

## Saco-S-föreningen vid Linnéuniversitetet

### Verksamhetsberättelse för verksamhetsåret 2021–2022

**Styrelsens ledamöter:** **Jan Andersson**, Institutionen för samhällsstudier, Växjö, ordförande  
**Gunilla Gunnarsson**, Institutionen för didaktik och lärares praktik, Kalmar, vice ordförande  
**Nina Junkka**, Fakultetskansliet för hälso- och livsvetenskap, Kalmar, sekreterare  
**Daiva Balciunaite Håkansson**, Fakultetskansliet ekonomihögskolan, Kalmar  
**Mårten Ekblad**, Institutionen för medier och journalistik, Kalmar (okt-jan)  
**Stefan Lindkvist Gómez**, Avdelningen för externa relationer  
**Magnus Mårtensson**, Institutionen för socialt arbete, Växjö  
**Karina Petersson**, Institutionen för samhällsstudier, Växjö  
**Eva Pohl**, Institutionen för biologi och miljö, Kalmar

**Suppleanter:** **Jennie Aagesson**, Universitetsbiblioteket, Kalmar  
**Sofie Tornhill**, Institutionen för samhällsstudier, Växjö

#### **Sacos representanter i Lnu-organ:**

Universitetsstyrelsen	Jan Andersson (ordinarie) och Gunilla Gunnarsson (suppleant).
Personalansvarsnämnden	Jan Andersson (ordinarie) och Gunilla Gunnarsson (suppleant).
Revisionsutskottet	Jan Andersson
Löneförhandlingar	Jan Andersson, Gunilla Gunnarsson och Karina Petersson 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 vid olika tillfällen deltagit.
Centrala samrådsmöten	Vid fyra tillfällen under verksamhetsåret har större möten genomförts och där omkring fem ledamöter av styrelsen deltagit vid var och en av dessa träffar.
Fakultetssamverkan/-samråd	I stort sett samtliga styrelseledamöter har deltagit i dessa samtal (se vidare under rubriken ”Fakultetssamverkan/-samråd” nedan).
Doktorandrepresentant	Karina Petersson
Arbetsmiljökommittén	Jan Andersson
Grupp för hant. av omställningsmedel	Sofie Tornhill (ordinarie) och Jan Andersson (suppleant).
Huvudskyddsombud	Magnus Mårtensson

## **Aktiviteter**

### **Förhandlingar, informationsmöten, centrala samråd, m.m.**

Oftast har två av Saco-S-styrelsens ledamöter, tillsammans med företrädare för övriga fackliga organisationer vid universitetet, deltagit i MBL-förhandlingar och informationsmöten med arbetsgivaren på veckobasis (tisdagar). Under verksamhetsåret har sammantaget drygt 40 ordinarie MBL-förhandlingar/ informationsmöten ägt rum. Utöver det har centrala samråd med universitetets ledning fyra gånger under verksamhetsåret – vilket har nämnts ovan. Olika styrelseledamöter har omväxlande representerat styrelsen vid dessa samråd. Exempelvis har former för medinflytande under verksamhetsåret lyfts på dessa samråd – men även i andra konstellationer.

Inför universitetsstyrelsens sammanträden genomförs förhandlingar och information där föreningen vanligen företräts av ordförande och vice ordförande. Vid universitetsstyrelsens sammanträden har Saco-S-föreningen företräts av ordförande.

Därutöver har representanter för Saco-S-styrelsen deltagit som stöd i möten mellan medlem och chef eller annan arbetsgivarrepresentant, men också på ett antal överläggningar och förhandlingar som har ägt rum gällande ärenden som på olika sätt berört enskilda eller grupper av medlemmar.

### **Fakultetssamverkan/-samråd**

Fakultetssamverkan/-samråd och samverkan/samråd med Nämnden för lärarutbildning (NLU) har genomförts under verksamhetsåret. Syftet med denna verksamhet är att kunna diskutera och vara delaktiga i fakultetsspecifika ärenden i ett tidigt stadium. Fakulteterna/NLU kallar vanligen till samverkan/samråd i samband med fakultetens/NLUs styrelsemöten, vilket innebär 2-4 möten per termin. Samtliga styrelseledamöter i Saco-S-föreningen har deltagit i denna typ av verksamhet. Formerna för samverkan/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 en av fakulteterna finns även en arbetsmiljögrupp med beredningsgrupp där vi har varit representerade.

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

Under verksamhetsåret har lönerevisionen RALS 2020-2022 varit aktuell, vilken har varit uppdelad i tre steg och i sin helhet avser löner för perioden 1 oktober 2020 – 30 september 2023. Grundat på centrala beslut har lönesättande samtal varit huvudmodell för lönesättning under perioden. Det andra steget i denna lönerevision gällde löner för perioden 2021-04-01 till 22-03-31 och avslutades i februari 2022 för de medlemmar som tackade nej till arbetsgivarens förslag till ny lön för aktuell revisionsperiod. Då tecknades även en reviderad överenskommelse för lönerevisionen RALS 2020-2022, som innebar att Saco-S-föreningen nu förhandlar direkt med berörda chefer för dem som tackat nej till arbetsgivarens förslag till ny lön. I oktober 2021 genomförde Saco-S-föreningen för femte gången en utvärdering av lönesättningsprocessen vid Linnéuniversitetet. Av resultaten framgår att svaren på flera av de påståenden som återfinns i utvärderingarna ser relativt likartade ut över tid. Lönesättningsprocessen tycks i några avseenden fungera bättre enligt utvärderingen av RALS 2021 än i tidigare års lönesättning. Svaren i enkäten visar dock att lönesättande samtal för undervisande personal/forskare i väsentligt lägre grad utförs i enlighet med vad RALS föreskriver och med den lokala överenskommelsen om lönesättning än vad det gör för tekniskt/administrativ personal. Under

året har även löneskillnader mellan kvinnor och män kartlagts, i ett partsgemensamt arbete med arbetsgivaren. Vi driver här frågor om en större transparens, samt att tydligare kopplingar mellan lönerevision och lönekartläggning utvecklas. Beslutade löner för det tredje steget i överenskommelsen RALS 2020-2022 gäller perioden 2022-04-01 till 23-09-30 och har för de flesta betalats ut retroaktivt innan semestern. Denna lönerevision är dock i skrivande stund inte avslutad för de medlemmar som tackade nej till arbetsgivarens förslag till ny lön. Saco-S-föreningen har under augusti månad för sjätte gången skickat ut en enkät till samtliga medlemmar för att utvärdera lönesättningsprocessen RALS 2022.

Löner för doktorander (den s k doktorandstegen) justeras vanligen från 1 januari varje år och förhandlingar för de nya löner som gäller från årsskiftena 2020/2021, 2021/2022 samt 2022/2023 avslutades med ett treårigt avtal i slutet av oktober 2021.

### **Anställningsärenden**

Anställningsärenden är tidskrävande men viktiga att följa. Vid rekrytering av chefer har ett flertal av styrelsens ledamöter deltagit i intervjuer, såväl vid prefekttillsättning som vid tillsättning av chefer inom administration/förvaltning. Ledamöter i styrelsen har även haft i uppdrag att bevaka anställningar som gäller administrativ personal. Även anställningar av lärare bevakas, men eftersom dessa rekryteringar behandlas på annat sätt har de fackliga organisationerna mindre insyn i de processerna.

### **Övrigt fackligt arbete**

Saco-S-föreningen har deltagit i en partsgemensam arbetsgrupp i syfte att göra en översyn av det lokala arbetstidsavtalet för TA-personal. Arbetet resulterade i reviderat avtal som trädde i kraft 2022-03-01. I relation till tidigare avtal ändrades skrivningar om arbetstider för vissa grupper av TA-personal så att de stämde med hur det faktiskt ser ut på lärosätet. Dessutom tillkom skrivningar om tjänsteresa och restid liksom utveckling av personal och deras kompetens. En del av arbetet handlade om att försöka tillse att det sker en mer enhetlig hantering av avtalet på lärosätet och en annan del att ändra sådan som inte längre var aktuellt i det tidigare avtalet.

Även när det gäller tillämpningen av det lokala arbetstidsavtalet för lärare finns det mycket att göra. Saco-S-föreningen har internt tillsatt en arbetsgrupp för att belysa frågor om tjänstgöringsplanering i relation till det lokala arbetstidsavtalet. Exempelvis om kommunikation kring förändringar i tjänstgöringsplaner, obalanser i tjänstgöringsplaner där mycket stora undervisningsuppdrag ligger under en kort tidsperiod, otydligheter i uppdragens innehåll, etc. Dessutom tycks på en mer generell nivå det som innefattas i arbetsuppgifterna eller undervisningsuppdraget ha ökat, exempelvis genom att tilldelning av tid för olika uppdrag minskar.

Efter att i olika organ, främst i arbetsmiljökommittén, ha argumenterat för att lärosätet ska ta fram ett personalbokslut för att på så sätt uppnå en mer sammanhållen bild över ålders- och lönestruktur, kompetens- och personalförsörjning, främjande av systematiskt arbetsmiljöarbete, sjukfrånvaro, hälsofrågor, etc, finns nu ett första sådant bokslut.

Lärosätets beslutade policy för användande av undervisningsmaterial var en fråga som under våren engagerade ett flertal medlemmar. Saco-S-föreningen genomförde under februari månad ett

antal möten riktade till medlemmar vid de olika fakulteterna på lärosätet. I frågan agerade även Saco-S-föreningen tillsammans med SULFs ordförande Sanna Wolk genom en debattartikel i lokalpressen. Under verksamhetsåret har även frågan om villkor för lärares program- och kursansvar lyfts Saco-S-föreningen. Där menar vi att förutsättningarna för detta ofta inte är tillräckliga – vilket kan komma att påverka utbildningens kvalitet. Om vi har tolkat det hela korrekt kommer frågan att lyftas i rådet för utbildning och lärande (RUL).

I oktober genomfördes en arbetsmiljöundersökning – där frågor om avståndet mellan organisation/ledning och medarbetare liksom arbetsbelastning på ett generellt plan visar att det fortfarande finns en betydande förbättringspotential. Vi konstaterar att arbetsbelastningen i synnerhet på många institutioner och några avdelningar/enheter är mycket hög, medan svaren bland chefer och förvaltning på en generell nivå inte ger uttryck för en lika hög arbetsbelastning. Med utgångspunkt i det har vi i Saco-S genomfört samtal med tjänsteplanerare på flertalet fakulteter om arbetstider relaterade till det lokala arbetstidsavtalet för lärare, Retendo och tjänstgöringsplaner, under maj och juni månad. Saco-S-föreningen har internt tillsatt en arbetsgrupp kring frågan om arbetstider och lokalt arbetstidsavtal.

I tidigare genomförda lönekartläggningar framkommer att det finns vissa skillnader i löner mellan män och kvinnor, oftast till männens fördel. Några av de motiveringar som ges till skillnader i löner, där män har högre lön än kvinnor, är att män har mer avancerade arbetsuppgifter, utökat ansvar, historiska löner eller marknadsanpassade löner. Liknande motiv kan även ges till att kvinnor har högre lön än män, men det förekommer i betydligt lägre omfattning. I syfte att utveckla arbetet med lönekartläggning, har ett möte genomförts mellan vice-reaktor för hållbarhet och bl a ordförande för Saco-S lokalt, där frågan om hur ett arbete kring jämställda löner kan utvecklas.

### **Styrelse- och medlemsmöten, mm**

Vid föreningens årsmöte i oktober medverkade Michael Svedemar från SULF centralt. Han inledde en diskussion som kom att handla om frågor som arbetstid och arbetsbelastning, upphovsrätt och lärarundantag samt möjligheten till delpension.

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

Under februari/mars genomfördes ett antal medlemsmöten via Zoom som varit riktade till medlemmar på olika avdelningar/enheter på lärosätet. De ämnen som togs upp berörde policyn om publicerat material vid lärosätet, det nya arbetstidsavtalet för TA-personal, frågan om distansarbete för TA-personal, samt frågan om löner och lönesättning. I maj månad genomfördes ett medlemsmöte via Zoom med omkring ett tjugotal deltagare, där Git Claesson Pipping, SULF:s förbundsdirektör lyfte ett antal frågor under temat ”kollegialitet”.

### **Medlemskontakter**

Under verksamhetsåret har kontinuerligt information lagts ut på den nya webbplatsen som skapades för ett par år (<https://www.saco.se/lnu>) och som ligger under SACOs centrala sida. Förutom att Saco-S-föreningen har skickat ut tre nyhetsbrev under året, så har nya flikar skapats med information om ”LÖN” respektive ”LAGAR/AVTAL”. Utöver det ovan sagda har det varit omfattande kontinuerliga interna och externa medlemskontakter, till exempel vid tillsättande av tjänster eller när medlemmar

lokalt vill informera sig i lönefrågor eller arbetsrättsliga ärenden. Styrelsemedlemmar har även gett information om facket's verksamhet i samband med introduktionsdagar för nya medarbetare.

### **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.

Antalet formella anmälningar om kränkande särbehandling liksom antalet genomförda och initierade arbetsmiljöutredningar har ökat något under verksamhetsåret. Möjligen kan denna ökning ses som ett resultat av en återgång till mer arbete på plats i universitetets lokaler.

Deltagande har skett avseende planering och genomförande av Linneuniversitetets arbetsmiljöutbildning samt vid planering av arbetsmiljöundersökningen som genomförs under hösten 2022. Arbetsmiljökommitténs arbete har intensifierats och konkretiserats genom utarbetandet av en verksamhetsplan och inrättandet av ett antal arbetsgrupper med fokus på ett antal identifierade och för arbetsmiljön viktiga områden. Skyddsorganisationen och de fackliga organisationerna har främst deltagit i grupperna: "arbetsmiljökommitténs uppdragsbeskrivning och arbetssätt", "åtgärder för att hantera hög arbetsbelastning", "gemensamma insatser utifrån arbetsmiljöundersökningens resultat" samt "doktoranders arbetsmiljö".

Såväl skyddsorganisationen som de fackliga organisationerna har upprepade gånger efterfrågat tydliga riktlinjer för distansarbete gällande teknisk och administrativ personal. Arbetsgivaren har vid ett flertal tillfällen angett nya datum för när förslag till riktlinjer ska presenteras. Det dröjsmål som uppstått har som vi uppfattat det medfört att frågan kommit att hanteras olika vid liknande verksamheter inom lärosätet. Sedan strax innan sommaren finns det dock framtagna principer för hemarbete. Från Saco-S-föreningens sida anser vi det viktigt att Lnu, liksom det övriga arbetslivet, tar lärdom av de erfarenheter som gjordes under pandemin av delvis andra arbetsformer.

### **Deltagande i fackliga kurser**

Pandemin har inneburit att flertalet fackliga kurser har genomförts i digital form. Ett par styrelseledamöter har deltagit i facklig grundutbildning steg 1 och steg 2. En ledamot har deltagit i facklig grundutbildning steg 3. Ledamöter har även deltagit i temakurser och workshops med olika innehåll såsom arbetsanpassning, Besta-koder, etc. Dessutom har flera av styrelsens ledamöter deltagit i nätverksträffar som månadsvis har anordnats av SULF, där ett brett spektrum av fackliga frågor har lyfts. Ett nätverk för ordföranden och vice ordföranden i Saco-S-föreningar vid lärosäten i södra Sverige har bildats och har under våren haft två möten där vi varit representerade. Några av styrelsens ledamöter har även deltagit i mötet anordnade av Partsrådet och Trygghetsstiftelsen.

Kalmar och Växjö 2022-09-19

Jan Andersson, ordförande

Gunilla Gunnarsson, vice ordförande

Saco-S-föreningen vid Linnéuniversitetet