

SULF:s kongress 2024

For systematic recruitment goals and resources at the local level

Recruitment activities are a critical part of union work. SULF needs to show strong membership numbers to speak with authority on behalf of employees of universities and higher-education institutions, as well as to maintain its standing as the largest union for academic employees, in a context in which other unions are also actively conducting recruiting campaigns aimed at academic workers.

While SULF is in the process of hiring additional staff to work on recruitment campaigns at the central level, a large proportion of the recruitment work is and should be carried out at the local level. Yet, local associations often lack the resources and expertise to carry out this critical work.

At the same time, membership numbers vary significantly across different employment categories. For example, an internal investigation conducted by SULF/Uppsala in 2020 shows that a professor or lecturer is about three times more likely to be a member of SULF than a doctoral student or postdoc. These numbers show that we are realizing only a fraction of our potential as an organization, and that targeted recruitment efforts can greatly enhance our strength and mandate as an organization.

Recruitment work also requires close coordination with Saco-S at the level of individual universities. At some universities, Saco has staff specifically working on recruitment activities in the framework of the union leave stipulated by the "förtroendemannalagen" (1974:358). This should however be coordinated at the national level and additional employed staff resources should be allocated by SULF where it is necessary.

SULF Uppsala proposes therefore that the Congress decides:

- That local recruitment goals shall be set annually by the SULF central office in consultation with the local boards. Updates on recruitment work shall be published on universitetsläraren regularly or otherwise communicated to members.
- That the SULF central office shall formulate strategies to recruit more effectively groups underrepresented in membership (e.g. doctoral students, postdocs)
- That SULF shall expand its course offer by developing a "Step 5" course or equivalent specifically focusing on effective recruitment strategies.

- That SULF shall work in collaboration with Saco-S to ensure that at each university there exist local staff resources devoted to recruitment.

För systematiska rekryteringsmål och resurser på lokal nivå

Rekryteringsverksamheten är en livsviktig del av det fackliga arbetet. SULF måste uppvisa starka medlemssiffror för att få ett starkt mandat för att företräda anställda vid universitet och högskolor, samt för att behålla sin ställning som det största förbundet för akademiskt anställda, i ett sammanhang där andra fackförbund också aktivt genomför rekryteringskampanjer riktade mot akademiska arbetstagare.

SULF håller nu på att anställa ytterligare personal för att arbeta med rekryteringskampanjer på central nivå. En stor del av rekryteringsarbetet utförs och bör fortfarande utföras på lokal nivå. De lokala föreningarna saknar dock ofta resurser och kompetens för att utföra detta viktiga arbete.

Samtidigt varierar medlemsantalet kraftigt mellan olika befattningar. Till exempel visar en intern undersökning som genomfördes av SULF/Uppsala 2020 att det är ungefär tre gånger mer sannolikt att en professor eller lektor är medlem i SULF än en doktorand eller postdoktor. Dessa siffror visar att vi bara förverkligar en del av vår potential som organisation, och att riktade rekryteringsinsatser kraftigt kan förbättra vår styrka och vårt mandat som organisation.

Rekryteringsarbetet kräver också en effektiv samordning med Saco-S på lärosätetsnivå. Vid vissa lärosäten har Saco handläggare som särskilt fokuserar på rekryteringsaktiviteter inom ramen av den fackliga ledighet som föreskrivs i förtroendemannalagen (1974:358). Detta bör dock samordnas på nationell nivå och ytterligare resurser i form av anställd personal bör avsättas av SULF där så är nödvändigt.

SULF/Uppsala hemställer därför:

- Att lokala rekryteringsmål ska fastställas årligen av SULF:s kansli i samråd med de lokala styrelserna. Uppdateringar om rekryteringsarbetet ska regelbundet publiceras på universitetsläraren eller på annat sätt kommuniceras till medlemmarna.
- Att SULF:s kansli ska formulera strategier för att mer effektivt rekrytera grupper som är underrepresenterade i SULF (t.ex. doktorander, postdoktorer).
- Att SULF skall utöka sitt kursutbud genom att utveckla en "Steg 5"-kurs eller motsvarande med särskilt fokus på effektiva rekryteringsstrategier.
- Att SULF i samarbete med Saco-S ska verka för att det vid varje universitet finns lokala handläggare som ägnar sig åt rekrytering.