

Saco-S-föreningen vid Linnéuniversitetet

Verksamhetsberättelse för verksamhetsåret 2024–2025

Styrelsens ledamöter: **Jan Andersson**, Institutionen för samhällsstudier, Växjö, ordförande
Gunilla Gunnarsson, Institutionen för pedagogik, Kalmar, vice ordförande
Nina Junkka, Fakultetskansliet för hälso- och livsvetenskap, Kalmar, sekreterare
Jonathan Madeland, Institutionen för samhällsstudier, Växjö
Magnus Mårtensson, Institutionen för socialt arbete, Växjö
Karina Petersson, Institutionen för samhällsstudier, Växjö
Eva Pohl, Institutionen för biologi och miljö, Kalmar
Sofie Tornhill, Institutionen för samhällsstudier, Växjö

Suppleant: **Stefan Lindkvist Gómez**, Avdelningen för externa relationer, Växjö
Anders Nordborg, Institutionen för matematik, Kalmar

Saco-S representanter i Lnu-organ:

Universitetsstyrelsen	Jan Andersson (ordinarie) och Gunilla Gunnarsson (suppleant).
Personalansvarsnämnden	Jan Andersson (ordinarie) och Gunilla Gunnarsson (suppleant).
Revisionsutskottet	Jan Andersson
Löneförhandlingar	Karina Petersson, Gunilla Gunnarsson och Jan Andersson har varit förhandlingsledare.
MBL-förhandlingar/-information	Vanligen deltar två ledamöter ur styrelsen, där Jan Andersson och Gunilla Gunnarsson oftast har deltagit. Även andra styrelseledamöter har deltagit vid olika tillfällen.
Centrala samrådsmöten	Vid tre tillfällen under verksamhetsåret har större möten genomförts och där vanligen tre ledamöter av styrelsen deltagit vid var och ett av dessa möten.
Fakultetssamråd	I stort sett samtliga styrelseledamöter har deltagit i dessa samråd (se vidare under rubriken "Fakultetssamråd" nedan).
Doktorandrepresentanter	Eva Pohl och Jonathan Madeland
Arbetsmiljökommittén	Jan Andersson (ordinarie) och Eva Pohl (suppleant)
Grupp för omställningsmedel	Sofie Tornhill (ordinarie) och Jan Andersson (suppleant).
Huvudskyddsombud	Magnus Mårtensson

Saco-S fackförbund:

Saco-S utgörs på central nivå av arton olika fackförbund, av vilka vi på lärosätet har medlemmar i femton av dessa. Det medlemsförbund som på Linnéuniversitetet har flest medlemmar är Sveriges Universitetslärare och forskare (SULF), vilket innebär att vårt centrala fackliga stöd främst kommer från det förbundet och dess kontaktombudsman.

Aktiviteter

Förhandlingar, informationsmöten, centrala samråd, m.m.

Sammantaget har Saco-S medverkat vid information/förhandling med arbetsgivaren enligt MBL vid omkring 50 tillfällen under verksamhetsåret. Vanligen har två av Saco-S-styrelsens ledamöter (ordförande och vice ordförande), tillsammans med företrädare för övriga fackliga organisationer vid universitetet, deltagit i nämnda information/förhandlingar enligt MBL vilka vanligen har genomförts på veckobasis (tisdagar). Utifrån ett upprättat schema har dessutom flertalet av styrelsens ledamöter under året vid minst några tillfällen deltagit på MBL. Utöver det har centrala samråd med universitetets ledning genomförts några gånger under verksamhetsåret – vilket har nämnts ovan. Formen för de centrala samråden förändrades under föregående verksamhetsår. De behandlar nu färre ämnen vid respektive tillfälle och vid vissa samråd deltar avdelningschefer inom den gemensamma förvaltningen och lyfter fram aktuella frågor inom respektive avdelning. Olika styrelseledamöter har omväxlande representerat styrelsen vid dessa samråd. Vid universitetsstyrelsens sammanträden har föreningen företrätt av ordföranden.

Avstämningar har även skett med förvaltningsledningen några gånger under våren i samband med verksamhetsförändringar inom TA-sidan, där ordförande för de fackliga organisationerna och ibland även huvudskyddsombuden har deltagit. Föregående verksamhetsår träffade de fackliga organisationerna och huvudskyddsombuden vid några tillfällen rektor och akademisekreteraren för mer informella samtal, samt vid något tillfälle även prorektor. Det här verksamhetsåret har denna typ av samtal inte genomförts.

Saco-S-föreningen har därutöver deltagit i en arbetsgrupp bestående av fackliga representanter och representanter för arbetsgivaren och fördelat omställningsmedel utifrån principerna; hållbart arbetsliv, förändringsarbete, verksamhetsutveckling och ökad anställningsbarhet. Detta har skett efter partsgemensamma beslut och betalats ut till institutioner och avdelningar. Under hösten och våren har i storleksordningen sammanlagt 2 miljoner kronor delats ut till institutioner och avdelningar. Stödet har till allra största delen syftat till att stötta adjunkter som läser till magisterexamen samt till doktorander för att möjliggöra slutförande av forskarutbildning. En mindre del av stödet har riktat sig till omställningar och kompetenshöjande insatser inom lärosätets verksamhetsstöd.

Ledamöter i Saco-S-styrelsen har också deltagit som stöd i möten mellan medlem och chef eller annan arbetsgivarrepresentant, men också vid ett antal överläggningar och förhandlingar som har ägt rum gällande ärenden som på olika sätt berört enskilda eller grupper av medlemmar. I några av dessa överläggningar/förhandlingar har även vår kontaktombudsman från SULF centralt medverkat.

Fakultetssamråd, etc

Fakultetssamråd, samt samråd med Nämnden för lärarutbildning (NLU) och universitetsbiblioteket har genomförts. Syftet med denna verksamhet är att i ett tidigt stadium kunna diskutera och vara delaktiga i olika ärenden. Fakulteterna/NLU/UB kallar vanligen till samråd i samband med sina respektive styrelsemöten, vilket innebär ca 2-3 möten per termin och fakultet/NLU/UB. Med något undantag har alla ledamöter i Saco-S-föreningens styrelse deltagit i denna typ av verksamhet. Formerna för dessa samråd skiljer sig åt mellan olika verksamheter, bl a i upplägg och i antal handlingar som förmedlas. Under året har diskussioner fortsatt förts för att få dem mer likartade. På ett par av fakulteterna har vi dessutom varit representerade i arbetsmiljögrupper.

Lönerevision (RALS 2010-T) och lokala avtal om lön

Under verksamhetsåret har främst lönerevisionen RALS 2024 varit aktuell, vilken i sin helhet har avsett löner för perioden 1 oktober 2024 – 30 september 2025. Med grund i centrala beslut har lönesättande samtal varit huvudmodell för lönesättning under perioden. För de medlemmar som tackade nej till arbetsgivarens förslag till ny lön avslutades förhandlingarna för aktuell revisionsperiod i juni 2025. Oenighetshanteringen var denna gång utformad på samma sätt som föregående år, vilket innebär att Saco-S-föreningen förhandlade direkt med berörda chefer för dem som tackat nej till arbetsgivarens förslag till ny lön, efter det att oeniga medlemmar erbjudits ett tredje samtal med berörda chefer. Vid dessa förhandlingar deltog även representanter för HR-avdelningen.

I februari/mars 2025 genomförde Saco-S-föreningen för åttonde gången en utvärdering av lönesättningsprocessen vid Linnéuniversitetet. Utvärderingen ger vid hand att det i lönesättningsprocessen i vissa avseenden fortfarande finns sådant som behöver utvecklas. Även om flera av de svaren som återfinns i utvärderingarna ser relativt likartade ut över tid, så tycks lönesättningsprocessen vid Linnéuniversitetet enligt vår utvärdering av RALS 2024 fungera något bättre än i RALS 2023, exempelvis när det gäller att fler medlemmar har haft separata medarbetar- och lönesättande samtal och att fler har haft lönesättande samtal med ett kortare uppföljande samtal där chefen motiverade förslag till ny lön. Däremot finns vissa försämringar i frågor som har gällt de lönesättande samtalens genomförande och det upplevda resultatet av desamma, exempelvis när det gällt om det varit värdefullt att tala med närmaste chef, om samtalet resulterade i en rimlig lön och om den nya lönen stimulerar och motiverar till goda prestationer.

Även löneskillnader mellan kvinnor och män ska kartläggas på årsbasis, vilket ska genomföras i ett partsgemensamt arbete med arbetsgivaren. Ett arbete påbörjades under hösten 2024 med stöd av en intern utredare. Efter personalförändringar på HR och på att den interna utredaren fick andra arbetsuppgifter har arbetet med 2024 års lönekartläggning pausats och någon rapport med särskilda åtgärder inför 2025 års lönerevision finns ännu inte.

Inför aktuell lönerevision, dvs för perioden 2025-10-01 till 2026-09-30, är ännu inte någon överenskommelse mellan arbetsgivaren och Saco-S-föreningen upprättad om formerna för denna lönerevision, men ett arbete med att fastställa en sådan pågår. I slutet av september är Saco-S-föreningens förhandlingsdelegation inbjudna till ett upptaktsmöte om lön där vi ska delges information av arbetsgivaren om vilka prioriteringar och vilket utrymme som de bedömer finns. Vid detta tillfälle avser de fackliga organisationerna även uttrycka vilka prioriteringar som vi ser, samt delge synpunkter på arbetsgivarens bedömning av det ekonomiska utrymmet.

Löner för doktorander och amanuenser (den särskilda doktorandstegen) justeras vanligen från 1 januari varje år. Förhandling om löner för doktorander och amanuenser ifrån 2025-01-01 avslutades under första halvan av februari 2025.

Anställningsärenden

Saco-S-föreningen deltar vid chefstillsättningar genom att tillsammans med OFR intervjua kandidater till olika chefsbefattningar. Styrelsens vice ordförande har haft ett särskilt ansvar för att genomföra och organisera dessa intervjuer. Ett flertal av styrelsens ledamöter har deltagit i intervjuer av kandidater, såväl vid prefekttillsättning som vid tillsättning av andra chefer inom lärosätet. Även anställningar av lärare bevakas, men eftersom dessa rekryteringar behandlas på annat sätt har de fackliga organisationerna inte samma insyn i den processen. I den påbörjade rekryteringen till ny rektor deltar

vi dels genom en adjungerad ledamot i rekryteringsgruppen, dels genom att vi kommer att genomföra intervjuer med de kandidater som väljs ut. Saco-S-föreningen har även haft samtal med prefekter och dekaner som omförordnas för att få insikt i hur de har arbetat hittills och hur de betraktar sina uppdrag inför ytterligare en mandatperiod.

Övrigt fackligt arbete

Beträffande det **lokala arbetstidsavtalet för lärare** skulle parterna under hösten -24 gemensamt ha genomfört utbildningar för chefer och tjänsteplanerare kring det lokala arbetstidsavtalet för lärare. Dessa utbildningar har tyvärr ännu inte blivit genomförda, men en utbildningsdag är inplanerad i Kalmar respektive Växjö under andra halvan av september, där de fackliga organisationerna är inbjudna. Från Saco-S-föreningens sida har vi under verksamhetsåret dock sett exempel på det som vi uppfattar som försämringar i tillämpning av nämnda avtal.

De brister Saco-S-föreningen har sett relaterat nämnda avtal har främst gällt tre olika aspekter. För det första: *Brister i samråd vid upprättande av tjänsteplanering* (det lokala arbetstidsavtalet föreskriver att planering av årsarbetstid ska ske i samråd med läraren vid tjänstgöringsplanens upprättande och vid eventuella ändringar av densamma – vilket tyvärr ofta inte sker), för det andra: *Brister i upprättande av tjänstgöringsplaner på kalenderårsbasis* (flertalet institutioner gjorde för år 2024 - och även för år 2025 - inledningsvis endast en planering av det första halvåret) och för det tredje: *Brister i dokumentation av tjänstgöringsplanering* (tjänstgöringsplaner ska dokumenteras och följas upp med fastslagna och arkiverade tjänstgöringsplaner som referens, vilket ofta har saknats efter Retendos införande).

Under våren har Saco-S tillsammans med den andra fackliga förhandlingsorganisationen (OFR/S) genomfört ytterligare en central tvisteförhandling, vilken är en uppföljning av en tidigare tvisteförhandling gällande att arbetsgivaren brutit mot det **lokala arbetstidsavtalet för lärare**. I dagsläget är dock datum för en partsgemensam chefsutbildning gällande "arbetstidsavtal för lärare, tjänsteplanering och arbetsmiljöfaktorer med anknytning till planering av arbete" fastställda och de ska genomföras under andra halvan av september. Syftet med att driva denna fråga från Saco-S-föreningen sida är att frågor om arbetstider, tjänstgöringsplaner och Retendo framgent ska hanteras på ett bättre sätt. Exempelvis har vi som facklig part tillsammans med arbetsgivaren tidigare tagit fram rutiner kring samråd vid upprättandet av tjänstgöringsplaner, liksom vid revidering av tjänstgöringsplan under kalenderåret. Dessa rutiner borde enligt vårt förmenande redan ha varit implementerade vid lärosätet.

När det gäller **verksamhetsanalysen**, vilken avser bidra till en effektivisering av verksamhetsstödet, ställde Saco-S-föreningen initialt frågor till ledningen om vilka områden som inte fanns med i förslaget till rapport som publicerades i slutet av september 2024 och varför, samt varför aspekter av ledar-/chefskap av verksamhetsstödet var så sparsmakat beskrivet. Dock noterade vi att det tillkommit någon kortare formulering om det när den första rapporten publicerades. Vi har även vid upprepande tillfällen på MBL i samband med chefstillsättningar påtalat att arbetsgivaren borde avvakta arbetet med verksamhetsanalysen innan de inrättar nya chefsbefattningar. Saco-S-föreningen påtalade i det läget att de uppfattade att det fanns en risk för situationer med **arbetsbrist** och att det behövs en beredskap för att hantera det. Det kan ju bl a handla om att göra analyser av åldersstrukturen bland medarbetarna och att se över eventuella konsekvenser av personalomsättning. Dessutom anser vi att om arbetsbrist uppstår så behöver det hanteras professionellt och processer behöver vara tydliga och transparenta. I samband med MBL-förhandlingar inför arbetsgivarens beslut att genomföra föränd-

ringar inom verksamhetsstödet, vilka avslutades i senare delen av juni, lyfte Saco-S-föreningen tillsammans med andra fackliga organisationer fram en mängd punkter som vi anser framgent behöver beaktas i processen.

På lärosätet har det under verksamhetsåret även pågått ett arbete med en **utbildningsstrategi** för perioden 2025-2030, kring vilken rektor fattade beslut i februari. Beträffande utbildningsstrategin har Saco-S-föreningen i olika sammanhang delgett synpunkter, exempelvis i form av ett remissvar. Vi har bl a fört fram att vi upplever en oro för att genomförande av utbildningsstrategin kan bidra till att det uppkommer situationer med arbetsbrist. Saco-S-föreningen menar att det är av vikt att omvärldsanalyser görs. Frågor har också ställts om att strategin föreslår minskat antal distansutbildningar och fler campusbaserade utbildningar, vilket enligt Saco-S-föreningen riskerar att leda till nedprioriteringar av utbildningar relaterade till livslångt lärande. Vi har även haft synpunkter på fördelningen av verksamhet mellan orterna. Saco-S-föreningen gjorde bedömningen att underlaget till utbildningsstrategi till stor del vilade på antaganden och värderingar snarare än på empirisk grund och såg ett genomgående behov av en djupare analys som i sin tur bör vila på statistiskt underlag. Initialt angav arbetsgivaren att utbildningsstrategin inte skulle innebära någon ökad arbetsbelastning för lärare, i stället skulle det bidra till att minska den genom att lärare skulle arbeta med något färre kurser med något fler studenter i dessa. Senare fick vi dock information från arbetsgivaren om att utbildningsstrategin kommer att innebära besparingar och ska ses som en verksamhetsanalys på den akademiska delen av lärosätet, med besparingskrav och risk för situationer med **arbetsbrist**, vilket vi anser kan få konsekvenser för arbetsbelastningen.

Under juni månad förhandlade vi förändringar i relation till **verksamhetsanalysen** och förhandlingar relaterade till **utbildningsstrategin** har även genomförts på några av lärosätets fakulteter. Under våren har många medlemmar hört av sig med frågor relaterade till dessa förändringsprocesser. När det gäller förändringar relaterade till **verksamhetsanalysen** har den så här långt skett mer synkront för hela lärosätet och det finns även en tidsplan för fortsatt arbete. Som facklig organisation har vi så här långt bl a fört fram synpunkter gällande att arbetet är genomfört ur ett ovanifrånperspektiv och att medarbetare i begränsad omfattning varit involverade. Arbetet med risk- och konsekvensanalyser där arbetsgivaren har ansvaret, men där skyddsombud involveras, genomfördes under en mycket begränsad tidsperiod. Förutom frågor och synpunkter på risk- och konsekvensanalyser har de fackliga organisationerna efterfrågat ekonomiska underlag och underlag som rör hur många medarbetare som kan komma att beröras av arbetsbrist – relaterat besparingar som redan är genomförda. Beträffande förändringar relaterade till **utbildningsstrategin** konstaterar vi att arbetet med detta i hög grad har skett mer asynkront, där olika fakulteter vid olika tidpunkter har lyft frågor relaterade till utbildningsstrategin för delar eller hela sina respektive verksamhetsområden.

Lärosätet har under hösten och våren genomfört ett arbete med verksamhetsmål för år 2026-2030. I samband med att lärosätet skulle fastställa **Mål 2026-2030** deltog Saco-S i den interna processen, bl a genom att i april lämna in ett remissvar. De övergripande synpunkter som Saco-S-föreningen gav var att det innehöll formuleringar som var av visionär karaktär snarare än konkreta mål och därför hellre borde ha utgjort en del av lärosätets vision (Vision 2030). Det riskerar att flera av målen ger svag vägledning inför konkreta beslut och prioriteringar och gör dem svåra att utvärdera. Enligt Saco-S bör texten vara mer handlingsorienterad. Hur ska målen uppnås? Vilka åtgärder krävs? Vem har det övergripande ansvaret? Hur ska måluppfyllelse mätas och analyseras? Dessutom menar

vi att delar av målen ligger långt ifrån den verksamhet som de facto bedrivs på lärosätet och våra medlemmars reella arbetsvillkor.

Planerade ekonomiska besparingar på såväl den akademiska sidan som inom verksamhetsstödet, i kombination med redan osäkra anställningsvillkor och hög arbetsbelastning, riskerar att undergräva förutsättningarna att vara ett ”attraktivt lärosäte och en attraktiv arbetsplats”. I det ansträngda ekonomiska läget menar vi som facklig organisation att transparens, information och kommunikation med medarbetare och mellan olika nivåer i organisationen är centralt. Slutligen ser vi det som olyckligt att det livslånga lärandet, vilket lyfts fram såväl i Vision 2030 som i Mål 2025 inte längre nämns i Mål 2026-2030. Dessutom förslög vi ett nytt delmål under Mål 3 Kultur och medarbetarskap om att ”öka andelen tillsvidareanställningar”. Andelen medarbetare med osäkra och kortsiktiga anställningsförhållanden är högt inom såväl akademien i stort som vid Linnéuniversitetet. Att erbjuda bättre anställningsvillkor kan bidra till såväl tryggare anställningar som att underlätta kompetensförsörjningen vid lärosätet. Saco-S ser processen som problematisk i det avseendet att beslut om utbildningsstrategi har föregått beslut om mål. Enligt Saco-S borde universitetsstyrelsen, som är Linnéuniversitetets högsta beslutande organ, ha fattat ett beslut om lärosätets mål INNAN beslut om lärosätets utbildningsstrategi tagits av rektor (eller möjligen av universitetsstyrelsen själv). Inför universitetsstyrelsen sammanträdde uttryckte Saco-S-föreningen tillsammans med övriga fackliga organisationer att eftersom beslut om lärosätets utbildningsstrategi 2025-2030 redan är fattat på en lägre nivå i organisationen, innebär det att beslut om Mål 2026-2030 tas i fel ordning och får till konsekvens att universitetsstyrelsen i praktiken förlorar betydande delar av sitt mandat som lärosätets högsta beslutande organ. Vi påtalade vidare att förändringsarbete relaterat till utbildningsstrategin går alldeles för fort och riskerar att innebära svagt underbyggda beslut och att välfungerande verksamheter kan komma att raseras. En följd av detta arbete kan också vara att den akademiska friheten riskerar att försvagas och att nödvändig kunskap inom organisationen inte tas tillvara. De fackliga organisationerna menade att ett rimligt tillvägagångssätt hade varit att pausa utbildningsstrategin och göra ett omtag när beslut om mål är fattade. Dessutom uppfattade vi att det sker en försvagning i målen gällande frågor om kritiskt tänkande, vilket är centralt inom akademisk verksamhet. Dessutom uttryckte de fackliga organisationerna en oro för områdena kring hållbarhet och lika villkor och menar att de hade en betydligt starkare framtoning i tidigare målbeskrivning.

Styrelse- och medlemsmöten, mm

Saco-S-föreningens årsmöte 2024 genomfördes i början av oktober på plats i Växjö och Kalmar. Det gavs även möjlighet att delta via Zoom (dvs ett s k hybridmöte). Direkt efter själva årsmötesförhandlingarna fördes diskussioner om aktuella fackliga frågor, med inledning av kontaktombudsman *Michael Svedemar* ifrån SULF centralt.

Styrelsen har under verksamhetsåret genomfört ett drygt 20-tal protokollförda sammanträden, samt därutöver några enstaka arbetsmöten.

Inom Saco-S-föreningen inrättades under hösten ett antal **arbetsgrupper** för att inom styrelsen bättre fördela arbetsuppgifter. En betydande del av styrelsens beredande arbete har under verksamhetsåret skett inom dessa grupper. En grupp har tillkommit och nu finns interna arbetsgrupper för arbete med: *Lön och lönekartläggning* (sammankallande Karina Petersson), *Arbetsavtal för lärare* (sammankallande Eva Pohl), *Arbetsavtal för TA-personal* (sammankallande Nina Junkka),

Medlemsaktiviteter/medlemsrekrytering (sammankallande Gunilla Gunnarsson), *samt Medlemsstöd/medlemsärenden* (sammankallande Jan Andersson).

Under oktober månad genomförde Saco-S-föreningen två **medlemsmöten** i form av webinarier som handlade om lön och lönesättning – på svenska respektive engelska. Syftet med dessa möten var att utgöra ett stöd för våra medlemmar i den pågående lönesättningsprocessen. Under hösten genomförde vi dessutom några medlemsaktiviteter på plats, vilka benämndes ”**Fika med Facket**”, där representanter från styrelsen besökte personalrum ute på fakulteter och på central förvaltning. Syftet med dessa möten var att lyssna på medlemmars frågor och funderingar och resonera om hur vi kan tänka och göra kring dessa. Det har kommit in flera synpunkter om såväl arbetstidsavtal för både lärar- och TA-personal som löner, arbetsplatsförlagd tid, arbetsplatser, etc.

Under våren genomförde Saco-S-föreningen medlemsaktiviteter på plats som benämndes ”**Aktuellt med facket**”. Dessutom genomfördes några **medlemsmöten** i form av webinarier. Ett par av dessa riktade sig till främst TA-personal och behandlade den sk verksamhetsanalysen, dvs om arbetet med lärosätets effektivisering av verksamhetsstödet och ett av dessa var främst riktat till lärare och behandlade frågor relaterade till utbildningsstrategin. När dessa möten var avslutade skickade vi ut bilder från de presentationer som genomfördes på mötet, vilket resulterade i ett antal synpunkter från medlemmar som vi tacksamt har tagit del av.

Under året har det även dessutom varit möjligt för medlemmar i Saco-S-föreningen att vid lunchtid delta i en **digital** föreläsningsserie i webinarieform om aktuella fackliga frågor som genomförs av SULF centralt. Föreläsningsserien har genomförts med skiftande teman såsom; att vara ny i Sverige, etikprovning, pensionsfrågor, att vara doktorand, om anställnings- och kollektivavtalsförmåner, etc. Mötena har skiftande genomförts på svenska och engelska.

Medlemskontakter

Under verksamhetsåret har information kontinuerligt lagts ut på Saco-S-föreningens hemsida (<https://www.saco.se/lnu>), bl a tre nyhetsbrev samt vissa övriga uppdateringar av information på dess undersidor.

Utöver det som nämnts ovan har det varit omfattande kontinuerliga interna och externa kontakter med medlemmar, till exempel vid tillsättande av tjänster eller när medlemmar lokalt vill informera sig i lönefrågor, frågor som avser olika avtal och tillämpning av dessa eller andra arbetsrättsliga ärenden.

Arbetsmiljöfrågor

Frekvensen av rapporterade och indikerade arbetsmiljöproblem, som drabbar enskilda och grupper, har varit fortsatt omfattande under verksamhetsåret. Ett stort antal samtal, överläggningar och upprättande av handlingsplaner har genomförts för att försöka förebygga och åtgärda problem relaterade till arbetsmiljön.

Antalet formella anmälningar om kränkande särbehandling liksom antalet genomförda och initierade arbetsmiljöutredningar har minskat något under verksamhetsåret. Antalet registrerade anmälningar om tillbud har ökat något och har ofta ett innehåll som berör den organisatoriska- och sociala arbetsmiljön.

Saco-S och skyddsorganisationen har aktivt deltagit i Arbetsmiljökommitténs arbete. Särskilt fokus har här riktats mot att lyfta problematiken kring allt för hög arbetsbelastning och möjliga vägar

för att åtgärda denna. Av tämligen naturliga skäl har dessutom fokus kommit att hamna på frågor om de påbörjade förändringsarbetena i form av den så kallade verksamhetsanalysen och utbildningsstrategin.

Sedan 2020 har det vid lärosätet årligen genomförts en generell arbetsmiljöundersökning i form av en enkät. Från 2024 och framgent kommer denna att genomföras vartannat år. Under de år en generell undersökning inte genomförs behövs därför andra metoder för att kunna undersöka arbetsmiljön och därmed bidra till det systematiska arbetsmiljöarbetet. Skyddsorganisationen och fackliga organisationer har under 2024-25 i samverkan med arbetsgivaren arbetat med utvecklingen av sådana lämpliga metoder. Arbetet har bedrivits i projektform och deltagande har skett i såväl styr- som referensgrupp. Rent konkret har projektet bland annat resulterat i förändrade rutiner för genomförande av enkät samt utformning av densamma. Vidare har projektet medfört förändrad inriktning och innehåll avseende de skyddsronder som genomförs för att undersöka och förebygga risker i arbetsmiljön.

Vid lärosätet anordnas årligen utbildningar för chefer och skyddsombud inom arbetsmiljöområdet. Även här har ett aktivt deltagande skett från främst skyddsorganisationens sida avseende planering och genomförande av nämnda utbildningar.

Facklig medverkan har vidare skett vid en av de träffar som sker i skyddsorganisationens regi. Syftet har varit att informera om respektive organisations verksamhet och den rollfördelning som finns mellan organisationerna.

Ordförande i de fackliga organisationerna och huvudskyddsombuden har en sedan flera år etablerad kontakt med kontinuerliga möten för avstämning och utbyte av erfarenheter kring aktuella frågor. Denna kontakt med kontinuerliga möten har upprätthållits även under verksamhetsåret 2024-25.

Deltagande i fackliga kurser

Fackliga kurser, vilka främst riktar sig till styrelseledamöter i Saco-S-föreningen, har genomförts av SULF centralt i såväl digital som i fysisk form. Ytterligare någon styrelseledamot har deltagit i senare steg av den fackliga grundutbildningen. Ledamöter har även deltagit i temakurser och workshops med innehåll såsom arbetstidsavtal för TA-personal, samt på en avtalskonferens. Ett flertal av styrelsens ledamöter har dessutom deltagit i de nätverksträffar som månadsvis har anordnats av SULF centralt, där ett brett spektrum av fackliga frågor har behandlats. Vi har även varit representerade i ett nätverk för ordförandena i Saco-S-föreningar vid lärosäten i södra och västra Sverige, som under verksamhetsåret haft möten ungefärligen på månadsbasis. Några av styrelsens ledamöter har även deltagit i möten anordnade av Partsrådet och Trygghetsstiftelsen.

Kalmar och Växjö 2025-09-18

Saco-S-föreningen vid Linnéuniversitetet

Jan Andersson, ordförande

Gunilla Gunnarsson, vice ordförande