlorad.

Stöd kan behöva ges när det gäller arbetsorganisation och arbetssätt som på- verkar den enskilde medlemmen. Det kan även röra sig om samarbetsproblem på arbetsplatsen och relationen med den egna chefen, eller att stödja medlemmen i en rehabiliteringsprocess.

Vår grundläggande syn är att medlemmarna normalt är fullt kapabla att själva föra en dialog om i stort sett alla frågor som gäller deras arbetsliv. Dialogen mellan chef och medarbetare är grunden för en väl fungerande verksamhet. Det är därför alltid en fördel om medlemmen själv, med stöd av dig som förtroendevald, kan fortsätta att föra dialogen med sin chef.



## *Bilaga*

# Normalstadgar för Sacoråd

Dessa normalstadgar för Sacoråd är framtagna i samråd mellan AkademikerAlliansens medlemsförbund och Akademikerförbundet SSR. Normalstadgarna bör ses som förslag och får anpassas utifrån lokala omständigheter, utöver vad som framgår under rubriken Riktlinjer nedan. Stäm gärna av med AkademikerAlliansen eller Akademikerförbundet SSR centralt om ni är osäkra på hur sådan anpassning kan göras.

### **Lokal partsställning**

Utgångspunkten för lokalt fackligt arbete inom kommuner och region är att varje förbund har egen lokal partsställning. Det innebär att respektive förbund företräder sina medlemmar i den årliga löneprocessen, lokala förhandlingar om allmänna villkor samt i annat inflytande inom ramen för MBL. Varje enskilt förbund är alltså part i och bärare av lokala kollektivavtal.

### **Lokalt samarbete**

I vissa sammanhang kan Sacoförbunden uppträda som lokal part, gemensamt mot arbetsgivaren. Detta kan ske genom ett lokalt Sacoråd. Det handlar då om frågor om samverkan och arbetsmiljö. Vilka Sacoförbund som ingår i det lokala Sacorådet bestäms lokalt av varje förbund. För att stödja lokalt samarbete finns en central överenskommelse mellan AkademikerAlliansens medlemsförbund och Akademikerförbundet SSR om samverkan på lokal nivå. Andra Sacoförbund som inte ingår i den centrala överenskommelsen kan söka inträde i ett lokalt Sacoråd.

Där ett Sacoråd finns innebär det att förbunden inom Saco, på lokalföreningarnas eller medlemmarnas initiativ lokalt, samarbetar i de verksamhetsfrågor som tas om hand med stöd av ett lokalt samverkansavtal. Var och när Sacorådet alternativt respektive förbunds lokalförening representerar medlemmarna behöver tydligt framgå av ett lokalt samverkansavtal. Det är förbunden själva som avgör hur de önskar vara representerade. Arbetsgivaren kan därmed inte ensidigt bestämma hur en samverkansgrupp ska vara sammansatt.

### **Riktlinjer**

Sacorådets stadgar får inte strida mot förbundens stadgar och skall innehålla bestämmelse att Sacorådet är ett samverkansorgan och ej gör anspråk på respektive förbunds lokala förhandlingsmandat.

Sacorådets stadgar ska innehålla bestämmelser om:

- Ändamål (utformade enligt normalstadgarna),
- Medlemskap (utformade enligt normalstadgarna)

Sacorådets stadgar bör innehålla bestämmelser om

- Årsmöte
- Styrelse
- Stadgeändring och upplösning

Sacorådets stadgar får härutöver innehålla andra bestämmelser som dock inte får inverka på verksamhetsbakgrunden.

# Stadgar för Sacorådet i XXXXXX kommun/region

Senast antagna 20xx-xx-xx

## § 1 Syfte och ändamål

Sacorådet är ett frivilligt lokalt samverkansorgan i XX kommun/XX region/XX Sobona-företag.

## § 2 Medlemskap

Rätt till medlemskap i Sacorådet har förbund anslutna till AkademikerAlliansen samt Akademikerförbundet SSR och efter beslut av årsmötet även annat Saco-förbund, och som har medlemmar anställda i kommun/regionen/bolaget.

## § 3 Verksamhet

Rådet ska, inom ramen för lokal samverkan, vara förbundens kontaktorgan i frågor av för dessa gemensamt och övergripande intresse. Rådet ska vidare:

- bevaka arbetsgivarens tillämpning av arbetsrättslig lagstiftning
- bevaka tillämpliga fackliga överenskommelser
- etablera erforderliga kontakter med eventuella andra samverkansorgan inom kommunen
- utse representanter i partssammansatta och andra organ i de fall detta inte ankommer på annat samverkansorgan eller förbundsorgan inom kommunen
- hantera tvärfackliga kontakter och allmänna kontakter med arbetsgivaren
- vara kontaktyta för arbetsgivare, företrädare för andra fackliga organisationer och massmedia.

## § 4 Organisation

### §4.1 Årsmötet

Årsmötet är Sacorådets högsta beslutande organ och består av en ledamot samt suppleant utsedd av varje förbund.

Rådet sammanträder till ordinarie årsmöte i ... månad.

Styrelsen ska skicka ut kallelse och möteshandlingar senast 14 dagar före årsmötet.

Vid ordinarie årsmöte skall följande ärenden behandlas:

- Redovisning av verksamheten sedan föregående ordinarie årsmöte.
- Frågan om styrelsens ansvarsfrihet.
- De ärenden som väckts av Sacorådet eller dess medlemmar.
- Val till styrelse.
- Ev. val till valberedning.

Vid extra årsmöte skall följande ärenden behandlas:

- de ärenden som väckts av Sacorådet eller dess medlemmar.
- Eventuella fyllnadsval.

Årsmötet bör komma fram till eniga beslut i verksamhetsfrågor som inte hänskjutits styrelsen. Om så inte blir fallet i någon viss fråga hänskjuts frågan till att drivas av respektive förbund.

Röstning med fullmakt medges inte. Vid lika röstetal gäller den mening som mötesordföranden biträder som beslut men vid val skall företrädet avgöras genom lottning av mötesordföranden.

Vid årsmöte ska protokoll föras.

#### **§4.2 Styrelse**

Sacorådet bedriver sin verksamhet genom sin styrelse.

Styrelsen består av ordförande, sekreterare och kassör samt därutöver ytterligare ordinarie ledamöter.

Styrelsens ledamöter väljs på årsmötet för tiden till och med nästa ordinarie årsmöte.

Styrelsen bör komma fram till eniga beslut i verksamhetsfrågor. Om så inte blir fallet i någon viss fråga hänskjuts frågan till att drivas av respektive förbund.

Vid styrelsemöte ska protokoll föras.

#### **§4.3 Valberedning [i tillämpliga fall]**

Valberedningen bereder val av ordförande och/eller styrelse och består av ... ledamöter varav en är sammankallande. Valberedningens ledamöter väljs på årsmötet för tiden till och med nästa ordinarie årsmöte.

#### **§5 GDPR**

Grunderna i GDPR är att all personuppgiftsbehandling ska präglas av laglighet, saklighet och öppenhet och ett uttryckligt ändamål. För Sacorådets del är ändamålet med behandlingen att kunna bedriva samverkan med arbetsgivaren för de fackliga förbundens räkning. Huvudregeln är att det förbund i vilket medlemmen är med i också är personuppgiftsansvarig för behandling av medlemmens uppgifter. När det gäller hantering av förtroendevalda är det dock så att den fackliga tillhörigheten för förtroendevalda är offentlig.

#### **§6 Stadgar och upplösning**

Beslut om ändring av dessa stadgar samt upplösning av rådet skall beslutas av rådet vid ordinarie eller extra årsmöte. Sådant beslut skall biträdas av fler än två tredjedelar av rösterna i rådet.



Sacorådsansvariga för AkademikerAlliansen och Akademikerförbundet SSR:  
Magnus Berg och Markus Furuberg  
Copy: Malin Andersson Osobi  
Illustratör: Emilie Bergman  
Grafisk form och produktion: Bergman Illustrerat  
2020

