SULF:s kongress 2021

Föredragningslista för SULF:s kongress 2021

SULF:s ordinarie kongress 2021

Art: Föredragningslista

Tid: 17, 18 och 19 november 2021

Plats: Digitalt möte med Zoom och Suffra

	Ärende	***Bilaga***	***Yttrande utskott***
1.	Kongressen öppnas		
2.	Upprop och justering av röstlängd		
3.	Val av mötesordförande och ersättare		
4.	Val av mötessekreterare och ersättare		
5.	Val av två protokolljusterare och tillika rösträknare		
6.	Fråga om kongressens behöriga utlysande		
7.	Fastställande av föredragningslista	0	-
8.	Fastställande av arbetsordning	1	-
9.	Fastställande av kongressutskott samt fördelning av propositioner och motioner på utskott	2	-
10.	Styrelsens verksamhetsberättelse och årsredovisning (inklusive konfliktfonden) jämte revisorernas berättelse för verksamhetsåret 2018	3	-
11.	Styrelsens verksamhetsberättelse och årsredovisning (inklusive konfliktfonden) jämte revisorernas berättelse för verksamhetsåret 2019	4	-
12.	Styrelsens verksamhetsberättelse och årsredovisning (inklusive konfliktfonden) jämte revisorernas berättelse för verksamhetsåret 2020	5	-
13.	Styrelsens Verksamhetsrapport för 2021	6	-
14.	Styrelsens rapport: Lönesättande samtal som lönebildningsmodell inom högskolesektorn – utvärdering	7	-
15.	Styrelsens rapport: Slutrapport från fokusgruppen om arbetsmiljö 2020	8	-

16.	Styrelsens rapport: Slutrapport från SULF:s fokusgrupp om medlemmar i forskningstunga miljöer 2021	9	-
17.	Styrelsens rapport: Slutrapport från fokusgruppen för lärares arbetstid 2021	10	-
18.	Fråga om ansvarsfrihet för styrelsen för åren 2018, 2019, 2020		-
19.	Utskott A		
a)	Styrelsens proposition *Reglering av SULF:s arbete och styre – En reviderad stadga*	11	A2
b)	Motion 1 Omröstningar vid SULFs kongress skall endast kräva majoritet av närvarande ledamöter	12	A4
c)	Motion 2 Att leva som man lär – om de interna demokratiska processerna	12	A5
20	Utskott B		
a)	Styrelsens proposition *Tillsammans är vi starka – SULF:s strategi för rekrytering*	13	B1
b)	Styrelsens proposition *SULF:s föreningar – hjärtat i förbundet.*	14	B2
c)	Motion 3 Mer facklig samverkan inom högskolan, mindre konkurrens!	15	B3
d)	Motion 4 Synliggöra nyttan med fackligt arbete och höja fackets anseende	15	B4
e)	Motion 5 Förutsättningar för effektiv rekrytering del 1 - tydliga mål och stöd till lokalföreningar	15	B5
f)	Motion 6 Förutsättningar för effektiv rekrytering del 2 - en bredare verktygslåda	15	B6
g)	Motion 7 GDPR får inte bli ett hinder i rekryteringsarbetet!	15	B7
h)	Motion 8 Bottom up!	15	B8
i)	Motion 9 Öka möjligheterna att engagera sig på lokal bas	15	B9
j)	Motion 10 SULF – ett förbund även för seniora forskare	15	B10
k)	Motion 11 Det självklara förbundet för alla verksamma inom högskolan, eller?	15	B11
l)	Motion 12 Utökat förbundsråd 2022/23	15	B12
m)	Motion 13 For a more diverse and international Union	15	B13
n)	Motion 14 Support for language flexibility	15	B14

o)	Motion 15 Strengthen SULF's legal services and member support in relation to employment and migration issues	15	B15
p)	Motion 16 SULF behöver en miljöpolicy!	15	B16
q)	Motion 17 Konkreta verksamhetsrapporter till medlemmar!	15	B17
s)	Motion 18 Uppvärdera lokalföreningarnas hemsidor	15	B18
21	Utskott C		
b)	Motion 19 Förstärk SULF:s engagemang i frågan om akademisk frihet även på en internationell nivå!	16	C2
c)	Motion 20 Hur fria är basanslagen?	16	C3
d)	Motion 21 Säkrad kollegialitet vid beredning av förändringsförslag och beslut – även i ärenden som initieras utanför linjen	16	C4
e)	Motion 22 Representation of doctoral candidates in internal decision-making processes at their institutions	16	C5
f)	Motion 23 Rättvis och rättssäker antagning till forskarutbildning, del 1 stärk kollegiets inflytande på forskarutbildningen	16	C6
g)	Motion 24 Rättvis och rättssäker antagning till forskarutbildning, del 2 beslut om antagning och anställning som doktorand ska kunna överklagas	16	C7
h)	Motion 25 SULF's position on immigration-law reforms	16	C8
i)	Motion 26 En bättre arbetssituation för postdoktorer och unga forskare	16	C9
j)	Motion 27 Alla doktorander ska ha en anställning från första dagen	16	C10
k)	Motion 28 Stipendier får inte användas istället för lön	16	C11
l)	Motion 29 Stöd för doktorander i ämnes- och institutionsövergripande miljöer, inklusive industridoktorander	16	C12
m)	Motion 30 Best practices in Individual Study Plans	16	C13
n)	Motion 31 Right to prolongation for doctoral candidates holding elected positions within SULF	16	C14
22	Utskott D		
b)	Motion 32 Roller och förväntningar lokalt centralt	17	D2
c)	Motion 33 Arbetslivet efter corona	17	D3

d)	Motion 34 Befordran	17	D4
e)	Motion 35 Stöd till medlemmar i chefsposition	17	D5
f)	Motion 36 Ansvarsförsäkring för chefer	17	D6
g)	Motion 37 Arbetsvillkor för första linjens chefer	17	D7
h)	Motion 38 Mental health problems: a hazard in the work environment	17	D8
i)	Motion 39 Employer accountability for the work environment of researchers, teachers, and doctoral candidates	17	D9
j)	Motion 40 Arbetstidsvillkor inom högskole- och universitetsvärlden	17	D10
k)	Motion 41 Rättvisande tjänsteplanering för lärare	17	D11
l)	Motion 42 Återgång efter sjukdom	17	D12
m)	Motion 43 Minimera möjligheterna till tidsbegränsade anställningar inom akademien	17	D13
n)	Motion 44 Facklig samverkan över alla branscher!	17	D14
o)	Motion 45 Utköp inom staten	17	D15
p)	Motion 46 RALS enligt RALS-T	17	D16
q)	Motion 47 Lönesättningen skall ta hänsyn till hela den bredd av arbetsuppgifter som finns inom akademin!	17	D17
s)	Motion 48 Värdesätta fackligt arbete enligt RALS-T	17	D18
t)	Motion 49 Verka för att 4 kapitlet 10 § i Högskoleförordningen avvecklas!	17	D19
	Motion 50 Villkorsavtal T för våra medlemmar	17	D20
	Motion 51 Stoppa urholkningen av de sociala avgifterna!	17	D21
23.	Styrelsens proposition *Verksamhetsinriktning 2022-2024*	18	C1
24.	Styrelsens proposition *Fastställande av medlemsavgifter, budget och konfliktfondering 2022, samt ramar för medlemsavgift och konfliktfondering 2023-2024*	19	A1
25.	Val	20	-
	a) Förbundsordförande		
	b) Första vice ordförande, andra och tredje vice ordförande		
	c) Elva ordinarie styrelseledamöter		

	d) Fem styrelsesuppleanter med angivande av den ordning i vilken de ersätter ordinarie ledamot		
	e) Två revisorer jämte ersättare		
	f) Två ledamöter i arvodesnämnden		
26.	Styrelsens proposition *Instruktion och råd till SULF:s valberedning*	21	A3
27.	Val av sex ledamöter i valberedningen, varav en sammankallande tillika ledamot i arvodesnämnden		
28.	Kongressen avslutas		

SULF:s kongress 2021

Bilaga 1

Arbetsordning för SULF:s kongress 2021

SULF:s kongress 2021

Arbetsordning och mötesregler vid SULF:s kongress 2021

1. Kongressens förhandlingar

Kongressens förhandlingar sker digitalt och är öppna endast för de som räknas upp under punkt 4 nedan samt tidningen *Universitetsläraren*.

2. Mötesverktyg

Kongressen använder Zoom som videoverktyg för mötet. Suffra är mötesverktyget som används för att upprätta närvaroförteckning, lägga förslag/yrka, genomföra omröstningar och begära ordet. Kongresshandlingar hämtas i pdf-format på sulf.se/kongress2021.

3. Ombudsförteckning och närvaro

a. Suffra används för att upprätta närvaroförteckning. Ombud ska registrera närvaro i samband med att kongressen öppnas samt inför att kongressen återupptar förhandlingarna efter ajournering. Registrering av närvaro sker genom inloggning och deltagande i närvarokontroll i Suffra.

Om behov uppstår av att lämna mötet under pågående förhandlingar ska detta anmälas till presidiet så att närvaroförtecningen kan justeras. Detsamma gäller vid återkomst till mötet efter frånvaro. Anmälan görs skriftligt via Suffra och knappen *Ordningsfråga*.

b. Ombud namnger sin Zoom-ström med sitt för- och efternamn.

4. Närvaro- och yttranderätt

a. Närvaro- och yttranderätt tillkommer

- mötesordförande och ersättare
- ombud
- ledamöter och suppleanter i SULF:s förbundsstyrelse
- handläggande tjänstemän vid SULF:s kansli
- representant för lokal facklig organisation vid SULF:s kansli
- två representanter för doktorandföreningens styrelse
- av valberedningen föreslagna ledamöter till förbundsstyrelsen eller till andra förtroendeuppdrag, vilka ej är ombud

b. Närvaro under hela kongressen men yttranderätt enbart i frågor om SULF:s ekonomi, stadgar och val tillkommer

- SULF:s revisorer
- ledamöter i valberedningen

5. Utskottsorganisation och dess beslutsordning

a. Endast ledamöter i utskott, observatörer, förbundsstyrelsens ledamöter och suppleanter, kongresspresidiet samt handläggande tjänstemän vid förbundets kansli äger rätt att närvara vid utskottssammanträde. Förbundets revisorer har närvaro- och yttranderätt i samtliga utskott.

b. Den av kongressen fastställda fördelningen av ombud på utskott gäller, dock att suppleant enligt uppropslistan må inträda vid förfall för ombud.

Personförändringar anmäls till utskottets sekreterare.

c. I utskottssammanträdet är förbundsstyrelsens hemställan huvudförslag. I det fall det uppkommer flera förslag kommer dessa ställas mot varandra där vinnande förslag slutligen kommer ställas mot styrelsens huvudförslag. Vad utskottet sedan har beslutat kommer vara huvudförslag till kongressen i plenum.

d. Om behov uppstår av att lämna utskottet under pågående förhandlingar ska detta anmälas till utskottssekreteraren så att närvaroförteckningen kan justeras. Detsamma gäller vid återkomst till mötet efter frånvaro. Anmälan görs skriftligt via Suffra och knappen *Ordningsfråga*.

e. Utskottsordföranden är, om utskottet inte annorlunda beslutar, föredragande av utskottsutlåtanden.

6. Talarordning

a. Anmälan till talarlistan sker i Suffra genom knappen *Begär ordet*.

b. Anförande inleds med att den talande säger sitt namn samt lokalförening hen representerar.

c. Ett första inlägg på punkten får vara som längst 5 minuter. Ett andra inlägg 3 minuter. Mötet tillämpar delade talarlistor, vilket innebär att den som talar för första gången på punkten prioriteras i talarordningen.

d. Talarlista kan brytas enbart av ordningsfråga och sakupplysning. Både ordningsfråga och sakupplysning begärs via Suffra genom knappen *Ordningsfråga*.

e. En ordningsfråga är en fråga som gäller själva formerna för mötet och hur det skall hållas. Ordningsfrågor ställs till ordföranden via Suffra:s knapp *Ordningsfråga*. Det kan exempelvis bestå av streck i debatten, sakupplysning, reservation, frånvaro eller ajournering. En sakupplysning ska endast tillföra fakta.

f. Mötets huvudsakliga språk är svenska. Anförande i talarstolen kan ske på både svenska och engelska.

7. Yrkanden

a. Rätt att framställa yrkanden tillkommer:

- ombud
- ledamöter i SULF:s förbundsstyrelse

b. Rätt att framställa yrkanden - men enbart i frågor om SULF:s ekonomi, stadgar och val – tillkommer:

- SULF:s revisorer
- ledamöter i valberedningen

c. Yrkanden lämnas skriftligt i Suffra genom knappen *Lämna yrkande*.

8. Propositionsordning

a. Proposition ställs på majoritetsförslag från utskott samt på annat yrkande om någon så begär.

b. Majoritetsförslag från utskott är huvudproposition, dock ska i stadgefråga gällande stadgar i slutvotering ställas mot ändringsförslag.

9. Beslutsordning

a. Rösträtt tillkommer endast ombud och utövas personligen via Suffra.

b. Beslut fattas med omvänd acklamation i fall där det endast finns ett förslag till beslut. Att det endast finns ett förslag till beslut medför att kongressen får anta att det är få som är emot förslaget. Omvänd acklamation innebär att mötespresidiet frågar om någon är emot förslaget.

Undantag gäller då flera förslag till beslut föreligger, i de fall röstetalen ska tas till protokollet eller om någon röstberättiga begär det.

c. Vid lika röstetal äger sittande sammanträdesordförande utslagsröst utom vid val med sluten omröstning då lotten avgör. Ordföranden, som ej är kongressombud, bör i sådant fall lägga sin röst på huvudförslaget.

d. Beslut fattas med enkel majoritet bland avgivna giltiga röster om ej annat föreskrivs i förbundets stadgar. Vid lika röstetal äger sittande mötesordförande utslagsröst utom vid val med sluten omröstning då lotten skiljer.

e Val förrättas med sluten omröstning om fler personer föreslagits än som skall väljas och om någon röstberättigad begär det. Övriga omröstningar sker öppet.

f. För stadgeändring erfordras antingen att minst två tredjedelar av hela antalet kongressledamöter är ense om beslutet eller att likalydande beslut med enkel majoritet (enligt pkt 9 c) fattas vid två på varandra följande kongresser, med minst sex månader emellan. Minst en kongress ska vara ordinarie.

g. I de fall kongressens ombud önskar applådera efter beslut, exempelvis vid personalval, genomförs detta genom att använda funktionen *Applåd* i Zoom.

10. Reservation

a. Ledamot av utskott äger rätt att reservera sig mot utskottsbeslut. Reservation lämnas skriftligen via Suffra genom knappen *Ordningsfråga* och undervalet *Reservation*. Reservationen i Suffra måste lämnas under ärendets behandling. Motivering till reservationen skickas via mejl till utskottets sekreterare och måste inkomma innan utskottet avslutat sitt arbete.

b. Ledamot av förbundsstyrelsen som deltar i utskottsarbete äger rätt att skriftligen avge eget yttrande som bilaga till utskottsutlåtandet.

c. Ombud vid kongressen äger rätt att reservera sig mot kongressbeslut. Reservation lämnas skriftligen via Suffra genom knappen *Ordningsfråga* och undervalet *Reservation*. Reservationen i Suffra måste lämnas under ärendets behandling. Motivering till reservationen skickas via mejl till kongressens sekreterare och måste inkomma innan kongressen avslutat sitt arbete.

11. Nominering till personval

a. Ombud kan nominera till kongressens val av valberedning. Nomineringen är öppen från kl. 10.00 den onsdagen den 17 november 2021 och stänger kl. 13.00 torsdagen den 18 november 2021. Nominering sker genom att använda funktionen yrka i Suffra under punkten *Val av sex ledamöter i valberedning*. Nominering får endast ske av tillfrågad person. Nomineringskommittén som utgörs av utskottsordförandena.

b. Ombud kan nominera till kongressens val av förbundsordförande, ledamot eller suppleant till förbundsstyrelse, revisor, revisorssuppleant eller arvodesnämnd genom att yrka på respektive beslutspunkt i Suffra. Nomineringar för val ska lämnas som senast kl. 14.30 torsdagen den 18 november 2021.

SULF:s kongress 2021

Bilaga 2

Kongressutskott samt fördelning av propositioner och motioner på utskott

SULF Sveriges universitetslärare och forskare

SULF:s kongress 2021

Fastställande av kongressutskott samt fördelning av motioner och propositioner på utskott

Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar:

- **att** beredning av kongressens beslut ska ske i följande utskott:
  - Utskott A Budget och stadgefrågor
  - Utskott B Rekrytering och inre arbete
  - Utskott C Akademisk frihet och Forskningens förutsättningar
  - Utskott D Anställningsvillkor och lön

- **att** fördela propositioner, motioner och rapporter i utskotten enligt vad som anges nedan
- **att** utse utskottsledamöter enligt vad som anges nedan
- **att** utse ordförande och sekreterare för utskotten enligt vad som anges nedan
- **att** föredragning för kongressen görs av utskottsordförande eller annan som utskottet utsett
- **att** utskottens utlåtanden ska finnas tillgängliggjorda på *sulf.se/kongress2021* senast klockan 8.30 torsdagen 18 november 2021
- **att** utskottsordförandena för utskott C och D om så krävs utgör redigeringskommitté för verksamhetsinriktningen
- **att** utskottsordförandena utgör nomineringskommitté för att förbereda val till valberedning

Utskott A Budget och stadgefrågor

Förslag till Utskottsordförande: Eric Stempels

Utskottssekreterare: Carolina Öhrn, Anna Lundgren

Tekniskt stöd: Erika Darljung

Styrelsens företrädare: Håkan Alm, Haro De Grauw, Kristina Hildebrand och Håkan Lindkvist

Observatörer: Jennifer Emsfors, SULF:s doktorandförening

Styrelsens proposition *Budget, medlemsavgifter och konfliktfond för 2022-2024*

Styrelsens proposition *Reglering av SULF:s arbete och styre – En reviderad stadga*

Styrelsens proposition *Instruktion och råd till SULF:s valberedning*

Motion 1 Omröstningar vid SULFs kongress skall endast kräva majoritet av närvarande ledamöter

Motion 2 Att leva som man lär – om de interna demokratiska processerna

Förslag till utskottsledamöter:

Namn	**Lokalförening**
Ahemaiti Aikeremu	Uppsala universitet
Marina Andersson	Lunds universitet
Cajsa Bartusch	Uppsala universitet
Peter Franck	Umeå universitet
Petros Gougoulakis	Stockholms universitet
Ylva Haidenthaller	Lunds universitet
Gloria Håkansson	Högskolan Kristianstad
Maria Ingemarsson	Ersta Sköndal Bräcke högskola
Kjell Johansson	Luleå tekniska
Ingmarie Mellenius	Umeå universitet
Meri Mirsoyan	Stockholms universitet
Kristina Nilsson	Lunds universitet
Monica Nordström	Luleå tekniska
Maja Pelling	Göteborgs universitet
Aleksandra Popovic	Lunds universitet
Åsa Rybo Landelius	Linköpings universitet

Per Sundman	Uppsala universitet
Serdar Temiz	Uppsala universitet
Marie Tåqvist	Karlstads universitet

Utskott B Rekrytering och inre arbete

Förslag till Utskottsordförande: David Rule

Utskottssekreterare: Caroline Hövik, Antonia Ribbing

Tekniskt stöd: Linda Wallberg

Styrelsens företrädare: Annika Blekemo, Megan Case, Anna Ilar och Maria Savela

Styrelsens proposition *Tillsammans är vi starka – SULF:s strategi för rekrytering*

Styrelsens proposition *SULF:s föreningar – hjärtat i förbundet*

Motion 3 Mer facklig samverkan inom högskolan, mindre konkurrens!

Motion 4 Synliggöra nyttan med fackligt arbete och höja fackets anseende

Motion 5 Förutsättningar för effektiv rekrytering del 1 - tydliga mål och stöd till lokalföreningar

Motion 6 Förutsättningar för effektiv rekrytering del 2 - en bredare verktygslåda

Motion 7 GDPR får inte bli ett hinder i rekryteringsarbetet!

Motion 8 Bottom up!

Motion 9 Öka möjligheterna att engagera sig på lokal bas

Motion 10 SULF – ett förbund även för seniora forskare

Motion 11 Det självklara förbundet för alla verksamma inom högskolan, eller?

Motion 12 Utökat förbundsråd 2022/23

Motion 13 For a more diverse and international Union

Motion 14 Support for language flexibility

Motion 15 Strengthen SULF's legal services and member support in relation to employment and migration issues

Motion 16 SULF behöver en miljöpolicy!

Motion 17 Konkreta verksamhetsrapporter till medlemmar!

Motion 18 Uppvärdera lokalföreningarnas hemsidor

Förslag till utskottsledamöter:

Namn	**Lokalförening**
Maria Ahlstedt	Göteborgs universitet
Afrouz Behboudi	Högskolan i Skövde
Berit Bergström	Umeå universitet

Marco Chiodaroli	Uppsala universitet
Anna Eklund	Uppsala universitet
Katerina Günter	Uppsala universitet
Niklas Hill	Stockholms universitet
Gabriella Höstfält	Stockholms universitet
Mikael Johansson	Göteborgs universitet
Erika Jönsson	Göteborgs universitet
Kitty Lassinantti	Mälardalens högskola
Birgit Lindgren-Ödén	Högskolan i Gävle
Anna Lindholm	Karlstads universitet
Per Lundgren	Umeå universitet
Maria Pemsel	Stockholms universitet
Sara Van Meerbergen	Stockholms universitet
Carina Wennerholm	Linköpings universitet

Utskott C Akademisk frihet och Forskningens förutsättningar

Förslag till Utskottsordförande: Audur Magnusdottir

Utskottssekreterare: Mari Willart, Michael Svedemar

Tekniskt stöd: Caroline Sten

Styrelsens företrädare: Mats Ericson, Maria Hammond, Carina Keskitalo och Mats Nilsson

Observatörer: Jeffery Marker, SULF:s doktorandförening

Styrelsens proposition *Verksamhetsinriktning för åren 2022-2024*, avsnitten Akademisk frihet och demokrati samt Forskningens förutsättningar

Motion 19 Förstärk SULF:s engagemang i frågan om akademisk frihet även på en internationell nivå!

Motion 20 Hur fria är basanslagen?

Motion 21 Säkrad kollegialitet vid beredning av förändringsförslag och beslut – även i ärenden som initieras utanför linjen

Motion 22 Representation of doctoral candidates in internal decision-making processes at their institutions

Motion 23 Rättvis och rättssäker antagning till forskarutbildning, del 1 stärk kollegiets inflytande på forskarutbildningen

Motion 24 Rättvis och rättssäker antagning till forskarutbildning, del 2 beslut om antagning och anställning som doktorand ska kunna överklagas

Motion 25 SULF's position on immigration-law reforms

Motion 26 En bättre arbetssituation för postdoktorer och unga forskare

Motion 27 Alla doktorander ska ha en anställning från första dagen

Motion 28 Stipendier får inte användas istället för lön

Motion 29 Stöd för doktorander i ämnes- och institutionsövergripande miljöer, inklusive industridoktorander

Motion 30 Best practices in Individual Study Plans

Motion 31 Right to prolongation for doctoral candidates holding elected positions within SULF

Förslag till utskottsledamöter:

Namn	**Lokalförening**
Ivar Armini	Göteborgs universitet
Stephan Baraldi	Stockholms universitet

Mark Dougherty	Högskolan i Halmstad
Elisabeth Eriksson	Linköpings universitet
Claes Granmar	Stockholms universitet
Fredric Gunve	Göteborgs universitet
Julie Hansen	Uppsala universitet
Matthias Hudl Waltin	Stockholms universitet
Erik Janse	Mälardalens högskola
Matilda Johansson	Högskolan i Borås
André Leblanc	Högskolan Dalarna
Katarina Lindström	Högskolan i Borås
Lena Lundgren	Mittuniversitetet
Monir Mazaheri	Röda korsets högskola
Charlotte Nyman	Umeå universitet
Josef Pallas	Uppsala universitet
Erik Pålsson	Göteborgs universitet
Magnus Pålsson	Lunds universitet
Natalia Ringblom	Högskolan i Dalarna
Linda Ryan Bengtsson	Karlstads universitet
Brian Thorsbro	Lunds universitet
Uno Wennergren	Linköpings universitet
Linus Zhang	Lunds universitet

Upplysningar:

Styrelsens proposition Verksamhetsinriktning för åren 2022-2024, avsnitten Akademisk frihet och demokrati samt Forskningens förutsättningar

I plenum behandlas propositionen *Verksamhetsinriktning för åren 2022-2024* i särskild ordning. Utskottets synpunkter på avsnittet Akademisk frihet och demokrati samt Forskningens förutsättningar behandlas i redaktionskommittén för verksamhetsinriktningen vilken utgörs av ordförandena i utskott C och D.

Utskott D Anställningsvillkor och lön

Förslag till Utskottsordförande: Ingrid Lander

Utskottssekreterare: Annika Wahlström, Anna Ekenberg

Tekniskt stöd: Mikaela Wikström

Styrelsens företrädare: Lars Abrahamsson, Ummis Jonsson, Helén Persson och Lotta Runesson

Styrelsens proposition *Verksamhetsinriktning för åren 2022-2024, avsnittet Anställningsvillkor och lön*

Motion 32 Roller och förväntningar lokalt centralt

Motion 33 Arbetslivet efter corona

Motion 34 Befordran

Motion 35 Stöd till medlemmar i chefsposition

Motion 36 Ansvarsförsäkring för chefer

Motion 37 Arbetsvillkor för första linjens chefer

Motion 38 Mental health problems: a hazard in the work environment

Motion 39 Employer accountability for the work environment of researchers, teachers, and doctoral candidates

Motion 40 Arbetstidsvillkor inom högskole- och universitetsvärlden

Motion 41 Rättvisande tjänsteplanering för lärare

Motion 42 Återgång efter sjukdom

Motion 43 Minimera möjligheterna till tidsbegränsade anställningar inom akademien

Motion 44 Facklig samverkan över alla branscher!

Motion 45 Utköp inom staten

Motion 46 RALS enligt RALS-T

Motion 47 Lönesättningen skall ta hänsyn till hela den bredd av arbetsuppgifter som finns inom akademin!

Motion 48 Värdesätta fackligt arbete enligt RALS-T

Motion 49 Verka för att 4 kapitlet 10 § i Högskoleförordningen avvecklas!

Motion 50 Villkorsavtal T för våra medlemmar

Motion 51 Stoppa urholkningen av de sociala avgifterna!

Förslag till utskottsledamöter:

Namn	**Lokalförening**
Martin Andersson	Lunds universitet

Elin Bommenel	Lunds universitet
Christina Boström	Umeå universitet
Inger Ekman	Umeå universitet
Petra Eriksson	Uppsala universitet
Magnus Gustavsson	Stockholms universitet
Lars Harrysson	Lunds universitet
Hans Hellsten	Lunds universitet
Mona Hverven	Stockholms universitet
Anders Johansson	Karlstads universitet
Ann Knutsson	Mittuniversitetet
Suzanne Kriström	Stockholms universitet
Angelica Lindlöf	Högskolan Skövde
Tove Mattsson	Linköpings universitet
Pär Moberg	Lunds universitet
Christian Nordahl	Blekinge Tekniska Högskola
Gertrud Olauzon	Mittuniversitetet
Johan Pålsson	Umeå universitet
Paulina Rajkowska	Uppsala universitet
Niklas Rothpfeffer	Högskolan i Gävle
Bodil Sjögreen	Lunds universitet
Pär Sundén	Luleå tekniska universitet
Elisabet Weingartner	Stockholms universitet
Elin Yan	Lunds universitet
Mikael Åsman	Blekinge Tekniska Högskola

Upplysningar:

Styrelsens proposition Verksamhetsinriktning för åren 2022-2024, avsnitten Anställningsvillkor och lön

I plenum behandlas propositionen *Verksamhetsinriktning för åren 2022-2024* i särskild ordning. Utskottets synpunkter på avsnittet Anställningsvillkor och lön behandlas i redaktionskommittén för verksamhetsinriktningen vilken utgörs av ordförandena i utskott C och D.

SULF:s kongress 2021

Bilaga 3

Förbundsstyrelsens rapport

Verksamhetsberättelse och årsredovisning jämte revisorernas berättelse för verksamhetsåret 2018

SULF

VERKSAMHETSBERÄTTELSE

Verksamhetsår 2018

/Sveriges universitetslärare och forskare

FÖRORD

SULF för framtidens akdemi

2018 var ett år präglat av valrörelse och en långdragen regeringsbildning men också av SULF:s kongress med fokus på universitetslärares, doktoranders och forskares uppgift som kritisk kraft. Inom akademin fortsatte diskussionerna om vilka lärdomar som kunde dras av #metoo och #akademikeruppropet samt med utgångspunkt i Styr- och resursutredningen (Strut) hur styr- och resurstilldelningssystemet inom högskolan egentligen borde vara utformat.

Många av de problem som finns i dagens akademi kan härledas tillbaka till konsekvenser av och systemfel i dagens styr- och resurstilldelning. SULF skapade därför en egen expertgrupp i frågan och den gjorde såväl inspel till och skapade konstruktiva möten med utredningen. I mötet med utredningen diskuterades bland annat utredningens tankar om att förstärkta akademiska värden, en högskoleproposition, fyraåriga överenskommelser mellan lärosäten och regering och ett samlat anslag till forskning och utbildning, men också obalans mellan basanslag och externa forskningsmedel samt, inte minst, frågan om osäkra anställningar i akademin. Allt viktiga frågor för våra medlemmar.

Vikten av att ge förutsättningar för såväl en ökad institutionell autonomi som en för varje lärare och forskare reell frihet i sin lärar- och forskargärning är också en nyckelfråga för akademins utveckling. Även i den här frågan engagerade sig SULF under året. Vi ser behovet att stärka skyddet mot politisk klåfingrighet och i värsta fall rena ingrepp i vad vi ska få forska och undervisa om på högskolan. Kanske behövs till och med ett förstärkt grundlagsskydd och politiskt respektavstånd för att på bästa sätt kunna utöva vårt yrke och samhällsuppgift som lärare och forskare.

Men framtidens akademi byggs inte enbart av att SULF fokuserar på de stora systemfrågorna. Det idoga arbete som utförs dagligen av förbundets företrädare, lokalt och centralt, för att försvara och förbättra medlemmarnas villkor och förutsättningar behövs också. SULF lyfte återkommande vikten av att akademins doktorander, forskare och universitetslärare ges förutsättningar att göra sitt jobb. Att arbetsmiljö, lön och villkor är utformade på ett sätt som gör yrket attraktivt och en lång hälsosam karriär möjligt. Men också att den akademiska friheten värnas, inte bara på pappret, utan i vardagen för den enskilde läraren, forskaren och doktoranden.

Mats Ericson
Ordförande i Sveriges universitetslärare
och forskare

I mänsklighetens tjänst - Högre utbildning och forskning för en hållbar framtid

Fritt sökande efter ny kunskap

Principen om den akademiska friheten genomsyrar både forskning och utbildning. Det innebär att doktorander, forskare och lärare fritt kan välja forskningsproblem och publicera resultat utan rädsla för repressalier. Det fria sökandet efter ny kunskap kräver att universitetslärare och forskare är obundna och arbetar för att vidga vetandet i mänsklighetens tjänst.

För att förverkliga detta krävs en ändamålsenlig forskningsfinansiering parat med ett kollegialt styre där vetenskapligt och pedagogiskt kompetent personal fattar de beslut som rör kärnverksamheten. Arbetsvillkor och karriärvägar är jämställda och understödjer det övergripande målet om fritt sökande efter ny kunskap. Det innebär att anställningar är trygga, att rekryteringar är transparenta och att det är enkelt att utbyta idéer och erfarenheter genom att periodvis arbeta på andra lärosäten, i eller utanför Sverige, eller i andra sektorer.

Framtidens akademi kännetecknas av fria tankar och hög kvalitet. Tydligast märks detta genom att undervisning och forskning i alla sammanhang är integrerade. Studenternas bidrag till forskningen tillvaratas genom akademiska samtal med forskningsaktiva lärare och genom ett aktivt deltagande i forskning.

Utbildning för framtiden

I en alltmer globaliserad värld med hög grad av utbyte mellan lärosäten är betydelsen av internationellt gångbara kunskaper och utbildningar allt större. Högskoleutbildning ger studenterna en god grund för det livslånga lärandet. Kunskaperna är inte bara den enskilda studentens egendom utan en investering i vår gemensamma framtid. Därför är all högskoleutbildning avgiftsfri för alla studenter. Akademisk utbildning av hög kvalitet ger studenterna verktygen att utveckla sitt kritiska tänkande och är avgörande för samhällets kulturella, vetenskapliga, ekonomiska och tekniska utveckling.

För att skapa detta är undervisningens status hög och likaså värderas pedagogisk kompetens högt. Studenter ges ett reellt inflytande i utformningen av utbildningen, tid med sina lärare och en studentcentrerad pedagogik. Sambandet mellan forskning och utbildning är starkt för att studenterna ska få en bra utbildning som vilar på vetenskaplig grund.

För att universiteten och högskolorna ska kunna utbilda för framtiden är utbildnings- och forskningspolitiken sammanhållen och garanterar en långsiktig finansiering. På så sätt skapas också förutsättningarna för kreativitet och en god arbetsmiljö. En forskarutbildning av hög kvalitet är en förutsättning för att säkra akademins framtid.

Kritisk kraft i samhället

Akademin står för alla människors lika värde och rättigheter. Aktiva och kritiskt tänkande medborgare är grunden för en stabil utveckling av ett demokratiskt samhälle. Akademisk kunskapsproduktion sker utan politiska, ideologiska eller ekonomiska lojaliteter och bygger på principen om akademisk frihet. Lärare och forskare bidrar till samhällsutvecklingen genom att i samspel med omvärlden verka som en kritisk kraft i samhället. Oberoende forskare och lärare kan fritt publicera nya forskningsrön och uttrycka idéer. Högskolans samspel med det omgivande samhället bidrar till framtida välstånd. Tillgängligheten är hög och det finns forskningsanknuten högskoleutbildning i hela landet, vilket också ökar antalet studenter från studieovana miljöer.

För att skapa detta krävs autonomi för den enskilda läraren och forskaren. Det krävs också en jämställd högskola med etnisk, geografisk och socioekonomisk variation både bland studenter och akademisk personal. För att högskolan ska vara en kritisk kraft måste det bli lättare för lärare och forskare att röra sig mellan akademin och det omgivande samhället.

SULF:s vision 2030

/Sveriges universitetslärare och forskare

SULF:s prioriteringar

I *Vision 2030* förenas professions-, utbildnings- och forskningspolitiska frågor med villkorsfrågor. Den är ett tydligt ställningstagande från SULF:s medlemmar om hur de vill utforma framtidens universitet och högskolor. Visionen konkretiseras och prioriteras inför varje kongressperiod i en verksamhetsinriktning som slår fast periodens viktigaste frågor.

Verksamhetsinriktningen 2016-2018 fastställdes av SULF:s kongress 2015 och har sin grund i SULF:s *Vision 2030* i kombination med förbundsstyrelsens politiska bedömningar. Den identifierar vilka frågor som förbundets politik och verksamhet ska fokuserarpå under innevarande kongressperiod: 1. universitetslärares och forskares anställningsvillkor och karriär, 2. undervisning samt 3. professionens inflytande.

Verksamhetsinriktningen operationaliseras i sin tur i en årlig verksamhetsplan som förenar förbundets alla delar; lokala SULF-föreningar, SULF:s sektioner, förbundsstyrelsen och förbundskansliet agerar tillsammans för förändring.

Universitetslärares- och forskares anställningsvillkor och karriärvägar

> SULF ska under kongressperioden verka för att andelen direkta statsanslag av lärosätenas intäkter för forskning ökas till minst 60 procent. Vidare ska SULF verka för attraktiva arbetsvillkor, att andelen tidsbegränsade anställningar för forskande och undervisande personal halveras och att meriteringsanställningar ger rätt till prövning för tillsvidareanställning.

ur *SULF:s verksamhetsinriktning 2016-2018*

Verksamhet under 2018

SULF har publicerat rapporten *Ett spel för galleriet? – om anställningsprocesserna i akademin.* Rapporten, som ger indikationer på att lärosätena inte sköter rekryteringen av anställda på ett korrekt sätt, har väckt stor uppmärksamhet både medialt och på lärosätena. Bland annat har Uppsala universitet beslutat att med anledning av SULF:s rapport tillsätta en egen utredning där de går igenom samtliga av lärosätets fakulteter. Som ett led i att komma till rätta med detta har förbundet SULF har ställt samman några enkla riktlinjer för hur en bra anställningsprocess ska gå till.

I februari 2018 fastställde förbundsstyrelsen en rättshjälpspolicy. Policyn omfattar såväl förhandlingshjälp i rättstvist som biträde i domstol/domstolsliknande process. Rättshjälpspolicyn samt den reviderade *Handboken för enheten för profession och villkor* har inneburit tydligare riktlinjer och en hjälp för kansliet och AU att göra korrekta bedömningar i dessa frågor. Under 2018 har SULF behandlat ett tiotal lokala och centrala tvister samt ett domstolsärende.

Inom det statliga förhandlingsområdet har under året Saco-S och Arbetsgivarverket fortsatt diskussionerna om hur tillämpningen av löneavtalet RALS-T kan utvecklas. Inom ramen för detta har ett partsgemensamt inspirationsmaterial tagits fram. Under hösten 2018 genomfördes två aktiviteter i Partsrådets regi, en om lönesättande samtal och en på temat långsiktig lönebildning. Inspirationsmaterialet lanserades i samband med det senare.

Under året har också Partsrådets nya arbetsområdet hållbart arbetsliv startats upp. Programmet ska bidra till positiv förändring, motverka stigande sjuktal och främja ett längre arbetsliv för en bättre arbetsdag, varje dag i statlig sektor. För att arbetet ska komma igång snabbt har en konsult anlitats för att utforma vilket stöd som ska erbjudas. Under hösten anställdes en programchef av Partsrådet. Även inom övriga arbetsområden (samverkan, arbetsmiljö samt innovation och utveckling) har arbetet fortsatt enligt plan.

Vidare har SULF arbetat med frågor som rör omställning. En utvärdering av omställningsavtalet har genomförts och en utvärdering av avtalet om lokala omställningsmedel är planerad till hösten. Regeringens beslut om att omlokalisera verksamhet från Stockholm till andra delar av landet har föranlett Saco-S att med framgång lyfta några frågor i omställningsavtalet i syfte att stärka stödet till de som inte vill följa med till den nya orten. Ännu har inga lärosäten omlokaliserats.

Med anledning av att en höjning av lägsta pensionsålder i den allmänna pensionen samt en höjning av den s.k. LAS-åldern (rätten att kvarstå i anställning) har aviserats av partierna i pensionsgruppen har Saco-S dels som en förberedelse för förväntade kommande förhandlingar kartlagt åldersgränserna i våra kollektivavtal och dels initierat ett arbete för att ta fram förslag kring hur arbetsmiljön behöver utvecklas för att möjliggöra ett längre arbetsliv.

Inom det privata förhandlingsområdet har diskussionerna inom Saco-P behandlat PTK:s pensionspolitik samt konsekvenserna av de förändringarna som kommer att införas i och med utredningen av höjd pensionsålder. Vidare har det förts diskussioner om innebörden av att ett Arbetsmarknadens EU-råd som föreslagits ska bildas inom det privata området. Ett Arbetsmarknadens EU-råd består av LO, PTK och Svensk Näringsliv och ska bevaka de fria parternas och kollektivavtalets ställning inför olika arbetsmarknadspolitiska förslag från EU. Diskussioner har också förts med Svenskt Näringsliv om försäkringsinformationspengar, de s.k. Finfo- medlen.

En arbetstagarnyckel för GDPR på privat sektor har utarbetats. Förteckningen är gjord över de centrala avtal där akademikerförbunden har partsställning och därmed ett GDPR- ansvar.

Branschavtal högskola inom Arbetsgivarallians förhandlingsområde löpte ut den sista december 2018. Under hösten har förberedelser för yrkanden gjorts. Förhandlingarna startade i december men förväntas bli klara först under första kvartalet 2019.

Under 2018 har SULF bytt namn på den så kallade Jouren till Medlemsrådgivningen. En ökning av samtalen till medlemsrådgivningen har noterats under året. Många frågor handlar om uppsägning på grund av arbetsbrist, frågor om arbetslöshet och AEA, försäkringsfrågor men det kommer också in många migrationsfrågor till medlemsrådgivningen.

Undervisning

> SULF ska under kongressperioden verka för att undervisningens status höjs och att den pedagogiska kompetensen värderas lika högt som den vetenskapliga. Vidare ska SULF verka för att resurserna till utbildningen förstärks och att sam bandet mellan forskning och undervisning tydliggörs.
>
> ur *SULF:s verksamhetsinriktning 2016-2018*

Verksamhet under 2018

En av SULF:s profilfrågor har sedan 2001 varit frågan om urholkning av resurserna till utbildning. I juni publicerades rapporten *Systemfel i kunskapsfabriken – om urholkningen av ersättningsbeloppen till högre utbildning* som blev mycket väl mottagen. Huvudslutsatsen i rapporten är att urholkningen fortsätter men att den hejdats inom humaniora och samhällsvetenskap genom de senaste årens kvalitetssatsningar. Dock har detta inte förbättrat situationen för studenterna vilket bland annat beror på att resurserna alltid varit för små.

SULF har haft en expertgrupp i samband med Styr- och resursutredningen STRUT, för att på ett bättre sätt kunna påverka utredningen och fästa uppmärksamhet på frågan om urholkning av resurser till grundutbildningen. Expertgruppen har gjort inspel samt träffat utredningen vid flera tillfällen.

Forskningen ska vara fri och oberoende från politisk styrning och finansieras långsiktigt. Det skapar en hållbar arbetsmiljö och en tryggare arbetsmarknad för forskarna då lärosätena kan erbjuda fasta anställningar. Det är ett framtidsrecept för ett kunskapssamhälle i världsklass. Det var budskapet i den debattartikel som SULF:s ordförande skrev tillsammans med Sacos ordförande Göran Arrius. Artikeln publicerades i tidningen Curie i mitten av juni.

I oktober skrev SULF tillsammans med Sveriges förenade studentkårer (SFS) en debattartikel med tydliga krav på den tillträdande regeringen. Politikerna måste skyndsamt skapa ett resurstilldelningssystem som kan garantera anslag som skapar långsiktiga förutsättningar och som gynnar kvaliteten i den högre utbildningen. SULF:s medlemmar kan inte utbilda studenterna dubbelt så fort idag än vad som gjordes för 25 år sedan.

I årets sista ledare i förbundets tidning Universitetsläraren lyftes akademisk frihet. Under rubriken ”Vi måste försvara demokratin och den akademiska friheten” påpekade SULF:s ordförande Mats Ericson att en fri akademi är den del av ett demokratiskt samhällsystem. Ämnet berördes även i ledaren i nr 5 som kom i september.

Professionens inflytande

> SULF ska under kongressperioden verka för att försvara och utveckla den akademiska friheten för att stärka professionen, förbättra arbetsmiljön och öka jämställdheten inom akademin. Vidare ska SULF verka för en utveckling av kollegial ledning och styrning inom akademin.
>
> *ur SULF:s verksamhetsinriktning 2016-2018*

Verksamhet under 2018

Inför SULF:s kongress 2018 fortsatte förbundets arbete med Kollegialitet 2.0. Beredningen under 2017 genomfördes i en kollegial anda där samtliga lokalföreningar och sektionsstyrelser i en förbundsdialog gavs möjlighet att svara på en rad frågor om hur man ser på kollegialiteten och engagemanget var stort. Under 2018 sammanställdes materialet varefter det bearbetades och diskuterades i förbundsstyrelsen. Resultatet blev förbundsstyrelsens proposition *Kollegialitet 2.0. – Det professionella sättet att leda utbildning och forskning* som fastställdes av SULF:s kongress i november. I och med detta har förbundet tydliggjort sin syn på kollegialietet som kultur och arbetssätt, såväl som på kollegiala organ och identifierat vilka åtgärder som snarast behöver vidtas.

Arbetstidsfrågan för lärare och forskare har diskuterats ingående i förhandlingsdelegationen. I SULF:s förslag till lönepolitiskt program 2019 – 2021, som fastställdes av kongressen i november 2018, slås det fast att universitetslärares och forskares arbetstidsavtal ska avspegla en balans mellan undervisning, forskning, kompetensutveckling och samverkan med det övriga samhället. Vid några lärosäten har omförhandlingar av arbetstidsavtalet påbörjats. SULF har även tagit fram rekommendationer för lärares och forskares restid i samband med undervisning på olika orter.

I samband med den internationella kvinnodagen den 8 mars medverkade SULF i en debattartikel tillsammans med en rad andra organisationer för kvinnors rätt att slippa utsättas för trakasserier i arbetslivet, och för jämställda löner.

SULF har under året arbetat internationellt för att försvara akademisk frihet och stärka professionen. Det har skett i flera olika sammanhang, som t ex EU, ILO, Bolognaprocessen och i våra fackliga europa- och världsorganisationer. SULF har tillsammans med systerorganisationerna i ETUCE tagit fram en skrift med titeln *Academics United for Quality Higher Education*. Skriften delades ut i samband med Bolognaprocessens ministermöte i Paris, maj 2018.

Temat för SULF:s kongress var *Kritiskt kraft* och i samband med det lyftes bland annat frågan om akademisk frihet.

Under året tog SULF fram ett material på svenska och engelska kring upphovsrätt. Materialet är i form av ett antal kort där det finns frågor och svar på respektive sida. Syftet med materialet är att stimulera diskussionen kring lärare och forskares upphovsrätt.

SULF nära dig

SULF är en organisation skapad av och för akademiska lärare och forskare. I SULF står medlemmen i centrum. Det är en medlemsstyrd organisation som både består av och leds av sina medlemmar. Förbundets bas är medlemmarnas engagemang och intresse för både professionsfrågor och villkorsfrågor som drivs via professionsföreningar och SULF-föreningar. Att finnas nära medlemmarna mitt i deras dagliga verksamhet ger förbundet möjlighet att se trender och tendenser i lärosätenas verksamhet på ett tidigt stadium samt att vara både samtalspartner och kunskapskälla. Detta sammantaget ger goda möjligheter att påverka och förbättra villkoren för medlemmarna.

Under hösten 2018 erbjöd SULF medlemmar på 10 orter utanför storstäderna möjligheten att kostnadsfritt under en eftermiddag få kunskap och inspiration kring temat kommunikation, missförstånd och samspel. Inom ramen för samarbetet Akademiker-Komptens erbjöd SULF tillsammans med sju andra Sacoförbund medlemmar från Luleå i norr till Halmstad i söder denna möjlighet.

SULF-föreningar

SULF-föreningarna är hjärtat i förbundets verksamhet och är den del av organisationen som erbjuder den dagliga interaktionen med majoriteten av förbundets medlemmar. Under 2018 hade förbundet 30 SULF-föreningar och ett 10-tal kontaktpersoner vid landets olika lärosäten. Kontaktpersoner förekommer vid de lärosäten där en SULF-förening ännu inte har bildats.

Några exempel ur de lokala SULF-föreningarnas verksamhet 2018:

SULF/Högskolan i Borås

SULF/Högskolan i Borås styrelse har under året haft tre möten med minnesanteckningar. Föreningen har, tillsammans med Saco-S-föreningen, stått till förfogande för information och frågor i samband med introduktion för nyanställda på högskolan våren och hösten 2018. Detta genomfördes istället för att arrangera en SULF-dags aktivitet.

Några övriga ärenden och aktiviteter under året har inkluderat ett flertal medlemsfrågor. Några lämnades vidare till Saco-S föreningens styrelse medan andra kunde lösas lokalt i SULF. Därutöver har ett antal SULF/Saco-S medlemsaktiviteter genomförts inklusive en uppskattad After Work på Brasseriet.

Inför kongressen genomfördes ett medlemsmöte. Vid kongressen deltog SULF/Borås ordförande och doktorandrepresentant. Föreningens ordförande är nu inröstad som suppleant i SULF:s förbundsstyrelse.

SULF/Karlstads universitet

Det fackliga arbetet inom SULF/Karlstads universitet har varit integrerad med den lokala Saco-S föreningen. Det övergripande verksamhetsmålet är och har varit att bedriva lokalt opinionsarbete, att öka kunskapen hos våra medlemmar om aktuella frågor inom universitetsvärlden samt rekryteringsarbete.

SULF/Karlstads universitet har arbetat med aktiviteter såsom marknadsföring och då främst via medlemsträffar, både för endast medlemmar men även öppna. Medlemsträffarna har genomförts dels för att öka kunskapen hos våra medlemmar i aktuella frågor, dels som en form av utbildning för styrelsen samt att öka rekryteringen till föreningen. Föreningen har även arrangerat den så kallade SULF-dagen.

Den 7 februari 2018 hölls föreningens årsmöte. Mötet hade ett 30-tal deltagare. Den 8 maj genomfördes ett lunchseminarium av SULF:s ombudsman Anna Eklund: Jämlikhet. Den 24 maj arrangerades två medlemsmöten: Kollegialitet 2.0 samt Should I stay or should I go? – A personal perspective on career paths for PhD:s, varav den senare var riktad till doktorander. Båda dessa seminarier hölls av SULF:s chefsutredare Karin Åmossa. Ett doktorandseminarium hölls den 16 oktober med Caroline Hövik och Catrine Folcker, båda ombudsmän vid SULF. Rubriken för seminariet, som hölls på engelska var: Attention all doctoral candidates – know your rights! Den 26 oktober hölls SULF-dagen som var en nationell händelse vid många universitet och högskolor under oktober. Syftet var att sprida information om SULF samt att rekrytera nya medlemmar. I samband med SULF-dagen hölls en föreläsning av SULF:s ombudsman Caroline Hövik som hade titeln *Det gränslösa arbetet – om it-stress och arbetsbelastning*.

SULF/Stockholms universitet

SULF-föreningens styrelse haft sammanlagt nio sammanträden. De flesta styrelsemötena har varit gemensamma med styrelsen för Saco-S-rådet, dock med en uppdelning av de frågor som behandlats. Av anställda på SU var i augusti 2018 2438 personer anslutna till ett förbund som tillhör Saco-S, av dessa var 1291 personer medlemmar i SULF, varav 237 dubbelanslutna.

SULF/Stockholms universitet har under året, utöver information vid årsmötet, haft följande aktiviteter: Regler och rättigheter vid föräldraledighet, Working in Sweden och Doktoranders rättigheter.

I augusti geomförde styrelsen ett internat i Nacka där styrelsens arbete och SULF/Stockholms universitets verksamhet diskuterades. Under internatet diskuterades frågan om att rekrytera nya aktiva medlemmar och hur styrelsen kan arbeta för att öka den lokala fackliga aktiviteten ute på institutioner och avdelningar i förvaltningen. Ett ökat fokus på I-ombudens roll sågs som ett viktigt område att satsa på, liksom att arbeta för att rekrytera fler doktorander. Styrelsen skrev en motion till SULF.s kongress *Stärk lokalföreningarnas arbete*.

SULF/Stockholms universitet har tillsammans med Saco-S-föreningen 53 institutionsombud på ca 40 institutioner och enheter. Ombuden är viktiga kontaktlänkar till medlemmarna ute på institutionerna, därför har styrelsen identifierat behovet att rekrytera fler I-ombud samt stödja och utveckla arbetet med deras roll under kommande verksamhetsperiod.

SULF:s professionsföreningar

SULF:s fyra sektioner: SULF:s doktorandförening, SULF:s universitetsadjunkters förening, SULF:s universitetslektorers och forskares förening samt SULF:s professorers förening - arbetar med att driva professionsspecifika frågor samt medlemsrekrytering för den medlemsgrupper de representerar.

SULF:s doktorandförening, SDF

SDF:s styrelse bestod under 2018 av tre omvalda medlemmar och nio nyvalda. Då de tre omvalda medlemmarna inte skulle ha möjlighet att kvarstå under kommande år ägnade styrelsen extra mycket tid åt kunskapsöverföring och styrelseutbildning. Styrelsen genomförde nio styrelsemöten under året och ett styrelseinternat under året.

I maj genomförde SDF en nationell kontaktdag för doktorander som är fackligt aktiva eller fackligt intresserade. Mötet var öppet för doktorander vid samtliga svenska lärosäten. Kontaktdagens tema var internationalisering – utmaningar och möjligheter. Utöver SDF:s styrelse och inbjudna talare deltog 30 doktorander från 14 olika lärosäten.

Under året skickade styrelsen ut tre nyhetsbrev på engelska till samtliga SULF:s doktorander. Nyhetsbreven informerade om styrelsens arbete, aktuella frågor och om kommande evenemang som kontaktdagen och årsmötet. SDF arbetade även under året för en aktiv Facebooksida. Sidan innehöll utöver information om SDF:s egna aktiviteter också länkar till artiklar och nyheter som var relevanta för svenska och tillresta doktorander. Samtlig information skedde på engelska.

Under året har en arbetsgrupp i styrelsen arbetat för att ta fram ett start-kit för nya doktorander på engelska. Det färdiga utkastet diskuterades på årsmötet och beräknas färdigställas kommande år.

SDF har under året drivit påverkansarbete i doktorandfrågor bland annat genom ett nära samarbete med Sveriges förenade studentkårers doktorandkommitté (SFS-DK). Därutöver har representanter för SDF deltagit på Saco Studentråds kongress, på workshops organiserade av SUHF och UKÄ, dialogmöten organiserade av UKÄ och Vetenskapsrådet samt varit aktiva på Saco Studentråds möten och aktiviteter.

Under SULF-dagen deltog styrelsen i aktiviteterna på sina respektive lärosäten. Därutöver har styrelsen i samband med sina evenemang och styrelsemöte genomfört medlemsmöten och andra rekryterande insatser vid sammanlagt 10 tillfällen.

SULF:s universitetsadjunkters förening, SUAF

Under slutet av 2017 genomgick SUAF en förändring genom att tidigare ordförande fick nytt arbete och bestämde sig för att avgå samt att en medlem gick i pension och inte längre ville kvarstå. Eftersom det tidigare fanns vakanser bland suppleanter blev det nödvändigt med ett extra medlemsmöte innan ordinarie årsmöte för att välja ny styrelse. Valberedningen fick glädjande nog in många förslag på ersättare och alla platser kunde tillsättas. SUAF har därför haft ett produktivt år med flera nya styrelseledamöter som tillfört många nya erfarenheter.

Styrelsen har under året genomfört såväl digitala som fysiska möten och har kombinerat styrelsemöten med besök på och medlemsaktiviteter vid olika lärosäten. Därutöver genomfördes ett styrelseinternat i början på juni med fokus på den kommande kongressen och sektionernas framtid.

Under 2018 har SUAF bl.a. arbetat mycket med adjunkters anställningsvillkor och förutsättningar i undervisningen. Styrelsen har noterat att förutsättningarna för anställning av adjunkter skiftar mycket mellan olika utbildningar men även mellan olika lärosäten. Styrelsen har även diskuterat effekter av de meriteringsvägar som föreligger.

SULF:s Universitetslektorers och Forskares Förening, ULF

Universitetslektorers och Forskares Förening styrelse har under verksamhetsperioden diskuterat och utarbetat en enkät i syfte att undersöka de lokala SULF-föreningarnas uppfattningar om det kollegiala inflytandet. Styrelsen skickade under maj ut enkäten till SULF:s 31 lokalföreningar vid lärosätena. Totalt besvarades enkäten av representanter från 15 lokalföreningar, det vill säga nära nog hälften. Resultatet av enkäten diskuteras under sammankomsterna i oktober och november 2018.

Därutöver har verksamheten bland annat innefattat introduktion av nya ledamöter, information och diskussion om den lokala verksamheten vid de representerade lärosätena och om högskolepolitiken i stort.

ULF:s styrelse har under 2018 genomfört två fysiska och två digitala styrelsemöten. ULF-sektionen har avgett fyra remissvar på propositioner till SULF-kongressen, kollegialitet 2.0, Kunskapens krona – förslag till lönepolitiskt program, verksamhetsinriktning samt förslaget till SULF:s inre organisation.

SULF:s professorers förening, SPF

SPF:s styrelse genomförde under 2018 två fysiska styrelsemöten, ett internat och ett möte med lokala professorsföreningar och andra intresserade. Mötet med lokala professorsföreningar syftade till erfarenhetsutbyten, till att etablera relationer mellan lokala professorsföreningar samt till att uppmuntra deltagare som vill bilda lokala professorsföreningar där de inte funnits tidigare.

För att tydliggöra professorers arbetsförhållanden utarbetade SPF en enkät som våren 2018 skickades ut till samtliga SULF-anslutna professorer. Närmare hälften av de 1500 medlemmar som mottog enkäten besvarade den. Enkätsvaren analyserades och en rapport färdigställdes i samband med SPF:s internat i april. Rapporten *Ingen tid för forskning* och en tillhörande sammanfattning publicerades i september 2018. Samtidigt skrevs en artikel om arbetet i SULF:s tidning Universitetsläraren.

Med utgångspunkt i 2017 års förbundsdialog om Kollegialitet 2.0 tog styrelsen fram ett förslag till professorspolicy för SULF. Förslaget fastställdes av styrelsen som en SPF policy och inkluderades i SPF:s motion till kongressen om att anta professorspolicyn som förbundets gemensamma policy samt att utarbeta liknande policies för alla sektioner inom SULF. Därutöver motionerade SPF om att behålla de centrala sektionerna inom SULF inklusive professorssektionen.

I september skickades ett nyhetsbrev med information om SPF:s arbetet ut till alla SULF-anslutna professorer. Det innehöll information om bland annat SPF:s motioner, rapporten och återrapportering från mötet med lokala professorsföreningar och information om möjligheterna att skapa lokala föreningar.

SULF:s lokalföreningar under 2018

SULF/Beckmans Designhögskola
SULF/Blekinge tekniska högskola
SULF/Chalmers
SULF/Ersta Sköndal Bräcke Högskola
SULF/Gymnastik och idrottshögskolan
SULF/Göteborgs universitet
SULF/Högskolan Dalarna
SULF/Högskolan i Borås
SULF/Högskolan i Gävle
SULF/Högskolan i Halmstad
SULF/Högskolan i Jönköping
SULF/Högskolan i Skövde
SULF/Högskolan Kristianstad
SULF/Högskolan Väst
SULF/Karlstads universitet
SULF/Karolinska Institutet
SULF/Kungliga Tekniska Högskol
SULF/Linköpings universitet
SULF/Linnéuniversitetet
SULF/Luleå tekniska universitet
SULF/Lunds universitet
SULF/Malmö universitet
SULF/Mittuniversitetet
SULF/Mälardalens högskola
SULF/Röda korsets högskola
SULF/Stockholms universitet
SULF/Sveriges lantbruksuniversi
SULF/Södertörns högskola
SULF/Umeå universitet
SULF/Uppsala universitet
SULF/Örebro universitet

Tillsammans är vi en kritisk kraft!

SULF:s kongress 2018

SULF:s kongress 2018

SULF:s kongress är förbundets högsta beslutande organ och sammanträder var tredje år. Stadgarna föreskriver att den ska bestå av 101 kongressombud, utsedda av förbundets lokala föreningar, som tillsamman beslutar om förbundets verksamhet för de kommande åren. Bland annat fattas beslut om verksamhetsinriktning för de närmaste tre åren och väljer förbundsstyrelse.

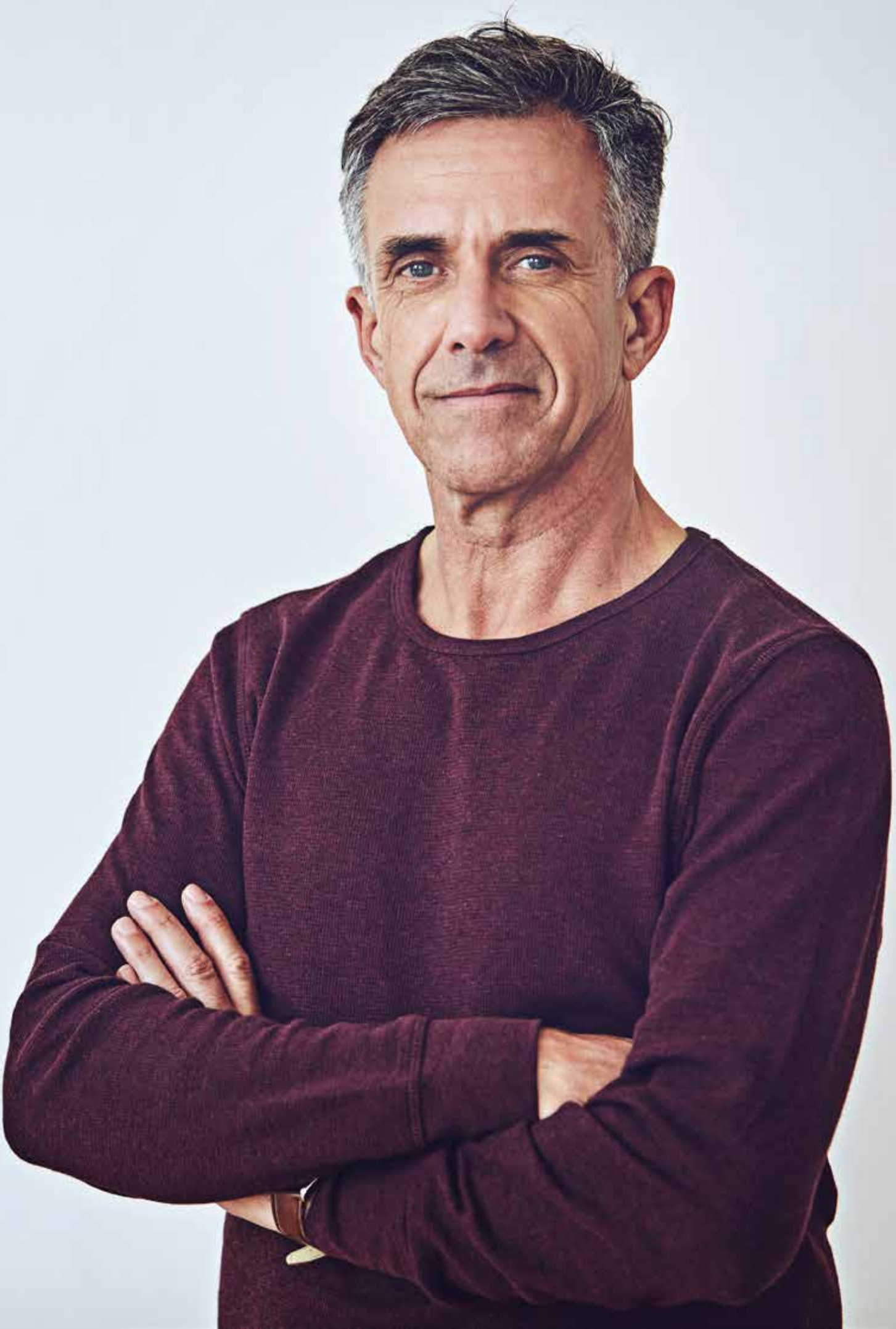
För att maximera den demokratiska effekten och underlätta för förbundets medlemmar att få gensvar på sina motioner genomfördes under våren 2018 en motions- och propositionsdialog. Dialogen möjliggjorde för de som så önskade att delge och efterfråga återkoppling på utkast till motioner och propositioner. Samtliga lokalföreningsstyrelser och sektionsstyrelser inbjöds att delta. Förbundsstyrelsen bidrog till dialogen med fyra propositionutkast, därutöver bidrog fem lokalföreningar och en sektion med totalt 23 motionsutkast. De inskickade utkasten distribuerades ut till övriga lokala SULF-föreningar och sektioner samt till förbundsstyrelsen med uppmuntran att återkoppla och diskutera. Förbundsstyrelsen återkopplade på samtliga inkomna motionsutkast.

SULF:s valberednings arbete gick under högtryck under våren och sommaren 2018 för att ta fram förslag till ny förbundsstyrelse. Förbundets medlemmar uppmuntrades att nominera via förbundets olika kommunikationskanaler.

Den 22-23 november samlades kongressombud från hela Sverige i Stockholm för att besluta om SULF:s inriktning de kommande tre åren. Den nya verksamhetsinriktningen har tre delar, kritisk kraft i samhället, professionens autonomi samt arbetsmiljö och arbetsvillkor. Ett av besluten på kongressen var att avskaffa förbundets professionssektioner och istället inrätta en särskild doktorandförening. Ett annat beslut som fattades var att ändra i stadgarna så att bara aktiva föreningar får rätt att utse kongressombud. En lokalförening ska räknas som aktiv om den haft ett årsmöte föregående år.
Inget av de stadgeändrande besluten fattades med den kvalificerade majoritet som behövdes för stadgeändringar och det krävs därför beslut vid ytterligare en kongress för att de ska kunna verkställas.

Temat för årets kongress var kritisk kraft och det genomsyrade hela kongressen. Universitetslärare och forskare bidrar till samhällsutvecklingen genom att i samspel med omvärlden verka som en kritisk kraft i samhället. Under invigningen utgick talarna från temat och dessutom lyftes flera medlemmar i korta filmer om kritisk kraft. Filmerna kan ses på SULF:s Youtube-kanal.

Ombuden valde förbundsstyrelse den kommande treårsperioden. SULF:s nya förbundsstyrelse består av 20 personer. Mats Ericson omvaldes som ordförande och det nya arbetsutskottet består också av Helén Persson, Håkan Lindkvist och Anna Ilar.



Snabba fakta om SULF

Fackliga utbildningar

Inom statlig sektor ansvarar SULF för utbildningen av Saco-S-förtroendevalda på de myndigheter där SULF är kontaktförbund enligt Saco-S arbetstagarnyckel.

Facklig utbildning är en viktig kvalitetssäkring av det fackliga arbetet och ska utgöra ett mervärde för förtroendevalda. SULF erbjuder en grundutbildning i fyra steg. Grundutbildningen utgör basen i SULF:s utbildningsverksamhet.

Under året har sex fackliga grundkurser genomförts med totalt 80 deltagare. Då behovet av Steg 2 var stort genomfördes kurstillfällen i Stockholm, Örebro och Linköping. Steg 1 i grundutbildningen är en elektronisk brevkurs. Under 2018 genomförde 92 personer kursen.

Utöver grundutbildningen anordnar SULF temakurser som är öppna för både Saco-S- och SULF-förtroendevalda. Under 2018 anordnades en temakurs om Jämställdhet i högskolan. Med anledning av införandet av Dataskyddsförordningen GDPR erbjöds fyra seminarier om tillämpning av GDPR i lokala Saco-S och SULF. Seminarierna hölls i Malmö, Göteborg samt tid två tillfällen i Stockholm. Representanter från föreningar på 26 lärosäten deltog i seminarierna.

Varje år genomförs en förhandlarkonferens som är öppen för en förhandlare per Saco-S-förening. Under hela kongressperioden har löneprocessen varit ett av ämnena för konferenserna.

”Det var på helt rätt nivå för mig - lärde mig mycket men hade lätt att hänga med. Utrymmet för frågor gjorde det ju också möjligt att anpassa nivån.”

Kursdeltagare på grundkurs för Saco-S förtroendevalda

SULF:s medlemssystem

I maj 2018 infördes GDPR vilket påverkat våra administrativa rutiner i syfte att skydda medlemmarnas integritet. Under året infördes BankId som inloggning till mina sidor för att medlemmar och förtroendemän ska kunna logga in på ett säkert sätt. Det innebär också att varje medlem själv har möjlighet att kontrollera och korrigera sina medlemsuppgifter.

Under hösten genomfördes en rad informationsinsatser för att uppmuntra medlemmarna att av såväl effektivitetsskäl som miljöhänsyn gå över till att betala medlemsavgiften digitalt. Medlemmarna informerades även om den aviavgift som förbundet beslutat att införa från och med 2019. För att kunna ge medlemmarna korrekt service är det viktigt att vi har korrekta uppgifter i vårt medlemssystem. Som ett led i detta infördes månadsvisa adressuppdateringar via SPAR, statenspersonadressregister.se

GDPR

Införandet av Dataskyddsförordningen (GDPR) har inneburit att SULF stärkt skyddet för personuppgifter ytterligare. Vi har bytt system för utsändning av medlemsinformation och nyhetsbrev till ett system som inte förvarar uppgifterna utanför EU.
GDPR syftar ytterst till att skydda personuppgifter. Men som mycken annan EU-lagstiftning handlar själva säkerhetssystemet mer om att vi ska kunna visa att vi gör rätt och att vi har ett fungerande system för att rapportera och åtgärda när något går fel. Att vårt säkerhetssystem faktiskt fungerar bekräftades under 2018 genom två GDPR-incidenter i förtroendemannaorganisationen. Båda upptäcktes omgående och åtgärdades.

Universitetsläraren – SULF:s förbundstidning

Universitetsläraren har under 2018 utkommit med åtta nummer i tryckt form. Dessutom har redaktionen skickat 17 digitala nyhetsbrev till medlemmar och ett ökande antal prenumeranter. På tidningens webbplats, universitetslararen.se, publiceras nyheter kontinuerligt; dessa sprids bland annat via Twitter där Universitetsläraren i slutet av året hade cirka 1 100 följare. Den mest lästa artikeln på webben under året var ”Linköpingsforskare utreds för falska meriter” som haft drygt 5 000 sidvisningar. Tidningen fortsätter att befästa sin ställning som forum för hela högskolesektorn.

Digital kommunikation

SULF:s webbplats, sulf.se, har under 2018 haft 328 359 sidvisningar. Under året har det också skickats ett antal digitala nyhetsbrev. Nyhetsbrevet SULF-Nytt, på både svenska och engelska, har skickats till alla medlemmar vid fem tillfällen. SULF- och Saco-S-förtroendevalda har fått sex nyhetsbrev var.

På Facebook publicerades 166 inlägg under 2018 och vid årsskiftet var det 1063 personer som gillade sidan. Twittrat har SULF gjort totalt 238 gånger och 177 personer följer kontot. En nyhet för året var att ett antal filmer producerades för att förstärka våra rapporters budskap och kongresstemat Kritisk kraft. Filmerna som publicerades på vår webbplats och i våra sociala kanaler blev mycket uppskattade.

Rekrytering

SULF har under året arbetat aktivt med medlemsrekrytering såväl lokalt som centralt. Det lokala rekryteringsarbetet har bedrivits ute på lärosätena via lokalföreningarna, både i form av lokala aktiviteter, rekryteringsutskick och affischering. Ett viktigt verktyg för det lokala rekryteringsarbetet är *Rekryteringshandboken*. Den inspirerar och guidar föreningsaktiva med praktiska råd, tips och mallar för rekryteringsarbetet.

1 566
nya medlemmar

Vid kontakter med lokalföreningarna har de efterfrågat konkreta erbjudanden på aktiviteter som kan erbjudas befintliga och presumtiva medlemmar. Under våren genomfördes ett pilotprojekt rörande rekrytering av doktorander med ett färdigt paket för att hjälpa lokalföreningarna i det rekryterande arbetet. SULF:s kansli begärde ut adresser till antagna doktorander vid Uppsala universitet och Sveriges lantbruksuniversitet. Genom centralt hanterade direktutskick på såväl svenska som engelska ökade vi kännedomen om SULF och uppmanande till medlemskap. För att förstärka effekten av utskicken genomförde vi ett seminarium om doktoranders rättigheter. Pilotprojektet uppskattades av lokalföreningen och genererade flera nya medlemmar. Under hösten erbjöds andra lokalföreningar metoderna direktutskick och seminarium antingen som länkade aktiviteter eller var för sig. Aktiviteter genomfördes vid Mittuniversitetet, Karlstad universitet samt vid Stockholms universitet.

SULF-dagen, en årligen återkommande aktivitet, arrangerades för femte året i rad. Målsättningen med dagen är att skapa möten och samtal om förbundets verksamhet och politik, både med nuvarande och presumtiva medlemmar. På SULF-dagen ska den lokala SULF-verksamheten vara i fokus. SULF-dagen ska vara en möjlighet för den lokala styrelsen att kunna presentera sin verksamhet, men även kunna presentera hela förbundets verksamhet. Den här gången ägde aktiviteter rum på sammanlagt 14 orter. För att underlätta för lokalföreningarna erbjöds en föreläsning kring digital stress vilket genomfördes på åtta lärosäten.

Förutom att SULF bistår medlemmarna med kunskap, stöd och råd i samband med deras anställning så innehåller medlemskapet många förmåner. SULF samarbetar med såväl försäkringsbolag som med olika banker. Allt i syfte att skapa bra förmåner. Tillsammans med Danske Bank togs under hösten fram ett särskilt riktat låneerbjudande till doktorander.

Under 2018 fick förbundet 1566 nya medlemmar. Det totala antalet medlemmar uppgick den 31 december till 21 009. Under året valde 1401 medlemmar att lämna förbundet. Den vanligaste uppgivna orsaken till att man väljer att lämna SULF är pensionering och arbete utanför högskolan.

SULF:s påverkansarbete och närvaro i media

SULF bedriver ett omfattande påverkansarbete. Dit hör kontakter med regeringen, riksdagsledamöter, universitets- och högskoleledningar, utbildnings- och arbetsmarknadsjournalister.

En viktig del i vårt påverkansarbete är förbundets närvaro i Almedalen. Under 2018 valde förbundet att främst lyfta frågorna om resurstilldelning och avskaffande av postdokstipendier. SULF arrangerade ett högskolepolitiskt mingel och två seminarier. Alla arrangemang var välbesökta av bland annat politiker, högskoleledningar, studenter och representanter för andra organisationer.

Tillsammans med ett 80-tal organisationer deltog SULF aktivt i kampanjen #HurVet-DuDet?. Inför och under valrörelsen ville vi öka kunskapen om vad vetenskap är och hur den kan användas för att bygga ett bättre samhälle. Med frågan *Hur vet du det?* ville vi ge vetenskaplig kunskap ett större utrymme i politiken, i samhällsdebatten och i samtal oss människor emellan. Målet är att vetenskap ska få ta mer plats när politiska förslag diskuteras. Kampanjen var en uppföljning av den marsch för kunskap som ägde rum i april 2017. Vid kampanjstarten i april var SULF:s ordförande Mats Ericson en av talarna på Norrmalmstorg i Stockholm. Kampanjens innehåll låg väl i linje med SULF-kongressens tema ”Kritisk kraft”.

Förutom träffar med politiker och beslutsfattare så arbetar SULF aktivt för att stärka förbundets närvaro i medierna. Under 2018 har SULF skickat tre pressmeddelanden, två i samband med lansering av rapporterna *Ett spel för galleriet? Om anställningsprocesserna i akademin* samt *Systemfel i kunskapsfabriken - Om urholkning av ersättningsbeloppen till högre utbildning*. Rapporterna har haft ett för förbundet relativt stort medialt genomslag. Det tredje pressmeddelandet skickades i samband med SULF:s kongress.

Förbundet har skrivit och fått publicerat i genomsnitt en debattartikel i månaden. Då det gäller omnämnande av SULF eller dess företrädare i press så är genomsnittet cirka sex gånger i månaden. Allra flest omnämnanden, cirka 40, hade förbundet under maj månad i samband med lanseringen av rapporten *Ett spel för galleriet? Om anställningsprocesserna i akademin*.

SULF:s internationella arbete

Samarbete med andra länders fackliga organisationer är avgörande för att säkra akademisk frihet, goda arbetsvillkor och universitetslärares och forskares professionella autonomi världen över. SULF samarbetar med ett antal andra fackliga organisationer i olika delar av världen både för att bättre kunna påverka utvecklingen inom högskolesektorn i Sverige och för att kunna uppfylla målen för vårt internationella arbete.

SULF är medlem i Education International (EI) för att kunna påverka utvecklingen av högre utbildning och forskning på världsnivå och för att tillägna oss kunskap. EI är en paraplyorganisation för fackförbund inom områdena utbildning och forskning, från förskola till universitet. EI har fler än 400 medlemsorganisationer i över 170 länder och är organiserat efter världsdelar. Tillsammans representerar EI ca 30 miljoner medlemmar. Kongress hålls var fjärde år.

SULF:s internationella samarbeten och påverkansarbete har under 2018 bedrivits på såväl det nordiska och europeiska området som på världsnivå. Vid det nordiska mötet i juni stod SULF:s finska systerorganisationer värd. Mötet diskuterade frågor som arbetsvillkor, lönepolitik och kollegialitet. SULF var representerat med både förtroendevalda och tjänstemän.

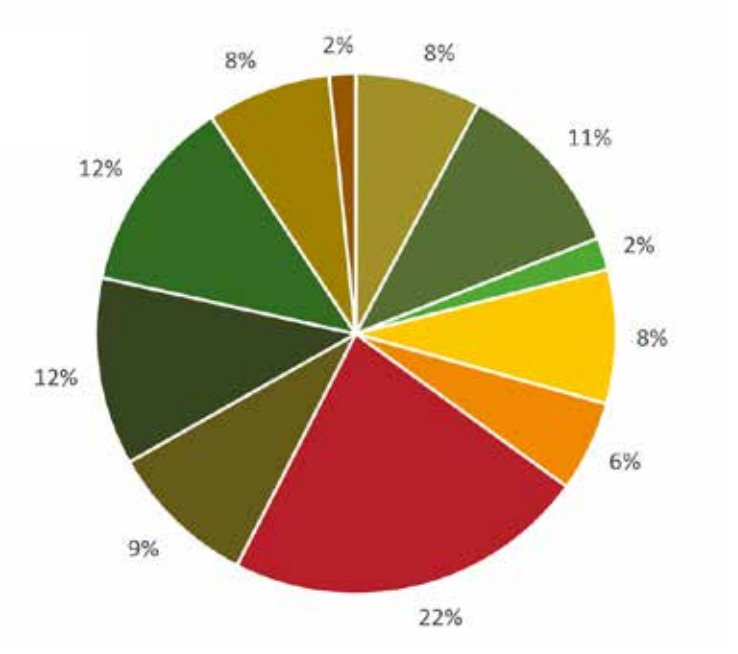
På den europeiska nivån har SULF genom sitt medlemskap i EI och dess europanivå European Trade Union Committee for Education (ETUCE) varit representerat med en ledamot i Higher Education and Research Standing Comittee (HERSC). De frågor som har diskuterats där har bland annat varit akademisk frihet, öppen tillgång och Plan S, offentliga resurser och hur vi tillsammans kan driva frågan om att skapa en mer främjande miljö för forskare och universitetslärare. SULF har också representerat ETUCE i den sociala sektorsdialogen för högre utbildning inom EU, i EU:s arbetsgrupp för modernisering av högre utbildning, samt i Bologna Follow Up Group (BFUG) peer group om kvalitetssäkring.

SULF:s chefsutredare har varit talare på EU:s konferens om upphovsrätt: “A better copyright for quality higher education and research in Europe and beyond” samt på GEAR konferens om internationalisering av högre utbildning på grekiska utbildningsdepartementet i Aten.

På världsnivån har SULF deltagit i EI:s kvinnokonferens i Marrakesh samt med både deltagare och talare på EI:s världskonferens för högre utbildning och forskning i Taipei. SULF har också som ett av åtta fackförbund representerat EI i trepartssamtal på ILO i Geneve om arbetsvillkoren inom akademin.

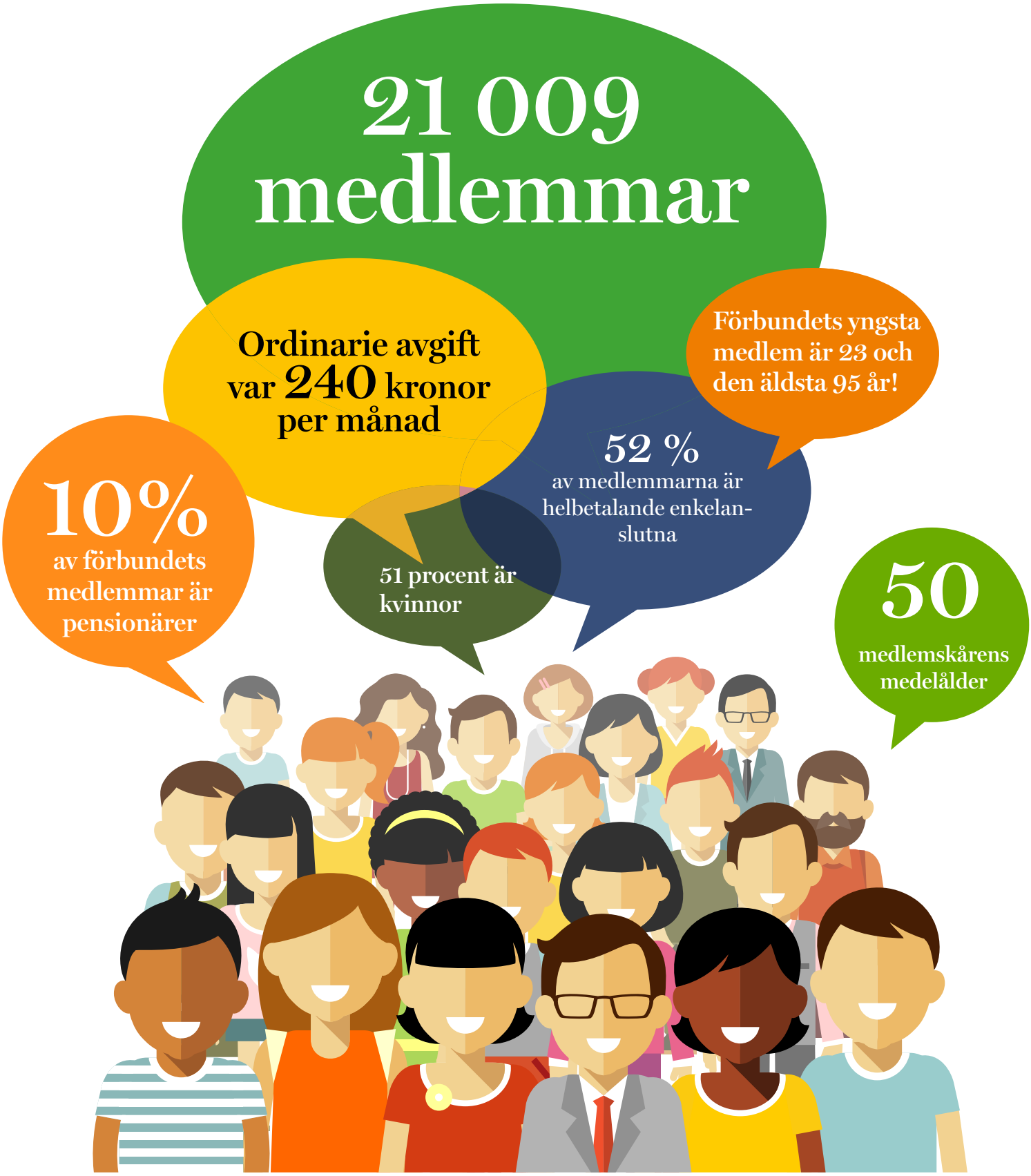
Här i Sverige har SULF varit representerat i regeringens referensgrupp för EU-frågor och i den nationella arbetsgruppen för BFUG. Förbundet har också haft löpande kontakter med den statliga internationaliseringsutredningen.

Vad går medlemsavgiften till?



- Kongress, ordförandekonferens
- Förbundsstyrelse, arbetsutskott, arbetsgrupper
- Professionssektioner
- Lokalföreningar
- Medlemsjour, rådgivning och medlemsregister
- Förhandlingar, arbetsgivarkontakt, rådgivning och stöd till lokala företrädare
- Facklig utbildning
- Opinionsbildning och samarbeten
- Rekrytering
- Tidningen Universitetsläraren
- Internationellt arbete

Medlemskåren 2018 i siffror



Beslutande organ

– till och med SULF:s kongress den 23:e november 2018

SULF:s styrelse

Arbetsutskott:
Ordförande Mats Ericson
1:e vice ordförande Håkan Lindkvist
2:e vice ordförande Lars-Åke Lööv
3:e vice ordförande Helén Persson

Ledamöter:
Bengt Aspvall
Christer Gardelli
Christina Romlid
Ingmari Mellenius
Jeanette Melin
Krzysztof Marciniak
Lars Abrahamsson
Magnus Gustavsson
Mats Nilsson
Ummis Jonsson

Suppleanter:
Annika Blekemo, 1:e suppleant
Carina Keskitalo, 2:e suppleant
Marie-Louise Österlind, 3:e suppleant
Robert Sandberg, 4:e suppleant

Revisorer:
Anders Grundström, förtroendemannarevisor
Beatrice Söderberg, godkänd revisor från Deloitte

Ersättare
Mats Cedervall, förtroendemannarevisor (ersätter Anders Grundström)
Therese Kjellberg godkänd revisor från Deloitte (ersätter Beatrice Söderberg)

SULF:s arvodesnämnd:
Kirsi Höglund
Martin Selander
Rikard Lingström

Valberedning:
Inger Ekman
Johan Modée
Kirsi Höglund
Mikael Åsman
Jokka Flaming och Anna Dåderman har våren 2018 begärt att bli entledigade från uppdraget.

SULF:s förhandlingsdelegation
Håkan Lindkvist, ordförande
Anders Grundström
Antonia Ribbing
Carina Theen
Christina Romlid
Ingrid Lander
Kryzsztof Marciniak
Mats Cedervall
Mikael Brisslert
Catrine Folcker och Anqi Lindblom Alm har under året begärt att bli entledigade från uppdraget.

Beslutande organ

– efter SULF:s kongress den 23:e november 2018

SULF:s styrelse

Arbetsutskott:
Ordförande Mats Ericson
1:e vice ordförande Helén Persson
2:e vice ordförande Håkan Lindkvist
3:e vice ordförande Anna Ilar

Ledamöter:
Annika Blekemo
Carina Keskitalo
Haro de Grauw
Kristina Hildebrand
Krzysztof Marciniak
Lars Abrahamsson
Maria Hammond
Marie-Louise Österlind
Mats Nilsson
Mattias Collin
Ummis Jonsson

Suppleanter:
Eva-Lotta Runesson, 1:e suppleant
Håkan Alm, 2:e suppleant
Maria Savela, 3:e suppleant
Michael Le Duc, 4:e suppleant
Megan Case, 5:e suppleant

Revisorer:
Mats Cedervall, förtroendemannarevisor
Beatrice Söderberg godkänd revisor från Deloitte

Ersättare
Anders Grundström, förtroendemannarevisor (ersätter Mats Cedervall)
Therese Kjellberg, godkänd revisor från Deloitte (ersätter Beatrice Söderberg)

SULF:s arvodesnämnd:
Martin Selander
Christina Romlid
Kirsi Höglund

Valberedning:
Kirsi Höglund, sammankallande
Christer Gardelli
Ingmarie Mellenius
Maja Pelling
Marie Hoen
Mikael Åsman

SULF:s förhandlingsdelegation
Håkan Lindkvist, ordförande
Anders Grundström
Antonia Ribbing
Carina Theen
Christina Romlid
Ingrid Lander
Kryzsztof Marciniak
Mats Cedervall
Mikael Brisslert

SULF:s remissvar 2018

Remiss	SULF:s yttrande
Från Utbildningsdepartementet: **Validering i högskolan - för tillgodoräknande och livslångt lärande (SOU 2018:29)**	SULF ställer sig positivt till valideringsdelegationens förslag om att lärosätenas uppdrag att validera tidigare kunskaper ska förtydligas och förstärkas. Högskolans resurser ska inte användas till att utbilda personer i sånt som de redan kan. En absolut förutsättning för att arbetet med validering ska utvecklas i en positiv riktning är att lärosätena får ersättning för det faktiska arbete som de gör.
Från Utbildningsdepartementet: **Etikprövning - en översyn av reglerna om forskning och hälso- och sjukvård (SOU 2017:104)**	Betänkandet föreslår att lagen om etikprövning förtydligas, att även studenters forskning ska underkastas etikprövning, att Centrala etikprövningsnämndens tillsynsansvar förtydligas samt kunskaper om etikprövning ska utgöra vara obligatoriska inom forskarutbildningen. SULF tillstyrker i princip.
Från Utbildningsdepartementet: **En strategisk agenda för internationalisering (SOU 2018:3)**	Utredningen föreslår ny formulering av högskolelagen samt en omfattande strategi för internationalisering med många inslag. SULF tillstyrker i princip förslagen.
Från Universitetskanslersämbetet: **Kvalitetssäkring av forskning. Rapportering av ett regeringsuppdrag (UKÄ 2018:2)**	UKÄ föreslår att kvalitetssäkringen av forskning bör inkluderas i det nationella kvalitetssäkringssystemet inom komponenten granskning av lärosätenas kvalitetssäkringsarbete. SULF välkomnar förslaget att skapa ett integrerat kvalitetssäkringssystem.

Från Kulturdepartementet : **Transpersoner i Sverige (SOU 2017:92)**	Utredningen har ett enda förslag som berör högskolan, där man vill skapa riktlinjer för framtagande av nya betygsdokument för personer som bytt personnummer samt att man bör utreda rätten att få nya betygsdokument och andra handlingar. SULF tillstyrker förslagen.
Från Utbildningsdepartementet: **Ny ordning för att främja god sed och hantera oredlighet i forskning (SOU 2017:10)**	I promemorian föreslås att grunderna för att bevilja uppehållstillstånd enligt det omarbetade student- och forskardirektivet ska regleras i ett särskilt kapitel i utlänningslagen. SULF har inga invändningar mot förslagen.

Sveriges universitetslärare och forskare
/ Ferkens gränd 4 /111 30 Stockholm/tel: 08-505 836 00/ e-post: kansli@sulf.se

Årsredovisning för

Sveriges universitetslärare och forskare

802004-1649

Räkenskapsåret

2018-01-01 - 2018-12-31

Innehållsförteckning: **Sida**

Förvaltningsberättelse	1-2
Resultaträkning	3
Balansräkning	4-5
Tilläggsupplysningar	6-9
Underskrifter årsredovisning 2018	10

Förvaltningsberättelse

Sveriges universitetslärarare och forskare (SULF) är ett partipolitiskt obundet fackförbund för lärare, forskare och därmed jämförlig personal samt för doktorander vid universitet, högskolor och forskningsinstitut.
Förbundet har till uppgift att tillvarata och bevaka medlemmarnas fackliga, sociala och ekonomiska intressen samt att företräda medlemmarna i sådana frågor.

Förbundets ekonomiska förvaltning består av två delar, den fackliga verksamheten respektive förvaltning av konfliktfondens medel. I den efterföljande ekonomiska redovisningen behandlas delarna dock som en enhet men förtydliganden finns i noterna till de poster som berörs.

SULF:s verksamhet
SULF:s fackliga verksamhet visar ett underskott på -847 tkr (få 1 960 tkr). De huvudsakliga intäkterna är medlemsavgifter och annonsintäkter. Antalet medlemmar har ökat med 201 (få 116) personer under året och uppgick vid årets slut till 21 009 (få 20 808).

SULF:s konfliktfond
Konfliktfondens tillgångar består av en värdepappersportfölj och fastigheten Apollo 7. Eftersom fastigheten ägs indirekt av SULF via de två helägda dotterbolagen FAB Ferkens gränd AB och FAB Draco Via AB ingår den inte i SULF:s årsredovisning. För mer information hänvisas till årsredovisningarna för FAB Ferkens gränd AB och FAB Draco Via AB.

Värdepappersportfölj
Värdepappersportföljen förvaltas av E Öhman J:or Wealth Mangement AB. Värdet av fondens tillgångar i form av värdepapper och banktillgodohavanden uppgår vid årets slut till 22 Mkr (få 23 Mkr). Enligt konfliktfondens stadgar ska värdetillväxten i fondens tillgångar i sin helhet återföras till fonden. Resultatet för konfliktfondens värdepappersförvaltning är 925 tkr (få 2 333 tkr) efter skatt.

Väsentliga händelser under räkenskapsåret
Inga väsentliga händelser har skett under året.

För utförlig information om förbundets arbete hänvisas till förbundsstyrelsens Verksamhetsberättelse för 2018.

Ekonomisk översikt

Anges i tkr	*2018*	*2017*	*2016*	*2015*
Nettoomsättning	44 307	43 118	43 407	41 918
Resultat efter finansiella poster	-849 374	4 464	2 732	2 379
Balansomslutning	66 028	65 835	61 182	58 839
Soliditet, %	87,7	89,2	89,0	87,9

Förändring i eget kapital

	Förbundet	*Konfliktfonden*	*Summa*
Vid årets början	23 725 656	35 003 425	58 729 082
Årets resultat	-1 771 692	924 714	-846 979
Vid årets slut	**21 953 964**	**35 928 139**	**57 882 103**

Resultatdisposition

	Belopp i kr
Styrelsen föreslår att till förfogande stående medel:	
balanserat resultat	58 729 082
årets resultat	-846 979
Totalt	57 882 103
balanseras i ny räkning	57 882 103
Summa	57 882 103

Vad beträffar förbundets resultat och ställning i övrigt, hänvisas till efterföljande resultat- och balansräkningar med tillhörande bokslutskommentarer.

Resultaträkning

Belopp i kr	*Not*	*2018-01-01-2018-12-31*	*2017-01-01-2017-12-31*
Rörelsens intäkter			
Medlemsavgifter		44 307 380	43 118 204
Annonsintäkter		1 763 230	1 736 089
Övriga rörelseintäkter		288 428	452 009
		46 359 038	45 306 302
Rörelsens kostnader			
Övriga externa kostnader		-20 253 437	-17 972 148
Personalkostnader	2	-27 426 037	-24 936 456
Avskrivningar av materiella anläggningstillgångar		-496 924	-448 824
Rörelseresultat		-1 817 360	1 948 874
Resultat från finansiella poster			
Intäkter från värdepapper som är anläggningstillgångar	3	959 600	2 635 111
Övriga ränteintäkter och liknande resultatposter		138 016	20 944
Räntekostnader och liknande resultatposter		-129 630	-140 643
Resultat efter finansiella poster		-849 374	4 464 286
Resultat före skatt		-849 374	4 464 286
Skatt på årets resultat		2 395	-172 077
Årets resultat		-846 979	4 292 209

Balansräkning

Belopp i kr	*Not*	*2018-12-31*	*2017-12-31*
TILLGÅNGAR			
Anläggningstillgångar			
Materiella anläggningstillgångar			
Inventarier	*4*	1 589 328	1 743 273
		1 589 328	1 743 273
Finansiella anläggningstillgångar			
Andelar i koncernföretag	*5*	100 000	100 000
Fordringar hos koncernföretag		16 002 719	16 002 719
Andelar i intresseföretag	*6*	95 574	95 574
Andra långfristiga värdepappersinnehav	*7*	21 196 550	20 870 991
		37 394 843	37 069 284
Summa anläggningstillgångar		38 984 171	38 812 557
Omsättningstillgångar			
Kortfristiga placeringar			
Övriga kortfristiga placeringar	*8*	14 564 382	12 402 182
		14 564 382	12 402 182
Kassa och bank		8 182 701	10 724 205
Summa omsättningstillgångar		22 747 083	23 126 387
Kortfristiga fordringar			
Kundfordringar		335 816	418 167
Skattefordringar		1 058 640	886 563
Övriga fordringar		106 566	128 837
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	*9*	2 795 515	2 462 242
		4 296 537	3 895 809
SUMMA TILLGÅNGAR		66 027 791	65 834 753

MAD

Balansräkning

Belopp i kr	*Not*	*2018-12-31*	*2017-12-31*
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
Eget kapital			
Fritt eget kapital			
Balanserad vinst		58 729 082	54 436 873
Årets resultat		-846 979	4 292 209
		57 882 103	58 729 082
Summa eget kapital		57 882 103	58 729 082
Kortfristiga skulder			
Leverantörsskulder		2 106 178	1 421 569
Övriga skulder		1 355 295	1 215 487
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	*10*	4 684 215	4 468 615
		8 145 688	7 105 671
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		66 027 791	65 834 753

Tilläggsupplysningar

Not 1 Redovisningsprinciper

Belopp i kr om inget annat anges

Allmänna redovisningsprinciper

Årsredovisningen är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen (1995:1544) och Bokföringsnämndens allmänna råd BFNAR 2016:10 Årsredovisning i mindre företag ("K2").

Avskrivningsprinciper för anläggningstillgångar

Avskrivningar enligt plan baseras på ursprungliga anskaffningsvärden minskat med beräknat restvärde. Avskrivning sker linjärt över tillgångens beräknande livslängd.

Följande avskrivningsprocent har tillämpats, varvid hänsyn tagits till innehavstiden för under året förvärvade och avyttrade tillgångar.

Anläggningstillgångar	*% per år*
Materiella anläggningstillgångar:	
-Inventarier	20

Värderingsprinciper m m

Tillgångar, avsättningar och skulder har värderats till anskaffningsvärden om inget annat anges nedan.

Fordringar

Fordringar har upptagits till de belopp varmed de beräknas inflyta.

Definition av nyckeltal

Soliditet: Soliditet är ett finansiellt nyckeltal som anger hur stor andel av tillgångarna som är finansierade med eget kapital. Soliditet räknar man ut genom att dividera det egna kapitalet med balansomslutningen, vilket är summan av tillgångarna.
Det egna kapitalets storlek i förhållande till företagets övriga skulder beskriver företagets långsiktiga betalningsförmåga.

Not 2 Anställda och personalkostnader

Medelantalet anställda

	2018-01-01-2018-12-31	*2017-01-01-2017-12-31*
Män	7	7
Kvinnor	18	17
Totalt	**25**	**24**

Löner, andra ersättningar och sociala kostnader

	2018-01-01-2018-12-31	*2017-01-01-2017-12-31*
Löner och andra ersättningar:		
Styrelse och förbundsdirektör	2 272 553	2 210 382
Övriga anställda	14 954 252	13 515 246
Totala löner och ersättningar	17 226 805	15 725 628
Sociala avgifter enligt lag och avtal	6 184 777	5 486 954
Pensionskostnader		
Styrelse och förbundsdirektör	614 273	460 486
Övriga anställda	2 860 795	2 306 210
	9 659 845	8 253 650
Totala löner och ersättningar, pensionskostnader och sociala avgifter	**26 886 650**	**23 979 278**

Könsfördelning i företagsledningen

	2018-12-31	*2017-12-31*
Andel kvinnor		
Styrelsen	55%	38%
Övriga ledande befattningshavare	50%	50%

Not 3 Intäkter från övriga värdepapper och fordringar som är anläggningstillgångar

	2018-01-01-2018-12-31	*2017-01-01-2017-12-31*
Utdelning		206 084
Realisationsresultat	959 600	2 429 027
Summa	**959 600**	**2 635 111**

Not 4 Inventarier

	2018-12-31	*2017-12-31*
Ackumulerade anskaffningsvärden:		
-Vid årets början	3 335 517	2 488 019
-Nyanskaffningar	342 979	2 080 406
-Avyttringar och utrangeringar		-1 232 908
	3 678 496	3 335 517
Ackumulerade avskrivningar enligt plan:		
-Vid årets början	-1 592 244	-2 376 328
-Avyttringar och utrangeringar		1 232 908
-Årets nedskriving		-448 824
-Årets avskrivning enligt plan enligt anskaffningsvärden	-496 924	
	-2 089 168	-1 592 244
Redovisat värde vid årets slut	**1 589 328**	**1 743 273**

Not 5 Andelar i koncernföretag

	2018-12-31	*2017-12-31*
Ackumulerade anskaffningsvärden:		
-Vid årets början	100 000	100 000
Redovisat värde vid årets slut	**100 000**	**100 000**

Specifikation av moderföretagets innehav av aktier och andelar i koncernföretag
Ägarandelen av kapitalet avses, vilket även överensstämmer med andelen av rösterna för totalt antal aktier.

Dotterföretag / Org nr / Säte	*Antal andelar*	*i %*	*Eget kapital*	*Årets resultat*	*Redovisat värde*
FAB Ferkens gränd AB, 556853-1239, Sthlm	1 000	100	7 280 893	2 115 286	50 000
FAB Draco Via AB, 559012-7683, Sthlm	1 000	100	78 031	5 428	50 000
			7 358 924		**100 000**

Not 6 Andelar i intresseföretag

	2018-12-31	*2017-12-31*
Ackumulerade anskaffningsvärden:		
-Vid årets början	95 574	95 574
Redovisat värde vid årets slut	**95 574**	**95 574**

Specifikation av bolagets innehav av aktier och andelar i intresseföretag
Ägarandelen av kapitalet avses, vilket även överensstämmer med andelen av rösterna för totalt antal aktier.

Intresseföretag/ org nr, säte	*Antal andelar i %1)*	*Redovisat värde*
Saco Folksam Försäkrings AB 516401-6726, Stockholm	1,19	95 574

Not 7 Andra långfristiga värdepappersinnehav, konfliktfonden

	2018-12-31	*2017-12-31*
Ackumulerade anskaffningsvärden:		
-Vid årets början	20 870 991	18 349 804
-Tillkommande tillgångar	4 625 000	8 300 000
-Avgående tillgångar	-4 299 441	-5 778 813
Redovisat värde vid årets slut	**21 196 550**	**20 870 991**
Marknadsvärde på balansdagen	*21 555 995*	*22 885 287*

Not 8 Kortfristiga placeringar

	Redovisat värde	*Marknads-värde*
Räntebärande värdepapper och fonder 2018	14 564 382	14 760 973
	14 564 382	**14 760 973**

Not 9 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

	2018-12-31	*2017-12-31*
Förutbetalda hyror	528 363	545 998
Förutbetalda medlemsavgifter, Saco	499 982	463 305
Upplupna medlemsintäkter	1 101 344	1 121 628
Övriga poster	665 826	331 311
	2 795 515	**2 462 242**

Not 10 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

	2018-12-31	*2017-12-31*
Upplupna semesterlöner	756 817	675 100
Upplupna sociala avgifter	1 108 580	907 908
Förutbetalda medlemsintäkter	2 628 693	2 737 115
Övriga poster	190 125	148 492
	4 684 215	**4 468 615**

Not 11 Eventualförpliktelser

	2018-12-31	*2017-12-31*
Garantiförbindelse till Saco-S konfliktfond	54 085 780	53 683 792
Borgensförbindelse fastigheten Stockholm Apollo 7	52 107 000	52 107 000
Summa eventualförpliktelser	**106 192 780**	**105 790 792**

Not 12 Väsentliga händelser efter räkenskapsårets slut

Inga väsentliga händelser efter räkenskapsårets utgång har skett.

Underskrifter årsredovisning 2018

Stockholm 2019-06-14

Mats Ericson
Styrelseordförande

Git Claesson Pipping
Förbundsdirektör

Håkan Lindkvist

Anna Ilar

Helen Persson

Annika Blekemo

Mattias Collin

Ummis Jonsson

Lars Abrahamsson

Krzysztof Marciniak

Maria Hammond

Kristina Hildebrand

Mats Nilsson

Marie-Louise Österlind

Carina Keskitalo

Haro de Grauw

Vår revisionsberättelse har lämnats 2019- 06-24

Deloitte AB

Beatrice Söderberg
Auktoriserad revisor

Mats Cedervall
Lekmannarevisor

REVISIONSBERÄTTELSE

Till kongressen i Sveriges universitetslärare och forskare
organisationsnummer 802004-1649

Rapport om årsredovisningen

Uttalanden

Vi har utfört en revision av årsredovisningen för Sveriges universitetslärare och forskare för räkenskapsåret 2018-01-01 - 2018-12-31.

Enligt vår uppfattning har årsredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av föreningens finansiella ställning per den 31 december 2018 och av dess finansiella resultat för året enligt årsredovisningslagen. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens övriga delar.

Grund för uttalanden

Vi har utfört revisionen enligt International Standards on Auditing (ISA) och god revisionssed i Sverige. Vårt ansvar enligt dessa standarder beskrivs närmare i avsnittet *Revisorns ansvar*. Vi är oberoende i förhållande till föreningen enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

Förbundsstyrelsens ansvar

Det är förbundsstyrelsen som har ansvaret för att årsredovisningen upprättas och att den ger en rättvisande bild enligt årsredovisningslagen. Förbundsstyrelsen ansvarar även för den interna kontroll som den bedömer är nödvändig för att upprätta en årsredovisning som inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel.

Vid upprättandet av årsredovisningen ansvarar förbundsstyrelsen för bedömningen av föreningens förmåga att fortsätta verksamheten. De upplyser, när så är tillämpligt, om förhållanden som kan påverka förmågan att fortsätta verksamheten och att använda antagandet om fortsatt drift. Antagandet om fortsatt drift tillämpas dock inte om beslut har fattats om att avveckla verksamheten.

Revisorns ansvar

Våra mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om huruvida årsredovisningen som helhet inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel, och att lämna en revisionsberättelse som innehåller våra uttalanden. Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men är ingen garanti för att en revision som utförs enligt ISA och god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka en väsentlig felaktighet om en sådan finns.

Felaktigheter kan uppstå på grund av oegentligheter eller fel och anses vara väsentliga om de enskilt eller tillsammans rimligen kan förväntas påverka de ekonomiska beslut som användare fattar med grund i årsredovisningen.

Som del av en revision enligt ISA använder vi professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Dessutom:

- identifierar och bedömer vi riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel, utformar och utför granskningsåtgärder bland annat utifrån dessa risker och inhämtar revisionsbevis som är tillräckliga och ändamålsenliga för att utgöra en grund för våra uttalanden. Risken för att inte upptäcka en väsentlig felaktighet till följd av oegentligheter är högre än för en väsentlig felaktighet som beror på fel, eftersom oegentligheter kan innefatta agerande i maskopi, förfalskning, avsiktliga utelämnanden, felaktig information eller åsidosättande av intern kontroll.
- skaffar vi oss en förståelse av den del av föreningens interna kontroll som har betydelse för vår revision för att utforma granskningsåtgärder som är lämpliga med hänsyn till omständigheterna, men inte för att uttala oss om effektiviteten i den interna kontrollen.
- utvärderar vi lämpligheten i de redovisningsprinciper som används och rimligheten i förbundsstyrelsens uppskattningar i redovisningen och tillhörande upplysningar.
- drar vi en slutsats om lämpligheten i att styrelsen använder antagandet om fortsatt drift vid upprättandet av årsredovisningen. Vi drar också en slutsats, med grund i de inhämtade revisionsbevisen, om huruvida det finns någon väsentlig osäkerhetsfaktor som avser sådana händelser eller förhållanden som kan leda till betydande tvivel om föreningens förmåga att fortsätta verksamheten. Om vi drar slutsatsen att det finns en väsentlig osäkerhetsfaktor, måste vi i revisionsberättelsen fästa uppmärksamheten på upplysningarna i årsredovisningen om den väsentliga osäkerhetsfaktorn eller, om sådana upplysningar är otillräckliga, modifiera uttalandet om årsredovisningen. Våra slutsatser baseras på de revisionsbevis som inhämtas fram till datumet för revisionsberättelsen. Dock kan framtida händelser eller förhållanden göra att en förening inte längre kan fortsätta verksamheten.

MAY

- utvärderar vi den övergripande presentationen, strukturen och innehållet i årsredovisningen, däribland upplysningarna, och om årsredovisningen återger de underliggande transaktionerna och händelserna på ett sätt som ger en rättvisande bild.

Vi måste informera förbundsstyrelsen om bland annat revisionens planerade omfattning och inriktning samt tidpunkten för den. Vi måste också informera om betydelsefulla iakttagelser under revisionen, däribland de eventuella betydande brister i den interna kontrollen som vi identifierat.

Rapport om andra krav enligt lagar och andra författningar

Uttalande

Utöver vår revision av årsredovisningen har vi även utfört en revision av förbundsstyrelsens förvaltning för Sveriges universitetslärare och forskare för räkenskapsåret 2018-01-01 - 2018-12-31.

Vi tillstyrker att föreningsstämman beviljar förbundsstyrelsens ledamöter ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

Grund för uttalande

Vi har utfört revisionen enligt god revisionssed i Sverige. Vårt ansvar enligt denna beskrivs närmare i avsnittet *Revisorns ansvar*. Vi är oberoende i förhållande till föreningen enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för vårt uttalande.

Förbundsstyrelsens ansvar

Det är förbundsstyrelsen som har ansvaret för förvaltningen.

Revisorns ansvar

Vårt mål beträffande revisionen av förvaltningen, och därmed vårt uttalande om ansvarsfrihet, är att inhämta revisionsbevis för att med en rimlig grad av säkerhet kunna bedöma om någon styrelseledamot i något väsentligt avseende företagit någon åtgärd eller gjort sig skyldig till någon försummelse som kan föranleda ersättningsskyldighet mot föreningen.

Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men ingen garanti för att en revision som utförs enligt god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka åtgärder eller försummelser som kan föranleda ersättningsskyldighet mot föreningen.

Som en del av en revision enligt god revisionssed i Sverige använder vi professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Granskningen av förvaltningen grundar sig främst på revisionen av räkenskaperna. Vilka tillkommande granskningsåtgärder som utförs baseras på vår professionella bedömning med utgångspunkt i risk och väsentlighet. Det innebär att vi fokuserar granskningen på sådana åtgärder, områden och förhållanden som är väsentliga för verksamheten och där avsteg och överträdelser skulle ha särskild betydelse för föreningens situation. Vi går igenom och prövar fattade beslut, beslutsunderlag, vidtagna åtgärder och andra förhållanden som är relevanta för vårt uttalande om ansvarsfrihet.

Stockholm den 24 juni 2019

Deloitte AB

Beatrice Söderberg
Auktoriserad revisor

Mats Cedervall
Lekmannarevisor

SULF:s kongress 2021

Bilaga 4

Förbundsstyrelsens rapport

Verksamhetsberättelse och årsredovisning jämte revisorernas berättelse för verksamhetsåret 2019

SULF

VERKSAMHETSBERÄTTELSE

Verksamhetsår 2019

/Sveriges universitetslärare och forskare

I mänsklighetens tjänst - Högre utbildning och forskning för en hållbar framtid

Fritt sökande efter ny kunskap

Principen om den akademiska friheten genomsyrar både forskning och utbildning. Det innebär att doktorander, forskare och lärare fritt kan välja forskningsproblem och publicera resultat utan rädsla för repressalier. Det fria sökandet efter ny kunskap kräver att universitetslärare och forskare är obundna och arbetar för att vidga vetandet i mänsklighetens tjänst.

För att förverkliga detta krävs en ändamålsenlig forskningsfinansiering parat med ett kollegialt styre där vetenskapligt och pedagogiskt kompetent personal fattar de beslut som rör kärnverksamheten. Arbetsvillkor och karriärvägar är jämställda och understödjer det övergripande målet om fritt sökande efter ny kunskap. Det innebär att anställningar är trygga, att rekryteringar är transparenta och att det är enkelt att utbyta idéer och erfarenheter genom att periodvis arbeta på andra lärosäten, i eller utanför Sverige, eller i andra sektorer.

Framtidens akademi kännetecknas av fria tankar och hög kvalitet. Tydligast märks detta genom att undervisning och forskning i alla sammanhang är integrerade. Studenternas bidrag till forskningen tillvaratas genom akademiska samtal med forskningsaktiva lärare och genom ett aktivt deltagande i forskning.

Utbildning för framtiden

I en alltmer globaliserad värld med hög grad av utbyte mellan lärosäten är betydelsen av internationellt gångbara kunskaper och utbildningar allt större. Högskoleutbildning ger studenterna en god grund för det livslånga lärandet. Kunskaperna är inte bara den enskilda studentens egendom utan en investering i vår gemensamma framtid. Därför är all högskoleutbildning avgiftsfri för alla studenter. Akademisk utbildning av hög kvalitet ger studenterna verktygen att utveckla sitt kritiska tänkande och är avgörande för samhällets kulturella, vetenskapliga, ekonomiska och tekniska utveckling.

För att skapa detta är undervisningens status hög och likaså värderas pedagogisk kompetens högt. Studenter ges ett reellt inflytande i utformningen av utbildningen, tid med sina lärare och en studentcentrerad pedagogik. Sambandet mellan forskning och utbildning är starkt för att studenterna ska få en bra utbildning som vilar på vetenskaplig grund.

För att universiteten och högskolorna ska kunna utbilda för framtiden är utbildnings- och forskningspolitiken sammanhållen och garanterar en långsiktig finansiering. På så sätt skapas också förutsättningarna för kreativitet och en god arbetsmiljö. En forskarutbildning av hög kvalitet är en förutsättning för att säkra akademins framtid.

Kritisk kraft i samhället

Akademin står för alla människors lika värde och rättigheter. Aktiva och kritiskt tänkande medborgare är grunden för en stabil utveckling av ett demokratiskt samhälle. Akademisk kunskapsproduktion sker utan politiska, ideologiska eller ekonomiska lojaliteter och bygger på principen om akademisk frihet. Lärare och forskare bidrar till samhällsutvecklingen genom att i samspel med omvärlden verka som en kritisk kraft i samhället. Oberoende forskare och lärare kan fritt publicera nya forskningsrön och uttrycka idéer. Högskolans samspel med det omgivande samhället bidrar till framtida välstånd. Tillgängligheten är hög och det finns forskningsanknuten högskoleutbildning i hela landet, vilket också ökar antalet studenter från studieovana miljöer.

För att skapa detta krävs autonomi för den enskilda läraren och forskaren. Det krävs också en jämställd högskola med etnisk, geografisk och socioekonomisk variation både bland studenter och akademisk personal. För att högskolan ska vara en kritisk kraft måste det bli lättare för lärare och forskare att röra sig mellan akademin och det omgivande samhället.

SULF:s vision 2030

/Sveriges universitetslärare och forskare

Innehållsförteckning

Förord **3**

SULF:s prioriteringar **4**

Kritisk kraft 4

Professionens autonomi 6

Anställningsvillkor och arbetsmiljö **7**

SULF nära dig **12**

SULF:s föreningar 12

SULF:s extrakongress 2019 **17**

SULF:s förbundsråd 2019 **18**

Snabba fakta om SULF **20**

Beslutande organ **28**

SULF:s remissvar 2019 **30**

FÖRORD

SULF för fri forskning

Året präglades till stor del av forskningsfrågor. I början av året kom remissen kring utredningen *En långsiktig, samordnad och dialogbaserad styrning av högskolan (SOU 2019:6)*. Många av förslagen ligger väl i linje det SULF arbetat för under många år. Det är viktiga frågor för SULF och våra medlemmar. För att akademin ska kunna vara ledande i att skapa ny kunskap och bidra till att lösa samhällsutmaningar måste den stå fri från tillfälliga politiska svängningar och forskare och universitetslärare måste ha stor individuell frihet både i att välja forskningsproblem och att utforma undervisningen. Tyvärr ser vi i vår omvärld, också i Europa, hur forskningens frihet beskärs alltmer. Det är en farlig utveckling som vi måste skydda oss emot i Sverige men också solidariskt med våra forskarkollegor i omvärlden bekämpa på alla sätt och vis.

Inför 2021 års forskningsproposition inbjöd regeringen SULF, som en av flera intressenter i svensk forskningspolitik, att inkomma med inspel. Vi lyssnade på medlemmarna och sammanfattade våra viktigaste krav i fyra punkter:

- Stärk lagskyddet för akademisk frihet i både forskning och utbildning.
- Stärk kopplingen mellan forskning och utbildning genom att se till att universitetslärare och forskare har både forskning och undervisning inom ramen för anställningen.
- Öka andelen basanslag i den statliga finansieringen till forskning och utbildning på forskarnivå för att skapa mer långsiktiga förutsättningar för lärosätena.
- Sätt press på lärosätena för att minska andelen osäkra anställningar och istället skapa attraktiva karriärvägar.

Den akademiska friheten måste värnas. Forskare och universitetslärare måste ha stor individuell frihet både när det gäller att välja forskningsproblem och att utforma undervisningen. Akademisk frihet handlar om forskares och universitetslärares dagliga arbete. Det är där den akademiska friheten omsätts i praktiken.

Men det handlar inte bara om SULF:s medlemmar, det handlar också om att forskning och undervisning är en del av ett demokratiskt samhälle. I en tid där auktoritära vindar blåser och den akademiska friheten i vissa länder tycks alltmer hotad, är det viktigt att vi som universitetsanställda och fackligt anslutna tillsammans står upp för fri forskning och fri undervisning. Det kommer SULF alltid göra.

Mats Ericson
Ordförande i Sveriges universitetslärare
och forskare

SULF:s prioriteringar

I *Vision 2030* förenas professions-, utbildnings- och forskningspolitiska frågor med villkorsfrågor. Den är ett tydligt ställningstagande från SULF:s medlemmar om hur de vill utforma framtidens universitet och högskolor. Visionen konkretiseras och prioriteras inför varje kongressperiod i en verksamhetsinriktning som slår fast periodens viktigaste frågor.

Verksamhetsinriktningen 2019-2021 fastställdes av SULF:s kongress 2018 och har sin grund i SULF:s *Vision 2030* i kombination med förbundsstyrelsens politiska bedömningar. Den identifierar vilka frågor som förbundets politik och verksamhet ska fokuserarpå under innevarande kongressperiod: 1. kritisk kraft, 2. professionens autonomi samt 3. anställningsvillkor och arbetsmiljö.

Verksamhetsinriktningen operationaliseras i sin tur i en årlig verksamhetsplan som förenar förbundets alla delar; lokala SULF-föreningar, förbundsstyrelsen och förbundskansliet agerar tillsammans för förändring.

Kritisk kraft

> SULF ska verka för akademisk frihet i både forskning och utbildning samt för universitetens oberoende av politiska, ideologiska och ekonomiska intressen. Vidare ska SULF verka för ett nära samband mellan forskning och utbildning, för ett brett bildningsperspektiv och för en högre utbildning som utvecklar studenternas självständiga och kritiska tänkande. Detta kräver bland annat ökad jämställdhet, trygga anställningsförhållanden, ökade resurser för utbild ning och ökad andel basanslag för forskning. SULF ska också lyfta akademins betydelse för samhällets demokratiska processer genom att påtala vikten av källkritik, kritiskt tänkande och ett vetenskapligt förhållningssätt
>
> ur *SULF:s verksamhetsinriktning 2019-2021*

Verksamhet under 2019

Vi ser konkreta hot mot den akademiska friheten runt om världen. Även i europeiska länder utsätts forskare och universitetslärare för stor press och påverkan som utmanar deras akademiska frihet. I Ungern har det Centraleuropeiska universitetet tvingats flytta ur landet för att kunna fortsätta bedriva högkvalitativ forskning och utbildning på vetenskaplig grund. I Turkiet är den akademiska friheten nära noll. Problemen adresserades i en ledare i nummer 8 av tidningen Universitetsläraren.

I remissvaret till Styr- och resursutredningen lyfte SULF fram betydelsen av förstärkta akademiska kärnvärden, akademisk frihet, utbildningens frihet, kopplingen mellan forskning och utbildning samt kollegialitet. SULF skrev i svaret att många av de andra förslagen i utredningen är beroende av att förslagen om förstärkta kärnvärden genomförs.

Utbildningens frihet är lika viktig som forskningens frihet. Utbildningens innehåll ska bestämmas av de som har vetenskaplig och pedagogisk kompetens och den enskilda läraren måste ges stor frihet i sin undervisning. Att lagskydda utbildningens frihet är en försäkran om att den högre utbildningen ses som en viktig del i ett öppet demokratiskt samhälle. Att detta inte skyddas i svenskt lag är en brist och SULF välkomnar därför utredningens förslag på detta område.

Under 2020 kommer regeringen att lägga en ny forskningsproposition. SULF och andra organisationer bjöds in att göra inspel under hösten 2019. I förbundets inspel ställdes fyra krav för en starkare forskning:

- **Akademisk frihet:** SULF uppmanar den svenska regeringen att agera som förebild för andra länder och stärka lagskyddet för akademisk frihet i både forskning och utbildning.

- **Forskning och utbildning:** Stärk kopplingen mellan forskning och utbildning genom att se till att universitetslärare och forskare har både forskning och undervisning inom ramen för anställningen.

- **Ökad långsiktighet:** Öka andelen basanslag i den statliga finansieringen till forskning och utbildning på forskarnivå för att skapa mer långsiktiga förutsättningar för lärosätena.

- **Anständiga arbetsvillkor:** Sätt press på lärosätena för att minska andelen osäkra anställningar och istället skapa attraktiva karriärvägar. Det är nödvändigt för att akademin ska kunna attrahera de som är bäst lämpade att lösa framtidens utmaningar.

Under 2019 påbörjades ett långsiktigt samarbete mellan SULF och Sveriges unga akademi i form av en forskningspolitisk seminarieserie med både forskare och beslutsfattare som målgrupp. Under 2019 genomfördes fyra uppskattade seminarier i SULF:s lokaler på Ferkens gränd.

I oktober ordnade Saco ett högskolepolitiskt forum på temat: *Hotet mot den fria akademin och demokratin – hur allvarligt är det?* SULF deltog tillsammans med andra Sacoförbund i planering och genomförande av seminariet, bland annat som paneldeltagare i debatten om en autonom högskola.
Upphovsrättsliga frågor är alltid aktuella och kansliet har utarbetat och genomfört föreläsningar för lokalföreningar i frågan. Bland annat i syfte att säkerställa förutsättningarna för medlemmar att vara en kritisk kraft. Kansliet har även informerat i våra olika mediala organ om upphovsrättsliga frågor.

Den 22 juni publicerade Svenska Dagbladet SULF:s debattartikel *Akademiska friheten hotad – dags att agera*, undertecknad av förbundets ordförande Mats Ericson. Den akademiska friheten håller på att urholkas och i vissa fall helt utplånas i vår omvärld. Ansvarig minister måste agera för att säkra en fri akademi i Sverige.

Professionens autonomi

> SULF ska verka för kollegial ledning och styrning inom akademin och för ett styr- och resurstilldelningssystem som stödjer akademisk frihet, långsiktig planering, hög kvalitet samt motverka utveckling mot överdriven utvärdering. SULF ska också verka för att meriterings- och belöningssystem erkänner både forskning och högskolepedagogisk kompetens, att sambandet mellan forskning och undervisning stärks samt för en autonom professionell yrkesutövning där upphovsrätten respekteras och lärare ges goda förutsättningar att utveckla ett akademiskt lärarskap

ur *SULF:s verksamhetsinriktning 2019-2021*

Verksamhet under 2019

Här i Sverige kan vi se att det kollegiala inflytandet, som kan verka som ett skydd för den akademiska friheten, har minskat sedan autonomireformen 2011. STRUT-utredningen lade förslag om förstärkta akademiska normer, däribland en förstärkt kollegialitet.

Akademisk frihet handlar om forskares och universitetslärares dagliga arbete. Det är där den akademiska friheten omsätts i praktik. I svaret på STRUT-utredningen betonade SULF utredningens förslag om en ökad långsiktighet i finansieringen tillsammans med förstärkta akademiska kärnvärden. Det ger också bättre förutsättningar för skapandet av en kvalitetskultur på lärosätena där forskare och lärare arbetar tillsammans med studenterna för att höja kvaliteten i både forskning och utbildning.

I en debattartikel om den akademiska friheten i Svenska Dagbladet den 22 juni lyfte SULF:s ordförande Mats Ericson även upp vikten av att värna professionen. Och skrev bland annat: ”Ett sätt att stärka kvaliteten på såväl forskning som undervisning är att värna de kollegiala beslutsformerna. Låt forskare bedöma kvaliteten på forskningen, ingen kan kvalitetssäkra forskningen bättre än forskarna själva. Låt universitetslärarna tillsammans utveckla grundutbildningen, det ger studenterna en bättre utbildning.”

I maj månad träffade SULF Matilda Ernkrans (minister för högre utbildning och forskning). Vid detta möte togs frågan om professionens autonomi upp tillsammans med akademisk frihet och andra för förbundet aktuella frågor.

Hur kan det akademiska lärarskapet i högskolan stärkas så att lärare i högskolan ges goda möjligheter att utveckla och utöva sin profession så att verksamheten håller högsta kvalitet? Det var en av frågeställningarna för den del av UKÄ:s heldagskonferens i september om högskolepedagogisk utveckling där SULF ansvarade för innehållet under rubriken *Akademiskt lärarskap*.

Anställningsvillkor och arbetsmiljö

> SULF ska verka för attraktiva, jämlika villkor med konkurrenskraftiga löner och en god arbetsmiljö under hela karriären. För detta är en ökning av andelen tillsvidarean ställningar för forskande och undervisande personal angelägen. Viktigt är också att lärosätena tillämpar en mer långsiktig personalplanering med öppna och rättssäkra utlysningar, transparenta karriärvägar och ändamålsenlig balans mellan forskning, un dervisning och andra arbetsuppgifter. Dessutom behövs en rejäl förstärkning av det systematiska arbetsmiljöarbetet för bättre social, organisatorisk och fysisk arbetsmiljö i alla former av anställningar. Anställningsvillkor och arbetsmiljö ska präglas av likabehandling och mångfald.
>
> *ur SULF:s verksamhetsinriktning 2019-2021*

Verksamhet under 2019

Kansliet har egenomfört ett flertal seminarium om lön och lönebildningsfrågor med utgångspunkt ifrån SULF:s lönepolitiska program. Det lönepolitiska programmet har fått en stor spridning såväl inom som utanför förbundet.

Temat för 2019 års SULF-dag var lön med utgångspunkt ifrån det lönepolitiska programmet. Seminariet *Kunskapens krona* genomfördes på flera orter. På förbundets webbplats och i nyhetsbrev till medlemmar lyftes frågan om lön. På förbundssidorna i tidningen togs lön upp vid flera tillfällen under september och oktober. En debattartikel på temat publicerades i Svenska Dagbladet början av oktober. Där skrev SULF:s ordförande Mats Ericson att tålamodet är snart slut hos lärare och forskare. ”Sveriges framtid som kunskapsnation står på spel. Det är dags att regeringen visar att utbildning lönar sig genom att satsa på lärosätena och på universitetslärarnas och forskarnas löner och villkor.” Ministern för högre utbildning och forskning, Matilda Ernkrans, bemötte SULF:s kritik i repliken *Sverige ska vara en ledande kunskapsnation*.

I december lyftes forskarnas situation fram i en debattartikel. SULF:s Mats Ericson skriver i en debattartikel om forskarkarriären tillsammans med ordförande för Naturvetarna, Sveriges ingenjörer och Sveriges Läkarförbund. Artikeln med rubriken *Forskarkarriär måste åter bli attraktiv* publicerades i Svenska Dagbladet den 10 december. SULF-rapporten ”Det akademiska skruvstädet – om it-stress och all annan press” publicerades den 9 maj. Rapporten visar hur minskade resurser och ökade arbetsuppgifter påverkar lärare och forskare inom högskolan. I och med att den totala arbetsbelastningen ökar alltmer, ökar också risken för att utsättas för skadlig stress. Arbetsbördan

är mycket ansträngd och många arbetar därför utan ersättning på obetald tid. Skälen till den upplevda stressen uppges inte vara it-tillgängligheten i sig utan problemen uppstår när arbetsbelastningen och otydligheten ökar inom flera områden. Dessa problemområden är arbetsbelastningen, ökande administrativa problem, teknikproblem och brist på it-stöd, brister i stöd från ledningen och andras förväntningar på tillgänglighet. Mängden arbetsuppgifter ökar men inte den tid som ställs till förfogande. I rapporten presenterar SULF åtgärder i tio punkter för vad som behöver förändras i nuvarande situation för att möjliggöra för medlemmarna att göra ett bra jobb utan att riskera sin hälsa.

I samband med publicering av rapporten genomfördes en rad olika kommunikationsaktiviteter, bland annat artiklar i olika nyhetsbrev och på webben, debattartikel och en film som fick god spridning via sociala medier. Det har arrangerats flera seminarier med utgångspunkt från rapporten, i Visby, Linköping, Gävle och på Försvarshögskolan. Rapporten skickades bland annat ut till ministern för högre utbildning och forskning, samtliga rektorer och till ledamöter i riksdagens utbildningsutskott

Den 28 februari publicerade Svenska Dagbladet debattartikeln *Unga forskare skräms bort av otrygg karriär*. Artikeln är undertecknad av företrädare för Saco, SULF, Sveriges Ingenjörer, Naturvetarna och Sveriges läkarförbund. I artikeln kräver förbunden att regeringen bör ta sitt ansvar och kräva att ledningarna på universiteten erbjuder anställning till samtliga doktorander och postdoktorer istället för stipendier. Staten bör vara en förebild när det gäller trygghet på arbetsmarknaden.

Under 2019 har SULF uppmärksammat doktorandernas rättssäkerhet med anledning av att det under senare tid dykt flera fall där lärosätena underlåter att förlänga en doktorandanställning med hänvisning till bristande prestationer utan att det finns ett beslut om att dra in doktorandens handledning och andra resurser. Förbundet skrev därför i maj ett brev till ansvarigt statsråd med förslag till förändringar av högskoleförordningen som ligger i linje med vad en utredning föreslog för ett antal år sedan. De föreslagna förändringarna går ut på att lärosätena ska vara skyldiga att erbjuda fortsatt anställning upp till fyra åra heltidsstudier om det inte finns ett lagakraftvunnet beslut om att dra handledningen och andra resurser.

SULF har också anmält ett sådant ärende till Universitetskanslersämbetet, dels på grund av ovanstående problematik samt dels på grund av den orimligt långa handläggningstiden vid Stockholms universitet. Något beslut har dock vid dags dato inte fattats av tillsynsmyndigheten.

Under hösten 2019 uppvaktade SULF i samarbete med Saco och Naturvetarna Migrationsverkets generaldirektör för att uppmärksamma de problem vi ser med kompetensutvisningar av doktorander och forskare. Vår förhoppning är att vi ska fortsätta ha en dialog med myndigheten i dessa frågor.

Inför förbundsstyrelsens beslut om att inrätta en fokusgrupp om arbetstid har kansliet under 2019 gjort en omfattande genomgång av alla de arbetstidsavtal som finns inom våra universitet och högskolor. Uppdraget för fokusgruppen är att utveckla ett förslag till strategi för förbundets ställningstagande i arbetsidsrelaterade frågor och nytt typavtal för arbetstidsfrågor. Fokusgruppens arbete påbörjas under 2020.

Under 2019 har förbundet beviljat rättshjälp i tre ärenden och avslagit i två. Centrala kansliet har medverkat vid 18 lokala tvisteförhandlingar och vid åtta centrala. Därutöver har kansliet handlagt över sjuttio personärenden under året. Kansliet har också hanterat tre migrationsärenden som har berört uppehållstillstånd.

Förhandlingar statlig sektor
Under 2019 har Saco-S och Arbetsgivarverket fortsatt diskussionerna om hur tillämpningen av löneavtalet RALS-T kan utvecklas. Parterna har också under våren genomfört två seminarier som fokuserade på lönesättande samtal respektive en mer långsiktig lönebildning. Inom ramen för detta marknadsfördes det partsgemensamma inspirationsmaterial som togs fram under hösten 2018.

Under året har också arbetet inom det nya arbetsområdet hållbart arbetsliv inom Partsrådet som syftar till att motverka sjukfrånvaron blivit allt intensivare. Ett stort antal verksamheter, inte minst universitet och högskolor, har genomfört olika aktiviteter inom området. Även inom övriga arbetsområden (samverkan, arbetsmiljö samt innovation och utveckling) har arbetet fortsatt enligt plan.

Under hösten 2019 har Saco-S börjat diskutera vilka frågor som ska lyftas i förhandlingarna hösten 2020. SULF har i det arbetet bland annat lyft in frågor som rör arbetsmiljö, osäkra anställningar och hållbarhet/klimat.

Utvärderingen av löneavtalet RALS-T har också påbörjats under 2019 och en rapport ska färdigställas i februari 2020. Utifrån den rapporten kommer Saco-S ta ställning till hur man ska arbeta vidare med frågan.

Med anledning av att en höjning av den s.k. LAS-åldern (rätten att kvarstå i anställning) har Saco-S och Arbetsgivarverket också enats om vissa förändringar av Villkorsavtal-T för att anpassa avtalet till den nya lagstiftningen.

Parterna har också tagit fram ett informationsmaterial om personskadeavtalet, PSA, som kommer lanseras under 2020.

SULF har deltagit i referensgrupper inom Saco vad gäller LAS-utredningen och när det gäller EU:s initiativ om lagstadgade minimilöner?

Förhandlingar privata sektor
På grund av januariöverenskommelsen har en utredning om förändringar i arbetsrätten kommit till stånd. Parallellt med utredningen har LO, PTK och Svenskt Näringsliv förhandlat om förändringar tänkbara förändringar i arbetsrätten. Parterna kom med en avsiktsförklaring i december och ska återigen uppta förhandlingarna efter avtalsrörelserna 2020.

I januari 2019 kom parterna överens om ett nytt kollektivavtal för Arbetsgivarallians-sens bransch- och löneavtal Högskola. förhandlingarna innebar en modernisering av avtalet och man kan säga att avtalet i ett flertal områden har närmat sig det statliga i villkorsdelarna. När det gäller doktorandernas villkor har de också förbättrats avsevärt och lämpliga delar från doktorandregleringen i högskoleförordningen har skrivits in i avtalet. Avtalet är treårigt och löper till 2022.

Under 2019 slöts även ett nytt kollektivavtal med arbetsgivarorganisationen IDEA – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer. Inom IDEA:s verksamhetsområde finns det endast en högskola, Sophiahemmet – Högskola. Avtalet har i allt väsentligt moderniserats och stora förändringar har gjorts när det gäller lärares arbetstidsmått. Avtalet är ett tillsvidareavtal med årliga översyner.

Academics United
for Quality Higher

SULF nära dig

SULF är en organisation skapad av och för akademiska lärare och forskare. I SULF står medlemmen i centrum. Det är en medlemsstyrd organisation som både består av och leds av sina medlemmar. Förbundets bas är medlemmarnas engagemang och intresse för både professionsfrågor och villkorsfrågor som drivs via professionsföreningar och SULF-föreningar. Att finnas nära medlemmarna mitt i deras dagliga verksamhet ger förbundet möjlighet att se trender och tendenser i lärosätenas verksamhet på ett tidigt stadium samt att vara både samtalspartner och kunskapskälla. Detta ger goda möjligheter att påverka och förbättra villkoren för medlemmarna.

SULF-föreningar

SULF-föreningarna är hjärtat i förbundets verksamhet och är den del av organisationen som erbjuder den dagliga interaktionen med majoriteten av förbundets medlemmar. Under 2019 hade förbundet 28 aktiva SULF-föreningar och ett 10-tal kontaktpersoner vid landets olika lärosäten. Kontaktpersoner förekommer vid de lärosäten där en SULF-förening ännu inte har bildats.

Några exempel ur de lokala SULF-föreningarnas verksamhet 2019:

SULF/Umeå universitet

SULF/Umeå fortsatte under 2019 sitt arbete med att förbättra arbetsmiljö och arbetsvillkor för SULF:s medlemmar genom att verka via det lokala Saco-S-rådet. SULF/Umeå genomförde under året nio styrelsesammanträden. Samtliga möten hölls tillsammans med Saco-S-rådets styrelse. Därutöver träffades de förtroendevalda som arbetar på facklig tid varje måndag för planerings- och informationsmöten. Fördjupningar inom vissa områden gjorts vid s.k. strategidagar. Dessa har fokuserat bland annat på arbetsmiljö, arkivering, fördelningsmodeller för fakultetsmedel, den lokala RALS:en och ekonomisystemet Fokus.

Under året har SULF/Umeå bjudit in till flera seminarier/föreläsningar som har lockat många medlemmar. Dessa har bland annat berört Folksams försäkringar, hot och våld i undervisningssituationer, doktorandfrågor, Working in Sweden, resurstilldelning inom högskolan, SULF:s lönepolitiska program och pensioner.

SULF/Umeå har under året medverkat vid lunchmöten med Saco-S-rådets arbetsplatsombud och informerat om och diskuterat följande frågor som rör SULF/Umeå. Exempelvis har följande frågor berörts: SULF:s ställningstagande i aktuella frågor som tex nya regler för karensdagar, alkoholpolicy, upphandling av företagshälsovård, ad-

jungerade lärare och partsrådets program Ett hållbart arbetsliv. SULF/Umeå har också bjudit på en enklare lunch, uppmanat arbetsplatsombuden att rekrytera samt delat ut rekryteringsmaterial.

Rekryteringen av nya medlemmar är en viktig fråga för SULF/Umeå och har diskuterats vid ett flertal tillfällen i styrelsen. De under året genomförda seminarierna har varit öppna för samtliga anställda vid Umeå universitet och SLU. SULF/Umeå har vid dessa seminarier informerat om SULF och erbjudit medlemskap. Därutöver har nya oorganiserade medarbetare på Umeå universitet erbjudits medlemskap i SULF.

SULF/Umeå deltar i arbetsgrupper i olika frågor relevanta för våra medlemmar. Ett omfattande arbete läggs ner på att besvara interna remisser för att påverka Umeå universitets inriktning i en rad frågor. Genom sitt nära samarbete med Saco-S rådet driver SULF/Umeå SULF:s politik lokalt genom att initiera diskussion och debatt kring viktiga frågor. Därutöver fick Saco-S ordförande i Umeå Håkan Lindkvist och Barbro Biström möjlighet att träffa utbildningsminister Matilda Ernkrans vid hennes besök på Umeå universitet den 21 mars och passade på att ge ministern ett exemplar av SULF:s professorsförenings rapport *Ingen tid för forskning*.

SULF/Umeås lokala professorsförening har under året varit aktiva både på nationell och lokal nivå. Styrelsemedlemmar i professorsföreningen i Umeå har deltagit bland annat i sluttampen av arbetet inom SULF:s nationella professorsförening, som avslutades vid halvårsskiftet, och bidrog till att rapporten *Ingen tid för forskning* samt det seminarium som anordnades runt denna i Stockholm.

Vid SULF/Umeås årsmöte 2019 hade en motion inkommit angående ökade beviljandegrader för forskningsanslag. Motionen ansågs besvarad eftersom detta är en fråga för SULF och inte SULF/Umeå och att SULF redan driver frågan om ökade basanslag. Styrelsen ville ändå gå vidare med frågan genom att granska den lokala fördelningen av forskningsanslag. Detta gjordes vid strategidagen för Saco-S i juni där de ansvariga för de olika fakulteterna gjorde en genomgång av de olika fördelningssystem som finns vid de olika fakulteterna vid Umeå universitet.

SULF/Högskolan i Gävle

SULF-föreningens styrelse vid Högskolan i Gävle hade 11 sammanträden under 2019. Under året genomfördes flera medlemsmöten med olika fokus; Systemfel i kunskapsfabriken, pensionsregler och IT-stress, ett doktorandseminarium, SULF-dagen med informationsbord och föreläsning och årsmötet inleddes med en föreläsning om försäkringsfrågor.

Ett särskilt doktorandseminarium med deltagande av ordföranden i Sveriges doktorandförening annordnades även under året. Styrelsen hoppas att detta tillsammans med dagliga kontakter med doktorander vid Högskolan i Gäve ska öka antalet medlemmar i den gruppen. Det arbetet ska fortsätta under år 2020.

SULF/Stockholms universitet

SULF/Stockholms universitet arbetar för att vara en aktiv aktör i frågor som rör universitetslärares, forskares och doktoranders arbetsförhållanden. Av anställda på Stockholms universitet var 1348 medlemmar i SULF. Av dessa är 202 dubbelanslutna. Rekrytering av nya medlemmar har främst skett genom muntlig rekommendation efter framgångsrika förhandlingar samt seminarieverksamheter.

Under 2019 har verksamheten inriktats mot följande områden: institutionsombud, styrelseutbyte, undervisning och lönesättning. Styrelsen har haft 9 sammanträden. Samtliga styrelsemöten har varit gemensamma med styrelsen för Saco-S-rådet, dock med en uppdelning av de frågor som behandlats. Under verksamhetsåret har föreningen haft ett institutionsombudsmöte och tre seminarier: Working in Sweden, Finns det ett liv efter jobbet och Kunskapens krona.

I slutet av augusti ordnade styrelsen ett internat i Göteborg där operativ verksamhet, arbetsmiljö, SULF-aktiviteter diskuterades med Saco och SULF-föreningarna i Göteborg. Under internatet diskuterades även frågor om medlemsrekrytering och lokala fackliga aktiviteter på institutioner och avdelningar. Styrelsen har också välkomnat drygt 20 medlemmar från SULF:s norska systerorganisation Forskarförbundet på ett studiebesök vid Stockholms universitet.

SULF/Stockholms universitet har tillsammans med Saco-S-föreningen drygt 50 institutionsombud på ca 40 institutioner och enheter. Ombuden är viktiga kontaktlänkar till medlemmarna ute på institutionerna, därför har styrelsen identifierat behovet att rekrytera fler I-ombud samt stödja och utveckla arbetet med deras roll under kommande verksamhetsperiod.

SULF:s professionsföreningar

SULF:s fyra sektioner (SULF:s doktorandförening, SULF:s universitetsadjunkters förening, SULF:s universitetslektorers och forskares förening samt SULF:s professorers förening) arbetade fram till och med 1 juli 2019 med att driva professionsspecifika frågor samt medlemsrekrytering för de medlemsgrupper de representerar.

Med anledning beslut vid SULF:s ordinarie kongres 2018 samt extrakongressen 2019 upphörde SULF:s sektioner den 1 juli 2019. Detta medförde att verksamheten koncentrerades till våren 2019 med undantag för SULF:s doktorandförening.

Förbundsordförande genomförde under senvåren avslutningsamtal med tre av fyra sektionsstyrelser för att fånga upp inspel, frågor och förslag att inkorporera i förbundets framtida verksamhet.

SULF:s universitetsadjunkters förening, SUAF

SUAF genomförde under våren 3 styrelsemöten vid olika svenska lärosäten. Styrelsen kombinerade styrelsemötena med medlemsvårdande verksamhet, mötte och diskuterade adjunkters utmaningar med medlemmar vid de olika lärosätena. Under hösten 2019 samlades styrelsen därutöver till ett avslutande internat.

SULF:s Universitetslektorers och Forskares Förening, ULF
ULF genomförde under våren 2 styrelsemöten. Vid det första mötet diskuterades effekterna av en nedläggning av sektionerna, hur de olika yrkeskategorierna och deras specifika frågor identifieras och bearbetas. Till det andra mötet inbjöds och deltog förbundets ordförande Mats Ericson. Styrelsen har därutöver inte haft någon verksamhet.

SULF:s professorers förening, SPF
SPF genomförde under våren 3 styrelsemöten. Styrelsen arbetade under våren 2019 med opinionsbildning utifrån rapporten *Ingen tid för forskning* som SPF publicerade under 2018. Rapporten visar bland annat att tid för forskning i tjänst skiljer sig radikalt mellan svenska professorer: det finns inte en generell andel forskning i den tjänst som benämns ”professor”. I april ordnade styrelsen ett välbesökt seminarium vid Stockholms universiet som också webbsändes. Seminariet avslutades med mingel och diskussion. Under våren genomfördes ett möte mellan SPF och representanter för lokala professorsföreningar i landet.

SULF:s doktorandförening
SULF:s doktorandförenings styrelse valdes vid årsmötet i november 2018. Som en konsekvens av beslutet om sektionernas upphörande av 2019 års extrakongress beslutades om en ny doktorandförening med nya stadgar. Styrelsen i den tidigare doktorandstyrelsen ombads sitta kvar till nästa årsmöte, vilket i enlighet med SULF doktorandförenings nya stadgar genomförs i maj 2020.

Doktorandföreningens styrelse har under perioden november 2018 till maj 2020 genomfört tio styrelsemöten. Ett av dessa skedde i samband med styrelsens kontaktdag i maj 2019. Kontaktdagen blev en välbesökt tillställning med 40 deltagande doktorander från olika lärosäten runt om i landet. Årets tema var hälsa och socialförsäkring och erbjöd föreläsningar från bland annat doktorandföreningens ordförande, Sven Stafström generaldirektör på Vetenskapsrådet, SULF:s chefsutredare Karin Åmossa och SULF:s förhandlingschef Robert Andersson.

Styrelsen har bedrivit opinionsbildning och bland annat skrivit en debattartikel kring de problem som finns kopplat till språk för icke svensktalande medlemmar. Därutöver har styrelsen tittat närmare på frågan om sjukskrivningar och möjlighet till sjukpenning bland doktorander. Styrelsen har tagit fram ett startkit för doktorander som finns tillgänglig både i tryckt och digital form. Startkitten har spridits i samband med att lunchseminarier, SULF-dagen och kontaktdagen. Därutöver har det spridits till nyantagna doktorander i Göteborg i samband med en rekryteringskampanj.

Styrelsen har under verksamhetsperioden skickat ut sex nyhetsbrev till föreningens medlemmar samt spridit information och kunskap såväl som opinionsbildat via föreningens facebooksida. Därutöver har styrelsen arbetat med medlemsrekrytering och bland annat närvarat vid rekryterande möten vid Högskolan Dalarna, Uppsala universitet, Göteborgs universitet, Lunds universitet, Umeå universitet, Högskolan i Gävle, Linköpings universitet och Stockholms universitet.

SULF:s lokalföreningar under 2019

SULF/Beckmans Designhögskola
SULF/Blekinge tekniska högskola
SULF/Chalmers
SULF/Ersta Sköndal Bräcke Högskola
SULF/Gymnastik och idrottshögskolan
SULF/Göteborgs universitet
SULF/Högskolan Dalarna
SULF/Högskolan i Borås
SULF/Högskolan i Gävle
SULF/Högskolan i Halmstad
SULF/Högskolan i Jönköping
SULF/Högskolan i Skövde
SULF/Högskolan Kristianstad
SULF/Högskolan Väst
SULF/Karlstads universitet
SULF/Kungliga Tekniska Högskolan
SULF/Linköpings universitet
SULF/Linnéuniversitetet
SULF/Luleå tekniska universitet
SULF/Lunds universitet
SULF/Malmö universitet
SULF/Mittuniversitetet
SULF/Mälardalens högskola
SULF/Röda korsets högskola
SULF/Stockholms universitet
SULF/Södertörns högskola
SULF/Umeå universitet
SULF/Uppsala universitet

SULF:s extrakongress 2019

Vid förbundets ordinarie kongress 22-23 november 2018 beslöt kongressen att förändra förbundets stadgar i enlighet med propositionen *SULF – en organisation med kraft att driva förändring* samt propositionen *Vissa stadgeförändringar*. SULF:s stadgar kräver två tredjedelars majoritet av samtliga kongressledamöter för att en kongress ska kunna genomföra en stadgeförändring. Vid kongressen 2018 var inte tillräckligt många kongressledamöter närvarande.

SULF:s stadgar föreskriver att en stadgeändring också kan genomföras om två på varandra följande kongresser fattar likalydande beslut med enkel majoritet. Stadgarna föreskriver att minst av dessa kongresser ska vara en ordinarie kongress och att det ska passera minst sex månader emellan kongresserna.

Den 23-29 maj 2019 genomfördes en digital extrakongress för att en andra gång behandla frågan om propositionen *SULF – en organisation med kraft att driva förändring* samt propositionen *Vissa stadgeförändringar*. Extra kongressen beslöt, i likhet med den ordinarie kongressen 2018, att förändra förbundets stadgar i enlighet med propositionerna.

Med anledning av kongressbesluten fick SULF:s inre organisation en ny form från och med 1 juli 2019 i syfte att stimulera ökat inflytande och delaktighet inom hela förbundet.

SULF:s lokalföreningar fick en mer framträdande roll genom införandet av ett förbundsråd med mandat att förrätta fyllnadsval och vägleda förbundsstyrelsen i principiellt viktiga frågor. Vidare utökades antalet platser från en per förening till två personer från varje SULF-förening. Förbundsrådet ersatte SULF:s ordförandekonferens.

Möjligheten att lämna medlemsförslag infördes i stadgarna varmed både enskilda medlemmar såväl som lokalföreningar ges möjlighet att lämna förslag på verksamhet eller utbildnings- och forskningspolitiska inriktningar direkt till förbundsstyrelsen under pågående kongressperiod. SULF:s sektioner lades ner och fokusgrupper infördes för att kraftsamla kring angelägna frågor. En doktorandförening, SULF:s doktoradförening, instiftades med uppdrag att bevaka och tillvarata doktoranders intressen.

SULF:s stadgar justerades också för att rätta till inkonsekvenser och stavfel, för att förtydliga vilken rättshjälp förbundet ger samt för att förändra mandatberäkningen till kongressen. Den sista förändringen skedde i syfte att det ska bli färre tomma stolar i den demokratiska processen.

SULF:s förbundsråd 2019

Den 19 september 2019 genomfördes SULF:s första förbundsråd. Förbundsrådet skedde i enlighet med den nya stadga som beslutats om vid ordinarie kongress 2018 och extrakongress 2019.

SULF:s stadgar beskriver förbundsrådet som förbundsstyrelsens rådgivande organ i frågor av större principiell betydelse. Vid förbundsrådet ska följande frågor behandlas:
- frågor som av förbundsstyrelsen hänskjutits till förbundsrådet
- frågor som av kongressen hänskjutits till förbundsrådet
- eventuella fyllnadsval rörande kongressvalt förtroendeuppdrag
- en redovisning från förbundsstyrelsen om verksamheten och uppföljning av de beslut kongressen fattade
- en redovisning från förbundsstyrelsen av förbundets ekonomi.

Förbundsrådet består av förbundsstyrelsen, två ombud per lokalförening och två ombud för doktorandföreningen. För ombuden ska det utses suppleanter.

På förbundsrådet 2019 deltog 29 ombud från 16 lokala SULF-föreningar samt två ombud från SULF:s doktorandförening tillsammans med 16 av förbundsstyrelsens ledamöter. Förbundets revisorer var inbjudna men deltog ej. Då inga valärenden behandlades närvarade inte SULF:s valberedning. Från kansliet närvarade sju tjänstemän.

Förbundsrådets program utgjordes av tre huvuddelar; en inledande del med formalia och rapporter från förbundsstyrelsen, en del i vilken förbundsstyrelsen efterfrågade inspel till förbundsstyrelsens arbete samt en del i vilken ombuden inbjudits att fritt lyfta angelägna frågor. Den formella delen innehöll de delar som är föreskrivna i förbundets stadgar. Hit hörde de av förbundsstyrelsen avlämnade rapporterna om verksamheten inklusive uppföljning av kongressens beslut samt om förbundets ekonomi. Inget fyllnadsval förelåg.

Förbundsstyrelsen efterfrågade förbundsrådets inspel på tre områden:
1. Inspel avseende förbundsstyrelsens arbete med arbetsmiljö
2. Inspel till förbundsstyrelsens prioriteringar i arbetet med SULF:s verksamhetsplan 2020
3. Inspel till förbundsstyrelsens påverkansarbete inför forskningspropositionen.

Förbundsstyrelsen ansåg att det därutöver var angeläget att ge ombuden möjlighet att påverka agendan och lyfta egna frågor för diskussion vilket resulterade i punkten Öppet forum. Under öppet forum diskuterades bland annat hur sektionernas hjärtefrågor skulle omhändertas, akademiskt hushållsarbete och hur stärker SULF bättre arbetsvillkor och arbetsmiljö för medarbetare inom akademin. Inga beslut fattades.

BRUSSELS

Snabba fakta om SULF

Fackliga utbildningar

Inom statlig sektor ansvarar SULF för utbildningen av Saco-S-förtroendevalda på de myndigheter där SULF är kontaktförbund enligt Saco-S arbetstagarnyckel.

Facklig utbildning är en viktig kvalitetssäkring av det fackliga arbetet och ska utgöra ett mervärde för förtroendevalda. SULF erbjuder en grundutbildning i fyra steg. Grundutbildningen utgör basen i SULF:s utbildningsverksamhet.

Under året har fyra fackliga grundkurser genomförts med totalt 71 deltagare. Utöver grundutbildningen anordnar SULF temakurser som är öppna för både Saco-S- och SULF-förtroendevalda.

Under 2019 anordnades fyra temakurer. Ämnena var:

- Arbetsmiljö ur ett individperspektiv
- GDPR för lokalföreningar
- Arbetsrättslig fördjupning – arbetsbrist
- Likabehandling och gränsdragning i det fackliga arbetet

Varje år genomförs dessutom en förhandlarkonferens som är öppen för en förhandlare per Saco-S-förening.

”Fättebra och kunniga ombudsmän som höll kursen! Intressanta och sympatiska att lyssna till.”

Kursdeltagare på steg 2 av grundkursen för Saco-S förtroendevalda

SULF:s medlemssystem

Sedan några år har vi infört ett mer ändamålsenligt medlemssystem. Det sker en löpande utveckling av detta. Bland annat ses ärendehanteringen över för att kunna hantera ärenden med omfattande dokumentation.

SULF:s medlemsregister har många kontakter med medlemmar och presumtiva medlemmar. Bland de vanligaste frågorna till medlemsregistret finns de som handlar om

inkomstförsäkring, fakturafrågor och försäkringsfrågor. SULF:s engelskspråkiga medlemmar ökar, vilket medför fler frågor kring hur den svenska modellen fungerar. För att minska administration och krångel för de som väljer att lämna förbundet kan man sedan början av 2019 hantera sitt utträde via www.sulf.se.

Under året har vi utarbetat en rad automatiska utskick som görs från medlemsregistret när man blir medlem. Det har resulterat i tydligare och mer riktad information som är anpassad efter de frågor som brukar uppstå hos medlemmarna. Det bakomliggande syftet är att ge relevant information vid rätt tillfälle under det första året som medlem och det på det av medlemmen valda språket engelska eller svenska. Under 2020 kommer utskicken utvärderas och utvecklas.

Universitetsläraren – SULF:s förbundstidning

SULF:s förbundstidning *Universitetsläraren* har under 2019 utkommit med åtta nummer i tryckt form.

En genomförd läsarundersökning visar att tidningen i pappersform står sig stark hos medlemmarna och uppskattas i mycket hög utsträckning. Dessutom har redaktionen skickat 18 digitala nyhetsbrev till medlemmar och ett ökande antal prenumeranter.

På tidningens webbplats, universitetslararen.se, publiceras nyheter kontinuerligt; dessa sprids bland annat via Twitter där *Universitetsläraren* i slutet av året hade drygt 1 200 följare. Den mest lästa artikeln på webben under året var debattartikeln *Ökade skrivsvårigheter stressar lärare och studenter* med mer än 12 000 visningar vilket är rekord för enskild artikel i Universitetsläraren. Totalt sett ökade antalet besök på universitetslararen.se med 46 procent jämfört med 2018. Totalt sett fortsätter tidningen att befästa sin ställning som forum för hela högskolesektorn. Efter genomförd upphandling fick tidningen från maj månad ett nytt företag som hanterar tidningens annonsförsäljning.

Digital kommunikation

SULF:s webbplats, sulf.se, fräschades upp under 2019. Strukturen förenklades, ett antal vanliga frågor och svar publicerades och det som tidigare hette *Faktabanken* bytte namn till *Jobb, lön och villkor*. Webbplatsen hade under året 390 203 sidvisningar. Ett antal digitala nyhetsbrev skickades under året. SULF-Nytt, på både svenska och engelska, skickades till alla medlemmar vid sex tillfällen. SULF- och Saco-S-förtroendevalda fick sju nyhetsbrev var.

På Facebook publicerades 141 inlägg under 2019 och vid årsskiftet var det 1247 personer som gillade sidan. Twittrade gjorde SULF totalt 161 gånger och 292 personer följer kontot. Under året producerades filmer med ämnen som tips inför lönesamtalet, it-stress, akademisk frihet och krav för en starkare forskning. Filmerna som publicerades på vår webbplats och i våra sociala kanaler blev mycket uppskattade.

GDPR

Både förtroendevalda och kanslipersonal arbetar för att skydda våra medlemmars personuppgifter. Lokala förtroendevalda får råd och stöd av sin kontaktombudsman. Dessutom utgör Saco-S riktlinjer ett viktigt stöd. Riktlinjerna är tillgängliga för alla på Saco-S hemsida. Även SULF-föreningar och akademikerföreningar har kunnat använda sig av delar av dessa riktlinjer.

Rekrytering

SULF har under året arbetat aktivt med medlemsrekrytering. Det lokala rekryteringsarbetet har bedrivits ute på lärosätena via lokalföreningarna, både i form av lokala aktiviteter, rekryteringsutskick och affischering.

Den särskilda satsning mot doktorander som påbörjades 2017 och utvecklades under 2018 fortsatte under 2019. Bland annat genomfördes doktorandseminarium i Lund, Göteborg, Linköping och Umeå. I Lund och Göteborg resulterade det i sammanlagt 60 nya doktorandmedlemmar.

En annan återkommande aktivitet är SULF-dagen. Målsättningen med dagen är att skapa möten och samtal om förbundets verksamhet och politik, både med nuvarande och presumtiva medlemmar. På SULF-dagen ska den lokala SULF-verksamheten vara i fokus. SULF-dagen ska vara en möjlighet för den lokala styrelsen att kunna presentera sin verksamhet, samtidigt som det finns informations- och rekryteringsmaterial där hela SULF presenterar sig. Temat för SULF-dagen 2019 kretsade kring förbundets lönepolitiska program *Kunskapens krona*. Med utgångspunkt i det lönepolitiska programmet genomfördes ett seminarium som gav deltagarna argument och en verktygslåda för hur man påverkar sin lön. En del i seminariet syftade också till ökade kunskaper om det lönesättande samtalet och dess processer.

1 451
nya medlemmar

Förutom kvalificerat stöd och rådgivning finns även förmåner som en naturlig del i det fackliga erbjudandet. SULF utvecklar innehållet i dessa förmåner löpande tillsammans med våra samarbetspartners. I samarbete med Danske Bank genomfördes ett mycket uppskattat seminarium för medlemmar med den under året uppmärksammade föreläsaren Anders Hansen. Som ett komplement till den engelska informationen på sulf.se har våra erbjudanden från Folksam och Danske Bank översatts till engelska i några enkla trycksaker.

Ett direkt resultat av förbundets samlade rekryteringsarbete är 1451 nya medlemmar. Det totala antalet medlemmar uppgick vid årsskiftet till 21 220. Under året valde 1513 medlemmar att lämna förbundet, främst på grund av pensionering och arbete utanför vårt rekryteringsområde.

SULF:s påverkansarbete och närvaro i media

SULF bedriver ett omfattande påverkansarbete. Dit hör kontakter med regeringen, riksdagsledamöter, universitets- och högskoleledningar, utbildnings- och arbetsmarknadsjournalister. Under 2019 valde förbundet att främst lyfta frågorna om styrning och resurser, stress och lön. En viktig del i vårt påverkansarbete är förbundets närvaro i Almedalen. Fokus för opinionsbildningen i Almedalen 2019 var arbetsmiljö, med utgångspunkt från rapporten *Det akademiska skruvstädet – om it-stress och all annan press*. Rapporten släpptes den 9 maj.

Ett viktigt område för SULF:s påverkansarbete under året var forskningsfinansiering och högskolans styrning. I samband med att SULF lämnade in sitt remissvar på Styr- och resursutredningen publicerades en debattartikel på Svenska Dagbladets debattsida den 22 juni. En filmad intervju med SULF:s ordförande Mats Ericson spreds i sociala medier med anledning av vårt svar.

15
debattartiklar

Regeringens forskningspolitik fastställs i en forskningsproposition som kommer vart fjärde år. Som ett led i arbetet med att ange inriktningen i nästa proposition vill regeringen inhämta synpunkter och föra en dialog kring innehållet. Förbundet förde bland annat fram att den svenska regeringen ska agera som förebild för andra länder och stärka lagskyddet för akademisk frihet i både forskning och utbildning samt att öka andelen basanslag i den statliga finansieringen till forskning och utbildning på forskarnivå för att skapa mer långsiktiga förutsättningar för lärosätena. Våra fyra krav upprepades i en debattartikel i Curie den 17 december.

I samband med SULF-dagen lyftes frågan om lön i förbundets kanaler. ”Sveriges framtid som kunskapsnation står på spel. Det är dags att regeringen visar att utbildning lönar sig genom att satsa på lärosätena och på universitetslärarnas och forskarnas löner och villkor”, skrev Mats Ericson, SULF på SvD:s debattsida den 1 oktober.

Under 2019 har förbundet har skrivit och fått publicerat totalt 15 debattartiklar. Då det gäller omnämnande av SULF eller dess företrädare i press så är genomsnittet drygt två gånger i månaden. Flest omnämnanden, fyra, hade förbundet under maj månad i samband med lanseringen av rapporten *Det akademiska skruvstädet – om it-stress och all annan press*.

SULF:s internationella arbete

Samarbete med andra länders fackliga organisationer är avgörande för att säkra akademisk frihet, goda arbetsvillkor och universitetslärares och forskares professionella autonomi världen över. SULF samarbetar med ett antal andra fackliga organisationer i olika delar av världen både för att bättre kunna påverka utvecklingen inom högskolesektorn i Sverige och för att kunna uppfylla målen för vårt internationella arbete.

SULF är medlem i Education International (EI) för att kunna påverka utvecklingen av högre utbildning och forskning på världsnivå och för att tillägna oss kunskap. EI är en paraplyorganisation för fackförbund inom områdena utbildning och forskning, från förskola till universitet. EI har fler än 400 medlemsorganisationer i över 170 länder och är organiserat efter världsdelar. Tillsammans representerar EI ca 30 miljoner medlemmar. Kongress hålls var fjärde år.

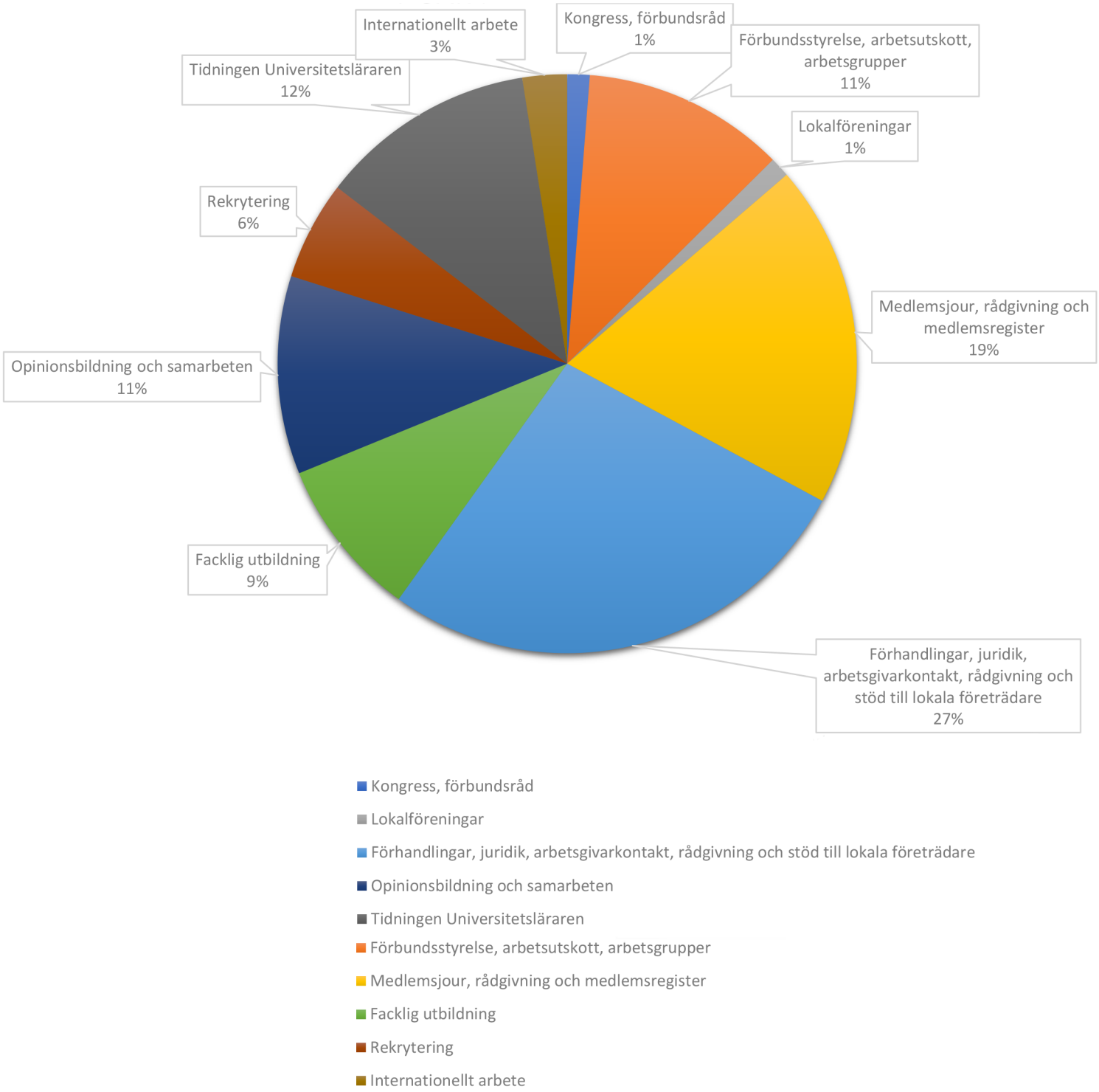
SULF:s internationella samarbeten och påverkansarbete har under 2019 bedrivits på såväl det nordiska och europeiska området som på världsnivå. Vid det nordiska mötet i juni stod SULF värd och välkomnade sina nordiska systerorganisationer till ett tredagarsmöte i Malmö. Mötet diskuterade frågor som hur fackliga organisationer tar sig an de globala målen, löneutveckling för universitetslärare och forskare samt Plan S och open access-publicering av vetenskapliga artiklar. SULF var representerat med både förtroendevalda och tjänstemän.

SULF bedriver ett, givet förbundets storlek, omfattande internationellt arbete. En förutsättning för detta arbete är våra fackliga federationer European Trade Union Comittee for Education(ETUCE) och Education International (EI). För att ytterligare öka kompetensen hos styrelsen för internationellt samarbete och påverkansarbete förlades SULF:s styrelseinternat i Bryssel. På programmet fanns besök hos våra fackliga samarbetsorganisationer, Europeiska forskningsrådet och EU-kommissionen.

SULF har under året arbetat internationellt för att försvara akademisk frihet och stärka professionen. Det har skett i flera olika sammanhang, som t ex EU, Bolognaprocessen och i våra fackliga europa- och världsorganisationer.

Under 2019 inledde SULF tillsammans med Saco ett SIDA-finansierat projekt med syfte att stärka akademisk frihet i Turkiet. En första resa för att träffa systerorganisationer i den fria fackföreningsrörelsen gjordes i december.

Vad går medlemsavgiften till?



Medlemskåren 2019 i siffror

21 220 medlemmar

Ordinarie avgift var **240** kronor per månad

Förbundets yngsta medlem är 23 och den äldsta 95 år!

10% av förbundets medlemmar är pensionärer

51 % av medlemmarna är helbetalande enkelanslutna

49 procent är kvinnor

50 medlemskårens medelålder

INTERNATIONAL
TRADE UNION HOUSE

Beslutande organ

SULF:s förbundsstyrelse 2019

Arbetsutskott:
Mats Ericson, Förbundsordförande (professor, Kungliga Tekniska högskolan)
Helén Persson, 1:e vice ordförande (adjunkt, Högskolan Kristianstad)
Håkan Lindkvist, 2:e vice ordförande (universitetslektor, Umeå universitet)
Anna Ilar, 3:e vice ordförande (postdoktor, Karolinska Institutet)

Ledamöter:
Annika Blekemo (adjunkt, Stockholms universitet)
Carina Keskitalo (professor, Umeå universitet)
Haro de Grauw (doktorand, Uppsala universitet)
Kristina Hildebrand (lektor, Högskolan i Halmstad)
Krzysztof Marciniak (universitetslektor, Linköpings universitet)
Lars Abrahamsson (elkraftsingenjör, Vattenfall)
Maria Hammond (forskare, Uppsala universitet)
Marie-Louise Österlind (universitetslektor, Högskolan i Kristianstad)
Mats Nilsson (universitetslektor, Karlstads universitet)
Mattias Collin (universitetslektor, Lunds universitet) *Enledigades från uppdraget på egen begäran under våren 2019.*
Ummis Jonsson (universitetsadjunkt, Mittuniversitetet)

Suppleanter:
Eva-Lotta Runesson (institutionskoordinator, Blekinge Tekniska högskola)
Håkan Alm (universitetslektor, Högskolan i Borås)
Maria Savela (adjunkt, Högskolan i Gävle)
Michael le Duc (lektor, Mälardalens högskola)
Megan Case (doktorand, Högskolan Dalarna)

Beslutande organ

Revisorer:
Beatrice Söderberg (Deloitte Sverige)
Mats Cedervall (Lunds universitet)

Ersättare:
Anders Grundström (ersätter Mats Cedervall)
Therese Kjellberg (ersätter Beatrice Söderberg)

Arvodesnämnden:
Martin Selander (Göteborgs universitet)
Christina Romlid (Högskolan Dalarna)
Kirsi Höglund (Uppsala universitet)

Valberedningen:
Kirsi Höglund (Uppsala universitet)
Ingmarie Mellenius (Umeå universitet)
Marie Hoen (Lunds universitet)
Christer Gardelli (Luleå tekniska universitet)
Maja Pelling (Göteborgs universitet)
Mikael Åsman (Blekinge Tekniska Högskola)

Förhandlingsdelegationen
Ordförande Håkan Lindkvist (Umeå universitet)
Anna Ekenberg (ej aktiv i delegationen under 2019)
Antonia Ribbing (Södertörns högskola)
Christina Romlid (Högskolan Dalarna)
Ingrid Lander (Stockholms universitet)
Krzysztof Marciniak (Linköpings universitet)
Lars Andersson (Ersta Sköndal Bräcke högskola)
Lars Bengtsson (Chalmers)
Malin Carlström (Göteborgs universitet)
Mats Cedervall (Lunds universitet)
Michael Le Duc (Mälardalens högskola)
Mikael Brisslert (Göteborgs universitet)

SULF:s remissvar 2019

Remiss	SULF:s yttrande
Från Utbildningsdepartementet: **En långsiktig, samordnad och dialogbaserad styrning av högskolan (SOU 2019:6)**	SULF välkomnar Styr- och resursutredningens betänkande som är väl genomarbetat och grundat i en djup kunskap om villkoren inom akademin. Många av förslagen ligger väl i linje med de ställningstaganden som SULF:s kongresser har gjort under många år. För att akademin ska kunna vara ledande i att skapa ny kunskap och bidra till att lösa samhällsutmaningar måste den stå fri från tillfälliga politiska svängningar och forskare och universitetslärare måste ha stor individuell frihet både i att välja forskningsproblem och att utforma undervisningen.
Från Utbildningsdepartementet: **Ökad attraktionskraft för kunskapsnationen Sverige (SOU 2018:78)**	Utredningen lämnar ett antal förslag för att öka Sveriges attraktionskraft som kunskapsnation. Det huvudsakliga förslaget handlar om att skapa en plattform för internationalisering och utgör en grund för många av de övriga förslagen. SULF tillstyrker förslaget om plattform för internationalisering med motiveringen att ökad samordning är önskvärd. En förutsättning för att plattformen ska få så bred legitimitet som möjligt är att fackliga organisationer som organiserar inom universitet och högskolor inkluderas i den föreslagna strukturen.
Från Socialdepartementet : **Åtgärder för att mildra konsekvenserna på det sociala området vid ett avtalslöst brexit. (Promemoria)**	SULF tillstyrker förslagen i remissen och välkomnar att man inför bestämmelser som underlättar inom socialförsäkringsområdet vid en avtalslös brexit. Förbundet har dock identifierat ett problem vad gäller bosättningsbaserade förmåner som behöver åtgärdas.

Från Justitiedepartementet: **Åtgärder som underlättar för brittiska medborgare i Sverige vid ett avtalslöst brexit (Prop. 2018/19:119)**	SULF tillstyrker förslagen och välkomnar att man inför bestämmelser som gör det möjligt för brittiska medborgare att bo och arbeta i Sverige under ett år utan uppehålls- och arbetstillstånd vid en avtalslös brexit. Förbundet påpekar att det behövs kompletteringar för att brittiska medborgare ska kunna få permanent uppehållstillstånd.
Från Finansdepartementet: **Avskaffad skattereduktion för fackföreningsavgift (Fi 2018/03888/S1)**	SULF anser att förslaget om avskaffande av skattereduktion för fackföreningsavgift är skadligt för den svenska modellen. Det vore därför högst olämpligt att avskaffa skattereduktionen för fackföreningsavgifter eller avdragsrätten för medlemsavgift till en arbetsgivarorganisation.

Sveriges universitetslärare och forskare
/ Ferkens gränd 4 /111 30 Stockholm/tel: 08-505 836 00/ e-post: kansli@sulf.se

Årsredovisning för

Sveriges universitetslärare och forskare

802004-1649

Räkenskapsåret

2019-01-01 - 2019-12-31

Innehållsförteckning: **Sida**

Förvaltningsberättelse	1-2
Resultaträkning	3
Balansräkning	4-5
Tilläggsupplysningar	6-9
Underskrifter årsredovisning 2019	10

Förvaltningsberättelse

Sveriges universitetslärarare och forskare (SULF) är ett partipolitiskt obundet fackförbund för lärare, forskare och därmed jämförlig personal samt för doktorander vid universitet, högskolor och forskningsinstitut.
Förbundet har till uppgift att tillvarata och bevaka medlemmarnas fackliga, sociala och ekonomiska intressen samt att företräda medlemmarna i sådana frågor.

Förbundets ekonomiska förvaltning består av två delar, den fackliga verksamheten respektive förvaltning av konfliktfondens medel. I den efterföljande ekonomiska redovisningen behandlas delarna dock som en enhet men förtydliganden finns i noterna till de poster som berörs.

SULF:s verksamhet
SULF:s fackliga verksamhet visar ett underskott på -96 tkr (få -847 tkr). De huvudsakliga intäkterna är medlemsavgifter och annonsintäkter. Antalet medlemmar har ökat med 211 (få 201) personer under året och uppgick vid årets slut till 21 220 (få 21 009).

SULF:s konfliktfond
Konfliktfondens tillgångar består av en värdepappersportfölj och fastigheten Apollo 7. Eftersom fastigheten ägs indirekt av SULF via de två helägda dotterbolagen FAB Ferkens gränd AB och FAB Draco Via AB ingår den inte i SULF:s årsredovisning. För mer information hänvisas till årsredovisningarna för FAB Ferkens gränd AB och FAB Draco Via AB.

Värdepappersportfölj
Värdepappersportföljen förvaltas av E Öhman J:or Wealth Mangement AB. Värdet av fondens tillgångar i form av värdepapper och banktillgodohavanden uppgår vid årets slut till 22,4 Mkr (få 22 Mkr). Enligt konfliktfondens stadgar ska värdetillväxten i fondens tillgångar i sin helhet återföras till fonden. Resultatet för konfliktfondens värdepappersförvaltning är 690 tkr (få 925 tkr) efter skatt.

Väsentliga händelser under räkenskapsåret
Inga väsentliga händelser har skett under året.

För utförlig information om förbundets arbete hänvisas till förbundsstyrelsens Verksamhetsberättelse för 2019.

Ekonomisk översikt

Anges i tkr	*2019*	*2018*	*2017*	*2016*
Nettoomsättning	46 958	44 307	43 118	43 407
Resultat efter finansiella poster	593 741	-849 374	4 464	2 732
Balansomslutning	67 278	66 028	65 835	61 182
Soliditet, %	86,9	87,7	89,2	89,0

Förändring i eget kapital

	Förbundet	*Konfliktfonden*	*Summa*
Vid årets början	21 953 964	35 928 139	57 882 103
Årets resultat	-95 874	689 615	593 741
Vid årets slut	**21 858 090**	**36 617 754**	**58 475 844**

Resultatdisposition

	Belopp i kr
Styrelsen föreslår att till förfogande stående medel:	
balanserat resultat	57 882 103
årets resultat	593 741
Totalt	58 475 844
balanseras i ny räkning	58 475 844
Summa	58 475 844

Vad beträffar förbundets resultat och ställning i övrigt, hänvisas till efterföljande resultat- och balansräkningar med tillhörande bokslutskommentarer.

Resultaträkning

Belopp i kr	*Not*	*2019-01-01-2019-12-31*	*2018-01-01-2018-12-31*
Rörelsens intäkter			
Medlemsavgifter		46 958 135	44 307 380
Annonsintäkter		2 076 242	1 763 230
Övriga rörelseintäkter		264 375	288 428
		49 298 752	46 359 038
Rörelsens kostnader			
Övriga externa kostnader		-21 485 232	-20 253 437
Personalkostnader	*2*	-27 468 818	-27 426 037
Avskrivningar av materiella anläggningstillgångar		-496 924	-496 924
Rörelseresultat		-152 222	-1 817 360
Resultat från finansiella poster			
Intäkter från värdepapper som är anläggningstillgångar	*3*	815 369	959 600
Övriga ränteintäkter och liknande resultatposter		79 945	138 016
Räntekostnader och liknande resultatposter		-149 351	-129 630
Resultat efter finansiella poster		593 741	-849 374
Resultat före skatt		593 741	-849 374
Skatt på årets resultat		-	2 395
Årets resultat		593 741	-846 979

Balansräkning

Belopp i kr	*Not*	*2019-12-31*	*2018-12-31*
TILLGÅNGAR			
Anläggningstillgångar			
Materiella anläggningstillgångar			
Inventarier	*4*	1 092 404	1 589 328
		1 092 404	1 589 328
Finansiella anläggningstillgångar			
Andelar i koncernföretag	*5*	100 000	100 000
Fordringar hos koncernföretag		16 002 719	16 002 719
Andelar i intresseföretag	*6*	95 574	95 574
Andra långfristiga värdepappersinnehav	*7*	22 389 445	21 196 550
		38 587 738	37 394 843
Summa anläggningstillgångar		39 680 142	38 984 171
Omsättningstillgångar			
Kortfristiga placeringar			
Övriga kortfristiga placeringar	*8*	14 617 603	14 564 382
		14 617 603	14 564 382
Kassa och bank		8 711 544	8 182 701
Summa omsättningstillgångar		23 329 147	22 747 083
Kortfristiga fordringar			
Kundfordringar		458 957	335 816
Skattefordringar		1 058 640	1 058 640
Övriga fordringar		103 190	106 566
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	*9*	2 648 121	2 795 515
		4 268 908	4 296 537
SUMMA TILLGÅNGAR		67 278 197	66 027 791

Balansräkning

Belopp i kr	*Not*	*2019-12-31*	*2018-12-31*
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
Eget kapital			
Fritt eget kapital			
Balanserad vinst		57 882 103	58 729 082
Årets resultat		593 741	-846 979
		58 475 844	57 882 103
Summa eget kapital		58 475 844	57 882 103
Kortfristiga skulder			
Leverantörsskulder		2 445 427	2 106 178
Övriga skulder		1 443 277	1 355 295
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	*10*	4 913 649	4 684 215
		8 802 353	8 145 688
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		67 278 197	66 027 791

Not 1 Redovisningsprinciper

Belopp i kr om inget annat anges

Allmänna redovisningsprinciper

Årsredovisningen är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen (1995:1544) och Bokföringsnämndens allmänna råd BFNAR 2016:10 Årsredovisning i mindre företag ("K2").

Avskrivningsprinciper för anläggningstillgångar

Avskrivningar enligt plan baseras på ursprungliga anskaffningsvärden minskat med beräknat restvärde. Avskrivning sker linjärt över tillgångens beräknande livslängd.

Följande avskrivningsprocent har tillämpats, varvid hänsyn tagits till innehavstiden för under året förvärvade och avyttrade tillgångar.

Anläggningstillgångar	*% per år*
Materiella anläggningstillgångar:	
-Inventarier	20

Värderingsprinciper m m

Tillgångar, avsättningar och skulder har värderats till anskaffningsvärden om inget annat anges nedan.

Fordringar

Fordringar har upptagits till de belopp varmed de beräknas inflyta.

Definition av nyckeltal

Soliditet: Soliditet är ett finansiellt nyckeltal som anger hur stor andel av tillgångarna som är finansierade med eget kapital. Soliditet räknar man ut genom att dividera det egna kapitalet med balansomslutningen, vilket är summan av tillgångarna.
Det egna kapitalets storlek i förhållande till företagets övriga skulder beskriver företagets långsiktiga betalningsförmåga.

Not 2 Anställda och personalkostnader

Medelantalet anställda

	2019-01-01-2019-12-31	*2018-01-01-2018-12-31*
Män	6	7
Kvinnor	20	18
Totalt	**26**	**25**

Löner, andra ersättningar och sociala kostnader

	2019-01-01-2019-12-31	*2018-01-01-2018-12-31*
Löner och andra ersättningar:		
Styrelse och förbundsdirektör	2 122 367	2 272 553
Övriga anställda	14 836 188	14 954 252
Totala löner och ersättningar	16 958 555	17 226 805
Sociala avgifter enligt lag och avtal	6 298 600	6 184 777

Pensionskostnader		
Styrelse och förbundsdirektör	523 728	614 273
Övriga anställda	2 965 603	2 860 795
	9 787 931	9 659 845
Totala löner och ersättningar, pensionskostnader och sociala avgifter	**26 746 486**	**26 886 650**

Könsfördelning i företagsledningen

	2019-12-31	*2018-12-31*
Andel kvinnor		
Styrelsen	56%	55%
Övriga ledande befattningshavare	50%	50%

Not 3 Intäkter från övriga värdepapper och fordringar som är anläggningstillgångar

	2019-01-01-2019-12-31	*2018-01-01-2018-12-31*
Realisationsresultat	815 369	959 600
Summa	**815 369**	**959 600**

Not 4 Inventarier

	2019-12-31	*2018-12-31*
Ackumulerade anskaffningsvärden:		
-Vid årets början	3 678 496	3 335 517
-Nyanskaffningar	-	342 979
-Avyttringar och utrangeringar	-	-
	3 678 496	3 678 496
Ackumulerade avskrivningar enligt plan:		
-Vid årets början	-2 089 168	-1 592 244
-Avyttringar och utrangeringar	-	-
-Årets nedskriving	-	-
-Årets avskrivning enligt plan enligt anskaffningsvärden	-496 924	-496 924
	-2 586 092	-2 089 168
Redovisat värde vid årets slut	**1 092 404**	**1 589 328**

Not 5 Andelar i koncernföretag

	2019-12-31	*2018-12-31*
Ackumulerade anskaffningsvärden:		
-Vid årets början	100 000	100 000
Redovisat värde vid årets slut	**100 000**	**100 000**

Specifikation av moderföretagets innehav av aktier och andelar i koncernföretag

Ägarandelen av kapitalet avses, vilket även överensstämmer med andelen av rösterna för totalt antal aktier.

Dotterföretag / Org nr / Säte	*Antal andelar*	*i %*	*Eget kapital*	*Årets resultat*	*Redovisat värde*
FAB Ferkens gränd AB, 556853-1239, Sthlm	1 000	100	9 092 235	1 811 343	50 000
FAB Draco Via AB, 559012-7683, Sthlm	1 000	100	63 969	-14 062	50 000
			9 156 204		**100 000**

Not 6 Andelar i intresseföretag

	2019-12-31	*2018-12-31*
Ackumulerade anskaffningsvärden:		
-Vid årets början	95 574	95 574
Redovisat värde vid årets slut	**95 574**	**95 574**

Specifikation av bolagets innehav av aktier och andelar i intresseföretag

Ägarandelen av kapitalet avses, vilket även överensstämmer med andelen av rösterna för totalt antal aktier.

Intresseföretag/ org nr, säte	*Antal andelar i %1)*	*Redovisat värde*
Saco Folksam Försäkrings AB 516401-6726, Stockholm	1,19	95 574

Not 7 Andra långfristiga värdepappersinnehav, konfliktfonden

	2019-12-31	*2018-12-31*
Ackumulerade anskaffningsvärden:		
-Vid årets början	21 196 550	20 870 991
-Tillkommande tillgångar	3 652 000	4 625 000
-Avgående tillgångar	-2 459 105	-4 299 441
Redovisat värde vid årets slut	**22 389 445**	**21 196 550**
Marknadsvärde på balansdagen	*25 339 351*	*21 555 995*

Not 8 Kortfristiga placeringar

	Redovisat värde	*Marknads-värde*
Räntebärande värdepapper och fonder 2019	14 617 603	14 564 382
	14 617 603	**14 564 382**

Not 9 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

	2019-12-31	*2018-12-31*
Förutbetalda hyror	554 458	528 363
Förutbetalda medlemsavgifter, Saco	506 768	499 982
Upplupna medlemsintäkter	1 143 932	1 101 344
Övriga poster	442 963	665 826
	2 648 121	**2 795 515**

Not 10 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

	2019-12-31	*2018-12-31*
Upplupna semesterlöner	921 812	756 817
Upplupna sociala avgifter	1 147 612	1 108 580
Förutbetalda medlemsintäkter	2 619 393	2 628 693
Övriga poster	224 832	190 126
	4 913 649	**4 684 216**

Not 11 Eventualförpliktelser

	2019-12-31	*2018-12-31*
Garantiförbindelse till Saco-S konfliktfond	55 485 553	54 085 780
Borgensförbindelse fastigheten Stockholm Apollo 7	52 107 000	52 107 000
Summa eventualförpliktelser	**107 592 553**	**106 192 780**

Not 12 Väsentliga händelser efter räkenskapsårets slut

Mot bakgrund av utbrottet av det nya coronaviruset och Covid-19 följer Sveriges universitetslärare och forskare händelseutvecklingen noga och vidtar åtgärder för att minimera eller eliminera påverkan på förbundets verksamhet.

Sveriges universitetslärare och forskare följer riktlinjer från Folkhälsomyndigheten, WHO och ECDC (Europeiskt centrum för förebyggande och kontroll av sjukdomar). Förbundet har till dags dato inte märkt av någon betydande påverkan på verksamheten från coronaviruset.

Underskrifter årsredovisning 2019

Stockholm 2020-06-12

Mats Ericson
Styrelseordförande

Git Claesson Pipping
Förbundsdirektör

Håkan Lindkvist

Anna Ilar

Helén Persson

Annika Blekemo

Haro de Grauw

Ummis Jonsson

Lars Abrahamsson

Krzysztof Marciniak

Maria Hammond

Kristina Hildebrand

Mats Nilsson

Marie-Louise Österlind

Carina Keskitalo

Eva-Lotta Runesson

Vår revisionsberättelse har lämnats 2020-

Deloitte AB

Beatrice Söderberg
Auktoriserad revisor

Mats Cedervall
Lekmannarevisor

Underskrifter årsredovisning 2019

Stockholm 2020-06-12

Mats Ericson
Styrelseordförande

Git Claesson Pipping
Förbundsdirektör

Håkan Lindkvist

Anna Ilar

Helén Persson

Annika Blekemo

Haro de Grauw

Ummis Jonsson

Lars Abrahamsson

Krzysztof Marciniak

Maria Hammond

Kristina Hildebrand

Mats Nilsson

Marie-Louise Österlind

Carina Keskitalo

Eva-Lotta Runesson

Vår revisionsberättelse har lämnats 2020-

Deloitte AB

Beatrice Söderberg
Auktoriserad revisor

Mats Cedervall
Lekmannarevisor

Underskrifter årsredovisning 2019

Stockholm 2020-06-12

Mats Ericson
Styrelseordförande

Git Claesson Pipping
Förbundsdirektör

Håkan Lindkvist

Anna Ilar

Helén Persson

Annika Blekemo

Haro de Grauw

Ummis Jonsson

Lars Abrahamsson

Krzysztof Marciniak

Maria Hammond

Kristina Hildebrand

Mats Nilsson

Marie-Louise Österlind

Carina Keskitalo

Eva-Lotta Runesson

Vår revisionsberättelse har lämnats 2020-

Deloitte AB

Beatrice Söderberg
Auktoriserad revisor

Mats Cedervall
Lekmannarevisor

Underskrifter årsredovisning 2019

Stockholm 2020-06-12

Mats Ericson
Styrelseordförande

Git Claesson Pipping
Förbundsdirektör

Håkan Lindkvist

Anna Ilar

Helén Persson

Annika Blekemo

Haro de Grauw

Ummis Jonsson

Lars Abrahamsson

Krzysztof Marciniak

Maria Hammond

Kristina Hildebrand

Mats Nilsson

Marie-Louise Österlind

Carina Keskitalo

Eva-Lotta Runesson

Vår revisionsberättelse har lämnats 2020-

Deloitte AB

Beatrice Söderberg
Auktoriserad revisor

Mats Cedervall
Lekmannarevisor

Underskrifter årsredovisning 2019

Stockholm 2020-06-12

Mats Ericson
Styrelseordförande

Git Claesson Pipping
Förbundsdirektör

Håkan Lindkvist

Anna Ilar

Helén Persson

Annika Blekemo

Haro de Grauw

Ummis Jonsson

Lars Abrahamsson

Krzysztof Marciniak

Maria Hammond

Kristina Hildebrand

Mats Nilsson

Marie-Louise Österlind

Carina Keskitalo

Eva-Lotta Runesson

Vår revisionsberättelse har lämnats 2020-

Deloitte AB

Beatrice Söderberg
Auktoriserad revisor

Mats Cedervall
Lekmannarevisor

Underskrifter årsredovisning 2019

Stockholm 2020-06-12

Mats Ericson
Styrelseordförande

Git Claesson Pipping
Förbundsdirektör

Håkan Lindkvist

Anna Ilar

Helén Persson

Annika Blekemo

Haro de Grauw

Ummis Jonsson

Lars Abrahamsson

Krzysztof Marciniak

Maria Hammond

Kristina Hildebrand

Mats Nilsson

Marie-Louise Österlind

Carina Keskitalo

Eva-Lotta Runesson

Vår revisionsberättelse har lämnats 2020-

Deloitte AB

Beatrice Söderberg
Auktoriserad revisor

Mats Cedervall
Lekmannarevisor

Underskrifter årsredovisning 2019

Stockholm 2020-06-12

Mats Ericson
Styrelseordförande

Git Claesson Pipping
Förbundsdirektör

Håkan Lindkvist

Anna Ilar

Helén Persson

Annika Blekemo

Haro de Grauw

Ummis Jonsson

Lars Abrahamsson

Krzysztof Marciniak

Maria Hammond

Kristina Hildebrand

Mats Nilsson

Marie-Louise Österlind

Carina Keskitalo

Eva-Lotta Runesson

Vår revisionsberättelse har lämnats 2020-

Deloitte AB

Beatrice Söderberg
Auktoriserad revisor

Mats Cedervall
Lekmannarevisor

Underskrifter årsredovisning 2019

Stockholm 2020-06-12

Mats Ericson
Styrelseordförande

Git Claesson Pipping
Förbundsdirektör

Håkan Lindkvist

Anna Ilar

Helén Persson

Annika Blekemo

Haro de Grauw

Ummis Jonsson

Lars Abrahamsson

Krzysztof Marciniak

Maria Hammond

Kristina Hildebrand

Mats Nilsson

Marie-Louise Österlind

Carina Keskitalo

Eva-Lotta Runesson

Vår revisionsberättelse har lämnats 2020-

Deloitte AB

Beatrice Söderberg
Auktoriserad revisor

Mats Cedervall
Lekmannarevisor

Underskrifter årsredovisning 2019

Stockholm 2020-06-12

Mats Ericson
Styrelseordförande

Git Claesson Pipping
Förbundsdirektör

Håkan Lindkvist

Anna Ilar

Helén Persson

Annika Blekemo

Haro de Grauw

Ummis Jonsson

Lars Abrahamsson

Krzysztof Marciniak

Maria Hammond

Kristina Hildebrand

Mats Nilsson

Marie-Louise Österlind

Carina Keskitalo

Eva-Lotta Runesson

Vår revisionsberättelse har lämnats 2020-

Deloitte AB

Beatrice Söderberg
Auktoriserad revisor

Mats Cedervall
Lekmannarevisor

Underskrifter årsredovisning 2019

Stockholm 2020-06-12

Mats Ericson
Styrelseordförande

Git Claesson Pipping
Förbundsdirektör

Håkan Lindkvist

Anna Ilar

Helén Persson

Annika Blekemo

Haro de Grauw

Ummis Jonsson

Lars Abrahamsson

Krzysztof Marciniak

Maria Hammond

Kristina Hildebrand

Mats Nilsson

Marie-Louise Österlind

Carina Keskitalo

Eva-Lotta Runesson

Vår revisionsberättelse har lämnats 2020-

Deloitte AB

Beatrice Söderberg
Auktoriserad revisor

Mats Cedervall
Lekmannarevisor

Underskrifter årsredovisning 2019

Stockholm 2020-06-12

Mats Ericson
Styrelseordförande

Git Claesson Pipping
Förbundsdirektör

Håkan Lindkvist

Anna Ilar

Helén Persson

Annika Blekemo

Haro de Grauw

Ummis Jonsson

Lars Abrahamsson

Krzysztof Marciniak

Maria Hammond

Kristina Hildebrand

Mats Nilsson

Marie-Louise Österlind

Carina Keskitalo

Eva-Lotta Runesson

Vår revisionsberättelse har lämnats 2020-

Deloitte AB

Beatrice Söderberg
Auktoriserad revisor

Mats Cedervall
Lekmannarevisor

Underskrifter årsredovisning 2019

Stockholm 2020-06-12

Mats Ericson
Styrelseordförande

Git Claesson Pipping
Förbundsdirektör

Håkan Lindkvist

Anna Ilar

Helén Persson

Annika Blekemo

Haro de Grauw

Ummis Jonsson

Lars Abrahamsson

Krzysztof Marciniak

Maria Hammond

Kristina Hildebrand

Mats Nilsson

Marie-Louise Österlind

Carina Keskitalo

Eva-Lotta Runesson

Vår revisionsberättelse har lämnats 2020-

Deloitte AB

Beatrice Söderberg
Auktoriserad revisor

Mats Cedervall
Lekmannarevisor

Underskrifter årsredovisning 2019

Stockholm 2020-06-12

Mats Ericson
Styrelseordförande

Git Claesson Pipping
Förbundsdirektör

Håkan Lindkvist

Anna Ilar

Helén Persson

Annika Blekemo

Haro de Grauw

Ummis Jonsson

Lars Abrahamsson

Krzysztof Marciniak

Maria Hammond

Kristina Hildebrand

Mats Nilsson

Marie-Louise Österlind

Carina Keskitalo

Eva-Lotta Runesson

Vår revisionsberättelse har lämnats 2020-

Deloitte AB

Beatrice Söderberg
Auktoriserad revisor

Mats Cedervall
Lekmannarevisor

Sveriges universitetslärare och forskare
802004-1649

ANKOM
2020 -06- 08

Underskrifter årsredovisning 2019

Stockholm 2020-06-12

Mats Ericson
Styrelseordförande

Git Claesson Pipping
Förbundsdirektör

Håkan Lindkvist

Anna Ilar

Helén Persson

Annika Blekemo

Haro de Grauw

Ummis Jonsson

Lars Abrahamsson

Krzysztof Marciniak

Maria Hammond

Kristina Hildebrand

Mats Nilsson

Marie-Louise Österlind

Carina Keskitalo

Eva-Lotta Runesson

Vår revisionsberättelse har lämnats 2020-

Deloitte AB

Beatrice Söderberg
Auktoriserad revisor

Mats Cedervall
Lekmannarevisor

Underskrifter årsredovisning 2019

Stockholm 2020-06-12

Mats Ericson
Styrelseordförande

Git Claesson Pipping
Förbundsdirektör

Håkan Lindkvist

Anna Jar

Helén Persson

Annika Blekemo

Haro de Grauw

Ummis Jonsson

Lars Abrahamsson

Krzysztof Marciniak

Maria Hammond

Kristina Hildebrand

Mats Nilsson

Marie-Louise Österlind

Carina Keskitalo

Eva-Lotta Runesson

Vår revisionsberättelse har lämnats 2020-

Deloitte AB

Beatrice Söderberg
Auktoriserad revisor

Mats Cedervall
Lekmannarevisor

SULF:s kongress 2021

Bilaga 5

Förbundsstyrelsens rapport

Verksamhetsberättelse och årsredovisning jämte revisorernas berättelse för verksamhetsåret 2020

/SULF/

VERKSAMHETSBERÄTTELSE

Verksamhetsår 2020

/Sveriges universitetslärare och forskare

I mänsklighetens tjänst – Högre utbildning och forskning för en hållbar framtid

Fritt sökande efter ny kunskap

Principen om den akademiska friheten genomsyrar både forskning och utbildning. Det innebär att doktorander, forskare och lärare fritt kan välja forskningsproblem och publicera resultat utan rädsla för repressalier. Det fria sökandet efter ny kunskap kräver att universitetslärare och forskare är obundna och arbetar för att vidga vetandet i mänsklighetens tjänst.

För att förverkliga detta krävs en ändamålsenlig forskningsfinansiering parat med ett kollegialt styre där vetenskapligt och pedagogiskt kompetent personal fattar de beslut som rör kärnverksamheten. Arbetsvillkor och karriärvägar är jämställda och understödjer det övergripande målet om fritt sökande efter ny kunskap. Det innebär att anställningar är trygga, att rekryteringar är transparenta och att det är enkelt att utbyta idéer och erfarenheter genom att periodvis arbeta på andra lärosäten, i eller utanför Sverige, eller i andra sektorer.

Framtidens akademi kännetecknas av fria tankar och hög kvalitet. Tydligast märks detta genom att undervisning och forskning i alla sammanhang är integrerade. Studenternas bidrag till forskningen tillvaratas genom akademiska samtal med forskningsaktiva lärare och genom ett aktivt deltagande i forskning.

Utbildning för framtiden

I en alltmer globaliserad värld med hög grad av utbyte mellan lärosäten är betydelsen av internationellt gångbara kunskaper och utbildningar allt större. Högskoleutbildning ger studenterna en god grund för det livslånga lärandet. Kunskaperna är inte bara den enskilda studentens egendom utan en investering i vår gemensamma framtid. Därför är all högskoleutbildning avgiftsfri för alla studenter. Akademisk utbildning av hög kvalitet ger studenterna verktygen att utveckla sitt kritiska tänkande och är avgörande för samhällets kulturella, vetenskapliga, ekonomiska och tekniska utveckling.

För att skapa detta är undervisningens status hög och likaså värderas pedagogisk kompetens högt. Studenter ges ett reellt inflytande i utformningen av utbildningen, tid med sina lärare och en studentcentrerad pedagogik. Sambandet mellan forskning och utbildning är starkt för att studenterna ska få en bra utbildning som vilar på vetenskaplig grund.

För att universiteten och högskolorna ska kunna utbilda för framtiden är utbildnings- och forskningspolitiken sammanhållen och garanterar en långsiktig finansiering. På så sätt skapas också förutsättningarna för kreativitet och en god arbetsmiljö. En forskarutbildning av hög kvalitet är en förutsättning för att säkra akademins framtid.

Kritisk kraft i samhället

Akademin står för alla människors lika värde och rättigheter. Aktiva och kritiskt tänkande medborgare är grunden för en stabil utveckling av ett demokratiskt samhälle. Akademisk kunskapsproduktion sker utan politiska, ideologiska eller ekonomiska lojaliteter och bygger på principen om akademisk frihet. Lärare och forskare bidrar till samhällsutvecklingen genom att i samspel med omvärlden verka som en kritisk kraft i samhället. Oberoende forskare och lärare kan fritt publicera nya forskningsrön och uttrycka idéer. Högskolans samspel med det omgivande samhället bidrar till framtida välstånd. Tillgängligheten är hög och det finns forskningsanknuten högskoleutbildning i hela landet, vilket också ökar antalet studenter från studieovana miljöer.

För att skapa detta krävs autonomi för den enskilda läraren och forskaren. Det krävs också en jämställd högskola med etnisk, geografisk och socioekonomisk variation både bland studenter och akademisk personal. För att högskolan ska vara en kritisk kraft måste det bli lättare för lärare och forskare att röra sig mellan akademin och det omgivande samhället.

SULF:s vision 2030

/Sveriges universitetslärare och forskare

Innehållsförteckning

Förord **3**

SULF:s prioriteringar **4**

Kritisk kraft 4
Professionens autonomi 6
Anställningsvillkor och arbetsmiljö **7**

SULF nära dig **12**

SULF:s föreningar 12

SULF:s förbundsråd 2020 **17**

Snabba fakta om SULF **19**

Fackliga utbildningar 19
Universitetsläraren 19
SULF:s medlemssystem 20
Digital kommunikation 20
GDPR 21
Rekrytering och medlemsutveckling 22
SULF:s påverkansarbete 24
Mediegenomslag 24
SULF:s medlemsrådgivning 25
SULF:s internationella arbete 26
Vad går medlemsavgiften till? 27
Medlemskåren i siffror 28

Beslutande organ **30**

SULF:s remissvar 2020 **32**

FÖRORD

Ett annorlunda år – men tillsammans är vi starka

2020 blev ett år olikt de flesta andra. Ett år av kris, men också av utveckling, när samhället, högskolan och SULF:s medlemmar ställdes inför utmaningen att hantera covid-19 pandemin.

När de första rapporterna om en epidemi i Kina började spridas i svensk media, strax efter jul, var det få som trodde att den skulle ha någon påverkan på vårt land. Men snart var en pandemi konstaterad och den 17 mars kom rekommendationen från Folkhälsomyndigheten att alla svenska lärosäten skulle övergå till distansundervisning. Och Sveriges universitetslärare och forskare levererade! Under nya digitala former gjordes allt för att bidra till att dämpa smittspridningen. Forskningskonferenser ställde om, disputationer genomfördes för första gången digitalt, forskningsresor sköts på framtiden och undervisningen gjorde en historisk omställning till digitalt format.

Omställningen var dock långt ifrån enkel och krävde en enorm arbetsinsats med många övertidstimmar. Universitetslärarnas fokus har inte bara varit att ställa om till ett digitalt format utan också att fortsätta leverera högkvalitativ utbildning. Sveriges studenter och doktorander skulle även under pandemin erbjudas fullgod utbildning om än i nya digitala former. Den digitala omställningen medförde att frågor som att säkerställa möjligheten för SULF:s medlemmar att få ersättning för arbetad tid, immaterialrätt och inspelade föreläsningar blivit än mer brännande och angelägna för SULF att arbeta med. Förbundets verksamhet genomgick också en snabb digital omställning genom att till exempel anordna digitala möten, föreläsningar, seminarier och utbildningar istället för fysiska. Tack vare driftiga medlemmar, förtroendevalda och anställda har krisen lett till utveckling för individer, verksamheter och högskolesektorn. Det som hade kunnat bli ett förlorat år blev istället ett annorlunda men utvecklande år.

När vi summerar 2021 så hoppas jag att det har varit ett mer normalt år. Men en sak vet jag redan nu och det är att våra medlemmar och vårt förbund fortsätter att ta ett viktigt ansvar för forskningen och den högre utbildningen. Det är bara genom utbildning och forskning som vi kan möta den här och kommande utmaningar.

Mats Ericson
Ordförande i Sveriges universitetslärare
och forskare

SULF:s prioriteringar

I *Vision 2030* förenas professions-, utbildnings- och forskningspolitiska frågor med villkorsfrågor. Den är ett tydligt ställningstagande från SULF:s medlemmar om hur de vill utforma framtidens universitet och högskolor. Visionen konkretiseras och prioriteras inför varje kongressperiod i en verksamhetsinriktning som slår fast periodens viktigaste frågor.

Verksamhetsinriktningen 2019–2021 fastställdes av SULF:s kongress 2018 och har sin grund i SULF:s *Vision 2030* i kombination med förbundsstyrelsens politiska bedömningar. Den identifierar vilka frågor som förbundets politik och verksamhet ska fokusera på under innevarande kongressperiod: 1. kritisk kraft, 2. professionens autonomi samt 3. anställningsvillkor och arbetsmiljö.

Verksamhetsinriktningen operationaliseras i sin tur i en årlig verksamhetsplan som förenar förbundets alla delar; lokala SULF-föreningar, förbundsstyrelsen och förbundskansliet agerar tillsammans för förändring.

Kritisk kraft

> SULF ska verka för akademisk frihet i både forskning och utbildning samt för universitetens oberoende av politiska, ideologiska och ekonomiska intressen. Vidare ska SULF verka för ett nära samband mellan forskning och utbildning, för ett brett bildningsperspektiv och för en högre utbildning som utvecklar studenternas självständiga och kritiska tänkande. Detta kräver bland annat ökad jämställdhet, trygga anställningsförhållanden, ökade resurser för utbildning och ökad andel basanslag för forskning. SULF ska också lyfta akademins betydelse för samhällets demokratiska processer genom att påtala vikten av källkritik, kritiskt tänkande och ett vetenskapligt förhållningssätt.
>
> ur *SULF:s verksamhetsinriktning 2019–2021*

Verksamhet under 2020

Under 2019 anordnade Sveriges unga akademi (SUA) tillsammans med SULF en uppskattad forskningspolitisk seminarieserie. Enligt planeringen skulle den ha fortsatt under våren 2020 med ett seminarium om akademisk frihet och ett om Kinas roll i en globaliserad forsknings- och innovationsvärld. Tyvärr var seminarierna tvungna att skjutas på framtiden på grund av pandemin. Eftersom formatet har varit en öppen dialog mellan ett fåtal inbjudna kommer seminarieserien att återupptas så snart det är möjligt enligt rådande smittläge.

I det internationella samarbetet har SULF tillsammans med kollegor i Higher Education and Research Standing Committee inom ETUCE skrivit en rapport om vikten av akademisk frihet till ministermötet i Bolognaprocessen. SULF:s chefsutredare har representerat ETUCE och drivit frågor om akademisk frihet och professionell autonomi i EU:s arbetsgrupp för högre utbildning, i projektet Microbol, som handlar om hur korta kurser ska kunna passa in i Bolognasystemet, samt i OECD-projektet HEInnovate som är ett projekt i samarbete med regeringar, universitet och intressenter.

SULF har sedan länge drivit frågan om akademisk frihet både internationellt och nationellt. Under 2020 var arbetet intensivt. Redan i början av året bidrog SULF rent konkret genom att förbundet stödde en turkisk statsvetare som fick komma till Sverige för att undersöka hur fackföreningar jobbar med akademisk frihet.

Under våren kom en remiss från utbildningsdepartementet som föreslog att akademisk frihet i utbildningen skulle skrivas in i högskoleförordningen. SULF, SFS och SUHF samordnade sina remissvar vilket sannolikt bidrog till att forskningspropositionen innehåller detta förslag till stärkande av den akademiska friheten.

Frågan har lyfts på SULF-dagen och på seminarier både lokalt och nationellt, inte minst med SULF:s medverkan i ett seminarium som firade Högskoleläckans 10-årsdag i december.

Med start i slutet av april genomfördes innan sommaren en kampanj på Facebook och Twitter med fyra korta grafiska filmer som innehöll budskapen:

- SULF:s medlemmar utbildar för framtiden idag. Stärk sambandet mellan forskning och utbildning!
- Ingen vet var avgörande forskningsgenombrott sker. Satsa brett på forskning!
- Långsiktiga problem kräver långsiktiga lösningar. Satsa långsiktigt på forskning!
- Demokratin behöver en fri akademi. Stärk lagskyddet för akademisk frihet!

Inläggen länkade vidare till text om SULF:s fyra krav på regeringen för en starkare forskning. Ett hundratal klickade sig vidare på länken och/eller gillade inläggen.

SULF:s förbundsstyrelse tillsatte i februari en fokusgrupp om medlemmar i forskningstunga miljöer. Uppdraget för fokusgruppen var att ta fram förslag hur förbundet kan bli mer attraktivt för personal i forskningstunga miljöer. Fokusgruppens slutrapport innehåller en problematiserande beskrivning av arbetsförhållandena för personalen i forskningstunga miljöer samt tjugo förslag för att göra förbundet mer attraktivt för medlemmar i forskningstunga miljöer.

Den 2 mars publicerade Aftonbladet debattartikeln *Gränsen passerad när politiker hotar facket*. Samtliga Sacoförbund reagerade starkt när fackliga representanter hotades av politiska företrädare i Hörby.

Fria lärosäten och fria universitetsanställda är en förutsättning för demokrati. Därför undertecknade SULF en deklaration för stärkt demokrati. Deklarationen är ett initiativ från Kommittén Demokratin 100 år som är inrättad av regeringen.
I vårt åtagande att värna demokratin lyfts vårt internationella arbete, men också den demokratiska betydelsen av att universitetslärare och forskare har upphovsrätt till det de producerar.

Samma dag som deklarationen undertecknades den 13 oktober publicerade Dagens samhälle debattartikeln *Med kunskap och utbildning står vi emot populismen*.

Professionens autonomi

> SULF ska verka för kollegial ledning och styrning inom akademin och för ett styr- och resurstilldelningssystem som stödjer akademisk frihet, långsiktig planering, hög kvalitet samt motverka utveckling mot överdriven utvärdering. SULF ska också verka för att meriterings- och belöningssystem erkänner både forskning och högskolepedagogisk kompetens, att sambandet mellan forskning och undervisning stärks samt för en autonom professionell yrkesutövning där upphovsrätten respekteras och lärare ges goda förutsättningar att utveckla ett akademiskt lärarskap.

ur *SULF:s verksamhetsinriktning 2019–2021*

Verksamhet under 2020

För att möta de utmaningar som högskoleutbildningen står inför behöver universitetslärare få möjlighet att utveckla ett akademiskt lärarskap. Därför har SULF under 2020 givit ut en skrift om akademiskt lärarskap författad av två professorer i högskolepedagogik, Klara Bolander Lakson och Max Scheja, båda från Stockholms universitet.

Utgångspunkten för akademiskt lärarskap är att både lärare och studenter tar akademiskt ansvar. Akademiskt lärarskap är inte en metod utan ett förhållningssätt där lärare kontinuerligt och systematiskt reflekterar över, utforskar och utvecklar den egna pedagogiska praktiken och dess inverkan på studenters lärande. Det utforskande arbetssättet är väletablerat inom forskningen och steget för universitetslärare att tillämpa det även inom undervisningen är inte långt.

Inför lanseringen av skriften *Akademiskt lärarskap* i slutet av maj skickades den i förväg ut till nyckelpersoner i högskolesektorn. I samband med publiceringen arrangerade SULF ett digitalt seminarium med författarna Klara Bolander Laksov och Max Scheja. Seminariet leddes av Karin Åmossa.

Den 24 augusti publicerade Curie debattartikeln *Ge lärarna förutsättningar att utöva ett akademiskt lärarskap*. Ur debattartikeln: ”Det räcker inte att universitet och högskolor får extra resurser för att ta emot fler studenter så länge resurserna per student

fortsätter att minska. Om kvaliteten i högre utbildning ska kunna säkras måste lärarna få förutsättningar att bedriva riktigt bra undervisning. Såväl regeringen som lärosätena själva har här ett stort ansvar." Debattartikeln undertecknades av Mats Ericson och Karin Åmossa.

Vid sidan av den fastställda verksamhetsplanen uppmärksammande SULF:s förbundsstyrelse upphovsrättsfrågor under året. Området aktualiserade av pandemin och den snabba övergången till distansundervisning. Under andra kvartalet genomfördes en rad åtgärder för att uppmärksamma medlemmarna kring området upphovsrätt och lärarundantaget. Allt för att de själva ska kunna bevaka sina rättigheter. Förbundet informerade via tidningen *Universitetsläraren*, nyhetsbrev och sulf.se. Förtroendevalda fick likaledes information via riktade nyhetsbrev. Även annonser togs fram. Under året genomfördes flera lokala seminarier kring upphovsrätt. Två filmer där SULF:s förbundsjurist förklarade vad som gäller togs fram och spreds i början av hösten.

Anställningsvillkor och arbetsmiljö

> SULF ska verka för attraktiva, jämlika villkor med konkurrenskraftiga löner och en god arbetsmiljö under hela karriären. För detta är en ökning av andelen tillsvidareanställningar för forskande och undervisande personal angelägen. Viktigt är också att lärosätena tillämpar en mer långsiktig personalplanering med öppna och rättssäkra utlysningar, transparenta karriärvägar och ändamålsenlig balans mellan forskning, undervisning och andra arbetsuppgifter. Dessutom behövs en rejäl förstärkning av det systematiska arbetsmiljöarbetet för bättre social, organisatorisk och fysisk arbetsmiljö i alla former av anställningar. Anställningsvillkor och arbetsmiljö ska präglas av likabehandling och mångfald.
>
> *ur SULF:s verksamhetsinriktning 2019–2021*

Verksamhet under 2020

2019 inrättade förbundsstyrelsen en fokusgrupp för arbetsmiljö med uppgift att identifiera lämpliga åtgärder som syftar till förbättringar och bidrar till opinionsbildning inom arbetsmiljöområdet. Arbetet i gruppen har resulterat i en slutrapport som lämnades till förbundsstyrelsen i september 2020. Inom ramen för fokusgruppens arbete har material tagits fram som kan användas som verktyg i arbetet med de lokala arbetsmiljöfrågorna. Materialet kommer att publiceras på förbundets hemsida och få en utformning så att det kan användas av enskilda medlemmar, förtroendevalda, skyddsorganisationer och medlemmar i chefsposition.

Fokusgruppen för lärares arbetstid bedrev sitt arbete enligt uppdrag fram till november då Arbetsgivarverket i centrala förhandlingar yrkade på att Villkorsavtal-T:s Bilaga 5 skulle "utmönstras". Det förändrade förutsättningarna för fokusgruppen, varför den bad förbundsstyrelsen om att bli pausad, för att få ett nytt uppdrag under 2021.

Till kongressen 2018 inkom ett flertal motioner som berörde lönebildning genom s.k. lönesättande samtal. Kongressen beslutade bl a att förbundsstyrelsen skulle utvärdera förutsättningarna för lönesättande samtal inom universitetets- och högskolesektorn och därefter föreslå förbättringar. För att undersöka vad medlemmarna och lokala förtroendevalda anser om lönesättningsmodell utarbetades under hösten 2019 en enkät till alla förbundets medlemmar och förtroendevalda. På grund av de pågående årliga revisionsförhandlingarna skickades enkäten ut först i februari 2020. Svarsfrekvensen bland medlemmarna var 33 procent och bland de förtroendevalda 52 procent. Data samlades in under våren vilken bearbetades under hösten 2020. Rapporten kommer att läggas till kongresshandlingarna 2021.

Under hösten lanserade SULF skriften *Expeditionsguide till den akademiska karriären*. Skriften erbjuder ett generellt karriärstöd med information om allt från hur olika typer av tidsbegränsade anställningar fungerar, saker att bevaka vid byte av anställning eller vid en postdok utomlands till sådant som är värt att tänka på inför ett akademiskt ledningsuppdrag eller inför steget att ta jobb utanför akademin.

I förbundets samarbete med TryggHansa uppkom möjligheten att finansiera en större undersökning om hur arbetsmiljön påverkas av stor andel externfinansiering. I september anställdes Anna-Carin Fagerlind Ståhl som utredare för att undersöka frågan. Undersökningen har både kvantitativa och kvalitativa delar. Rapporten beräknas publiceras i maj 2021.

Under oktober månad genomförde SULF kampanjen *Hållbar arbetstid*. Kärnfrågan i kampanjen var övertidsfrågan men förbundet valde att bredda perspektivet något för att kunna ge SULF:s medlemmar en helhetsbild av arbetstidsfrågan. Innehållet fokuserade kring att få ut information om arbetstidsfrågor. Kampanjen innehöll bland annat seminarium och texter till webbsidan. På avdelningen ”Jobb, lön och villkor” på sulf.se publicerades åtta nya texter på ämnet. Idéen med texterna var att medlemmar ska hitta de lagar och avtal som reglerar arbetstiden inom högskolesektorn, och förstå hur de hänger ihop. Medlemmarna fick konkreta tips i hur de hanterar till exempel hög arbetsbelastning och/eller övertid. För sulf.se togs en kampanjsida fram med bland annat filmer och frågelåda. Ett digitalt seminarium på SULF-dagen genomfördes liksom ett lokalt anpassat digitalt seminarium. Information spreds via nyhetsbrev till medlemmar och förtroendevalda, Twitter samt annonsering på Facebook och i *Universitetsläraren*.

Central förhandlingsverksamhet på det statliga området
Under 2020 kom mycket att handla om pandemin och dess effekter. Under våren uppstod många frågeställningar som gjorde att parterna behövde enas om olika tillfälliga bestämmelser kring ökat uttag av arbetstid och undantag från kravet på läkarintyg inom viss tid med mera. Arbetsgivarverket ville också se undantag för juni till augusti som period för huvudsemester i ett centralt avtal vilket SULF/Saco-S avvisade och hänvisade till att detta ska lösas lokalt.

Förbundet gjorde försök att stärka personskadeavtalet vid arbetssjukdom orsakad av covid-19 och med resultat att den nämnd som beslutar om ersättningar hanterar frågan själv istället för att delegera den till AFA försäkring.

Utvärderingen av löneavtalet RALS-T färdigställdes i februari 2020. Utifrån den partsgemensamma rapporten kommer Saco-S och Arbetsgivarverket att arbeta vidare med hur tillämpningen av löneavtalet RALS-T kan utvecklas. Ett av fokusområdena i utvärderingen var lönesättande samtal inom högskolan. Här kunde parterna gemensamt konstatera att lönesättande samtal har blivit vanligare över tid, men att det finns två stora utmaningar att hantera. Den ena rör hur verksamheten är organiserad och att det finns för många medarbetare per lönesättande chef och den andra rör finansiering med externa medel. Det partsgemensamma inspirationsmaterial som togs fram under hösten 2018 var inte tillräckligt känt ute i verksamheterna varför det marknadsfördes på nytt under 2020.

Under året har också arbetet inom det nya arbetsområdet hållbart arbetsliv inom Partsrådet som syftar till att motverka sjukfrånvaron blivit allt intensivare. Även inom övriga arbetsområden (samverkan, arbetsmiljö samt innovation och utveckling) har arbetet fortsatt enligt plan.

Den stora händelsen under 2020 var förstås avtalsförhandlingarna som avslutades i början av december. De sköts upp eftersom förhandlingarna inom industrin som skulle ha varit klara under våren inte kunde genomföras. Saco-S lyfte in en rad yrkanden i förhandlingarna som är prioriterade för SULF. Hit hör frågor som rör arbetsmiljö och osäkra anställningar. Saco-S lyfte även frågor gällande pension och försäkringsskydd. Arbetsgivarverket hade en rad yrkanden om försämringar av villkoren i våra avtal som avstyrdes. Samtidigt kom de flesta av våra yrkanden att landa i fortsatt partsgemensamt arbete under 2021 och 2022. Saco-S fick dock gehör för sina yrkanden om att anställningsvillkoren ska tydliggöras innan man ingår en anställning och att omställningsavtalet ska öppnas för vissa personer som inte kan arbeta kvar på grund av sjukdom.

Yrkandet från arbetstagarparterna om att se över postdoktoravtalet ledde till att villkoren i avtalet ska förhandlas om fram till den 30 april 2021. Arbetsgivarverket hade ett yrkande om att arbetstidsbestämmelserna för lärare inom högskolan skulle utmönstras. Saco-S motsatte sig detta men kunde gå med på att parterna under 2022 ska genomföra ett arbete kring dessa villkor. Dock utan att någon av parterna gjort några utfästelser. Vidare ska parterna under hösten 2021 inleda ett arbete om enskilda överenskommelser och under 2022 ska ett arbete om RALS-T inledas. Inför det arbetet har Saco-S tillsatt en arbetsgrupp som ska ta fram tankar och förslag kring framtidens RALS-T. SULF är representerat i arbetsgruppen och resultatet av SULF:s enkät om lönesättning och lönesättande samtal kommer att spelas in där. I övrigt kommer det partsgemensamma arbetet att omfatta arbetsmiljö, pensioner, omställning (inkl. hantering av kommande förändringar i LAS), slutförande av arbe-

tet kring villkor vid internationell anställning och partsgemensam lönestatistik. Inom Partsrådet fortsätter arbetsområdena stöd till lokal lönebildning, samverkan, arbetsmiljö och hållbart arbetsliv medan området innovation och utveckling avslutas. Parterna har också tagit fram ett informationsmaterial om personskadeavtalet, PSA, som lanserades under 2020.

Central förhandlingsverksamhet på det privata området
Parterna på det privata området gjorde på grund av pandemin en paus i LAS- förhandlingarna under våren för att inte dessa förhandlingar skulle interferera med avtalsrörelsen. Emellertid innebar pandemin att även avtalsrörelsen fick skjutas upp till hösten. Tre partsgemensamma arbetsgrupper arbetade under hela våren med att arbeta fram ett förslag på förändring av LAS. Regeringens LAS- utredning ”En moderniserad arbetsrätt” presenterades i juni. Något senare kom rapporterna ifrån parternas arbetsgrupper som tillsammans utgör förslaget till huvudavtal för trygghet, omställning och anställningsskydd på det privata avtalsområdet.

I oktober presenterade parterna ett förslag på avtal samt ett förhandlingsprotokoll som ställer omfattande krav på regeringen. Om dessa krav inte uppfylls kommer inte parterna att anta avtalet. Utifrån parternas förslag avser regeringen att tillsätta en ny utredning. Resultatet av regeringens arbete kommer att vara klart tidigast någon gång under 2022. Vilka effekter det får för anställda inom statlig och kommunal sektor är idag oklart men regeringen måste nu anpassa de framförhandlade förändringarna i anställningsskyddet till hela arbetsmarknaden.

Efter att LAS- förhandlingarna blivit klara återupptog parterna avtalsrörelsen på det privata området. Resultatet blev ett tre-årigt avtal med två revisionstidpunkter. Avtalsvärdet är 5,4 för hela perioden och det finns ingen retroaktivitet inskriven i avtalet. Utan retroaktivitet och med en löptid till 1 april 2022 blir löneökningstakt 1,8 procent per år. Resultatet av den privata avtalsrörelsen (industriavtalet) det s.k. ”märket” påverkar inte bara industrin och de företag som är knutna till Svenskt Näringsliv utan påverkar även lönebildningen inom offentlig sektor. Det har varit tydligt att både stat och kommuner samt regioner har normerat sin lönebildning om 1,8 procent per år.

Central förhandlingsverksamhet på det kommunala området
Under 2020 har det även varit avtalsrörelse på det kommunala området och den stora frågan har varit skrivningarna i de allmänna bestämmelserna. Arbetsgivarna yrkade på införandet av en 4-årig projektanställning och därmed utöka möjligheterna till ytterligare visstidsanställningar. Flera förbund inom det kommunala området sa ja till denna förändring men Akademikeralliansen kunde inte acceptera fler former av visstidsanställningar. Resultatet av förhandlingarna blev att det nu finns två ”Allmänna bestämmelser”, AB 17 som fortfarande gäller medlemmar inom Akademikeralliansen och AB 20 som gäller för övriga förbund inom kommunal verksamhet. Detta kan komma att förorsaka en del svårigheter i den lokala hanteringen och frågan kommer att följas noga under avtalsperioden.

SULF nära dig

SULF är en organisation skapad av och för akademiska lärare och forskare. I SULF står medlemmen i centrum. Det är en medlemsstyrd organisation som både består av och leds av sina medlemmar. Förbundets bas är medlemmarnas engagemang och intresse för både professionsfrågor och villkorsfrågor som drivs via lokala SULF-föreningar och SULF:s doktorandförening. Att finnas nära medlemmarna mitt i deras dagliga verksamhet ger förbundet möjlighet att se trender och tendenser i lärosätenas verksamhet på ett tidigt stadium samt att vara både samtalspartner och kunskapskälla. Detta ger goda möjligheter att påverka och förbättra villkoren för medlemmarna. Under 2020 påverkade covid-19 pandemin föreningarnas möjligheter att genomföra den planerade verksamheten. En ökad arbetsbelastning och arbete med omställning till digitala kommunikations- och mötesformer präglade året.

SULF-föreningar

SULF-föreningarna är hjärtat i förbundets verksamhet och är den del av organisationen som erbjuder den dagliga interaktionen med majoriteten av förbundets medlemmar. Under 2020 hade förbundet 22 aktiva SULF-föreningar och ett 10-tal kontaktpersoner vid landets olika lärosäten. Kontaktpersoner förekommer vid de lärosäten där en SULF-förening ännu inte har bildats eller där föreningen är vilande.

Några exempel ur SULF-föreningarnas verksamhet under 2020:

SULF/Uppsala universitet

I oktober 2020 hade SULF/Uppsala 1877 medlemmar. Av dessa var 940 kvinnor och 937 män, 1560 var ordinarie medlemmar, 300 doktorander och 17 pensionärer. Styrelsen har bestått av sexton personer varav sju ordinarie ledamöter och en ordförande samt en viceordförande. Under verksamhetsåret har tio styrelsemöten hållits och styrelsen har även genomfört en tvådagars planeringskonferens.

SULF/Uppsala har, som ett led i en verksamhetsförändring på enheten för profession och villkor vid SULF-kansliet, förlorat sin lokala ombudsman. Det har inneburit att styrelsen, och i viss utsträckning även SULF-kansliet, har övertagit ett flertal arbetsuppgifter som hon tidigare har ansvarat för.

Under verksamhetsåret har styrelsen skickat följande skrivelser till rektor vid Uppsala universitet:

- Brådskande: finansiering behövs för förlängning för doktorander och forskare i tidig karriär.

- Remissvar om utredning och revidering av anställningsordning.
- Behov av centrala medel för förlängning av doktorand- och meriterings-anställningar.

Vidare har styrelsen skickat ett remissvar till förbundsstyrelsen angående uppdaterade mallstadgar.

SULF/Uppsala har under verksamhetsåret fördelat arbetet inom fem ansvarsområden och organiserat i följande arbetsgrupper: kollegialitet och demokrati, arbetsvillkor och -miljö, rekrytering, kompetens och karriär och internt styrelsearbete.

Arbetsgruppen för Kollegialitet och demokrati planerade och genomförde seminariet ”Hur skyddar vi utbildningens frihet?”, som ägde rum på SULF-dagen den 1 oktober. Seminariet inleddes med presentationer från Anders Malmberg (prorektor, Uppsala universitet) och Karin Åmossa (chefsutredare, SULF) samt kommentarer från Shirin Ahlbäck (professor, Uppsala universitet). Därefter följde en diskussion samt frågor från publiken. Ungefär 50 personer närvarade via Zoom, men seminariet har också setts av många medlemmar genom SULF:s facebooksida.

Arbetsgruppen för Arbetsvillkor och -miljö har genomfört ett digitalt seminarium om IT-stress. Förutom flera styrelsemedlemmar deltog även Mari Willart, ombudsman på SULF, som höll presentationen ”IT-stress och all annan press” och Pelle Lindé, förvaltningsledare vid avdelningen för universitetsgemensam IT på Uppsala universitet, som höll presentationen ”Flytta undervisning och möten online”.

Arbetsgruppen för Rekrytering har gjort riktade rekryteringsinsatser i anslutning till fika med facket vid fem tillfällen, vid doktorandseminariet och vid introduktionsdagar för nyanställda. Därtill har en rekryteringsdrive genomförts. Under vecka 42 placerades det ut rekryteringsmaterial på institutionen för fysik och astronomi, vilket sedan följts upp genom samtal med potentiella medlemmar. Detta resulterade i ett antal nya medlemmar. Det personliga rekryteringsarbetet ska fortsätta när covid-situationen tillåter det.

Arbetsgruppen för Kompetens och karriär har bland annat arbetat med att följa universitetets arbete med att revidera anställningsordningen och att förbereda det remissvar som styrelsen skickade in angående den föreslagna nya anställningsordningen.

Arbetsgruppen för internt styrelsearbete initierades mot bakgrunden att SULF/Uppsala under verksamhetsåret har förlorat sin lokalt placerade ombudsman och dess arbete syftade framför allt till att löpande upparbeta nya rutiner för de arbetsuppgifter som styrelsen har övertagit ansvaret för.

SULF/Mälardalens högskola

I oktober 2020 hade SULF/Mälardalen 321 SULF medlemmar. Av dessa var 30 doktorander. Under året tillkom 27 nya medlemmar och 11 lämnade förbundet. Styrelsens ledamöter har haft 10 protokollförda möten under verksamhetsåret.

2020 har påverkats starkt av covid-19 pandemin som medfört omställningar för stora delar av Mälardalens högskolas verksamhet med kvarstående extra arbete och utmaningar för medlemmarna. Samtidigt väntas inom kort besked om ett eventuellt uppdrag att bilda Mälardalens tekniska universitet.

Pandemin har gjort en rad olika fackliga frågor brännande. Bland dessa hantering av karantän och sjukdom, digitala disputationer och förlängning för doktorander med anledning av pandemin. Omställningen till digital undervisning har lyft fram frågor om upphovsrätt till av lärare framtaget kursmaterial och inspelade föreläsningar. Styrelsen har löpande uppdaterat information relaterad till pandemin i nyhetsbrev samt på dess samarbetsyta i MDH:s internportal.

Doktoranddagen genomfördes i februari i Västerås. Det var ett lyckat evenemang bl a gällande en intressant doktorandenkät. Enkäten har använts av lokala Saco-S vid förhandlingarna om doktorandstegen. Styrelsen har kontinuerligt spridit broschyrer och annat material som gäller doktorander. Inom styrelsen har doktorandfrågor bevakats av samtliga ledamöter och suppleanter. Doktorandrådets ordförande tog kontakt med SULF i november och en avstämning har genomförts om aktuella frågor och samarbetsformer framöver.

Styrelsen har under året arbetat aktivt med marknadsföring och rekrytering. P g a pandemin har det varit svårt att genomföra aktiviteter som normalt sker på MDH:s båda campus. Digital lunch med facket har testats men har inte lockat så många deltagare. Många kontakter och möten sker digitalt. Vidare läggs SULF:s tidning *Universitetslärare*n i lunchrum, nyanställda välkomnas, informationsmaterial delas ut och skickas med internposten. Icke anslutna har fått information t ex via internpost och mail. Styrelsen har sökt upp medarbetare aktivt och kontinuerligt, i synnerhet personal som berörs av ett större förestående beslut eller en aktuell förändringsprocess. Många kontakter sker via telefon eller Zoom/Teams.

SULF/Blekinge Tekniska Högskola

SULF/BTH hade vid årsskiftet 175 medlemmar. Föreningens styrelse består av tre personer. Styrelsemöten och mycket av verksamhet genomförs tillsammans med lokala Saco-S styrelsen. Detta ger SULF-styrelsen möjlighet att påverka i många för medlemmarna angelägna frågor. Föreningen har också en egen webbsida som ordföranden uppdaterar.

Styrelsen har under året sett allt fler doktorandärenden med exempelvis problem med handledning, problem med undervisning/planering/finansiering samt många problem som doktorander med utländsk bakgrund speciellt råkar utför som t ex arbetstillstånd, försäkringar, etc. En annan fråga är att BTH ofta antar doktorander till endast lic-examen utan garanti på förlängning. BTH är ett av de få lärosäten som gör detta samtidigt som det skapar en mycket stor oro och stress hos lärosätets doktorander samtidigt som de förväntas lägga sin energi på att skriva sin lic-kappa. Oron är ännu större för utomeuropeiska studenter p g a problem med arbetstillstånd samt att lic-examen är okänd i deras hemländer.

En annan angelägen fråga är hur kursvärderingssystemet bidrar till dålig psykosocial arbetsmiljö. Styrelsen håller på att utarbeta en enkät för att se hur utbrett detta problem är. Förhoppningen är att enkäten även kan samla in tips om hur frågorna i kursvärderingarna kan förbättras och hur resultaten används.

SULF-dagen 2020 blev inställd med anledning av den pågående pandemin. Styrelsen har istället tillsammans med Saco-S styrelsen satsat på att möta medlemmarna via evenemangen *Luncha med facket*. Luncherna genomfördes varannan onsdag under våren och var välbesökta och uppskattade av föreningens medlemmar.

SULF:s doktorandförening

SULF:s doktorandförenings årsmöte är enligt föreningens stadgar förlagt i maj. Det gör att verksamhetsåret börjar i maj 2020 och avslutas i maj 2021. Doktorandföreningens styrelse har under verksamhetsåret bestått av tretton personer, av dessa avgick två under året. Styrelsen har genomfört sju möten under året.

Covid-19-pandemin har haft stor påverkan på styrelsens arbete under verksamhetsåret. Såväl den interna verksamheten med styrelsemöten som den utåtriktade medlemsvårdande, opinionsbildande och rekryterande verksamheten har tvingats genomföras i digitalt format.

I verksamhetsplanen för året fastslogs att doktoranders psykosociala hälsa utgjorde årets övergripande tema. Till detta har styrelsen inkluderat arbete kring hur pandemin slagit mot Sveriges doktorander. Doktorandtiden präglas överlag av en hög stressnivå under 2020 medförde covid-19 därutöver omfattande förändringar i doktoranders möjligheter att utföra sitt avhandlingsarbete. Under året tillsatte styrelsen en arbetsgrupp för att fördjupa sig i frågan om doktoranders psykosociala hälsa. Gruppen genomförde bland annat en undersökning som både innehöll frågor om doktorandernas psykosociala hälsa överlag och frågor kopplade till psykosocial hälsa under pandemin. Analysarbetet med det inkomna materialet pågår fortfarande.

Därutöver har styrelsen arbetat med frågor som karriärvägar, språk, antagningen av licentiater, fördjupning av samarbetet med SFS-DK och vikten av att handledare ges utbildning och kontinuerlig kompetensutveckling. Styrelsen har genomfört flera enkäter och skrivit debattartiklar inom ramen för frågeställningarna.

I maj genomfördes Doktorandföreningens kontaktdag med tema mental hälsa. Kontaktdagen hade 75 anmälda varav 40 deltagande från hela Sverige. Dagen genomfördes helt digitalt för att undvika att bidra till smittspridning. För att sätta lite guldkant på det digitala evenemanget erbjöds de anmälda ett fikapaket som skickades ut inför mötet.

Doktorandföreningen har därutöver under verksamhetsåret skickat ut nyhetsbrev och upprätthållit en aktiv facebooksida för föreningen. Föreningen har fortsatt utveckla samarbetet med andra doktorandorganisationer, SULF:s förbundsstyrelse, med flera.

SULF:s lokalföreningar under 2020

SULF/Blekinge tekniska högskola
SULF/Chalmers Tekniska Högskola
SULF/Ersta Sköndal Bräcke högskola
SULF/Gymnastik- och idrottshögskolan
SULF/Göteborgs universitet
SULF/Högskolan Dalarna
SULF/Högskolan i Borås
SULF/Högskolan i Gävle
SULF/Högskolan i Halmstad
SULF/Högskolan i Skövde
SULF/Högskolan Kristianstad
SULF/Karlstads universitet
SULF/Linköpings universitet
SULF/Linnéuniversitetet
SULF/Luleå tekniska universitet
SULF/Lunds universitet
SULF/Mittuniversitetet
SULF/Mälardalens högskola
SULF/Röda korsets högskola
SULF/Stockholms universitet
SULF/Umeå universitet
SULF/Uppsala universitet

SULF:s förbundsråd 2020

Den 17 september 2020 genomfördes SULF:s förbundsråd. Förbundsrådet skedde i enlighet med den nya stadga som beslutats om vid ordinarie kongress 2018 och extrakongress 2019. Med anledning av den pågående pandemin genomfördes förbundsrådet digitalt.

SULF:s stadgar beskriver förbundsrådet som förbundsstyrelsens rådgivande organ i frågor av större principiell betydelse. Vid förbundsrådet ska följande frågor behandlas:

- frågor som av förbundsstyrelsen hänskjutits till förbundsrådet
- frågor som av kongressen hänskjutits till förbundsrådet
- eventuella fyllnadsval rörande kongressvalt förtroendeuppdrag
- en redovisning från förbundsstyrelsen om verksamheten och uppföljning av de beslut kongressen fattade
- en redovisning från förbundsstyrelsen av förbundets ekonomi.

Förbundsrådet består av förbundsstyrelsen, två ombud per lokalförening och två ombud för doktorandföreningen. För ombuden ska det utses suppleanter.

På förbundsrådet 2020 deltog 32 ombud från 19 lokala SULF-föreningar samt två ombud från SULF:s doktorandförening tillsammans med 12 av förbundsstyrelsens ledamöter. Förbundets revisorer var inbjudna men deltog ej. Förbundets valberedning deltog bland annat för att informera om arbetet inför kongress 2021. Från kansliet närvarade nio tjänstemän.

Förbundsrådets program utgjordes av tre huvuddelar; en inledande del med formalia och rapporter från förbundsstyrelsen, en del i vilken förbundsstyrelsen efterfrågade inspel till förbundsstyrelsens arbete samt en del i vilken ombuden inbjudits att fritt lyfta angelägna frågor. Den formella delen innehöll de delar som är föreskrivna i förbundets stadgar. Hit hörde de av förbundsstyrelsen avlämnade rapporterna om verksamheten inklusive uppföljning av kongressens beslut samt om förbundets ekonomi. Inget fyllnadsval förelåg.

Förbundsstyrelsen efterfrågade förbundsrådets inspel på två områden:

1. Inspel avseende förbundsstyrelsens arbete med verksamhetsinriktning 2022–2024.
2. SULF:s lokala verksamhet under pandemin – hur når vi medlemmarna och medlemmarna oss?

Under punktern Öppet forum fanns möjlighet för förbundsrådets ombud att lyfta egna frågor för diskussion. Under Öppet forum diskuterades bland annat universitetslärarnas upphovsrätt, rekrytering, hur lokalföreningarnas verksamhet kan utformas samt hur förbundet stöttar sina medlemmar under pandemin. Inga beslut fattades.

Välkomna!

Snabba fakta om SULF

Fackliga utbildningar

Inom statlig sektor ansvarar SULF för utbildningen av Saco-S-förtroendevalda på de myndigheter där SULF är kontaktförbund enligt Saco-S arbetstagarnyckel.

Facklig utbildning är en viktig kvalitetssäkring av det fackliga arbetet och ska utgöra ett mervärde för förtroendevalda. SULF erbjuder en grundutbildning i fyra steg. Grundutbildningen utgör basen i SULF:s utbildningsverksamhet. Under året har fyra fackliga grundkurser genomförts med totalt 91 deltagare. Utöver grundutbildningen anordnar SULF temakurser som är öppna för både Saco-S- och SULF-förtroendevalda.

Under 2020 anordnades två temakurser. Ämnena var: *Lön* och *Det svåra samtalet*.

”Efterfrågat och värdefullt! Man lär bättre när man delar erfarenheter.”

Röst från kursdeltagare på temakursen ”Det svåra samtalet”.

Pandemin 2020 innebar en omställning från fysiska till digitala kurser. Formerna har förändrats under året, men innehållet har varit detsamma. Viktiga lärdomar dras för att möta lokala förtroendevaldas behov av facklig utbildning.

Universitetsläraren – SULF:s förbundstidning

SULF:s förbundstidning *Universitetsläraren* har under 2020 utkommit med åtta nummer i tryckt form. Dessutom har redaktionen skickat 18 digitala nyhetsbrev till medlemmar och ett ökande antal prenumeranter. På tidningens webbplats, universitetslararen.se, publiceras nyheter kontinuerligt; dessa sprids bland annat via Twitter där *Universitetsläraren* i slutet av året hade omkring 1 400 följare.

Den mest lästa artikeln på webben under året var ”Studenter reagerade starkt på n-ordet” som publicerades i slutet av 2019 men fick stor spridning i början av 2020 tack vare att ämnet diskuterades i andra medier som hänvisade till artikeln. Det totala antalet besök på universitetslararen.se fortsatte att öka under året och är ett kvitto på att *Universitetsläraren* befäster sin ställning som forum för hela högskolesektorn.

Tillsammans med företaget Maniola slutfördes i början av 2020 en digital analys, vilken resulterade i nya verktyg för att bättre kunna följa upp publicerade webbartiklar. Vid halvårsskiftet bytte *Universitetsläraren* tryckeri till V-tab, efter genomförd upphandling som resulterade i en ekonomisk besparing. Under året beslutade förbundsstyrelsen att tidningen fr o m 2021 även ska erbjuda läsning på engelska, detta har förberetts i form av planering av nyhetsbrev och uppdatering av webbsidan.

SULF:s medlemssystem

Under året har ett stort arbete genomförts med att uppdatera disputationsdatum. I det tidigare medlemssystemet registrerades inte detta vilket gjorde att det saknades disputationsdatum på många medlemmar. Vid årsskiftet sjösattes ett system med automatiserade utskick till nya medlemmar. Under det första året som medlem kommer en medlem få fem utskick. Information om medlemskapets olika förmåner, information om varför det är viktigt med ett medlemskap i a-kassan, vad som händer när de inledande månaderna med gratisförsäkringar tar slut och tips på vad som finns på hemsidan är exempel på innehåll i dessa utskick. Syftet med dessa är att bekräfta medlemskapet och förstärka dessa fördelar.

Digital kommunikation

För att följa med i den digitala utvecklingen och nå ut till fler genomfördes under våren fem digitala seminarier som döptes till SULFinar. Målgruppen var doktorander och de livesändes via Zoom och på Facebook. Alla hölls på engelska och ämnen som lyftes var bland annat vad som händer vid arbetslöshet, vad det är för skillnad mellan anställning och stipendium samt om man ska fortsätta sin karriär inom akademin eller inte. Sändningarna, som också publicerades på SULF:s facebooksida samt sulf.se, blev väldigt uppskattade.

SULF centralt har hjälpt lokalföreningar att anordna ett trettiotal digitala aktiviteter, bland annat seminarier, digitala fika med facket samt sprida information om lokala aktiviteter.

Tre filmer gjordes under året och lyfte ämnen som akademiskt lärarskap, upphovsrätt och tjänstepension. Filmerna publicerades på SULF:s webbplats och i förbundets sociala kanaler och har givit positiv feedback.

För att underlätta för besökare att hitta bland allt material på SULF:s webbplats, sulf.se installerades en ny sökmotor. En enklare fråga-/svarmodul med syfte att ge svar på de vanligaste frågorna samt slussa besökarna rätt byggdes också och finns på alla sidor i form av ett frågetecken. Webbplatsen hade under året 347 709 sidvisningar. På Facebook publicerades 108 inlägg under 2020 och vid årsskiftet var det 1567 personer som gillade sidan. Twittrade gjorde SULF totalt 108 gånger och 469 personer följer kontot. Åtta digitala nyhetsbrev skickades under året på svenska och engelska till alla medlemmar. SULF-förtroendevalda fick sju nyhetsbrev och Saco-S-förtroendevalda 16.

I början av 2020 infördes menyval i SULF:s växel för snabbare och bättre service till våra medlemmar. Under förbundets telefontider till medlemsregister och till medlemsrådgivningen ges medlemmarna möjligheten att välja utifrån det man vill ha hjälp med. Väljer man inget kommer man till telefonist. Menyvalet erbjuder också ett kösystem för upp till fem personer mot tidigare en person. Sammantaget ger detta bättre telefonsupport till våra medlemmar.

GDPR

Både förtroendevalda och kanslipersonal arbetar för att skydda våra medlemmars personuppgifter. Lokala förtroendevalda får råd och stöd av sin kontaktombudsman. Dessutom utgör Saco-S riktlinjer ett viktigt stöd. Även SULF-föreningar och akademikerföreningar har kunnat använda sig av delar av dessa riktlinjer.

Liksom under tidigare år har ett fåtal personuppgiftsincidenter upptäckts och åtgärdats, vilket visar att förbundet har ett fungerande system för rapportering. Incidenterna har berott på den mänskliga faktorn och det har bedömts att rapportering till tillsynsmyndigheten inte behöver ske.

Rekrytering och medlemsutveckling

Det lokala rekryteringsarbetet har tidigare bedrivits ute på lärosätena via lokalföreningarna, både i form av lokala aktiviteter, rekryteringsutskick och affischering. Med anledning av pandemin fick hela organisationen snabbt ställa om arbetet med att öka förbundets synlighet och rekrytera medlemmar.

Med start den första april påbörjades en digital marknadsföringskampanj. Den innehöll Facebook-reklam, sökordsannonsering samt kontextuell annonsering. Det sistnämnda innebär att en annons för SULF dyker upp i anslutning till en redaktionell artikel med bäring på högskolan. Sökordsannonseringen innebar att om någon sökte på till exempel högskola och arbetsmiljö så dök en annons upp för SULF. Totalt var det ett 20-tal olika sökord och sökordskombinationer som resulterade i att SULF:s annons dök upp. Syftet med hela kampanjen var att öka synligheten och locka till medlemskap.

De senaste åren har förbundet genomfört riktade aktiviteter mot doktorander. Det har framför allt handlat om föreläsningar på olika lärosäten med tillhörande direktutskick i marknadsföringssyfte. Av förklarliga skäl har träffar och föreläsningar på våra lärosäten inte kunnat genomföras under året i enlighet med planeringen. Som ett resultat av pandemin ställdes aktiviteterna om och under maj månad genomfördes en rad korta SULF-inarier där aktuella ämnen för doktorander berördes.

Ett stående inslag i förbundets rekryteringsaktiviteter de senaste åren har varit SULF-dagen. Ambitionen med SULF-dagen är att lokalt visa upp det fackliga arbetet, skapa möten och samtal om förbundets verksamhet och politik, både med nuvarande och presumtiva medlemmar. Detta år genomfördes centralt två digitala seminarier som marknadsfördes gentemot medlemmarna. Ett arrangerades av SULF-Uppsala och handlade om akademin som Kritisk kraft. Det andra arrangerades av förbundets kansli och handlade om rätten att få betalt för sin övertid och var en del i den pågående kampanjen om medlemmarnas arbetstid. Bland lokala aktiviteter som genomfördes på SULF-dagen kan nämnas digitala fika med facket, seminarium om lönerevision och ett om upphovsrätt.

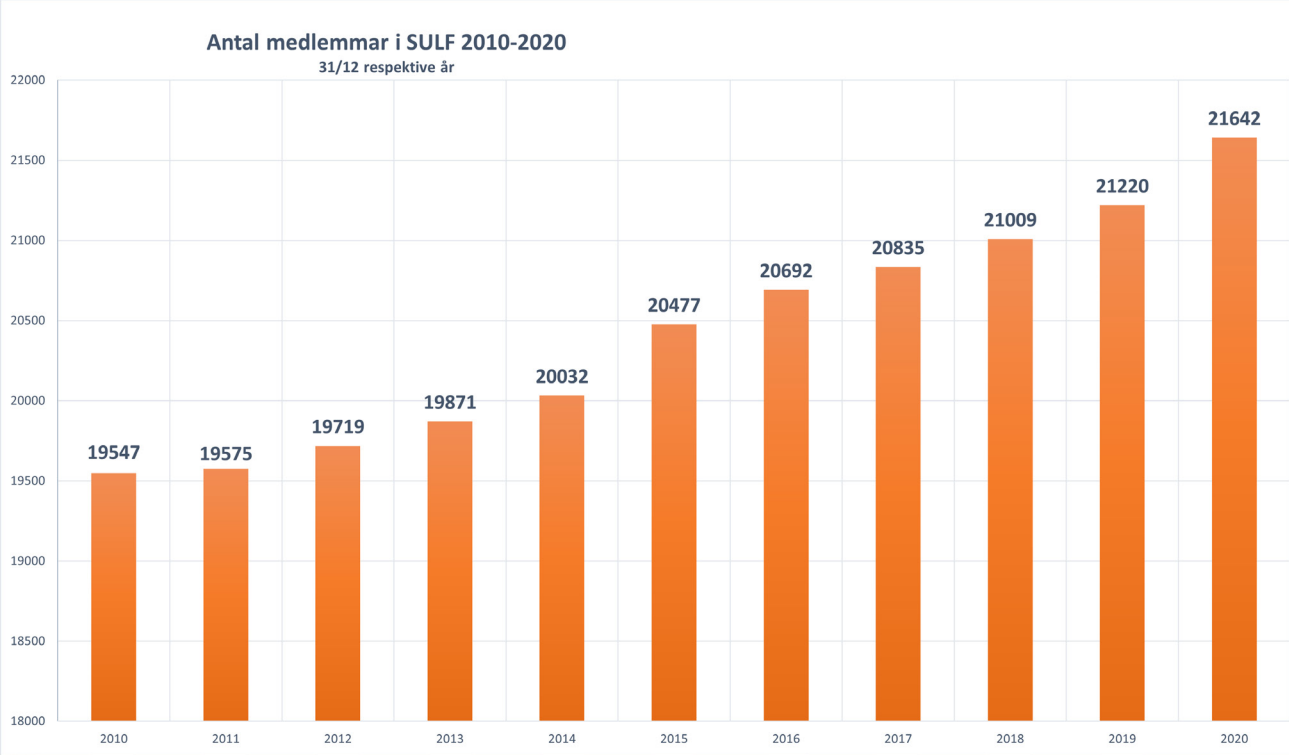
I maj bjöd SULF Lund in till ett lärande webbsamtal för att initiera en diskussion om hur SULF:s förtroendevalda gemensamt kan bidra till att bli lite bättre på att uppmuntra doktorander, forskare och lärare att bli eller fortsätta vara medlemmar. Det handlar om att ge varandra stöd, lokalt-lokalt och centralt-lokalt, för att sprida erfarenheter. Till dagen kom representanter från lärosäten spridda över landet – från Umeå, Östersund, Uppsala, Göteborg, Borås, Karlskrona, Kristianstad, Lund och SULF centralt i Stockholm. Flera andra lärosäten hörde också av sig och skulle gärna varit med, men hade inte möjlighet just denna dag. Ett bra och lärorikt initiativ från SULF/Lund.

Många lärosäten har gått över till distansundervisning vilket innebär att det är färre lärare och forskare på plats. Det här försvårar möjligheten att genomföra rekryterande aktiviteter på sedvanligt sätt. Hur kan förbundet rekrytera medlemmar nu? Vad kan SULF göra för våra befintliga medlemmar? Det var temat för ytterligare ett erfarenhetsutbyte

med lokala SULF-företrädare kring utmaningen att rekrytera och behålla medlemmar under en pandemi. Den här gången under ledning av Angeli S Hederberg, samhällsentreprenör och sociolog med bakgrund som rekryterare på ett Sacoförbund. Hon har de senaste 15 åren drivit Medlemsutveckling.se och hjälper dagligen medlemsstyrda organisationer att rekrytera, aktivera och behålla medlemmar Även det ett lyckat arrangemang som kommer ha två fristående uppföljare under 2021.

Sedan 2019 genomför ett antal Sacoförbund en gemensam satsning på ökad synlighet och rekrytering ute på arbetsplatserna. Det sker under vecka 6 och vecka 38 och går under benämningen Akademikervecka. SULF deltar aktivt i arbetet och många av våra Saco-S-föreningar genomför aktiviteter. Mycket av aktiviteterna hålls samman kring en gemensam föreläsning som sänds digitalt. Vid båda dessa tillfällen under 2020 berördes området kompetensutveckling. Enligt utvärderingarna uppskattas akademikerveckorna.

Under 2021 fick förbundet fler nya medlemmar än de senaste åren. Totalt valde 1686 personer att bli medlemmar i SULF. Under året lämnade 1320 medlemmar förbundet. Vid utgången av 2020 hade förbundet därmed 21 642 medlemmar, det högsta medlemsantalet i förbundets historia.



I januari höjdes medlemsavgiften med 10 kr för ordinarie medlemmar till 260 kr/mån. Doktorander med tjänst fick ingen höjning, 125 kr/mån som tidigare.

SULF:s påverkansarbete

SULF har under året prioriterat fyra områden i det opinionsbildande arbetet:

1. Forskningens villkor – här är det främst opinionsbildning om forskningspolitiska propositionen som har dominerat.
2. Akademisk frihet. SULF har sedan länge drivit frågan om akademisk frihet med fokus på den enskilde lärarens och forskarens situation. Under året lyftes frågan vid ett flertal tillfällen i till exempel ledare i *Universitetsläraren* och debattartiklar. Se även under avsnittet *Kritisk kraft* ovan.
3. Arbetsmiljö – under året har en fokusgrupp arbetat med frågan. Arbetet resulterade i en rapport.
4. Lön och anställningsvillkor.

Det sistnämna området prioriterades ned med anledning av pandemin. I ett läge där fler och fler inom andra sektorer blev föremål för uppsägningar eller varslade på grund av pandemin var det inte aktuellt att prata om högre löner för SULF:s medlemmar. Istället för lön valde förbundet att under hösten genomföra en särskild satsning kring effekterna av omställningen till digital undervisning. Mer om det arbetet finns under avsnittet *Anställningsvillkor och arbetsmiljö*.

Mediegenomslag

SULF har under verksamhetsåret omnämnts i press ett 20-tal gånger. Förutom det har förbundet skrivit och replikerat på totalt sju debattartiklar. Några av dessa nämns tidigare i årets verksamhetsberättelse.

Bland övriga kan nämnas debattartikeln *Forskningen behöver handling – inte fler fina ord* som publicerades den 21 oktober i Västerbottens-kuriren. Ur debattartikeln: ”I samband med att Emmanuelle Charpentier tilldelades Nobelpriset i kemi påpekade ministern för högre utbildning och forskning Matilda Ernkrans (S) vikten av att Sverige har goda villkor som gör att vi kan attrahera forskare från andra länder. Det är alldeles riktigt. Men några konkreta förslag för hur detta ska ske har hon inte lagt fram ännu. Snarare har hon konkret gjort villkoren ännu sämre. ” Debattartikeln undertecknades av Mats Ericson och Per Lundgren, ordförande för SULF vid Umeå universitet.

Under våren 2020 förekom SULF i debatten ett flertal gånger efter en uppmärksammad dom i arbetsdomstolen. Bland annat publicerades en debattartikel i Sydsvenska Dagbladet den 10 maj med rubriken *Står universiteten över lagen om anställningsskydd? Lunds universitet visar bristande respekt*. I artikeln påpekade SULF att Lunds universitet är ute på en farlig väg genom att inte respektera Arbetsdomstolen med hänvisning till att en dom rör forskningsfusk, medan den i själva verket rör grunden för avskedande. Undertecknade artikeln gjorde SULF:s förbundsdirektör Git Claesson Pipping.

Sammanställning över debattartiklar 2020

Aftonbladet	20 mars	Gränsen passerad när politiker hotar facket
Sydsvenskan (även Helsingborgs dagblad)	10 maj	Står universiteten över lagen om anställningsskydd?
Curie	24 augusti	Ge lärarna förutsättningar att utöva ett akademiskt lärarskap
Altinget	18 september	Akademikernas företag får inte slarvas bort i krisen
Dagens samhälle	13 oktober	Med kunskap och utbildning står vi emot populismen
Västerbottens-Kuriren	21 oktober	Forskningen behöver handling – inte fler fina ord

SULF:s medlemsrådgivning

SULF bedriver en omfattande rådgivning och förhandlingsverksamhet inom alla de partsområden där SULF har medlemmar. All lokal förhandling och överläggning med arbetsgivaren sker i Saco-S lokalföreningar alternativt Akademikerföreningar. SULF:s kontaktombudsmän bistår lokalföreningarna med råd och stöd i olika förhandlingsfrågor samt deltar i förhandlingar lokalt vid behov. Frågor som ombudsmännen rådgör med lokala förtroendevalda om handlar ofta om MBL- förhandlingar och annan arbetsrättslig lagstiftning men även om löneförhandlingar, pensionsfrågor, socialförsäkringsfrågor, migrationsfrågor, inkomstförsäkring med mera. För att kvalitetssäkra förhandlingar och/eller rådgivning sker mycket av arbetet i dialog mellan kontaktombudsmännen och SULF:s förbundsjurister.

Till SULF:s telefonrådgivning för medlemmar inkom nästan 1500 samtal under 2020. Medlemsrådgivningen sker på både svenska och engelska.

Eftersom den centrala förhandlingsrätten åligger SULF:s kansli, ansvarar kansliets tjänstemän för centrala förhandlingar och tvisteförhandlingar samt för domstolsförhandlingar företrädesvis i AD och i Migrationsdomstolen.

Under 2020 har SULF-kansliet ombesörjt 18 centrala tvisteförhandlingar och 2 domstolsförhandlingar. För en övervägande majoritet av tvisteförhandlingarna har lösningen varit någon form av förlikning så även i ett domstolsärende. I det andra domstolsärendet

dömde domstolen till medlemmens och SULF:s fördel. Under 2020 handlade tjänstemännen vid SULF:s kansli 92 personärenden. Några av de stora rådgivningsfrågorna under 2020 har varit frågor kopplade till upphovsrätt till forskningsdata/-material och till undervisningsmaterial.

SULF:s internationella arbete

Samarbete med andra länders fackliga organisationer är avgörande för att säkra akademisk frihet, goda arbetsvillkor och universitetslärares och forskares professionella autonomi världen över. SULF samarbetar med ett antal andra fackliga organisationer i olika delar av världen både för att bättre kunna påverka utvecklingen inom högskolesektorn i Sverige och för att kunna uppfylla målen för vårt internationella arbete.

SULF är medlem i Education International (EI) för att kunna påverka utvecklingen av högre utbildning och forskning på världsnivå, för att tillägna oss kunskap och av solidaritetsskäl. EI är en paraplyorganisation för fackförbund inom områdena utbildning och forskning, från förskola till universitet. EI har fler än 400 medlemsorganisationer i över 170 länder och är organiserat efter världsdelar. Tillsammans representerar EI ca 30 miljoner medlemmar. Kongress hålls var fjärde år.

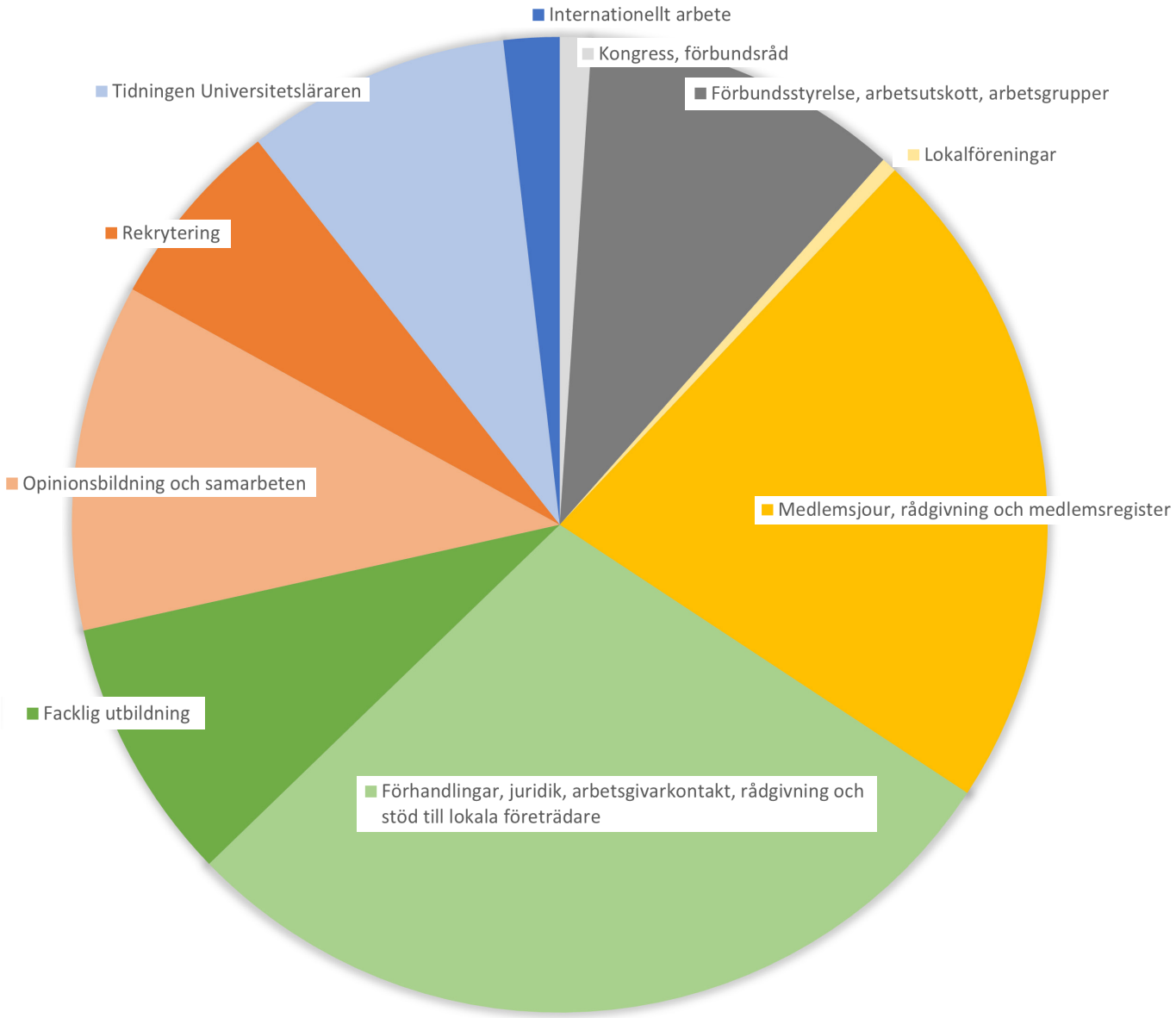
SULF:s internationella samarbeten och påverkansarbete har under 2020 bedrivits på såväl det nordiska och europeiska området som på världsnivå, även om alla möten efter mars har hållits digitalt. Det årliga nordiska mötet ersättes i år av ett kortare digitalt möte. Mötet diskuterade framförallt hur forskningen och den högre utbildningen påverkas av pandemin. SULF var representerat med både förtroendevalda och tjänstemän.

Exempelvis ordnade SULF:s systerorganisation UCU University and College Union i Storbritannien ett webinarium på temat anställning av doktorander där SULF deltog med en uppskattad presentation om hur SULF arbetat för att driva frågan i Sverige.

SULF bedriver ett, givet förbundets storlek, omfattande internationellt arbete. En förutsättning för detta arbete är vår fackliga federation Education International (EI) och dess Europanivå European Trade Union Committee for Education (ETUCE). SULF har under året arbetat internationellt för att försvara akademisk frihet och stärka professionen. Det har skett i flera olika sammanhang, som t ex EU, OECD, Bolognaprocessen och i våra fackliga Europa- och världsorganisationer.

Under 2020 fortsatte SULF tillsammans med Saco ett SIDA-finansierat projekt med syfte att stärka akademisk frihet i Turkiet. Under början av året sökte SULF/Saco tillsammans med Uppsala universitet forskningsbidrag från Svenska institutet för ett svenskt-turkiskt forskningssamarbete. Det resulterade i att en av våra turkiska kollegor som avskedats från sitt jobb vid universitetet i Ankara fick anslag för 10 månader som gästforskare vid Uppsala universitet. Trots pandemin lyckades han tillsammans med sin familj komma till Uppsala i september där han nu bedriver ett forskningsprojekt om facklig organisering i Sverige och Turkiet.

Vad går medlemsavgiften till?



Kongress och förbundsråd	1 %
Förbundssstyrelse, arbetsutskott och arbetsgrupper	10 %
Lokalföreningar	1 %
Medlemsjour, rådgivning och medlemsregister	22 %
Förhandlingar, juridik, arbetsgivar-kontakter, rådgivning och stöd till lokala förtroendevalda	29 %
Facklig utbildning	9 %
Opinionsbildning och samarbeten	11 %
Rekrytering	6 %
Tidningen *Universitetsläraren*	9%
Internationellt arbete	2 %

Medlemskåren 2020 i siffror

21 642 medlemmar

Ordinarie avgift var **260** kronor per månad

Förbundets yngsta medlem är 24 och den äldsta 96 år!

329 medlemmar var arbetssökande

10% av förbundets medlemmar är pensionärer

49 procent är kvinnor

50 medlemskårens medelålder

Zoom Meeting ID:

Speaker View

Mats Ericson

Lars Abrahamsson

Håkan Lindkvist

Lotta Runesson

Megan Case

Ummis Jonsson

Anna Ilar

Krzysztof Marciniak

ebz@bth.se

Helén Persson

Maria Hammond

Michaël Le Duc

Marie-Louise Österlind

Haro de Grauw

Kristina Hildebra...

Mats Nilsson

Participants (19)

Find a participant

- MM Maria Mattiasson (Host, me)
- GC Git Claesson Pipping
- HA H⍰kan Alm
- ME Mats Ericson
- Anna Ilar
- E ebz@bth.se
- HL Håkan Lindkvist
- J Jon
- K krhi
- KM Krzysztof Marciniak
- LA Lars Abrahamsson
- Maria Hammond
- MN Mats Nilsson
- Megan Case
- ML Michaël Le Duc
- O osm

yes | no | go slower | go faster | more | clear all

Mute All | Unmute All | More

Unmute My Audio (Alt+A). Or you can simply press and

Participants | Polls | Share Screen | Chat | Record | Breakout Rooms | Reactions | End Meeting

Beslutande organ

SULF:s förbundsstyrelse 2020

Arbetsutskott:
Mats Ericson, Förbundsordförande (professor, Kungliga Tekniska högskolan)
Helén Persson, 1:e vice ordförande (universitetslektor, Högskolan Kristianstad)
Håkan Lindkvist, 2:e vice ordförande (universitetslektor, Umeå universitet)
Anna Ilar, 3:e vice ordförande (statistiker, Socialstyrelsen)

Ledamöter:
Annika Blekemo (adjunkt, Stockholms universitet)
Carina Keskitalo (professor, Umeå universitet)
Haro de Grauw (doktorand, Uppsala universitet)
Kristina Hildebrand (lektor, Högskolan i Halmstad)
Krzysztof Marciniak (universitetslektor, Linköpings universitet)
Lars Abrahamsson (elkraftsingenjör, Vattenfall)
Maria Hammond (forskare, Uppsala universitet)
Marie-Louise Österlind (universitetslektor, Högskolan Kristianstad)
Mats Nilsson (universitetslektor, Karlstads universitet)
Ummis Jonsson (universitetsadjunkt, Mittuniversitetet)

Suppleanter:
Eva-Lotta Runesson (institutionskoordinator, Blekinge Tekniska Högskola)
Håkan Alm (universitetslektor, Högskolan i Borås)
Maria Savela (adjunkt, Högskolan i Gävle)
Michael le Duc (lektor, Mälardalens högskola)
Megan Case (adjunkt, Högskolan Dalarna)

Revisorer:
Beatrice Söderberg (Deloitte Sverige)
Mats Cedervall (Lunds universitet)

Ersättare:
Anders Grundström (ersätter Mats Cedervall)
Therese Kjellberg (ersätter Beatrice Söderberg)

Arvodesnämnden:
Martin Selander (Göteborgs universitet)
Christina Romlid (Högskolan Dalarna)
Kirsi Höglund (Uppsala universitet)

Valberedningen:
Kirsi Höglund (Uppsala universitet)
Ingmarie Mellenius (Umeå universitet)
Marie Hoen (Lunds universitet)
Christer Gardelli (Luleå tekniska universitet)
Maja Pelling (Göteborgs universitet)
Mikael Åsman (Blekinge Tekniska Högskola)

Förhandlingsdelegationen
Ordförande Håkan Lindkvist (Umeå universitet)
Antonia Ribbing (Södertörns högskola) till och med november 2020
Christina Romlid (Högskolan Dalarna)
Ingrid Lander (Stockholms universitet)
Krzysztof Marciniak (Linköpings universitet)
Lars Andersson (Ersta Sköndal Bräcke högskola) till och med september 2020.
Veronica Ekström (Ersta Sköndal Bräcke högskola) från och med september 2020
Lars Bengtsson (Chalmers)
Malin Carlström (Göteborgs universitet) till och med juni 2020
Joel Markgren (SLU) från och med juni 2020
Mats Cedervall (Lunds universitet) till och med juni 2020
Adam Brenthel (Lunds universitet) från och med juni 2020
Michael Le Duc (Mälardalens högskola)
Mikael Brisslert (Göteborgs universitet) till och med augusti 2020
Maja Pelling (Göteborgs universitet) från och med september 2020
Cajsa Bartusch (Uppsala universitet)
Torkel Falkenberg (Karolinska institutet)

SULF:s remissvar 2020

Remiss	SULF:s yttrande
Från Finansdepartementet: **Med tillit följer bättre resultat – tillitsbaserad styrning och ledning i staten (SOU 2019:43)**	SULF anser att det är bra att man lyfter behovet av stöd och samordning när det gäller att utveckla en tillitsbaserad styrning. Förbundet är dock tveksam till förslaget att stödet ska tillhandhållas av Arbetsgivarverket givet deras roll i övrigt. SULF tror mer på att det utvecklas i dialog med enskilda myndigheter och lärosäten där många aktörer är involverade.
Från Utbildningsdepartementet: **Validering – för kompetensförsörjning och livslångt lärande (SOU 2019:69)**	SULF ställde sig positivt till valideringsdelegationens förslag om att lärosätenas uppdrag att validera tidigare kunskaper ska förtydligas och förstärkas. Högskolans resurser ska inte användas till att utbilda personer i sådant som de redan kan. En absolut förutsättning för att arbetet med validering ska utvecklas i en positiv riktning är att lärosätena får ersättning för det faktiska arbete som de gör. På grund av en långt gående urholkning av resurserna till utbildning på grund- och avancerad nivå är det inte acceptabelt att påföra ytterligare krav på universitetslärare som inte ryms inom deras ordinarie arbetstid.
Från Utbildningsdepartementet: **Ändringar i högskolelagen för att främja den akademiska friheten och tydliggöra lärosätenas roll för det livslånga lärandet**	SULF välkomnade regeringens förslag om ett förtydligande av att akademisk frihet ska genomsyra både forskning, utbildning och hela lärosätenas verksamhet. Sverige kan och bör agera som en förebild där en fri akademi är en av grundpelarna i demokratin. SULF tillstyrkte också förslaget om att det i högskolelagen ska införas en bestämmelse om att lärosätena ska främja det livslånga lärandet, men menar att det måste åtföljas av resursförstärkningar.

Remiss	SULF:s yttrande
Från Arbetsmiljöverket: **Ny regelstruktur för Arbetsmiljöverkets föreskrifter**	SULF:s svar är främst inriktat på den nya regelstrukturen samt synpunkter på föreslagna förändringar i föreskrifterna AFS 2001:1 och AFS 2015:4. Ett omfattande antal föreskrifter ska delas in i tre olika delar och omfatta femton olika häften samtidigt som de allmänna råden i flertalet föreskrifter minskas ned. Denna förändring ska genomföras utan att skyddsnivån förändras. Det är SULF:s uppfattning att allt för mycket av föreskrifternas innehåll har tagits bort vilket medför att materialet blivit mindre användbart och att skyddsnivån i flera fall försämrats. Merparten av SULF:s kommentarer har därför inriktats på förslag på text som behöver återföras för att öka användbarheten samt tillägg för att uppdatera eller förbättra gällande föreskrifter.
Från Arbetsmarknadsdepartementet: **En moderniserad arbetsrätt (SOU 2020:30)**	SULF anser att utredningens förslag inte ska genomföras. Om de genomförs anser förbundet att staten ska undantas från bestämmelserna. Förbundet tillstyrker att turordning även fortsättningsvis fastställs utifrån anställningstid och avstyrker i övrigt utredningens förslag vad gäller förändring av turordningsreglerna. SULF avstyrker förslaget om ökat ansvar för kompetensutveckling i sin helhet mot bakgrund av att det inte tillför något för våra medlemmar samtidigt som det kan befaras vara tvistedrivande och skapa ytterligare kostsam administration som inte är proportionerlig mot värdet av förslagen. SULF avstyrker utredningens förslag om förändrade regler vid uppsägning. Förbundet anser att den maximala tid man kan vara anställd på en tidsbegränsad anställning ska begränsas samt att de särskilda bestämmelser som på detta område finns i högskoleförordningen ska utredas.

Remiss	SULF:s yttrande
Från Justitiedepartementet: **En långsiktigt hållbar migrationspolitik, (SOU 2020:54)**	SULF anser att införande av ett försörjningskrav måste ta hänsyn till inkomster som kan härledas till arbete såsom arbetslöshetsersättning och att sådan ersättning ska anses uppfylla försörjningskravet. Det måste därutöver kombineras med ett förbud mot att använda stipendier som finansieringsform för doktorander och forskare och att dessa istället ska anställas. Förbundet anser även att dessa kvalificerade personer ska undantas från försörjningskravet om ovanstående inte tillgodoses. Och att ett införande av språk- och samhällskunskapskrav måste ske med god framförhållning och att resurser ska tillföras till lärosätena så att doktorander och forskare ges förutsättningar att uppfylla kraven.
Från Arbetsmarknadsdepartementet: **Ett nytt regelverk för arbetslöshetsförsäkringen (SOU 2020:37)**	SULF avstyrker förslagen om minsta och högsta överhoppningsbar tid och förslaget om att man inte ska kunna höja sin ersättningsnivå under en pågående ersättningsperiod, SULF tillstyrker förslagen om att heltidsstudier ska kunna hoppas över även om man vid sidan om studierna haft tillgodoräkningsbara inkomster under ramtiden och att den lägsta åldersgränsen på 25 år för rätt till arbetslöshetsersättning vid avslutade studier tas bort. SULF föreslår att nuvarande regler vad gäller överhoppningsbar tid behålls men att de utökas på två punkter. SULF anser att den högsta åldersgränsen för arbetslöshetsersättning ska höjas så att den motsvarar gällande LAS-ålder.

Sveriges universitetslärare och forskare
/ Ferkens gränd 4 /111 30 Stockholm/tel: 08-505 836 00/ e-post: kansli@sulf.se

Årsredovisning för

Sveriges universitetslärare och forskare

802004-1649

Räkenskapsåret
2020-01-01 - 2020-12-31

Innehållsförteckning: **Sida**

Förvaltningsberättelse	1-2
Resultaträkning	3
Balansräkning	4-5
Tilläggsupplysningar	6-9
Underskrifter årsredovisning 2020	10

Electronically signed / Sähköisesti allekirjoitettu / Elektroniskt signerats / Elektronisk signert / Elektronisk underskrevet
https://sign.visma.net/sv/document-check/cda563cb-052c-4eee-a432-9b8bba732a46

VISMA Sign
www.vismasign.com

Förvaltningsberättelse

Sveriges universitetslärarare och forskare (SULF) är ett partipolitiskt obundet fackförbund för lärare, forskare och därmed jämförlig personal samt för doktorander vid universitet, högskolor och forskningsinstitut.
Förbundet har till uppgift att tillvarata och bevaka medlemmarnas fackliga, sociala och ekonomiska intressen samt att företräda medlemmarna i sådana frågor.

Förbundets ekonomiska förvaltning består av två delar, den fackliga verksamheten respektive förvaltning av konfliktfondens medel. I den efterföljande ekonomiska redovisningen behandlas delarna dock som en enhet men förtydliganden finns i noterna till de poster som berörs.

SULF:s verksamhet
SULF:s fackliga verksamhet visar ett överskott på 3971 tkr (få -96 tkr). De huvudsakliga intäkterna är medlemsavgifter och annonsintäkter. Antalet medlemmar har ökat med 422 (få 211) personer under året och uppgick vid årets slut till 21 642 (få 21 220).

SULF:s konfliktfond
Konfliktfondens tillgångar består av en värdepappersportfölj och fastigheten Apollo 7. Eftersom fastigheten ägs indirekt av SULF via de två helägda dotterbolagen FAB Ferkens gränd AB och FAB Draco Via AB ingår den inte i SULF:s årsredovisning. För mer information hänvisas till årsredovisningarna för FAB Ferkens gränd AB och FAB Draco Via AB.

Värdepappersportfölj
Värdepappersportföljen förvaltas av E Öhman J:or Wealth Mangement AB. Värdet av fondens tillgångar i form av värdepapper och banktillgodohavanden uppgår vid årets slut till 22,5 Mkr (få 22,4 Mkr). Enligt konfliktfondens stadgar ska värdetillväxten i fondens tillgångar i sin helhet återföras till fonden. Resultatet för konfliktfondens värdepappersförvaltning är 119 tkr (få 690 tkr) efter skatt.

Väsentliga händelser under räkenskapsåret
Inga väsentliga händelser har skett under året.

För utförlig information om förbundets arbete hänvisas till förbundsstyrelsens Verksamhetsberättelse för 2020.

Ekonomisk översikt

Anges i tkr	*2020*	*2019*	*2018*	*2017*
Nettoomsättning	50 287	46 958	44 307	43 118
Resultat efter finansiella poster	4 089	593	-849	4 464
Balansomslutning	70 987	67 278	66 028	65 835
Soliditet, %	88,1	86,9	87,7	89,2

Förändring i eget kapital

	Förbundet	*Konfliktfonden*	*Summa*
Vid årets början	21 858 090	36 617 754	58 475 844
Årets resultat	3 970 805	118 502	4 089 307
Vid årets slut	**25 828 895**	**36 736 256**	**62 565 151**

Electronically signed / Sähköisesti allekirjoitettu / Elektroniskt signerats / Elektronisk signert / Elektronisk underskrevet
https://sign.visma.net/sv/document-check/cda563cb-052c-4eee-a432-9b8bba732a46
VISMA Sign
www.vismasign.com

Resultatdisposition

	Belopp i kr
Styrelsen föreslår att till förfogande stående medel:	
balanserat resultat	58 475 844
årets resultat	4 089 307
Totalt	62 565 151
balanseras i ny räkning	62 565 151
Summa	62 565 151

Vad beträffar förbundets resultat och ställning i övrigt, hänvisas till efterföljande resultat- och balansräkningar med tillhörande bokslutskommentarer.

Electronically signed / Sähköisesti allekirjoitettu / Elektroniskt signerats / Elektronisk signert / Elektronisk underskrevet
https://sign.visma.net/sv/document-check/cda563cb-052c-4eee-a432-9b8bba732a46

VISMA Sign
www.vismasign.com

Resultaträkning

Belopp i kr	*Not*	*2020-01-01-2020-12-31*	*2019-01-01-2019-12-31*
Rörelsens intäkter			
Medlemsavgifter		50 287 186	46 958 135
Annonsintäkter		2 010 846	2 076 242
Övriga rörelseintäkter		594 519	264 375
		52 892 551	49 298 752
Rörelsens kostnader			
Övriga externa kostnader		-21 579 714	-21 485 232
Personalkostnader	2	-26 830 615	-27 468 818
Avskrivningar av materiella anläggningstillgångar		-496 921	-496 924
Rörelseresultat		3 985 301	-152 222
Resultat från finansiella poster			
Intäkter från värdepapper som är anläggningstillgångar	3	256 579	815 369
Övriga ränteintäkter och liknande resultatposter		4 010	79 945
Räntekostnader och liknande resultatposter		-156 583	-149 351
Resultat efter finansiella poster		4 089 307	593 741
Resultat före skatt		4 089 307	593 741
Årets resultat		4 089 307	593 741

Electronically signed / Sähköisesti allekirjoitettu / Elektroniskt signerats / Elektronisk signert / Elektronisk underskrevet
https://sign.visma.net/sv/document-check/cda563cb-052c-4eee-a432-9b8bba732a46

VISMA Sign
www.vismasign.com

Balansräkning

Belopp i kr	*Not*	*2020-12-31*	*2019-12-31*
TILLGÅNGAR			
Anläggningstillgångar			
Materiella anläggningstillgångar			
Inventarier	*4*	595 483	1 092 404
		595 483	1 092 404
Finansiella anläggningstillgångar			
Andelar i koncernföretag	*5*	100 000	100 000
Fordringar hos koncernföretag		16 002 719	16 002 719
Andelar i intresseföretag	*6*	95 574	95 574
Andra långfristiga värdepappersinnehav	*7*	22 511 376	22 389 445
		38 709 669	38 587 738
Summa anläggningstillgångar		39 305 152	39 680 142
Omsättningstillgångar			
Kortfristiga placeringar			
Övriga kortfristiga placeringar	*8*	14 606 528	14 617 603
		14 606 528	14 617 603
Kassa och bank		12 248 226	8 711 544
Summa omsättningstillgångar		26 854 754	23 329 147
Kortfristiga fordringar			
Kundfordringar		409 030	458 957
Skattefordringar		1 058 640	1 058 640
Övriga fordringar		308 548	103 190
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	*9*	3 050 519	2 648 121
		4 826 737	4 268 908
SUMMA TILLGÅNGAR		70 986 643	67 278 197

Electronically signed / Sähköisesti allekirjoitettu / Elektroniskt signerats / Elektronisk signert / Elektronisk underskrevet
https://sign.visma.net/sv/document-check/cda563cb-052c-4eee-a432-9b8bba732a46

VISMA Sign
www.vismasign.com

Balansräkning

Belopp i kr	*Not*	*2020-12-31*	*2019-12-31*
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
Eget kapital			
Fritt eget kapital			
Balanserad vinst		58 475 844	57 882 103
Årets resultat		4 089 307	593 741
		62 565 151	58 475 844
Summa eget kapital		62 565 151	58 475 844
Kortfristiga skulder			
Leverantörsskulder		2 051 245	2 445 427
Övriga skulder		1 487 348	1 443 277
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	*10*	4 882 899	4 913 649
		8 421 492	8 802 353
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		70 986 643	67 278 197

Electronically signed / Sähköisesti allekirjoitettu / Elektroniskt signerats / Elektronisk signert / Elektronisk underskrevet
https://sign.visma.net/sv/document-check/cda563cb-052c-4eee-a432-9b8bba732a46

VISMA Sign
www.vismasign.com

Not 1 Redovisningsprinciper

Belopp i kr om inget annat anges

Allmänna redovisningsprinciper

Årsredovisningen är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen (1995:1544) och Bokföringsnämndens allmänna råd BFNAR 2016:10 Årsredovisning i mindre företag ("K2").

Avskrivningsprinciper för anläggningstillgångar

Avskrivningar enligt plan baseras på ursprungliga anskaffningsvärden minskat med beräknat restvärde. Avskrivning sker linjärt över tillgångens beräknande livslängd.

Följande avskrivningsprocent har tillämpats, varvid hänsyn tagits till innehavstiden för under året förvärvade och avyttrade tillgångar.

Anläggningstillgångar	*% per år*
Materiella anläggningstillgångar:	
-Inventarier	20

Värderingsprinciper m m

Tillgångar, avsättningar och skulder har värderats till anskaffningsvärden om inget annat anges nedan.

Fordringar

Fordringar har upptagits till de belopp varmed de beräknas inflyta.

Definition av nyckeltal

Soliditet: Soliditet är ett finansiellt nyckeltal som anger hur stor andel av tillgångarna som är finansierade med eget kapital. Soliditet räknar man ut genom att dividera det egna kapitalet med balansomslutningen, vilket är summan av tillgångarna.
Det egna kapitalets storlek i förhållande till företagets övriga skulder beskriver företagets långsiktiga betalningsförmåga.

Not 2 Anställda och personalkostnader

Medelantalet anställda

	2020-01-01-2020-12-31	*2019-01-01-2019-12-31*
Män	7	6
Kvinnor	19	20
Totalt	**26**	**26**

Löner, andra ersättningar och sociala kostnader

	2020-01-01-2020-12-31	*2019-01-01-2019-12-31*
Löner och andra ersättningar:		
Styrelse och förbundsdirektör	2 223 585	2 122 367
Övriga anställda	15 372 572	14 836 188
Totala löner och ersättningar	17 596 157	16 958 555
Sociala avgifter enligt lag och avtal	5 839 730	6 298 600

Electronically signed / Sähköisesti allekirjoitettu / Elektroniskt signerats / Elektronisk signert / Elektronisk underskrevet
https://sign.visma.net/sv/document-check/cda563cb-052c-4eee-a432-9b8bba732a46

VISMA Sign
www.vismasign.com

Pensionskostnader		
Styrelse och förbundsdirektör	543 439	523 728
Övriga anställda	2 626 459	2 965 603
	9 009 628	9 787 931
Totala löner och ersättningar, pensionskostnader och sociala avgifter	**26 605 785**	**26 746 486**

Könsfördelning i företagsledningen

	2020-12-31	*2019-12-31*
Andel kvinnor		
Styrelsen	58%	56%
Övriga ledande befattningshavare	50%	50%

Not 3 Intäkter från övriga värdepapper och fordringar som är anläggningstillgångar

	2020-01-01-2020-12-31	*2019-01-01-2019-12-31*
Realisationsresultat	256 579	815 369
Summa	**256 579**	**815 369**

Not 4 Inventarier

	2020-12-31	*2019-12-31*
Ackumulerade anskaffningsvärden:		
-Vid årets början	3 678 496	3 678 496
-Nyanskaffningar	-	-
-Avyttringar och utrangeringar	-	-
	3 678 496	3 678 496
Ackumulerade avskrivningar enligt plan:		
-Vid årets början	-2 586 092	-2 089 168
-Avyttringar och utrangeringar	-	-
-Årets nedskriving	-	-
-Årets avskrivning enligt plan enligt anskaffningsvärden	-496 921	-496 924
	-3 083 013	-2 586 092
Redovisat värde vid årets slut	**595 483**	**1 092 404**

Not 5 Andelar i koncernföretag

	2020-12-31	*2019-12-31*
Ackumulerade anskaffningsvärden:		
-Vid årets början	100 000	100 000
Redovisat värde vid årets slut	**100 000**	**100 000**

Specifikation av moderföretagets innehav av aktier och andelar i koncernföretag

Ägarandelen av kapitalet avses, vilket även överensstämmer med andelen av rösterna för totalt antal aktier.

Dotterföretag / Org nr / Säte	*Antal andelar*	*i %*	*Eget kapital*	*Årets resultat*	*Redovisat värde*
FAB Ferkens gränd AB, 556853-1239, Sthlm	1 000	100	10 491 380	1 399 144	50 000
FAB Draco Via AB, 559012-7683, Sthlm	1 000	100	67 561	3 592	50 000
			10 558 941		**100 000**

Electronically signed / Sähköisesti allekirjoitettu / Elektroniskt signerats / Elektronisk signert / Elektronisk underskrevet
https://sign.visma.net/sv/document-check/cda563cb-052c-4eee-a432-9b8bba732a46

VISMA Sign
www.vismasign.com

Not 6 Andelar i intresseföretag

	2020-12-31	*2019-12-31*
Ackumulerade anskaffningsvärden:		
-Vid årets början	95 574	95 574
Redovisat värde vid årets slut	**95 574**	**95 574**

Specifikation av bolagets innehav av aktier och andelar i intresseföretag
Ägarandelen av kapitalet avses, vilket även överensstämmer med andelen av rösterna för totalt antal aktier.

Intresseföretag/ org nr, säte	*Antal andelar i %1)*	*Redovisat värde*
Saco Folksam Försäkrings AB 516401-6726, Stockholm	1,19	95 574

Not 7 Andra långfristiga värdepappersinnehav, konfliktfonden

	2020-12-31	*2019-12-31*
Ackumulerade anskaffningsvärden:		
-Vid årets början	22 389 445	21 196 550
-Tillkommande tillgångar	2 000 000	3 652 000
-Avgående tillgångar	-1 878 069	-2 459 105
Redovisat värde vid årets slut	**22 511 376**	**22 389 445**
Marknadsvärde på balansdagen	*27 040 406*	*25 339 351*

Not 8 Kortfristiga placeringar

	Redovisat värde	*Marknads-värde*
Räntebärande värdepapper och fonder 2020	14 606 528	15 216 463
	14 606 528	**15 216 463**

Not 9 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

	2020-12-31	*2019-12-31*
Förutbetalda hyror	550 742	554 458
Förutbetalda medlemsavgifter, Saco	515 964	506 768
Upplupna medlemsintäkter	1 197 268	1 143 932
Övriga poster	786 545	442 963
	3 050 519	**2 648 121**

Not 10 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

	2020-12-31	*2019-12-31*
Upplupna semesterlöner	948 913	921 812
Upplupna sociala avgifter	1 098 730	1 147 612
Förutbetalda medlemsintäkter	2 541 341	2 619 393
Övriga poster	293 915	224 832
	4 882 899	**4 913 649**

Electronically signed / Sähköisesti allekirjoitettu / Elektroniskt signerats / Elektronisk signert / Elektronisk underskrevet
https://sign.visma.net/sv/document-check/cda563cb-052c-4eee-a432-9b8bba732a46
VISMA Sign
www.vismasign.com

Not 11 Eventualförpliktelser

	2020-12-31	*2019-12-31*
Garantiförbindelse till Saco-S konfliktfond	58 285 098	55 485 553
Borgensförbindelse fastigheten Stockholm Apollo 7	52 107 000	52 107 000
Summa eventualförpliktelser	**110 392 098**	**107 592 553**

Electronically signed / Sähköisesti allekirjoitettu / Elektroniskt signerats / Elektronisk signert / Elektronisk underskrevet
https://sign.visma.net/sv/document-check/cda563cb-052c-4eee-a432-9b8bba732a46

VISMA Sign
www.vismasign.com

Underskrifter årsredovisning 2020

Stockholm

Mats Ericson
Styrelseordförande

Git Claesson Pipping
Förbundsdirektör

Håkan Lindkvist

Anna Ilar

Helén Persson

Annika Blekemo

Haro de Grauw

Ummis Jonsson

Lars Abrahamsson

Krzysztof Marciniak

Maria Hammond

Kristina Hildebrand

Mats Nilsson

Marie-Louise Österlind

Carina Keskitalo

Lotta Runesson

Vår revisionsberättelse har lämnats

Deloitte AB

Beatrice Söderberg
Auktoriserad revisor

Mats Cedervall
Lekmannarevisor

Electronically signed / Sähköisesti allekirjoitettu / Elektroniskt signerats / Elektronisk signert / Elektronisk underskrevet
https://sign.visma.net/sv/document-check/cda563cb-052c-4eee-a432-9b8bba732a46

VISMA Sign
www.vismasign.com

SIGNATURES **ALLEKIRJOITUKSET** **UNDERSKRIFTER** **SIGNATURER** **UNDERSKRIFTER**

This documents contains 11 pages before this page
Dokumentet inneholder 11 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 11 sivua ennen tätä sivua
Dette dokument indeholder 11 sider før denne side

Detta dokument innehåller 11 sidor före denna sida

CLAESSON PIPPING GIT
2dac238d-ade7-4626-aae8-bd0c8d1a1f34 - 2021-06-14 14:51:42 UTC +03:00
BankID - 95bcb5ce-7846-4d4f-a8e5-4d64543bcfb9 - SE

LINDKVIST HÅKAN
93aeb532-959c-4736-94ad-d49e473578ce - 2021-06-14 14:56:09 UTC +03:00
BankID - 3b2b6b5b-71b5-4066-afde-5ffbf5c40ab0 - SE

JONSSON UMMIS
a3aa494a-6307-41ec-9e64-9131e4f9eb08 - 2021-06-14 15:07:49 UTC +03:00
BankID - 4c22f321-f580-4442-9383-aaefeda83c63 - SE

BLEKEMO ANNIKA
e1b8f1b5-2fc2-4c9c-9732-118f4e741f82 - 2021-06-14 15:54:57 UTC +03:00
BankID - 995aaac8-282d-4706-94ae-4715eaa5262d - SE

ÖSTERLIND MARIE-LOUISE
fcb29fe3-d3f6-4a30-a31b-62752cddd1ed - 2021-06-14 16:08:53 UTC +03:00
BankID - cfe660f6-f1e7-4356-81b2-8b8d8639ad82 - SE

MARCINIAK KRZYSZTOF
78212b88-1743-4e3c-b106-6c2f0a5d7dc5 - 2021-06-14 16:23:04 UTC +03:00
BankID - cbe6a0a7-a271-4156-871d-502c100f6336 - SE

Persson Helén
9371c174-bf62-4359-a201-ddf5e2e2d5b6 - 2021-06-14 18:36:12 UTC +03:00
BankID - ccf2adf7-491c-450b-b8ca-f306e14444d6 - SE

authority to sign	asemavaltuutus	ställningsfullmakt	autoritet til å signere	myndighed til at underskrive
representative	nimenkirjoitusoikeus	firmateckningsrätt	representant	repræsentant
custodial	huoltaja/edunvalvoja	förvaltare	foresatte/verge	frihedsberøvende

SIGNATURES **ALLEKIRJOITUKSET** **UNDERSKRIFTER** **SIGNATURER** **UNDERSKRIFTER**

This documents contains 12 pages before this page
Dokumentet inneholder 12 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 12 sivua ennen tätä sivua
Dette dokument indeholder 12 sider før denne side

Detta dokument innehåller 12 sidor före denna sida

Olof Ericson Mats
b7d45e8c-5ad5-4efd-8317-f4476d5f0516 - 2021-06-15 11:27:27 UTC +03:00
BankID - 2c4b1ed1-7c62-480b-a9f0-b00221742d45 - SE

NILSSON MATS
797cc842-49ef-4d76-9bea-c471c0cac08d - 2021-06-15 16:11:01 UTC +03:00
BankID - b8f97a26-c9bf-4400-a13e-ce19c2fb98bf - SE

WESTERLUND RUNESSON EVA-LOTTA
3e84ecf6-2456-44a3-87d6-ad37d0a21bf7 - 2021-06-16 08:19:20 UTC +03:00
BankID - 3fa9df8d-368e-40e6-9b25-8cef5f25365d - SE

ILAR ANNA
2a135081-26de-47f7-9aef-00f07b1cc5b3 - 2021-06-16 08:54:17 UTC +03:00
BankID - b71a391a-39af-45d7-9831-b38aab652988 - SE

CLAESSON PIPPING GIT
cd1c9a9a-352b-4755-9acf-198ed971f06b - 2021-06-16 09:14:24 UTC +03:00
BankID - b16b4764-168f-4a07-be04-856f25d25771 - SE

HILDEBRAND KRISTINA
72fee83b-4e67-4906-8ca0-5af9b00f6b0f - 2021-06-16 10:55:47 UTC +03:00
BankID - 556d83e6-9b06-4ac4-891f-cef0e9f356cf - SE

Lennart Cedervall Mats
1f244d82-543a-4f07-aec0-9d1f8d1b63fb - 2021-06-17 19:55:26 UTC +03:00
BankID - f4090ce8-0fdc-4d1b-aac7-f9f98d758f9c - SE

authority to sign	asemavaltuutus	ställningsfullmakt	autoritet til å signere	myndighed til at underskrive
representative	nimenkirjoitusoikeus	firmateckningsrätt	representant	repræsentant
custodial	huoltaja/edunvalvoja	förvaltare	foresatte/verge	frihedsberøvende

SIGNATURES **ALLEKIRJOITUKSET** **UNDERSKRIFTER** **SIGNATURER** **UNDERSKRIFTER**

This documents contains 13 pages before this page
Dokumentet inneholder 13 sider før denne siden
Tämä asiakirja sisältää 13 sivua ennen tätä sivua
Dette dokument indeholder 13 sider før denne side
Detta dokument innehåller 13 sidor före denna sida

CARINA HELENA KESKITALO EVA
0c6c8e33-f0a9-4a46-bc04-2fc776929274 - 2021-06-18 08:44:17 UTC +03:00
BankID - 9dd0d38f-5730-49ae-a84c-3b72d7686b51 - SE

ABRAHAMSSON LARS
a1b23df3-addd-4448-80f3-ca2afb26cbe0 - 2021-06-18 10:37:07 UTC +03:00
BankID - 2ef83c35-828c-4cb5-820c-847092c3b761 - SE

HAMMOND MARIA
ce00c7f1-727c-4f9e-84b3-cb3eb29ab934 - 2021-06-18 11:02:58 UTC +03:00
BankID - 2df5f8ff-10e5-4dac-8420-bc1e444881c4 - SE

authority to sign	asemavaltuutus	ställningsfullmakt	autoritet til å signere	myndighed til at underskrive
representative	nimenkirjoitusoikeus	firmateckningsrätt	representant	repræsentant
custodial	huoltaja/edunvalvoja	förvaltare	foresatte/verge	frihedsberøvende

Underskrifter årsredovisning 2020

Stockholm 18 juni 2021

Mats Ericson
Styrelseordförande

Git Claesson Pipping
Förbundsdirektör

Håkan Lindkvist

Anna Ilar

Helén Persson

Annika Blekemo

Haro de Grauw

Ummis Jonsson

Lars Abrahamsson

Krzysztof Marciniak

Maria Hammond

Kristina Hildebrand

Mats Nilsson

Marie-Louise Österlind

Carina Keskitalo

Lotta Runesson

Vår revisionsberättelse har lämnats den 21 juni 2021

Deloitte AB

Beatrice Söderberg
Auktoriserad revisor

Mats Cedervall
Lekmannarevisor

Deloitte.

REVISIONSBERÄTTELSE

Till föreningsstämman i Sveriges universitetslärare och forskare
organisationsnummer 802004-1649

Rapport om årsredovisningen

Uttalanden

Vi har utfört en revision av årsredovisningen för Sveriges universitetslärare och forskare för räkenskapsåret 2020-01-01 - 2020-12-31.

Enligt vår uppfattning har årsredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av föreningens finansiella ställning per den 31 december 2020 och av dess finansiella resultat för året enligt årsredovisningslagen. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens övriga delar.

Grund för uttalanden

Vi har utfört revisionen enligt International Standards on Auditing (ISA) och god revisionssed i Sverige. Vårt ansvar enligt dessa standarder beskrivs närmare i avsnittet *Revisorns ansvar*. Vi är oberoende i förhållande till föreningen enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

Styrelsens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för att årsredovisningen upprättas och att den ger en rättvisande bild enligt årsredovisningslagen. Styrelsen ansvarar även för den interna kontroll som den bedömer är nödvändig för att upprätta en årsredovisning som inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag.

Vid upprättandet av årsredovisningen ansvarar styrelsen för bedömningen av föreningens förmåga att fortsätta verksamheten. Den upplyser, när så är tillämpligt, om förhållanden som kan påverka förmågan att fortsätta verksamheten och att använda antagandet om fortsatt drift. Antagandet om fortsatt drift tillämpas dock inte om beslut har fattats om att avveckla verksamheten.

Revisorns ansvar

Våra mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om huruvida årsredovisningen som helhet inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag, och att lämna en revisionsberättelse som innehåller våra uttalanden. Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men är ingen garanti för att en revision som utförs enligt ISA och god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka en väsentlig felaktighet om en sådan finns. Felaktigheter kan uppstå på grund av oegentligheter eller misstag och anses vara väsentliga om de enskilt eller tillsammans rimligen kan förväntas påverka de ekonomiska beslut som användare fattar med grund i årsredovisningen.

Som del av en revision enligt ISA använder vi professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Dessutom:

- identifierar och bedömer vi riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag, utformar och utför granskningsåtgärder bland annat utifrån dessa risker och inhämtar revisionsbevis som är tillräckliga och ändamålsenliga för att utgöra en grund för våra uttalanden. Risken för att inte upptäcka en väsentlig felaktighet till följd av oegentligheter är högre än för en väsentlig felaktighet som beror på misstag, eftersom oegentligheter kan innefatta agerande i maskopi, förfalskning, avsiktliga utelämnanden, felaktig information eller åsidosättande av intern kontroll.
- skaffar vi oss en förståelse av den del av föreningens interna kontroll som har betydelse för vår revision för att utforma granskningsåtgärder som är lämpliga med hänsyn till omständigheterna, men inte för att uttala oss om effektiviteten i den interna kontrollen.
- utvärderar vi lämpligheten i de redovisningsprinciper som används och rimligheten i styrelsens uppskattningar i redovisningen och tillhörande upplysningar.
- drar vi en slutsats om lämpligheten i att styrelsen använder antagandet om fortsatt drift vid upprättandet av årsredovisningen. Vi drar också en slutsats, med grund i de inhämtade revisionsbevisen, om huruvida det finns någon väsentlig osäkerhetsfaktor som avser sådana händelser eller förhållanden som kan leda till betydande tvivel om föreningens förmåga att fortsätta verksamheten. Om vi drar slutsatsen att det finns en väsentlig osäkerhetsfaktor, måste vi i revisionsberättelsen fästa uppmärksamheten på upplysningarna i årsredovisningen om den väsentliga osäkerhetsfaktorn eller, om sådana upplysningar är otillräckliga, modifiera uttalandet om årsredovisningen. Våra slutsatser baseras på de revisionsbevis som inhämtas fram till datumet för revisionsberättelsen. Dock kan framtida händelser eller förhållanden göra att en förening inte längre kan fortsätta verksamheten.
- utvärderar vi den övergripande presentationen, strukturen och innehållet i årsredovisningen, däribland upplysningarna, och om årsredovisningen återger de underliggande

transaktionerna och händelserna på ett sätt som ger en rättvisande bild.

Vi måste informera styrelsen om bland annat revisionens planerade omfattning och inriktning samt tidpunkten för den. Vi måste också informera om betydelsefulla iakttagelser under revisionen, däribland de eventuella betydande brister i den interna kontrollen som vi identifierat.

Rapport om andra krav enligt lagar och andra författningar

Uttalande

Utöver vår revision av årsredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens förvaltning för Sveriges universitetslärare och forskare för räkenskapsåret 2020-01-01 - 2020-12-31.

Vi tillstyrker att föreningsstämman beviljar styrelsens ledamöter ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

Grund för uttalande

Vi har utfört revisionen enligt god revisionssed i Sverige. Vårt ansvar enligt denna beskrivs närmare i avsnittet *Revisorns ansvar*. Vi är oberoende i förhållande till föreningen enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för vårt uttalande.

Styrelsens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för förvaltningen.

Revisorns ansvar

Vårt mål beträffande revisionen av förvaltningen, och därmed vårt uttalande om ansvarsfrihet, är att inhämta revisionsbevis för att med en rimlig grad av säkerhet kunna bedöma om någon styrelseledamot i något väsentligt avseende företagit någon åtgärd eller gjort sig skyldig till någon försummelse som kan föranleda ersättningsskyldighet mot föreningen.

Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men ingen garanti för att en revision som utförs enligt god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka åtgärder eller försummelser som kan föranleda ersättningsskyldighet mot föreningen.

Som en del av en revision enligt god revisionssed i Sverige använder vi professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Granskningen av förvaltningen grundar sig främst på revisionen av räkenskaperna. Vilka tillkommande granskningsåtgärder som utförs baseras på vår professionella bedömning med utgångspunkt i risk och väsentlighet. Det innebär att vi fokuserar granskningen på sådana åtgärder, områden och förhållanden som är väsentliga för verksamheten och där avsteg och överträdelser skulle ha särskild betydelse för föreningens situation. Vi går igenom och prövar fattade beslut, beslutsunderlag, vidtagna åtgärder och andra förhållanden som är relevanta för vårt uttalande om ansvarsfrihet.

Stockholm 21 juni 2021

Deloitte AB

Beatrice Söderberg
Auktoriserad revisor

SULF:s kongress 2021

Bilaga 6

Förbundsstyrelsens rapport

Verksamhetsrapport 2021

Verksamhetsrapport 2021
- omfattar perioden 2021-01-01 – 09-30

Inledning

Verksamhetsrapporten återspeglar förbundets verksamhet i kortform under årets nio första månader, vid årsskiftet kommer den att kompletteras och göras om till en verksamhetsberättelse för hela 2021.

SULF:s prioriterade områden

Vid kongressen 2018 fastställdes tre prioriterade områden för innevarande kongressperiod. Här nedan redovisas översiktligt den verksamhet som genomförts inom respektive område under 2021.

Kritisk kraft i samhället

I rapporten *Vart tar pengarna vägen?* finns ett avsnitt om betydelsen av att ha långsiktiga villkor för att kunna vara en fri och oberoende kraft.

Ledaren i *Universitetsläraren* 1/21 och 2/21 belyste problematiken. Den akademiska friheten får ett ökat skydd i lag men genom fördelningen av forskningsanslag undergrävs den. Utan lön, ingen akademisk frihet.

I början av februari lyfte SULF fram att regeringen har i Forskningspropositionen visat att de inte har för avsikt att göra något åt problemet med obalansen mellan basanslag och externa medel. Det är illavarslande för den akademiska friheten.

Den 29 mars skrev SULF:s ordförande en debattartikel på temat. Akademisk frihet kräver tre saker: Ett starkt lagskydd, trygga anställningar och en god arbetsmiljö.

I *Universitetsläraren* 28/9 publicerades en kritisk intervju med SULF:s chefsutredare med titeln SULF om budgeten: ”Regeringen är inte hederlig”. Intervjun gjordes med anledning av budgetpropositionen och belyste problematiken med att regeringen säger en sak och gör en annan när det gäller fördelning av basanslag för forskning och utbildning på forskarnivå.

Professionens autonomi

Rapporten *Vart tar pengarna vägen* som släpptes 6 maj visar tydligt att nuvarande resurstilldelningssystem inte stödjer akademisk frihet, långsiktig planering och hög kvalitet. Rapporten uppmärksammades både för detta och för att den visade skillnaderna mellan hur olika grupper av lärosäten fördelar resurserna.

Frågan om hur den professionella autonomin undermineras aktualiserades också i rapporten *I skuggan av osäkerheten* som släpptes 27 maj.

Den 27 april arrangerade SULF tillsammans med SUHF och Vetenskapsrådet webbinariet *Öppen tillgång till forskningsdata – utmaningar och möjligheter.*

Anställningsvillkor och arbetsmiljö

2021 har liksom föregående år har präglats av pandemin och SULF:s medlemmars arbetsvillkor under tiden som högskolorna har bedrivit distansundervisning.

Under året har diskussionerna både internt och externt på arbetsmarknaden kommit att handla om det nya LAS-förslaget och hur det kommer att påverka den statliga sektorn.

Vidare har SULF tagit fram en undersökning som belyser medlemmarnas åsikter om lönebildningsmodellen och lönesättande samtal.

Förhandlingar har förts om ett nytt post-dock avtal, ett avtal som förhoppningsvis blir färdigt under hösten 2021. SULF har också aktivt bidragit till arbetet om framtidens RALS-T inom Saco-S och har spelat in det som kommit fram i rapporten om lönebildningsmodellen.

Handelshögskolan blev medlemmar i Arbetsgivaralliansen 1 juli 2021 vilket innebär att de flesta privata högskolor och många forskningsinstitut tillhör Arbetsgivaralliansen och går under deras högskoleavtal.

Inom ramen för Akademikeralliansen har förhandlingar om en principöverenskommelse avseende avsättningar för pensioner inom avtalsområdet förts under hösten. Samtidigt pågår även diskussioner om nytt omställningsavtal för området.

På förbundets hemsida har nytt material om arbetsmiljö publicerats. Materialet omfattar grundläggande information om arbetsmiljö och det systematiska arbetsmiljöarbetet där materialet om systematiskt arbetsmiljöarbete också vänder sig till chefskollektivet.

Utifrån fokusgruppens arbete om arbetsmiljö har tre dokument om ”Verktyg för bättre arbetsmiljö” samt länkar till arbetsmiljömaterial hos andra aktörer som avser speciella arbetsmiljöfrågor med anledning av Covid-19 publicerats på hemsidan.

Förbundsstyrelsen tillsatte en fokusgrupp för lärares arbetstid. Uppdraget var att beskriva behov, förutsättningar och principer för arbetstidsreglering för universitetslärare och forskare. Fokusgruppens arbete rapporterades till förbundsstyrelsen i september 2021. Under september har även en rapport skrivits med utgångspunkt i den arbetstidsenkät som SULF gjorde under våren. Rapporten kommer att släppas i början av oktober i samband med en paneldebatt där bland annat rektorer och politiker kommer att delta.

Övrig verksamhet

SULF:s lokala arbete inkl. lokalföreningar

Det lokala arbetet under 2021 präglades av de restriktioner Covid-19 satte på verksamheten. Föreningarnas innovationsvilja har dock varit stor och medlemsvårdande föreläsningar, seminarier och möten flyttades från det fysiska till det digitala rummet.

Under våren 2021 genomfördes också en motions- och propositionsdialog inför den kommande kongressen. Motions- och propositionsdialogen innebar att föreningar, delföreningar, doktorandföreningen och förbundsstyrelsen erbjöds möjlighet att

efterfråga återkoppling på utkast till propositioner och motioner men också i möjligheten att lämna återkoppling på desamma.

24 motionsutkast från sju föreningar ingick tillsammans med förbundsstyrelsens fyra propositionsutkast i dialogen. Motioner och propositioner diskuterades vid fyra digitala möten. Förbundsstyrelsen gav tips och råd som återkoppling på samtliga inkomna motionsutkast och fick synpunkter och förbättringsförslag på förbundsstyrelsens propositionsutkast från alla deltagande lokalföreningar.

Fackliga utbildningar

Under perioden har våra utbildningar varit i digital form på grund av rådande läge. Av våra fackliga grundutbildningar har vi genomfört steg 2 och steg 4 under våren. Steg 2 är en introduktion till uppdraget som förtroendevald. På steg 4, som är den sista delen i våra utbildningar, går vi igenom den individuella arbetsrätten så som diskriminering och uppsägningar.

Två avtalskonferenser, en i januari med fokus på arbetstid och arbetstidsavtal, samt en i september med fokus på löneprocessen men också andra aktuella frågor inom ramen för Saco-S har genomförts under perioden.

En temakurs om kollektivavtalet och en om det svåra samtalet har genomförts. På kursen om kollektivavtalet gick kursledarna igenom kollektivavtalets värde och dess historia med utgångspunkt i den svenska modellen. Sedan gick de närmare in på de centrala avtalen och hur de hänger ihop. Den andra temakursen var på ämnet det svåra samtalet och ger deltagarna kunskaper om beteenden hos människor under press och i kris.

Digitala seminarier

Fram till den 30 september har cirka 32 digitala seminarier genomförts, det är exklusive de lokala SULF-föreningarnas digitala årsmöten. Tack vare det så har vi nått ett stort antal medlemmar, potentiella medlemmar och personer intresserade av frågor som rör högskola och universitet. Seminarierna har varit en blandning av SULFinarier, lokalt anordnade seminarier och fika med facket samt centralt anordnade träffar.

Några av de ämnen som tagits upp på de lokala träffarna är doktoranders rättigheter och skyldigheter, upphovsrätt samt pension.

De centrala seminarierna har bland annat handlat om de rapporter vi släppt eller samarbetat kring, förändringarna i utlänningslagen samt a-kassa och inkomstförsäkring som lyftes i våra SULFinarier.

Universitetsläraren

Tidningen Universitetsläraren har under perioden 1 januari–30 september 2021 kommit ut med fem tryckta nummer och tolv digitala nyhetsbrev på svenska. Under våren lanserades även ett nyhetsbrev på engelska som under perioden kommit ut med sex nummer.

Rekrytering

SULF har 21 905 medlemmar (30 september 2021). Det är det högsta medlemsantalet i SULF:s historia. Sedan årsskiftet har förbundet fått 1285 nya medlemmar. Det är ca 40 fler än under samma period 2020. Under perioden har 1071 medlemmar lämnat förbundet vilket är ca 80 fler än samma period året innan. Den vanligaste orsaken till att medlemmar lämnar förbundet att man fått arbete utanför högskolesektorn.

I mars och september genomfördes två fristående fortsättningar på det under hösten 2020 genomförda inspirationsseminariet kring rekrytering, vilka var en beställning av kongressen 2018.

Opinionsbildning

Riksdagen beslutade i somras om förändringar i migrationslagen. Fokus för debatten har helt legat på asylinvandringen men det nya regelverket slår hårt mot andra grupper, som till exempel doktorander och forskare. Det här har skapat oro bland tillresta doktorander och forskare.

SULF har arbetat intensivt med frågan. I det här arbetet har även SULF:s doktorandförening varit mycket aktiva och pådrivande. Debattartiklar (se ovan), ett välbesökt seminarium, FAQ på sulf.se om vad som gäller. Tillsammans med några andra aktörer är SULF initiativtagare till en namninsamling som ska överlämnas till ansvariga politiker. Förbundet har träffat politiker. För att påverka politiker har SULF även skapat en möjlighet att för den som vill, skicka ett mejl till politiker. Frågan har aktualiserats i riksmedias nyhetsrapportering vid flera tillfällen vilket ska ses som en framgång för SULF och doktorandföreningen.

En viktig del i SULF:s påverkansarbete är våra rapporter. SULF har hittills publicerat tre rapporter:

1. *I skuggan av osäkerheten: om externfinansiering, osäkra anställningar och arbetsmiljö på universitet och högskolor*. Ett digitalt seminarium arrangerades i anslutning till rapportsläppet.

I samband med lansering av rapporten skickades ett pressmeddelande ut.

Rapporterna har haft ett för förbundet relativt stort medialt genomslag. Den fick mycket bra genomslag på både på webb och på Twitter. En tweet om rapporten där högskolan liknas vid en gig-ekonomi har visats 19 429 gånger.

2. *Vart tar pengarna vägen?* (Se ovan för mer information)

3. *Osäkert läge – en verklighet för juniora forskare i Sverige* (tillsammans med National Junior Faculty). Ett digitalt seminarium arrangerades med utgångspunkt från rapporten.

SULF har totalt förekommit i medierna vid 39 tillfällen under perioden. I dessa ingår elva debattartiklar och repliker. Övriga tillfällen är omnämnanden.

- *Tiden för doktoranderna håller på att rinna ut*, 4/1, Corren
- *Har du koll på din upphovsrätt?,* 16/3, Manus (Läromedelsförfattarnas tidning)
- *Hyfsa debatten om den akademiska friheten!,* 29/3, UNT
- *Nya migrationskrav skapar kompetensflykt*, 6/4, SvD
- *Så kan lärosäten arbeta mot kränkning*, replik, 11/4, UNT
- *Studenter måste ges förutsättningar att komma in på arbetsmarknaden*, 11/6 Altinget

- *Öka basanslagen för att stärka lärosätesautonomi och akademisk frihet*, 17/6, Curie
- *Osäkra anställningar sänker forskningen*, 2/7, SvD
- *Sweden's new migration act will damage our research and send international talent elsewhere*, 20/8, The Local
- *Nya migrationsregler kan orsaka forskarflykt,* 24/8, SvD
- *Skandal att regeringen skickar forskarutbildade ut ur landet*, 28/9, Altinget

SULF:s internationella arbete

SULF har under perioden deltagit i följande digitala möten:

- ETUCE: Higher Education and Research Standing Committee
- ETUCE special conference 2021
- ETUCE Copyright Rules for the Education Sector
- EI: Online Further and Higher Education and Research Conference
- EU:s informella arbetsgrupp för högre utbildning
- EU:s sociala dialogmöte om forskning och högre utbildning
- EU: Kvalitetssäkring för European Universities
- Bolognaprocessen arbetsgrupp Microbol om micro credentials
- Bolognaprocessen tematiska arbetsgrupp om kvalitetssäkring
- OECD/Regeringskansliet: HEInnovate arbetsgrupp för utvärdering Sverige
- OECD: Higher Education during Covid-19. What lessons can we draw?

SULF:s remissvar

SULF:s har svarat på fyra remisser under perioden. Se www.sulf.se för hela svaren.

Ett förbättrat system för arbetskraftsinvandring, SOU 2021:15
Reglerna för arbetskraftsinvandring är inte alltid anpassade till forskande och undervisande personal. I svaret på utredningen betonade vi värdet av tillresta forskare och menade att man måste anpassa lagstiftningen för att göra Sverige attraktivt. Vi drev bland annat frågan om att det ska bli lättare att få nytt uppehållstillstånd utan att behöva lämna landet. Vi menade också att ett krav på försörjning för permanent uppehållstillstånd måste kombineras med ett förbud mot stipendier.

En gemensam utbildning inom statsförvaltningen, (SOU 2020:40)
Utredningen föreslår att några lärosäten ska få i uppdrag att ge alla statligt anställda en obligatorisk utbildning. Även om vi är positiva till utbildning om värdegrunden och styrande regelverk avstyrker vi utredningens förslag. Vi betonade att myndigheterna är mycket olika, och att olika grupper har vitt skilda arbetsuppgifter och därmed olika behov. Vi betonar att det måste vara varje myndighet själv som beslutar vad en utbildning ska innehålla och vilka som ska gå den.

En reformerad arbetsrätt - för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden, (Ds 2021:17 Arbetsmarknadsdepartementet)
En övergripande synpunkt är att SULF inte anser att utredaren tillräckligt har utrett konsekvenserna för den statliga sektorn i allmänhet och för högskolan i synnerhet och detta därför är en fråga som särskilt behöver beaktas i det fortsatta arbetet.

Omställningsstudiestöd - för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden (Ds 2021:18, Utbildningsdepartementet)
Det nya parallella studiestödssystemet innebär stora förbättringar av studieekonomin för vuxna som är etablerade på arbetsmarknaden. För många vuxna kommer det bli privatekonomiskt möjligt att satsa på ytterligare studier under yrkeslivet. Behoven av

vidareutbildning är stora inom flera akademiska yrkesgrupper och behoven kan snabbt öka. Flera yrkesgrupper påverkas av den pågående automatiseringen och digitaliseringen av jobben som framöver kan medföra ökade behov av såväl kortare som längre utbildningar. Därför är det viktigt att det nya studiestödet får en budget som svarar upp mot den efterfrågan som uppstår.

Vid sidan av formella remisser har SULF fått en förfrågan från UKÄ om förbundets erfarenheter av och synpunkter på förhållanden för skuggdoktorander och rättssäkerhet vid antagning till forskarutbildning. I vårt svar lyfte vi hur finansiering påverkar anställningsformerna, att det behövs större transparens i antagningsprocesserna och att det är viktigt att lärosätena tar ett större ansvar för efterlevnaden av regelverket.

SULF:s kongress 2021

Bilaga 7

Förbundsstyrelsens rapport

Lönesättande samtal som lönebildningsmodell inom högskolesektorn 2021

Lönesättande samtal som lönebildningsmodell inom högskolesektorn – utvärdering

/Sveriges universitetslärare och forskare

Lönesättande samtal som lönebildningsmodell inom högskolesektorn – utvärdering

© Sveriges universitetslärare och forskare

Sveriges universitetslärare och forskare/ Ferkens gränd 4/ 111 30 Stockholm
/ tel: 08-505 836 00/ e-post: kansli@sulf.se

Innehåll

Lönesättande samtal som lönebildningsmodell inom högskolesektorn – utvärdering.....2
Sammanfattning.....2
Inledning.....4
Bakgrund.....4
Lönebildning och det svenska systemet.....4
Den tidigare statliga lönebildningen och nuvarande RALS-T.....5
Löneutvecklingen inom högskolan ifrån 2013 och framåt.....6
Centrala parternas utvärdering av RALS-T 2020.....7
SULF:s initiala ställningstagande till RALS-T avtalet.....9
SULF:s och centrala förhandlingar.....10
Kongressen 2018.....11
Metod.....11
Resultat.....12
Enkätresultat.....12
Lönesättningen sedd ur ett medlemsperspektiv.....13
Varför inte lönesättande samtal.....15
Lönesättningen ur de förtroendevaldas perspektiv.....20
Förtroendevaldas nöjdhet med lönebildningsmodellen.....27
Högskolans verksamhet och organisation i relation till lönesättande samtal.....29
Högskolans organisation.....30
Finansieringssystemet.....31
Högskolans organisation, verksamhet och finansiering – sammanfattning.....32
De centrala parternas roll – RALS-T ett avtal i utveckling.....33

Lönesättande samtal som lönebildningsmodell inom högskolesektorn – utvärdering

Sammanfattning

SULF:s kongress 2018 uppdrog åt förbundsstyrelsen att verka för att utvärdera förutsättningarna för lönesättande samtal inom universitets- och högskolesektorn och därefter föreslå förbättringar. Vidare ville kongressen att förbundsstyrelsen skulle utreda ifall det finns andra modeller för lönesättning som skulle lämpa sig bättre för högskolan.

Föreliggande rapport ger inte svar på hur andra modeller för lönebildning kan se ut eftersom det är företrädesvis en förhandlingsfråga för de centrala parterna. Rapporten redovisar resultatet av en enkät ställd till SULF:s medlemmar och förtroendevalda om deras erfarenheter av lönebildningsmodellen, lönesättande samtal. Utifrån dessa resultat kan de centrala parterna sedan gå vidare i diskussionerna om att utveckla en ändamålsenlig lönebildningsmodell inom högskoleområdet.

Huvudresultatet är att det finns ett omfattande missnöje med hur de lönesättande samtalen fungerar och framför allt med hur cheferna hanterar lönesättningen. Nästan hälften av de tillfrågade medlemmarna hade fått sin revision 2019 via lönesättande samtal. 15 procent svarade att facket hade förhandlat och 19 procent menade att lönesättningen var ett ensidigt arbetsgivarbeslut. Mer än hälften svarade att det inte fanns eller att de inte kände till några lönekriterier på arbetsplatsen. När det gäller själva lönesamtalet menade en tredjedel att sambandet mellan medarbetarens prestation och lönen inte hade tydliggjorts i samtalet. Hela två tredjedelar ansåg att de inte kunde påverka lönen genom samtalet. Lika många menade att man inte hade samtalat om vad man kan göra för att påverka lönen inför nästa års revision. Endast 33 procent av medlemmarna svarade att de var mycket eller ganska nöjda med hanteringen av lönerevisionen och trots detta svarade nästan hälften att de i kommande revisioner ville att lönen skulle sättas i lönesättande samtal. Detta kan tolkas som om man inte är negativ till själva modellen men har invändningar mot genomförandet. I fritextsvaren framkommer att många vill ha lönesättande samtal/dialog med närmaste chef men att facket ska ha en större roll vid de årliga revisionerna.

När det gäller förtroendevalda ser bilden lite annorlunda ut. På frågan om för vilka grupper som modellen med lönesättande samtal används svarade de förtroendevalda att den används företrädesvis för teknisk-administrativ personal. När det gäller utbildningar i lönemodellen svarar en fjärdedel att det förekommer partsgemensamma utbildningar. Hälften svarar att de inte vet om cheferna har gått någon utbildning och en femtedel säger att bara vissa chefer har gjort detta. När det gäller nöjdheten med lönemodellen uppskattar de förtroendevalda att 20 procent av medlemmarna mestadels är nöjda, 23 procent mestadels missnöjda och att 33 procent varken är missnöjda eller nöjda med lönemodellen. När det gäller rollen som facklig förtroendevald anser 64 procent att den har förändrats mot ett mer konsultativt arbetssätt än tidigare. Av de förtroendevalda uppger 53 procent att de själva är missnöjda med lönebildnings-modellen, 30 procent att de är nöjda och 17 procent svarar att de inte vet.

Resultatet av enkäten väcker många frågor om hur systemet upplevs och dess legitimitet hos medlemmarna och de fackliga förtroendevalda. Det måste uppfattas som en mycket allvarlig brist i tillämpningen om så många som två tredjedelar menar att lönesamtalet inte kan påverka lönesättningen.

Utifrån den utvärdering som de centrala parterna genomförde 2020 och utifrån denna rapport är slutsatsen den att de centrala parterna måste se över modellen, förstärka de lokalfackligas inflytande över lönebildningsprocessen och verka för att man inom statens avtalsområde kan ha flera modeller för hur den lokala lönebildningen på myndigheterna kan genomföras.

Följande punkter bör vara ett utgångsläge för de central parternas arbete med nuvarande lönebildningsmodell:

- Vilka förändringar i avtalet måste göras för att
  - skapa tilltro till lönebildningsmodellen?
  - lokala parter ska kunna anpassa lönebildningsprocessen efter verksamheten?
  - lokala fackliga företrädare ska kunna ha full insyn i löneprocessen?
  - löneutrymmet ska kunna sättas i relation till den lokala verksamheten snarare än vara lika oavsett verksamhetens resultat?
- Vilka förutsättningar måste uppfyllas för att parterna ska kunna rekommendera lokal lönebildning genom lönesättande samtal?

Inledning

Till SULF:s kongress 2018 inkom en rad motioner om en översyn av lönebildnings-systemet med lönesättande samtal som sedan årsskiftet 2015/16 gäller inom högskolesektorn om inte lokala parter kommit överens om annat. Syftet med denna rapport är att den ska vara en del av den analys om lönebildningssystemet som pågår inom SULF men också pågår parallellt inom Saco-S.

Motionerna till kongressen menade att SULF ska verka för att Saco-S ska utvärdera förutsättningarna för lönesättande samtal inom universitets- och högskolesektorn och därefter föreslå förbättringar, finna andra modeller för lönesättningen inom högskole-området samt utreda hur en ny modell för lönesättningen skulle kunna utformas.

Bakgrund

Lönebildning och det svenska systemet

1938 tecknades det så kallade Saltsjöbadsavtalet mellan Svenska arbetsgivar-föreningen (SAF), idag Svenskt Näringsliv, och Landsorganisationen (LO). Detta kom att utgöra grunden för det vi idag kallar för den svenska modellen. Avtalet kom till efter hot om lagstiftning eftersom den då i princip oreglerade arbetsmarknaden hade haft stora konflikter. Saltsjöbadsavtalet kom att markera parternas fria ställning gentemot den lagstiftande församlingen. I praktiken innebär modellen att parterna på ett mycket smidigt och flexibelt sätt kan anpassa arbetsmarknaden beroende på vilken konjunktur som råder. Systemet har också inneburit färre stora strejker. Det var först 1965 som de offentliganställda fick lagstadgad förhandlings- och strejkrätt.

Förhandlingsmodellerna för löneförhandlingar har kommit att förändras över tid. Ingen förhandlingsmodell är konstant utan har anpassats utifrån den rådande samhällskontext som gäller.

Från 1969 kan man dela in modellerna i fyra huvudinriktningar:

1. Centralt styrd lönebildning

Från slutet på 60-talet till i början av 1980-talet kan man prata om en central styrd lönebildning. I princip reglerades allt under denna period i centrala avtal mellan parterna. Utan möjlighet till lokala avtal uppstod löneglidning eftersom arbetsgivare genom konkurrens var tvungna att betala mer än vad det centrala avtalet uppgav. I samband med den stora strejken 1980 började diskussioner om en ordning med ett centralt avtal, men med decentraliserade möjligheter till att teckna lokala avtal.

2. Branschvisa avtal

Mellan åren 1982 och 1990 kan man säga att det dominerande var att teckna branschvisa avtal och därmed flyttades makten över kollektivavtalen ifrån SAF till de enskilda branschförbunden. De offentliganställdas inträde i förhandlingssystemet luckrade också upp förhållandet mellan LO och SAF och medförde att nya förhandlingsarenor skapades.

3. Stabiliseringsavtal

Industriavtalets tillkomst i början av 1990-talet var ett resultat av den internationella lågkonjunkturen och den höga öppna arbetslösheten. Inflationen likväl som

kostnadsökningarna var hög. Regeringen ansåg att läget på den svenska arbetsmarknaden var så allvarligt att de tillsatte en kommission, den så kallade Rehnbergskommissionen, vilken hade som uppgift att överlägga med arbetsmarknadens parter. Så småningom kom man överens om ett stabiliseringsavtal. Detta innebar att det garanterade utfallet och löneglidningarna kraftigt skulle stramas åt i syfte att begränsa inflationen. Under 1990-talet fortsatte trenden med lokal lönebildning vilket resulterade i ett utvecklat avtal 1997. Då skapades en samordning för förhandlingar inom industrin. IF metall, GS Facket för skogs-, trä och grafisk bransch, Livsmedelsarbetarförbundet, Unionen och Sveriges ingenjörer var huvudaktörer i dessa förhandlingar. Industriavtalet har haft en normgivande roll genom det så kallade märket alltsedan avtalet skapades. Tanken är att utrymmet som anges inte ska skada Sveriges konkurrenskraft internationellt. Detta synsätt har accepterats av parterna på den offentliga arbetsmarknaden.

4. Lokal lönebildning

Från år 2000 och framåt är decentraliserade avtal och lokal lönebildning det som i stort sett gäller på tjänstemännens arbetsmarknad. Medlingsinstitutet bildades utifrån det som tidigare kallades för statens förlikningsinstitut. Medlingsinstitutets ansvar är att sköta medling och ge råd till parterna men också att ansvara för den officiella lönestatistiken. Lönebildningen under 2000-talet kan sägas följa industriavtalets norm. Särskilt inom tjänstesektorn och för akademiker sker nu lönesättningen utan centralt angivna nivåer, så kallade sifferlösa avtal. Inom den statliga sektorn är lönebildningen helt decentraliserad till de lokala parterna och lönen ska vara individuell och differentierad. Lönesättningen sker antingen genom traditionell förhandling eller i dialog mellan den lönesättande chefen och arbetstagaren.

Den tidigare statliga lönebildningen och nuvarande RALS-T

Inom privat marknad har individuella löner funnits länge men introducerades på statens område först i början på 1990-talet. Innan dess hade man inte tagit hänsyn till individuella prestationer vid lönesättningen. Det tidigare statliga lönesystemet byggde på lönegrader så kallade tariffer, där den befattning man innehade, i stället för individens bidrag till verksamheten, lönesattes. Vidare utgick generella lönepåslag och de individuella påslagen utgick endast efter anställningstid. Eftersom staten som arbetsgivare är beroende av välutbildade medarbetare uppstod det konkurrens om arbetskraften på 1980-talet. Det innebar att den svenska staten fick problem med att rekrytera men kanske framför allt behålla viss typ av arbetskraft. Vid 1990 års avtalsrörelse ersattes lönegradssystemet med ett lönesystem med individuella och differentierade löner.

2010 tecknade Saco-S och arbetsgivarverket ett nytt och relativt banbrytande avtal. Avtalet var tillsvidare, utan centralt angivet utrymme. Att lönen ska vara individuell och differentierad och löneökningarna ska bygga på lokala förutsättningar hade införts redan i slutet av 1990-talet. Att avtalet saknade centralt angivet utrymme var inte heller nytt utan hade gällt sedan 2001. Det som var nytt var framför allt att det gällde tills vidare och att lönesättande samtal mellan chef och medarbetare blev huvudväg i stället för en möjlighet att komma överens i traditionella förhandlingar. Avtalet kom att genomföras i hela statsförvaltningen med undantag för högskolesektorn i den del som gällde lönesättande samtal som huvudväg. Under avtalsförhandlingarna 2012 kom parterna dock överens om att lönesättande samtal skulle även vara huvudväg inom högskolan från och med 1 januari 2016. Lönesättande samtal tillämpas dock inte fullt ut på alla lärosäten eftersom lokala parter kan komma överens om att fortsätta med så kallad traditionell förhandling.

I samband med att man slöt ett tillsvidareavtal kom parterna överens om att man skulle göra utvärderingar vartannat år och att ge ett utökat partsgemensamt stöd till lokala parter vad gäller tillämpning av avtalet. De centrala parterna har nu genomfört fyra partsgemensamma utvärderingar av avtalet Ramavtal Löner Staten – Tills vidare (RALS-T). Utvärderingen som skulle ha genomförts 2018 kom dock att utgå.

Intentionen med avtalet RALS-T var att lönebildningen skulle komma närmare medarbetarna och att inflytandet över den egen lönebildningen skulle öka. Tanken var att lönebildningen och löneökningen ska medverka till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs rationellt. De centrala parterna konstaterar att en avgörande förutsättning för en effektiv och väl fungerande verksamhet är att arbetsgivaren kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla arbetstagare med sådan kompetens som behövs på lång och kort sikt. Lönesättningen genom lönesättande samtal menar de centrala parterna är ett instrument för att säkerställa detta. Dessutom anser man att modellen stimulerar till engagemang och utveckling i arbetet. Lönen blir därmed ett av arbetsgivarens viktigaste styrinstrument.

En förutsättning för att kunna utveckla en sådan lönebildning är ett löneavtal som ger rätt förutsättningar och som ger förutsättningar att utgå från de förhållanden som råder i respektive verksamhet. I RALS 2010-T står det att:

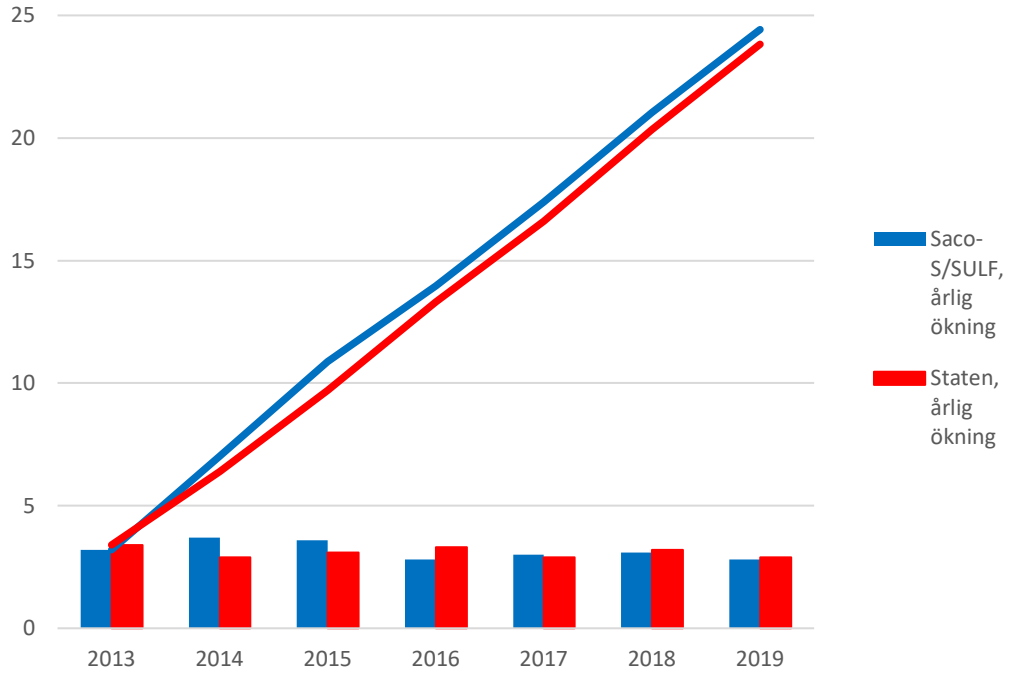
> En arbetstagares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifter, samt arbetstagarnas skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen. Därför ska lönen vara individuell och differentierad.

Löneutvecklingen inom högskolan ifrån 2013 och framåt

Om man studerar den årliga och kumulativa löneutvecklingen för statsanställda och medlemmar i SULF (se grafen nedan) från 2013 till 2019 kan man inte se några direkta negativa konsekvenser av lönesättning genom lönesättande samtal. Visserligen infördes inte lönesättning med lönesättande samtal inom högskoleområdet förrän årsskiftet 2015/16 men trots detta kan man inte se några väsentliga skillnader på löneutvecklingen inom staten totalt sett och högskolesektorn specifikt.

Slutsatsen blir att det inte finns några direkt negativa effekter för löneökningarna inom högskolan jämfört med staten generellt.

Bild 1: Årlig och kumulativ löneökning för statsanställda och medlemmar i SULF/vid lärosäten inom Saco-S där SULF är kontaktförbund som inte bytt arbetsgivare eller BESTA-kod mellan två på varandra följande år, procent.[1]



Centrala parternas utvärdering av RALS-T 2020

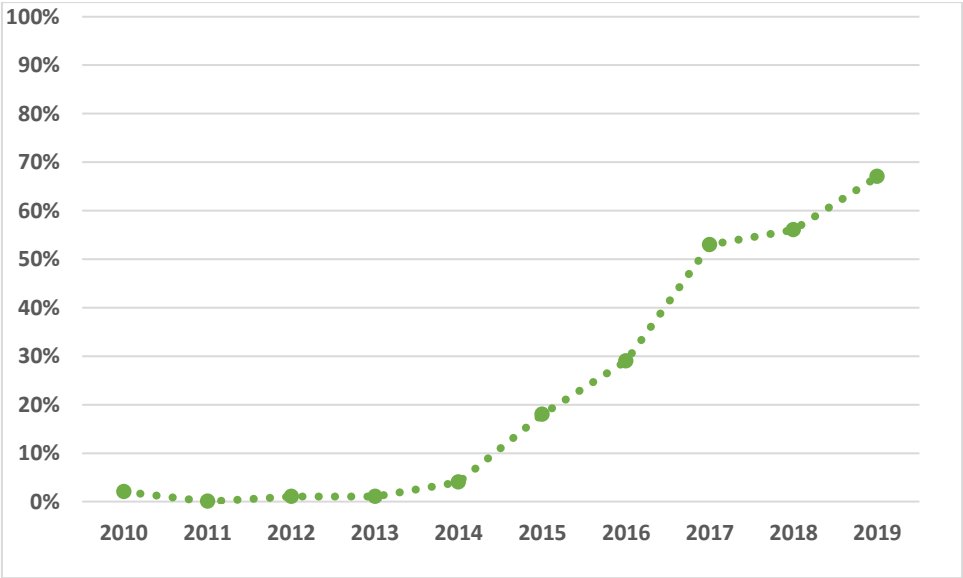
Den utvärdering som 2020 genomfördes av Arbetsgivarverket och Saco-S [2] omfattar löneutvecklingen och lönebilden samt den lokala löneprocessen. Utvärderingen hade två särskilda fokus. Det ena var hur man arbetar med långsiktig lönebildning och det andra, som tillkom på grund av önskemål från SULF, var hur lönesättande samtal fungerar inom högskolan. Som en del av utvärderingen skickades en enkät ut till både arbetsgivare och Saco-S-företrädare. Svarsfrekvensen var totalt 87 procent. För arbetsgivarsidan 87 procent och för Saco-S 82 procent. I utvärderingen genomfördes även intervjuer med representanter från ett antal högskolor.

Resultaten av enkäten visar att lönesättande samtal som lönesättningsmodell tillämpas för 86 procent av medlemmarna i Saco-S. Om man exkluderar högskolan tillämpas modellen för 97 procent av alla statligt anställda. Sedan undantaget slopades 2016 uppgår nu andelen arbetstagare som lönesätts genom lönesättande samtal inom högskolan till 67 procent.

---

[1] Arbetsgivarverkets lönebildningsrapport 2018–2019
[2] Partsgemensam utvärdering av RALS-T, 4:e utvärderingen, 2020. Arbetsgivarverket och Saco-S

Bild 2: Andelen Saco-S-medlemmar i högskolesektorn vars löner sätts i lönesättande samtal 2010–2019.[3]



Diagrammet från den partsgemensamma utvärderingen visar en kraftig ökning av de lönesättande samtalen efter 2015/2016 då undantaget för högskolan försvann. Det är dock fortfarande långt ifrån alla lärosäten som använder sig av modellen. De resultat som undersökningen visar samt den relativt låga andelen som använder sig av modellen indikerar ett behov av att se över modellen just för högskolesektorn.

Det visar sig också att resultatet av de centrala parternas utvärdering av RALS-T 2020 inte skiljer sig mycket från den utvärdering som parterna genomförde 2016. Enkätsvaren visar att det fortsatt finns ett stort behov av stöd från centrala parter för att den grundläggande löneprocessen ska fungera fullt ut. Fortfarande är det otydligt hur man tolkar långsiktigheten i löneprocessen. Det är endast ett fåtal myndigheter som har en löneanalys som tar sikte på en längre tid än den kommande lönerevisionen.

Utifrån enkätresultatet utkristalliseras två grupper inom de delar av statsförvaltningen som har lönesättande samtal som norm. En grupp som har ett stabilt årshjul på plats och som innehåller de delar som behövs för en fungerande löneprocess inklusive ett väl fungerande samarbete med Saco-S. Den andra gruppen har en årlig fungerande process, men upplever att det inte är möjligt att ta nästa steg vad gäller den långsiktiga analysen av behov av förändringar av lönebilden. Detta kan bero på brist på tid och kontinuitet i bemanningen, osynkroniserade processer vad gäller budget och kompetensförsörjning, svårt att ta ett helhetsgrepp om verksamhetens behov utifrån kända faktorer, en ovilja att prioritera grupper och en rädsla att det ska upplevas som ett löfte om en viss löneutveckling.

När det gäller högskolan så visade enkätsvaren att det är mindre vanligt med utvecklings- eller medarbetarsamtal inom högskolan än i andra verksamheter.

---

[3] Diagram 4 ur den partsgemensamma utvärderingen av RALS-T 2020. Arbetsgivarverket och Saco-S.

Slutligen framgår det av den partsgemensamma utvärderingen att det stödmaterial som producerats är relativt okänt.

Partsgemensamma intervjuer inom högskolesektorn

Inför 2020 års utvärdering av RALS-T kom parterna överens om att högskolesektorn skulle vare ett fokusområde. Därför anordnades utöver enkäten, som gick till alla statliga myndigheter, även samtal med lokala parter vid sju lärosäten. Bland de deltagande lärosätena fanns det sådana som i högst begränsad skala provat lönesättande samtal men även sådana som genomfört det för alla medlemmar inom Saco-S.

Det visade sig att de lokala parterna var relativt överens om de utmaningar som finns för att få lönesättande samtal inom högskolesektorn att fungera. Det handlar både om chefers och medarbetares förutsättningar och kunskaper om processen i stort, men framför allt om sättet att organisera verksamheten och det stora antalet medarbetare per chef. Vidare framfördes att finansiering med externa forskningsmedel utgjorde en speciell utmaning. Enligt UKÄ:s årsrapport 2019 skedde finansieringen av forskning för lärosätena sammantaget till ca 56 procent med externa medel. Detta är faktorer som de lokala parterna inte direkt kan påverka eftersom det handlar om politiska beslut. Samtidigt kan man jämföra med till exempel länsstyrelserna där modellen fungerar bättre trots att de till 50% finansieras med tidsbegränsade sakanslag som fördelas genom andra myndigheter.

Det framkom även att man ansåg att det är lättare att införa modellen inom administrationen. Orsaken till detta kan, enligt utvärderingen, vara ett tydligare ledarskap och att det inte som inom akademin förekommer ett roterande chefskap.

Utredningen konstaterar avslutningsvis att modellen med lönesättande samtal kan uppfattas fungera när rätt förutsättningar ges. Dessa förutsättningar anges som att verksamheten inte ska behöva organiseras utifrån hur lönemodellen är konstruerad, ett mindre antal medarbetare per chef, uppföljning av arbetsmiljöfrågor samt hanteringen av extern forskningsfinansiering.

Det som framkom vid de samtal som genomfördes är egentligen inte något annat än det SULF har framfört alltsedan modellen infördes 2010.

SULF:s initiala ställningstagande till RALS-T avtalet

SULF:s dåvarande förbundsstyrelse reserverade sig mot Saco-S beslut att anta 2012 års avtal då lönesättande samtal blev huvudväg även inom högskolan. Det fanns flera anledningar till reservationen, men framför allt ansåg förbundsstyrelsen att lönebildningsmodellen skulle innebära svårigheter inom högskolesektorn eftersom modellen inte var anpassad för högskolans organisation.

Vidare ansåg man att:

1. Cheferna inom högskolan har alldeles för många medarbetare för att kunna genomföra de lönesättande samtalen som det är tänkt. En prefekt kan ha mer än 60 medarbetare.
2. Cheferna inom högskolan har inte alltid kunskap om vilken progression olika forskande medarbetare gör och dessutom inte alltid själva kunskap att bedöma medarbetares utveckling.
3. Inom akademin finns en tradition med ett rörligt ledarskap. Chefskapet är ett uppdrag och tidsbegränsat.

4. Systemet med finansiering genom externa medel Innebär att forskaren själv genom ansökan finansierar sin anställning vilket kan innebära ett intresse för den enskilde att hålla nere löneökningen för att man vill att pengarna ska räcka längre.
5. Den stora andelen visstidsanställda har inte den kontinuitet i anställningen som krävs för att lönesättande samtal ska fungera.

I förhandlingsprotokollet för 2012 års förhandlingar lyfts också en del av dessa omständigheter fram som något som arbetsgivarna och lokala parter behöver arbeta med för att kunna införa lönesättande samtal på ett bra sätt.

I diskussionerna om lönebildning på högskolan har det också framförts att modellen med lönesättande samtal inte lämpar sig för stora delar av akademins organisation, och att det inte är rimligt att en lönebildningsmodell ska styra organisationsstrukturen på en arbetsplats. Denna kritik har kommit ifrån såväl chefer som fackliga förtroendevalda.

Initialt infördes ett undantag för högskolesektorn. 2012 kom de centrala parterna överens om att undantaget från huvudregeln inom högskolesektorn skulle upphöra vid årsskiftet 2015/16.

De centrala parterna kom också redan 2010 överens om att man skulle genomföra ett utvecklingsarbete och erbjuda särskilt riktat stöd i lönebildningsprocessen till universitet och högskolor. I samband med att undantaget vad gäller lönesättande samtal slopades 2012 (från och med 2016) kom parterna överens om att stödet skulle fortsätta fram till januari 2016.

När huvudlinjen med lönesättande samtal skulle införas även inom högskolesektorn anordnade SULF en föreläsningsserie på många lärosäten. SULF ville att medlemmarna skulle vara väl förberedda inför det nya sättet att blida lön. Det har genomförts en rad aktiviteter för att omhänderta den nödvändiga omställnings-processen inom de lokala Saco-S föreningarna vid lärosätena när de skulle gå ifrån traditionell förhandling till lönebildning genom lönesättande samtal. Det har också uppstått en hel del initiala svårigheter att byta system trots de stödåtgärder som har utarbetats både från Arbetsgivaverket och Saco-S. Under de år som systemet med lönesättande samtal har funnits inom högskolesektorn har det framkommit mer eller mindre kritik från både förtroendevalda och medlemmar till SULF:s förbundsstyrelse om hur systemet fungerar. Även Saco-S och Arbetsgivarverket har fångat upp kritiken och riktat särskilda satsningar mot sektorn, men trots detta hörs fortfarande mycket missnöje vad gäller hur lönesättningen genomförs.

SULF:s och centrala förhandlingar

SULF har inget eget huvudavtal på något område utan får förhandlingsmandat genom medlemskap i förhandlingsorganisationen Saco-S när det gäller de statligt anställda medlemmarna och i Akademikerförbunden (Akademiker inom handels- och tjänstesektorn, AHT) när det gäller de privatanställda medlemmarna samt Akademikeralliansen när det gäller de kommunala- och regionanställda medlemmarna. Det innebär att vi måste komma överens med de andra ingående Saco-förbunden i de olika förhandlingsorganisationerna om vilken lönepolitik som ska gälla.

Eftersom SULF är en del av förhandlingsorganisationen Saco-S och därmed en del av den svenska modellen med Arbetsgivarverket som motpart kan inte SULF ensamt verka för att förändra lönemodellen utan måste göra detta i samverkan med de i övrigt ingående förbunden inom Saco-S. Den svenska modellen utgår ifrån att parterna på båda sidor samordnar sig. Det gäller såväl huvudorganisationerna på arbetstagarsidan som olika myndighetsföreträdare alternativt arbetsgivare på arbetsgivarsidan. Centrala

avtal sluts oftast utifrån en bred samsyn och ska täcka hela sektorn. En särskild lönemodell för högskolesektorn kan införas bara om både Saco-S och Arbetsgivarverket inser att en annan lönesättningsmodell för högskolan skulle både gynna verksamheten och utvecklingen inom sektorn.

Kongressen 2018

Till SULF:s kongress 2018 inkom ett flertal motioner som berörde just lönesättande samtal. De problem som motionärerna pekade på kan sammanfattas enligt följande:

- Utvecklings- och lönesamtalen har låg kvalitet eller genomförs inte alls
- Chefen som genomför det lönesättande samtalet har inte mandat att besluta om lön
- Cheferna har inte fått utbildning i lönesamtalsmodellen
- Lönekriterier saknas eller används inte vid dialogen om ny lön
- Det finns ingen uttalad lönepolitik eller inriktning för vad arbetsgivaren vill med lönebildningen som ett styrinstrument
- Löneutfallet meddelas inte alltid till den lokala föreningen

Utifrån ovanstående beslutade kongressen att:

1. Uppdra åt förbundsstyrelsen att verka för att Saco-S ska utvärdera förutsättningarna för lönesättande samtal inom universitetet- och högskolesektorn och därefter föreslå förbättringar.
2. Uppdra åt förbundsstyrelsen att utreda ifall det finns andra modeller för lönesättning som skulle lämpa sig bättre för högskolan än lönesättande samtal eller kollektivavtalsmodellen.
3. Uppdra åt förbundsstyrelsen att utreda hur en ny modell för lönesättning skulle kunna utformas.

Metod

För att få en ännu tydligare bild av hur medlemmar och förtroendevalda uppfattar att lönebildningen fungerar har SULF:s kansli utformat två enkäter som gått ut till samtliga medlemmar och förtroendevalda. Kansliet har fört diskussioner med förbundsstyrelsen och förhandlingsdelegationen när det gäller utformningen av enkäten och tolkningen av enkätresultatet. Kansliet har också gått igenom den partsgemensamma utredning som Arbetsgivarverket och Saco-S genomfört där lönesättande samtal, på förslag från SULF genom Saco-S, var ett av fokusområdena. För att ytterligare fånga upp olika nyanser i frågan har också kansliets ombudsmän, jurister och förhandlingschefer vid enheten profession och villkor diskuterat resultatet och bidragit med värdefulla analyser.

Enkäten konstruerades efter det att förbundsstyrelsens arbetsutskott beslutat om uppdragsbeskrivningen den 3 september 2019 och enkäten skickades ut i februari 2020 så att den skulle kunna spegla intrycken av de lokala lönerevisionerna under hösten 2019. Enkäten innehöll frågor med fasta svarsalternativ men också möjlighet till frisvar. Enkäten kunde besvaras både på svenska och engelska.

En enkät skickades till 17 990 medlemmar. De avgränsningar som gjorts i denna grupp är att respondenterna ska ha en fast eller tidsbegränsad anställning, ej vara lönesättande chef, pensionärer eller doktorand. Svarsfrekvensen är 33 procent. Vidare har kansliet skickat ut en enkät till 217 förtroendevalda. De avgränsningar som har

gjorts är att man ska vara medlem i SULF och inneha ett uppdrag som förtroendevald i Saco-S. Svarsfrekvensen i denna grupp är 52 procent.

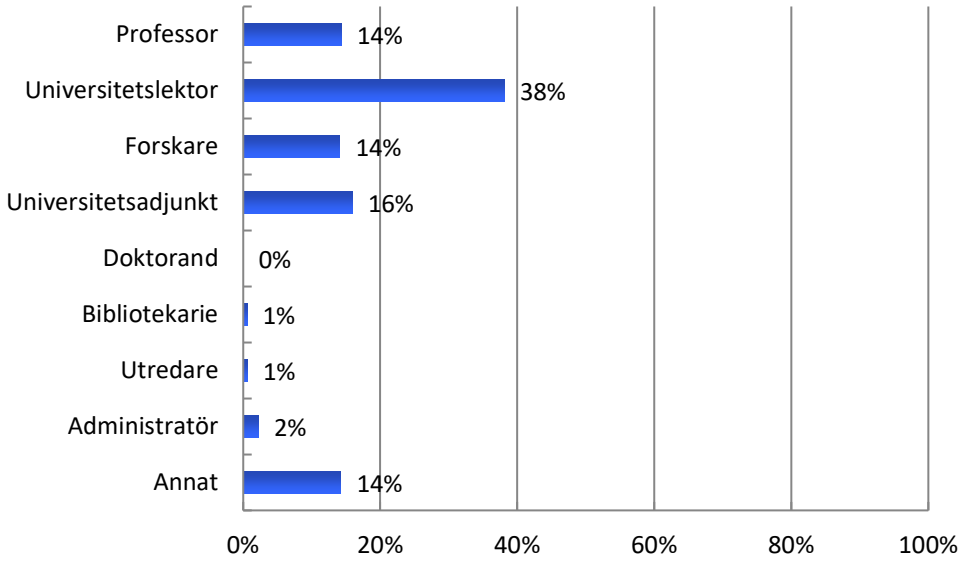
Kansliet hade också planerat att anordna en paneldiskussion med särskilt inbjudna för att diskutera lönebildningen inom högskolesektorn utifrån enkätresultatet. På grund av pandemin har kansliet fått stryka detta moment.

Resultat

Enkätresultat

Som grafen nedan visar är de flesta av respondenterna universitetslektorer, därefter universitetsadjunkter, forskare och professorer. Det finns en stor grupp (14 procent) som har angett annat. När man tittar närmare på vilka befattningar som döljer sig därunder kan man se bland annat se biträdande lektor, biträdande universitetslektor, biträdande professor, docent eller biträdande forskare. En stor del av gruppen ”annat” skulle alltså kunnat passa in i de förutbestämda valen. Det finns också befattningar såsom forskningsingenjör, specialisttandläkare, forskningsarkivarie, vetenskaplig sekreterare, bibliotekarier, analytiker, klinikveterinär med mera. Mångfalden av befattningsbenämningar visar att SULF:s medlemmar finns inom alla delar av högskolesektorn och att de uppfattningar som kommer till uttryck i denna utredning kan anses spegla en bred uppfattning inom sektorn. Cirka 15 procent av respondenterna svarade på den engelska versionen av enkäten.

Bild 3: Vilken var din huvudsakliga befattningsbenämning/yrkeskategori under 2019?

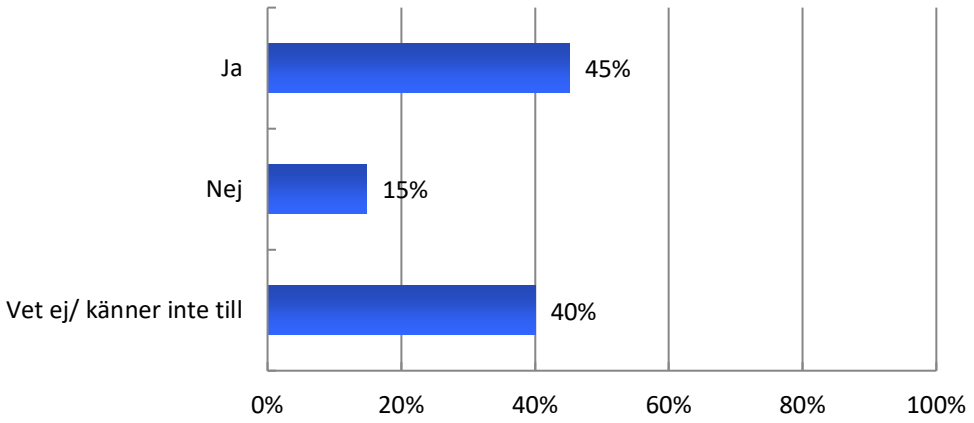


Lönesättningen sedd ur ett medlemsperspektiv

Lönekriterier

För att kunna genomföra lönesättning genom lönesättande samtal krävs precis som i andra lönesättningsmodeller att det finns fastställda lönekriterier. Alla medarbetare måste veta vilka grunderna är för lönesättningen, det vill säga vad chefen kommer att utgå ifrån när hen gör sin bedömning av prestationerna. Lönekriterier kan inte göra lönesättningen helt objektiv, men de kan göra den mindre subjektiv. Kriterierna ska vara ett stöd och en utgångspunkt i lönesamtalet och chefen kan lättare förklara varför en viss lön har satts. En stor del av kritiken som kan uppkomma kan tydligt bemötas om man är överens om de lokala lönekriterierna. Alla kanske inte blir nöjda med sin löneökning, men överenskomma lönekriterier ger en större acceptans för själva lönesättningen. I nedanstående diagram kan man se att endast 45 procent svarar att det finns fastställda lönekriterier på arbetsplatsen och att det är 55 procent som svarar att inte finns eller att de inte vet om det finns kriterier. Oavsett vilken lönesättnings-modell man använder så måste man anse att det är anmärkningsvärt att det är så många arbetsplatser inom högskolesektorn som inte har lönekriterier eller där cheferna inte kommunicerar dessa med sina medarbetare inför lönesättningen.

Bild 3: Finns det fastställda lönekriterier på din arbetsplats?



Exempel på kriterier för lärare och forskare inom sektorn kan vara följande:

Pedagogik

- Visa pedagogisk skicklighet
- Visa förmåga att skapa engagemang
- Visa förmåga till pedagogiskt utvecklingsarbete

Vetenskap

- Visa förmåga att bedriva forskning av hög kvalitet
- Visa förmåga att informera om forskning och samverkan med det övriga samhället.

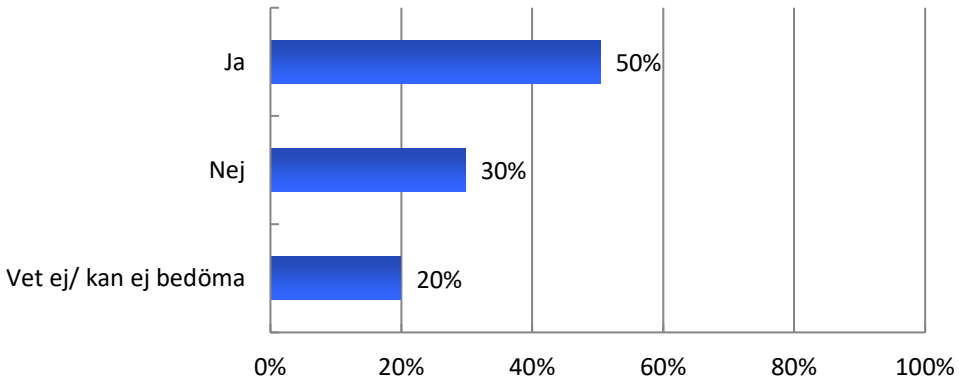
Verksamheten

- Visa förmåga till samarbete
- Visa förmåga att bidra till verksamhetsutveckling

Det ligger i allas intresse på lärosätet att lönekriterierna är lokalt utformade och accepterade av såväl chefer som medarbetare samt att de ligger i linje med verksamhetens mål. För en sådan diversifierad verksamhet som högskolan är det viktigt att det utarbetas lokala kriterier för varje enhet/fakultetsområde. Dessa kriterier bör utgöra själva grunden för den dialog som ska föras mellan chefen och medarbetaren vid det lönesättande samtalet och andra samtal mellan chef och medarbetare.

Endast hälften av de som uppgivit att det finns lönekriterier anser att lönen är kopplad till kriterierna. 30 procent säger nej och 20 procent svarar vet ej. Det tyder på att kriterierna i många fall är hyllvärmare som inte används i praktiken. Att 20 procent svarar att de inte kan bedöma om lönen är kopplad till kriterierna indikerar att det lönesättande samtalet inte utgick ifrån några fastställda kriterier utan att samtalet handlade om annat.

Bild 5: Bedömer du att lönen är kopplad till lönekriterierna? Procent av de som uppgett att det finns lönekriterier (45 procent)



Det innebär alltså att en av fem känner till lönekriterierna och anser att deras lön också har en koppling till kriterierna. Eller omvänt: fyra av fem uppfattar inte att lönen har någon koppling till kriterier.

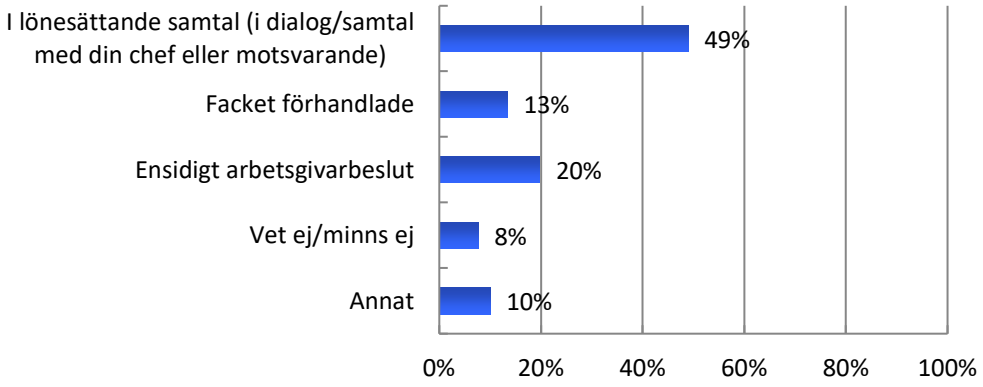
Lönerevisionen

Knappt hälften uppger att den senaste lönerevisionen har skett genom lönesättande samtal, 13 procent anger att det är facket som har förhandlat och hela 20 procent anger att det är ett ensidigt arbetsgivarbeslut. Resultatet skiljer sig från den partsgemensamma utvärderingen där man anger att det är 67 procent av högskolorna som använder sig av modellen med lönesättande samtal. Svaret att lönesättningen är ett ensidigt arbetsgivarbeslut kan antyda att lönesamtalet uppfattas som en ren information om ett fattat beslut. Det kan förklara skillnaden i andel. Oavsett så är det anmärkningsvärt många som anger att deras lön har satts ensidigt av arbetsgivaren.

Grunden för det lönesättande samtalet är en dialog mellan chef och medarbetare men det är alltid arbetsgivaren som bestämmer lönen. Så var det tidigare i den traditionella

förhandlingen och så är det också idag. Det finns dock en skillnad i arbetsordningen när det gäller oenighet. Poängen med lönesättande samtal är att chefen och medarbetaren i dialog diskuterar medarbetarens lön och löneutveckling utifrån hur hen bidragit till att verksamhetens mål har uppfyllts eller andra kriterier utarbetade för den lokala arbetsplatsen. Inflytande över den egna löneutvecklingen borde ske genom den dialog som ska förekomma mellan chef och medarbetare, om modellen används rätt. Att 20 procent anser att de har blivit lönesatta genom ett ensidigt arbetsgivarbeslut visar att själva dialogen mellan chef och medarbetare inte fungerar.

Bild 6: Tänk tillbaka på din senaste lönerevision – hur sattes din lön?



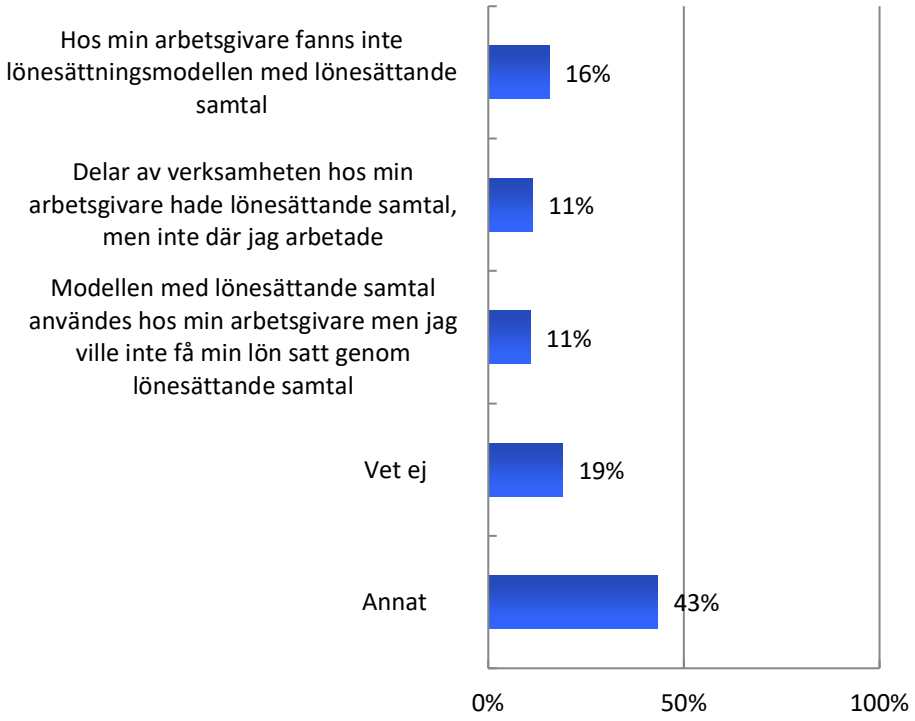
I frisvaren i gruppen som svarat att lönesättningen skett på annat sätt ser man företrädesvis olika kommentarer på att lönebildningen har skett genom ett ensidigt arbetsgivarbeslut.

- Det var ett ensidigt arbetsgivarbeslut.
- Samtal gavs men det är teater.
- Vi hade ett samtal, men vad det hade med lönen att göra vet jag inte.
- Samtal, men det var redan bestämt.
- Samtal, men ingen lön diskuterades.
- Jag fyllde i en enkät om vad jag hade gjort under året.
- ”Lönesättande samtal” – men snarare lönedelgivning eftersom det inte finns ”utrymme i budget” för förändringar utanför märket.
- Utifrån tilldelade forskningsmedel.
- I monologiskt samtal med chefen.
- Blev meddelad, inget samtal.

Varför inte lönesättande samtal

De 51 procent som svarade att de inte hade lönesättande samtal fick följdfrågan vad anledningen till detta kan tänkas vara. En stor andel, 43 procent, svarade ”Annat”. Det kom in över 800 frisvar på svarsalternativet ”Annat”.

Bild 7: Vad är den huvudsakliga anledningen till att du inte hade ett lönesättande samtal? Procent av dem som svarat att lönen inte sattes med lönesättande samtal (51 procent)



Frisvaren ger en brokig bild av skälen till att man inte använder lönesättande samtal. Här kan man tolka in chefer som inte svarar, autonoma medarbetare som inte ställer upp på de givna premisserna, uppgivenhet, slentrian och slarv. De vanligaste förekommande svaren är:

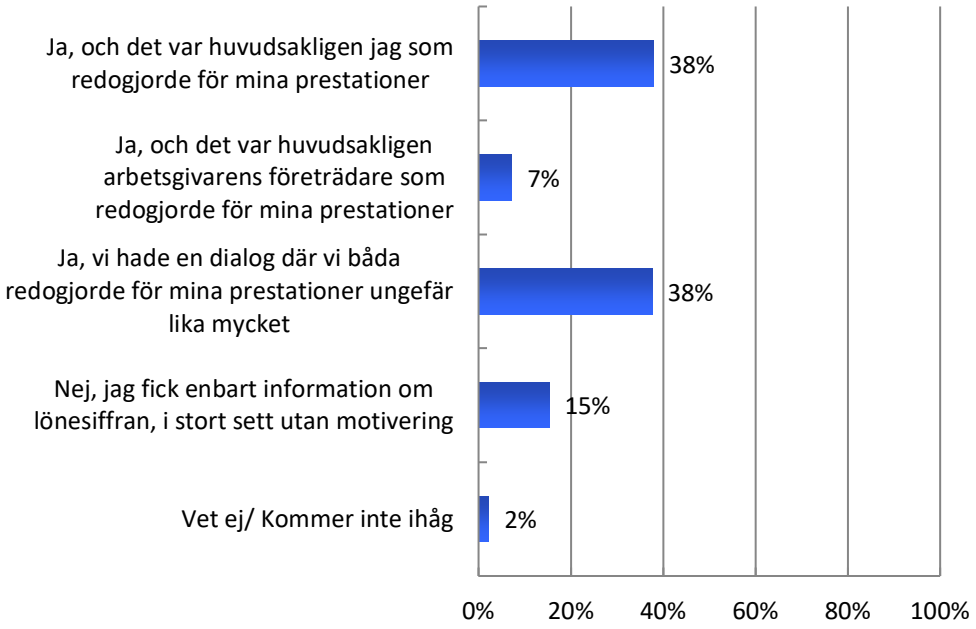
- Min chef ställde in och glömde sedan bort mitt samtal.
- Lönen var redan bestämd.
- Endast ett fåtal omfattas av lönesättande samtal på mitt lärosäte.
- Lönesättande samtal finns men har i praktiken ingen betydelse.
- Det är meningslöst.
- Önskade samtal men blev inte kallad.
- Min förfrågan om samtal ignorerades.
- Jag hade lönesättande samtal men det var ingen dialog.
- Jag valde bort det.
- Idiotiskt påfund.
- Jag litar inte på chefen. Tidigare samtal var hemskt.
- Jag anser att det är slöseri med tiden.
- Vi erbjuds samtal men chefen är så otrevlig att jag avstår.
- Alla fick samma procentsats i förra revisionen.
- Min chef hade inte tid.
- Min arbetsgivare tillämpar ett system där en lapp från prefekten meddelar förslag till ny lön.
- Ingen idé att prata – kommer ändå inte att höjas.
- Hade samtal men med fel person.

Tilliten mellan medarbetaren och chefen är fundamental för att modellen ska fungera och i många fall är det uppenbart att den fattas. De upplevelser av kränkning som många av de ovan citerade frisvaren indikerar kan anses spegla allvarliga arbetsmiljöproblem på arbetsplatsen.

Att bedöma medarbetares prestation

De 49 procent som hade svarat att lönen sattes med lönesättande samtal fick följdfrågan om det lönesättande samtalet innehöll en genomgång av medarbetarens prestation. 38 procent svarade att samtalet innehöll en genomgång av de egna prestationerna och att det företrädesvis var den anställde som gjorde det. Lika många menade att det var en dialog där både chefen och medarbetaren redogjorde för prestationerna. För de 15 procent som ansåg att de endast fick information om lönen utan motivering kan man inte säga att de har fått ett lönesättande samtal alls. I RALS-T betonas dialogen mellan chef och medarbetare som en av de viktigaste förutsättningarna för att modellen ska fungera och bli ett trovärdigt instrument. I dialogen är det viktigt att medarbetaren ges möjlighet att för chefen presentera det arbete som medarbetaren utför och utvecklingen av det arbetet. Lika viktigt är det att chefen ger medarbetaren respons på hens utförda arbete.

Bild 7: Innehöll det lönesättande samtalet en genomgång av dina prestationer? Procent av de som svarat att lönen sattes med lönesättande samtal (49 procent)



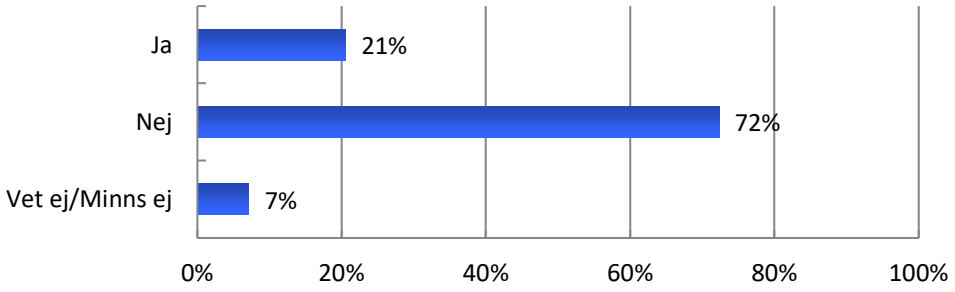
Att påverka lönen

En utgångspunkt för modellen med lönesättande samtal är att lönen är det starkaste styrningsinstrument en arbetsgivare kan ha gentemot de anställda och lönesättningen av medarbetare ska därför ske i så nära samarbete som möjligt. Arbetsgivaren ska styra mot uppsatta verksamhetsmål och har alltså det övergripande ansvaret för att så sker. Ändå visar grafen nedan att arbetsgivarna inte alls använder sig av detta instrument. 72 procent av dem som uppgett att de har haft lönesättande samtal säger

att samtalet inte innehöll någon diskussion om vad medarbetaren ska göra för att påverka lönen vid nästa års revision.

Bild 8: Pratade ni om vad du kan göra för att påverka lönen inför nästa revision?

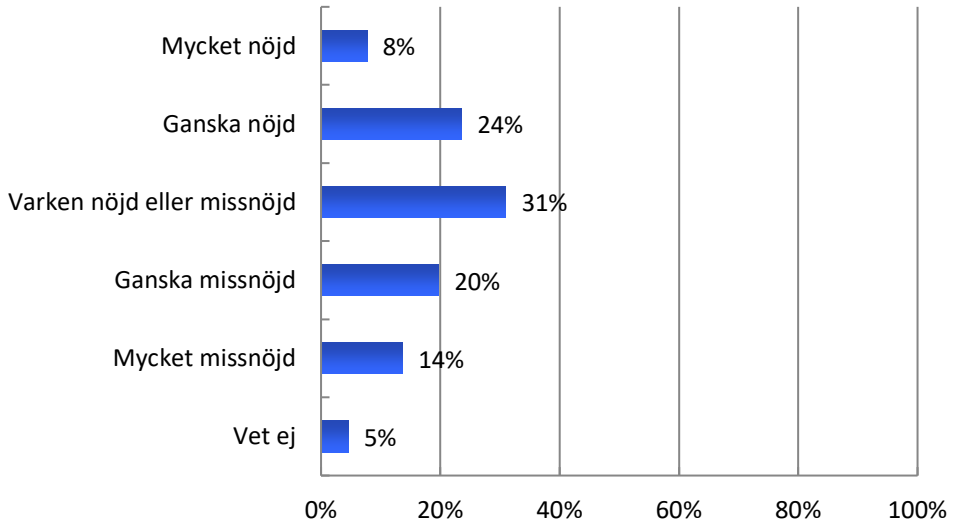
Procent av de som svarat att lönen sattes med lönesättande samtal (49 procent)



Nöjd med löneprocessen

Det vanligaste svaret på frågan om man är nöjd med hanteringen av löneprocessen är att man vare sig är nöjd eller missnöjd, 31 procent. De som anger att de är mycket nöjda (8 procent) eller ganska nöjda (24 procent) utgör tillsammans 32 procent. De som anger att de är ganska missnöjda (20 procent) eller ganska missnöjda (14%) utgör tillsammans 34 procent. Nöjdheten och missnöjdheten är ungefärligt lika stora grupper. Men hur ska man tolka att en tredjedel säger sig vara varken nöjda eller missnöjda? Med tanke på frisvaren i tidigare frågor kan man misstänka en slags likgiltighet inför lönemodellen. Det är också den partsgemensamma utredningens slutsats att det är viktigt att hela tiden utveckla och underhålla modellen med lönesättande samtal så att den inte förlorar i trovärdighet. Är det vad som skett?

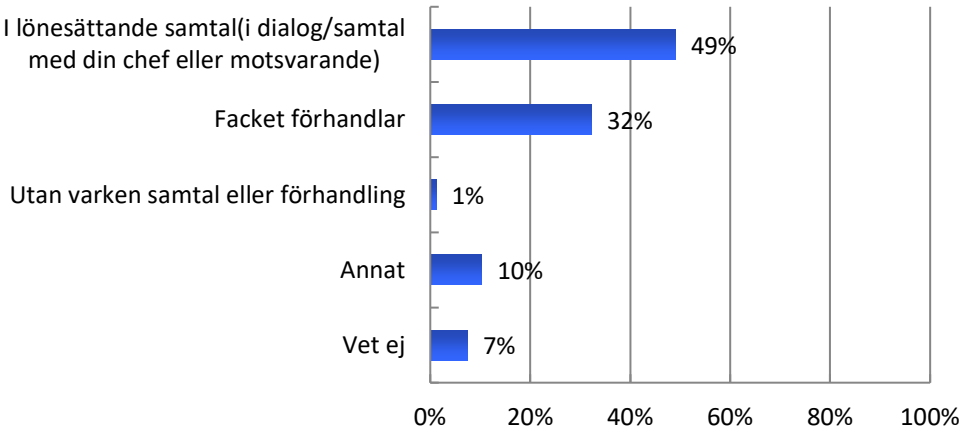
Bild 9: Hur nöjd är du med hanteringen av lönerevisionen på din arbetsplats? Bortse från nivån på lönen eller påslagets storlek.



Lönebildningsform i framtiden

Trots det missnöje som framkommit i enkätsvaren anser ändå 49 procent att man även fortsättningsvis vill ha lönesättande samtal i dialog med chefen. 32 procent vill att facket förhandlar och 10 procent vill ha en annan ordning. Att det är knappt hälften som vill ha lönesättande samtal även fortsättningsvis kan inte tolkas på annat sätt än att det finns ett missnöje bland medlemmarna.

Bild 10: Hur skulle du vilja att lönen sattes i kommande lönerevisioner?



Om inte lönesättande samtal – vad vill jag ha i stället

Vad vill då de som vill ha en annan modell för lönebildningen ha och hur ser den i så fall ut? Det är naturligtvis svårt för den enskilde att svara på frågan vad man vill ha i stället eftersom enskilda medarbetare inte arbetar med förhandlingstekniska frågor i vardagen. Enligt grafen ovan svarade 10 procent eller 418 respondenter ”Annat” och fick därmed en följdfråga hur detta ”annat” skulle kunna gestalta sig. Nedan följer de vanligaste av de totalt 413 frisvaren som inkom på frågan:

- Lönen ska vara baserad på prestation.
- Som i tidigare modell när facket förhandlar.
- Fast lönetrappa som förr i tiden.
- Samtal men med tydligare riktlinjer
- En kombination av samtal och att facket förhandlar.
- En verklig chans att kunna påverka lönen.
- Genom en verklig dialog.
- En mycket mer strukturerad process.
- Det skulle vara längre perioder mellan revisionstillfällena.
- Transparenta lönekriterier som faktiskt följs.
- Kamratgranskning.
- Av mig själv, eftersom det egentligen är mina egna pengar.
- Löneförhandlingar med facket.
- Lönesättning utifrån akademisk befattning.

Den vanligaste kommentaren är att det bör finnas en kombination av samtal och att facket förhandlar. Det vill säga, att facket förhandlar förutsättningarna för samtalen men också kopplingen till lärosätets ekonomiska förutsättningar, mål för verksamheten, strategiska satsningar och formerna för samtalen.

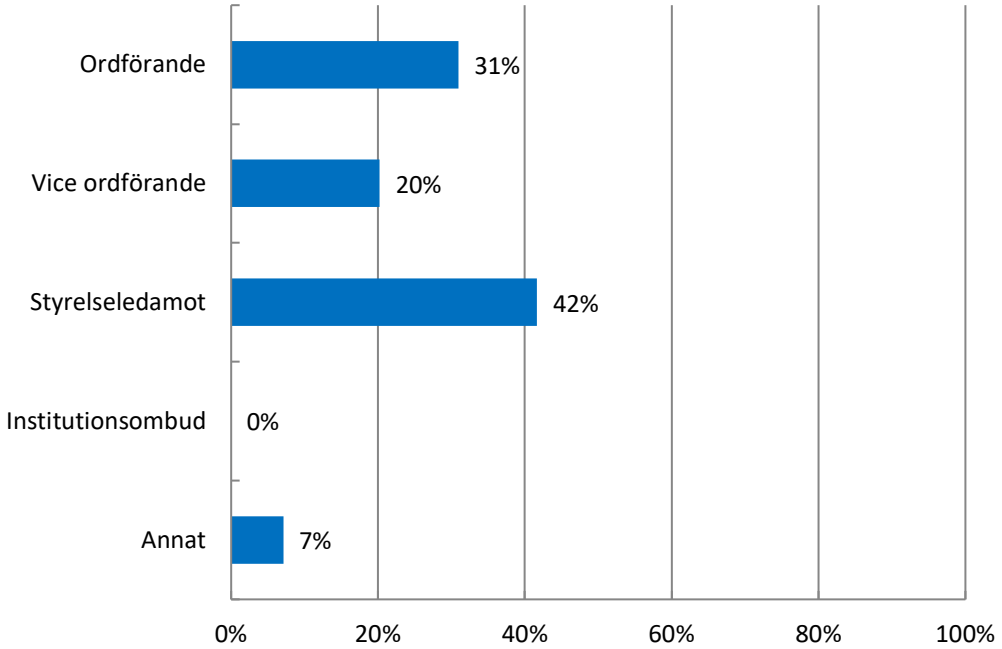
Lönesättningen ur de förtroendevaldas perspektiv

53 procent av de förtroendevalda svarade på enkäten vilket ger en högre svarsfrekvens än medlemsenkäten. Enkäten till förtroendevalda kunde inte besvaras på engelska. Nedan visar fördelningen av de poster som de förtroendevalda har.

31 procent är ordförande och 30 procent av de svarande är vice ordföranden. 42 procent uppger att de är styrelseledamot och 7 procent svarade annat. De sistnämnda uppger att de har uppdrag som till exempel ledamot i en förhandlingsdelegation huvudskyddsombud, suppleant eller ombud adjungerad till styrelsen. Den avgränsning som gjordes efter att enkätsvaren inkommit var att man ska:

- ha ett fackligt uppdrag som förtroendevald i Saco-S eller en annan förhandlande organisation
- ha uppgifter kopplade till löneförhandling i förtroendemannauppdraget

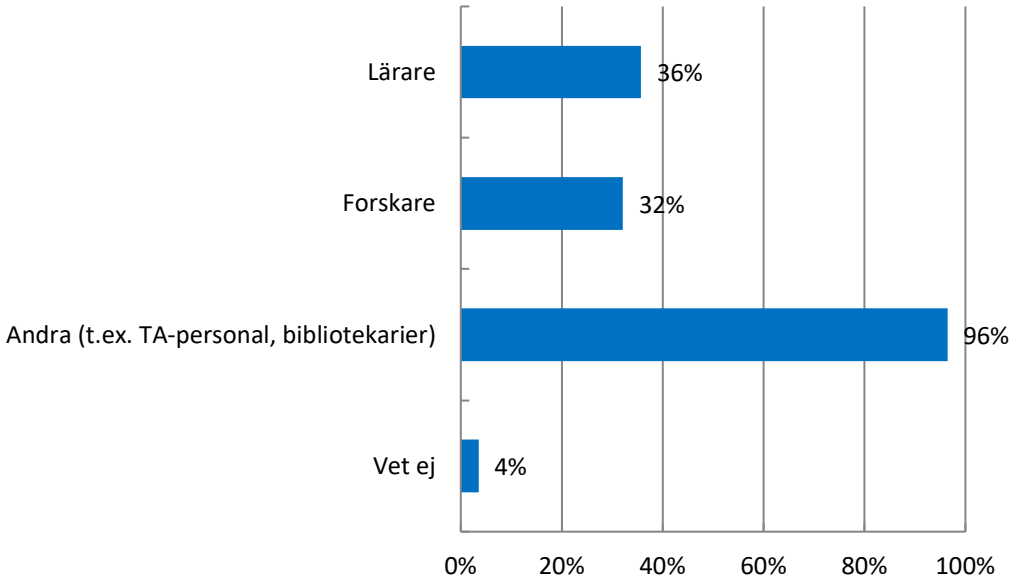
Bild 12: Vilken roll har du som förtroendevald i Saco-S eller annan förhandlande organisation?



Lönesättande samtal som modell för lönerevisionen

Siffrorna för dem som uppger att man använder sig av lönesättande samtal som modell för att revidera lönen inom högskolesektorn är nästintill identiska med de som framkommer i den partsgemensamma utvärderingen. På frågan om för vilka arbetstagare modellen med lönesättande samtal används svarar 36 procent av de förtroendevalda att modellen används för lärargrupperna och 32 procent att den används för forskargrupperna. 96 procent svarar att den används för tekniskt/administrativ personal och bibliotekarier med flera. Detta förhållande framkommer också i den partsgemensamma utvärderingen av RALS-T. Det är tydligt att arbetsgivaren i lägre grad använder modellen för lärare och forskare än för övriga anställda.

Bild 13: För vilka arbetstagare används modellen med lönesättande samtal (Procent av de som använder lönesättande samtal 96 procent. Flera svarsalternativ möjliga.)

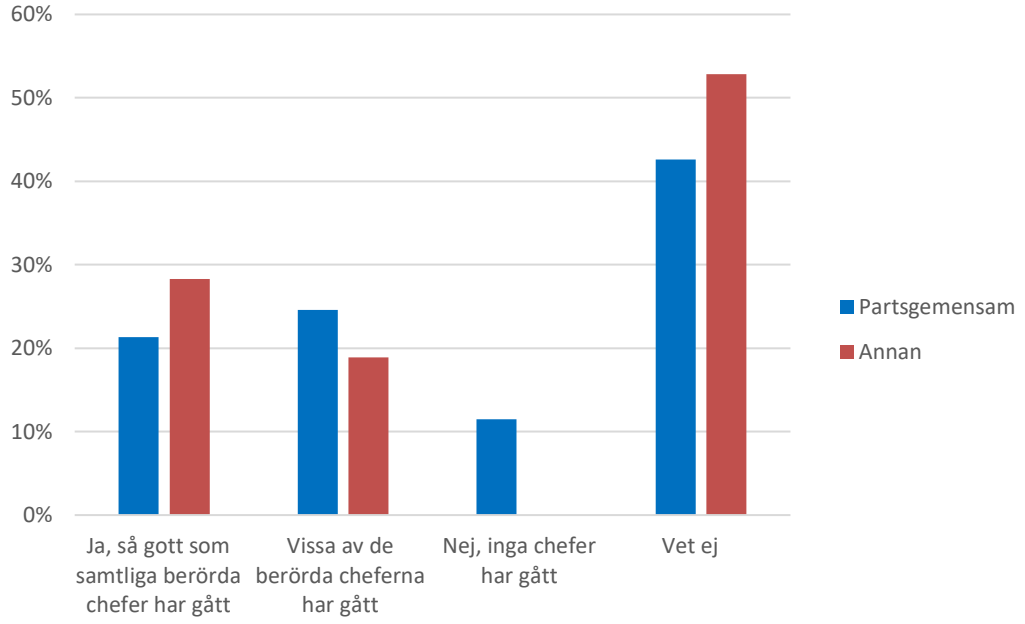


Utbildning

På frågan om berörda chefer fått utbildning i hur lönesättande samtal tillämpas uppger endast 21 procent att samtliga chefer genomgått en partsgemensam utbildning. 28 procent anger att så gott som alla chefer har genomgått annan utbildning i än den partsgemensamma. 25 procent anger att vissa berörda chefer har genomgått en utbildning.

Här skiljer sig siffrorna åt när man jämför med den partsgemensamma utvärderingen. I den svarar 73 procent av de lokala företrädarna att arbetsgivarna tillhandahållit någon form av utbildning för chefer inför det lönesättande samtalet. Skillnaden kan bestå i hur man har uppfattat och tolkat vad man anser vara en utbildningsinsats. Det kan också bero att enkäten i den partsgemensamma utvärderingen enbart gick till lokal ordförande. SULF:s enkät skickades ut till alla förtroendevalda som har förhandlingsuppdrag.

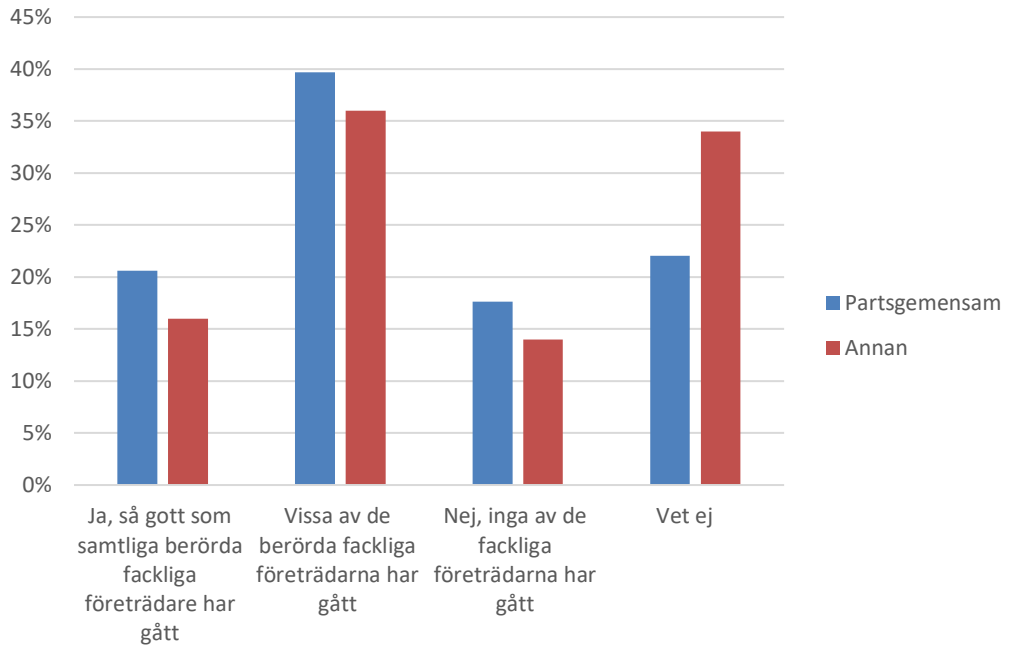
Bild 14: Har de berörda cheferna gått någon gemensam, partsgemensam eller annan, utbildning i lönemodellen med lönesättande samtal? (Procent av de som använder eller tänker införa lönesättande samtal, 96 procent)



Utbildning av de fackliga förtroendemännen

På frågan om de fackliga företrädarna har gått någon utbildning om lönesättande samtal svarar 21 procent att så gott som samtliga berörda har gått en partsgemensam utbildning och ytterligare 40 procent att vissa fackliga företrädare genomgått densamma. Ungefär lika många svarar att de har gått en annan utbildning än en partsgemensam. Det är förvånande att cirka 20 procent av de fackliga företrädarna inte har gått någon utbildning alls.

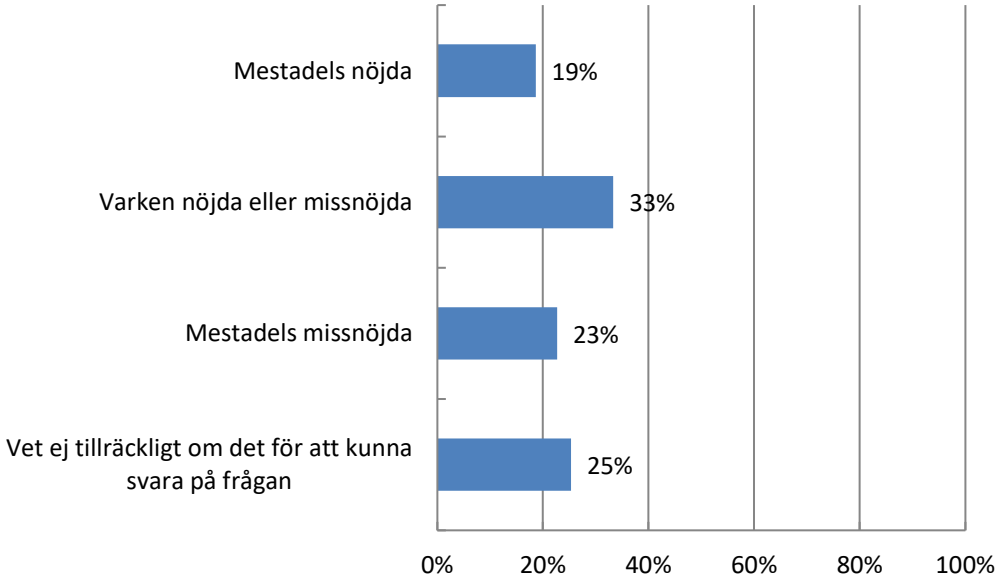
15: Har de lokala fackliga företrädarna gått någon gemensam, partsgemensam eller annan, utbildning i lönemodellen med lönesättande samtal? (Procent av de som använder eller tänker införa lönesättande samtal, 96 procent)



Nöjda medlemmar

Svaren på frågan om de förtroendevalda bedömer att medlemmarna är nöjda eller missnöjda med modellen överensstämmer med medlemmarnas svar. Cirka 20 procent bedömer att medlemmarna mestadels är nöjda och 23 procent att de nog är mestadels missnöjda. 33 procent anger att de tror att medlemmarna är varken nöjda eller missnöjda med modellen. Hela 25 procent anser sig inte ha tillräcklig information för att ta ställning till frågan.

Bild 16: Bedömer ni att de medlemmar som omfattas är nöjda eller missnöjda med lönesättande samtal som modell för lönebildningen? (Procent av de som använder lönesättande samtal, 96 procent)



Mestadels nöjda

Inom samtliga svarsalternativ har det funnits möjlighet att kommentera sina val. De förtroendevalda som anger att de tror att medlemmarna är mestadels nöjda (19 procent) motiverar det enligt följande:

- Tydligare koppling mellan utvecklingssamtalet och det lönesättande samtalet.
- Tydligare lönekriterier.
- De får en muntlig förklaring till lönen.
- Processen fungerar bra.
- Det ger medlemmarna en större insyn och i alla fall en upplevd känsla att kunna påverka.
- Transparens i modellen.
- Man får en mer ärlig diskussion med arbetsgivaren om sina prestationer under året.

Varken nöjda eller missnöjda

De som angett att medlemmarna nog är varken nöjda eller missnöjda med modellen anger följande skäl till detta:

- Många anser att de inte har haft en dialog om prestation med mera. Man blir bara presenterad en ny lön.
- Många tycker att det inte är någon skillnad mot förut.
- Många medlemmar har resignerat och menar att de inte kan påverka lönen. Det spelar liksom ingen roll om de har presterat väl och uppvisat goda resultat.
- De är nöjda med den teoretiska modellen men inte med praktiken.
- En del klagomål finns, men jag skulle inte säga att majoriteten är missnöjd med lönesättande samtal.

- Medlemmarna känner att fackets roll har sjabblats bort i onödan. Nu sitter medlemmarna med ”mössan i hand” och patronen sätter lönen. De negativa anser att detta är något som de förtroendevalda ska ta hand om.
- De flesta anser att det inte spelar någon som helst roll vad som sägs under samtalet.
- Vissa grupper är missnöjda och det handlar då främst om synen på hela avtalet med individuell lön.
- Löneprocessen genomförs inte helt och konsekvent.

Mestadels missnöjda

Slutligen anger de fackliga företrädarna som upplever att medlemmarna mestadels är missnöjda följande skäl till detta:

- De anser att det är meningslöst eftersom cheferna inte lyssnar på medarbetarna.
- Medlemmarna upplever att de inte har något inflytande.
- Dålig lönebildning, samtalen onödiga eftersom lönen redan är bestämd innan samtalet.
- Känsla av ologisk godtycklig lönesättning.
- Alla fick lika och det urholkar motivet att gå till ett samtal.
- Medlemmarna tycker att det är ett spel för gallerierna.
- Medlemmarna verkar rätt uppgivna överlag.
- Upplevelsen av individuell lönesättning och förmåga att påverka sin egen lön känns ganska låg.

Vid en genomgång av frisvaren för de förtroendevalda som svarar att medlemmarna är varken nöjda eller missnöjda och de som svarar att medlemmarna mestadels är missnöjda är det svårt att utläsa några väsentliga skillnader i svaren. Utifrån frisvaren kan man konstatera att en majoritet av förtroendemännen anser att medlemmarna till stor del är missnöjda med lönesättande samtal som lönebildningsmodell. Det skulle vara intressant att titta närmare på de lärosäten som svarar att de tror att medlemmarna mestadels är nöjda. Det som anges vara orsaken till att medlemmar är nöjda är bland annat tydligare koppling mellan utvecklingssamtalet och det lönesättande samtalet, tydligare lönekriterier, transparens och ett inflytande över processen och därmed en ärlig diskussion med arbetsgivaren om prestationerna. Alltså sådana faktorer som var själva grunden till varför parterna införde modellen. Lönebildningen skulle ligga nära dem som var lokala aktörer.

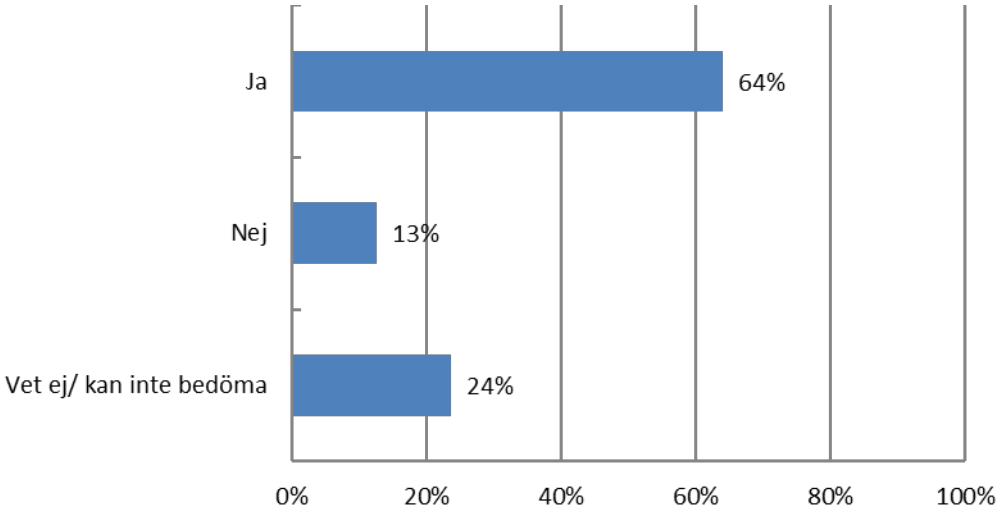
Rollen som facklig förtroendevald

På frågan om hur rollen har förändrats finns både positiva och negativa erfarenheter. Tydligt är att många upplever att rollen som förtroendevald har blivit mer konsultativ på gott och ont. Att inte ha ”koll”, misstro mot facket och att medlemmarna undrar varför man ska vara med i facket är vanliga kommentarer ibland fritextsvaren. Nedan återges de vanligaste kommenterarna.

- Färre att förhandla kollektivt.
- Nu är vi med på ett mer övergripande plan.
- Mer tid till råd, tips och statistik.
- Mer fokus på för- och efterarbete.
- Det fackliga inflytandet minskar. Medlemmarna undrar varför de ska vara med i facket.
- Svårt att få övergripande information om utfallet.
- Vår påverkan upplevs som sämre.

- Analyser är viktigare än tidigare.
- Jag har inte längre full insyn i revisionsarbetet.
- Mer rådgivande än förhandlande.
- Det finns en ökad misstro mot facket.
- Mer konsultativ roll.
- Tydligare relation till medlemmarna.
- Har fått en mer aktiv roll i själva processen.

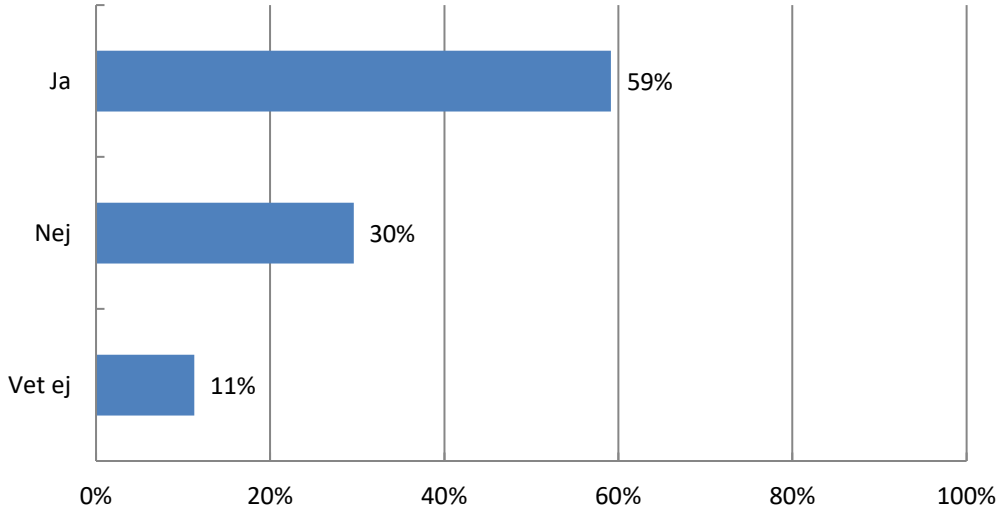
Bild 17: Har din roll som fackligt förtroendevald förändrats i och med att ni helt eller delvis infört lönesättande samtal som lönesättningsmodell? (Procent av de som använder lönesättande samtal 96 procent)



Utvärdering av den årliga revisionen

På frågan om parterna har utvärderat lönesättningsprocessen svarar 30 procent att det inte är gjort och 10 procent svarar att de inte vet. Med tanke på att genomförandet av lönesättande samtal inom högskolesektorn tycks ha vissa brister är det anmärkningsvärt att inte fler utvärderar processen.

Bild 18: Har ni som lokala parter tillsammans utvärderat processen runt de lönesättande samtalen? (Procent av de som använder lönesättande samtal, 95 procent)



De förtroendevalda som inte hade genomfört en utvärdering svarade följande på frågan om varför:

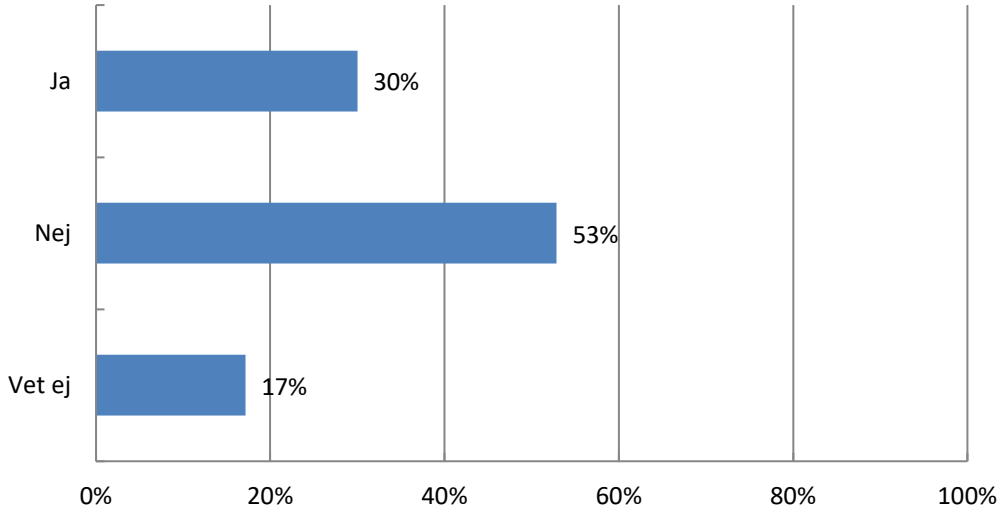
- Vi har inte hunnit ännu.
- Ja säg det. Något som vi såklart borde göra.
- Vi har precis startat.
- Vi har inte hunnit. Vi ska försöka få till en nu.
- Borde vi?
- Vet ej.
- Tid/motivation. Försöken från arbetsgivaren har varit alldeles för tafatta.
- Kommer framöver.

Det är förvånande att det förekommer så lite partsgemensamma utvärderingar eftersom de borde administreras av arbetsgivarens HR- enhet.

Förtroendevaldas nöjdhet med lönebildningsmodellen

På frågan om den förtroendevalde är nöjd med lönesättande samtal som modell hos arbetsgivaren svarar 53 procent att de inte är det, 30 procent att de är det och 17 procent anger att de inte vet. Man kan se denna fråga som en summering av alla de andra frågorna. Mer än hälften av de förtroendevalda som arbetar med förhandlingsfrågor är missnöjd med lönebildningsmodellen – lönesättande samtal. Det stora antalet missnöjda visar på en legitimitetsbrist och bör vara en indikator på modellen bör ses över.

Bild 19: Är du som förtroendevalda nöjd med lönesättande samtal som modell för lönebildningen hos din arbetsgivare? (Procent av de som använder lönesättande samtal, 96 procent)



På den öppna frågan om hur de förtroendevalda skulle vilja att lönebildningen går till är det många som hänvisar till tidigare lönebildningsmodeller. Det som är tydligt att de förtroendevalda liksom medlemmarna vill att facket ska ha en större roll i de lokala förhandlingarna. Nedan redovisas de vanligaste svaren.

- Det behövs tydligt definierade delar om vad en god prestation är.
- Vet inte hur det skulle kunna göras bra. Som det nu är försvinner de tysta och försynta.
- Genom vanliga förhandlingar där vi förhandlar medlemmars löner.
- Lönesamtal som ger underlag för förhandling.
- Tillbaka till den tidigare modellen.
- Lönesamtal för de som önskar, partsförhandlingar för övriga.
- Centralt förhandlade mininivåer. Minst i nivå med inflationen plus en lokal pott för extra bra prestationer eller satsningar på ett visst område.
- En mer öppen process med flera möten mellan chef och medarbetare.
- Individuell lönesättning och ha en lönetrappa.
- Inför fasta lönenivåer.
- Återgå till centrala förhandlingar.
- Inför transparens om lönerna och riktiga kriterier.
- Traditionell förhandling.
- En lönesättande kollegial modell.
- Tariffsystemet åter.

Högskolans verksamhet och organisation i relation till lönesättande samtal

Undersökningen visar att lönesättande samtal har låg legitimitet bland SULF:s medlemmar. Den visar också att skälet till att man misstror systemet ligger i att det inte tycks tillämpas på korrekt sätt. Det finns till exempel sällan kända lönekriterier och cheferna upplevs vara låsta av snäva marginaler vid lönesättningen.

Men det här är inte förhållanden som har ändrats i och med övergången till lönesättande samtal som lönesättningsmodell. Samma sak gällde i tidigare och har gällt åtminstone sedan 1990-talet. Även när lönen förhandlades kollektivt var det norm – men inte praxis – att det skulle finnas kända lönekriterier och att lönesamtal skulle genomföras. Facket uppfattade ofta att förhandlande chefer hade ett mycket snävt utrymme som berodde på att en viss procentsats gällde för alla verksamheter oavsett deras resultat. Ändå var medlemmarna inte alls lika missnöjda som nu. Det skulle kunna bero på att medlemmarna kände sig trygga med att förhandlingar drevs mellan parterna och litade på någon sorts rättvis behandling. Det kan också bero på att man blir besviken över att den nya modellen inte ger den större möjlighet att påverka lönen som den borde.

Dock: Avsaknad av lönekriterier och att cheferna är låsta av siffror oberoende av hur verksamheten ser ut torde vara förhållanden som kan rättas till. Men det måste ske på ett sätt som fungerar i verksamheten. Eller annorlunda; verksamhetens art och finansiering måste tas med i bilden när man skapar ett system där lönebildning genom lönesättande samtal har en rimlig chans att fungera.

Lönesättande samtal förutsätter en rad organisatoriska förhållanden. De kräver att:

- personalen är tillsvidareanställd så att chef och medarbetare kan ha ett längre perspektiv.
- arbetsuppgifter överenskommes och utvecklas i samtal med lönesättande chef.
- lönesättande chef har befogenhet att fatta beslut om lön.
- lönesättande chef finns tillräckligt nära den anställdes verksamhet för att kunna utvärdera insatsen.

SULF organiserar undervisande och forskande personal vid landets lärosäten. Deras arbetsuppgifter skiljer sig från den handläggande personalen genom att den styrs av vetenskapens logik, och kan utvärderas huvudsakligen genom vetenskapens mätbarhet som är en annan än den som vanligen styr lönesättning. Och verksamheten – det vill säga forskning och undervisning – organiseras efter forskningens och undervisningens uppgifter snarare än efter att chefen ska finnas nära medelarbetaren. På åtminstone ett universitet har chefer i stor utsträckning protesterat mot lönesättningsmodellen eftersom de menar att lönesättande samtal inte lämpar sig i verksamheten och att kollektivavtalsförhandlad lön ger dem en bättre möjlighet att kvalitetssäkra lönesättningen.

Nedan följer en diskussion av en del av de hinder detta reser för lönesättning med lönesättande samtal.

Högskolans organisation

Undervisning och forskning bedrivs i samma miljö. Visserligen undervisar inte alla som forskar men om man vill göra vetenskaplig karriär behöver man pedagogisk erfarenhet eftersom man enligt högskoleförordningen annars inte kan bli professor.

Verksamheten har traditionellt utförts på institutioner, där en prefekt är chef för hela verksamheten. De flesta stora universitet har kvar institutionsbegreppet[4], men mindre lärosäten har ibland andra namn för den enhet som har en gemensam, personal- och ekonomiansvarig chef. En institution är vanligen ordnad antingen i traditionell ämnesform (till exempel historia) eller i någon form av tema (till exempel kulturvetenskaper) där fler traditionella ämnen samlas. Nuförtiden är institutionerna ofta stora och indelade i mindre enheter som har olika former av arbetsledare utan formellt chefsansvar. De mindre enheterna är – vare sig det rör sig om forskning eller utbildning eller båda delarna – ofta ordnade kring ett sammanhängande vetenskapligt tema, och den som leder verksamheten är själv en del av den.

Normalt är det prefekten också lönesättande chef för hela verksamheten som omfattar allt från kanske ett femtiotal till flera hundra medarbetare. Det säger sig självt att ingen kan gå i land med fler än kanske ett tjugotal lönesättande samtal. Men samtalet måste genomföras av någon med en chefs befogenhet att fatta beslut.

Skillnad mellan chefskap och ledning av vetenskaplig verksamhet

Högskolans chefer för undervisande och forskande verksamhet – prefekterna – är chefer med arbetsmiljöansvar i lagens mening, men de leder inte verksamheten. Den akademiska verksamheten leds av studierektorer[5] som ansvarar för utbildningen, och av ledare för forskningsprojekt eller forskargrupper (de senare innehåller flera olika forskningsprojekt).

Den akademiska ledaren är ansvarig för verksamhetens innehåll och är själv en del av verksamheten, det vill säga är på samma gång kollega och arbetsledare. Som senior forskare leder man de juniora vanligen i form av mentorskap avsett att utveckla de juniora forskarna så att de blir tillräckligt framstående för att själva söka

---

[4] Det kan kallas till exempel en akademi eller en skola, och chefen kan således också ha olika benämningar. Det de har gemensamt är att enheten har en gemensam chef med personalansvar.

[5] Terminologin varierar. De kan kallas ämnesansvariga, programansvariga, studierektorer, utbildningsledare och mycket annat.

forskningsanslag. Man har ett omfattande ansvar för att skriva forskningsansökningar för att finansiera verksamheten. Men man har inte formellt personal- eller arbetsmiljöansvar. I en större forskargrupp kan det finnas flera ledare som leder olika projekt och finansierar delar av verksamheten genom att de tilldelats anslag som huvudsökande. En junior forskare kan vara medsökande på flera projekt med olika huvudsökande och således ha flera olika arbetsledare.

De som faktiskt leder verksamheten har inte befogenhet att sätta lön eller fatta beslut i arbetsmiljöfrågor och heller inte möjlighet att utvärdera annat än den rent vetenskapliga kvaliteten i arbetet vilket innebär att lönesättning inte kan ske inom själva verksamheten.

Direkt eller indirekt matrisorganisation

Forskningen kan idag bedrivas dels inom den institutionsindelning som finns, dels i samarbeten med andra forskare på samma eller andra universitet. Utbildningen bedrivs ofta institutionsövergripande. Det gäller framför allt de stora programutbildningarna. Det tydligaste exemplet är lärarutbildningarna. Organisationen ser olika ut på olika lärosäten men oftast innebär den en sorts direkt eller indirekt matrisorganisation där någon institution eller annan form av enhet är beställare och lärarna – som är anställda på olika institutioner – undervisar på uppdrag av beställaren och inte av den egna institutionen. Inte sällan innebär det att vare sig beställaren eller den lönesättande chefen är tillräckligt nära den enskilda läraren för att kunna utvärdera arbetet. Naturligtvis finns studenternas utvärderingar att tillgå men de kan knappast användas för lönesättningsändamål.

När det gäller dem, som bedriver sin undervisning på stora utbildningsprogram, finns således inte en lönesättande chef i tillräcklig närhet till själva arbetet.

Finansieringssystemet

Högskolan har tre intäkter: ersättning från staten för den utbildning som bedrivs, basanslag för forskning och forskningsfinansiering från externa parter. Externfinansieringen stod 2020 för 57 procent av högskolans forskningsfinansiering.[6]

Forskning bedrivs i praktiken i småföretag

En forskargrupp som har omfattande externfinansiering fungerar i praktiken som ett litet företag. De mer seniora i gruppen har till uppgift att dra in finansiering till sin egen och de juniora forskarnas löner. Inom gruppen kan man sannolikt göra en god utvärdering av varje medlems bidrag till verksamheten, men lönesättningssansvaret ligger inte inom gruppen. Det beror bland annat på att det inom gruppen inte finns någon formell chef med arbetsmiljö- och arbetsledningsansvar. Dels är gruppen ofta för liten, dels finns sällan någon i gruppen som är intresserad av arbetsuppgiften och dels är ledarskapet av vetenskaplig art. De mer seniora leder forskningen, vilket är en annan sak än arbetsledning eftersom det vetenskapliga resultatet står i fokus.

Men än viktigare för lönesättningen är att det inom gruppen finns en stark drivkraft att finansieringen ska räcka så länge som möjligt, och löneökningar innebär kortare tid att genomföra varje enskilt projekt. Det här är allra mest påtagligt för de forskare inom

---

[6] UKÄ *Årsrapport 2020*, tabell 28.

humaniora som har enskilda forskningsanslag. Det innebär att det finns ett inbyggt motstånd till att ge löneökningar.

Lärosätena har inte själva makten över anställningarna eller personalförsörjningen

Det faktum att enskilda forskare och forskargrupper själva ansöker om anslag från andra statliga aktörer (forskningsråden, inklusive Vetenskapsrådet) och privata stiftelser (till exempel Wallenbergstiftelserna) innebär att det i praktiken är finansiärernas anslagsbeslut som avgör vem som ska anställas. Lärosäten har endast en negativ kontroll över anställningsfrågor genom att de kan neka en person de inte vill anställa att göra en ansökan i lärosätets namn. När en person fått forskningsanslag vilka lärosätet godkänt att hen sökt måste de anställa hen. SULF har i en rapport *Spel för galleriet. Om anställningsprocesserna i akademin*[7] visat att detta leder till att anställnings-processer inte alltid följer det statliga regelverket.

Men eftersom finansieringen är tidsbegränsad finns ingen långsiktighet i planeringen. 29 procent av de som arbetar med undervisning och forskning är tidsbegränsat anställda[8]. De juniora forskarna anställs tidsbegränsat med befattningsbenämningar som inte bara är otydliga och kan betyda olika saker inom olika verksamheter[9] utan som också gör att två forskare med samma titel kan ha olika kvalifikationer – eller omvänt ha olika titel men samma vetenskapliga kvalifikationer och uppgifter. Det gör det svårt att jämföra olika individers insats om man inte är nära verksamheten.

Bristande kontinuitet i anställningarna och bristande långtidsplanering drar undan mattan för lönesättande samtal vilka förutsätter utveckling över tid som planeras av chefen och medarbetaren gemensamt.

Högskolans organisation, verksamhet och finansiering – sammanfattning

Inte heller verksamhetens art borde vara ett oöverstigligt hinder för att genomföra lönesättande samtal på ett sätt som gör att modellen fungerar och vinner tilltro. Vare sig småföretagandet, matrisorganisationen eller beroendet av att dra in finansiering är unika för högskolan. Andra hinder – som att högskolan har hög andel tidsbegränsat anställda – torde lärosätena kunna ändra på om de skulle ta ett starkare grepp om sitt arbetsgivaransvar. Privata näringsidkare vet inte heller hur länge de har finansiering, men de tillsvidareanställer och säger upp.

Man det krävs att lärosätesledningarna vill ha en fungerande lönebildning för att de ska kunna genomföra de nödvändiga reformerna, och sannolikt också en översyn av avtalet.

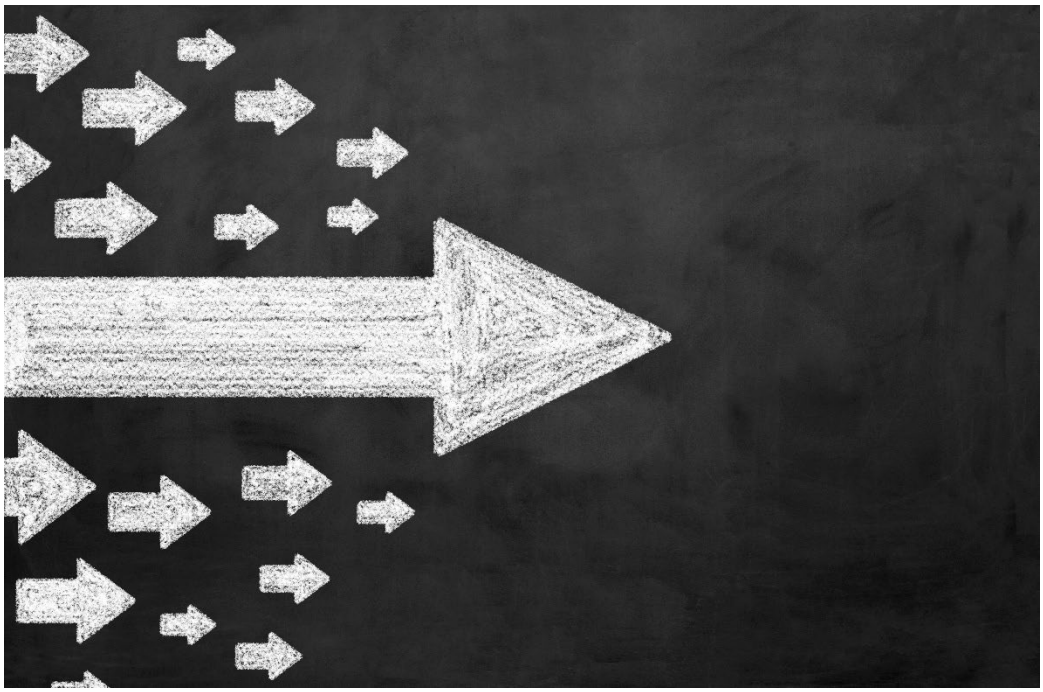
---

[7] https://sulf.se/rapport/rapport-ett-spel-for-galleriet/

[8] https://www.uka.se/download/18.c013a3016af7e05c3d525/1559028758127/kap%206_H%C3%B6gskolans%20personal.pdf

[9] *Osäkert läge. En verklighet för juniora forskare i Sverige*, https://sulf.se/nyhet/rapport-osakert-lage-en-verklighet-for-juniora-forskare-i-sverige/

De centrala parternas roll – RALS-T ett avtal i utveckling



SULF:s utredning och de centrala parternas utvärdering av RALS-T 2020 behöver resultera i en partsgemensam översyn av lönebildningsmodellen. Enkätresultatet visar en betydande diskrepans mellan avtalets teoretiska intentioner och det sätt som lönebildningen genomförs i praktiken på lärosätena. RALS-T har ambitionen att vara ett avtal som ska fungera som ett styrmedel för arbetsgivaren när det gäller att rekrytera, behålla och utveckla medarbetare. Vidare är RALS-T ett avtal som ska främja inflytandet för medarbetaren och genom en dialog mellan chefen och medarbetaren ska medarbetaren kunna påverka lönen men också få veta av chefen vad som hen behöver göra för att få en bättre löneutveckling framgent. De lokala parterna ska också genomföra en långsiktig planering av lönebildningen på myndigheten.

Enkätresultatet visar att lönemodellen såsom den används inom högskolan inte kan sägas användas för att vare sig rekrytera, behålla eller utveckla medarbetaren. När 40 procent av medarbetarna inte känner till att det finns fastställda kriterier för lönesättningen och 15 procent svarar att det inte finns några kan man inte säga att lönemodellen används för att behålla och utveckla medarbetaren. Dessutom är över 50 procent missnöjda med det lönesättande samtalet. Om en arbetsgivare blir känd för att inte arbeta seriöst med lönebildningen blir det också klart negativt för rekryteringen av nya medarbetare. Den samlade bedömningen av enkätresultatet visar att lönesättnings-modellen har en låg legitimitet hos medarbetarna generellt. De centrala parterna måste ta ett omtag när det gäller lönefrågan, i alla fall inom högskolesektorn. Det är inte sannolikt att det hjälper med nya skrifter eller utbildningar eftersom RALS-T utvärderingen 2020 visade att de stödmaterial som de centrala parterna redan har framställt är relativt okända ute på högskolorna/myndigheterna.

Har lokala fackliga företrädare förutsättningar att sätta sig in i det centrala avtalet och översätta det till lokal verksamhet? De statliga myndigheterna spänner över stora områden och är vitt skilda. Organisation, uppdrag, styrning och ledning skiljer sig åt och påverkar naturligtvis ledningens och medarbetarnas syn på hur lönen sätts. Att en stor del av medarbetarna inom högskolesektorn är missnöjda med de lönesättande samtalen är i sig en indikator på att det centrala avtalet är svårtolkat för de lokala föreningarna men säkert även för högskoleledningarna. De centrala parterna bör diskutera hur man kan öppna upp för olika lokala möjligheter till lönebildningen beroende på hur myndighetens uppdrag ser ut.

Det ligger i den akademiska karriären att bli granskad. Allt sedan doktorandtiden är medarbetare granskade; av handledare och opponenter, av externa forskningsfinansiärer, seminarier och slutseminarier, artiklar och så vidare. Om granskning inom lönesättningen inte är vederhäftig kan det innebära att många medarbetare blir både kritiska och missnöjda med samtalens utformning. De centrala parterna har en viktig uppgift att utforma en lönebildningsmodell som har en hög grad av legitimitet hos såväl arbetsgivare/chefer som hos arbetstagare. Det är viktigt att lönebildningsmodellen är anpassad till verksamheten i stället för att verksamheten måste anpassas till lönebildningsmodellen.

Både medlemmar och lokala företrädare menar att det för den enskilda chefen finns ett mycket begränsat löneutrymme. Det tycks som om lokala arbetsgivare inom högskolesektorn hänvisar till industriavtalets framförhandlade siffra som norm vid de lönesättande samtalen, och att den normen ska tillämpas på varje enskild enhet vilket omöjliggör en individuell differentiering baserad på prestation. I 2020 års lönerörelse ville också Arbetsgivarverket tydliggöra det så kallade märket i RALS-T-avtalet. De centrala parterna bör klargöra hur ett avtal med ett icke definierat utrymme ska kunna fungera sida vid sida med ett avtal som anger löneökningstakten i siffror. Är det en omöjlighet bör de centrala parterna försöka finna andra vägar för att sätta normen för den statliga lönebildningen.

En svårighet med det lokala partsarbetet är att det inte sker någon lokal samverkan på högskolan avseende den långsiktiga planeringen av lönebildningen. Dessutom har de lokala företrädarna svårt att få någon uppfattning om arbetsgivarens framtida ekonomi. Det kan bero på att de olika finansieringssystemen gör ekonomin svåröverskådlig. Men om lönemodellens intentioner är omöjliga att följa på grund av ekonomiska faktorer som inte högskolan kan råda över bör de centrala parterna se över och anpassa skrivningarna i avtalet till verkligheten.

Det lönesättande samtalet som lönebildningsmodell har funnits inom staten i tio år och inom högskolan i fem år. Med utgångspunkt ifrån denna enkätundersökning måste man ställa sig frågan hur vägen framåt ska se ut. Det är viktigt att lönemodellen, oavsett hur den är konstruerad, har hög trovärdighet och att det finns en tillit till systemet ifrån både chefer och de medarbetare som är berörda. Som central facklig part vilar det ett tungt ansvar att, utifrån de möjligheter till påverkan och förhandlingsmöjligheter som facket har, verka för att lönemodellen antingen byts ut eller revideras när den inte fungerar tillfredställande.

Den enklaste vägen är att kräva fler centrala partsgemensamma åtaganden, det vill säga, fler partsgemensamma utbildningar, skrifter och seminarier. Det riskerar dock att bli ett kraftigt slag i luften eftersom i den partsgemensamma utvärderingen 2020 visar att stödmaterialet *RALS-T – Ett löneavtal som visar vägen* som parterna tog fram 2018 hade använts av de lokala parterna i väldigt liten omfattning (17 procent av de tillfrågade) och många kände inte till materialet alls. Att skapa ändå mer material som förklarar modellen är troligtvis inte en framgångsrik väg.

Om man behåller själva grunden i modellen och utgår ifrån individens inflytande behöver det ändå göras förändringar i själva processen. Både medlemmar och förtroendevalda svarade att det fackliga inflytandet borde stärkas. En förändring av modellen kräver både partsgemensamma idéer och förhandlingar mellan de centrala parterna. Alltså en mer uppstyrd process som innebär ett större inflytande för den lokala fackliga organisationen. Ett sådant partsgemensamt utvecklingsarbete skulle kunna komma till stånd mellan avtalsrörelserna.

När parterna får signaler ifrån lokala företrädare att ett lönebildningssystem inte fungerar bör man revidera eller byta ut systemet. Utifrån enkätsvaren och utifrån den senaste partsgemensamma utvärderingen av RALS-T bör parterna sätta sig ner och analysera vad som måste förbättras och förändras i modellen. Att envist hålla fast vid en modell som inte fungerar påverkar medarbetarnas tillit till både fack och arbetsgivare. Det kan också medföra allvarliga arbetsmiljömässiga konsekvenser.

Att utveckla löneavtalet RALS-T utifrån den kritik som framkommit i utvärderingen av RALS-T 2020 och utifrån denna rapport är de centrala parternas ansvar och utgångspunkten för dessa diskussioner bör vara följande punkter:

- Vilka förändringar i avtalet måste göras för att
  - skapa tilltro till lönebildningsmodellen?
  - lokala parter ska kunna anpassa lönebildningsprocessen efter verksamheten?
  - lokala fackliga företrädare ska kunna ha full insyn i löneprocessen?
  - löneutrymmet ska kunna sättas i relation till den lokala verksamheten snarare än vara lika oavsett verksamhetens resultat?
- Vilka förutsättningar måste uppfyllas för att parterna ska kunna rekommendera lokal lönebildning genom lönesättande samtal?

Sveriges universitetslärare och forskare /Ferkens gränd 4/
111 30 Stockholm/ tel: 08-505 836 00/ e-post: kansli@sulf.se

SULF:s kongress 2021

Bilaga 8

Förbundsstyrelsens rapport

Slutrapport från fokusgruppen om arbetsmiljö 2020

Slutrapport

Fokusgrupp om arbetsmiljö

Förbundsstyrelsen beslutade den 14 juni 2019 att inrätta en fokusgrupp om universitetslärares, forskares och doktoranders arbetsmiljö med uppgift att identifiera lämpliga åtgärder som syftar till förbättringar och bidrar till opinionsbildning om arbetsmiljö.

Utgångspunkt för gruppens arbete har varit kongressens beslut i arbetsmiljöfrågor samt SULF:s mål i verksamhetsplanen för 2019.

”En god arbetsmiljö och ett systematiskt arbetsmiljöarbete utmärker högskolan och den akademiska karriären.”

Syfte och mål

Fokusgruppens uppgift har bestått i att utarbeta rekommendationer för SULF:s påverkansarbete i arbetsmiljöfrågor. Arbetet ska resultera i förslag på stöd för lokalföreningarnas arbete med arbetsmiljöfrågorna så att dessa prioriteras vid lärosätena. Vidare ska gruppen hantera/arbeta med förslag på lösningar för de motioner/delar av de motioner med arbetsmiljöanknytning (motion 23-25) som bifölls av kongressen för verksamhetsperioden. Arbetet ska också resultera i förslag på opinionsbildningsinsatser inom nämnda områden för universitetslärares, forskares och doktoranders arbetsmiljö.

Fokusgruppens sammansättning

Maja Pelling, SULF/Göteborgs universitet

Goran Puaca, SULF/Högskolan Borås

Inger Ekman, SULF/Umeå universitet

Gertrud Olauzon, SULF/Mittuniversitetet

Gustav Malmborg, SUAF

Mikael Sandberg, SPF

Marie-Louise Österlind, förbundsstyrelsen

Kanslistöd har tillförts gruppen genom att Mari Willart, ombudsman, har lett fokusgruppens arbete och inför varje möte förberett olika typer av material och frågeställningar. Ytterligare kanslistöd har varit Ulrika Herstedt, kommunikatör, Lotta Kamm, organisationssekreterare samt Cecilia Lind, kanslisamordnare.

Under perioden har fokusgruppen haft två fysiska och ett digitalt möte. Gruppen har haft tillgång till det digitala verktyget Trello för information och diskussioner. Under arbetets gång har information som framkommit vid fokusgruppens diskussioner och som inte behandlats inom ramen för denna grupps uppdrag, förmedlats vidare till ansvariga för andra fokusgrupper/arbetsgrupper inom kansliet. Vid förbundsstyrelsens möte i februari 2020 lämnades en delrapportering av fokusgruppens arbete samt information om inriktningen på det fortsatta arbetet.

Fokusgruppens löpande arbete

Fokusgruppen påbörjade sitt arbete med en inventering av problem kring arbetsmiljön inom högskolan. Inventeringen inleddes med en genomgång av redan identifierade problemområden som framkommit i SULF:s rapport ” It-stress och all annan press” från 2019. Gruppen fokuserade på sju av de punkter som framgår av rapportens åtgärdslista samt relevanta motioner från kongressen. Vid Förbundsrådets möte under hösten 2019 framkom ytterligare arbetsmiljöproblem som involverades i gruppens diskussioner. Därutöver har fokusgruppen haft diskussioner och tillfört flera egna kompletteringar. Medlemmarna har också fått möjlighet att komma med olika inspel.

Följande problemområden har identifierats:

- It-stress
- Systematiskt arbetsmiljöarbete
- Chefs-/ledarskapsfrågor
- Skydds-/arbetsmiljöombud
- Tillgänglighet
- Organisation
- Lokala förhandlingsfrågor

Under varje punkt har ett stort antal problem identifierats. Då det inte är möjligt att hantera alla problem inom ramen för fokusgruppens arbete har några olika teman valts ut att arbeta vidare med. Dessa teman har valts för att göra det möjligt att ta fram material som kan åtgärda/hantera flera identifierade problem inom varje problemområde och att materialet också kan användas av fler målgrupper.

Framtaget material

Materialet som tagits fram inom ramen för fokusgruppens arbete är tänkt att, tillsammans med annat material, på sikt bli en verktygslåda för arbetsmiljöfrågor som ska finnas tillgänglig på förbundets hemsida.

Efter genomgång av material som framtagits av andra aktörer/organisationer har det visat sig att ett antal dokument som är viktiga för att uppnå en bra arbetsmiljö anpassad till förutsättningarna inom U/H sektorn saknas. Av det skälet har följande dokument tagits fram;

- It-tillgänglighet, bilaga 1.
- It-skyddsrond, bilaga 2.
- Rutiner/checklista inför förändringar av befintliga och införande av nya digitala verktyg, bilaga 3.

Material som framtagits av andra aktörer/organisationer och som bedöms som användbart inom U/H sektorn kommer att läggas som länkar på förbundets hemsida. Det finns mycket bra material på arbetsmiljöområdet som är partsgemensamt. Även det materialet kommer på olika sätt att lyftas på hemsidan. Allt nämnt material ska vara till stöd för lokalföreningarnas verksamhet med arbetet med arbetsmiljörelaterade frågor.

Föreslagna åtgärder/framtaget material kommer att göras tillgängligt och användbart för flera målgrupper, både inom förhandlings- och skyddsorganisationer men materialet kan också vara användbart för enskilda medlemmar såväl som för chefsmedlemmar.

Precis som allt arbetsmiljöarbete är arbetet med arbetsmiljöfrågorna på hemsidan tänkt att vara en ständigt pågående process. Fokusgruppens arbete ska därför ses som en

start på ett arbete som löpande kommer att behöva kompletteras med lämpligt och aktuellt material.

Bifallna motioner om arbetsmiljö vid SULF:s kongress 2018

Enligt arbetsmiljölagen har arbetsgivaren huvudansvaret för arbetsmiljön. Det arbetsmiljöarbete som arbetsgivaren ska bedriva ska vara förebyggande och förhindra att ohälsa som beror på arbetet uppstår. Ett sätt att förebygga och därmed undvika ohälsa är att det finns rutiner för att arbetet utförs på ett lämpligt sätt och som också gör det möjligt att se till att de anställda får tillräcklig återhämtning och därmed motverka skadlig stress. Kontinuerliga undersökning av den digitala arbetsmiljön såväl som av arbetsmiljön i stort måste därför göras.

En stor del av förbundets medlemmars arbetstid förläggs på digitala verktyg, något som ökar kvaliteten i arbetet, men även stressen. Fokusgruppen har tagit fram ett dokument om ” it-skyddsrond” som är anpassad till förhållandena inom U/H sektorn och ett dokument om ”it-tillgänglighet”. Dessa dokument ger lokalföreningarna goda förutsättningar att stötta det lokala arbetet med att förebygga psykosociala arbetsmiljöproblem på grund av elektronisk stress. De kan också bidra till att brister i verksamhetsplaneringen kopplat till möjligheten att få återhämtning minskar. Vissa arbetsmiljöfrågor som tydligt är kopplade till tjänstgöringsplaner och till de lokala arbetstidsavtalen kommer en annan fokusgrupp att arbeta vidare med.

Vid viktigare förändringar i verksamheten ska arbetsgivaren både göra risk- och konsekvensanalyser samt förhandla med de fackliga organisationerna. Genom framtagande av dokumentet ”Rutiner/checklista inför förändringar av befintliga och införande av nya digitala verktyg” ges stöd till den lokala verksamheten att föra meningsfulla överläggningar och förhandlingar med arbetsgivare kring dessa frågor.

Genom framtagna dokument har förbundet genom fokusgruppens arbete uppfyllt kongressens beslut för motionerna 23-25.

Fortsatt arbete med frågor som ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet

SULF:s rapport om it-stress från 2019 visar bland annat att arbetsgivarens arbete med det systematiska arbetsmiljöarbetet inte fungerar tillfredställande. Analyser gjorda med hjälp av erfarenheter från fokusgruppens deltagare och information som inkommit från Förbundsrådet hösten 2019 men också från andra kanaler visar att det finns stora brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet på många lärosäten. Det bedrivs någon form av systematiskt arbetsmiljöarbete på alla lärosäten på central nivå men mycket tyder på att det arbetet inte alls eller inte tillräckligt väl lyckas föras ut i hela verksamheten. Genomförd analys tyder på att det föreligger någon form av system-/organisationsfel.

Fokusgruppen har identifierat viktiga problemområden inom det systematiska arbetsmiljöområdet. Det systematiska arbetsmiljöarbetet är ett stort område som innefattar många typer av frågeställningar. För att i grunden förbättra arbetsmiljön för medlemmarna behöver förbundet få mer information kring skälen till bristerna i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Först när en sådan analys har gjorts kan nödvändiga åtgärder till förbättringar föreslås. Det är tidsmässigt omöjligt att arbeta vidare med de frågorna inom ramen för fokusgruppens uppdrag. I stället kommer kansliet att arbeta

med dessa frågor under hösten 2020. Resultatet kommer att redovisas på förbundets hemsida på samma sätt som de andra frågorna fokusgruppen arbetat med.

Kommunikation och opinionsbildning

Under projektets gång har fokusgruppens arbete kommunicerats på följande sätt:

- Universitetsläraren - En fråga och tre svar (Vilken är den viktigaste arbetsmiljöfrågan?)
- Notis i Universitetsläraren om fokusgruppens arbete.
- Nyhetsbrev – Efterfrågat medlemmarnas bästa arbetsmiljötips och goda idéer.
- Webben - Adventskalendern – Bra arbetsmiljötips, medlemmarna har givits möjlighet att delta med idéer.

Kommunikation/opinionsbildning i samband med utveckling av hemsidan

Kommunikativa aktiviteter kommer att genomföras i samband med att material, inklusive verktygslåda, publiceras på hemsidan. En kommunikationsplan kommer att tas fram.

Exempel:

Kommunikation: Lyfta den uppdaterade informationen, inklusive verktygslådan, på webbplatsen om arbetsmiljö i förbundets egna kanaler. Budskapet anpassas efter målgrupp, till exempel i nyhetsbrev till förtroendevald och medlemmar. Vad kan den som är lokal förtroendevald göra? Konkreta tips.
Arbetsmiljö lyfts och diskuteras på Förbundsrådet och i andra sammanhang.

Opinionsbildning: Planeras i samråd med kansliets grupp för opinionsbildning. Debattartiklar: Påtala brister i arbetsmiljön och brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet (inklusive avsaknad av it-skyddsrond, rutin vid inköp av nya system osv) på lärosätena och konsekvenser, kräva att lärosätena tar sitt arbetsmiljöansvar full ut, osv. Eventuellt kommer seminarier att anordnas.

Lobbyarbete: Lyfta frågor vid möte med SUHF.

Bilaga 1

It-skyddsrond

Enligt Arbetsmiljölagen har arbetsgivaren huvudansvaret för arbetsmiljön. I det ansvaret ingår också ansvaret för de arbetsuppgifter som är kopplade till de digitala verktygen och nödvändiga stödsystem. Det arbetsmiljöarbete som arbetsgivaren ska bedriva ska vara förebyggande och förhindra att ohälsa som beror på arbetet uppstår.

Arbetsgivarens arbetsmiljöarbete ska bedrivas systematiskt det vill säga regelbundet och med årliga avstämningar. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten. It- arbetsmiljön ska vara en självklar del i detta arbete. I det systematiska arbetsmiljöarbetet ingår bland annat att genomföra skyddsronder, även it-skyddsronder. Upptäckta risker eller problem ska arbetsgivaren hantera på lämpligt sätt, precis som med andra arbetsmiljöfrågor, genom åtgärder i verksamheten eller särskilda arbetsmiljöåtgärder.

En bra it-arbetsmiljö med, för verksamheten lämpliga system anpassade till användarna, är viktigt för att åstadkomma förutsättningarna för en effektiv verksamhet och ett bra och hållbart arbetsliv för de anställda. Det är både en verksamhets- och en arbetsmiljöfråga.

Det kan vara motiverat att ta it- frågorna vid ett separat tillfälle, så att skyddsronden inte blir övermäktig.

Frågorna i detta dokument är förslag som är anpassade till högskolesektorn och tänkta att användas som en enkät för en hel eller en begränsad del av en arbetsplats. Frågorna ska ses som en bas som kan kompletteras utifrån lokala behov. Vissa av frågorna kan också användas vid utvecklingssamtal.

Förslag på frågor att ställa:

1. Finns det rutiner för att ta reda på hur lärare/forskare/övrig administrativ personal uppfattar sin digitala arbetsmiljö?
2. Finns alla system som behövs?
3. Är systemen lätta att använda?
4. Är systemen överskådliga?
5. Löser systemen den uppgift de är avsedda att lösa?
6. Fungerar kommunikationen mellan olika relevanta system, t ex snabbhet och antal inloggningar?
7. Finns det för många system/kan något tas bort?
8. Finns all programvara som behövs?
9. Löser programvarorna den uppgift de är avsedda att lösa?
10. Fungerar nätverken som de ska?
11. Finns det bra manualer/guidning för hur de digitala systemen fungerar?
12. Finns det bra manualer/guidning för hur programvarorna fungerar?
13. Finns uppgifter om vem som kontaktas vid avbrott/störningar i systemen?
14. Är det lätt att nå supporten när problem uppstår?
15. Finns det tillräcklig support när problem uppstår?
16. Kan supporten avhjälpa de problem som uppstår?
17. Finns tillräcklig utrustning (dator mm) för utförande av arbetsuppgifter?
18. Finns uppdaterade virusprogram på alla datorer?
19. Sker regelbunden och automatisk säkerhetskopiering av dokument?
20. Finns det rutiner för att ta reda på om/i vilken omfattning lärare/forskare/övrig administrativ personal upplever stress vid användning av nödvändiga digitala verktyg och stödsystem?
21. Finns tillräcklig utbildning för att kunna hantera nödvändiga it-system?

22. Finns tillräcklig utbildning för att kunna hantera nödvändiga programvaror?
23. Finns tillräcklig utbildning för att hantera den kringutrustning som finns, t ex …….?
24. Finns möjlighet att genomgå utbildning på dessa områden inom ramen för arbetstiden?
25. Finns tid avsatt för att lära sig tillämpa/arbeta i nya system?
26. Lämnas information inför förändringar/byte av system och programvaror?
27. Finns checklista eller skriftliga rutiner vid införande av nya it-system/ programvaror?
28. Finns uppgifter om vem som kontaktas vid allmänna problem i den digitala arbetsmiljön?
29. Har den totala arbetsmängden ökat som resultat av införande av digitala system?
30. Har de administrativa arbetsuppgifterna, kopplade till de digitala systemen, ökat?
31. Upplever användarna stress vid användning av de digitala verktygen?
32. Är den digitala arbetsmiljö en fråga som tas upp vid de årliga utvecklingssamtalen?
33. Är den digitala arbetsmiljön en återkommande punkt på arbetsplatsträffar/liknande möten?

Länkar till andra dokument:

Suntarbetsliv Digital arbetsmiljö: https://arbetsmiljoutbildning.suntarbetsliv.se/wp-content/uploads/sites/2/2016/02/Modul2_Skyddsrond_Digital-arbetsmiljo-1.pdf

Prevent: https://www.prevent.se/arbetsliv/tips-och-rad/2016/dags-att-se-over-den-digitala-arbetsmiljon/

Prevent: https://www.prevent.se/enkat-itstress/enkat/

Bilaga 2

It-tillgänglighet – diskussion och förslag på riktlinjer

Samma regler/riktlinjer bör gälla för hela organisationen/myndigheten.

Diskutera it-tillgänglighet i grupp på din arbetsplats. För en god arbetsmiljö är det viktigt att göra skillnad mellan fritid och arbetstid. Utgå från hur vi får en god arbetsmiljö med avseende på it-stress och vad som bör gälla för att arbetet ska fungera på ett bra sätt.

Diskussionsfrågor:

- När förväntas jag/vi svara på mejl?
  - Exempel: Mejlsvar förväntas bara på vardagar mellan 8-17.
- Vill vi definiera tid när man bör undvika att skicka mejl?
  - Exempel: Mejl ska normalt inte skickas mellan 17-08.
- Vad gäller för helger?
  - Exempel: På sin fritid förväntas ingen läsa eller svara på mejl.
- Vad gäller för andra ledigheter?
- Ska samma regler tillämpas för externt inkommande mejl och interna mejl?
- Användning av funktionen utkast/skicka senare för fördröjning av mejlskickande.
- Accepterad svarstid på mejl – utifrån vad lagen anger.
- Accepterad svarstid internt.
- Accepterad svarstid externt.
- När/hur ska autosvar användas?
- Hur ska det ni bestämt kommuniceras till exempelvis studenter och andra?

Exempel på riktlinjer:

Helt annat exempel: https://medarbetare.ki.se/riktlinjer-om-e-post)

Tips och råd för e-posthantering exempel: https://www.medarbetarwebben.lu.se/stod-och-verktyg/it-post-och-telefoni/tips-och-rad-for-e-posthantering

Bilaga 3

Rutiner/checklista inför förändringar av befintliga och införande av nya digitala verktyg

Frågor att ta ställning till:

1. Görs utvärderingar av gamla it-system/program innan behovet av nya definierats?
2. Görs behovsanalyser inför förändringar/anskaffande av it-system/program?
3. Görs konsekvensanalyser vid införande av nya it-system?
4. Görs konsekvensanalyser vid införande av nya program?
5. Görs konsekvensanalyser vid olika typer av uppdateringar och andra förändringar?
6. Tas dessa frågor upp för diskussion vid arbetsplatsträffar/liknande möten?
7. På vilket sätt görs de anställda delaktiga i dessa frågor?
8. På vilket sätt görs förhandlingsorganisationen delaktig i dessa frågor?
9. På vilket sätt görs skyddsorganisationen delaktig i dessa frågor?
10. Hur sker kommunikationen/informationen mellan de olika grupperna i dessa frågor?
11. Finns uppgifter om vem/vilka som har ansvaret för genomförandet i de olika delarna av processen?
12. Görs uppföljningar av om genomförda uppdateringar och förändringar av it-system/program fungerar tillfredställande?

SULF:s kongress 2021

Bilaga 9

Förbundsstyrelsens rapport

Slutrapport från SULF:s fokusgrupp om medlemmar i forskningstunga miljöer 2021

Slutrapport från SULF:s fokusgrupp om medlemmar i forskningstunga miljöer

Bakgrund

SULF:s kongress fattade i maj 2016 beslut om att ändra förbundets namn till Sveriges universitetslärare och forskare. Syftet med namnbytet var att bättre inkludera och representera de doktorander och forskare som inte identifierar sig som universitetslärare. Detta avsåg särskilt medlemmar inom de allt mer forskningstunga områdena naturvetenskap, medicin och teknik, där undervisningen ofta är en försvinnande liten del av institutionernas verksamhet.

Förbundet har under de drygt tre år som förflutit sedan kongressbeslutet arbetat för att hitta olika sätt att göra förbundet attraktivt och inkluderande för forskande och undervisande personal i forskningstunga miljöer. En fokusgrupp bemannad med personer från sagda miljöer tillsattes i februari 2020 för att ge ny kunskap och energi i detta arbete.

Uppdraget för fokusgruppen var att ta fram förslag hur förbundet kan bli mer attraktivt för personal i forskningstunga miljöer. Arbetet skulle resultera i:

- Förslag på forsknings- och utbildningspolitiska ställningstaganden som skulle kunna utvecklas eller förtydligas för att inkludera och attrahera personal i forskningstunga miljöer.
- Förslag på verksamhet eller förmåner som kan göra förbundet mer attraktivt för personer i forskningstunga miljöer.

För att kunna göra det har fokusgruppen arbetat med att ta fram en nyanserad problembeskrivning som ligger till grund för de åtgärder som föreslås.

Inledning

SULF:s fokusgrupp om medlemmar i forskningstunga miljöer har haft tre möten. Deltagare i gruppen är:

Maria Hammond	SULF/Uppsala
Amineh Ghaderi	SULF/Doktorandförening
Per Lundgren	SULF/Umeå
Jan Kellgren	SULF/Linköping
Kristofer Hansson	SULF/Lund

Karin Åmossa, SULF:s kansli, har varit gruppens sekreterare.

Medlemmarna i gruppen representerar olika forskningsområden; humaniora, samhällsvetenskap, naturvetenskap samt rättsvetenskap.

Problembeskrivning

Osäkra anställningar

På nationell nivå är 28 procent av den forskande och undervisande personalen tidsbegränsat anställd, omräknat till helårsekvivalenter och doktorander exkluderade. För den som i huvudsak forskar är andelen ännu högre. Variationen är också stor både mellan forskningsområden och lärosäten.

Förutom att medlemmar i forskningstunga miljöer i högre utsträckning än andra har tidsbegränsade anställningar är även många tillsvidareanställningar osäkra på grund av kravet att få igenom ansökningar för att finansiera sin egen lön och fortsatta anställning. Det råder alltså en osäkerhet och en kortsiktighet, som rimmar illa med väl kartlagda insikter om hur djup, nydanande kunskap bäst skapas.

Det faktum att förekomsten av en alternativ arbetsmarknad skiljer sig stort mellan forskningsämnesområden skapar olika kontexter och gör att till exempel karriärvägar ser olika ut. Inom vissa forskningsämnesområden är akademin i stort sett den enda arbetsgivaren, medan andra forskare har större möjligheter till att gå utanför akademin och ta anställning i till exempel industrin. Inom medicin och naturvetenskap blir forskare ganska snäva fort, vilket försvårar för den som vill söka sig ut till en vidare arbetsmarknad. Ett problem i relation till detta är att om villkoren inte är tillräckligt goda på lärosätena riskerar vissa individer att bli inlåsta i kedjor av osäkra anställningar, medan andra kan söka sig vidare till arbetsmarknaden utanför akademin. Villkoren för forskare är på så vis inte likvärdiga.

Externfinansiering vs basanslag

En hög grad av externfinansiering är en bidragande orsak till den höga andelen osäkra anställningar för forskare. Den övervägande delen av lärosätenas forskningsmedel emanerar från källor utanför universitet och högskolor. År 2019 kom 43 procent av lärosätenas intäkter för forskning och utbildning på forskarnivå från direkta statsanslag, så kallade basanslag, medan 57 procent kom från externa forskningsfinansiärer.[1] Basanslagen (t.ex. räknat per heltidslärare eller undervisningstimme) varierar mycket mellan olika lärosäten.

Forskare har olika förutsättningar beroende på vilket forskningsområde man verkar inom, men gemensamt för de flesta forskningsämnesområdena är att det råder stor konkurrens om resurser och anställningar. Kännetecknande för forskningstunga miljöer är ett stort beroende av externa medel, vilket tenderar att skapa osäkra anställningar för den enskilda individen. Det ger också en risk för mer kortsiktig forskning när forskare försöker anpassa sig till vad de tror ska generera medel. Forskningen inriktas alltför ofta på “hoppande mellan frågor”, för att träffa populära, temporära “pengarhögar”, ofta beslutade av politiker.

Det är naturligtvis positivt för svensk forskning att forskare attraherar medel från både privata finansiärer, stiftelser och EU. I många fall kräver den här typen av finansiärer en motprestation av lärosätena i form av medfinansiering som ofta behöver tas från lärosätets basanslag. I praktiken kan det betyda det att vissa typer av externfinansiering dränerar lärosätet på resurser som skulle ha används för forskarutbildning och

[1] UKÄ årsrapport 2020, s 101.

universitetslärares forskning inom ramen för anställningen. Därtill hotas den fria konkurrensen mellan forskningsprojekt genom att de som beslutar inom universiteten får makten att avgöra vilka projekt som ska erbjudas medfinansiering. Som en konsekvens av kraven om medfinansiering godtas ens inlämning av ansökningar ofta bara från de som är tillsvidareanställda, och långtifrån ens från alla dessa. Nydisputerade kan drabbas av att inte få söka pengar.

Andelen externa medel har ökat succesivt under de senaste decennierna och det finns inga tecken på att den trenden kommer att brytas inom överskådlig tid. För att ändra balansen så att lärosäten både kan bedriva konkurrensutsatt forskning och skapa egna forsknings- och utbildningsstrategier skulle politiker behöva fatta beslut om att omfördela medel från forskningsråd och andra statliga finansiärer till lärosäten. Det skulle även underlätta för fackliga organisationer att ställa krav på att lärosäten ska ta ett tydligare arbetsgivaransvar för framförallt forskare.

Ett problem är också att det inte går att sätta likhetstecken mellan förmågan att dra in pengar och att vara en duktig forskare. Många duktiga forskare lyckas inte med sina ansökningar och måste därför leva under mycket osäkra villkor eller tvingas helt enkelt att lämna akademin, trots att de både gör ett bra jobb och skulle vilja stanna. En orsak till detta kan vara att externa medel är mer styrda till vissa forskningsområden. Det betyder också att forskare inom dessa områden kan vara framgångsrika i sina ansökningar, men ändå paradoxalt nog få mindre tid till självständig forskning, än vad som är möjligt för den som har mindre möjlighet till externfinansiering men mer tid för forskning som en del av sin anställning. Detta bidrar till att den akademiska friheten för individuella forskare riskerar att försvagas.

Elitism och prestationsbaserade indikatorer

Forskningssystemet blir alltmer elitistiskt, vilket kan skapa både för- och nackdelar. Det behöver finnas spjutspetsforskning i frontlinjen och forskare som lyckas ta sig dit ska ges förutsättningar för att bedriva forskning. Samtidigt behöver forskningen ha en bred och stabil grund med skickliga och ambitiösa forskare som även tar ansvar för utbildning och administration. Båda dessa kategorier av forskare behöver villkor som är justa och transparenta, vilket är något som brister idag.

Forskning måste normalt ingå i inom ramen för anställningen för lärare för att forskningen ska ha en stabil grund, för att svensk forskning ska kunna tillgodogöra sig och använda internationell spjutspetsforskning och inte minst för att utbildningen ska kunna vara forskningsanknuten.

Ett ökat fokus på bibliometri skapar oro och frustration i forskarsamhället och har skapat ett nytt arbetsklimat. De bibliometriska systemen har många kända nackdelar, såsom olikhet i internationell publiceringsbarhet och att omvälvande forskning lätt missgynnas på bekostnad av forskning som tar små steg framåt. Bibliometri måste därför användas med ett stort mått av insikt och omdöme. Annars finns det en stor riska att långsiktighet blir lidande till förmån för en kortsiktig jakt på poäng i systemet.

Bristen på transparens när det gäller spelreglerna för att meritera sig forskningsmässigt är ett problem. Det visade sig till exempel vid UKÄ:s pilotomgång i granskningen av lärosätenas interna kvalitetssäkringssystem för forskning att medarbetare i flera fall saknade kunskap om, samt insyn i, enligt vilka kriterier basanslagen fördelas inom lärosätet.

Omfördelning av statliga forskningsmedel utifrån prestationsbaserade indikatorer sker både på nationell nivå och i varierande grad på lärosätesnivå, fakultetsnivå och

institutionsnivå. För att lyckas som forskare måste man alltför ofta känna rätt personer och hitta rätt forskargrupp för att få många publiceringar. På många sätt liknar forskargrupper privata bolag och forskningssystemet ett medeltida system med mästare och lärlingar. Det här premierar andra egenskaper än vad som behövs för att bedriva god forskning. Risken finns också att den elitistiska miljön skapar en grogrund för nepotism som gör spelreglerna otydliga.

Stipendier som ersättning för arbete

I fokusgruppen fanns olika åsikter huruvida stipendier för att bedriva forskning är något önskvärt eller inte. Gruppen är dock eniga om att det finns problem som måste beaktas. Universiteten kan troligen inte med skattefrihet ge medarbetare stipendier som ersättning istället för lön, utan stipendier som ersättning för arbete emanerar från privata finansiärer.[2] Det är viktigt att stipendier inte används istället för lön för till exempel postdoktorer som måste göra den forskning som någon annan bestämmer. De i gruppen som inte vill avfärda stipendier menade att i de fall stipendiefinansiering används måste forskningen vara fri.

Delar av fokusgruppen betonar att stipendiefinansiering är en farlig väg givet dagens system för t ex pensioner och andra sociala skyddsnät. Stipendier ger inga sociala förmåner, försäkringar måste till exempel ordnas separat. Eftersom stipendie-finansiering inte är en anställning ger de inte rätt att få arbetsbaserade förmåner så som sjukpenning eller föräldrapenning från Försäkringskassan. Man har heller inte rätt till de kollektivavtalsbaserade förmånerna såsom föräldrapenningtillägg, ersättning för läkemedel etcetera. Vid långvarig sjukdom eller föräldraledighet uppstår därför problem. Att stipendier ens är en möjlig finansiering för arbete är en rest från ett förlegat system som ser forskaryrket som ett kall. Det kan inte vara okej inom ramen för en universitetsanställning. SULF bör därför inte underlätta för lärosäten att inrätta stipendier.

En annan åsikt som framfördes i gruppen var att SULF bör inse att stiftelser har rätt att inrätta stipendier och att det är svårt att ändra på det systemet – samt att säga nej till betydande anslag. Det som i praktiken är allra viktigast på kort och medellång sikt är att det skapas fungerande sociala skyddsnät för stipendiefinansierade personer.

Gruppen uttrycker sammantaget en tydlig skepsis mot stipendier som ersättning istället för lön. Om stipendier trots allt används måste lärosätet ansvara för att hjälpa till med kompenserande försäkringar och det måste finnas en infrastruktur för alternativa skyddsmetoder.

Sambandet mellan forskning och undervisning

Den mycket betydande arbetsbördan för de flesta heltidsundervisande läraren gör att det är mycket svårt att meritera sig vidare utan särskilda anslag. Det är problematiskt, men kanske i någon mån oundvikligt. Alla vill, eller kan, inte fortsätta forska och då kan det vara motiverat att ägna sig åt undervisning på heltid.

---

[2] Se exempelvis SOU 2016:29, s 152, Häggbom, Olle ”Stipendiehantering – exemplet Göteborgs universitet, s 20, 2016, *Universitetsläraren* ”Rektorer vill behålla postdokstipendier”, juli 2018. Det beror också på vem det som ger ut stipendiet: Se t ex Kellgren, Om forskningsstipendiers skattefrihet, Skattenytt 1999 s. 429 ff.)

Värre är att många disputerade lärare riskerar att helt förlora kontakten med forskningsfronten, ens som passiva deltagare som förmedlar nya rön till studenterna. Undervisningen tränger lätt ut alla kontakter med forskningsvärlden. Ett betydande problem är således att heltidsundervisning inte rymmer tillräckligt mycket tid för att klara att fortsätta att vara en forskare.

För medlemmar som verkar i forskningstunga miljöer kan även undervisningstid vara en bristvara. Den som har svårt att få tillräckligt med undervisning har svårare att meritera sig för till exempel ett biträdande lektorat eller en tillsvidareanställning som lektor. Då blir risken större att man fastnar i kortare externfinansierade forskningsprojekt under lång tid, ibland upp till ett decennium eller mer.

Sammantaget skapar forskningssystemet, med en ständig jakt på pengar, publiceringar och rätt kontakter, ett suboptimalt klimat där risken är stor att forskningen inte håller den kvalitet den skulle kunna göra i ett tryggare och mer förutsägbart karriärsystem. Attraktiviteten i yrket riskerar därmed att sjunka, särskilt inom de områden där det finns en god alternativ arbetsmarknad.

Förslag till lösningar

SULF som facklig organisation behöver arbeta på både systemnivå och på individnivå för att förbättra villkoren för forskare.

Individnivå

På individnivå behöver SULF:

- ge **stöd till medlemmar för att kunna navigera i systemet**. Ett förslag är att göra ”Working in Sweden” på både engelska och på svenska. Utländska forskare behöver mer information för att förstå det svenska systemet, men även svenska forskare kan ha bristande kunskap. Vad innebär det till exempel att göra en stipendiefinansierad postdok?
- ge mer möjligheter till **karriärstöd inom facket**, både för de medlemmar som vill stanna i akademin och för de som väljer att söka sig ut.
- vara mer aktivt på den lokala nivån för att **individanpassa stödet**, Vissa behöver få mer undervisning, andra mer forskningstid.
- arbeta för **arbetstidsavtal och ordentliga tjänstgöringsplaner**, även för forskning.
- bevaka hur **kompetensutvecklingstiden** tilldelas och används. Förslag till slogan: ”Var femte dag kunskapsutveckling. Fyra av fem ger vi, en av fem får vi.” ”Kvalitet i det vi gör.”
- ge synlighet åt **andra berättelser om forskning** än de som skildrar ”supervinnarna”.
- öka **kunskapen om forskningssystemet** hos medlemmarna.
- tydliggöra att **alla är välkomna som medlemmar** i SULF och att det går bra att vara dubbelansluten.

Systemnivå

På systemnivå behöver SULF:

- fortsätta att driva på för att **öka andelen basanslag** för forskning och utbildning på forskarnivå. Det inkluderar att bedriva påverkansarbete för att förmå politiker att inte skapa kortsiktiga, riktade forskningsmedel till än det ena, än det andra.
- synliggöra behovet av **ökad tydlighet i forskningssystemet**. Ett förslag kan vara att ordna ett seminarium om finansieringssystemet med olika aktörer: Lärosäten, arbetstagarorganisationer, finansiärer, råd och stiftelser
- arbeta för att all disputerad personal ska ha möjlighet att **söka medel på lika villkor.**
- bedriva påverkansarbete för att **transparensen i budgethanteringen** vid lärosätet ska förbättras. En förutsättning för att ett fördelningssystem ska kunna vara rättvist är att personalen förstår på vilka grunder forskningspengar fördelas.
- fortsätta driva frågan om **forskningstid i tjänsten**. En disputerad lärare behöver tillförsäkras ett rimligt mått av tid för att hålla kontakt med forskningen. En sådan "grundpeng" behöver knytas till respektive läraranställning och inte kunna omfördelas lokalt – utifrån lokala ledares visioner. "Grundpengen" behöver inte ges villkorslöst, utan kan förutsätta dokumenterad och framgångsrikt aktivitet.
- Verka för att **forskare ska vara en läraranställning** och att forskare får tillräckligt med undervisning för att kunna meritera sig för tillsvidareanställning som lektor.
- arbeta för att **andelen tidsbegränsade och osäkra anställningar** inom akademin ska minska.
- kartlägga hur stora resurser som äts upp av **ökad administration** och verka för ökad transparens, effektivisering av administration och omallokering av pengar till kärnverksamheterna.
- arbeta för **akademisk frihet** och rätt att välja forskningsproblem, publicera och på annat sätt uttrycka forskningsresultat utan rädsla före repressalier om resultaten eller forskningsområdet är obekvämt för vissa politiska grupperingar.
- stå upp för den **kritiska vetenskapliga diskussionen**.
- kravställa om **full kostnadstäckning** även för privata finansiärer.
- arbeta för en ökad transparens i **karriärvägar**.

För fokusgruppen,

2020-12-22

Karin Åmossa
Chefsutredare

SULF:s kongress 2021

Bilaga 10

Förbundsstyrelsens rapport

Slutrapport från fokusgruppen för lärares arbetstid 2021

Slutrapport Fokusgrupp för lärares arbetstid

Inledning

Fokusgruppen för lärares arbetstid har av Förbundsstyrelsen haft i uppdrag att identifiera behov, förutsättningar och tänkbara principer för reglering av lärares arbetstid. Rapporten innehåller gruppens inventering av behov och förutsättningar, en deskriptiv del som handlar om viktigare förändringar av högskolans uppdrag sedan 1999 då Bilaga 5 tecknades. Den slutliga delen om principer ska läsas som gruppens rekommendationer för SULF:s framtida arbete med arbetstidsavtal för lärare.

Behov

Årsarbetstid och flexibilitet

Medlemmarna uppskattar friheten som årsarbetstiden ger. Förutom schemalagd undervisning så är man fri att utföra sitt arbete när och var man vill. Det är flexibiliteten i att efter eget huvud kunna disponera arbetet i tid och rum som är viktigast för SULF:s medlemmar.

I teorin ger årsarbetstiden läraren frihet att utföra sitt arbete, inte minst inklusive utvecklingsarbete av olika typer. Men snålt tilltagna omräkningsfaktorer för utbildning och den administrativa bördan gör att utrymmet för utveckling är för liten.

Synliggörande av alla arbetsuppgifter

På SULF:s kongress 2019 bifölls två motioner som handlade om att synliggöra alla arbetsuppgifter.

Fokusgruppens förståelse av motionerna är att allt arbete som utförs ska räknas i tjänsteplaneringen.

En möjlig orsak till upplevelsen av osynliggörande av arbetsuppgifter handlar om medlemmars osäkerhet inför vad som avses med avtalens benämnda arbetsuppgifter. Hör handledning av doktorander till forskning eller undervisning? Kan forskning vara kompetensutveckling? Hör utveckling av nya kurser till undervisning, eller är det kanske kompetensutveckling? Klarhet i vilka sysslor som hör till vilken arbetsuppgift kräver dialog mellan chef och arbetstagare och i kollegiet.

Finns det arbetsuppgifter som överhuvudtaget inte nämns i arbetstidsavtalen?

Samverkan med det omgivande samhället, högskolornas tredje uppgift kan vara benämnd som en arbetsuppgift i lokalt arbetstidsavtal. Det är en arbetsuppgift som är väldigt svår för en arbetsgivare att lägga in i tjänstgöringsplanen med angivna timmar. Det kan vara en arbetsuppgift som tillkommer utanför den planerade årsarbetstiden.

I den egna institutionens och lärosätets inre liv finns en rad arbetsuppgifter som inte går att härleda till den egna undervisningen eller forskningen, men som är helt avgörande för akademin. En universitetslärare behöver bidra till kollegornas akademiska arbete

genom att granska texter, delta i olika roller under seminarier, bidra till utvecklingsarbete och så vidare.

En annan typ av uppdrag är sådana som utförs för andra högskolor, för tidskrifter och så vidare. Sådana uppdrag kan vara arvoderade och kan då anses ligga helt utanför arbetsgivarens uppdrag och ansvar. Närliggande är också uppdrag inom det egna lärosätet av typen sitta i betygs- och lärarförslagsnämnder, granska kollegors artiklar och dylikt. Att den här typen av arbete utförs är fundamentalt för akademin och varje högskola, men ansvarsfrågan för arbetsuppgifter för andra lärosäten hänger i luften. Att exempelvis sakkunniga utför sina sakkunniguppdrag på fritiden innebär dessutom att tillsättningar tar enormt lång tid.

Medlemmar uppfattar att de har fler och mer arbetsuppgifter än vad de får tid för i sina tjänstgöringsplaner. Till del handlar det om man får för låga omräkningsfaktorer för undervisning. Det kan handla om att studenter förväntar sig mer stöd än vad som är förväntat i tjänstgöringsplanen. Det handlar också om att de ordinarie arbetsuppgifterna har kommit att innebära allt mer administration. Administration som är direkt kopplad till arbetsuppgifterna utbildning eller forskning, administration av själva anställningen, men också öka krav på återrapportering, inte minst i samband med UKÄ:s kvalitetsgranskningar.

Omställning till digital undervisning med anledning av pandemin, från en dag till en annan, har i de flesta fall lösts inom redan tilldelade timmar. Det finns goda exempel där prefekter gått in och varit tydliga med omprioriteringar och/eller extra tilldelning av timmar, men de många av våra medlemmar har på egen hand löst det genom att jobba gratis. Chefernas ansvar behöver synliggöras.

Sociologen Sara Kalm argumenterar i en vetenskaplig artikel för att det finns ett antal institutionsinterna arbetsuppgifter, som är nödvändiga för att verksamheten ska fungera, men som inte uttrycks i högskoleförordningen. Artikeln utgår ifrån högskolornas uppdrag i högskolelag och förordning, inte ifrån arbetstidsavtalen. Hon pekar på att några av dem är extremt meriterande, medan andra hindrar människor från att meritera sig. Män utför oftast de meriterande, medan kvinnor de demeriterande. Kalms forskning bidrar till förståelsen av varför mäns meritering går så mycket snabbare än kvinnors, ett problem som SULF arbetat med länge. Arbetstidsavtalen syftar inte till jämställd meritering, men skulle mycket väl kunna göra det. Inte minst med tanke på högskolornas jämställdhetsintegreringsuppdrag, som bland annat säger att alla beslut ska fattas med grund i en jämställdhetsanalys.

Framförhållning

Medlemmarna uttrycker behov av framförhållning. Brist på framförhållning kan bero på brist på tjänstgöringsplaner, men det kan också vara en brist i de lokala arbetstidsavtalen i fråga om tydlighet när tjänstgöringsplaner ska fastställas. Vid kort framförhållning tar SULF:s medlemmar en stor arbetsmiljörisk och det är orsak till missnöje.

Förutsättningar

Finansiering

Minskade resurser per student tillsammans med ökande myndighetskapital, överproduktion av studenter, ökad administration och fler studenter i behov av särskilt stöd får konsekvenser för universitetslärares möjligheter att göra ett bra jobb. Lärosätenas kostnader för utbildning på grund- och avancerad nivå har nästan fördubblats jämfört med mitten av 90-talet. Ersättningsnivåerna per student har inte hängt med kostnadsutvecklingen med konsekvensen att högskolans grundutbildningar saknar nästan sju miljarder kronor. Det betyder att en hel årskull högskolenybörjare idag utbildas utan extra ersättning jämfört med 1994/95. Urholkningen av resurserna per student fortsätter år efter år till stor del på grund av statens krav på effektivisering. Det gäller för alla utbildningsområden utom för humaniora, samhällsvetenskap, juridik och teologi (HSJT), som fått extra tillskott (men som redan från början har mycket låga ersättningsbelopp). Produktivitetsavdraget innebär i korthet att utbildningen ska bli effektivare varje år och en procentsats dras av när anslagen räknas upp i den årliga pris- och löneomräkningen. Det är ett orimligt avdrag eftersom det är näst intill omöjligt att effektivisera undervisning med bibehållen kvalitet. Förutsättningarna för produktivitetsutveckling är mycket olika för olika sektorer. Högskolan är inte en kunskapsfabrik och kan därför inte följa den logik för effektivisering som kan användas i en fabrik. Det går inte snabbare att lära nu än tidigare. I praktiken har systemet i stället lett till mindre undervisningstid för varje student, större undervisningsgrupper, mindre tid för lärare att utveckla undervisningen och pedagogiken, mindre tid för lärarnas förberedelse och efterarbete och en sämre arbetsmiljö med ökad stress för lärare i högskolan.

Som om inte konsekvenserna av produktivitetsavdraget och för låg kompensation för kostnadsökningar vore nog, sparar lärosätena av utbildningsanslagen och myndighetskapitalen växer. Det är särskilt provocerande eftersom universitetslärare arbetar mer än vad de har betalt för och SULF får signaler om att tiden för att klara av undervisningen går ut över den tid som skulle ha använts till forskning eller ansökningar om forskningsmedel. Att lärare prioriterar studenterna är förmodligen förklaringen till att kvaliteten i svensk högre utbildning fortfarande står sig bra i internationella jämförelser. Men det betyder inte att den rådande situationen är hållbar. Risken är stor att kvaliteten i utbildningen sjunker och att duktiga universitetslärare väljer att lämna yrket. (Systemfel i kunskapsfabriken)

Arbetstidsavtalen anger ofta en andel tid för forskning för lektorer och professorer, men de utgår ifrån en tanke om att lärosätet kan fördela forskningstid till alla. Så är det inte, 57 procent av forskningsmedlen är externa (UKÄ 2020) och den fördelningen äger inte arbetsgivaren. Förutsättningarna för finansiering av forskning och utbildning är totalt olika för olika forskningsområden. Till detta bör läggas en analys om vilka vetenskapsområden som domineras av män eller kvinnor och vilka effekter det får för lärosätenas ansvar för jämställdhet.

Längre fram i rapporten beskrivs också hur uppdragen för breddad rekrytering och utökade rättigheter för studenter påverkar den enskilde lärarens möjligheter att genomföra kurser på beräknat antal timmar.

Externa medel

Forskningen som bedrivs vid svenska universitet och högskolor är till 57 procent externfinansierad, det vill säga finansieras av forskningsråd eller stiftelser (UKÄ 2020). Statliga medel för forskning kan nå forskaren antingen genom anslag som fördelas direkt till lärosätena eller tar vägen genom statliga forskningsfinansiärer. De medel som fördelas till lärosätena (basanslag) fördelas sedan *inom* lärosätet efter olika principer som till exempel kan baseras på tradition eller strategiska satsningar (SULF, 2021). Medel från forskningsfinansiärer fördelas till forskare som i konkurrens ansökt om sådan externfinansiering, efter utlysningar som är mer eller mindre riktade mot specifika områden. Andelen ansökningar som beviljas är till exempel hos Vetenskapsrådet i genomsnitt 17% (VR, 2020).

Tjänstgöringsplanering i praktiken

I praktiken har varje chef väldigt olika förutsättningar att finansiera lokala arbetstidsavtals mål för forskningstid. Planeringen av undervisning görs av studierektorer som har att bemanna kurser. De har omräkningsfaktorer att lägga ut som oftast bygger på normalbehov hos studenterna. På kurser med studenter med särskilda tillgänglighetsbehov räcker timmarna inte till. Studierektorernas behov av bemanning på kurser får i väldigt hög grad styra vad som blir över att fördela på kompetensutveckling, administration och forskning. Studierektorerna har vanligtvis inte arbets- och arbetsmiljöansvar, men deras fördelning av undervisning har stor betydelse för arbetsmiljön.

Under pandemin har digital undervisning blivit norm. Lärare har möjlighet att spela in grundläggande föreläsningar och i stället lägga tiden på de behov studenterna har. Inspelade föreläsningar innebär en möjlighet att frigöra tid för viktig interaktion med studenterna. Men det finns en befogad oro för att inspelade föreläsningar ska ses som en möjlighet att dra ner än mer på omräkningsfaktorerna. Inspelade föreläsningar bör ses som en möjlighet att bättre möta studenternas behov av interaktion som har blivit en bristvara med urholkade resurser och lägre omräkningsfaktorer. I SULF:s medlemsenkät om pandemiåret 2020 angav sju av tio att de arbetat mer än årsarbetstiden, 80 procent av dem angav att de inte fått någon ersättning för sitt arbete utanför årsarbetstiden.

IT-system och krav på tillgänglighet

Enligt SULF:s undersökning It-stress och all annan stress, blir flera förutsättningar för lärares arbetstid tydliga. Det handlar om digitalisering av flera avgörande arbetsuppgifter och om krav på tillgänglighet. Universitetslärare har kommit att behöva bli användare av en lång rad it-system för att kunna utföra sitt arbete. Det handlar exempelvis om hantering av Ladok vilket tidigare låg på andra yrkesgrupper, om lärplattformar som ska administreras och digitala kommunikationsytor som Zoom och Teams. Vart och ett av dessa verktyg kräver kunskap för att de ska bli en tillgång för läraren. De fackliga organisationerna involveras inte alltid vid upphandlingar eller implementering av nya system. Det lämnar den enskilde läraren att själv försöka lära sig systemen, på tid som inte finns i tjänstgöringsplanen.

SULF:s undersökning visar vidare att förväntningarna på tillgänglighet har förändrats drastiskt. Studenter mailar, chattar, sms:ar när en fråga uppstår och de förväntar sig ofta omedelbart svar. Men även kollegor och chefer mailar och kommunicerar dygnet

runt. Med ett tydligt ledarskap går detta att hantera, men SULF:s medlemmar uppfattar det som ett problem att inte ha mandat att sätta gränser.

Administration

Arbetsuppgiften administration brukar i de lokala avtalen ligga på 5-10 % av arbetstiden.

Göteborgs universitet gjorde 2013 en grundlig undersökning av lärares administrativa arbete. Studien utgår ifrån en uppdelning av administrativa arbetsuppgifter.

1. Administration kopplad till lärarnas anställning
2. Administration kopplad till de IT-baserade system som lärarna använder sig av
3. Administration kopplad till lärares kärnuppdrag
4. Arbetsdelning mellan lärare och TA-personal

Resultaten visade bland annat att bara 15 procent av lärarna hade administration i sina tjänstgöringsplaner. Undersökningen landar i att lärare på GU lägger 37 procent av sin arbetstid på administration.

Till detta bör läggas ökade krav på återrapportering. Chefer är högst belastade av krav på olika typer av återrapportering. Men inte minst UKÄ:s kvalitetssäkringssystem bygger på omfattande självvärderingar och rapportering av rutiner.

Arbetsgivarna bör fundera på hur mycket administration de vill att högutbildade anställda, med relativt höga löner ska utföra istället för andra arbetsuppgifter.

Frisk- och riskfaktorer arbetsmiljö

Årsarbetstiden bär med sig både de viktigaste friskfaktorerna och de mest oroväckande riskfaktorerna för ohälsa/hälsa. Bland friskfaktorerna finns friheten att själv styra sitt arbete i tid och rum, att själv få välja sina metoder och att tycka om sitt jobb. Det är värden som måste värnas.

AFS 2015:4 (OSA-föreskriften) tillkom 2015 mot bakgrund av höga sjuktal. I högskolan rapporteras rekordlåg korttidssjukdom, men långtidssjukskrivningarna är överrepresenterade. Och då bygger statistiken inte på de med tidsbegränsad anställning som blir sjukskrivna efter sin anställning, eller de som blir utförsäkrade och inte längre får sjukpenning. OSA-föreskriften pekar ut universitetslärares typ av arbetstidsreglering som riskabel.

Till riskfaktorerna hör att OSA-föreskriften pekar ut ”långtgående möjligheter att utföra arbete på olika tider och platser med förväntningar på att vara ständigt nåbar.” som en riskfaktor som arbetsgivare särskilt måste bevaka.

Till detta ska läggas, att osäkra anställningar, som är vanliga i högskolan utgör en risk för ohälsa. Dels på grund av oro för framtiden och dels på grund av att tidsbegränsat anställda inte alltid vågar protestera mot orimliga förväntningar och krav på prestation.

Chefernas förutsättningar

Chefer i akademin är ofta chefer på deltid och under en begränsad tid av karriären. Att vara chef på deltid är en förutsättning för att den akademiska karriären inte ska avbrytas och därmed skadas oreparabelt. Att vara prefekt eller studierektor en tid ses

som en del av ansvaret för akademin och är sällan något som en person söker sig till av rent intresse för ledarskap eller administration. Chefer får diverse utbildningar, men i vardagen vet varje chef att det är viktigare att följa budget är viktigare än att följa avtal.

AFS 2015:4 (OSA-föreskriften)

> 6 § Arbetsgivaren ska se till att chefer och arbetsledare har nedanstående kunskaper:
>
> 1. Hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning.
>
> 2. Hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling.
> Arbetsgivaren ska se till att det finns förutsättningar att omsätta dessa kunskaper i praktiken.

Akademiska chefer vs HR

HR ska stödja verksamheternas chefer. Men här uppstår ofta en konflikt mellan HR:s regelstyrda arbete och de akademiska chefernas verklighet. De akademiska cheferna har inte förutsättningar att sätta sig in i alla regler de förväntas och ska upprätthålla. I fråga om arbetstid är de ansvariga för att fatta beslut om tjänstgöringsplaner. Det är kanske det viktigaste beslut de har att fatta. HR har sällan den kunskap om verksamheten som krävs för att ge bra stöd till de akademiska cheferna. Det är ett problem för cheferna och i förlängningen för alla medarbetare.

Lokala Saco-S som förhandlar nya, lokala kollektivavtal ställs ofta inför en motpart bestående av HR. Arbetstidsavtal handlar om förståelse av lärares konkreta vardag, om förståelse för vad som driver kvalitet. När arbetsgivaren representeras av akademiska ledare blir det bra samtal. Men HR har en mycket mer instrumentell syn på lärosätenas verksamhet i allmänhet och arbetstidsavtalen i synnerhet.

Tidsbegränsande anställningar

Andelen tidsbegränsade anställningar i högskolan, exklusive meriteringsanställningar som doktorand, post dok och biträdande lektor är 29 %. Det betyder att minst var tredje kollega har en otrygg anställning. Personer med tidsbegränsade anställningar är inte i position att ifrågasätta tilldelningen av timmar. Andelen tidsbegränsade anställningar har också påverkan på hela kollektivets upplevelse av trygghet och möjlighet att påverka sin arbetssituation. Tidsbegränsat anställda vittnar om stora skillnader mellan olika lärosätens omräkningsfaktorer, som då inte är direkt beroende på ämnesområde.

Acceptans

Många medlemmar vittnar om att de har ett orimligt uppdrag. Tiden räcker inte. Men de jobbar på, eller så försvinner de på grund av sjukdom eller andra skäl. Det finns ett missnöje, men på individnivå vågar få protestera. Ett fackförbunds makt är helt beroende av medvetenheten och konfliktbenägenheten i medlemsgruppen. Så länge medlemmarna accepterar villkoren så är det svårt att bygga kraft i kollektivavtalsförhandlingar.

Lärares drivkrafter

Den starkaste av universitetslärares drivkrafter är en ansvarskänsla för utbildningens och forskningens kvalitet. Den förstärks ofta av engagemang för just de studenter som för tillfället läser de kurser som läraren undervisar på. Om den här ansvarskänslan inte fanns, skulle högskolan ha kollapsat för länge sedan. Varje universitetslärare borde ha förutsättningar och verktyg att leverera den bästa kvalitén.

Vidare är universitetslärare lojala mot sitt kollegium. Utöver det som ingår i den egna tjänstgöringsplanen ställer våra medlemmar upp för varandra och bidrar till varandras arbete.

Uppdrag som förändrats sedan 1999

1999 tecknades det centrala avtalet med Bilaga 5 som anger att varje lärosäte skulle ha ett lokalt arbetstidsavtal.

Breddad rekrytering och likabehandling

Enligt högskolelagen ska högskolorna aktivt främja och bredda rekryteringen till högskolan. (Högskolelagen 1 kap 5 §. 2005)

Lagen tar sikte på rekrytering av nya studenter, men förstås också som ett krav på breddat deltagande och genomströmning. En större bredd av pedagogiska behov påverkar lärarnas arbete med undervisning. Finansiering av breddad rekrytering har skett genom olika typer av projektfinansiering, inte av ökade basanslag.

1999 kom den första likabehandlingslagen för högskolan som bland annat ställde krav på ökad tillgänglighet för studenter med funktionshinder. Lärosätena erbjuder olika typer av anpassning av undervisningen och har möjlighet att söka ekonomisk ersättning för det. Dyslexi är den i särklass vanligaste funktionsnedsättningen bland studenter, följt av olika typer av neuropsykiatriska funktionshinder. Många lärosäten har inrättat språkverkstäder som en del i sitt arbete med breddat deltagande. I samhället i stort märks ett förändrat förhållningssätt till funktionshinder. Det pratas mer om funktionshinder och rätten till anpassningar för att uppnå lika förutsättningar. Det är lättare idag att vara öppen med sina osynliga funktionshinder och att efterfråga anpassningar. Osynliga funktionshinder lär alltid ha funnits i högskolan, men de är mer synliga idag.

Variationen av pedagogiska behov gör undervisningsuppgiften mer krävande och omfattande utan att tid och resurser tillförts. Det innebär att SULF:s medlemmar ska tillgodose nya, resurskrävande krav som inte återföljts med högre omräkningsfaktorer per lektionstimma. Medlemmar vittnar också om att uppsatshandledning har blivit en mer omfattande arbetsuppgift än tidigare. Utöver det har studenter fått rättigheter till omprövning av betyg och fler omtentor.

Reformer av kvalitetssäkringssystem

Kvalitetssäkringssystem kommer och går. Reformerna sedan 1999 har handlat om både form och innehåll. Högskolornas själva grunduppdrag att bedriva undervisning och forskning materialiseras genom tjänstgöringsplaner. Alla kvalitetssäkringssystem har på ett eller annat sätt granskat kopplingen mellan forskning och undervisning, men det har troligtvis bara haft indirekt betydelse för tjänstgöringsplaneringen på individnivå.

I det nuvarande kvalitetssäkringssystemet finns det dock en faktor som är kompetensutveckling, vilket gör att högskolor som granskas behöver redovisa personalens kompetensutveckling.

I UKÄ:s granskningar där de kritiserat kvalitén har det framförallt, särskilt i fråga om lärarutbildningarna, handlat om brister i koppling mellan utbildning och forskning. Fokusgruppen tolkar UKÄ:s utlåtanden om kvalitet som att UKÄ anser att lektorer och professorer är de som bidrar med kvalitet till undervisningen, medan SULF:s uppfattning är att adjunkterna är minst lika viktiga för utbildningens kvalitet.

Nuvarande avtal och tillämpning

Brister i själva avtalen:

Avtalen medger inte möjlighet för facket att tvista i fråga om enskilda tjänstgöringsplaner.

Traditionell MBL är ersatt av en ordning där tjänstgöringsplanerna ska skickas till arbetstagarorganisationen innan beslut, eller vid oenighet mellan chef och medarbetare. Detta sker i väldigt liten utsträckning.

Formuleringen om att fördelningen mellan arbetsuppgifter kan variera över en planeringsperiod, vanligtvis tre år, blandas samman med årsarbetstiden. Formuleringen tolkas som att arbetstid kan flyttas mellan olika år. Det tillåter inte avtalet, men det är ett vanligt missförstånd. Det leder till otydligheter för den enskilde och leder till att övertid inte ersätts i kompensationsledighet eller pengar vid det aktuella årets slut. Utan övertid flyttas över till nästa år. Det förekommer till och med att övertid ersätts med forskningstid eller kompetensutvecklingstid. Det är en helt felaktig hantering av övertid, som bygger på en sammanblandning mellan arbetstid och arbetsuppgifter.

Brister i tillämpningen

Tjänstgöringsplaner

Tjänstgöringsplaner upprättas inte för alla, och ibland kan de inte anses uppfylla formkraven i avtalen. De som inte har kan sakna av olika anledningar:

- Chefen gör helt enkelt inte tjänstgöringsplaner, oavsett vad medarbetarna vill.
- Studierektor lägger ut kurser, hen har inte mandat att fatta beslut och har inte arbetsmiljöansvar.
- Medarbetaren efterfrågar inte tjänstgöringsplan
- Medarbetaren motsätter sig aktivt att ha en tjänstgöringsplan
- Tidsbegränsat anställda särbehandlas

Vad är en tjänstgöringsplan?

Som part i avtalen bör man ha en uppfattning om vad som krävs för att en tjänstgöringsplan ska anses vara upprättad. Grunderna i avtalen har inte bevakats och diskuterats tillräckligt. Många lärosäten använder Retendo för tjänsteplanering. I fokusgruppen finns både goda och sämre erfarenheter av Retendo. Att använda Retendo för tjänstgöringsplanering innebär inte samma sak på alla lärosäten. Retendos (eller motsvarande) funktioner är helt beroende av vilken upphandling som är gjord, och

vilka direktiv chefer har fått för vad systemet ska användas till. Kollektivavtalstecknande part behöver kunna svara på vilka formkrav som man faktiskt står för.

Övertidshantering

Avtalen anger att alla arbetsuppgifter ska rymmas i årsarbetstiden och hur ersättning ska ges. Men de ger vare sig chefer eller medarbetare några instruktioner om hur de ska agera för att övertid inte ska uppstå, eller hur ersättningen ska hanteras om övertid ändå uppstår. Om det slarvas med uppdatering med tjänstgöringsplaner så blir det otydligt hur beordrande av övertid gått till. I en enkät bland SULF:s medlemmar svarar sju av tio att de arbetade mer än årsarbetstiden under 2020. Resultatet ligger i linje med undersökningar som Statistiska centralbyrån genomför regelbundet. I SULF:s enkät svarade åtta av tio att de inte fått någon ersättning alls för sitt arbete utöver årsarbetstiden.

Sammanblandning av begrepp

Det finns en utbredd sammanblandning och missuppfattning om begreppen årsarbetstid respektive att fördelningen av arbetsuppgifter kan variera över en planeringsperiod, vanligtvis tre år. Avtalen medger att fördelningen av arbetsuppgifter kan variera över planeringsperioden. Det är en förutsättning för att man ska kunna ägna sig koncentrerat åt forskning under en period och sedan undervisa mer under en annan. Men, det här tolkas ibland som att årabetstiden kan förflyttas mellan kalenderår. Övertid ett år anses kunna kompenseras ett annat år. I värsta fall med att den som undervisat för mycket ett år får forska mer ett annat år. Det senare blir byte av arbete mot arbete.

I det löpande arbetet på institutionerna används diverse arbetstidsrelaterade ord som egentligen inte har grund i de lokala arbetstidsavtalen. Användningen av dem skapar förståelser av avtalen som aldrig varit parternas avsikt, men de får betydelse i verksamheten. Att bli ”skyldig tid” förkommer i situationer där arbetsgivaren av någon anledning inte fullt ut bemannat en person. Det är arbetsgivarens ansvar att bemanna och om det inte är gjort så kan det aldrig innebära att en anställd blir skyldig tid, men i högskolan är det reellt problem att anställda ställs inför sådana påståenden med krav på att kompensera med ytterligare arbete. Mertid är ett ord som fylls med flera andra betydelser än den korrekta, det vill säga tid utöver anställningsgraden för en deltidsanställd person. Förtroendearbetstid är i strikt mening en annan arbetstidsreglering än årsarbetstid. Både chefer och anställda pratar om att de anställda har förtroendearbetstid. Oftast är det förmodligen ett uttryck för att årsarbetstiden ger ett stort förtroende till den anställda, men det riskerar att minska förståelsen för vad årsarbetstid och de lokala arbetstidsavtalen för lärare verkligen betyder.

Fackets insyn

I Bilaga 5 ersätts informations- och förhandlingsskyldigheten i MBL med ett förfarande där arbetsgivaren ska underrätta arbetstagarorganisationerna innan beslut om tjänstgöringsplan fattas. Arbetstagarorganisationen kan inom fem dagar påkalla förhandling/överläggning, vid oenighet fattar arbetsgivaren beslut. I praktiken skickas tjänstgöringsplaner sällan till facket innan beslut och facket efterfrågar heller inte regelmässigt att få se tjänstgöringsplaner.

Det förekommer att arbetsgivare fattar beslut om tillämpning av det lokala arbetstidsavtalet för en fakultet, eller motsvarande del av lärosätet. Sådana dokument kan vara klargörande och hjälpa chefer i tillämpningen av avtalet. Men det förekommer att sådana beslut fattas utan samverkan med facket. Då kan tillämpningen av avtalet glida iväg från parternas intentioner.

Principer

Grundläggande syften för arbetstidsavtal

Arbetstidsavtalens grundläggande funktion är att avgöra hur berörda ska förhålla sig till arbetsplikten i anställningsavtalet. Utöver det har de arbetstidsavtal som funnits hittills inneburit definitioner av arbetsuppgifter och ofta normalgrad av fördelning mellan arbetsuppgifter för olika tjänstekategorier.

Arbetstidsavtalen ska säkra förutsägbarhet, transparens och rättvisa i fördelningen av arbetstid.

Arbetstidsavtalen anger vilka förutsättningar lärare har för att leva upp till de förväntningar som lagstiftaren har på högskolan, uttryckt i Högskolelag och Högskoleförordning.

Arbetstidsavtalen ska syfta till att stärka kvalitet, arbetsmiljö, möjligheter till meritering som också är jämställd. Stor vikt bör läggas på arbetsmiljöaspekten vid tjänstgöringsplanering och uppföljning av densamma.

Årsarbetstid

Årsarbetstiden som arbetstidsmått är ett uttryck för det förtroende som bör ges till universitetslärare, att förlägga sitt arbete i tid och rum på ett sätt som passar individen och som uppfyller högskolans uppgifter. I kollektivavtal om arbetstid behöver det vara kalenderåret som avses.

Undervisning och forskning, för all berörd personal

SULF:s uppfattning är att svenska universitetslärare, i likhet med sina kollegor i andra länder ska ha tid för både undervisning och forskning/kompetensutveckling i sin tjänst. Det är en fråga om kvalitet och en nyckel till att attrahera människor att ta anställning i högskolan. Det kan ses som en självklarhet, men SULF erfar att vi både har vetenskapligt meriterade medlemmar som inte har tid för forskning i tjänst, och medlemmar som är anställda som forskare och liknande, utan möjlighet till pedagogisk meritering. De senare omfattas inte alltid av arbetstidsavtal för lärare, vilket innebär att de oftast har kontorsarbetstid. Något fall av särskilda arbetstidsavtal för forskare kan förekomma.

Arbetsuppgifter

Grunden för lärares arbetsuppgifter anges i Högskolelagens tredje kapitel

> 1 § I en lärares arbetsuppgifter får det ingå att ha hand om utbildning eller forskning samt administrativt arbete. Till en lärares uppgifter hör också att följa utvecklingen inom det egna ämnesområdet och den

samhällsutveckling i övrigt som har betydelse för lärarens arbete vid högskolan.
Lag (2013:119).

Samverkansuppgiften räknas ibland upp som en av lärarens arbetsuppgifter. I praktiken kan det vara så, men den är formulerad som en uppgift för högskolan och är inte formulerad på samma sätt som utbildning, forskning, administration och att följa utvecklingen inom det egna ämnesområdet och samhället.

Definitionerna av olika arbetsuppgifter är ett grannlaga arbete för lokala parter. Hur arbetsuppgifterna definieras får stor betydelse för utfallet.

Inflytande och uppföljning i en process

Grunden för arbetstagarorganisationernas inflytande är Medbestämmandelagen MBL som föreskriver förhandling innan arbetsgivaren fattar beslut. Tjänstgöringsplanering hör till de allra viktigaste villkoren för SULF:s medlemmar. Därför behöver Saco-S ha insyn och inflytande över tjänstgöringsplanerna, på ett välfungerande sätt. Bilaga 5 innehåller ersättningsregler för MBL med samråd för den enskilde inför beslut samt bestämmelse om att tjänstgöringsplaner ska skickas till arbetstagarorganisation innan beslut, med möjlighet för arbetstagarorganisationen att påkalla förhandling/överläggning innan beslut.

Beslut om tjänstgöringsplaner är ett beslut som kan behöva en särskild form av MBL där den enskilda individen ges möjlighet till inflytande och ger den arbetstagarorganisationen reell möjlighet att bevaka medlemmarnas intressen.

Vidare bör en strukturerad uppföljning av ett års tjänstgöringsplanering införas i framtida avtal. I RALS-T finns ett årshjul med en förberedelsefas, en genomförandefas och en uppföljningsfas. Tjänsteplanering bör genomföras på ett liknande sätt där även skyddsorganisationen involveras.

Fördelarna med en sådan process är att arbetsgivaren kan bedriva en aktiv personalpolitik och att avtalens grundläggande syften kan stämmas av.

Det är fokusgruppens erfarenhet att skyddsorganisationerna lokalt inte har arbetstidsfrågor på sin agenda. Tjänstgöringsplanerna är i första hand en fråga för den lokala förhandlingsorganisationen. Men eftersom arbetstid är en så viktig aspekt av arbetsmiljön, inte minst i OSA-föreskriften så bör även skyddsorganisationen bevaka arbetstidsfrågan inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Oavsett modell för inflytande så är framförhållning i tjänsteplaneringen en viktig princip för god arbetsmiljö.

Luft i systemet

När en universitetslärare önskar ”luft i systemet” så handlar det inte om en önskan om mindre arbete, utan en erfarenhet av att det under ett år händer saker som gör att planer behöver justeras. Konkret kan det uppnås genom att exempelvis 90 procent av arbetstiden planeras i tjänstgöringsplanen på förhand. Utbildning, forskning, kompetensutveckling och tid för administration går att göra en realistisk tjänstgöringsplanering för. Utöver det tillkommer en lång rad arbetsuppgifter som svårligen går att tidsplanera med god framförhållning, men som är helt grundläggande för akademiskt verksamhet. Det kan handla om att delta i interna forskningsseminarier,

att granska och kommentera kollegors vetenskapliga texter, att delta i tillfälliga arbetsgrupper.

Vidare kan arbetsgivaren räkna med att människor blir tillfälligt sjuka och behöver vara lediga för vård av sjuka barn. Vi vet att universitetslärare har hög sjuknärvaro, för de vet att de bara får ett karensavdrag men har kvar arbetet. Vi vet också att det som händer när årsarbetstiden inte räcker till så är det kompetensutvecklingstid och forskningstid som dras ner för att övertid inte ska uppstå.

Med oplanerad tid i tjänstgöringsplanen finns utrymme för flexibilitet både för arbetsgivaren och medarbetaren. Långtidssjukskrivningar kan förebyggas. Med luft i systemet minskar risken att tid för kvalitetshöjande insatser som kompetensutveckling och forskning får styrka på foten när undervisningsuppdraget blir mer omfattande än planerat. Risken för övertid minskar

Tidstilldelning

En lärares samtliga arbetsuppgifter ska vara möjliga att utföra inom årsarbetstiden och de ska kunna utföras med god kvalitet. Tilldelningen av tid behöver vara förutsägbar, konsekvent och uppfattas som rättvis.

Omräkningsfaktorer för undervisning, det vill säga en förutsägbar och rättvis beräkning av tid för undervisningsuppdraget, från förberedelse, via genomförande till efterarbete är viktiga i sig. Sådana omräkningsfaktorer ska bygga på verksamhetens behov och högt ställda kvalitetskrav samt studenternas faktiska behov av pedagogisk vägledning.

Om behoven inte kan mötas behöver prefekt eller motsvarande kommunicera det med studenter och deras organisationer samt andra intressenter, inte utsätta lärare för att genomföra kurser utan adekvata resurser.

Digitala former för undervisning har varit en del av högskolan i decennier. Med anledning av pandemin, med stängda campus som följd har undervisning i högskolan genomgått en revolution, tack vare alla universitetslärare. Även om omställningen lett till mycket övertidsarbete, så innebär digitala undervisningsformer stora kvalitetsvinster för framtiden. Digital undervisning ska ses som en möjlighet att möta kvalitetskrav och studenternas behov. I den mån tid sparas med förinspelade föreläsningar, så ska den tiden användas för utvecklad pedagogik, inte ses som en möjlighet till besparingar.

Likabehandling av tidsbegränsat anställda

Tidsbegränsat anställda får inte särbehandlas negativt. De behöver ha tjänstgöringsplaner på samma sätt som tillsvidareanställda. Möjligtvis behöver de ges högre omräkningsfaktorer då de anställs för att med kort framförhållning undervisa på kurser som de inte haft förut.

Ledarskap och riskfördelning

Akademins chefer behöver ha kunskaper och resurser för att kunna bedriva ett gott ledarskap och ett aktivt arbetsmiljöarbete. Prefekt eller motsvarande har personalansvar, med ytterst ansvar för arbetsgivarens tillämpning av kollektivavtal och för arbetsmiljö. Förutsättningarna för akademins chefer att leva upp till detta ansvar är idag för dåliga.

Årsarbetstiden bygger på att läraren får ett uppdrag och ett förtroende att utföra uppdraget på ett klokt sätt. När det inte finns luft i tjänstgöringsplanerna innebär varje variation i utfallet mot planeringen att chefen får behov av att göra justeringar. Gränsdragningen för när ett nytt beslut om tjänstgöringsplan behöver göras är svår. I praktiken görs justeringar av tjänstgöringsplanen underhand, utan att beslut fattas. Och läraren står med hela risken.

I fråga om reglering av arbetstid behöver det finnas en rimlig riskfördelning. Arbetsgivarna kan vilja ha en viss typ av flexibilitet, medan medarbetarna behöver få andra typer av flexibilitet.