



Saco-S-rådet vid Linköpings universitet

## Verksamhetsberättelse för verksamhetsåret 2009/2010

### Styrelsen mm

Rådets styrelse har under året bestått av 11 ledamöter samt 3 suppleanter utsedda vid årsmötet med Saco-S-rådet 11 juni 2009.

#### **Ordinarie ledamöter:**

Örjan Lönnevik, ordf, SULF  
Måns Östring, vice ordf, Sveriges Ingenjörer  
Inger Borg, ledamot, Jusek  
Mathias Henningsson, ledamot, Sveriges Ingenjörer  
Lisbeth Hjälle, ledamot, Na  
Eva-Lisa Holm Granath, ledamot, DIK  
Janerik Lundquist, ledamot, Sveriges Ingenjörer  
Krzysztof Marciniak, ledamot, SULF  
Håkan Johanson, ledamot, Jusek  
Anita Utterström, ledamot, SULF  
Mats Gullberg, ledamot, SULF

#### **Suppleant:**

Majid Taghizadeh, Sveriges Ingenjörer (tjl)  
Karin Björnström-Karlsson, Läkarföreningen  
Vivian Vimarlund, SULF

#### **Valberedning:**

Lars Alm, TFK, (JUSEK), sammankallande  
Jean André, IKK, (SULF)  
Per Ask, IMT, (Sveriges Ingenjörer)  
Sixten Nilsson, ITN, (SULF)

#### **Förhandlingsansvariga** (huvudansvarig kursiverad):

MBL: Örjan Lönnevik och Måns Östring  
Löner: Örjan Lönnevik, Karin Björnström-Karlsson, Inger Borg och Janerik  
Lundquist  
LAS: Örjan Lönnevik och Måns Östring

**Styrelsesammanträden:** Styrelsen har under arbetsåret sammanträtt 6 ggr. Därutöver tillkommer ett stort antal informella kontakter i samband med förhandlingsarbetet.

## **1. Prolog**

Linköpings universitet fortsätter att hävda sin ställning inom såväl forskning som utbildning. Det senaste bokslutet för LiU var positivt, med ett överskott på 140 miljoner kronor och det samlade överskottet (oförbrukade bidrag och myndighetskapital) belöper sig f.n. på ca 1000 miljoner kronor. Precis som föregående verksamhetsberättelse påpekade kvarstår Saco-S uppfattning att det är uppseendeväckande att så stora resurser förblir outnyttjade. Främst kan konstateras att antalet anställda torde vara för litet. Vidare kan konstateras precis som förut att det fortfarande föreligger en stor diskrepans mellan budget och bokslut. Ekonomistyrningen måste förbättras!

Antalet studenter som önskar studera på LiU har ökat, säker som en konsekvens av konjunkturen. Däremot är det fortsatt mycket bekymmersamt vad gäller lärarutbildningen. Lärarutbildningen står dessutom inför stora förändringar i och med att regeringen lagt en proposition om en ny lärarutbildning. Alla utbildare måste nu av Högskoleverket söka examensrätt till samtliga utbildningar.

## **2. Samverkan och förhandling**

### **2.1 Samverkan och MBL**

Det ovan noterade diskrepansen mellan budget och bokslut orsakar sannolikt onödig stress dels hos ekonomiadministratörer dels hos anställda lärare i den meningen att osäkerhet om institutionens ekonomi skapas. En konsekvens kan vara att anställda förleds att tro att övertalighet snart uppkommer. Mycket tyder på att de anställdas arbetsbörda ökat dels beroende på en närmast konstant spariver på institutionerna, dels beroende på systemförändringar såsom införandet av SUHF-modellen. (Sveriges Univeristets och Högskoleförbund)

Även fortsättningsvis använder sig LiU av många tidsbegränsade anställningar. I ett fackligt perspektiv är detta inte tillfredsställande. Dock kan konstateras att praktiskt taget alla forskarstuderande nu antas på anställningar som doktorander, vilket är glädjande. Fortfarande existerar en problematik vad gäller doktorander med stipendier från utlandet.

Antalet individärenden fortsätter att ligga på en relativt hög nivå i jämförelse med för 10 år sedan. Många av dessa individärenden följs också av rehabiliteringssamtal vilka har kommit att uppta en allt större del av vår tid. I vår löpande prioritering har dessa ärenden alltid hög prioritet vilket allt emellanåt ger en negativ påverkan på övriga åtaganden som vi har på den fackliga sidan. Det ökande antalet rehabiliteringsärenden kan vara ett tecken på försämrad arbetsmiljö. Sacos engagemang i enskilda rehabiliteringsärenden där Margareta Lindgren biträtt medlemmar i stor utsatthet, har visat sig vara mycket positivt. Huvudansvaret för medlemmarnas rehabilitering ligger naturligtvis hos arbetsgivaren, men från Saco-S-sidan har förutom Margareta Lindgren även Örjan Lönnevik och Inger Borg engagerat sig. Måns Östring har adjungerats till MAI:s institutionsstyrelse.

Vid LiU fortsätter tillämpningen av samverkansavtalet. Fortfarande återstår en del att göra, särskilt på institutionsnivå, innan vi kan vara helt nöjda med den dagliga verksamheten. Arbetsgivaren anser dock att LiU är ett föredöme för andra universitet/högskolor avseende samverkan och under året har vi partsgemensamt utbytt erfarenheter med Umeå universitet. Det förekommer tyvärr fortfarande på sina håll inom LiU en missuppfattning om att LSG endast skall vara en informationsmöjlighet för arbetsgivaren.

CSG (Central Samverkans Grupp) sammanträder praktiskt taget varje vecka från mitten av augusti till början av juli, medan LSG varierar stort vad avser mötesfrekvens. Genom LSG har ett antal medlemmar fått ökad direktinsyn i den dagliga verksamheten på sin institution, vilket är ett positivt inslag. I några fall har det inte gått att få fram en representant till LSG från berörd institution. Stora ansträngningar har gjorts i syfte att kunna rekrytera en lokalt förankrad medlem på institutionen. Ytterligare ansträngningar måste göras.

För de ovan nämnda lokala samverkansgrupperna på institutions/arbetsenhetsnivå (LSG) har Saco-rådet utsett ett antal representanter. Den aktuella bemanningen framgår av bilaga 2. I CSG-gruppen har från Sacos sida ingått Örjan Lönnevik och Inger Borg.

Projektet *Satsa Friskt* slutredovisades 20100309. Projektet har bestått av fyra olika delprojekt utförda i samverkan mellan arbetsgivare och fack och haft som syfte att förbättra arbetsmiljön och stärka det partsgemensamma arbetet. Projektet har finansierats av Partsrådet, med total 3,5Mkr. Saco har bidragit med flera olika representanter med i projektgrupper, arbetsgrupper, referensgrupper med mera. De fyra delprojekten har varit Chf-utbildning, Medarbetarsamtal, Att skapa ett robust samarbetsklimat samt det senaste, Arbetsplatsträffar som forum för delaktighet. I samtliga projekt har det tagits fram beskrivande texter och genomförts aktiviteter för att nå målet med projekten. Ett mått på arbetsmiljön ges av NMI:n där medarbetarindex har gått från 59 till 64. Enligt Synnovate som gör undersökningen så är det bra om man har över 60 och om man har minst 65 klassas det som en god arbetsplats. Från samma undersökning kan också noteras att andelen som har genomfört medarbetarsamtal ligger på en alltför låg nivå, 67%, där målet var minst 75%.

Under året har Saco-S haft en arbetsgrupp kring ekonomifrågor bestående av Måns Östring (sammanställande), Jean André, Claes Moberg och Inger Borg. Fokus har legat på att bevaka frågor i den stora modellomläggningen som gjorts av ekonomisystemet i samband med implementeringen av den så kallade SUHF-modellen. Här har också Måns Östring ingått i införandeprojektets styrgrupp. Trots påstötningar från fackligt håll har vi sett en alltför stor arbetsbelastning gällande ekonomipersonal på sina håll.

## **2.2 Lokala förhandlingar om ett nytt arbetstidsavtal för lärare**

Under hösten 2009 påkallade arbetsgivaren förhandlingar i avsikt att sluta ett nytt arbetstidsavtal för lärare vid LiU. För Saco-S förhandlade Inger Borg och Örjan Lönnevik och dessutom bistod Krzysztof Marciniak. Arbetsgivarsidan representerades av personalchefen Randi Hellgren, universitetsdirektör Curt Karlsson och rektor Mille

Millnert. Förhandlingarna strandade så småningom då vi var överens om att vi nu inte kom längre och att en lokal skiljenämnd nu måste utses, helt i enlighet med förhandlingsordningen. Våra centrala parter Saco-S och arbetsgivarverket (AGV.) ansåg det mödan värt att trots strandningen försöka få förhandlingarna att gå vidare under ledning av en "processledare". Efter en del turer i förhandlingarna om tid för forskning och kompetensutveckling kunde vi alldeles före juluppehållet komma fram till en överenskommelse. Det nya avtalet är i stort sett en karbonkopia av det gamla avtalet från 1999 dock med den skillnaden att tiden för kompetensutveckling och forskning skall överstiga det som gällde i den gamla regleringen. Vidare klargörs att en undervisningstimma är 45 minuter, men skall evalueras till 2 - 7 klocktimmar beroende på krav på förberedelser och efterarbete. Vidare skall obekvämt arbetstid ersättas med en 1/300 av månadslönen, dock lägst 100 kronor. Tyvärr är det fortfarande omöjligt att få till stånd ett avtal där lärarna på individnivå garanteras tid för forskning. Vid LiU kommer det precis som tidigare vara kollektiven som i genomsnitt garanteras viss tid för forskning och kompetensutveckling.

Det är i sammanhanget värt att notera att alla andra universitet och högskolor, med stort intresse, följde LiU:s lokala förhandlingar.

### **2.3 Lokala löneförhandlingar**

De lokala löne revisionsförhandlingarna för perioden 20100101 - 20100930 blev klara just före löneutbetalningen i januari. Detta var den tredje perioden under rådande RALS-avtal Utfallet av de lokala förhandlingarna för Saco:s del blev 3,7 % för första året och 3,9 % för 20081001 - 20091231. För den tredje perioden blev resultatet preliminärt 5,2 %. Den ackumulerade effekten för Saco-S-kollektivet blir ca13%. I skrivande stund finns ingen kunskap om hur RALS-avtalet efter 20100930 kommer att se ut.

### **2.4 LAS**

LAS-ärendena (lagen om anställningsskydd) hanteras i huvudsak på lokal nivå, eftersom många tjänster beslutas på institutionsnivån. Den kraftiga ökning av varsel med reell risk för uppsägningar som beskrevs i 2007 års verksamhetsberättelse resulterade under verksamhetsåret i ett antal uppsägningar. I de fall man i LSG på institutionsnivå annonserat behov av att avveckla tillsvidareanställd personal lyfts frågan till CSG.

.

### **2.5 Rehabilitering, stress och ohälsa**

Under året har CSG ägnat fortsatt stor uppmärksamhet åt rehabiliteringsfrågor. Resultatet i form av en tydligare processbeskrivning implementeras nu i organisationen.

Av den NMI (nöjd medarbetar index) som genomfördes under hösten 2008 framgår att stress är ett fortsatt svårt problem på LiU.

Det finns anledning att försöka analysera de anställdas stress.

## **3. Rekrytering och medlemsutveckling**

Även om de olika Saco-förbunden rekryterar nya medlemmar löpande återfinns det ett betydande antal oorganiserade anställda vid Linköpings universitet. Särskilt anmärkningsvärt är det faktum att trots vårt avtal för kollektivanslutna doktorander (250-

kronan) är fortfarande ett antal doktorander oorganiserade. Inger Borg och Lisbeth Hjärle har moderniserat hemsidan och informationen uppdateras kontinuerligt. Efter regeringens beslut rörande A-kassan kan konstateras att några medlemmar sökt utträde. Vanligast är att medlemmar som är nära pensionering söker utträde. Dock kan även konstateras att Saco inte haft samma negativa tendens som t.ex. LO-förbunden, som erfarit massflykt från förbunden.

#### **4. Informations- och mötesverksamhet**

Information sprids framför allt genom medlemsförbundens centrala och lokala organisationer. Vid universitetet har Saco-rådet, Sveriges Ingenjörer, SULF och DIK egna nätsidor som man når via universitetets personalingång "internt". Vid introduktionskurser för de nyanställda ges de fackliga huvudorganisationerna tillfälle att presentera sig. Inger Borg har vid dessa tillfällen informerat om Saco och dess verksamhet.

#### **5. Kurser för fackliga förtroendemän**

20090519 genomfördes en partsgemensam utbildning av LSG-ledamöter.  
20090527 genomfördes en styrelseutbildningsdag för Saco-rådets styrelseledamöter, samt för ledamöterna i styrelserna förbi SULF- LiU och Sveriges Ingenjörer. SULF:s ombudsman Maria Mattiasson ansvarade för genomförandet.

#### **6. Nedsättning för lokalt fackligt arbete**

Sedan många år ersätts institutionerna för den tid som läggs ner på centralt eller gemensamt fackligt arbete. Den tekniska utformningen har varierat, men sedan arbetstiden även för lärare definieras i klocktimmar baseras ersättningen på timräkning. Arbete inom en institution i t.ex. LSG är däremot en arbetsuppgift som alla andra, och finansieras således av institutionen inom befintliga ramar. Här är det värt att notera att det skiljer sig åt avsevärt hur olika institutioner hanterar denna finansieringsfråga.

Som nämnts ovan ökar den arbetsinsats som fordras för det lokala fackliga arbetet undan för undan. Detta beror dels på att förhandlingsaktiviteten stigit (i samband med t.ex. omorganisationer, nedskärningar mm.), dels på att beslut som tidigare fattades på central nivå numera är lokala angelägenheter och att universitetet fortfarande är i tillväxt. Man kan heller inte bortse från att arbetsklimatet verkar ha blivit hårdare i takt med den allt kärvare ekonomin.

Det gångna årets arbetstid för det gemensamma lokala fackliga arbetet redovisas i bilaga 3.

Saco-S-rådet  
Styrelsen  
Linköpings Universitet

2010-03-13

Våra namn!

**Doktorandlönestegar vid LiU:s institutioner 1 januari 2010**

**IBL IDA IEI IFM IKE IKK**

20 750 23 500 23 500 23 000 20 750 20 750  
21 250 24 000 25 000 23 500 21 250 21 250  
23 000 27 000 27 000 25 250 22 750 23 250

**IMH IMT ISV ISAK ISY ITN**

20 750 25 000 21 250 21 000 25 000 24 000  
21 750 25 500 21 750 21 500 26 000 25 000  
23 750 27 000 23 000 23 000 28 000 26 600

**MAI Tema**

22 400 20 800  
23 450 21 300  
24 650 23 000

### Bilaga 3

#### SACO-S nedsättningar för höstterminen 2009

<b>Örjan Lönnevik</b>	<b>IFM</b>	<b>100%</b>
<b>Måns Östring</b>	<b>ITN</b>	<b>20%</b>
<b>Janerik Lundquist</b>	<b>IEI</b>	<b>45%</b>
<b>Inger Borg</b>	<b>UF</b>	<b>30%</b>
<b>Håkan Johanson</b>	<b>UF</b>	<b>12%</b>
<b>Krzysztof Marciniak</b>	<b>ITN</b>	<b>17%</b>
<b>Eva-Lisa Holm-Granath</b>	<b>bibl</b>	<b>15%</b>
<b>Anita Utterström</b>	<b>ISV</b>	<b>9%</b>
<b>Lisbeth Hjälle</b>	<b>IKE</b>	<b>10%</b>
<b>Mats Gullberg</b>	<b>IMH</b>	<b>5%</b>
<b>Karin Björnström-Karlsson</b>	<b>IKE</b>	<b>3%</b>
<b>Mathias Henningsson</b>	<b>IEI</b>	<b>5%</b>
<b>Peter Dalenius</b>	<b>IDA</b>	<b>12%</b>
<b>Karin Enander</b>	<b>IFM</b>	<b>3%</b>
<b>Rein Jääger</b>	<b>ISY</b>	<b>3%</b>
<b>Ole Pedersen</b>	<b>ITN</b>	<b>3%</b>
<b>Linda Rattfält</b>	<b>IMT</b>	<b>7%</b>
<b>Särskilda uppdrag</b>		
<b>Margareta Lindgren</b>	<b>IMH</b>	<b>25%</b>
<b>Jean André</b>	<b>IKK</b>	<b>17%</b>
<b>Maria Hüge Brodin</b>	<b>IEI</b>	<b>15%</b>
<b>Åsa Falkerby</b>	<b>bibl</b>	<b>3%</b>
<b>Tomas Jungert</b>	<b>IBL</b>	<b>5%</b>
<b>Owe Kågesten</b>	<b>ITN</b>	<b>15%</b>
<b>Jan-Åke Larsson</b>	<b>MAI</b>	<b>5%</b>
<b>Claes Moberg</b>	<b>IEI</b>	<b>10%</b>
<b>Chato Rasoal</b>	<b>IBL</b>	<b>5%</b>
<b>Vivianne Vimarlund</b>	<b>IDA</b>	<b>5%</b>
<b>Jan Kellgren</b>	<b>IEI</b>	<b>5%</b>
<b>Linda Häll</b>	<b>ISV</b>	<b>5%</b>
<b>UllaBritt Aminof</b>	<b>IMH</b>	<b>10%</b>
<b>Elisabet L Cederström</b>	<b>IMH</b>	<b>10%</b>