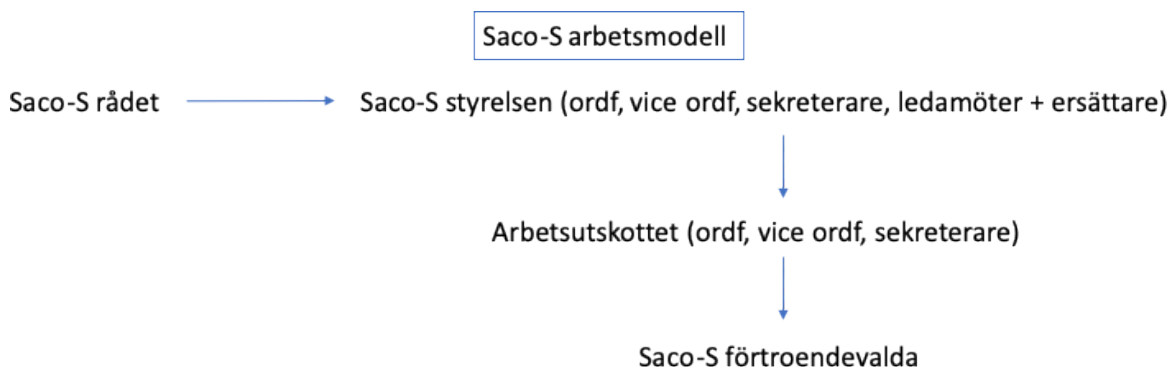




Verksamhetsberättelse 2023–2024

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 från styrelsen. 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 3 gånger under hösten 2023 och 4 gånger under våren 2024.

Saco-S styrelse vid GU är tätt sammanlänkad med de förtroendevalda. De förtroendevalda har en nedsättningstid från GU motsvarande 7 heltidsekvivalenter (HTE) och sköter det dagliga arbetet. Under året har vi rekryterat 4 nya förtroendevalda. Gruppen förtroendevalda består nu av 16 personer. Styrelsen har sammanlagt bestått av 13 ledamöter och suppleanter. Under året har 3 personer adjungerats in i styrelsen.

Förtroendevalda har områdesansvar där ett område motsvarar en fakultet eller liknande. I områdesansvaret ingår att representera Saco-S vid MBL-sammanträden. Dessa sammanträden 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. AU har utökats med 1 ledamot från styrelsen och består nu av 4 personer: ordförande, vice ordförande, sekreterare och 1 ledamot från styrelsen.

Konstituerande möte

Verksamhetsåret tog avstamp i årsmötet (2023-05-24) och det efterföljande konstituerande mötet som hölls den 15 juni 2023. Vid dessa tillfällen 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.*
Vi har fortsatt närvarorätt och yttranderätt i institutionsråd, fakultetsstyrelse, universitetsstyrelse, forskningsnämnd, utbildningsnämnd, utskott för forskarutbildning. Ordförande deltar också i nollgruppsmöten med rektor. Vi är fortsatt aktiva i CAMK och vi representerar personalen i fondstyrelsen. Vi har regelbunden dialog med personalenheten och universitetets ledning för att utveckla det partsgemensamma arbetet. Vi har också fått till stånd en partsgemensam dialog med arbetsgivaren kring kompetensförsörjning. Vi är sedan flera år delaktiga i den årliga lönekartläggningen, som har till syfte att spåra osakliga löneförhållanden i förhållande till kön. Här har personalorganisationernas delaktighet, insyn och inflytande emellertid drastiskt minskats under de senaste två åren samtidigt som kartläggningen i sig förtygligats. Vi förbereder därför en anmälan av GU:s lönekartläggning hos relevant tillsynsmyndighet.
- *Utvärdera implementeringen av lokalt arbetstidsavtal för lärare.*
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 verksamhetens behov. Vi har redan identifierat olika tolkningar av avtalet på institutionerna angående ersättning för övertid, samt haft flera förhandlingar angående detta. Vi har även uppmärksammat arbetet med tjänstgöringsplaner som skett på institutionerna. Under verksamhetsåret planerar vi att i samarbete med SULF vid GU hålla läsecirklar med fokus på Arbetstidsavtalet för lärare för att öka kännedomen om avtalets intentioner.
- *Arbeta för att GU:s process kring och hantering av anmälan om kränkandesärbehandling förbättras.*
Vi har haft dialoger med arbetsgivaren angående hanteringen av anmälningar 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.

- *Återuppta och utveckla arbetet med den årliga enkäten om lönesättande samtal.*

Saco-S har lagt ett förslag till arbetsgivaren om att göra en partsgemensam enkät som berör alla anställda. 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. I avvaktan på att en sådan kommer vi på Saco-S att skicka ut en löneanalysenkät till alla medlemmar anslutna till ett Saco-S förbund.

Medlemmarnas samlade erfarenheter av lönesättningsprocessen utgör ett värdefullt underlag för oss i det fortsatta utvecklingsarbetet.

- *Fortsätta arbetet med lönebildningspolitiken tillsammans med arbetsgivaren. Hur hanteras exempelvis lönejusteringar utanför revisionsperioden transparent och likvärdigt på hela myndigheten.*

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 lönerrevisionen (RALS) som baseras på medarbetarens individuella prestation och löneinplacering – som sker utanför RALS – och som hanterar så kallade snedsitsar och andra större osakliga löneskillnader. Under året har vi utifrån det centrala RALS-avtalet skapat [Saco-S vid Göteborgs universitets principer för löneprocessen](#).

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

Avtalet om lokala omställningsmedel har under det gångna verksamhetsåret börjat användas i allt större utsträckning av verksamheten. Efter en initial period av få ansökningar tycks avtalet nu alltså ha implementerats i verksamheten och samarbetet med arbetsgivare och övriga personalorganisationer har därmed prövats i konkreta fall. Dialog med arbetsgivare har fungerat bra och vi har haft påtagligt inflytande över enskilda beslut. Strategiska och mera långsiktiga diskussioner om användningen av medlen blir nu än viktigare eftersom de ansökta medlen börjar överskrida de årligen avsatta dito ganska avsevärt. Vi lyckades också vid en lätt revision av avtalet få in några små strykningar i avtalstexten som bidrar till att göra användningen av avtalet mindre godtycklig.

- *Fortsätta arbeta för att få en bättre process vid hantering av omplaceringar i samband med verksamhetsförändringar.*

Under verksamhetsåret har flera verksamhetsförändringar med betydande övertalighet som följd initierats. Därför har vårt arbete med att granska och förhandla både verksamhetsförändringar och kretsningar fördjupats. Vi bevakar också fortsatt processen kring omplacering i samband med verksamhetsförändringar och stöttar de medlemmar där hanteringen brustit.

- *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, det så kallade GU-gemensamma AMO/HAMO nätverket. Under verksamhetsåret har olika aktuella ämnen diskuterats. Exempel på ämnen är GU:s gemensamma utbildning för AMO/HAMO, kränkande särbehandling, plan för inrymning, ensamarbete, process för verksamhetsförändring, omställning och arbetsbrist, omorganisation och omställning som inte beror på verksamhetsbrist. Vi har även diskuterat den nya ordningen för hur man anmäler sig som AMO/HAMO. Tidigare användes GURIA som fungerade bra gällande överföring från systemet till de fackliga organisationerna för att dessa slutligen utser arbetsmiljöombud och Huvudarbetsmiljöombud. Sedan den nya mandatperiodens (2023 - 2025) början används istället ett formulär som kräver omfattande handpåläggning både för personalenheten som för över informationen till respektive facklig organisation och för de fackliga organisationerna. Av denna anledning har det därför dröjt från det att någon anmäler sig som AMO tills dess att denna person är slutligt utsedd av sitt fackförbund. Även uppdatering av listor på medarbetarportalen har dröjt. De fackligt förtroendevalda har fortsatt kontakt med arbetsmiljöombuden på fakulteterna. Saco-gruppen fortsätter att arbeta för att vakanta AMO- platser ska bli fyllda. En träff för alla Sacos arbetsmiljöombud och representanter i LAMK planeras under året.

- *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 en medlemsaktivitet 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, bland annat om pension, arbetstid, tidsbegränsade anställningar och lönesättande samtal.

Föreläsningar, seminarier och webinarier

Under verksamhetsåret har vi i samarbete med vårt kontaktförbund SULF haft föreläsningar om arbetstid, arbetsbelastning och ett seminarium om doktoranders villkor.

Ordförandebrev och annan medlemskommunikation

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

Övrig utåtriktad kommunikation

Saco-S medverkade i *GU Journalen* (maj 2024) angående verksamhetsförändringen med arbetsbrist på IPKL som Saco-S bevakar.

I samma nummer medverkar Saco-S angående frågan om fasta arbetstelefoner som tagits bort inte ersatts fullt ut med mobiltelefoner för alla som tidigare hade en fast arbetstelefon i samband med att GU uppdaterade telefonin vid hela universitetet.

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

Över hela året har Saco-S vid Göteborgs universitet deltagit i nationella nätverksmöten för Saco-S. Träffarna är öppna för alla styrelseledamöter i Saco-S-föreningen och andra som har lokala förhandlingsuppdrag.

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

Anna Holgén, ledamot

Auður Magnúsdóttir, ledamot

Fredric Gunve, ledamot

Klas Eriksson, ledamot

Maria Ahlstedt, ledamot

Martin Selander, ledamot

Mats Persson, ledamot

Mikael Johansson, ledamot

Martin Nordeborg, suppleant

Håkan Kellgren, suppleant