



Saco-S-rådet vid Linköpings universitet

Verksamhetsberättelse för verksamhetsåret 2021

1. Styrelsen och dess arbetsfördelning

Rådets styrelse har under verksamhetsåret bestått av 10 ledamöter samt 3 suppleanter utsedda vid Saco-S-rådets årsmöte 2021-02-01. Därutöver utsåg årsmötet en valberedning.

Till ordförande valdes Krzysztof Marciniak, ITN, SULF (omval).

Till 1:e vice ordförande valdes Janerik Lundquist, IEI, Sveriges Ingenjörer (omval).

Till 2:e vice ordförande valdes Eva-Lisa Holm Granath, UB, DIK (omval).

Till ledamöter valdes:

Kjell Karlsson, ITN, Sveriges ingenjörer (omval)

Maria Ewerlöf, IMT, Sveriges ingenjörer (omval)

Torbjörn Larsson, MAI, SULF/Sveriges ingenjörer (omval)

Peter Hult, IMT, Sveriges ingenjörer (omval)

Christina Ekerfelt, BKV, SULF (omval)

David Rule, MAI, SULF (nyval)

Åsa Rybo Landelius, IFM, Akavia/SULF (nyval)

Till suppleanter valdes:

Annelie Lindström, BKV, SULF (omval)

Maria Hedtjärn, H MV, Akavia (omval)

Åsa-Karin Engstrand, IEI, SULF (nyval)

Suppleanterna kallas till alla styrelsemöten, men träder vid röstning in i den ordning de står ovan.

Val av valberedning

Till ledamöter i valberedningen omvaldes: Martin Eneling, Sveriges ingenjörer, Kristian Sandahl, Sveriges ingenjörer, Wolfgang Schmidt, SULF och Anneli Friberg, DIK.

Adjungerade:

Vid sitt första ordinarie sammanträde den 9 februari 2021 beslöt styrelsen dessutom att för hela verksamhetsåret adjungera Carina Wennerholm till styrelsen.

Styrelsesammanträden: Styrelsen har under 2021 sammanträtt (digitalt) 11 gånger. Mötesprotokoll kan läsas [här](#).

Arbetsutskottet: Styrelsens arbetsutskott (AU) bestående av ordförande och de båda vice-ordföranden har sammanträtt regelbundet, bland annat i samband med styrelsemöten.

Våra representanter i olika organ – Se Bilaga 2 och Bilaga 3.

2. Behandling av motioner från årsmötet 2021

Inga motioner hade inkommit till årsmötet 2021.

3. Verksamhetsplan 2021

Styrelsen har beslutat att fr.o.m. verksamhetsår 2020 ha en årligen reviderad verksamhetsplan som kan guida Saco-S vid LiU i dess dagliga arbete. Styrelsen har under 2021 arbetat enligt verksamhetsplan för 2021 (se Bilaga 1).

4. Arbetsgrupper 2021

En betydande del av vår verksamhet utförs idag i ett antal arbetsgrupper (se Bilaga 4) som revideras kontinuerligt både när det gäller bemanning och arbetsinriktning. Grupperna har oftast hög aktivitetsgrad och bereder frågor inför ev. beslut i rådets styrelse men har även som uppgift att bevaka fackliga frågor (exempelvis doktorandfrågor), organisera medlemsmöten, kommunicera med medlemmar, kommunicera med arbetsgivaren ang. lönesättande samtal, bevaka arbetstidsavtal mm.

Av särskild vikt för vår verksamhet är *personalärendegruppen* (PÄG, se Bilaga 4) som under året har hanterat en stor mängd personalärenden, ofta i form av förhandlingar eller samtal med arbetsgivaren. Vi upplever att PÄG arbetar effektivt och är en viktig tillgång för våra medlemmar som befinner sig i olika problematiska situationer eller i tvist med arbetsgivaren.

Lönerevisionsgruppen (LRG, se Bilaga 4) är av central vikt för vår verksamhet. Denna arbetsgrupp har de senaste åren genomfört, i samarbete med arbetsgivaren, en stor omställning av lönerevisionsprocessen från traditionsenlig facklig förhandling till lönesättande samtals-modellen. Mer information om gruppens arbete finns nedan.

5. Stadgearbete 2021

Under året har Saco-S vid LiU skapat en *stadgearbetsgrupp* med uppdrag att se över Saco-S-rådets stadgar. Styrelsen har, utifrån gruppens arbete, tagit fram förslag till nya stadgar som läggs fram för beslut på årsmötet 2022-02-02. Förslaget kan ses [här](#) och innebär bl.a. flytt av årsmötet från våren till hösten.

6. Samverkan vid framtagning av ny anställningsordning vid LiU

Saco-S har under 2020 och 2021 samverkat med arbetsgivaren i syftet att ta fram en ny, reviderad version av anställningsordningen. Saco-S försökte i denna process – med framgång i många frågor - främja lärarnas möjlighet till vettiga anställnings- och befordringsvillkor. Universitetsstyrelsen beslutade om den nya anställningsordningen den 21 april 2021 (det gjordes sedan en mindre revidering även vid US sammanträde den 9 september 2021).

7. Samverkan vid framtagning av riktlinjer för distansarbete

Efter ett omfattande samverkansarbete antog LiU [riktlinjer för distansarbete](#). Saco-S har nu för avsikt att se till att dessa implementeras på ett sätt som främjar bra arbetsmiljö och är inkluderande så att alla som vill (givet att verksamheten tillåter detta) får arbeta på distans i den utsträckning som riktlinjerna ger möjlighet till.

8. Samverkansavtal och samverkansarbete

Sedan 2009 har Saco-S, OFR och SEKO ett lokalt avtal om samverkan med LiU, som delvis ersätter MBL-förhandlingar. Samverkan sker både i den Centrala Samverkansgruppen (CSG) och i Lokala Samverkansgrupper (LSG) på institutions- och motsvarande nivå. Den nu gällande versionen av avtalet är undertecknat 27 mars 2017.

Under andra halvan av 2020 har Saco-S, OFR, SEKO och samtliga CAMO skapat en arbetsgrupp som förberedde ett förslag till en ny, reviderad version av samverkansavtalet. Ett omfattande redovisningsförslag utarbetades och överlämnades till arbetsgivaren den 10 december 2021.

Saco-S har under året också tagit initiativ att samla in alla CSG- och LSG-ombud från alla de tre fackliga organisationerna verksamma på LiU: Saco-S, OFR och SEKO. Under hösten hölls två Teams-möten under en nybildad gemensam Teamsgrupp med namnet ”Facklig samverkan”. Följande digitala möten genomfördes 2021:

6 oktober: Deltagarna presenterade sig. Eva-Lisa Holm Granath informerade om kommande riktlinjer för distansarbete som samverkats med facken.

1 december: De nu beslutade riktlinjerna för distansarbete och möjligheten att göra

enskilda överenskommelser om detta diskuterades. Tillämpningen skiljer sig mycket åt inom LiU.

Vidare har Saco-S fortsatt att hålla terminsvisa möten för styrelse samt Saco-representanter i alla LSG vid LiU:

Den 23 mars var temat arbetsmiljö. Den enkät som Saco-S arbetsmiljögrupp gjort presenterades med en sammanställning av medlemmarnas svar. Detta var extra angeläget eftersom ingen generell arbetsmiljöundersökning genomförts vid LiU sedan 2017.

Den 27 oktober var temat arbetstid och kompetensutveckling. Mötet innehöll en presentation av fyra olika arbetstidsavtal vid LiU, en genomgång av den modell för grundersättning som använts vid medicinska fakulteten i syfte att ge lärare tid för kompetensutveckling/forskning och en jämförelse mellan lärosäten vad gäller arbetstidsavtalens skrivningar kring kompetensutveckling/forskning.

Saco-S arbetsgrupp för LSG-frågor planerar dessa möten och övriga LSG-frågor, t ex då vi behöver tillsätta nya representanter i LSG.

9. Problem med arbetstidsavtal

Den 28 april 2017 skrev vi under ett nytt avtal om arbetstid för lärare, doktorander, kliniska assistenter och amanuenser vid LiU. Detta nya avtal började gälla från 1 januari 2018. För detaljer kring detta avtal, se verksamhetsberättelse för verksamhetsåret 2017, som kan läsas [här](#). Under 2018 överlämnade vi ett antal yrkanden till arbetsgivaren i syftet att justera/precisera avtalet. Tills dags dato har arbetsgivaren tyvärr inte kommit varken med svar eller med konkret datum för när samtal kring arbetstidsavtalet kommer att äga rum. Vi avser aktualisera frågan under 2022 då vår ekonomi-arbetsgrupp nu tar fram nya konkreta förslag till revidering av avtalstexten.

De två övriga stora arbetstidsavtalen (för TA-personal) behövs också ses över.

10. Lönerrevisionen 1 oktober 2020 och 1 oktober 2021

Under det gångna har Saco-S genomfört två stora lönerrevisioner för våra medlemmar. Detta på grund av det rådande pandemiläget. Först i maj 2021 avslutade vi den lönerrevision som egentligen skulle ha genomförts under hösten 2020. I samband med löneutbetalningen i maj 2021 fick medlemmarna en retroaktiv löneökning för sju månader. Under hösten 2021 har vi sedan genomfört den reguljära lönerrevisionen avseende perioden 1 oktober 2020 till 30 september 2021. Den lönerrevisionen är nu också avslutad och våra medlemmar har fått den nya lönen, inklusive den retroaktiva löneökningen, utbetald i samband med decemberutbetalningen. Doktorandmedlemmarna fick sin nya lön reglerad i särskild ordning redan i oktoberutbetalningen. I samband med de båda lönerrevisionerna under 2021 har vi tillämnat en ny förhandlingsordning, som Saco-S under-tecknade tillsammans med arbetsgivaren i början av året. Med denna förhandlingsordning regleras mycket av det som tidigare har varit oklart och som har

försvärat löneredvisionsarbetet från vår sida. I och med höstens löneredvision har samtliga Saco-S medlemmar nu övergått till att ha lönesättande samtal (LÖS). Detta gäller dock ej för doktorandmedlemmarna som även i fortsättningen följer den s.k. doktorandlönestegen. Inför varje löneredvision träffar Saco-S samtliga prefekter (motsv.) för en diskussion kring lönestrukturen för våra medlemmar på institutionen (motsv.). Vi understryker också att det är viktigt att planera för de lönesättande samtalen, så att de ska kunna genomföras så som det är tänkt. Det ska även finnas tid för fyrpartssamtalen, som våra medlemmar kan komma att begära. Vår löneenkät under våren 2021 till de medlemmar som hade haft LÖS för första gången visar på en del brister och att det på en del håll finns en förbättringspotential när det gäller själva processen. Vi kommer att följa upp detta under 2022.

11. Höstens arbetsmöte om koppling mellan APT och LSG

Den 25 november genomförde Saco-S styrelse ett arbetsmöte på temat: Samverkan – hur förbättra kopplingen mellan arbetsplatsträffar (APT) och lokal samverkansgrupp (LSG).

12. Medlemsmöten

Den 17 januari hölls ett digitalt medlemsmöte på temat löneredvision med information och diskussion om den senaste löneredvisionen.

Den 19 april hölls ytterligare ett digitalt medlemsmöte där den enkät som Saco-S arbetsmiljögrupp gjort presenterades med en sammanställning av medlemmarnas svar.

13. Nedsättning för fackligt arbete

Förtroendemannalagen FML (Lag 1974:358 om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen) och Förtroendemannaavtalet ålägger arbetsgivaren att täcka kostnader för facklig verksamhet på arbetsplatsen. Den ersättning som vi får av arbetsgivaren beror huvudsakligen på antalet medlemmar och den regleras i form av nedsättning av årsarbetstid, fördelad på olika förtroendevalda utifrån deras arbetsuppgifter inom Saco-S. Det är värt att notera att det enbart är arbete för Saco-S som kan generera facklig nedsättning.

Det gångna årets nedsättning för centrala fackliga uppdrag redovisas i bilaga 5.

Systemet innebär alltså att institutionerna ersätts för den tid som läggs ner på centralt eller gemensamt fackligt arbete. Fackligt arbete inom en institution i till exempel LSG är däremot en lokal arbetsuppgift och skall således finansieras av institutionen inom befintliga institutionsgemensamma medel.

14. Budget för Saco-S vid LiU

Vi har en stående överenskommelse med HR-direktören om att 5% av den årliga fackliga nedsättningen kvittas mot 50,000 kr. Styrelsen har sedan tidigare beslutat att AU hanterar utläggerna och även ges ett handlingsutrymme för beslut kring smärre utgifter, med återrapporteringsskyldighet till styrelsen. Större utgifter planeras i styrelsen.

Under pandemin har möjligheten att använda pengarna varit begränsade. Under 2021 hade vi inga utlägg.

15. Saco-S/LiU hemsida

Saco-S vid LiU har en hemsida:

<http://www.saco.se/liu>

där mer information om oss och om vår verksamhet kan hittas.

Saco-S-rådets styrelse vid Linköpings universitet

Bilagor:

1. Styrelsens verksamhetsplan för 2021
2. Våra representanter i centrala organ 2021
3. Våra representanter i LSG per 2021-12-31
4. Arbetsgrupper per 2021-12-31
5. Nedsättning för fackligt arbete under 2021

Bilaga 1 – Verksamhetsplan för 2021

Verksamhetsplan för Saco-S vid LiU 2021

Saco-S styrelse vid LiU arbetar med många frågor, proaktivt och reaktivt. Syftet med verksamhetsplanen är att strukturera styrelsens arbete under 2021 för att skapa goda villkor för våra medlemmar, samt underlätta det proaktiva arbetet för att förmå universitetet som arbetsgivare att sträva efter transparens och väl fungerande samverkan.

Under 2021 ska Saco-S-rådets styrelse fortsatt arbeta med att

- Upprätthålla ett väl fungerande arbete, inom styrelse, personalärendegrupp och andra fackliga arbetsgrupper
- Vara tillgängliga för medlemmar i behov av råd och stöd
- Delta med fackliga representanter i universitetsstyrelsen och fakultetsstyrelser
- Vara synliga genom e-postutskick och medlemsmöten
- Hålla hemsidan uppdaterad och även hålla aktuella medlemslistor
- Utveckla kompetensen bland förtroendevalda genom deltagande i fackliga utbildningar och konferenser
- Aktivt samverka för delaktighet och inflytande genom representanter i centrala samverkansgruppen (CSG) samt lokala samverkansgrupper (LSG)
- Aktivt delta i pågående översyn av samverkansavtalet, samt driva att en partsgemensam utbildning för LSG genomförs under 2021
- Verka för att samverkansavtalet efterlevs och att reell samverkan sker inför alla viktigare beslut – detta innebär inte information när beslut är fattat utan möjlighet att ge synpunkter i ett tidigt skede
- Ta upp behovet av bättre fungerande APT med arbetsgivaren
- Träffa Saco-S representanter i LSG minst en gång per termin för informationsutbyte och utbildning
- I CSG och LSG verka för att tjänster tillsätts utifrån förtjänst och skicklighet samt enligt LiU:s anställningsordning
- Fortsätta medverka i LiU:s värdegrundsarbete och projektet kring nytt intranät
- Genomföra årlig lönerrevision genom dialoger med prefekter/motsvarande och genom att ge råd och stöd till medlemmar inför lönesättande samtal
- Avsluta det pågående arbetet med en lokal förhandlingsordning för lönerrevision
- Följa och analysera löneutfall för grupper och individer
- Medverka vid partsgemensam information för enheter där byte av lönervisionsmodell är aktuellt
- Verka för att tillämpningen av det lokala arbetstidsavtalet för lärare sker enligt intentionerna och bidrar till en bra arbetsmiljö
- Medverka i partsgemensam översyn och justering av alla tre arbetstidsavtalen
- Fortsatt bevaka implementeringen av tjänsteplaneringssystemet Retendo
- Följa upp att tjänstgöringsplaner för lärare finns och att det är transparent hur mycket tid som ges till olika arbetsuppgifter
- Driva att urholkningen av anslag genom OH och avgifter uppmärksammas och stoppas
- Verka för att de kollegiala beslutsorganen bibehålls
- Tillvara ta de inkomna resultaten från medlemsenkäten hösten 2020 om arbetsmiljö under pandemin

Bilaga 2 - Våra representanter i centrala organ under verksamhetsåret 2021

1. Universitetsstyrelse

Krzysztof Marciniak, ersättare: Janerik Lundquist och Eva-Lisa Holm Granath

2. Fakultetsstyrelser

Filosofiska fakulteten: Carine Signoret

Medicinska fakulteten: Christina Ekerfelt

Tekniska fakulteten: Janerik Lundquist, ersättare: Torbjörn Larsson

Utbildningsvetenskap: Andrzej Szklarski

3. CSG

Eva-Lisa Holm Granath, Janerik Lundquist och Krzysztof Marciniak

4. Nämnder och centrubildningar

Anställningsnämnden vid tekniska fakulteten: Torbjörn Larsson

Bilaga 3 - Våra representanter i Lokala Samverkansgrupper (LSG) per 2021-12-31

Institution/Motsvarande	Ordinarie	Suppleant
BKV	Anneli Lindström Christina Ekerfeldt	<i>Endast två ordinarie</i>
HMV	Carina Wennerholm Kristin Alfredsson Ågren	Towe Hedbom
IBL	Tove Mattsson	Elisabeth Eriksson
IDA	Mikael Asplund Aseel Berglund	<i>Endast två ordinarie</i>
IEI	Ingo Staack	Fredric Malm
IFM	Sofie Nyström	Maria Lundqvist
IKOS	Gary Svensson Maria Björkman	Robert Jonsson
IMT	Peter Hult	Neda Haj Hosseini
ISY	Lasse Alfredsson	Mikael Olofsson
ITN	Claes Algström Micael Thunberg	<i>Vakant</i>
MAI	Bengt-Ove Turesson	Torbjörn Larsson
TEMA	Torbjörn Larsson	Josefin Frilund
Fakultetsgemensamma LSG	Robert Nordman	Ida Ekström
UB	Eva-Lisa Holm Granath	Göran Lindgren
UF	Therese Winder Sofi Arenius	<i>Endast två ordinarie</i>

Bilaga 4 - Arbetsgrupper

Fackliga arbetsgrupper 2021-12-31 (sammankallandes namn är understruket)

Arbetsmiljö, arbetsvillkor, rehabilitering

Peter Hult (IMT), Christina Ekerfelt (BKV), Jens Eriksson (IFM), Per Sandström (IFM) och Carina Wennerholm (HMV)

Arbetstid, anställningstrygghet och ekonomi

David Rule (MAI), Mikael Asplund (IDA), Christina Ekerfelt (BKV), Kjell Karlsson (ITN), Torbjörn Larsson (MAI), Krzysztof Marciniak (ITN), Carine Signoret (IBL) och Veronika Wallroth (IKOS)

Doktorandfrågor

Niki Matinrad (ITN), Maria Ewerlöf (IMT), Isabel García Velázquez (TEMA), Torbjörn Larsson (MAI), Annelie Lindström (BKV) och Tove Mattsson (IBL)

Kommunikation

Kjell Karlsson (ITN) och Åsa Rybo Landelius (IFM)

LSG-frågor

Åsa Rybo Landelius (IFM), Eva-Lisa Holm Granath (UB), Mathias Henningsson (IEI) och Krzysztof Marciniak (ITN)

Stadgegruppen

Åsa Rybo Landelius (IFM), Eva-Lisa Holm Granath (UB), Janerik Lundquist (IEI) och Krzysztof Marciniak (ITN)

Personalärendegrupp (PÄG)

Krzysztof Marciniak (ITN), Christina Ekerfelt (BKV), Anders Hallqvist (IBL), Maria Hedtjärn (UF), Torbjörn Larsson (MAI), Janerik Lundquist (IEI), David Rule (MAI) och Carina Wennerholm (HMV)

Lönerevisionsgrupp (LRG)

Janerik Lundquist (IEI), Karin Björnström-Karlsson (HMV), Eva-Lisa Holm Granath (UB), Peter Hult (IMT), Krzysztof Marciniak (ITN)

Bilaga 5 - Nedsättning av årsarbetstid för fackligt arbete 2021

Namn	Institution/motsv.	Nedsättning i % av årsarbetstid
Janerik Lundquist	IEI	75
Krzysztof Marciniak	ITN	70
Torbjörn Larsson	MAI	50
Eva-Lisa Holm Granath	UB	45
Christina Ekerfelt	BKV	35
Peter Hult	IMT	25
Maria Hedtjärn	UF	25
Carina Wennerholm	HMV	25
Kjell Karlsson	ITN	20
Åsa Rybo Landelius	IFM	20
Åsa-Karin Engstrand	IEI	20
David Rule	MAI	15
Anders Hallqvist	IBL	15
Annelie Lindström	BKV	10
Maria Ewerlöf	IMT	10
Andrzej Szklarski	IBL	10
Carine Signoret	IBL	10
Wolfgang Schmidt	IKOS	5
Niki Matinrad	ITN	4