

## Saco-S-föreningen vid Linnéuniversitetet

### Verksamhetsberättelse för verksamhetsåret 2025–2026

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

**Suppleant:** **Anders Nordborg**, Institutionen för matematik, Kalmar  
**Mirja Sjögren**, Fakultetskansliet för ekonomihögskolan, Växjö

#### ***Saco-S representanter i Lnu-organ, mm:***

|                                 |                                                                                                                                                                                       |
|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Universitetsstyrelsen           | Eva Pohl (ordinarie) och Karina Petersson (suppleant).                                                                                                                                |
| Personalansvarsnämnden          | Eva Pohl (ordinarie) och Gunilla Gunnarsson (suppleant).                                                                                                                              |
| Löneförhandlingar               | Karina Petersson, Eva Pohl och Jan Andersson har varit förhandlingsledare.                                                                                                            |
| MBL-förhandlingar/-information  | Vanligen deltar två/tre ledamöter ur styrelsen, där Eva Pohl, Karina Petersson och Jan Andersson oftast har deltagit. Även andra styrelseledamöter har deltagit vid olika tillfällen. |
| Arbetsmiljökommittén            | Eva Pohl (ordinarie) och Jan Andersson (suppleant)                                                                                                                                    |
| Grupp för omställningsmedel     | Mirja Sjögren (ordinarie) och Jan Andersson (suppleant).                                                                                                                              |
| Huvudskyddsombud                | Magnus Mårtensson                                                                                                                                                                     |
| Doktorandrepresentanter         | Eva Pohl och Jonathan Madeland                                                                                                                                                        |
| Fakultetssamråd                 | I stort sett samtliga styrelseledamöter har deltagit i dessa samråd (se vidare under rubriken "Fakultetssamråd" nedan).                                                               |
| Samråd med gemensam förvaltning | Samråd eller avstämningar med förvaltningsledningen och olika delar av den gemensamma förvaltningen. Eva Pohl, Karina Petersson, och Jan Andersson har deltagit.                      |

#### ***Saco-S fackförbund:***

Saco-S utgörs på central nivå av arton olika fackförbund, av vilka vi på lärosätet har medlemmar i fjorton av dessa. Det medlemsförbund som inom Saco-S-föreningen vid Linnéuniversitetet har flest medlemmar är Sveriges Universitetslärare och forskare (SULF), vilket innebär att SULF är vårt kontaktförbund och 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 närmare 50 tillfällen under verksamhetsåret. Vanligen har två/tre av Saco-S-styrelsens ledamöter (främst 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. Ett par samråd har även genomförts med den gemensamma förvaltningen, där förutom universitetsdirektören även avdelningschefer har deltagit och lyft fram aktuella frågor inom respektive avdelning. Vid något tillfälle har även motsvarande möte genomförts med enbart tf universitetsdirektör och HR-chef.

Vid universitetsstyrelsens sammanträden har Saco-S-föreningen företrätt av dess ordförande.

Avstämningar och förhandlingar har även skett med förvaltningsledningen vid ett antal tillfällen under hösten i samband med verksamhetsförändringar inom TA-sidan, där representanter för de fackliga organisationerna och ibland även huvudskyddsombuden har deltagit. Längre tillbaka träffade de fackliga organisationerna och huvudskyddsombuden vid några tillfällen rektor och akademisekreteraren för mer informella samtal, samt vid något tillfälle även prorektor. Vare sig under föregående eller innevarande verksamhetsår har denna typ av samtal 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 drygt 1,5 miljoner kronor delats ut till institutioner och avdelningar. Stödet har till största delen gällt individuella kompetensväxlingsinsatser, samt till doktorander för att möjliggöra slutförande av forskarutbildning och för att möjliggöra att adjunkter läser kompletterar sin utbildning med en magisterexamen. En del av stödet har dessutom riktat sig till omställningar och kompetenshöjande insatser för grupper av medarbetare.

Ledamöter i Saco-S-styrelsen har också deltagit som stöd i ett stort antal 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.

Vi upplever tyvärr att det ekonomiskt ansträngda läget och de besparingar som genomförs har lett till tuffare villkor vid lärosätet. Flera ärenden pågår där vi på olika sätt försöker stödja enskilda medlemmar i kontakten med arbetsgivaren. Exempelvis pågår en central tvist gällande en uppsägning på grund av arbetsbrist, som är en följd av den genomförda effektiviseringen av verksamhetsstödet. Saco-S-föreningen anser att den uppsägningen inte har skett på saklig grund.

### **Fakultetssamråd, etc**

Fakultetssamråd, samt samråd med Nämnden för lärarutbildning (NLU) och universitetsbiblioteket (UB) 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 res-

pektive styrelsemöten, vilket innebär ca 2-3 möten per termin och fakultet/NLU/UB. Samtliga 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 huvudsakligen lönerevisionen RALS 2025 varit aktuell, vilken i sin helhet har avsett löner för perioden 1 oktober 2025 – 30 september 2026. 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 under den första delen av mars 2026. Oenighetshantering 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.

Från de sista dagarna i januari till början av mars 2026 genomförde Saco-S-föreningen för nionde gången en utvärdering av lönesättningsprocessen vid Linnéuniversitetet. Utvärderingen ger vid hand att det i lönesättningsprocessen i vissa avseenden fortfarande finns sådant som behöver utvecklas. Vid en sammanfattning av svaren kan konstateras att flera av de påståenden som återfinns i utvärderingarna ser relativt likartade ut över tid. Lönesättningsprocessen vid Linnéuniversitetet tycks enligt vår utvärdering av RALS 2025 fungera något bättre än i RALS 2024 när det gäller att fler har haft separata medarbetar- och lönesättande samtal. Även gällande samtalens genomförande pekar vissa indikatorer på förbättringar. Däremot finns vissa försämringar i frågor som har gällt de lönesättande samtalens koppling till lönekriterier och frågor gällande förberedelser inför samtalen. Dessutom tycks fler medlemmar inte ha haft något lönesättande samtal med sin chef, även om de har fått förslag till ny lön.

Även löneskillnader mellan kvinnor och män ska enligt Diskrimineringslagen kartläggas på årsbasis, vilket arbetsgivaren ska genomföra i ett partsgemensamt arbete. Lärosätet har inte genomfört en sådan kartläggning under 2025. Saco-S-föreningens förhoppning var dock att det arbetet under verksamhetsåret, med stöd i EU:s lönetransparensperspektiv, skulle göras på ett mer utvecklat sätt än tidigare. Regeringen ansåg dock i ett sent skede att EU:s direktiv var för administrativt betungande för arbetsgivar sidan och har därför gett Diskrimineringsombudsmannen i uppdrag att senast i november 2027 återkomma om vilket stöd som arbetsgivare behöver för att direktivet ska kunna implementeras. I det korta perspektivet har således arbetet med lönekartläggning tagit några steg tillbaka. I slutet av augusti 2026 påbörjades dock ett partsgemensamt arbete med att uppdatera faktorplanen som ligger till grund för arbetet med lönekartläggningen.

Under senare delen av april månad medverkade representanter från Saco-S-styrelsen tillsammans med OFR/S på en utbildning om lönesättning på lärosätet riktad till chefer, i syfte att bidra till att de också ska få en bild av lönesättningsprocessen ur ett fackligt perspektiv. Tillsammans med HR och deltagare fördes en dialog kring lönefrågor.

Inför aktuell lönerevision, dvs för perioden 2026-10-01 till 2027-09-30, upprättades i början av juni 2026 en överenskommelse mellan arbetsgivaren och Saco-S-föreningen gällande formerna för

denna lönerevision. I det fortsatta arbetet med löner behöver vi upprätta en partsgemensam handlingsplan för att försöka förbättra och förtydliga lönsättningsprocessen.

I slutet av maj träffade Saco-S-föreningens förhandlingsdelegation universitetsledningen för ett upptaktsmöte om lön där vi delgavs information av arbetsgivaren om vilka prioriteringar och vilket utrymme som de bedömer finns. Vid detta tillfälle uttryckte även de fackliga organisationerna vilka prioriteringar som vi ser, samt delgav synpunkter på arbetsgivarens bedömning av det ekonomiska utrymmet. Från Saco-S sida ser vi att samtliga grupper med undervisande och forskande personal ligger lågt på lärosätet, vilket även några grupper på T/A-sidan gör. På mötet lyfte vi även vikten och arbetsgivarens ansvar att arbeta med lönekartläggning för att upptäcka osakliga löneskillnader grundat i kön. Från Saco-S-föreningen har vi även deltagit i möten med dekaner och universitetsdirektören för att lyfta frågor om lärosätets prioriteringar.

Löner för doktorander och amanuenser (den s k doktorandstegen) justeras vanligen från 1 januari varje år. Förhandling om löner för doktorander och amanuenser ifrån 2026-01-01 avslutades under första halvan av februari 2026.

### Anställningsärenden

Saco-S-föreningen deltar vid chefstillsättningar genom att tillsammans med OFR/S intervjua kandidater till olika chefsbefattningar. Gunilla Gunnarsson i styrelsen 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 prefektstillsättning 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 genomförda rekryteringen till ny rektor deltog Saco-S-föreningen dels genom en adjungerad ledamot i rekryteringsgruppen, dels genom att genomföra intervjuer med de kandidater som valdes ut. När det gäller rekrytering av universitetsdirektör och prorektor så genomförde vi tillsammans med andra fackliga organisationer intervjuer med aktuella kandidater.

### Övrigt fackligt arbete

En betydande del av det fackliga arbetet under året har berört frågor om effektivisering och sedermera även styrning av verksamhetsstödet, samt om frågor relaterade utbildningsstrategin. Verksamhetsåret har således till stor del präglats av **förändringsarbete** på lärosätet.

För TA-sidan har det gällt förändringar kopplade till **effektivisering och styrning av verksamhetsstödet**. Ett stort antal av medarbetarna inom verksamhetsstödet delades efter förhandlingar med de fackliga organisationerna hösten 2025 in i turordningskretsar, där varje krets omfattade personer med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter. Sedan fastställdes listor utifrån medarbetarnas sammanlagda tid i statliga anställningar och därefter begärde arbetsgivaren även in CV:n som underlag för de medarbetare som hamnade i omplaceringsutredningar, vilka även de förhandlades med de fackliga organisationerna. Tyvärr blev några medlemmar uppsagda motiverat av det som i Lagen om anställningsskydd (LAS) och Medbestämmandelagen (MBL) benämns för *arbetsbrist* och blev tvungna att lämna lärosätet. För ett fåtal medlemmar tecknades i stället överenskommelser om anställningens upphörande för att undvika så kallad arbetsbrist.

Under våren har, på uppdrag av rektor, en extern utredare skrivit fram en rapport om styrningen av stödverksamheten. Universitetsstyrelsen ställde sig på sitt junisammanträde bakom utred-

ningens inriktning att samla lärosätets verksamhetsstöd under universitetsdirektören och till universitetsstyrelsens möte i september har rektor fått i uppdrag att delge ett förslag till en övergripande plan för arbetet framgent där målet är att sammantaget minska kostnaderna med 50 miljoner under åren 2027 och 2028, vilket sedan universitetsstyrelsen har att fatta beslut om. Vid MBL inför universitetsstyrelsens möte påtalade de fackliga organisationerna vikten av att arbetsgivaren tar del av de synpunkter som de fackliga organisationerna delgett vid MBL-förhandlingar inför beslut om effektivisering av verksamhetsstödet ett år tidigare och menar att flera av dessa synpunkter även har relevans inför den kommande verksamhetsförändringen. Vidare pekade de fackliga organisationerna på att det måste ges rimliga förutsättningar och tidplan för att genomföra kommande risk- och konsekvensanalyser. De fackliga organisationerna önskar också fortlöpande bli informerade om vad som händer bemanningsmässigt inom organisationen, samt att arbetsgivaren värnar om att arbetsbelastningen blir rimligt fördelad inom lärosätet. Beträffande besparingar inom verksamhetsstödet fattade tf universitetsdirektör i maj beslut om anställningsstopp inom universitetsförvaltningen, vilket föregicks av information på MBL. De fackliga organisationerna påtalade i sammanhanget risken av hög arbetsbelastning som ökar när medarbetare slutar utan att ersättas. Chefer har ansvar för arbetsmiljön; ansvaret för att leda verksamheten och göra prioriteringar blir extra viktigt i en sådan här situation.

När det gäller **förändringar för lärare och forskare** kopplat till **utbildningsstrategin**, så har de genomförts i varierande takt vid de olika fakulteterna. Vissa beslut om att pausa eller lägga ned program och kurser fattades redan innan sommaren 2025. Konsekvenserna kan på vissa håll innebära risk för arbetsbrist, men helhetsbilden av dessa förändringar är ännu svåra att överblicka. Ett arbete med verksamhetsanalyser av institutionerna på de olika fakulteterna utifrån deras olika förutsättningar pågår. FTK har på en av sina institutioner genomfört verksamhetsanalys som pekar på en arbetsbristsituation och det har förhandlats om detta på MBL i juni. Likaså har det skett en förhandling avseende en institution på FHL. Även på FSV tycks det finnas risk för arbetsbrist och även där har det skett en förhandling om arbetsbrist på en av fakultetens institutioner. Saco-S-föreningen följer arbetet med utbildningsstrategin på samtliga fakulteter. I samband med samråd inför fakulteternas styrelsesammanträden får föreningen ibland även ta del av mer informell information, både om strategin och andra frågor. Vid förändringar i verksamheten ska sådana frågor sedan informeras om och förhandlas enligt MBL.

Även i dessa frågor har Saco-S-föreningen agerat. Vi förstår att dessa frågor på olika sätt kommer att beröra medlemmar under det kommande året. Enligt vår uppfattning är det viktigt att lärosätet nogsamt följer personalomsättningen (som ju ofta blir högre i sådana här situationer). Dessutom är det av vikt att chefer (när behov finns), tydliggör vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras och ger stöd i på vilket sätt arbetsuppgifter kan/bör utföras och om arbetsbrist uppstår hanterar dessa processer professionellt och med en hög grad av tydlighet och transparens.

Saco-S-föreningen upplever sammantaget att både effektiviseringen av verksamhetsstödet och utbildningsstrategin har bidragit till **ökad oro** bland våra medlemmar.

Beträffande det **lokala arbetstidsavtalet för lärare** genomförde parterna under hösten -25 gemensamt utbildningsdagar för chefer och tjänsteplanerare i Kalmar respektive Växjö. Syftet var att fördjupa förståelsen för avtalet och stärka processen kring tjänstgöringsplanering. Förhoppningen är att samråden framöver ska fungera smidigare och att tjänstgöringsplanerna ska göras för ett helt kalenderår. Under mars månad träffades de fackliga organisationerna internt för att återuppta ett pausat ar-

bete med det lokala arbetstidsavtalet för lärare. Resultatet hittills är att vi delgivit arbetsgivaren ett förslag med våra synpunkter. Även om vi är överens med arbetsgivaren om att innehållet i sak inte bör förändras i någon större utsträckning, utan främst förtydligas språkligt, har vi framfört att vissa formuleringar bör skrivas fram på ett mer explicit sätt. De viktigaste frågorna för oss rör dock tillämpningen av avtalet, där vi ser brister i samråd och att många institutioner inte planerar arbetstiden på kalenderårsbasis, vilket även det nuvarande avtalet föreskriver. Saco-S-föreningen kommer därför att verka för att en partsgemensam grupp tillsätts (med representanter för arbetsgivaren och de fackliga organisationerna) i syfte att förvalta och utveckla avtalet. Vår uppfattning är att arbetsgivaren ställer sig bakom detta. Precis innan sommaren hade vi ett möte med arbetsgivaren gällande nämnda avtal och vi räknar med att återuppta arbetet med ett reviderat avtal nu under innevarande höst.

Det **lokala arbetstidsavtalet för teknisk och administrativ personal** är tecknat vid en senare tidpunkt än det motsvarande avtalet för lärare. Från Saco--föreningen har vi påbörjat en uppföljning och översyn av nämnda avtal, men vid medlemsmöten riktade till TA-personal har den frågan av förklarliga skäl hamnat i kölvattnet i relation till de förändringsarbeten som sker inom detta område.

Arbetet med en **forskningsstrategi** för lärosätet avseende åren **2026-2030** har pågått under verksamhetsåret. Saco-S-föreningen deltog som remissinstans i internremissen genom att lämna in ett remissvar. I februari fastställde sedan lärosätets forskningsstrategi av rektor. Vi uppfattade att flera av de synpunkter som framfördes i Saco-S-föreningens svar på internremissen även återfanns i den beslutade strategin. Det handlade bl a om synpunkter på grad av konkretisering och utvärderingsbarhet i de delmål och de punkter som lyfts fram i forskningsstrategin och att det i förslaget till forskningsstrategi återfanns flera formuleringar som mer utgjorde beskrivningar av befintlig verksamhet inom forskningsområdet än strategier för att utveckla nämnda område. Saco-S bedömde vidare att delar av underlaget till stor del vilade på antaganden och värderingar snarare än empirisk grund. Vi uppfattade därför ett genomgående behov av en djupare såväl omvärlds- som intern analys, vilken i sin tur borde vila på statistiskt underlag. Dessutom lyfte vi fram att övergripande risk- och konsekvensbedömningar behöver genomföras, framför allt avseende risk för vikande forskningsanslag och såväl risk för svårigheter med kompetensförsörjning å ena sidan och potentiell arbetsbrist å den andra sidan. Saco-S uppfattade även att det förslaget saknade beskrivningar av relationen mellan ekonomiska resurser och vad som önskas uppnås inom forskningsområdet. Exempelvis torde fler forskningsansökningar kräva att tid och ekonomiska resurser behöver frigöras för detta arbete. Vi som facklig part uppfattar i stället exempel på det motsatta, nämligen att tid för kompetensutveckling i praktiken minskas vid flera av lärosätets fakulteter, några av dem uppfattar vi som möjliga brott mot det lokala arbetstidsavtalet. Dessutom konstaterar vi att timtilldelning för undervisningsuppdrag tenderar att minska, vilket bl a riskerar att få till följd att kompetensutvecklingstid används till att förbereda undervisning i stället för till forskning.

Saco-S-föreningen har även agerat på eller i samband med **universitetsstyrelsens möten**. I april antog universitetsstyrelsen exempelvis en slutrapport med lärosätets målsättningar för 2020-2025. De fackliga organisationerna påtalade vid MBL inför universitetsstyrelsen att de uppfattade att rapporten till viss del kunde uppfattas som normativ och att det ibland var svårt att finna belägg för utsagor som görs. Dessutom påtalade de fackliga organisationerna att ”områdena som handlar om arbetsvillkor och arbetsbelastning, men även områdena lika villkor och hållbarhetsarbete, borde ha skrivits fram på ett starkare sätt i rapporten”. När det gällde frågan inför kommande verksamhetsplan och ekonomiska ramar, så lyfte de fackliga organisationerna fram att de inte helt gör samma risk-

bedömning som arbetsgivaren, utan anser ”att riskerna vad gäller arbetsbelastning borde ha haft en högre skattning” Dessutom lyfte de fram att på sikt kan ”risken gällande studentrekrytering öka eftersom ungdomskullarna minskar och genomströmningen hos vissa studentgrupper tycks minska”. När det gäller universitetsstyrelsens sammanträde i juni så har, förutom vad som tidigare lyfts, de fackliga organisationerna på MBL inför universitetsstyrelsen fört fram synpunkter gällande beslut om ny anställningsordning eftersom vi uppfattar en möjlig motsättning mellan lärarundantaget relaterat öppen vetenskap och ser behov av ett etablerat arbetssätt med tecknande av överenskommelser med upphovsrättsinnehavare och ställer frågan hur lärosätet arbetar med frågan.

### Styrelse- och medlemsmöten, mm

Saco-S-föreningens årsmöte 2025 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* från SULF centralt som deltog på plats i Växjö.

Under verksamhetsåret har styrelsen genomfört drygt 20-tal protokollförda sammanträden, samt därutöver några enstaka arbetsmöten.

I syfte att inom Saco-S-föreningens styrelse fördela arbetsuppgifter återfinns ett antal **arbetsgrupper**. En betydande del av styrelsens beredande arbete har under verksamhetsåret skett inom dessa grupper. De interna arbetsgrupperna har sett ut enligt följande: *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).

De allra sista dagarna i september månad 2025 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. I inledningen av december månad ordnade vi ett **medlemsmöte** i hybridform med vår kontaktombudsman, vilket handlade processer och stöd vid **risk för uppsägning p g a arbetsbrist** såsom turordningskretsar, omplaceringsutredningar, omställningsstöd, a-kassa, etc.

Under hösten genomförde vi dessutom en medlemsaktivitet på plats i Kalmar respektive Växjö, vilken benämndes ”**Aktuellt med facket**”. Syftet med mötena var att lyssna på medlemmars frågor och funderingar och resonera om hur vi kan arbeta med dessa. Frågor som lyftes handlade främst om effektiviseringen av verksamhetsstödet samt utbildningsstrategin och konsekvenser av deras respektive genomförande.

Även under våren genomförde Saco-S-föreningen ett flertal aktiviteter med epitetet ”**Aktuellt med facket**”. Dessa handlade främst om pågående förändringar på lärosätet och hur de riskerar att öka arbetsbelastningen och bidra till en mer ansträngd arbetsmiljö. Dessutom lyftes frågor om lönesättningsprocessen, samt om arbetstider och lokala arbetsavtal på dessa möten.

Dessutom genomfördes i slutet av mars ett **medlemsmöte** i form av ett hybridmöte, vilket handlade om pågående förändringsarbete gällande styrning av verksamhetsstödet och om utbildningsstrategin. När mötet var avslutat skickade vi ut bilder från den presentation som gjordes på mötet.

Det har under året även 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; nya regler för a-kassan, pen-

sionsfrågor, doktoranders villkor, rättigheter och skyldigheter, arbetsmiljö, etc. Mötena har skiftande genomförts på svenska och engelska.

### **Medlemskontakter**

Information har under verksamhetsåret kontinuerligt lagts ut på Saco-S-föreningens hemsida (<https://www.saco.se/lnu>) i form av fyra nyhetsbrev (två under hösten och två under våren).

Dessutom har uppdateringar av information gjorts på några av hemsidans sk undersidor, exempelvis gällande lön och arbetstid.

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 och ökande under verksamhetsåret. Ett stort antal samtal, överläggningar och upprättande av handlingsplaner har genomförts för att försöka förebygga och åtgärda problem relaterade till arbetsmiljön. En anledning till den nämnda ökningen av rapporterade och indikerade arbetsmiljöproblemen kan troligen vara de initierade, påbörjade och i vissa fall genomförda besparingar som genomförts vid lärosätet. Under åren 2027-2028 kan vi dessutom se ett ytterligare sparbetting som på olika sätt kommer att påverka de anställdas arbetsmiljö.

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

Sedan 2020 har det vid lärosätet årligen genomförts en generell arbetsmiljöundersökning i form av en enkät. Från 2024 genomförs denna vartannat år med start hösten 2025. Resultat från den senaste arbetsmiljöundersökningen, visar liksom tidigare på att arbetsbelastningen upplevs som hög på lärosätet, det gäller flertalet, men inte alla institutioner, och även några ytterligare avdelningar/enheter. Dessutom pekar resultaten även denna gång på att avståndet mellan den yttersta ledningen och de som arbetar ute i verksamheten upplevs som stort.

Skyddsorganisationen har under verksamhetsåret i samverkan med arbetsgivaren arbetat med att utveckla metoder och processer inom arbetsmiljöområdet. Detta har resulterat i en förändrad struktur och innehåll i lärosätets arbetsmiljöhandbok. Bland annat har detta medfört förändrad inriktning och innehåll på de skyddsronder som genomförs för att undersöka och förebygga risker i arbetsmiljön. Tyvärr har vi ännu inte lyckats nå en samsyn med arbetsgivaren vad gäller arbetsmiljögruppernas organisering.

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.

Under verksamhetsåret har de fackliga organisationerna i fortsatt hög grad samarbetat med skyddsorganisationen. 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 2025-26. Med tanke på medlemmars alltmer ansträngda arbetsvillkor finns det utifrån våra respektive roller ofta såväl fackliga som arbetsmiljörelaterade aspekter som måste beaktas.

### **Styrelsens deltagande i fackliga utbildningar mm**

Fackliga utbildningar, 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 delar av den fackliga grundutbildningen. Ledamöter har även deltagit i temakurser och workshops, samt på en avtalskonferens. Ett flertal av styrelsens ledamöter har dessutom deltagit i de nätverks-träffar som månadsvis har anordnats av SULF centralt, där ett brett spektrum av fackliga frågor har behandlats. Dessutom har vi varit representerade i ett nätverk för ordförandena i Saco-S-föreningar vid lärosäten i södra och västra Sverige, som under verksamhetsåret haft ett antal möten. Några av styrelsens ledamöter har även deltagit i möten anordnade av Partsrådet, vilket är en organisation som består av både fackliga företrädare och arbetsgivarrepresentanter.

Kalmar och Växjö 2026-09-21

Saco-S-föreningen vid Linnéuniversitetet

Eva Pohl, ordförande

Karina Petersson, vice ordförande