



Din roll och ditt uppdrag som förtroendevald

Innehållsförteckning

Saco-S fackliga politik – med fokus på verksamhet och individ	sidan 4
Inflytande på arbetsplatsen	sidan 6
Saco-S roll i den lokala lönebildningen	sidan 14
Saco-S-föreningens roll vid kompetensförsörjning	sidan 20
Saco-S-föreningens roll vid verksamhetsförändring	sidan 22
Lokala kollektivavtal	sidan 26
Akademikers arbetsliv	sidan 27
Rollen som förtroendevald – ansvar och rättigheter	sidan 32
Rollfördelningen inom Saco-S	sidan 34
Saco-S-föreningens inre liv	sidan 37
Ordlista	sidan 42

Om du har synpunkter eller funderingar kring innehållet i denna folder är du välkommen att kontakta Anders Brandt (anders.brandt@sverigesingenjorer.se) eller Ylva Eriksson (ylva.eriksson@jusek.se) som har varit delaktiga i framtagandet.

Förord

Tanken med skriften som du håller i din hand, eller läser på webben, är att den ska vara en handbok för dig i ditt uppdrag och din roll som lokal förtroendevald för Saco-S. Min förhoppning är att du som är ny som förtroendevald ska hitta nyttig information här likväl som jag tror att du som varit förtroendevald ett tag ska hitta påfyllning. Ett viktigt syfte med skriften är att beskriva Saco-S politik inom olika områden. Som facklig förtroendevald är du en företrädare för Saco-S och Saco-S värderingar och ställningstaganden.

Det är något väldigt positivt att vara en medarbetare inom en statlig myndighet; att vara i medborgarnas tjänst. Saco-S fackliga politik och arbetssätt präglas av en vilja att bidra till den statliga verksamhetens resultat och utveckling. Saco-S arbetar för en personalpolitik som synliggör och tillvaratar medarbetares ansvar, kompetens, personliga egenskaper och intressen avseende egen yrkesmässig utveckling och som sammanför dessa med verksamhetens uppdrag och mål.

Den snabba förändringstakten i samhället och i arbetslivet kan ge stimulans och skapa utvecklingsmöjligheter, men kan också upplevas som hotfull och skapa otrygghet eller ohälsa. Krav på utveckling och effektivitet skapar dynamik och utmaning, men kan också innebära hög belastning och stress. Inom Saco-S menar vi att det är angeläget att statens verksamheter präglas av ett synsätt som innebär att medarbetarna kan ha ett hållbart arbetsliv med en balans mellan arbete och livet i övrigt. Ibland använder vi begreppet effektivitet, vi menar att det är ett positivt begrepp. När vi skriver "effektiva verksamheter" ska det förstås som att vi förespråkar väl fungerande verksamheter där rätt saker görs på rätt sätt. Självklart ska en effektiv verksamhet innebära en rimlig arbetssituation för de medarbetare som arbetar där, det kan aldrig vara effektivt att "slita ut" medarbetare.

En av dina viktigaste uppgifter som förtroendevald är att etablera och upprätthålla kontakten med arbetsgivaren inom din myndighet. Inom Saco-S är vi övertygade om att samverkan, dialog och ett lösningsfokuserat förhållningssätt är ett framgångskoncept.

Jag önskar dig lycka till i ditt uppdrag och hoppas att du får glädje och nytta av den här skriften.

Stockholm i september 2013
Lena Emanuelsson, ordförande

Saco-S fackliga politik – med fokus på verksamhet och individ

Saco-S medlemmar är kunniga och engagerade akademiker som påverkar sitt arbetsliv och aktivt bidrar till resultat och utveckling av verksamheten. Akademiker i staten är generalister, specialister eller chefer. Saco-S politik baseras på denna grundsyn, liksom avtalen genom vilka Saco-S uppnår sina politiska mål.

Saco-S politik präglas av fokus på både verksamhet och individ. Saco-S tror på ett samspel mellan verksamhetens bästa och ett synliggörande av medlemmens betydelse för verksamheten och dess utveckling.

Genom att lyfta fram akademikernas betydelse för verksamhetens mål, resultat och utveckling läggs grunden för deras eget inflytande över löneutveckling, individuell anpassning av anställningsvillkor, kompetensutveckling och långsiktiga karriärutveckling.

Saco-S verkar för individuell, marknadsmässig lön utifrån resultat och prestation samt konkurrenskraftiga villkor. Lön är ett styrmedel för arbetsgivaren. Genom marknadskraftiga löner och andra villkor kan arbetsgivaren säkra den kompetens som behövs i konkurrensen med övrig arbetsmarknad. Akademiker inom staten gynnas av individuell lön kopplat till resultat och prestation, lönesättning genom dialog med närmaste chef, löneutveckling kopplat till marknadskrafter och löneavtal utan centralt angivet löneökningsutrymme.

Saco-S tror på ett samspel mellan verksamhetens bästa och ett synliggörande av medlemmens betydelse för verksamheten och dess utveckling.

Den statliga verksamheten bedrivs för medborgarnas skull. De kan förvänta sig en rättssäker och väl fungerande statsförvaltning som ständigt strävar efter förbättring. Statens verksamhet befinner sig i ständig förändring. Krav på effektivisering och utveckling är alltid aktuellt, ytterst utifrån ett medborgarperspektiv. Enklare arbetsuppgifter tenderar att rationaliseras bort och efterfrågan på akademisk specialistkompetens ökar. Staten är och kommer att fortsätta vara akademikertät.

Med verksamheten i fokus och med ett samverkande förhållningssätt skapas en bättre arbetsmiljö och ett hållbart arbetsliv. Den lokala Saco-S-föreningens roll är att stödja verksamhetsutvecklingen.

Som lokal Saco-S-företrädare kan du bidra till konstruktiva förslag och idéer om hur verksamheten kan förbättras. I en samverkande kultur kan medlemmarna dessutom själva bidra till verksamhetens utveckling.

Läs mer på www.saco-s.se.

Inflytande på arbetsplatsen

Ett ständigt utvecklingsarbete behövs för att kunna möta de förändringskrav som ställs på myndigheterna från allmänheten, genom riksdag och regering – och i en värld som förändras genom globalisering och teknisk utveckling. Saco-S ser att en verksamhet som har effektiva arbetssätt och en förändringsinriktad organisation är bra för dess medlemmar.

Det är viktigt att komma ihåg att det är arbetsgivaren som leder och fördelar arbetet och fattar beslut rörande verksamheten. Det fackliga inflytandet handlar om att bidra till en process där arbetsgivaren fattar välgrundade beslut som leder till en effektiv verksamhet. I din roll som facklig förtroendevald har du möjlighet att aktivt bidra till arbetsgivarens utvecklingsarbete och skapa goda förutsättningar för att medlemmarnas arbetsliv ska ligga i linje med Saco-S politik.

Utveckling och förändring
– hot eller möjlighet?

Grunderna för lokalt fackligt inflytande ges genom medbestämmandelagen (MBL). Inom staten har dock formen för inflytande utvecklats i lokala samverkans- eller utvecklingsavtal med stöd av det centrala avtalet Samverkan för Utveckling. Saco-S är övertygat om att samverkan som form, metod och förhållningssätt ofta skapar de bästa förutsättningarna för inflytande för både medlemmar och förtroendevalda.

Samverkan som metod för inflytande

Saco-S tror på samverkan som metod för att på bästa sätt kunna bidra och få inflytande i arbetsgivarens utvecklingsarbete oavsett om formen för detta inflytande utövas inom ramen för MBL eller ett lokalt samverkansavtal.

Det är viktigt att du som förtroendevald och arbetsgivaren för en öppen dialog om era respektive roller. Detta är särskilt viktigt om Saco-S-föreningen och arbetsgivaren vill använda samverkan som metod men ännu inte kommit överens om formerna för detta i exempelvis ett lokalt samverkansavtal. Båda parter behöver också reflektera över tidigare erfarenheter av det lokala partsarbetet. Råder det en förhandlingsskultur eller finns det redan ett samverkande förhållningssätt? Klargör tillsammans er syn på syfte, förväntningar, eventuella farhågor, tänkt ambitionsnivå samt erfarenheter av förtroende och tillit.

Vad innebär samverkan?

Samverkan är en dialog som syftar till ett gemensamt mål; en väl fungerande verksamhet. Samverkan ska inte användas för att "få rätt" utan som metod för att samla ihop kunskap om organisationen som beslutsunderlag i arbetsgivarens beslutsprocess. Parterna försöker hitta bästa lösningen snarare än att presentera sina respektive färdiga förslag. Alla som deltar i samverkan är beredda att lyssna och ta tillvara kunskap, idéer och förslag som ligger i linje med verksamhetens bästa.

En kontinuerlig dialog mellan chef och medarbetare är grunden för en väl fungerande samverkan. Förutom den vardagliga dialogen är medarbetarsamtal, och andra mötesformer där medarbetarna är delaktiga, viktiga fora för samverkan.

Att använda samverkan som metod innebär att medarbetaren i dialog med närmaste chef är delaktig i utvecklingen av verksamhet, organisation och arbetssätt. Det är medarbetaren själv som har den största kompetensen rörande verksamheten och bör därför ha inflytande över sitt eget arbete.

Att samverka är inte samma sak som att förhandla.

Som förtroendevald representerar du ofta medlemmarna i strategiska och övergripande frågor. Det kan till exempel gälla strategiskt personalarbete och förändringsprocesser på myndigheten. Fackligt inflytande innebär däremot inte samägande av utvecklingsfrågor. Det är arbetsgivaren som ansvarar för personalfrågor och leder alla förändringsprocesser. Du bidrar med din kunskap och dina erfarenheter i den partssammansatta samverkan. På så sätt får du inflytande i arbetsgivarens beslutsprocesser.

Utvecklingsarbete sker bäst om alla frågor som rör verksamheten diskuteras samtidigt. I samverkan bör med andra ord även diskuteras konsekvenserna av förändringar som rör medlemmarnas hela arbetsliv. Det kan röra den psykosociala arbetsmiljön såväl som den fysiska miljön på arbetsplatsen.

Praktiska råd för inflytande – ett samverkande förhållningssätt

Skapa förtroende

En grundläggande förutsättning för ett väl fungerande inflytande är förtroendet mellan parterna. Utan ett grundläggande förtroende kan aldrig en öppen och tidig dialog föras och möjligheten till inflytande blir mindre.

För att skapa förtroende är det viktigt att vara trovärdig i samverkansarbetet. Det är svårt att vinna någons förtroende om du inte visar att du vill personen du möter väl. Skilj därför alltid på sak och person. Att arbeta långsiktigt relationsbyggande med arbetsgivaren och hålla löften är därmed mycket viktigt.

Förberedelse

Kom till samverkansmöten väl förberedd; tänk igenom före mötet vad du vill tillföra där. På så vis skapar du trovärdighet både för egen del och för Saco-S som organisation.

Öppenhet

Var öppen och dela med dig av din kunskap. Använd de bollplank du har tillgång till för att diskutera idéer och förslag. Fundera på om det finns frågor som kommunicerats i förtroende och som inte ska föras vidare utanför samverkansgruppen. Om frågor kring sekretess uppkommer under samverkan bör deras syfte och förutsättningar diskuteras ordentligt. Du har normalt rätt att föra information vidare till andra styrelseledamöter och din centrala ombudsman.

Se utvecklingsarbetet som en möjlighet till inflytande i organisationen och dess arbetssätt. Samverkan är utmanande för dig som facklig företrädare och kräver engagemang, ett konstruktivt förhållningssätt och en vilja att se möjligheter snarare än hinder.

Bidra till en öppen och förutsättningslös dialog. Se till att du har mandat från föreningen att bidra till bästa möjliga lösning genom att ge förslag som kan diskuteras. Diskutera arbetsgivarens förslag i konstruktiv anda.

Samarbeta så nära som möjligt med arbetsmiljöombud/skyddsombud på arbetsplatsen och var delaktig i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Var öppen och dela med dig av din kunskap.

Långsiktighet och tålamod

I vissa frågor når du inte fram direkt. Tänk långsiktigt och cykliskt. Verksamhetsplanering och utvecklingsarbete pågår konstant och återkommer årligen inom ramen för myndighetens verksamhetsplanering. De processer du är involverad i tillsammans med arbetsgivaren, som exempelvis förändringsarbete, behöver kanske tid för att utvecklas. Om tiden inte är mogen för den fråga du vill driva; avvakta och ha tålamod. Det kan komma ett senare tillfälle då förslaget tas emot mer positivt.

För dig som vill förbättra eller ingå ett lokalt samverkansavtal

Läs igenom intentionerna i det centrala avtalet *Samverkan för utveckling* (www.saco-s.se/upload/PDF/samverkan_for_utveckling.pdf). Fundera på vilken form, forum och organisation som ni vill ha på er myndighet. Inspireras gärna av (men kopiera inte) andras avtal om samverkan. Fundera över vad som passar i er organisation.

Samverka på rätt nivå inför beslut. Samverkansgrupper bör finnas på de nivåer som motsvarar arbetsgivarens beslutsorganisation.

Verka för att, i möjligaste mån, besluten tas så nära medlemmarna som möjligt. Det ger dem störst möjlighet att påverka direkt. Medarbetarsamtal och arbetsplats-träffar på enhetsnivå är grunden för en god samverkan.

Satsa på återkommande utbildning av chefer och medarbetare, inte bara i samband med träffar inom ramen för det lokala samverkansavtalet.

Integrera arbetsmiljöfrågorna i samverkansarbetet. Skilda fora för arbetsmiljöfrågor respektive verksamhet är inte bara ineffektivt utan leder till att viktiga aspekter på verksamhetsförändringar kanske inte tas tillvara.

Gränser för samverkan – mötet mellan samverkansavtal och MBL

Om föreningen och myndigheten har bestämt sig för att använda samverkan som metod för inflytande ska metoden användas även om olika uppfattningar förekommer kring hur ett problem ska lösas eller hur verksamhetsmålen ska uppnås. Samverkan handlar inte om att tycka likadant utan om att få förståelse för andras perspektiv och uppfattningar. En väl fungerande samverkan innebär att medarbetare och förtroendevalda har varit delaktiga i beslutsprocessen och diskuterat olika lösningar.

Är samverkan alltid den bästa metoden för inflytande?

Om det med anledning av frågans karaktär eller av andra skäl saknas tillräckligt intresse eller möjlighet att driva ett gemensamt utvecklingsarbete är samverkan kanske inte rätt metod. I det läget kan det vara bättre att välja förhandling som metod inom ramen för MBL.

Samverkan som metod lämpar sig inte för frågor som rör enskilda medlemmars situation eller andra frågor av känslig natur såsom omplaceringar eller uppsägningar av enskilda medlemmar.

Förhandling som metod skiljer sig från samverkan genom att den möjliggör för parterna att gå in i förhandlingen med en tydlig och klar uppfattning i sakfrågan eller om vilket förhandlingsresultat man vill uppnå.



Samverkan är bra

- När man vill utveckla verksamheten
- När man har ett gemensamt problem
- När inga givna lösningar finns
- Strävan efter gemensamma lösningar



Förhandling är bra

- När det finns en intressekonflikt
 - När man vill befästa en ståndpunkt
 - När man vet vad man vill få ut
 - Strävan efter att vinna så mycket som möjligt för egen del
-

I förhandlingsfrågor är det därmed viktigt att förankra den ståndpunkt som föreningen har och vilka eftergifter som kan accepteras.

Stöd och råd i samverkansarbetet

Ibland hamnar du i situationer där du upplever att samverkan med arbetsgivaren inte fungerar. Det kan ske oavsett om inflytandet hanteras genom lokalt samverkansavtal eller MBL. Då kan det vara bra att hålla nedanstående punkter i åtanke:

1. Har föreningen och arbetsgivaren pratat med varandra om hur ni ser på era respektive roller?
2. Gå igenom intentionen i samverkansavtalet respektive MBL tillsammans med arbetsgivaren. Har ni samma syn på inflytandefrågor?
3. Kan ni förändra något? Införande av ett samverkansavtal kan innebära en möjlighet att belysa vikten av medarbetarnas och Saco-S-föreningens inflytande. Förklara vilken resurs samverkansavtalet är i styrningen av verksamheten.
4. Hämta stöd från kontaktförbundet respektive Arbetsgivarverket för att utveckla och förbättra formerna för inflytande på myndigheten.



För dig som arbetar med inflytande med stöd av MBL

Insyn i verksamheten

Syftet med MBL är att, genom de lokala fackliga organisationerna, ge medarbetarna insyn i och möjlighet att påverka arbetsgivarens verksamhet. Dessutom får de insyn i och möjlighet att påverka arbetsplatsens arbets- och anställningsförhållanden.

Fortlöpande information

MBL 19 § ger de fackliga organisationerna rätt till löpande information från arbetsgivaren om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt och om riktlinjerna för personalpolitiken. Fundera på hur du kan använda informationsträffarna för att öka och förbättra dialogen med arbetsgivaren genom ett samverkande förhållningssätt. Diskutera med arbetsgivaren tid för informationsträffarna, exempelvis varannan vecka.

Förhandling

Innan arbetsgivaren fattar beslut i viktigare frågor för verksamheten eller enskild arbetstagare, ska arbetsgivaren enligt MBL 11§ på eget initiativ påkalla förhandling. Det kan röra såväl omorganisationer och förändringar av arbetsuppgifter som byte av lunchrum. Genom att vara konstruktiv och påläst uppnår du som förtroendevald mest inflytande. Var proaktiv och kom med förslag och idéer, snarare än att endast reagera på arbetsgivarens förhandlingsframställan.

Som lokal facklig organisation med kollektivavtal har Saco-S en förhandlingsrätt. Det innebär att föreningen har rätt att påkalla förhandling med arbetsgivaren. Om förhandling begärs ska den som huvudregel genomföras innan arbetsgivaren får fatta beslut i frågan.

Om lokala parter inte kan enas vid en förhandling kan frågan föras vidare till central förhandling. Det är kontaktförbundet som beslutar om så ska ske. Kontaktförbundet är i så fall motpart till arbetsgivaren vid förhandlingen. Prata med ditt kontaktförbund när det finns skäl att tro att en förhandling kan komma att avslutas i oenighet och ni ser ett behov av en central förhandling.

Läs mer om rollfördelningen mellan lokal Saco-S-förening och kontaktförbund i avsnittet *Rollfördelning inom Saco-S* på sidan 34.

Läs medbestämmandelagen, www.notisum.se/rnp/sls/lag/19760580.HTM

Saco-S roll i den lokala lönebildningen

Det centrala löneavtalet mellan Saco-S och Arbetsgivarverket (RALS-T) anger syfte och grundläggande former och förutsättningar för allt lokalt lönebildningsarbete inom staten. Det innebär att det huvudsakliga ansvaret för den lokala lönebildningen är delegerat till den lokala Saco-S-föreningen. De centrala parterna har till stöd för föreningens arbete dels skrivit en parts-gemensam kommentar till avtalet, dels inarbetat andra former av centralt stöd. Det kan handla om samrådsförfarande eller annat processtöd.

En god partsrelation och en väl fungerande samverkan är en förutsättning för ett väl fungerande lönebildningsarbete.

Lönesättande samtal

Enligt RALS-T är huvudregeln lönesättande samtal. Lönesättande samtal innebär kortfattat att lönen sätts i dialog mellan chef och medarbetare. På vissa håll tillämpas fortfarande traditionell förhandling där lön bestäms i förhandling mellan arbetsgivaren och Saco-S-föreningen.

Det lokala fackliga arbetet kring lön handlar främst om förberedelsearbete och uppföljning. Under själva genomförandet av lönerevisionen ska du som förtroendevald kunna ge medlemmarna råd inför deras eget lönesättande samtal. Genom att medlemmarna själva får tillfälle att i dialog med sin chef prata om sitt arbete, resultat och prestation tydliggörs medlemmarnas betydelse för verksamheten.

Förberedelsefasen

Under förberedelsen ligger fokus på att kvalitetssäkra löneprocessen och bana väg för ett bra lönesättande samtal. I det ingår att i samverkan med arbetsgivaren analysera verksamhetens behov av förändrad lönestruktur och löneutveckling. Arbetsgivaren säkrar kompetensen genom konkurrenskraftiga löner och villkor. Saco-S-föreningen behöver analysera inte bara den interna lönestrukturen utan även dess relation till den konkurrerande arbetsmarknaden i stort. Genom att utveckla förutsättningarna för en individuell och differentierad lönesättning motverkas osakliga löneskillnader.

Det är viktigt att integrera lönebildning och löneprocess i arbetsgivarens verksamhetsplanering och budgetarbete. För att analysarbetet under förberedelsefasen verkligen ska kunna påverka en lönerevision måste föreningens

synpunkter föras fram redan inför budgetarbetet. Detta eftersom myndighetens totala budgetram alltid anger förutsättningarna för löneutveckling. Bilden nedan åskådliggör de parallella processerna kring lön och övrig verksamhetsplanering och hur de tidsmässigt kan samordnas.

Organisatorisk nivå

Individuell lön förutsätter att arbetsgivaren differentierar lön/löneutrymme även på organisatorisk nivå. En högpresterande medarbetare får inte missgynnas i sin löneutveckling för att hon arbetar på en enhet där också andra är högpresterande. En chef med en högre andel duktiga medarbetare måste alltså kunna få ett större löneutrymme att fördela. Detsamma gäller för en chef med medarbetare vars kompetens är särskilt konkurrensutsatt. Differentiering på organisatorisk nivå förutsätter att lönesättande chefer involveras i förberedelsearbetet.

Lönebildningsmodell



Lönebild

Arbetsgivaren har ansvar för att ta fram ett underlag för sina mål och resultat och en bild över löneläge och lönespridning. Denna bild, lönebild, beskriver lönestrukturer på kollektiv nivå. Lönebilden används som ett underlag för diskussioner mellan föreningen och arbetsgivaren kring behov av förändringar i lönestrukturen. Dessa behov analyseras utifrån verksamhetens krav på mål och resultat, ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjningsbehov. Använd gärna lönestatistik som ger en bra bild över den lönekonkurrens arbetsgivaren är utsatt för. Här kan både Arbetsgivarverket och Saco-S kontaktförbund bidra med underlag. Det är inte säkert att rena BESTA-jämförelser räcker, utan använd dig även gärna av SacoLönesök.

Under förberedelsefasen behöver lönerevisionen planeras. Lönesättande chefer måste ges förutsättningar för en väl fungerande dialog. Det är viktigt att dialogen kring resultat och prestation baseras på lokalt utvecklade lönekriterier eller löneprinciper. Tillämpningen av principerna behöver anpassas till skillnader i medarbetarnas befattning och uppdrag.

Lönedialogen måste knyta an till medarbetar-/utvecklingssamtal och den löpande dialogen i vardagen mellan chef och medarbetare. För att individuell lön ska kunna fungera som styrmedel på individ- och systemnivå måste arbetsgivaren tydliggöra sin syn på verksamhetens mål och resultat.

Förutom att samordna löneprocessen med arbetsgivarens verksamhetsplanering i övrigt (inklusive budgetarbete) behöver de lönesättande samtalen tidplaneras. När ska de genomföras och vara klara? Den årliga revisions-tidpunkten är den 1 oktober om inte annat är överenskommet. Saco-S löneavtal löper tills vidare. Det är angeläget att Saco-S lokala löneprocess inte störs av övriga fackliga organisationers löneavtal.

Lönebildning sker även vid andra tillfällen än revision, till exempel vid nyanställning och enligt 9 § RALS-T.

Genomförandefas

När det är dags för de lönesättande samtalen är det viktigt att medlemmarna utöver material också kan vända sig till dig och den lokala Saco-S-föreningen för att få råd. Den fackliga rollen handlar under processen kring denna fas i första hand om att rådge och stötta medlemmar inför och under deras lönesättande samtal.

Oenighet

Om problem eller oenighet uppstår under lönesättande samtal är din roll att undersöka vad som har gått fel, på vilket sätt löneprocessen brustit och om möjligt åtgärda detta. I fokus ligger då att i första hand titta på skälet bakom oenigheten och kvalitetssäkra processen. Har lönesättande chef tillräckligt tydligt förklarat skälen till sin bedömning av medlemmens bidrag till verksamheten? Har bedömningen koppling till tidigare dialog och medarbetarsamtal? Har bedömningen grund i lönekriterier och löneprinciper? Har det lönesättande samtalet präglats av en verklig dialog, eller fick medlemmen snarare ett ensidigt besked? Din roll är varken att godta medlemmens lönekrav eller att göra en egen bedömning av medlemmens bidrag till verksamheten. Det är alltid arbetsgivaren som ansvarar för en lönebedömning gentemot medarbetaren. Ett mål kan vara att det lönesättande samtalet om möjligt återupptas senare och slutförs i enighet.

Vid kvarstående oenighet i lönesättande samtal bestäms lönen slutligen formellt i en förhandling mellan Saco-S lokalt och arbetsgivaren. Lönebildning är en ständigt pågående verksamhet. En förhandling behöver slutföras även vid missnöje. Tänk därför långsiktigt. Allt kan inte hanteras och lösas vid ett enstaka revisionstillfälle.

Traditionell förhandling

Genom undantag i RALS-T tillämpas inom universitets- och högskoleområdet normalt fortfarande traditionell förhandling. Där bestäms lön i förhandling mellan arbetsgivaren och Saco-S-föreningen. Vid traditionell

"Vi behöver analysera inte bara den interna lönestrukturen utan även hur den ter sig i relation till den konkurrerande arbetsmarknaden i stort. Genom att utveckla förutsättningarna för den individuella och differentierade lönesättningen motverkas samtidigt osakliga löneskillnader."

Bengt-Gunnar Herrström,
förtroendevald vid Regeringskansliet



förhandling ska lönesamtal alltid användas som underlag inför förhandlingen. Lönesamtalet utgörs av en dialog mellan chef och medarbetare kring prestation, resultat och lön utan att lönen därmed bestäms.

Om traditionell förhandling fortfarande tillämpas eller om en förhandling följer på oenighet efter lönesättande samtal, innebär den fackliga rollen huvudsakligen att genom frågor till arbetsgivaren kvalitetssäkra processen. Då ska arbetsgivarens bedömningar utgå ifrån löneprinciper och eventuellt lokalt utvecklade lönekriterier. Dessutom behöver du vid behov framföra enskilda medlemmars eventuella medskick. I rollen ligger inte att, som arbetsgivaren, värdera och bedöma medlemmarnas prestation och bidrag till verksamheten. Utgångspunkten är att värna om Saco-S övergripande lönepolitik: Hur matchar arbetsgivarens bud förberedelsefasens analyser kring behov av förändrad lönestruktur, et cetera?

I avsnittet om rollen som förtroendevald lite längre fram kan du läsa mer om Saco-S syn på medlem respektive det fackliga uppdraget. I avsnittet om Saco-S-föreningens inre liv beskrivs hur rollfördelningen inom styrelsen och föreningen kan utvecklas.

I Saco-S-broschyren *Lönesättande samtal* (kan laddas ner via www.saco-s.se) finns matnyttig information om det lönesättande samtalet och den lokala föreningens roll.



”Den fackliga rollen innebär – även i oenighetshanteringen – att fokusera på att kvalitetssäkra processen.”

Bengt-Gunnar Herrström,
förtroendevald vid Regeringskansliet

Avstämningsfas

Det lokala lönebildningsarbetet är en ständigt pågående process. Det är därför viktigt att alltid utvärdera resultatet av en revision.

Fundera till exempel över följande:

- Hur har era arbetsformer som parter fungerat?
- Vad kan ni lära av ert förberedelsearbete inför nästa lönerevision?
- Vilka utvecklingsområden ser ni framför er?
- Hur blev utfallet av de lönesättande samtalen jämfört med vad ni kommit fram till under förberedelsearbetet?
- Hur långt har ni kommit i samordningen mellan lönebildning och verksamhetsplanering?

I Saco-S-broschyren *Statistik som strategiskt verktyg i den lokala löneprocessen* (kan laddas ner via www.saco-s.se) hittar du mer stöd för ditt arbete med den lokala lönebildningen.

Saco-S-föreningens roll vid kompetensförsörjning

All personalrekrytering och kompetensförsörjning måste utgå från verksamhetens behov. Varje enskild rekryteringsprocess ger utrymme till nytänkande och proaktiv verksamhetsförändring så att onödiga strukturförändringar på sikt kan undvikas.

Rekryteringsaspekter

Fundera gärna i samverkan med arbetsgivaren över rekryteringsbehovet på kort och lång sikt. Behöver myndigheten minska eller förändra bemaningen i stort, omorganisera, rationalisera arbetsformer eller renodla arbetsuppgifter? Hur arbetar arbetsgivaren med karriär- och kompetensutveckling för befintlig personal? Kan befintlig personal ges karriärmöjligheter i form av specialisering, chefskap et cetera? Behövs akademisk kompetens för arbetsuppgifter som är förhållandevis okvalificerade? Är det administrativ, handläggande, beredande, beslutsfattande eller specialistkompetens som behövs?

Mångfald

Saco-S är övertygat om att verksamheter stimuleras och utvecklas genom att människor med olika bakgrund och kompetens arbetar tillsammans. Mångfald ger en kreativ arbetsmiljö med stort kunskaps- och erfarenhetsutbyte och bra utvecklingsmöjligheter för individ, grupp och verksamhet. Att arbeta med mångfald handlar om att värdesätta olika kompetens.

Kravprofil och konkurrensutsatt rekrytering

En bra kravprofil är en grundläggande förutsättning för en framgångsrik rekrytering. Det är därför viktigt att det tydligt klargörs vilken kompetens i form av utbildning, erfarenhet, egenskaper och färdigheter som eftersöks. Kravprofiler bör tas fram i samverkande dialog mellan arbetsgivare och Saco-S-förening.

Som regel gynnas all nyrekrytering av ett konkurrensutsatt rekryteringsförfarande. God rörlighet och konkurrens om akademisk kompetens gynnar akademikers karriär, villkor och löneutveckling i stort. Alla lediga befattningar bör därför utannonseras. Annonsen bör utgå ifrån kravprofilen och innehålla kontaktuppgifter till lokala Saco-S-företrädare.

Urvalsprocessen

Det är arbetsgivaren som bedömer och anställer de sökande. Din roll är bidra med synpunkter på hur rekryteringen bör gå till samt att vid behov ge råd till de medlemmar som sökt jobbet; inte att aktivt delta i urvalshanteringen. Exempel på när du kan behöva ge råd till medlemmar som söker anställning vid myndigheten är när det gäller den interna lönestrukturen samt tänkbara löneanspråk och andra villkor. Bra ingångslöner gynnar en god löneutveckling även för de som redan är anställda. Saco-S-föreningen behöver därför inte delta vid intervjuer och ska framför allt inte delta i bedömningar och värderingar av de sökande. Vid rekrytering av mer strategiska nyckelfunktioner såsom personalchef, kan det tvärtom vara motiverat att engagera sig mer i frågan – även i val av person, eftersom detta på sikt kan få betydelse för er samverkan, för arbetsgivarens personalpolitik och för arbetsledningen.

Tidsbegränsade anställningar

Det är vanligt att arbetsgivare rutinmässigt och alltför omfattande tillämpar provanställning och andra former av tidsbegränsade anställningar. Huvudregeln är att anställa tillsvidare. Om rekryteringsprocesser genomförs med god kvalitet, noggrann förberedelse och med genomtänkt referenstagning bör behovet av provanställningar kunna begränsas eller minimeras. Frågor om tidsbegränsade anställningar är principiellt viktiga att diskutera – och med samverkan som metod – det vill säga inte bara vid varje enskild rekrytering.

“Det är arbetsgivaren som bedömer de sökande och anställer. Min roll är att ha synpunkter på hur rekryteringen bör gå till samt att vid behov ge råd till de medlemmar som sökt jobbet, inte att aktivt delta i urvalshanteringen.”

Helén Justegård,
förtroendevald vid Arbetsförmedlingen



Saco-S-föreningens roll vid verksamhetsförändring

Din roll som förtroendevald är att stödja och inte motverka verksamhetsutveckling. Saco-S ser rationaliseringar och effektiviseringar som en naturlig och nödvändig del av statens verksamhetsutveckling, även om detta ibland leder till nedskärningar och uppsägningar. Saco-S ifrågasätter därför inte behovet av förändringar som sådana, men den lokala Saco-S-föreningen kan och ska kunna ha synpunkter på hur och med vilken inriktning förändringar sker.

De bakomliggande politiska besluten för en verksamhetsförändring är inte en lokalfacklig fråga. Det ligger i den statliga verksamhetens natur att det fackliga inflytandet inte sträcker sig till den rent politiska nivån.

Som förtroendevald bör du istället, i samverkan med arbetsgivaren, bidra till konstruktiva förslag och idéer om hur verksamheten kan förändras till det bättre. Vilken kompetens och vilka arbetsformer innebär utveckling och effektivisering? Kan arbetsuppgifter renodlas så att akademikers kompetens tas bättre tillvara? Finns det på individnivå intresse av utveckling och förändring som motsvarar nya verksamhetsbehov och leder till effektivisering?

Din roll som förtroendevald är att stödja och inte motverka verksamhetsutveckling.

Samverkan kring syfte och inriktning

När myndigheten vill genomföra strukturförändringar är arbetsgivaren skyldig att förhandla eller samverka med de lokala fackliga organisationerna. Samverkan som metod lämpar sig särskilt bra vid verksamhetsförändring.

Engagera medlemmarna i arbetet kring verksamhetsförändringen. Med samverkan som metod tas medlemmarnas kunskap och engagemang tillvara och de ges utrymme till egen delaktighet och inflytande. Genom ett sådant arbetssätt minskas samtidigt utrymmet för oro och spekulation.

Det är inte säkert att en verksamhetsförändring alls behöver leda till personalneddragningar och uppsägningar. I många fall handlar det bara om nya arbetsformer, organisationsnivåer, arbetsuppgifter eller arbetssätt.

Som företrädare för Saco-S föreningen behöver du fundera över behovet av förankring genom att inhämta medlemmarnas synpunkter. Du kan också rådgöra med kontaktförbundet.

Fokus i dialogen med arbetsgivaren bör ligga på att först bestämma och tydliggöra syftet, målet och tänkbara konsekvenser av förändringen innan man går in på själva genomförandet. Om de delarna först klargörs, blir processen som följer mer begriplig, vilket i sin tur minskar utrymmet för oro i organisationen. Samarbeta med arbetsmiljöombud/skyddsombud.

Om arbetsgivaren och den lokala Saco-S-föreningen inte uppnår samsyn kring syftet eller behovet av verksamhetsförändring är det ytterst arbetsgivaren som bestämmer. I sådana fall behöver arbetsgivaren ändå kunna klargöra vilken förändring som ska ske och tydliggöra det tänkta resultatet.

Mer genomgripande förändringar

Verksamhetsförändringar kan se ut på många olika sätt och och ibland kan de påverka medlemmarnas anställning och arbetsliv mer. Det kan till exempel handla om omplacering till helt nya arbetsuppgifter eller att en del av verksamheten upphör med uppsägningar som följd.

När arbetsgivaren vill använda befintlig personal på annat sätt än tidigare kan det exempelvis göras via omplacering/förflyttning, vilket sker genom

"Vi står i en införandeprocess av verksamhetsutvecklingsstrategin Lean. Den ser vi som förening som ett bra exempel på medarbetareinflytande. Införandet av Lean tror vi kan leda till förändringar av vår roll som förtroendevalda. Vi ser denna eventuella förändring som en utmaning till att hitta nya vägar för samverkan."

Cilla Kleerup,
förtroendevald vid Försäkringskassan



arbetsledning inom ramen för anställningsavtalet. Alternativt sker en mer långtgående omplacering enligt LAS.

Vid eventuell övertalighet kan det bli tal om turordningskretsning enligt turordningsavtal. Arbetsgivaren utgår traditionellt sett från en turordningshantering, "sist in–först ut". Turordning innebär i praktiken att medarbetare på samma ort, utifrån jämförbara arbetsuppgifter rangordnas enligt sammanlagd statlig anställningstid. Vid turordning beaktas alltså anställningstiden i staten. Därefter matchas personen mot ny befattning och kravprofil.

Vid övertalighet sägs de personer upp som inte ryms i den nya organisationen. Saco-S-föreningens roll blir här att genom kontrollfrågor kvalitets-säkra arbetsgivarens förslag till turordningskretsning. Vid väldigt snäv kretsning är det viktigt att kontrollera att det verkligen är arbetsuppgifter (det vill säga funktion) och inte person, som bedöms.

Statliga arbetsgivare vill dock allt oftare, i samverkan, hantera en omorganisation utifrån medarbetarnas frivillighet och individuella önskemål, exempelvis genom intresseanmälningar. Detta gäller oavsett om omorganisationen leder till övertalighet eller ej. Arbetsgivaren utgår då ifrån sin arbetsledningsrätt samt därutöver omplacering enligt LAS men baserat

"Inom Försäkringskassan pågår även ett projekt för att använda de partsgemensamma medlen, där vi har startat ett Stödcenter som tar hand om medarbetare som antingen befinner sig i eller riskerar omställning.



Stödcentret stöttar chefer och medarbetare genom processen och det kan handla om omplaceringar, utbildning och eller avslut av anställning. Vi upplever att detta är ett gott exempel på hur vi tillsammans har arbetat fram en bra lösning för verksamheten."

Cilla Kleerup,
förtroendevald vid Försäkringskassan

på frivillighet så långt som möjligt. Arbetsgivaren utgår då från individen, synliggör vikten av akademisk kompetens och tar fasta på enskilda önskemål och kompetenser, vilket matchar mot verksamhetens nya behov. En sådan hantering kan, om det sköts bra, gynna medlemmarna.

Vid mer genomgripande verksamhetsförändring uppkommer många frågor. Ta alltid hjälp av kontaktförbundet vid frågor om omplacering, arbets-skyldighet och uppsägning på grund av arbetsbrist.

Läs mer om rollfördelningen mellan Saco-S-förening och kontaktförbund under avsnittet *Rollfördelning inom Saco-S* på sidan 34.

OBS!

”Arbetsbrist” är en juridisk term och behöver inte innebära brist på arbetsuppgifter. En arbetsbristsituation kan ha olika orsaker; att arbets-givaren inte får medel att bedriva en viss verksamhet, att arbetsgivaren får minskade anslag men ska utföra samma arbete som tidigare men med minskad personal, eller att arbetsgivaren ska förändra verksamheten. Arbetsbrist kan också ha politiska skäl, som att en myndighet eller del av en myndighet helt ska upphöra.

Läs mer om rollfördelningen mellan Saco-S-förening och kontaktförbund i Saco-S *Arbetsstagarnyckeln* på www.saco-s.se.

Mer information om strukturförändring i den statliga sektorn finns i Saco-S broschyren *Strukturförändringar i den statliga sektorn* (se www.saco-s.se).

Lokala kollektivavtal

Ett lokalt kollektivavtal innebär att arbetsgivaren och den lokala Saco-S-föreningen kommer överens om anställningsvillkor med mera för den aktuella organisationen eller arbetsplatsen. Det kan handla om avvikelser från centrala kollektivavtal, till exempel arbetstidsregler, eller frågor som behöver regleras i just den verksamhet som arbetsgivaren bedriver, såsom avtal om arbetsskyldighet vid beredskap eller jourtjänstgöring och ersättning för det.

En Saco-S-förening får förhandla och träffa lokala kollektivavtal med de begränsningar som anges i Saco-S Arbetstagarnyckel (se www.saco-s.se).

I kollektivavtalsfrågor intar arbetsgivaren och du som företrädare för Saco-S-föreningen tydliga partsroller. Det handlar då alltså inte om samverkan i en inflytande fråga där arbetsgivaren slutligen bestämmer. Ett avtal kan bara ingås om parterna är överens. Sedan kan arbetsformen även i dessa situationer präglas av samverkan. Kollektivavtalets syfte är att ge verksamheten möjlighet att bedrivas på ett bättre sätt. Detta kan dock bara uppnås genom att parterna i avtalet ger och tar.

Ett exempel:

En statlig arbetsgivare kan sällan ensidigt ålägga personal, som inte från början är anställd för det, att arbeta kvällar och helger. För att kunna införa den typen av arbete, exempelvis beredskap och jour, behöver arbetsgivaren



”Med styrkan i kollektivet kan vi som företrädare för många stödja och hjälpa enskilda medlemmar och påverka myndighetens beslut i en riktning som gynnar alla.”

Håkan Lindkvist,
förtroendevald vid Umeå Universitet

träffa avtal om sådan arbetsskyldighet. Som kompensation för den ökade arbetsskyldigheten vill föreningen att medlemmarna ska få särskild ersättning i form av extra lön och viss ledighet. Parterna sluter avtal om arbetets omfattning och ersättningsnivåer. Detta har föregåtts av samverkan kring hur jour- och beredskapsorganisationen ska se ut.

Eftersom ett kollektivavtal reglerar medlemmars rättigheter och skyldigheter i anställningen, bör Saco-S-föreningen alltid samråda med kontaktförbundet vid kollektivavtalsförhandlingar.

Akademikers arbetsliv

Det är många faktorer som dagligen påverkar arbetet. För medlemmar i Saco-S är det inte alltid den fysiska utan den psykosociala arbetsmiljön som påverkar mest. Arbetslivet präglas alltmer av ett gränslöst arbete i både tid och rum. Arbetsbelastning, stress och krav på ökad flexibilitet är ständigt aktuella frågor. Akademiker har ofta självständiga arbetsuppgifter och ansvar. Det gör att kompetensfrågor, ledarskap och organisationsstrukturer har stor påverkan på akademikernas psykosociala arbetsmiljö.

Att använda begreppet arbetsliv istället för arbetsmiljö är ett bättre sätt att benämna de många olika faktorer som påverkar akademikers arbete.

Det är viktigt att Saco-S-föreningen arbetar med dessa frågor utifrån ett helhetsperspektiv. Det är självklart att arbeta tillsammans med arbetsgivare och arbetsmiljö- eller skyddsombud.

Arbetsmiljöombud/skyddsombud

Arbetsmiljöombud är en annan benämning för skyddsombud och används för att visa kopplingen till den psykosociala arbetsmiljön. På en arbetsplats med fler än fem arbetstagare ska det finnas ett arbetsmiljöombud som väljs av den lokala fackliga organisationen. Inget hindrar att det på arbetsplatser med flera fackliga organisationer utses flera arbetsmiljöombud. Om det saknas facklig representation på arbetsplatsen utses arbetsmiljöombud av de anställda.

Det är viktigt att Saco-S-föreningen aktivt utser arbetsmiljöombud för att kunna arbeta med samtliga frågor som rör akademikers arbetsliv. Som förtroendevald kan du även ha rollen som arbetsmiljöombud.

Arbetsmiljöombud som utses av en facklig organisation omfattas av förtroendemannalagen. Saco-S-föreningen bör bereda arbetsmiljöombudet plats i föreningens styrelse för att underlätta samarbetet.

Läs mer om arbetsmiljöombudets roll i Sacos broschyr *Vara skyddsombud* (du hittar den som pdf-fil på www.saco.se under *Rapporter 2012*).

Samverkan för ett gott arbetsliv

Arbetsgivaren ska enligt arbetsmiljölagen samverka med de anställda för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Samverkan ingår i den löpande dialogen mellan chef och medarbetare, på arbetsplatsträffar och med arbetsmiljöombud. Även på arbetsplatser som kännetecknas av en stark förhandlingskultur är samverkan mellan arbetsgivaren och de anställda en förutsättning för att bedriva ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete.

Det är strategiskt viktigt för den lokala Saco-S-föreningen att använda samverkan som modell kring arbetsmiljö, även på arbetsplatser där samverkanstanken känns avlägsen.



”Det är självklart att arbeta tillsammans med arbetsgivare och arbetsmiljö- eller skyddsombud.”

Henrik Lundin,
förtroendevald vid Ekobrottsmyndigheten

Verksamhetsförändring

Om inflytandefrågor hanteras i enlighet med MBL måste arbetsmiljöarbetet ske parallellt. Vid exempelvis en verksamhetsförändring ska själva förändringen av verksamheten hanteras i enlighet med MBL medan konsekvenserna för arbetsmiljön ska hanteras i samverkan med medlemmarna och/eller med arbetsmiljöombud. Exempelvis kan det ske inom ramen för en skyddskommitté.

Det kan vara klokt att hitta former för att hantera arbetsmiljöfrågorna i samma forum som en verksamhetsförändring. Det görs lättast inom ramen för ett lokalt samverkansavtal.

Medarbetarsamtal som verktyg i arbetsmiljöarbetet

En väl fungerande löpande dialog med närmaste chef är det kanske viktigaste verktyget för att skapa ett gott arbetsliv. En del i denna dialog kan vara planerade medarbetar- eller utvecklingssamtal, där utrymme ges för diskussion om alla faktorer som berör den enskilde. Medarbetarsamtalet är därmed en viktig del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Systematiskt arbete för en god arbetsmiljö

Arbetsgivaren ska på ett systematiskt sätt planera, leda och följa upp verksamheten så att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs. Arbetsmiljöarbetet ska vara en naturlig del i den dagliga verksamheten och omfatta alla faktorer som påverkar arbetsmiljön. I det systematiska arbetsmiljöarbetet kartläggs eventuella brister, handlingsplaner upprättas och resultat av vidtagna åtgärder följs upp. Arbetet är cykliskt och årligen återkommande.

Läs mer om systematiskt arbetsmiljöarbete i broschyren *Vara skyddsombud* eller i Arbetsmiljöverkets föreskrift *Systematiskt arbetsmiljöarbete* (AFS 2001:1).

Stöd till enskilda medlemmar

En viktig uppgift för dig som förtroendevald är stödet till enskilda medlemmar. Det kan ta sig olika uttryck och spänna över många olika frågor. Stöd kan behöva ges när det gäller arbetsorganisation och arbetssätt som påverkar den enskilde medlemmen, eller lönefrågor och andra avtals- och villkorsfrågor. Det kan även röra sig om samarbetsproblem på arbetsplatsen och relationen med den egna chefen, eller att stödja medlemmen i en rehabiliteringsprocess.

Saco-S grundläggande syn är att medlemmarna är fullt kapabla att själva föra dialog om i stort sett alla frågor som gäller deras arbetsliv. Dialogen mellan chef och medarbetare är grunden för en väl fungerande verksamhet. Det är därför alltid en fördel om medlemmen själv, med stöd av dig som förtroendevald, kan fortsätta att föra dialogen med sin chef.

Det kan uppstå situationer när du behöver vara ett ännu tydligare stöd för medlemmen. Exempel på det kan vara när medlemmen av olika skäl inte vill vara ensam i dialogen med arbetsgivaren. Det kan röra sig om samarbetsproblem eller rehabiliteringsprocesser, där medlemmen på grund av sjukdom inte känner sig tillräckligt stark att själv föra en diskussion. Din roll blir då att biträda medlemmen i dialogen med arbetsgivaren. Ibland är det dessutom bra om ni är två förtroendevalda som hjälps åt.

Sätt gränser för ditt uppdrag. Din roll omfattar endast frågor som rör förhållandet arbetsgivare/arbetstagare. Ta till exempel inte rollen som kurator utan hänvisa vid behov till företagshälsovården. Arbetsmiljö-/skyddsombud liksom medlemsförbundet kan också vara en resurs.

När medlemmar står inför svåra ställningstaganden är det inte din uppgift att råda medlemmen att fatta det ena eller andra beslutet. Din roll är däremot att verka för att medlemmen får rimliga förutsättningar att fatta genomtänkta beslut och möjlighet att se såväl långsiktiga som kortsiktiga konsekvenser av olika alternativ.

Medlemsintegritet

Som förtroendevald är det inte ovanligt att du i kontakten med medlemmen får tillgång till känslig information. Värna medlemmens integritet; var diskret och för inte vidare information utan tillåtelse.

För att på bästa sätt kunna stödja en medlem krävs att du gör en egen analys av problemet för att få en bredare bild. Det kan finnas andra aspekter som du behöver ta hänsyn till än de som ingår i medlemmens egen analys.

I vissa fall behöver du konsultera en annan Saco-S-företrädare. Genom att förklara detta för medlemmen vårdar du medlemmens förtroende. Ta gärna kontakt med kontakt- eller medlemsförbundet om du känner dig osäker.

När ska ett ärende skötas av medlemsförbundet?

Medlemsförbundet ska alltid kontaktas när en enskild medlems anställningstrygghet eller avtalade rättigheter är i fara. Det kan till exempel röra sig om omplacering, om misskötsamhet som kan leda till uppsägning eller frågor om tidsbegränsad anställning samt om intjänad lön och semesterrätt.

Tveka inte att kontakta medlemmens förbund. Det är bättre att du ringer och berättar om den uppkomna situationen i tid, än att du avvaktar och möjligheten för medlemsförbundet att agera minskar eller går förlorad.

Läs mer i *Arbetslagarnyckeln* på www.saco-s.se. Där beskrivs bland annat vilka frågor som hanteras centralt eller lokalt, vilka mandat den lokala arbetstagarorganisationen har samt hur arbetet fördelas mellan den lokala föreningen och kontaktförbundet.

"Akademiker har ofta självständiga arbetsuppgifter och självständigt ansvar. Det gör att kompetensfrågor, ledarskap och organisationsstrukturer samt möjligheten att utnyttja sin kompetens har stor påverkan på arbetsmiljön. Vi i Saco-S-föreningen arbetar med dessa frågor utifrån ett helhetsperspektiv."

Henrik Lundin,
förtroendevald vid Ekobrottsmyndigheten



Rollen som förtroendevald – ansvar och rättigheter

Rollen som Saco-S-förtroendevald har under åren förändrats och utvecklats. Från att i huvudsak ha verkat utifrån ett övergripande uppifrån-perspektiv, där traditionella förhandlingar varit den viktigaste uppgiften, har utvecklingen för Saco-S förtroendevalda gått mot en alltmer handledande och stöttande roll. Denna utvecklade roll, som har beskrivits i tidigare avsnitt om samverkan, lönebildning et cetera, utgår ifrån Saco-S grundläggande idé om att skapa förutsättningar för medlemmens inflytande över sitt arbetsliv, lön och villkor.

Lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML) ger dig rätt att arbeta med fackliga frågor på betald arbetstid. För att du ska omfattas av förtroendemannalagens regler måste du vara stadageenligt vald och föreningen ska ha underrättat arbetsgivaren skriftligen om detta.

Fackliga frågor och facklig verksamhet har i lagens mening fått en vidare innebörd.

Fackligt arbete enligt FML

Ingår	Ingår inte
Alla frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare på arbetsplatsen	Interna föreningsangelägenheter
Facklig utbildning som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare	Annan utbildning
Samverkansmöten och förhandlingar	Årsmöten
Förberedelser och uppföljning inför förhandling eller samverkan	
Löneprocesser	Medlemsrekrytering
Företräda enskilda medlemmar	

Styrelsemöten är facklig verksamhet. Detta innebär att ett styrelsemöte kan förläggas till arbetstid. Även externa kontakter med kontakt- och medlemsförbund omfattas av lagen.

Det finns inom staten även ett centralt kollektivavtal för fackliga förtroendevalda (FMA). Av avtalet framgår, som riktmärke, att utrymmet för facklig tid

bör motsvara en förtroendevald på heltid per helt 500-tal medlemmar. Tiden kan fördelas på flera personer.

I det centrala villkorsavtalet inom staten, Villkorsavtal-T, finns dessutom en bestämmelse som ger rätt till ledighet för fackligt arbete upp till tio dagar per år med bibehållen lön. Denna rätt till ledighet omfattar även uppdrag utanför den ordinarie arbetsplatsen såsom uppdrag i förbundsstyrelse och förhandlingsdelegation. Interna utbildningsdagar kan också rymmas här.

En lokal Saco-S-förening kan dessutom, genom kollektivavtal eller på annat sätt, komma överens med myndigheten om ytterligare utrymme för facklig tid.

Genom lagstiftning och avtal skyddas du, som är anmäld som förtroendevald, i ditt uppdrag. Du alltid vända dig till ditt kontaktförbund om du ställs inför svårigheter i ditt uppdrag.

“Som förtroendevald har jag en mängd olika funktioner och roller: Företrädare, förslagsställare, ambassadör, samordnare, bollplank och förhandlare. Jag samverkar med arbetsgivaren, arbetar med medlemsrekrytering och stödjer och ger råd till medlemmen i olika frågor. Jag får mitt mandat av medlemmarna och behandlar alla i föreningen likvärdigt oberoende förbundstillhörighet, anställning, funktion eller befattning. Mitt uppdrag är mycket intressant och engagerande och jag lär mig otroligt mycket!”

Christina Eklöf,
förtroendevald vid Trafikverket



Rollfördelningen inom Saco-S

Saco-S är en demokratiskt uppbyggd förhandlingsorganisation för statligt anställda akademiker.

Representantskap och styrelse

Högsta beslutande organ är Saco-S representantskap. Det utgörs av företrädare för samtliga förbund i proportion till antalet statligt anställda medlemmar. Representantskapet beslutar bland annat om inriktningen för Saco-S övergripande arbete och riktlinjer för den lokala verksamheten. Representantskapet beslutar också om ingående och uppsägning av centrala kollektivavtal. Det löpande centrala parts- och förhandlingsarbetet sköts av Saco-S styrelse.

Saco-S-föreningar har mandat att träffa lokala kollektivavtal och företräda medlemmarna i de flesta situationer. I skriften Arbetstagarnyckeln finns detaljerad information om hur Saco-S arbetar. Där beskrivs vilka frågor som hanteras centralt respektive lokalt och vilka mandat den lokala arbetstagarorganisationen har.

Alla medlemmar företräds

Saco-S delegerar uppgiften att vara organisationens företrädare på lokal nivå till Saco-S-föreningarna. De lokala Saco-S-föreningarna representerar samtliga medlemmar på arbetsplatsen. De ska behandla alla medlemmar lika, oberoende av förbundstillhörighet, anställning, funktion eller befattning.



“Saco-S uppfattning är att tyngdpunkten i det fackliga arbetet ligger lokalt och måste anpassas till de förutsättningar som råder på olika arbetsplatser. Medlemmarna och den lokala Saco-S-föreningen har bäst kunskap och kännedom om verksamheten.”

Christina Eklöf,
förtroendevald vid Trafikverket

Kontaktförbund

Saco-S uppdrar åt det förbund som har flest medlemmar på arbetsplatsen att bli kontaktförbund. Saknas det en lokalförening på en myndighet får kontaktförbundet tillfälligtvis fungera som lokal part. Kontaktförbundet är också lokal part i vissa frågor, även om det finns en lokalförening.

Saco-S uppfattning är att tyngdpunkten i det fackliga arbetet ska ligga lokalt och måste anpassas till de förutsättningar som råder på olika arbetsplatser. Medlemmarna och den lokala Saco-S-föreningen har bäst kunskap om verksamheten. Kontaktförbundets viktigaste uppgift är därför att skapa förutsättningar för, samt stötta och utveckla lokalföreningar så att de blir välfungerande.

Kontaktförbundet stödjer lokalföreningarna med rådgivning och vid behov förhandlingshjälp. Kontaktförbundet ansvarar även för utbildning av förtroendevalda.



Saco-S-föreningens inre liv

Demokratisk grund

Saco-S fackliga politik och värdegrund samt medlemmarnas fackliga intressen och angelägenheter utgör grunden för Saco-S-föreningens verksamhet. Medlemmarna ska behandlas likvärdigt oberoende av förbundstillhörighet, anställning, funktion eller befattning. Alla ska ha samma möjligheter till inflytande och engagemang.

Ett viktigt och roligt uppdrag

Att arbeta lokalfackligt är ofta roligt, engagerande och utvecklande. Det ger insikter och kunskaper om hur en myndighet styrs och fungerar. Det ger också goda möjligheter att skapa ett stort nätverk som kan påverka hur arbetsplatsen utvecklas för att bli bättre för medlemmarna. Du har ett spännande och brett uppdrag; du är företrädare, förslagsställare, ambassadör, samordnare, bollplank och förhandlare. Du samverkar med arbetsgivaren, du arbetar med medlemsrekrytering och du stödjer och rådgör medlemmen i olika frågor. Självklart ger uppdraget också kunskaper om lagar och avtal på arbetsmarknaden.

Föreningens styrelse

Eftersom styrelsen har en framträdande roll i föreningens arbete måste medlemmarna, genom stadgar, nomineringar, valberedning och val, ges ett direkt inflytande över hur styrelsen sätts samman.

Utgångspunkten för styrelsens sammansättning är att den så långt som möjligt ska avspeglade medlemsgruppen för att kunna fånga upp och företräda medlemmarnas intressen.

Föreningens organisation

Föreningens organisation och arbete styrs av föreningens stadgar, som ska vara baserade på Saco-S normalstadgar jämte grundläggande principer. Föreningens organisation och stadgar måste samtidigt vara anpassade till den myndighet där föreningen finns. En förening inom en stor och komplex myndighet måste ha en organisation som fungerar rent praktiskt. Det kan innebära att föreningen måste ha flera nivåer, till exempel med regionala föreningar under en central styrelse. Även i sådana organisationer gäller kravet på demokratisk grund. Exempelvis ska styrelser på alla nivåer

i föreningen väljas vid årsmöte eller allmänt medlemsmöte och medlemmarna ska kunna nominera personer till styrelseposter.

Kontaktförbundet kan ge råd till föreningen i frågor om organisation, stadgars utformning med mera. Mer information om stadgar, grundläggande principer samt lämplig föreningsorganisation finns på www.saco-s.se under *Saco-S lokalt – Bilda lokalförening*.

Valberedningens roll

En aktiv och närvarande valberedning har en nyckelroll i föreningens demokratiska liv. Genom dess arbete får medlemmarna underlag att välja en styrelse med bäst förutsättningar att företräda dem.

Valberedningen måste vara väl insatt i föreningens verksamhet och Saco-S fackliga politik och värdegrund. Det är därför inte ovanligt att tidigare styrelseledamöter ingår i valberedningen.

Medlemmarna ska alltid ha möjlighet att nominera kandidater till styrelsen. Valberedningen kan också på eget initiativ föreslå lämpliga kandidater för att få en allsidigt sammansatt styrelse. En aktiv valberedning lyssnar på medlemmarnas och styrelseledamöternas synpunkter. Därför kan valberedningen behöva ifrågasätta att en ledamot ska väljas om, även när denne inte själv har av sagt sig uppdraget.

Checklista för valberedning

- Läs om valberedningens uppdrag i föreningens stadgar.
- Synliggör valberedningen. Informera medlemmarna om vilka som ingår i valberedningen och uppmana till nominering.
- Välj vilka kanaler som ska användas för kommunikationen med medlemmarna; e-post, medlemsmöten, Saco-S-föreningens egen webbplats, enskilda samtal et cetera.
- Marknadsför det fackliga uppdraget. Inspirera medlemmar att bli förtroendevalda genom att informera om uppdraget.
- Framför allt – var ute i god tid. Påbörja nomineringsarbetet minst tre månader före årsmötet och se till att det slutliga förslaget skickas ut i god tid före mötet.

Det effektiva föreningsarbetet

Saco-S politik och värdegrund utgör ,tillsammans med lokala förhållanden och medlemmarnas behov, grunden för det lokala fackliga arbetet.

Du som förtroendevald bidrar till att identifiera och prioritera vilken verksamhet som föreningen kan och ska genomföra. Detta sker löpande och inför varje nytt verksamhetsår. Genom en proaktiv prioritering frigörs tid och arbetet underlättas för informationsinsatser, medlemsmöten, rekrytering och strategiska frågor. Ett proaktivt arbetssätt ger bättre förutsättningar att förena uppdraget med dina ordinarie arbetsuppgifter. Planera så långt det går men lämna också tid för det oförutsedda arbete som ofta uppkommer under ett verksamhetsår.

Arbetsfördelning

Ett sätt att underlätta styrelsearbetet är att ledamöter tydligt delar upp arbetsuppgifter mellan sig. På så vis blir alla blir delaktiga och verksamheten blir inte beroende av en eller ett fåtal personer. Ett eget ansvarsområde gör det enklare för dig som styrelseledamot att vara effektiv och motiverad i ditt arbete; detsamma gäller för en arbetsgrupp med en avgränsad fråga. Arbetsuppgifter kan med fördel delegeras från ordföranden för att uppnå en hållbar arbetsbelastning. En sådan arbetsgrupp kan bestå även av förtroendevalda utanför styrelsen.

Checklista för effektivt styrelsearbete

- Dokumentera styrelsens verksamhet med minnesanteckningar. På så sätt gör du verksamheten mindre sårbar samt underlättar utvärdering och planering.
- Uppdatera medlemslistan så att du vet vilka som är medlemmar. Kontaktförbundet kan hjälpa till.
- Planera i god tid datum och tid för styrelsemöten och skapa bättre förutsättningar för deltagande.
- Skicka ut dagordning i förväg med underlag till de olika punkterna och ge bättre möjlighet till effektiva möten med meningsfulla diskussioner.
- Se årligen över styrelsens verksamhet och arbetsformer.

En levande och stark förening

Aktiva medlemmar är en förutsättning för en välfungerande lokalfacklig verksamhet. Det är därför angeläget med lättillgängliga och bra kanaler för kommunikation, så som regelbundna nyhetsbrev och medlemsmöten. Därigenom läggs en bra grund för föreningens utveckling. Medlemsdialogen ökar i sin tur medlemmarnas engagemang. Informationen kan röra styrelsens arbete eller uppfattningar kring verksamhetsfrågor, Saco-S politik, samverkan och inflytande. Alla medlemmar, inklusive chefer, ska ha tillgång till samma information och kanaler för dialog.

Arbeta aktivt med medlemsrekrytering

Rekrytering är både att vårda medlemskapet genom att informera alla medlemmar om vad föreningen gör samt att värva fler medlemmar. Berätta om vilket arbete som föreningen gör på arbetsplatsen. Bjud in till informationsmöten med olika tema kring lön, avtal, pension med mera med en central ombudsman. Uppmuntra fler att bli medlemmar. Med fler medlemmar ökar representationen vilket ger större kraft i förhandlingarna. Många säger att anledningen till att de inte har gått med i föreningen tidigare är att ingen har frågat. Våga fråga om kollegan vill bli medlem! Hälsa alla nyanställda akademiker välkomna. Fråga dem vilket Saco-förbund de är med i. Berätta också om den verksamhet som Saco-S har på arbetsplatsen och om fördelarna med att vara medlem i ett förbund. Använd Saco-S rekryteringsmaterial som finns på www.saco-s.se.

Tips för medlemsrekrytering

- Hälsa alla nyanställda akademiker välkomna.
- Berätta om Saco-S verksamhet på arbetsplatsen och om fördelarna med att vara medlem i ett förbund.
- Synliggör er verksamhet via intranät, arbetsplatsintroduktion, anslags-tavla, presentationsbrev, tidningsställ, affischer et cetera.
- Använd Saco-S rekryteringsmaterial som finns på www.saco-s.se.

Kompetensutveckling som förtroendevald

Ingen förtroendevald kan allt. I en Saco-S-förening finns det ett ständigt behov av kompetensutveckling och utbildning. Identifiera och planera

behoven av kompetensutveckling ett år i taget. Använd möjligheten till kunskapsöverföring, till exempel från föreningens styrelse eller genom mentorer för nya förtroendevalda. Utnyttja även möjligheten till utbildning som föreningens kontaktförbund erbjuder alla Saco-S förtroendevalda (oavsett förbund).

Många förbund erbjuder via sina hemsidor fördjupad information och annat stöd särskilt anpassat för förtroendevalda. Det finns även andra hemsidor som erbjuder värdefull information som du har nytta av som förtroendevald, till exempel:

- Partsrådet, www.partsradet.se
- Arbetsgivarverket, www.agv.se
- Arbetsmiljöverket, www.av.se
- Diskrimineringsombudsmannen, www.do.se

Ordlista

Arbetslagarnyckeln

Ett arbetsverktyg för bland annat förtroendevalda som ger information om hur arbetet inom Saco-S går till, vilka frågor som hanteras centralt eller lokalt samt vilka mandat den lokala arbetstagarorganisationen har. Där beskrivs också den service och förhandlingsstöd kontaktförbundet ger. Läs mer på www.saco-s.se under *Saco-S lokalt*.

AVA-T

Affärsverksavtalet heter det villkorsavtal som gäller vid affärsverken (bland annat Luftfartsverket, Svenska kraftnät och Trafikverket). Vid varje affärsverk har sedan lokala anpassningar av AVA-T:s villkor gjorts.

FMA

Centralt kollektivavtal för förtroendevalda inom staten, läs mer på sidan 32.

FML

Lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML) ger dig rätt att arbeta med fackliga frågor på betald arbetstid. Läs mer på sidan 32.

Kollektivavtal

Kollektivavtal är ett skriftligt avtal mellan en arbetstagarorganisation och en arbetsgivarorganisation eller en enskild arbetsgivare. Kollektivavtalet reglerar bland annat löner och övriga anställningsvillkor. Kollektivavtalen kan förhandlas fram genom att många människor är medlemmar i fackliga organisationer. Kollektivavtal innehåller många förmåner kopplade till en anställning, till exempel övertidsersättning, pensionsavsättningar och extra semesterdagar.

Kontaktförbund

Saco-S uppdrar åt det förbund som har flest medlemmar på arbetsplatsen att bli kontaktförbund. Läs mer på sidan 35.

Lokal lönebildning

Innebär att förändringar av arbetstagares löners storlek och fördelning bestäms i den lokala organisationen (till exempel i ett företag eller i en kommun), istället för genom central lönebildning.

Lönebild

Bilden av löneläget och lönespridningen. Beskriver lönestrukturer på kollektiv nivå. Tas fram av arbetsgivare och facklig organisation. Läs mer på sidan 16.

Lönerevision

Den process enligt vilken lönen bestäms och fördelas hos arbetsgivaren.

Löneökningstrymme

Det ekonomiska utrymmet för löneökningar.

MBL

Grunderna för lokalt fackligt inflytande ges genom medbestämmandelagen, MBL. Läs mer på sidorna 6–13.

Medlemsförbund

Saco-S består av 21 Sacoförbund (medlemsförbund). Tillsammans företräder dessa förbund närmare 83 000 akademiker. Medlemmar i ett Sacoförbund omfattas av Saco-S förhandlingsverksamhet.

Parter

Part är en av de fysiska eller juridiska personer som ingår ett avtal. Arbetsgivare och arbetstagare utgör arbetsmarknadens parter. Förhållandet mellan dem regleras i en omfattande arbetsmarknadslagstiftning och även i kollektivavtal.

RALS-T

Det finns ett antal olika avtal mellan Saco-S och Arbetsgivarverket. RALS-T-avtalet reglerar lönefrågor.

Saco-S

Förhandlingsorganisation bestående av 21 Saco-förbund för statligt anställda akademiker. Saco-S driver frågor på central nivå med Arbetsgivarverket som motpart på lokal nivå mot myndigheterna. Läs mer på www.saco-s.se.

Saco-S representantskap

Saco-S högsta beslutande organ är representantskapet, vilket fattar beslut i viktiga frågor som att träffa centrala avtal, vidta konfliktåtgärder, inriktningen av det fackliga arbetet, med mera. Alla förbund är företrädade där. Sammansättningen och röstetalet är relaterat till antalet statliga medlemmar.

Saco-S styrelse

Styrelsen leder det löpande arbetet. Den består av totalt elva ledamöter. Nio kommer från de största förbunden och två från de övriga förbunden. Dessutom har styrelsen beredningsgrupper för olika aktuella frågor.

Samverkansavtal

Läs om Samverkansavtal på sidan 6 under "*Samverkan som metod för inflytande*".

Turordningsavtalet TurA-S

Om personalnerdragningar inom verksamheten blir aktuell måste arbetsgivaren följa vissa turordningsregler. I det statliga turordningsavtalet (TurA-S) finner du många av dessa regler. Turordningen i staten innebär i korthet att turordning vid uppsägning ska omfatta arbetstagare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter hos myndigheten på den ort där arbetsbristen finns.

Turordningskretsning

I samband med arbetsbrist fastställs så kallade turordningskretsar efter förhandlingar mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna. Vid fastställandet av turordningskretsarna måste arbetsgivaren förhålla sig till reglerna i kollektivavtalet TurAs och i Lagen om anställningsskydd (LAS).

Villkorsavtal och Villkorsavtal-T

Det finns ett antal olika avtal mellan Saco-S och Arbetsgivarverket. Villkorsavtal-T är ett. (Avtalet hette tidigare ALFA-T. Avtalet fick 1 april 2013 ny lydelse och nytt namn, Villkorsavtal-T.) Detta är det centrala villkorsavtalet inom staten, som gäller mellan Arbetsgivarverket och Saco-S. Läs mer på Arbetsgivarverkets webbplats.



Medlemsförbund i Saco-S

Akademikerförbundet SSR

Box 12800, 112 96 Stockholm
08-617 44 00
kansli@akademssr.se
www.akademssr.se

Civilekonomerna

Box 4720, 116 92 Stockholm
08-556 912 00
kontakt@civilekonomerna.se
www.civilekonomerna.se

DIK

Box 760, 131 24 Nacka
08-466 24 00
kansli@dik.se
www.dik.se

Förbundet Sveriges Arbetssterapeuter, FSA

Box 760, 131 24 Nacka
08-466 24 40
fsa@akademikerhuset.se
www.fsa.akademikerhuset.se

Jusek

Box 5167, 102 44 Stockholm
08-665 29 00
jusek@jusek.se
www.jusek.se

Kyrkans Akademikerförbund, KyrkA

Box 30078, 104 25 Stockholm
08-441 85 60
kansli@kyrka.se
www.kyrka.se

Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund

Box 3196, 103 63 Stockholm
08-567 061 00
kansli@lsr.se
www.lsr.se

Lärarnas Riksförbund

Box 3529, 103 69 Stockholm
08-613 27 00
lr@lr.se
www.lr.se

Naturvetarna

Box 760, 131 24 Nacka
08-466 24 80
info@naturvetarna.se
www.naturvetarna.se

Reservofficerarna

Teatergatan 3, 111 48 Stockholm
08-440 58 00
kansli@reservofficerarna.se
www.reservofficerarna.se

Saco-förbundet Trafik och Järnväg, TJ

Box 2131, 103 14 Stockholm
08-14 29 65
kansli@tj.nu
www.tj.nu

SRAT

Box 1419, 111 84 Stockholm
08-442 44 60
kansli@srat.se
www.srat.se

Sveriges Arkitekter

Box 5027, 102 41 Stockholm
08-505 577 00
kansli@arkitekt.se
www.arkitekt.se

Sveriges Farmaceuter

Box 3215, 103 64 Stockholm
08-507 999 00
post@sverigesfarmaceuter.se
www.w.sverigesfarmaceuter.se

Sveriges Ingenjörer

Box 1419, 111 84 Stockholm
08-613 80 00
info@sverigesingenjorer.se
www.sverigesingenjorer.se

Sveriges Läkarförbund

Box 5610, 114 86 Stockholm
08-790 33 00
info@slf.se
www.slf.se

Sveriges Psykologförbund

Box 3287, 103 63 Stockholm
08-567 064 00
post@psykologforbundet.se
www.psykologforbundet.se

Sveriges Skolledarförbund

Box 3266, 103 65 Stockholm
08-567 062 00
info@skolledarna.se
www.skolledarna.se

**Sveriges universitetslärarförbund,
SULF**

Box 1227, 111 82 Stockholm
08-505 836 00
kansli@sulf.se
www.sulf.se

Sveriges Veterinärförbund

Box 12 709, 112 94 Stockholm
08-545 558 20
office@svf.se
www.svf.se

Tjänstetandläkarna

Bredgränd 5, 111 30 Stockholm
08-545 159 80
kansliet@tjanstetandlakarna.se
www.tjanstetandlakarna.se

Detta är Saco-S

Saco-S är en förhandlingsorganisation för statligt anställda akademiker. Vi driver frågor på central nivå med Arbetsgivarverket som motpart. Vi tecknar grundläggande kollektivavtal om till exempel pensioner, allmänna anställningsvillkor, semester, sjukersättning och föräldraledighet.

Saco-S består av 21 Sacoförbund. Tillsammans företräder vi närmare 83 000 akademiker. Som medlem i ett Sacoförbund omfattas du av Saco-S förhandlingsverksamhet.

Fackliga frågor om löne- och anställningsvillkor är gemensamma för alla statligt anställda akademiker. Därför har förbunden slutit sig samman och bildat Saco-S. Det ger en effektiv organisation och styrka för dig som medlem.

Besök oss på www.saco-s.se.

