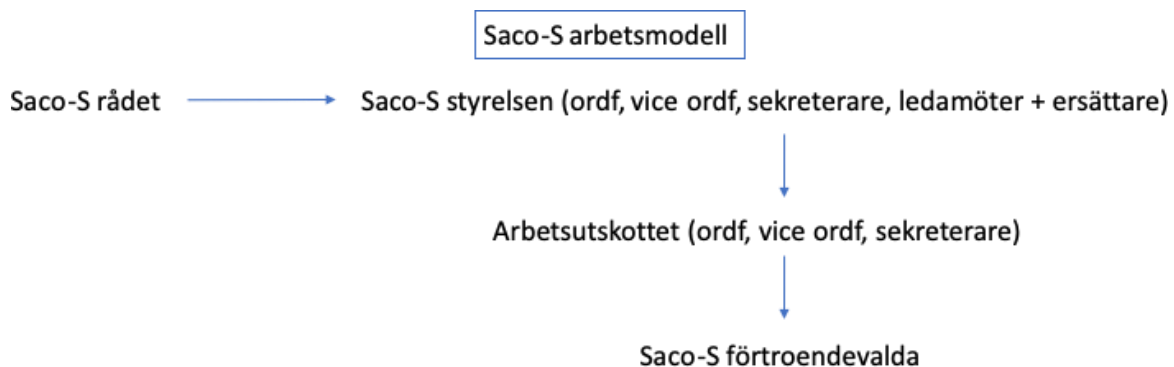




Verksamhetsberättelse 2024–2025

Saco-S rådet består av delegater utsedda av de medlemsförbund som finns representerade vid Göteborgs universitet. Rådet väljer vid sitt ordinarie årsmöte Saco-S styrelse (kallad styrelsen) och det är genom styrelsen rådet verkar. Inom styrelsen finns ett arbetsutskott (AU) bestående av ordförande, vice ordförande och sekreterare samt ytterligare en ledamot. Styrelsen har delegerat ansvaret för den löpande verksamheten till arbetsutskottet. Arbetsutskottet är också länken mellan styrelsen och de förtroendevalda som sköter det dagliga arbetet.



Styrelsen behandlar generellt kollektivavtal, princip- och policyfrågor. Arbetsutskottet ansvarar också för att förbereda styrelsens möten. Styrelsen har tillsammans med de förtroendevalda till uppgift att bevaka de frågor och förhandlingar som rör anställda vid Göteborgs universitet.

Styrelsen samt de förtroendevalda ska driva Saco-S fackliga politik och fullgöra de uppgifter som framgår av Saco-S arbetstagarnyckel, gällande kollektivavtal och eventuellt andra utfärdade anvisningar. Styrelsen har sammanträtt 4 gånger under hösten 2024 och 3 gånger under våren 2025.

Saco-S styrelse vid GU är tätt sammanlänkad med de förtroendevalda. De förtroendevalda har en sammanlagd nedsättningstid från GU motsvarande 7 heltidsekvivalenter (HTE) och sköter det dagliga arbetet. Under året har gruppen varit oförändrad jämfört med föregående år och vi har arbetat för att lotsa in de nya förtroendevalda som kom in i gruppen förra året. Gruppen förtroendevalda består nu av 16 personer. Styrelsen har sammanlagt bestått av 15 ledamöter och suppleanter.

Förtroendevalda har områdesansvar där ett område utgörs av en fakultet eller motsvarande. I områdesansvaret ingår att representera Saco-S vid MBL-sammanträden. Dessa möten hålls regelbundet var 14:e dag på respektive fakultet/område. Utöver detta så hanteras även lönerevision, individärenden, samverkan med exempelvis arbetsmiljöombud och övriga förhandlingar.

Arbetsutskottet sammanträder varje tisdag morgon samt vid behov, för att veckovis planera verksamheten och diskutera generella större frågor som gruppen med förtroendevalda behöver hantera. Förtroendevalda har regelbundna möten varje onsdag under terminstid, där arbetet vid GU diskuteras och planeras. Vi har också ett frivilligt avstämningsmöte varje torsdagsmorgon där någon i arbetsutskottet alltid är närvarande.

Konstituerande möte

Verksamhetsåret tog avstamp i årsmötet (2024-05-22) och det efterföljande konstituerande mötet som hölls direkt efter årsmötet den 22 maj 2024 kl. 17.00. Vid dessa möten drogs riktlinjerna upp för det kommande året.

Uppföljning av verksamhetsplanen

I verksamhetsplanen för året fanns ett antal punkter att arbeta med och nedan ges en kort sammanfattning kring arbetet med respektive punkt:

- Fortsätta vårt enträgna arbete med att få tillgång till mer information samt representation i organ där beslut gällande våra medlemmar fattas.*

Saco-S har fortsatt närvaro- och yttranderätt i institutionsråd, fakultetsstyrelse, universitetsstyrelse, forskningsnämnd, utbildningsnämnd, utskott för forskarutbildning. Ordförande deltar också med ordförande från OFR/S och SEKO i så kallade ”nollgruppsmöten” med rektor. Vi är fortsatt aktiva i CAMK och representerar personalen i fondstyrelsen. Vi har regelbunden dialog med personalenheten och universitetets ledning för att utveckla det partsgemensamma arbetet. Saco-S är sedan flera år delaktiga i den årliga lönekartläggningen, som har till syfte att spåra osakliga löneförhållanden i förhållande till kön. I detta arbete har det fackliga inflytandet ökat markant under det gångna verksamhetsåret.
- Arbeta för att GU:s process kring och hantering av anmälan om kränkande särbehandling förbättras.*

Vi har haft dialoger med arbetsgivaren angående handlägningsordningen av kränkande särbehandling. Vid anmälan är det viktigt att säkerställa att medarbetaren hanteras rättssäkert. En förutsättning för en rättssäker hantering är att det finns kontinuerligt hög kompetens kring bedömning och behandling av kränkande särbehandling i verksamheten.
- Arbeta vidare med visionen att vårt lokala RALS-avtal omvandlas till ett tillsvidareavtal med årliga revisioner av protokoll och bilagor.*

Det är fortsatt Saco-S målsättning att nå ett lokalt tillsvidareavtal men styrelsen konstaterar också att förutsättningarna för ett sådant avtal inte finns på plats ännu. Frågor kring lönesättning av förtroendevalda, revisionsperiod, förutsättningar för utvecklingsarbete och partsrelationer återstår ännu att lösa innan ett tillsvidareavtal kan tecknas.
- Utveckla arbetet med den årliga enkäten om lönesättande samtal.*

Vi anser att det är viktigt inför kommande RALS att få ett ordentligt underlag för att den lönesättande modellen ska fungera på det sätt det ursprungligen var tänkt. Saco-S har lagt ett förslag till arbetsgivaren om att göra en partsgemensam enkät som berör alla anställda. I avvaktan på en sådan kommer till stånd, kommer vi på Saco-S att skicka ut en löneanalys-enkät till alla medlemmar anslutna till något Saco-S förbund. Medlemmarnas samlade erfarenheter av lönesättningsprocessen utgör ett värdefullt underlag för oss i det fortsatta utvecklingsarbetet. Avtalsmodellen med lönesättande samtal upplevs problematisk av många och styrelsen undersöker hur stort stöd det finns för modellen samt förutsättningar för modellen och för alternativa modeller.

Det är viktigt att lönekriterierna kontinuerligt följs upp och att de förankras hos medarbetarna inför varje lönerevision. Men förutsättningarna för att nå upp till lönekriterierna behöver också ses över och vägas in så att det blir en likvärdig bedömning.

- *Fortsätta arbetet med lönebildningspolitiken i dialog med arbetsgivaren.*

Vi för fortsatt en dialog med arbetsgivaren kring hur lönebildningen vid myndigheten kan utvecklas. Saco-S har här framhållit att det är viktigt att skapa en partsgemensam syn på lönebildningen vid Göteborgs universitet. Vi vidhåller att lönebildningen ska ske inom ramen för de fackliga organisationernas centrala avtal och lokala förhandlingsmodeller. Det är viktigt att skilja på den årliga lönerevisionen (RALS) och löneinplacering. Den årliga lönerevisionen baseras på medarbetarens individuella prestation och löneinplacering utanför RALS hanterar så kallade snedsitsar och andra större osakliga löneskillnader.

Den trettonde mars 2025 genomfördes en partsgemensam lönebildningsdag tillsammans med Partsrådet. Ett syfte med dagen var att initiera en lönebildning som ärar de fackliga organisationernas skilda avtal inom ramen för en GU-gemensam process. På förmiddagen gavs föreläsning av Partsrådet om vad som krävs för att löneprocessen ska fungera på bästa sätt, och ett så kallat "lustmord" på hur processen för närvarande ser ut vid GU gjordes av arbetsgivaren. Eftermiddagen ägnades åt en ovanligt konkret diskussion om hur löneprocessen skulle kunna vridas tillbaka till sina ursprungliga tidsramar. Ett sådant återställande av det ursprungliga årshjulet kräver förstås att åtskilliga delar av processen blir skissartade, till exempel den initiala informationen från arbetsgivaren om lönesatsningar, kompetensförsörjning och långsiktiga mål. Detta är något som Saco-S länge efterfrågat. Med dessa brister inräknade, ser det ändå ut som om arbetet givit frukt, så till vida att möjligheten att genomföra en effektiv löneprocess med högre grad av fackligt inflytande och insyn ser bättre ut än på länge.

- *Utvärdera och utveckla arbetet med lokala omställningsmedel i samarbete med arbetsgivaren och övriga personalorganisationer.*

Avtalet om lokala omställningsmedel har under det gångna verksamhetsåret utsatts för nya prövningar eftersom antalet och omfånget på ansökningar ökat brant. Glädjande är att avtalet nu verkar vara känt i verksamheten, men den drastiskt ökade volymen av ansökningar har också inneburit nya och svårbemästrade frågor om avtalets egentliga intentioner. Vi ser framför oss ett arbete med förtydliganden och tydliga prioriteringar vad gäller hantering av ansökningar i det partsgemensamma arbetet samt även eventuella förändringar i avtalstext. Dialog med arbetsgivare har fungerat tillfredställande och Saco-S har haft påtagligt inflytande över enskilda beslut.

- *Fortsätta arbeta för att få en bättre process vid hantering av verksamhetsförändringar.*

Vi bevakar fortsatt processen kring omplacering och kretsning i samband med verksamhetsförändringar. Vi stöttar medlemmar och driver ärenden där arbetsgivarens hantering varit oklar eller rent av brustit.

Under året har vi arbetat med två stora verksamhetsförändringar. Sent på hösten 2023 informerade institutionen för vårdvetenskap och hälsa att deras ekonomi inte var god och att de måste påbörja en verksamhetsförändring på grund av medelsbrist. Verksamhetsförändringen inleddes med en aviserad neddragning av 8 heltidsekvivalenter. Flertalet av dessa var Saco-S medlemmar. Vid kretsningen blev vi personalorganisationer oeniga. Efter en tvist gick verksamhetsförändringen vidare. De medarbetare som blev berörda förhandlade vi fram bra lösningar för.

I februari 2024 kom Institutionen för pedagogik, kommunikation och lärande med förslag på verksamhetsförändring som till slut resulterade att 12 lärare blev uppsagda i december. Under nästan ett års tid pågick förhandlingar på lokal och central nivå mellan Saco-S och arbetsgivaren. Saco-S, gemensamt med OFR/S, motsatte oss den snäva indelning i turordningskretsar som gjorts. På en institution där de flesta lärarna är generalister och kan gå in och jobba på olika områden såg det enligt kretsarna nu ut som att man hade väldigt specialiserade arbetsuppgifter. Det har givetvis varit en oerhört jobbig tid för personal på institutionen. Medlemmar har hört av sig och vi har haft ett antal medlemsmöten för att försöka stötta personalen. Institutionsledningen har inte varit villig att backa och uppsägningar blev tyvärr ett faktum. I skrivande stund, april 2025, pågår tvisteförhandlingar från kontaktförbundet SULF:s sida.

- *Fortsätta samverkansarbetet med de lokala arbetsmiljöombuden.*
Vår samverkan med arbetsmiljöombuden har fördjupats både på fakultetsnivå och på en mer övergripande nivå. Vi erbjuder tillsammans med övriga personalorganisationer regelbundna möten via Zoom för arbetsmiljöombuden. De fackligt förtroendevalda har fortsatt kontakt med arbetsmiljöombuden på fakulteterna. En fysisk träff för universitets alla arbetsmiljöombud har genomförts tillsammans med övriga personalorganisationer under verksamhetsåret.
- *Fortsätta arbetet med att ta fram en Saco-S vision*
Saco-S har fortsatt arbetet med framtagandet av vår vision ”Den goda akademien”. Visionen ska utgöra ett levande dokument som styrelsen kontinuerligt reviderar.
- *Anordna minst två medlemsaktiviteter i samarbete med SULF.*
Eftersom SULF är kontaktförbund för Saco-S vid Göteborgs universitet så samverkar vi med dem vid arrangemang av föreläsningar och seminarium. Vi har erbjudit våra medlemmar flera föreläsningar på både svenska och engelska, bland annat om pension, arbetstid, lönesättande samtal och upphovsrätt.

Uppkomna större ärenden utanför verksamhetsplanen

- *Utvärdera implementeringen av lokalt arbetstidsavtal för lärare.*
Förhandlingarna om ett nytt lokalt arbetstidsavtal slutfördes och skrevs under 21 april 2022 och trädde i kraft 1 januari 2023. Avtalet är ett viktigt medel för att nå universitets vision och strategiska målsättningar. Betoningen i Saco-S arbete ligger framöver på utvärdering av avtalet. Årsarbetstid gäller för dem som omfattas av avtalet vilket innebär att läraren kan disponera arbetet i tid och rum om inte verksamheten kräver något annat. Vi har uppmärksammat vissa sakfrågor där Saco-S och arbetsgivaren har olika uppfattningar vilket hanteras genom förhandlingar på olika nivåer.

Vi har påbörjat utvärderingen av lärarnas arbetstidsavtal som trädde i kraft 1 januari 2023. Arbetet fortsätter nu med att garantera lärarnas arbetsvillkor. Vi måste se till att intentionerna med avtalet efterlevs. Det är ett levande avtal som måste utvärderas, följas upp av alla parter och justeras utifrån individens och verksamhetens behov.

- *Löneskulder*

En fråga som har dykt upp under hösten gäller löneskulder till GU. Enskilda medlemmar har fått löneskulder till GU vilket beror på att Statens servicecenter ändrat rutiner gällande sjuklöneavdrag med start i november 2024. Saco-S har genom ett ordförandebrev uppmanat de medlemmar som drabbats av detta att höra av sig. I några fall har löneavdrag gjorts med så stora belopp att medlemmen inte fått någon lön alls och i andra fall har medlemmar fått en faktura och behövt låna pengar av anhöriga för att klara nödvändiga utgifter. I ytterligare några fall har en lägre årsinkomst rapporterats vidare till Skatteverket för år som redan förflutit. Detta är förstås inte acceptabelt. GU är en av flera myndigheter där detta har inträffat. Vårt kontaktförbund SULF driver tillsammans mer flera andra Saco-S förbund ärenden som gäller våra medlemmar vid GU. Frågan lyfts även nationellt mellan Saco-S och Arbetsgivarverket för medlemmar vid alla drabbade myndigheter.

- *Avveckling av IT-fakultetens kansli*

Under år 2024 pågick arbetet med att avveckla IT fakultetens kansli och flytta de båda institutionerna vid IT-fakulteten till Naturvetenskapliga fakulteten. Arbetet har föregåtts av utredningar och förslag om olika hemvister för de båda institutionerna, men för kansliet har det hela tiden handlat om att lägga ner. Arbetet inleddes med ett beslut på MBL på gemensamma förvaltningen. De sista medlemmarnas anställningar fortsatte in på år 2025 och förhandlas under våren, där vi försöker hitta lämpliga omplaceringsmöjligheter för samtliga.

Föreläsningar, seminarier och webinarier

Under verksamhetsåret har vi haft föreläsningar och seminarier med varierande ämnen såsom "AI och framtidens akademi", "Verksamhetsförändring och arbetsbrist", "Lön och löneförhandlingar", med mera. Vi har haft två läsecirklar med fokus på lokalt arbetstidsavtal för lärare vid Göteborgs universitet. Vi har tillsammans med SULF också erbjudit 19 webinarier på svenska och engelska med olika ämnen såsom pension, lön och löneförhandlingar, working in Sweden, doktoranders rättigheter, verksamhetsförändringar mm.

Ordförandebrev

En viktig kanal för kommunikation mellan Saco-S och medlemmar i medlemsförbunden är ordförandebreven. Under verksamhetsåret har fem ordförandebrev skickats ut till alla som är medlemmar i ett fackförbund anslutet till Saco-S.

Övrig utåtriktad kommunikation

Under verksamhetsåret har Saco-S vid GU medverkat tre gånger i GU Journalen.

I GU journalen nr. 4 2024 uttalade sig Saco-S angående medlemmars upplevda brist på information angående processen för uppsägningar på IPKL. Institutionen har inte använt sig av lokala omställningsmedel för att underlätta för medarbetarna, vilket är beklagligt enligt Saco-S.

Saco-S och vår ombudsman återkommer i GU journalen nr. 1 2025 angående tvisten om uppsägningarna på IPKL som kan gå ända till Arbetsdomstolen. Även arbetsmiljön på institutionen kommenteras eftersom att den är starkt påverkad av verksamhetsförändringen. Många sägs vara oroliga, rädda och/eller arga.

I GU journalen nr. 6 2024 finns en artikel om löner för professorer inom Humaniora och Samhällsvetenskap där GU:s löner halkar efter andra universitets löner. Saco-S uttalar sig om vikten av att få lön efter prestation, oberoende om man är rekryterad eller befordrad professor. Om det ändå finns osaklighet i lönebilden finns möjligheten att komma överens om lön via det centrala RALS-T avtalets § 11 ”Överenskommelse om lön vid andra tillfällen än lönerevision”.

Kompetensutveckling

Under verksamhetsåret har Saco-S fackligt förtroendevalda kontinuerligt vidareutbildat sig genom att bland annat gå kurser anordnade av vårt kontaktförbund SULF. Vi har vidare tagit del av GU:s utbud av relevanta kurser för det fackliga arbetet, men även bjudit in föreläsare med särskild kompetens och som varit aktuella för vårt strategiska arbete.

Övrigt

Vi arbetar fortsatt för att, utifrån vår partsställning, förbättra alla våra medlemmars arbetsvillkor och arbetsmiljö.

För Saco-S-rådets styrelse

Maja Pelling, ordförande

Ivar Armini, vice ordförande

Maria Nordqvist, sekreterare

Maria Ahlstedt, ledamot

Anna Holgén, ledamot

Auður Magnúsdóttir, ledamot

Fredric Gunve, ledamot

Håkan Kellgren, ledamot

Klas Eriksson, ledamot

Martin Nordeborg, ledamot

Martin Selander, ledamot

Mats Persson, ledamot

Mikael Johansson, ledamot

Linnéa Wallgren, suppleant

Pia Lundahl, suppleant