

Saco-S-föreningen vid Linnéuniversitetet

Verksamhetsberättelse för verksamhetsåret 2020–2021

Styrelsens ledamöter: **Jan Andersson**, Institutionen för samhällsstudier, Växjö, ordförande
Gunilla Gunnarsson, Institutionen för didaktik och lärares praktik, Kalmar, vice ordförande
Berit Linden, Universitetsbiblioteket, Växjö, sekreterare
Daiva Balciunaite Håkansson, Fakultetskansliet ekonomihögskolan, Kalmar
Mårten Ekblad, Institutionen för medier och journalistik, Kalmar
Magnus Mårtensson, Institutionen för socialt arbete, Växjö
Petra Nilsson, Universitetsledningens kansli, Växjö
Karina Petersson, Institutionen för samhällsstudier, Växjö
Annika Schilling, Institutionen för organisation och entreprenörskap, Växjö

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

<i>Sacos representanter i Lnu-organ: Ordinarie</i>	<i>Suppleant</i>
Universitetsstyrelsen	Jan Andersson Gunilla Gunnarsson
Personalansvarsnämnden	Jan Andersson Gunilla Gunnarsson
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 tre tillfällen under verksamhetsåret har större möten genomförts och där omkring fem ledamöter av styrelsen deltagit vid var och en av dessa träffar.
Fakultetssamverkanssamtal	I stort sett samtliga styrelseledamöter har deltagit i dessa samtal (se vidare under rubriken ”Fakultetssamverkan” nedan).
Doktorandrepresentant	Karina Petersson
Arbetsmiljökommittén	Jan Andersson
Referensgrupp Universitetskajen	Gunilla Gunnarsson och Daiva Balciunaite Håkansson
Grupp för hant. av omställningsmedel	Annika Schilling och Jan Andersson
Huvudskyddsombud	Magnus Mårtensson

Aktiviteter

Förhandlingar, informationsmöten, centrala samråd, m.m.

Vanligen har två styrelseledamöter från Saco-S-styrelsen, tillsammans med företrädare för övriga fackliga organisationer vid universitetet, deltagit i MBL-förhandlingar och informationsmöten med arbetsgivaren på veckobasis (tisdagar). Sammantaget har omkring 40 ordinarie MBL-förhandlingar/informationsmöten ägt rum. Härtill kommer utökade möten för centrala samråd med universitetets ledning tre gånger under verksamhetsåret – vilka har nämnts ovan. Olika styrelseledamöter har omväxlande representerat styrelsen vid dessa möten. Under verksamhetsåret har även en grupp för medinflytandefrågor genomfört fyra möten, där tre av styrelseledamöter från Saco-S har deltagit.

Vid förhandlingar och information inför universitetsstyrelsens sammanträden har föreningen vanligen företrätts av ordförande och vice ordförande. Vid universitetsstyrelsens sammanträden har föreningen företrätts 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 medlemmar.

Fakultetssamverkan

Under året har arbetet med fakultetssamverkan och samverkan med Nämnden för lärarutbildning (NLU) fortsatt. Syftet är att kunna diskutera och vara delaktiga i fakultetsspecifika ärenden i ett tidigt stadium. Fakulteterna kallar i regel till samverkan i samband med fakultetens styrelsemöten vilket innebär 2-4 möten per termin. I stort sett samtliga styrelseledamöter har deltagit i dessa samtal. Dessa möten skiljer sig åt mellan fakulteter, bl a i upplägg och i antal handlingar som förmedlas. Under året har dock diskussioner förts i syfte att få dessa möten mer likartade. En av fakulteterna har även en arbetsmiljögrupp med beredningsgrupp där vi har varit representerade.

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

Vid lönerevisionen RALS 2019, vilken avsåg prestationer och ansvar perioden 1 oktober 2018 – 30 september 2019, var lönesättande samtal för fjärde gången enligt centrala beslut huvudmodellen för lönesättning. Huvudsakligen beroende på förseningar i föregående perioders lönerevisioner kom inte denna lönerevision att slutföras i sin helhet förrän i mars månad 2021. I det lokala avtal som vi slutligen undertecknade återfanns en ett antal partsgemensamma kommentarer som har till syfte att framgent förbättra kvalitén i lönesättningsprocessen, samt ytterligare kommentarer ifrån Saco-S-föreningen där vi lyfter fram frågor där vi inte har samma syn som arbetsgivaren och mer övergripande problem vi har uppfattat med lönesättningsprocessen. I slutet av mars månad tecknades sedan en överenskommelse om lönerevisionen för kommande tre år (RALS 2020-2022). Enligt nämnda överenskommelse sker en ökning av lönen med ett fast belopp för samtliga retroaktivt ifrån 2020-10-01. Nästa lönerevision kom sedan att gälla från 2021-04-01 till 22-03-31 och grundade sig på prestationer och ansvar perioden 1 oktober 2019 – 31 mars 2021, där en *ny lönepolicy och nya lönekriterier* utgjorde en utgångspunkt för de lönesättande samtalen, vilka nu genomfördes för femte

gången. För de medlemmar som tackade nej till arbetsgivarens förslag till ny lön för aktuell revisionsperiod påbörjades kollektiva förhandlingar vid månadsskiftet augusti/september. Dessa förhandlingar är dock inte avslutade. I slutet av 2020 genomförde Saco-S-föreningen för fjärde gången en utvärdering av lönesättningsprocessen. Av resultaten framgår att svaren på flera av de påståenden som återfinns i utvärderingarna ser relativt likartade ut över tid. Lönesättningsprocessen vid Linnéuniversitetet tycks enligt utvärderingen av RALS 2019 i några avseenden fungera bättre än föregående års lönesättning. Noterbart är det i utvärderingen nya påståendet om huruvida den nya lönen ”stimulerar och motiverar till goda prestationer”, där sammantaget en knapp fjärdedel helt eller delvis instämde i detta påstående och knappt hälften helt eller delvis tog avstånd ifrån detsamma. Dessutom har vi noterat att det i flera avseenden finns en betydande skillnad mellan hur lönesättningen fungerar för lärare/forskare jämfört med för tekniskt/administrativ personal. Själva lönesättningsprocessen tycks i högre grad fungera för de sistnämnda genom att denna grupp av medlemmar i väsentligt högre omfattning har genomfört medarbetarsamtal och lönesättande samtal på det sätt som överenskommelsen för RALS 2019 förskriver. Arbetsgivaren har under föregående år bildat ett ”löneråd” för att på så sätt mer strategiskt arbeta med lönesättning. Från Saco-S-föreningens sida så ser vi å ena sidan det som positivt att arbetsgivaren arbetar med lönesättning på en mer strategisk nivå, men å andra sidan har vi mycket svårt att förstå varför det är så svårt att påverka lönesättningen på individnivå för enskilda medlemmar, inte minst när lönerna vid lärosätet i relation till såväl andra lärosäten som till det omgivande samhället förhållandevis ligger lågt. Tillsammans med arbetsgivaren arbetar Saco-S-föreningen med att utvärdera och förbättra löneprocessen och är bl a överens om att utveckla kvalitén i de lönesättande samtalen, dels genom att ny lönepolicy och nya lönekriterier är framtagna vid lärosätet för kommande lönerevision, dels genom att ta fram en handlingsplan för fortsatt arbete med lönesättningsprocessen och dess resultat. Saco-S-föreningen har under september månad för femte gången skickat ut en enkät till samtliga medlemmar för att utvärdera lönesättningsprocessen RALS 2021.

Löner för doktorander (den s k doktorandstegen) justeras vanligen från 1 januari varje år och förhandlingar för de nya löner som gäller från årsskiftet 2020/2021 är i dagsläget tyvärr inte avslutade. Även löner för timanställd TA-personal har setts över och ett nytt avtal gäller ifrån september 2021. Avtalet gällande OB-tillägg för lärare har omförhandlats med en högre ersättningsnivå än tidigare. Även detta reviderade avtal gäller ifrån september 2021.

Anställningsärenden

Anställningsärenden är tidskrävande men oerhört viktiga att följa. Ledamöter i styrelsen har 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. Vid rekrytering av chefer har ett flertal av styrelsens ledamöter deltagit i intervjuer.

Övrigt fackligt arbete

Under verksamhetsåret har med anledning av pandemin betingelserna för det fackliga arbetet varit annorlunda. Saco-S-föreningen har dock ändå agerat i ett antal olika frågor. I samband med Vision 2030 har Saco-S arbetat med att ta fram indikatorer i Mål 2025 och i anslutning till frågor om ”hållbart arbetsliv” argumenterat för att lärosätet ska arbeta med att ta fram ett personalboks-lut för att på så sätt uppnå en mer sammanhållen bild över ålders- och lönestruktur, kompetens- och personalförsörjning, främjande av systematiskt arbetsmiljöarbete, sjukfrånvaro, hälsofrågor, etc. Vi ser detta som ett steg i att lärosätet ska kunna arbeta i riktning mot ett hållbart arbetsliv. Saco-S-föreningen har även deltagit i en partsgemensam arbetsgrupp för att göra en översyn av arbetstidsavtalet för lärare – med fokus på administrativ tid. Mindre justeringar gjordes i nämnda avtal och tiden för administrativt arbete anges numera inom spannet 85-100 timmar. I det lokala arbetstidsavtal som finns vid lärosätet anges att tjänstgöringsplaner ska finnas tillgängliga för de fackliga organisationerna. Innan införandet av Retendo hade Saco-S-föreningen möjlighet att nå tjänstgöringsplaner och göra vissa ”stickprov”. Idag ser vi det inte lika enkelt – eftersom förändringar sker i Retendo och vi kan inte på ett enkelt sätt finna en ”ursprunglig” version som referens. Av bl a det skälet så har styrelsen för Saco-S-föreningen internt tillsatt en arbetsgrupp för att belysa frågor om tjänstgöringsplanering i relation till det lokala arbetstidsavtalet om exempelvis 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.

Under senare del av våren och i början av hösten har Saco-S-föreningen tillsammans med övriga fackliga organisationer deltagit i prefektrekryteringen och genomfört intervjuer med idag befintliga prefekter som tillträder en ny prefektperiod vid årsskiftet och några av dem som för första gången kandiderar till ett prefektuppdrag.

Vi har tillsammans med övriga fackliga organisationer sett över arbetstidsavtalet för TA-personal. Det har inte förändrats sedan 2013 och en del formuleringar i avtalet är inte längre aktuella och det finns även några frågor som vi som facklig organisation önskar diskutera i relation till nämnda avtal. Det gäller bl a frågor om tid för kompetensutveckling, flexibilitet inte enbart i tid utan även i rum (vilka möjligheter det kan finnas för att arbeta hemma – med tanke på post-pandemi börjar frågor om det nya normala lyftas), hur praxis gällande uppföljning av arbetstid ser ut (där vi uppfattar att den skiljer sig åt i olika delar av verksamheten), hur tillämpningen av befintligt avtal fungerar när det gäller deltidsarbete. Inledande samtal har förts med arbetsgivaren där vi har lyft fram våra synpunkter.

Styrelse- och medlemsmöten, mm

Styrelsen har genomfört närmare 20 protokollförda sammanträden under verksamhetsåret, samt några arbetsmöten. Under verksamhetsåret har ett par digitala medlemsmöten genomförts via Zoom. I december medverkade vår kontaktombudsman Michael Svedemar ifrån SULF, där han talade om konsekvenser av arbetsbelastning relaterat pandemin, samt varför man ska vara medlem i ett Saco-S-förbund. Ett femtiotal medlemmar deltog på den svenska versionen av mötet och ett knappt tiotal på

en engelsk version av samma möte. I maj genomfördes ett medlemsmöte med omkring 40 deltagande. Även vid detta möte medverkade Michael Svedemar. Den här gången talade han om lönesättande samtal och deras tillämpning inom högskola och universitet – samt om arbetsvillkor.

Medlemskontakter

Föreningen har under verksamhetsåret kontinuerligt lagt ut information på den nya webbplats som skapades föregående år (<https://www.saco.se/lnu>) och som ligger under SACOs centrala sida. Den tidigare webbplatsen är nu helt avvecklad. Saco-S-föreningen har skickat ut tre nyhetsbrev under året. 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 fackets verksamhet i samband med introduktionsdagar av nya medarbetare.

Arbetsmiljöfrågor

Frekvensen av rapporterade och indikerade arbetsmiljöproblem har varit fortsatt omfattande, om än något minskande, 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 minskat. Detta troligen som ett resultat av huvudsakligt arbete på distans.

Under verksamhetsåret och med anledning av den pågående pandemin har stort fokus lagts på att uppmärksamma arbetsgivaren på de problem och risker som uppstått i samband med övergång från campusundervisning till huvudsakligen digital undervisning. Uppstarten av höstterminen har inneburit nya utmaningar där skyddsorganisationen i samverkan med arbetsgivaren har riskbedömt ett stort antal kurser och utbildningsmoment. Saco-S-föreningens intryck är att återöppnandet av campus kunde ha skett på ett mer ordnat och försiktigt sätt präglat av en tydligare kommunikation från ledningens sida. Områden att särskilt uppmärksamma under höstterminen är smittspridningens fortsatta utveckling och dess påverkan på verksamhetens genomförande på kort och lång sikt.

Ett omfattande arbete har lagts ned på planering och genomförande av Linneuniversitetets arbetsmiljöutbildning. Vidare har deltagande skett vid planeringen av arbetsmiljöundersökningen som genomförs under hösten 2021.

Deltagande i fackliga kurser

Med anledning av situationen med pandemin har det endast genomförts fackliga kurser i digital form. Ett par styrelseledamöter har deltagit i facklig grundutbildning steg 1 och steg 2. En ledamot har deltagit i facklig grundutbildning steg 4. Ledamöter har även deltagit i temakurser och workshops med olika innehåll såsom kollektivavtal, svåra samtal, att rekrytera och aktivera medlemmar, etc. En ledamot av styrelsen har deltagit i en konferens om doktoranders välmående och studie-/ arbetsmiljö – anordnad av SUHF, UKÄ och SFS. Dessutom har flera styrelseledamöter deltagit i informationsmöten

som anordnats av SULF under året, bl a om förändringar i LAS. 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 har deltagit.

Kalmar och Växjö 2021-09-20

Jan Andersson, ordförande

Gunilla Gunnarsson, vice ordförande

Saco-S-föreningen vid Linnéuniversitetet