



SULF:s kongress 2024

Bilaga 8

Utskott A- motioner och motionssvar

Utskott A

Starkare akademisk frihet och demokrati

För utskottet att behandla:

Styrelsens proposition *Verksamhetsinriktning för åren 2025–2025*, avsnittet *Starkare akademisk frihet och demokrati* (se bilaga 13)

- | | |
|-----------|---|
| Motion 1 | Hur (o)fria är egentligen svenska universitet och högskolor? |
| Motion 2 | Utveckla kollegialitet |
| Motion 3 | Breaking language barriers in higher education and research |
| Motion 4 | Clarifying and protecting political involvement of academics |
| Motion 5 | Former för styrning och ledning inom högre utbildning |
| Motion 6 | SULF i en turbulent internationell utveckling |
| Motion 7 | SULF bör stärka sitt internationella solidaritetsarbete genom att ge stöd till akademiker i Palestina |
| Motion 8 | Challenging the for-profit practices of Akademiska Hus |
| Motion 24 | SULF ska verka för forskarens fria val av publicering |

SULF:s kongress 2024

Hur (o)fria är egentligen svenska universitet och högskolor?

Akademisk frihet har länge och väl stötts och blötts i olika korridorer. SULF har tidigare på ett förtjänstfullt sätt deltagit i debatten med fina bidrag som t.ex. skriften "Om akademisk frihet" från 2023 av Shirin Ahlbäck Öberg. Dock tycks dess innebörd vara lite av en hal tvål på det akademiska golvet. Så länge det inte tydliggörs vilka yttre och inre hot som akademien ska förhålla sig till förblir det svårt att avgöra om vi faktiskt har ett problem eller inte med akademisk frihet i Sverige. Det förefaller därför angeläget att vässa och skärpa SULF:s strategier för att värna den akademiska friheten i relation till grundforskningens och undervisningens förutsättningar. I SULF:s verksamhetsinriktning 2022-2024 står "Vi ser konkreta hot mot den akademiska friheten i vår omvärld". Sådana inslag i debatten fyller sin funktion men riskerar samtidigt att mynna ut i snömos snarare än klara och användbara insikter.

SULF-SU efterfrågar en central strategi för konkretisering av innebörden av akademisk frihet, dess status på svenska lärosäten samt en kartläggning av yttre och inre hot och eventuella konsekvenser av dessa i relation till stat, politik och marknad.

SULF/Stockholm hemställer därför:

- Att uppdra FS att konkretisera innebörden av akademisk frihet i kommande verksamhetsinriktning genom kartläggning av vilka yttre och inre hot mot akademisk frihet som SULF anser föreligger.
- Att uppdra FS att verka för att grundforskningen stärks som förutsättning för akademisk frihet.
- Att uppdra FS att verka för att värna lärosätenas autonomi och kritiska uppdrag i både utbildning och forskning.

SULF:s kongress 2024

Motion nr 1

Hur (o)fria är egentligen svenska universitet och högskolor?

Förbundsstyrelsens svar

SULF/Uppsala hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
1. Att uppdra FS att konkretisera innebörden av akademisk frihet i kommande verksamhetsinriktning genom kartläggning av vilka yttre och inre hot mot akademisk frihet som SULF anser föreligger. 2. Att uppdra FS att verka för att grundforskningen stärks som förutsättning för akademisk frihet. 3. Att uppdra FS att verka för att värna lärosätenas autonomi och kritiska uppdrag i både utbildning och forskning.	• att bifalla motionens första att-sats. • att bifalla motionens andra att-sats. • att bifalla motionens tredje att-sats.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Motionen från SULF/Stockholm lyfter en angelägen och central fråga om akademisk frihet vid svenska universitet och högskolor. Akademisk frihet är en grundpelare för både forskning och utbildning, och SULF har sedan länge haft

denna fråga i fokus. Behovet av att tydligare konkretisera vad akademisk frihet innebär, särskilt i ljuset av yttre och inre hot, är en viktig och relevant utmaning. Flera steg i den riktningen har redan tagits tillsammans med andra samarbetspartners, både i Sverige men också i vårt nordiska samarbete och på europainivå.

För att vidareutveckla arbetet med att skydda akademisk frihet bör SULF i kommande verksamhetsinriktning fokusera på en konkretisering av dess innebörd, och särskilt kartlägga de hot som kan påverka den. SULF ska även fortsatt arbeta för att stärka grundforskningen och värna lärosätenas autonomi i både utbildning och forskning.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att kongressen bifaller motionen med hänvisning till SULF:s pågående arbete med akademisk frihet och behovet av att ytterligare konkretisera dess innebörd.

SULF:s kongress 2024

Utveckla kollegialitet

Den kollegiala styrningen av universiteten och högskolorna behöver försvaras mot linjestyrning och byråkrati. Men det finns även många sammanhang där den kollegiala styrningen inte längre fungerar så väl. Den kollegiala styrningen behöver inte bara försvaras utan även utvecklas.

Kollegialitet behöver utvecklas och anpassas efter dagens förutsättningar och behov på landets högskolor och universitet. Många av de kollegiala organen som finns kvar har utarmats över tid: sviktande intresse för att sitta i nämnder och styrelser, valförfaranden utan en motivering av kandidaterna, och representanter som saknar möjlighet att inhämta åsikter från de som representeras. Allt som kallas kollegialitet behöver inte heller vara bra. I sin värsta form bidrar kollegialitet till professorsvälde, old-boyism och kotterier [1]. Kollegialitet är inte lösningen på alla problem men den har en viktig roll i styrning som berör vetenskapliga frågor.

Att kollegialitet utmanas av linjestyrning och byråkrati betyder inte att det är en dålig styrform, utan snarare "ett uttryck för brist på underhållsarbete" [1]. SULF har påbörjat detta arbete med skriften Om kollegialitet (2013) och förbundsdialogen Kollegialitet 2.0 (2017) som kartlägger kollegialitetens historia och fastställer viktiga principer. Forskning på kollegialitet bevisar dess tillbakagång men saknar en diskussion om hur väl den fungerar och hur den kan kombineras på ett produktivt sätt med andra styrformer [2]. Därför behöver kollegialitetens 'underhållsarbete' återupptas och dess principer behöver omsättas till konkreta förslag som är anpassade efter nuvarande förutsättningar och behov inom högskolevärlden.

Kollegialitetens underhållsarbete kan bestå av flera arbetsformer. Seminarier som arrangeras av SULF kan bidra med inspiration och nytänkande. Diskussioner med universitetsledning, Sveriges universitets- och högskoleförbund (SUHF) och andra relevanta parter kan bidra med en förankring och legitimering av nya idéer. SULF:s lokalföreningar kan även initiera liknande diskussioner vid sina universitet och högskolor.

Källor

[1] Sahlin K, Eriksson-Zetterquist U. Kollegialitet: en modern styrform. Studentlitteratur; 2016.

[2] Ahlbäck Öberg S, Boberg J. The Decollegialization of Higher Education Institutions in Sweden. Nord J Stud Educ Policy 2023.

SULF/Linköping och SULF/Umeå hemställer därför:

- att kongressen beslutar att SULF genomför en seminarieserie med syfte att inspirera till nya sätt att tillämpa kollegiala principer inom styrning av universitet och högskolor.
- att kongressen beslutar att SULF initierar diskussioner med universitetsledningar, Sveriges universitets- och högskoleförbund (SUHF) och andra relevanta parter för att utveckla den kollegiala styrningen.

SULF:s kongress 2024

Motion nr 2 Utveckla kollegialitet

Förbundsstyrelsens svar

SULF/Linköping och SULF/Umeå hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
att kongressen beslutar att SULF genomför en seminarieserie med syfte att inspirera till nya sätt att tillämpa kollegiala principer inom styrning av universitet och högskolor. att kongressen beslutar att SULF initierar diskussioner med universitetsledning, Sveriges universitets- och högskoleförbund (SUHF) och andra relevanta parter för att utveckla den kollegiala styrningen.	att avslå motionens första att-sats, <i>för att i dess ställe bifalla en ny att-sats:</i> att kongressen beslutar att SULF under kongressperioden genomför aktiviteter i syfte att inspirera till olika sätt att tillämpa kollegiala principer inom styrning av universitet och högskolor. att anse motionens andra att-sats besvarad.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Motionen lyfter ett viktigt perspektiv på kollegialitetens roll inom styrningen av universitet och högskolor. Kollegial styrning är central för akademins

självständighet och för att säkerställa kvalitet och legitimitet i vetenskapliga frågor. Samtidigt är det tydligt att den kollegiala styrningen i vissa sammanhang har urholkats och behöver utvecklas och anpassas till dagens krav och förutsättningar.

Förbundsstyrelsen instämmer i behovet av att inspirera till nya sätt att tillämpa kollegiala principer, men bedömer att en seminarierie är en alltför specifik form för denna typ av arbete. Det är viktigt att hålla möjligheterna öppna för olika former av kunskapsdelning och diskussion. Därför föreslås att första att-satsen avslås men att en ny att-sats, i vilken formen för aktiviteten inte låses vid seminarierier, bifalles. Detta så att formen på aktivitet kan utformas flexibelt beroende på behov.

Gällande den andra att-satsen är SULF redan engagerad i diskussioner med relevanta parter, inklusive universitetsledning och SUHF, för att främja och utveckla kollegial styrning. Detta arbete pågår kontinuerligt och ligger i linje med motionens intentioner. Därför föreslås att den andra att-satsen anses besvarad med hänvisning till SULF pågående arbete.

SULF:s kongress 2024

Breaking language barriers in higher education and research

Almost half of all PhD candidates and early career researchers in Sweden are international, drawn to this country by its reputation for high-quality education and research and the culture of openness and transparency. However, many of these colleagues face significant language barriers, as they are often not proficient in Swedish. This language gap creates challenges in their day-to-day communication, but also in their ability to fully participate in academic and departmental activities and collegiate decision-making structures. Language barriers can lead to feelings of exclusion, hinder professional integration, and affect overall work experience.

Recognizing these challenges, the SULF Doctoral Candidate Association proposes two measures to better support internationally recruited staff to be integrated into the academic community. First, universities should take active steps to create a more inclusive working environment, by ensuring that language inclusivity is promoted in collegiate settings. Second, universities should create real opportunities for language learning in the course of employment. Some universities are already offering this, in various forms; for example, Jönköping University offers in-house Swedish language classes that may be taken during work hours, with the time spent on this regarded as competence development.

The SULF Doctoral Candidate Association therefore submits that the Congress decide:

- that SULF shall encourage universities to make collegiate events and decision-making bodies accessible to both English-speaking and Swedish-speaking employees;
- that SULF shall push for real possibilities to learn Swedish in the course of employment at universities, meaning: courses that are adapted to the needs of university employees and that may be taken during working hours, with time allocated for this in the employee's work plan (*tjänstgöringsplan*).

We wrote this motion in English, which is the main working language of the SULF Doctoral Candidate Association. Below is our proposal for decision in Swedish.

SULF:s doktorandförening hemställer därför:

- att SULF ska uppmuntra lärosätena att göra kollegiala evenemang och beslutande organ tillgängliga för såväl engelsktalande som svensktalande anställda;
- att SULF ska driva på för verkliga möjligheter att lära sig svenska inom ramen för anställningen, vilket innebär: kurser som är anpassade till universitetsanställdas förutsättningar, och som kan genomföras under arbetstid som i den anställdes tjänstgöringsplan är avsatt för ändamålet.

Motionen undertecknas för SULF:s doktorandförenings styrelse av:
Mohamed Al-Sabri, Chairperson

SULF:s kongress 2024

Motion nr 3 Breaking language barriers in higher education and research

Förbundsstyrelsens svar

SULF:s doktorandförening hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
att SULF ska uppmuntra lärosätena att göra kollegiala evenemang och beslutande organ tillgängliga för såväl engelsktalande som svensktalande anställda att SULF ska driva på för verkliga möjligheter att lära sig svenska inom ramen för anställningen, vilket innebär: kurser som är anpassade till universitetsanställdas förutsättningar, och som kan genomföras under arbetstid som i den anställdes tjänstgöringsplan är avsatt för ändamålet.	att avslå motionens första att-sats. att avslå motionens andra att-sats. <i>för att i dess ställe bifalla en ny att-sats:</i> att SULF verkar för utökade möjligheter att lära sig svenska inom ramen för anställningen.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen konstaterar att myndigheternas officiella språk är svenska och att beslut och protokoll därför ska upprättas på det språket. Det förekommer i

praktiken en viss flexibilitet på vissa universitet och högskolor, men det inte är tveksamt att gå så långt som motionären önskar. Däremot är det viktigt att beslut tillgängliggörs på ett sätt så att alla medarbetare kan förstå vad som beslutats.

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning att erbjuda utbildning i svenska, för de som så önskar, är viktigt inte bara för att man fullt ut ska kunna deltaga i alla processer på lärosätet men också för att individen ska öka sin anställningsbarhet. Därför föreslår förbundsstyrelsen att även den andra att-satsen avslås, men att en ny att-sats med ett något öppnar anslag bifalles.

SULF:s kongress 2024

Clarifying and protecting political involvement of academics

Brödtext. Over the past year, Swedish universities have witnessed significant political protest. While SULF is not a party-political organization and is not directly concerned with international conflicts, the protests have raised conflicting positions for employees and students at universities. Tensions have revolved around issues of freedom of expression, freedom of assembly and association, freedom from discrimination as well as diversity, work environment issues, and the university as a public/private institution. Further has also been connected to academic freedom.

While SULF and Universities are not party-political organisations, it should be recognized that all academic work is political. Indeed Uppsala and Lund's mission statements seek to build a 'better world' and to 'improve our world' respectively, while Gothenburg strives for a 'sustainable world'. All of these clearly position academic work as activities aimed at improving the status and wellbeing of people. Given the political nature of academic work it is important to clarify how political freedom connects to academic freedom and how political protest overlaps with, or is distinguished from, academic work. This is a complicated question.

Given the complexity of the issues, involved managers and administrators may not have the expertise to address potential conflicts, leading to informal negotiations of what is or is not considered 'legitimate political engagement'. Such informal and local navigation of the overlap between political and academic risks limiting academic freedom and leading to inequality and discrimination.

SULF Uppsala proposes therefore that the Congress decides:

- That SULF shall compile and monitor existing guidelines, rules and regulations at Swedish Universities relating to staff and students possibilities for protest and political engagement.
- That SULF shall formulate recommendations to support staff, managers and administrators and to safeguard staff from discrimination.

Klargörande och skydd av akademikers politiska engagemang

Under det senaste året har svenska universitet bevitnat betydande politiska protester. Även om SULF inte är en partipolitisk organisation och inte direkt är inblandad i internationella konflikter, har protesterna skapat motstridiga positioner

för anställda och studenter vid universitetet. Spänningarna har kretsat kring frågor om yttrandefrihet, mötes- och föreningsfrihet, frihet från diskriminering samt mångfald, arbetsmiljöfrågor och universitetet som en offentlig/privat institution. Detta har även kopplats till akademisk frihet.

Även om SULF och universiteten inte är partipolitiska organisationer, bör det erkännas att allt akademiskt arbete är politiskt. Uppsala och Lunds missioner strävar efter att bygga en "bättre värld" respektive att "förbättra vår värld", medan Göteborg arbetar för en "hållbar värld". Alla dessa positionerar tydligt akademiskt arbete som aktiviteter som syftar till att förbättra människors status och välbefinnande. Med tanke på det politiska i akademiskt arbete är det viktigt att klargöra hur politisk frihet förhåller sig till akademisk frihet och hur politisk protest överlappar med, eller särskiljs från, akademiskt arbete. Detta är en komplicerad fråga.

Med tanke på komplexiteten i dessa frågor kan involverade chefer och administratörer sakna den expertis som krävs för att hantera potentiella konflikter, vilket leder till informella förhandlingar om vad som anses vara "legitimt politiskt engagemang" eller inte. Sådan informell och lokal navigering av överlappningen mellan politik och akademi riskerar att begränsa den akademiska friheten och leda till ojämlikhet och diskriminering.

SULF/Uppsala hemställer därför:

- Att SULF ska sammanställa och övervaka befintliga riktlinjer, regler och föreskrifter vid svenska universitet som rör personalens och studenternas möjligheter till protest och politiskt engagemang.
- Att SULF ska formulera rekommendationer för att stödja personal, chefer och administratörer samt för att skydda personalen från diskriminering.

Motionen undertecknas för SULF/Uppsalas styrelse av:
Paulina Rajkowska, Vice-Ordförande

SULF:s kongress 2024

Motion nr 4 Clarifying and protecting political involvement of academics

Förbundsstyrelsens svar

SULF/Uppsala hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
att SULF ska sammanställa och övervaka befintliga riktlinjer, regler och föreskrifter vid svenska universitet som rör personalens och studenternas möjligheter till protest och politiskt engagemang. att SULF ska formulera rekommendationer för att stödja personal, chefer och administratörer samt för att skydda personalen från diskriminering.	att avslå motionens första att-sats, att avslå motionens andra att-sats.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Motionärerna tar i sin motion upp viktiga och aktuella frågor om spänningarna mellan centrala rättighetsfrågor; såsom yttrandefrihet, mötes- och föreningsfrihet, frihet från diskriminering, mångfald, arbetsmiljöfrågor, universiteten som offentlig/privat institution samt respektive fråga i förhållande till akademisk frihet. De flesta av dessa frågor rör, liksom fackliga rättigheter, mänskliga rättigheter och

är universella rättigheter som tillfaller envar, oavsett om en arbetsplats utgör en offentlig eller privat verksamhet.

För universitetsanställda är yttrandefriheten av särskild betydelse, och utgör en garant för universitetens ställning som autonoma samhällsbärande institutioner. Grunden i universitetens arbete inom forskning och sökande efter ny kunskap förutsätter att universiteten är fria från politisk styrning, vilket återges bl.a. i högskolelagen. För statligt anställda finns därtill den grundlagsstadgade meddelarfriheten som ytterligare stärker anställdas yttrandefrihet. Universitetens oberoende är essentiell för fri åsiktsbildning och för den högre utbildningen och forskningens framtid. Akademisk frihet och politisk frihet är två sidor av samma mynt och går hand i hand i ett fritt demokratiskt samhälle, och kan inte med lätthet skiljas åt i en polariserad värld.

Förbundsstyrelsen instämmer således med motionärerna avseende den komplexa relationen mellan akademisk och politisk frihet. Ansvaret för efterlevnaden av de lagar som skyddar dessa fri- och rättigheter hos arbetstagarna åvilar dock arbetsgivaren. SULF har som facklig organisation ingen möjlighet att sammanställa och övervaka riktlinjer och regler avseende personalens och studenternas möjligheter till protest och politiskt engagemang vid svenska universitet, utöver de goda möjligheter och förpliktelser som redan följer av sedvanlig facklig verksamhet. I och med partsrelationen på svensk arbetsmarknad är det också svårt att som facklig organisation ensidigt formulera rekommendationer om hur arbetsgivare ska agera, och få arbetsgivaren att godta dessa rekommendationer. På samma sätt kan en facklig part inte med lätthet godta en arbetsgivares rekommendationer om hur facklig verksamhet ska bedrivas.

Förbundsstyrelsen delar dock motionärernas bild av att det på sina ställen tycks råda en okunskap kring hur långt anställdas yttrandefrihet sträcker sig, och inom vilka ramar den kan utövas. Förbundsstyrelsen vill därför understryka att det är viktigt att det kommer facket till kännedom om arbetsgivares agerande eller underlåtenhet riskerar att äventyra arbetsmiljön, leda till diskriminering, tystnadskultur eller otillåtna repressalier, eller på annat sätt kränka anställdas rättigheter, vilket är en förutsättning för att de fackliga organisationerna ska kunna hjälpa medlemmarna att tillvarata sina intressen. Detta kan framgångsrikt göras inom ramen av den ordinarie fackliga verksamheten, exempelvis genom förhandling, opinionsbildning och kunskapshöjande insatser. Mot bakgrund av ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att motionens båda att-satser avslås.

SULF:s kongress 2024

Former för styrning och ledning inom högre utbildning

För knappt tio år sedan lämnade Kåre Bremer (professor emeritus och fd rektor vid Stockholms universitet) ifrån sig betänkandet "Utvecklad ledning av universitet och högskolor" (SOU 2015:92). Sedan detta betänkande lämnades in har vi sett en utveckling mot en tydligare linjeorganisation med ökad kontroll, samtidigt som vi har sett en försvagning av kollegiala arbets- och styrformer på flera av våra lärosäten. I slutet av 2019 lämnade den s k Tillitsdelegationen ifrån sig utredningen "Med tillit följer bättre resultat – tillitsbaserad styrning och ledning i staten (SOU 2019:43)", vilken starkt förespråkar att stöd ges till statliga myndigheter att utveckla en styrning och ledning som är mer tillitsbaserad. För att bättre hantera samhällsutmaningar uttrycks i utredningen bl a att dialoger som genomförs såväl horisontellt som vertikalt, samt kollegial samverkan och kollegialt lärande, utgör centrala verktyg i olika former av förändringsarbeten. Ansvar för arbetet med att stärka tillitsbaserad styrning och ledning inom statliga myndigheter kom senare att placeras på Arbetsgivarverket, där de på sin hemsida under epitetet "Tillitsinitiativet" samlar material som handlar om "tillitsbaserad styrning och ledning i statlig verksamhet". På sidan finns ett flertal exempel på befintligt arbete med dessa styrformer inom statliga myndigheter. Syftet med nämnda initiativ är att vara ett stöd till ledare inom statlig verksamhet. Vår bild är att arbetsgivarens sätt att styra och leda sin organisation på flera lärosäten snarare går mot en alltmer linjebaserad styrning parad med ökad kontroll genom att exempelvis inrätta ytterligare chefsnivåer, ibland utan att dessa chefers mandat på ett tydligt sätt har reglerats i en delegationsordning. Våra medlemmar rapporterar också att detaljstyrning, kontroll och rapporteringskrav av uppdrag som utförs inom utbildning och forskning har ökat. Vi upplever således att fler lärosäten styr verksamheten genom högre grad av kontroll och fler chefsled, medan flera andra statliga myndigheter i stället lyfter fram och betonar en mer tillitsbaserad ledning och styrning, bl a med större inslag av kollegiala arbetsformer. På central nivå arbetar parterna (Arbetsgivarverket och Saco-S) gemensamt i frågor om hållbart arbetsliv. En central del i ett hållbart arbetsliv handlar givetvis om hur verksamheten styrs och leds och vilket handlingsutrymme som ges SULFs/Saco-S medlemmar.

SULF/Linnéuniversitetet hemställer därför:

Att SULF tar initiativ till att undersöka hur styrning och ledning av universitet och högskolor har förändrats sedan betänkandet "Utvecklad ledning av universitet och högskolor" överlämnades år 2015 fram tills nutid, i samarbete med Saco-S.

Att SULF verkar för att öka den tillitsbaserade styrningen och ledningen inom högskolor och universitet, samt undersöker hur arbetet med nämnda frågor genomförs i aktuella verksamheter.

Att SULF verkar för ett ökat inflytande och ökat handlingsutrymme för medlemmar på universitet och högskolor.

SULF:s kongress 2024

Motion nr 5 Former för styrning och ledning inom högre utbildning

Förbundsstyrelsens svar

SULF/Linnéuniversitetet hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
att SULF tar initiativ till att undersöka hur styrning och ledning av universitet och högskolor har förändrats sedan betänkandet "Utvecklad ledning av universitet och högskolor" överlämnades år 2015 fram tills nutid, i samarbete med Saco-S. att SULF verkar för att öka den tillitsbaserade styrningen och ledningen inom högskolor och universitet, samt undersöker hur arbetet med nämnda frågor genomförs i aktuella verksamheter. att SULF verkar för ett ökat inflytande och ökat handlingsutrymme för medlemmar på universitet och högskolor.	att bifalla motionens första att-sats, att bifalla motionens andra att-sats, att anse motionens tredje att-sats besvarad.
Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:	
Bifall Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Avslag Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.
Besvarad Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.	

Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen instämmer med om beskrivningen av styrningen och håller med om dess betydelse ett hållbart arbetsliv. Det är viktiga frågor som SULF bör fortsätta arbete med även under nästa kongressperiod.

För närvarande finns det flera forskare som studerar högskolans styrning i Sverige, bland annat vid Centrum för högre utbildning och forskning som studieobjekt (HERO) vid Uppsala universitet. Dessutom utvecklas andra kunskapsunderlag som fokuserar på styrning, exempelvis inom analysverksamheten på Sveriges universitets- och högskoleförbund (SUHF).

SULF kan under den kommande kongressperioden ta tillvara på att frågorna om styrning även är aktuella inom andra organisationer. Förbundsstyrelsen instämmer därför i att det är bra att förbundet tar fram egna undersökningar som utgår från våra perspektiv för att kunna bygga vidare och komplettera i debatten om styrning.

Gällande den tredje att-satsen är SULF redan engagerad i frågan om ökat handlingsutrymme och ökat inflytande på för medlemmarna på universitet och högskolor. Detta arbete pågår kontinuerligt och ligger i linje med motionens intentioner. Därför föreslås att den tredje att-satsen anses besvarad med hänvisning till SULF pågående arbete.

Utifrån ovanstående hemställer förbundsstyrelsen att kongressen bifaller den första och andra att-satsen och anser den tredje att-satsen besvarad.

SULF:s kongress 2024

SULF i en turbulent internationell utveckling

2022 startade ett krig i Europa. Även om det hade varnats för den uppkomna situationen så var det nog många som blundade för den utveckling som sker i många länder åt fel håll. SULF ska inte ta ställning i politiska frågor men ur ett verksamhetsperspektiv och arbetsmiljöperspektiv kan det vara problematiskt att arbeta med parter i diktaturer.

Michaël Le Duc hemställer därför:

- att kongressen beslutar att SULF genomför en utredning om hur universiteten ska förhålla sig till framtida samarbete med diktaturer.

Motionen undertecknas av:
Michaël Le Duc

SULF:s kongress 2024

Motion nr 6 SULF i en turbulent internationell utveckling

Förbundsstyrelsens svar

Michaël Le Duc hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
1. att kongressen beslutar att SULF genomför en utredning om hur universiteten ska förhålla sig till framtida samarbete med diktaturer	att avslå motionen.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Det är viktigt att lärosätena tar ansvar för sin verksamhet och särskilt inom verksamheter som kan ha målkonflikter mellan viktiga värderingar för verksamheten. Förbundsstyrelsen anser att lärosätenas autonomi och den akademiska friheten måste vara utgångspunkten för alla beslut rörande internationalisering. En utredning skulle bidra till mer centraliserad styrning av internationalisering och därmed inskränka lärosätenas förmåga att själva bedöma och hantera de risker och möjligheter som är unika för deras verksamhet. Istället förespråkar förbundsstyrelsen att strategiska beslut om internationalisering fattas i nära samarbete mellan självständiga lärosäten och berörda parter, där den akademiska friheten och lärosätenas ansvar för sina egna verksamheter respekteras fullt ut. Utifrån ovanstående hemställer förbundsstyrelsen att kongressen avslå motionen.

SULF:s kongress 2024

SULF bör stärka sitt internationella solidaritetsarbete genom att ge stöd till akademiker i Palestina

I SULFs stadgar §1 står att SULF "med utgångspunkt i den akademiska friheten [ska] verka för goda förutsättningar för högre utbildning och forskning, och att dessa tas tillvara för en positiv samhällsutveckling." I detta arbete är det naturligt att internationellt solidaritetsarbete för utsatta akademiker i andra länder ingår, vilket uttrycks exempelvis av Ercüment Çelik vid Sociologiska institutet vid Freiburgs universitet:

"Crucially, academic freedom is closely linked to other human rights, such as freedom of speech and the right to education. Any attack on academic freedom is a broader threat to human rights in our societies. Academic freedom must be protected in order to secure a just and sustainable society. Hence, we should not forget that forging a committed academic solidarity would, above all, contribute to fulfilling our common goal to protect individuals' rights and freedoms in our societies." (<https://www.openglobalrights.org/true-academic-solidarity/>)

Redan i april 2024 uttryckte experter vid OHCHR stark oro för den Israeliska statens systematiska attacker mot utbildningsväsendet i Gaza, och larmade om en överhängande risk att det pågår ett aktivt "skolastid": ett avsiktligt försök att på ett omfattande sätt förstöra det Palestinska utbildningssystemet. Samtliga av Gazas 12 universitet är förstörda, minst 95 universitetsprofessorer och tusentals studenter har dödats. (<https://www.ohchr.org/en/press-releases/2024/04/un-experts-deeply-concerned-over-scholasticide-gaza>) Det är inte bara den akademiska friheten som är under akut hot, utan även akademin, utbildningen och vetenskapen som sådan. Inget universitet, ingen forskare, student eller lärare är isolerad – inte heller våra samhällen. Vi kan omöjligen verka för "goda förutsättningar för högre utbildning och forskning" eller för en "positiv samhällsutveckling" i Sverige om vi inte samtidigt agerar i solidaritet med universitet under akut hot i andra delar av världen.

Petter Ericson, Diana Vallsten, Sara Kalucza, Jeffrey Mitchell, Görel Sandström och Sara Edenheim hemställer därför:

- Att SULF aktivt tar ställning för att skydda den akademiska friheten och rätten till liv i Palestina och i Gaza och verkar för en omedelbar vapenvila, exempelvis via akademisk bojkott av universitet kopplade till den Israeliska staten.
- Att SULF genom seminarier och fackliga utbildningar bidrar till en ökad kunskap inom förbundet om internationellt akademiskt solidaritetsarbete.
- Att SULF genom insamlingar, solidaritetsresor, samarbeten, och direkta egna medel bidrar till återuppbyggnaden av den Palestinska akademien efter IDF:s tillbakadragande från Gaza.

Motionen undertecknas av:

Petter Ericson

Diana Vallsten

Sara Kalucza

Jeffrey Mitchell

Görel Sandström

Sara Edenheim

SULF:s kongress 2024

Motion nr 7

SULF bör stärka sitt internationella solidaritetsarbete genom att ge stöd till akademiker i Palestina

Förbundsstyrelsens svar

Petter Ericson, Diana Vallsten, Sara Kalucza, Jeffrey Mitchell, Görel Sandström och Sara Edenheim hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
• att SULF aktivt tar ställning för att skydda den akademiska friheten och rätten till liv i Palestina och i Gaza och verkar för en omedelbar vapenvila, exempelvis via akademisk bojkott av universitet kopplade till den Israeliska staten. • att SULF genom seminarier och fackliga utbildningar bidrar till en ökad kunskap inom förbundet om internationellt akademiskt solidaritetsarbete. • att SULF genom insamlingar, solidaritetsresor, samarbeten, och direkta egna medel bidrar till återuppbyggnaden av den Palestinska akademien efter IDF:s tillbakadragande från Gaza.	• att avslå motionens första att-sats. • att anse motionens andra att-sats besvarad, • att avslå motionens tredje att-sats. <i>för att i deras ställe bifalla en ny att-sats:</i> att kongressen beslutar att SULF under kongressperioden formulerar en policy för förbundets internationella solidaritetsarbete.

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Motionen lyfter en viktig fråga om internationell solidaritet och stödet till akademiker i Palestina. SULF har länge verkat för att försvara akademisk frihet och stödja utsatta akademiker världen över, och det är tydligt att solidaritet och internationellt samarbete spelar en avgörande roll i detta arbete.

När det gäller den första att-satsen, som föreslår att SULF ska ta ställning för att skydda den akademiska friheten i Palestina genom att verka för en vapenvila och överväga en akademisk bojkott, delar förbundsstyrelsen motionärernas engagemang för att skydda akademisk frihet i krisdrabbade områden. Samtidigt är det viktigt att SULF som organisation verkar inom ramen för sitt uppdrag och sina resurser.

SULF har länge varit engagerat i arbetet för att skydda akademisk frihet och stötta lärare och forskare i nöd. Förbundet ger ekonomiskt stöd till CARA, Council for at Risk Academics, vi är sedan flera år medlemmar i Scholars at Risk, och genom vårt arbete i denna organisation bidrar vi till att svenska lärosäten kan erbjuda trygghet åt forskare som flyr från krig och förtryck. Förbundet är dessutom medlem i Education International (EI), en global facklig federation som bland annat arbetar för att stötta forskare och lärare världen över som utsätts för konflikter och förtryck.

SULF är dock ett professions- och fackförbund som inte har som uppdrag att ta ställning i enskilda konflikter. Vårt internationella solidaritetsarbete är inriktat på omständigheter när akademien är under attack eller när forskare och universitetslärare behöver skydd, genom förbundets medlemskap och arbete i EI, som i sin tur är en del av Global Unions. Vår roll fylls bäst genom att tillsammans med andra verka för akademisk frihet och solidaritet oavsett var konflikterna äger rum eller vilka parter som är involverade.

Att ta ställning genom bojkott eller andra direkta politiska åtgärder skulle riskera att dra SULF in i en roll där vi styr hur lärosäten ska agera i politiskt laddade konflikter. Därför föreslår förbundsstyrelsen, med respekt för motionärernas intentioner, att första att-satsen avslås, då det inte ligger inom SULF:s mandat att påverka lärosätenas agerande på detta sätt.

Den andra att-satsen, som handlar om att bidra till ökad kunskap om internationellt akademiskt solidaritetsarbete, ligger väl i linje med SULF befintliga åtaganden. Förbundet har redan påbörjat arbete för att stärka medvetenheten kring internationella solidaritetsfrågor, och detta arbete är en viktig del av SULF:s verksamhet. Därför föreslår förbundsstyrelsen att denna att-sats anses besvarad, med hänvisning till att arbetet redan är i gång och fortlöper kontinuerligt.

Den tredje att-satsen, som föreslår att SULF ska bidra till återuppbyggnaden av den Palestinska akademien genom insamlingar och andra direkta åtgärder, är en komplex fråga. Förbundsstyrelsen delar motionärernas djupa engagemang för den Palestinska akademien, men det är viktigt att poängtera att SULF som facklig organisation har begränsade möjligheter att engagera sig i återuppbyggnads-

projekt i konfliktsituationer. Förbundsstyrelsen bedömer att SULF roll bäst fylls genom att fortsätta sitt arbete för att stödja akademisk frihet globalt, utan att ta ställning i en pågående konflikt.

Med utgångspunkt i de viktiga och angelägna frågeställningar som motionerna lyft i sin motion ser förbundsstyrelsen att förbundet skulle gagnas av en policy för förbundets internationella solidaritetsarbete som ger möjlighet till en mer enhetlig bedömning över tid.

SULF:s kongress 2024

Challenging the for-profit practices of Akademiska Hus

The escalating costs and management practices of Akademiska Hus have become a significant concern for universities and their communities. The primary provider of university facilities in Sweden, Akademiska Hus is a state-owned property company tasked with owning, developing and managing properties at the country's universities. However, its profit-oriented policies and pricing strategies have started to negatively impact the financial health of academic institutions, working conditions of employees, and the overall quality of education.

In the last two years, Akademiska Hus increased the rent by 14% on average (Nov 2023, Universitetsläraren), putting universities under serious economic pressure, in a financial context marked by recession and high inflation. In some universities the size of offices have shrunk, labs have been closed and less lectures have been held because departments need to reduce the costs related to the rent of facilities (May 2024, SVT Nyheter). Students have also expressed their concern, worried that this situation will mean that more teaching will take place digitally than in person, and that they would have less space to study on campuses (May 2024, SVT Nyheter). At the same time, Akademiska Hus profit was approximately SEK 4.8 billion in 2022, of which approximately SEK 2.5 billion was distributed to the state (the rest of the profit was SEK 2.3 billion, which stayed with Akademiska Hus) (2022 Annual report).

SULF Uppsala proposes that the congress decides:

- That SULF advocates against the profit-orientation (or business-like operation) of Akademiska Hus.
- That SULF advocates for the establishment of fair and reasonable pricing structures for university facilities. This includes engaging with policymakers, academic leaders, and stakeholders to develop regulations that prevent exploitative pricing and ensure that costs reflect the actual value and usage of the facilities.

By taking these actions, we aim to challenge the current practices of Akademiska Hus to promote financial sustainability for academic institutions, and ensure that resources are allocated in a manner that directly benefits the working environment of our members.

Utmana Akademiska Hus vinstdrivande praxis

Akademiska Hus eskalerande kostnader och ledningspraxis har blivit ett stort bekymmer för universiteten och deras samfund. Akademiska Hus är den främsta leverantören av universitetslokaler i Sverige och är ett statligt fastighetsbolag med uppgift att äga, utveckla och förvalta fastigheter vid landets universitet. Dess vinstorienterade politik och prissättningsstrategier har dock börjat påverka de akademiska institutionernas ekonomiska hälsa negativt, de anställdas arbetsvillkor och den övergripande kvaliteten på utbildningen.

Under de senaste två åren har Akademiska Hus höjt hyran med i genomsnitt 14 procent (nov 2023, Universitetsläraren), vilket sätter universiteten under allvarlig ekonomisk press, i en finansiell kontext präglad av lågkonjunktur och hög inflation. På vissa universitet har storleken på kontoren krympt, labb har stängts och färre föreläsningar har hållits eftersom institutionerna behöver minska kostnaderna för att studera på campus (maj 2024, SVT Nyheter). Samtidigt uppgick Akademiska Hus resultat till cirka 4,8 miljarder kronor 2022, varav cirka 2,5 miljarder kronor delades ut till staten (resten av vinsten var 2,3 miljarder kronor, som stannade hos Akademiska Hus) (Årsredovisning 2022).

SULF/Uppsala hemställer därför:

- Att SULF förespråkar mot Akademiska Hus vinstorientering (eller affärsmässiga verksamhet).
- Att SULF verkar för att det skapas rättvisa och rimliga prisstrukturer för universitetens lokaler. Detta inkluderar att samarbeta med beslutsfattare, akademiska ledare och intressenter för att utveckla regler som förhindrar exploaterande prissättning och säkerställer att kostnaderna återspeglar det faktiska värdet och användningen av anläggningarna.

Motionen undertecknas för SULF/Uppsalas styrelse av:
Paulina Rajkowska, Vice-Ordförande

SULF:s kongress 2024

Motion nr 8

Challenging the for-profit practices of Akademiska Hus

Förbundsstyrelsens svar

SULF/Uppsala hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
att SULF förespråkar mot Akademiska Hus vinstorientering (eller affärsmässiga verksamhet). att SULF verkar för att det skapas rättvisa och rimliga prisstrukturer för universitetens lokaler. Detta inkluderar att samarbeta med beslutsfattare, akademiska ledare och intressenter för att utveckla regler som förhindrar exploaterande prissättning och säkerställer att kostnaderna återspeglar det faktiska värdet och användningen av anläggningarna.	att avslå motionens första att-sats att avslå motionens andra att-sats <i>för att i deras ställe bifalla en ny att-sats:</i> att SULF under kongressperioden ska undersöka, alternativt verka för att annan lämplig aktör undersöker hur kostnader och ersättning för lokaler påverkar kärnverksamheten.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Kostnadsutvecklingen, särskilt i förhållande till ersättningsnivåerna, har stor påverkan på förutsättningarna att bedriva forskning och utbildning.

Förbundsstyrelsen instämmer i motionens problembeskrivning och anser att

lokalkostnadernas effekter på verksamheten är en viktig fråga. Det finns indikationer på att problemen som beskrivs i motionen påverkar kärnverksamheten negativt. Dock saknas tillräcklig information om hur Akademiska hus faktiskt påverkar kärnverksamheten. Därför föreslår förbundsstyrelsen att frågan först undersöks innan man bedriver påverkansarbete kring lokalförsörjningen.

I samtal med olika delar av sektorn framgår det att det finns olika åsikter kring Akademiska hus. Åsikterna är inte ensidigt negativa och det verkar som vissa lärosäten anser att Akademiska hus är en bättre hyresvärd än alternativen. Samtalen visar även att ingen gjort en sammanställning om hur utvecklingen för lokalkostnader förhåller sig till utvecklingen av ersättningen. Staten ska teoretiskt sett kompensera för lokalkostnadsutvecklingen för att bevara "köpkraften". Trots detta upplever lärare och forskare att hyreshöjningarna påverkar verksamheten. Det är därför viktigt att få mer information om hur lokalkostnaderna samverkar med finansieringssystemet som helhet för att identifiera eventuella andra effekter.

Frågan kring lokalkostnadernas effekt på verksamheten kompliceras av att Akademiska hus hyr ut ungefär 60 procent av lärosätenas lokaler. Påverkansarbete och lösningar som riktar in sig på Akademiska hus tar alltså inte alla universitet och högskolor i beaktning.

Utifrån ovanstående hemställer förbundsstyrelsen att kongressen avslår den första och andra att-satsen i motionen i förmån för följande att-sats:
att SULF under kongressperioden ska undersöka, alternativt verka för att annan lämplig aktör undersöker, hur kostnader och ersättning för lokaler påverkar kärnverksamheten.

SULF:s kongress 2024

SULF ska verka för forskarens fria val av publicering

Akademisk frihet omfattar enligt högskolelagen att ämne, metod och publicering fritt väljes.

Dock begränsar idag både Vetenskapsrådet och Kungliga biblioteket, som utifrån regeringens uppdrag tagit fram riktlinjer och vägledande information för öppen vetenskap, publicering till endast den mest öppna licensen, så kallad CC-BY. CC-BY tillåter att personer ändrar en forskares publicerade text bara de uppger att texten har ändrats, men utan krav på att visa vad som har ändrats. CC-BY tillåter också att andra kan få ekonomisk vinning från texten.

Detta skiljer sig från den öppna licensen CC-BY-NC-ND, där Non Commercial (NC) och No Derivatives (ND) anger att varken ändringar eller extern ekonomisk vinning tillåts.

Att tvingas välja CC-BY gör därmed att verkets integritet och forskarens upphovsrätt inte respekteras.

Att forskare har som enda publiceringsmöjlighet att använda CC-BY innebär ett stort problem speciellt för forskare inom samhällsvetenskap och humaniora, där man ofta skriver omfattande texter som böcker. För den samhällsvetenskapliga och humanistiska forskaren som oftast inte kan patentera sitt arbete utan för vilken texten utgör det slutliga verket är ingrepp som kan ske i texten, var och hur den publiceras, och vilka ändringar som görs av den ytterst känsligt.

SULF/Umeå hemställer därför:

- Att SULF generellt ska verka för forskarens fria val av publicering i enlighet med Högskolelagen dvs utan externa begränsningar.
- Att SULF ska verka för att öppen publicering innebär forskarens fria val av öppen publiceringsmetod.

Motionen undertecknas för SULF/Umeå av:
Carina Keskitalo

SULF:s kongress 2024

Motion nr 24 SULF ska verka för forskarens fria val av publicering

Förbundsstyrelsens svar

SULF/Umeå hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
att SULF generellt ska verka för forskarens fria val av publicering i enlighet med Högskolelagen dvs utan externa begränsningar. att SULF ska verka för att öppen publicering innebär forskarens fria val av öppen publiceringsmetod.	att bifalla motionens första att-sats att bifalla motionens andra att-sats.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Motionen från SULF/Umeå lyfter en central fråga om forskarens rätt till fritt val av publicering, vilket utgör en viktig del av den akademiska friheten, som regleras i högskolelagen. Enligt lagen ska forskaren fritt kunna välja ämne, metod och publicering, och förbundsstyrelsen delar motionärernas oro över de begränsningar som de nuvarande riktlinjerna för öppen vetenskap innebär.

Den nuvarande riktlinjen om att endast använda licensen CC-BY kan innebära att forskare, särskilt inom samhällsvetenskap och humaniora, förlorar kontroll över sina texter. Detta kan påverka forskarens upphovsrätt och riskera verkets

integritet, vilket är problematiskt för forskare vars texter ofta utgör den slutliga forskningsprodukten. Att säkerställa att forskare själva kan välja publiceringsmetod är därför avgörande för att värna den akademiska friheten.

Förbundsstyrelsen anser att SULF har en viktig roll i att stå upp för den individuella forskarens rätt att fritt välja publiceringsmetod, utan externa begränsningar, och att detta ligger i linje med SULF:s uppdrag att försvara akademisk frihet.

Förbundsstyrelsen förordar därför bifall på båda motionens att-satser.



SULF:s kongress 2024

Bilaga 9

Utskott B- motioner och motionssvar

Utskott B

Starkare medlemmar för en bättre utbildning

För utskottet att behandla:

Styrelsens proposition *Verksamhetsinriktning för åren 2025–2025*, avsnittet *Starkare medlemmar för en bättre utbildning* (se bilaga 13)

Motion 9	Motverka krympande resurser till undervisningsuppdrag inom högskolan
Motion 10	Rättvisare ersättning för helårsprestationer och helårsstudenter
Motion 11	Möjlighet till forskning i undervisningstunga miljöer
Motion 12	Lyft och förbättra villkor och arbetsmiljö för sakkunniga inom akademien
Motion 13	Återinför det lokala vetot mot lönesättande samtal
Motion 14	Ny lönerevisionsmodell
Motion 15	Konkret plan för att säkerställa värdesättningen av lokalt fackligt arbete, del 1
Motion 16	Konkret plan för att säkerställa värdesättningen av lokalt fackligt arbete, del 2
Motion 17	Bristande arbetstidsplanering för lärare och dess konsekvenser
Motion 18	Tjänstgöringsplanering
Motion 19	Förkortad arbetstid
Motion 20	Understanding the Impact of AI on Academic Workload
Motion 21	Improving the organisational and social work environment for LGBTQ+ people
Motion 22	Enhancing Support for Families in academia in Swedish universities
Motion 23	Stand Up, Speak Out – Protecting Victims and Holding Abusers Accountable

SULF:s kongress 2024

Motverka krympande resurser till undervisningsuppdrag inom högskolan

Resurserna till undervisning inom universitet/högskola har urholkats avsevärt under en lång tid. Detta är väl känt och har dokumenterats på olika sätt både av SULF och andra organisationer. Det kommer också till uttryck i SULF:s förslag till verksamhetsinriktning för kommande period. Från propositionen till verksamhetsinriktning till kongressen 2024 (Starkare medlemmar för en bättre utbildning) uttrycks bland annat: "Utvecklingen mot allt knappare resurser per student gör att förutsättningarna att göra ett bra jobb minskar. Samtidigt som många studenter kräver mer tid än förut finns allt mindre tid att möta dessa behov. Många lärare arbetar därför obetald övertid eller tar av sin forskningstid för att möta studenterna. Våra medlemmar kläms allt mer mellan ökande krav i undervisning, forskning och administration vilket riskerar leda till ett gränslöst arbete". Som framgår av ovanstående citat så påverkas arbetssituationen av minskningen av resurser, och det accentueras ytterligare i kombination med målen om en breddad rekrytering och ett breddat deltagande. Heltidsstudenter i Sverige redovisar betydligt färre timmar lärarledd undervisning (12 timmar per vecka) jämfört med genomsnittet i europa (17 timmar per vecka) enligt "Eurostudent VII" från 2022, vilket också är en indikation på att Sverige behöver se över resurstilldelningssystemet. SULF har arbetat med frågan om resurser till högre utbildning under lång tid och det behöver fortsätta. En regelbunden sammanställning av de ekonomiska förutsättningarna för undervisning inom Högskolan är ett sätt att hålla frågan levande och kan vara en del av ett påverkansarbete på lång sikt.

SULF/Linnéuniversitetet hemställer därför:

- Att SULF uppdaterar befintlig/ eller sammanställer ny statistik över tilldelningen av undervisningsresurser per student minst en gång per kongressperiod, alternativt vart annat år.
- Att SULF verkar för att synliggöra statistiken över de minskande undervisningsresurserna över tid i medier och mot politiken, med syftet att påverka mot högre resurser per student.

SULF:s kongress 2024

Motion nr 9

Motverka krympande resurser till undervisningsuppdrag inom högskolan

Förbundsstyrelsens svar

SULF/Linnéuniversitetet hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
att SULF uppdaterar befintlig/ eller sammanställer ny statistik över tilldelningen av undervisningsresurser per student minst en gång per kongressperiod, alternativt vart annat år. att SULF verkar för att synliggöra statistiken över de minskande undervisnings-resurserna över tid i medier och mot politiken, med syftet att påverka mot högre resurser per student.	att bifalla motionens första att-sats att anse motionens andra att-sats besvarad.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens övervägande

Urholkningen är en viktig fråga för SULF och tillräckligt höga ersättningsnivåerna per student är en central förutsättning för undervisningen vid universitet och högskolor. Det är därför att yttersta vikt att SULF fortsätter påverkansarbetet om ersättningsnivåerna och urholkningen.

SULF släppte under hösten 2024 en uppdaterad rapport *30 år av underfinansiering - Hur systemfelet i resurstilldelningen sänker den högre utbildningen* som visar hur finansieringssystemet för högre utbildning är en bidragande faktor till försämringarna inom högre utbildning. En del i arbetet med den nya rapporten om urholkning har varit att förenkla arbetet med att uppdatera statistiken. Det finns nu förutsättningar att uppdatera statistiken varje år, förutsatt att det fungerar med till exempel strategiska överväganden i påverkansarbetet. Det finns alltså goda förutsättningar för att SULF kan genomföra det som framförs i motionen. Utifrån detta föreslår förbundsstyrelsen att motionens första att-sats bifalles.

Att synliggöra förbundets rapporter och statistik ingår i den löpande verksamheten för både förbundets kommunikations och opinionsbildande arbete. Utifrån ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen anser andra att-satsen besvarad.

SULF:s kongress 2024

Rättvisare ersättning för helårsprestationer och helårsstudenter

Motionen handlar om de ojämlika villkoren olika ämnen har att bedriva undervisning med kvalitet. Vi vet alla att den ersättning universitetens får för studenter skiljer sig beroende på vad de valt att läsa. Detta för att staten med ekonomiska medel ska kunna styra utbudet. Under åren har man haft olika logiker i hur denna differentiering görs men ofta säger man att det behövs många fler tekniker än samhällsvetare till exempel eller fler sjuksköterskor än språkvetare. I den digitala eran och i en tid där AI kan göra mycket måste alla kunna förhålla sig och använda digitala verktyg och därför måste t.ex. en samhällsvetare, språkvetare och sjuksköterska idag ha en god förståelse för datorer, digital teknik samtidigt som en tekniker måste vara bra på mänskliga beteenden.

Samhällsvetare skulle också behöva labb där de kan lära sig hantera och interagera med robotar som de sedan ska använda ute i välfärden och språkvetare skulle behöva labb för att kunna förstå och utveckla digitala verktyg för språkutveckling. Att i det läget ge olika ersättning för en student som studerar till tekniker än till en som studerar till beteendevetare är gammaldags. Det är dags för att ersättningarna för studenterna till universiteten gör mer jämlika och jag vill med denna motion allt SULF gärna tillsammans med andra fackförbund ska jobba för en sådan utveckling.

Lisa Salmonsson hemställer därför:

- att kongressen ges i uppdrag att jobba för att minska skillnaderna i ersättning till universitet och högskolor för olika studentgrupper.

SULF:s kongress 2024

Motion nr 10

Rättvisare ersättning för helårsprestationer och helårsstudenter

Förbundsstyrelsens svar

Lisa Salmonsson hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
1. att kongressen ges i uppdrag att jobba för att minska skillnaderna i ersättning till universitet och högskolor för olika studentgrupper.	att avslå motionen.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Ersättningsnivåerna till utbildningsområdena behöver vara tillräckligt höga för att det ska finnas rätt förutsättningar att bedriva utbildning inom alla ämnesområden. Förbundsstyrelsen håller därmed med om grundproblemet som presenteras i motionen. Skillnaderna i ersättningsnivåer mellan olika utbildningsområden kommer från tidigare skillnader i ersättning mellan de olika fakultetsområdena i det tidigare systemet. SULF driver politik för att samtliga ersättningsbelopp behöver höjas för att kunna upprätthålla en hög kvalitet inom alla utbildningsområden och att det behövs ett politiskt omtag kring resurstilldelningssystemet. I arbetet ingår att uppmärksamma att HSTJ utbildningsområdena fick en väldigt låg ersättningsnivå från start och ersättningen

inte var tillräcklig när systemet infördes. SULF lyfter också att förändringen inom samhället och utbildningarna gör att skillnader mellan olika utbildningsområden ser annorlunda ut idag än när systemet infördes på 90-talet. Förbundsstyrelsen anser dock att det viktiga är att all utbildning får rätt ersättning utifrån de behov som finns. Det innebär att ersättningen kommer skilja sig mellan olika utbildningsområden inom nuvarande resurstilldelningssystem. Förbundsstyrelsen förespråkar därför nuvarande politik om höjda ersättningsbelopp för att matcha behoven framför motionens förslag om minskade skillnader.

SULF:s kongress 2024

Möjlighet till forskning i undervisningstunga miljöer

Sedan lång tid har det varit en uppdelning i akademien mellan miljöer där det förekommer mycket forskning och miljöer där det förekommer mycket undervisning.

Michaël Le Duc hemställer därför:

- att kongressen beslutar att SULF:s förhandlingsdelegation diskuterar frågan om ökade möjlighet till forskning i undervisningstunga miljöer för att bedöma om Saco-S styrelse ska framföra yrkanden till AgV i kommande avtalsförhandlingar.

Motionen undertecknas av:
Michaël Le Duc

SULF:s kongress 2024

Motion nr 11 Möjlighet till forskning i undervisningstunga miljöer

Förbundsstyrelsens svar

Michaël Le Duc hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
1. att kongressen beslutar att SULF:s förhandlingsdelegation diskuterar frågan om ökade möjlighet till forskning i undervisningstunga miljöer för att bedöma om Saco-S styrelse ska framföra yrkanden till AgV i kommande avtalsförhandlingar.	att avslå motionen

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Frågan om möjlighet till forskning inom alla miljöer en viktig fråga som SULF sedan länge driver. Förbundsstyrelsen konstaterar dock att förhandlingsdelegationen är underställd styrelsen och att kongressen således inte lämna ett uppdrag direkt till förhandlingsdelegationen. SULF kommer fortsätta att bevaka frågan och arbeta för att de lokala avtalen säkerställer att alla vetenskapligt kompetenta lärare får ett reellt utrymme att bedriva forskning.

SULF:s kongress 2024

Lyft och förbättra villkor och arbetsmiljö för sakkunniga inom akademien

Rollen som sakkunnig i Akademien kan vara både stimulerande och utvecklande men villkoren behöver förbättras. I många fall handlar om att gå igenom ett omfattande material om man vill göra ett seriöst arbete samtidigt som alla andra arbetsuppgifter ska utföras. Det inkluderar att söka forskningsmedel, genomföra forskningsprojekt, handleda doktorander, osv. Docenter och professorer har i många fall ett gränslöst arbete där kvällar, helger och semestrar går åt. Sannolikt las grunden för dagens universitet i moskéer, tempel och kloster för lite drygt tusen år sedan. Tänker vi på ett sydasiens (South Asia) så talar vi om ännu längre tillbaka i vår historia. Vissa värderingar kvarstår att den Akademiska karriären bygger i stor utsträckning på ideellt arbete. Tyvärr så drabbas kvinnor extra hårt eftersom de fortfarande tar stort ansvar inom områden som inte mediterande akademiskt.

Michaël Le Duc hemställer därför:

- att kongressen beslutar att en fokusgrupp tillsätts för att ta reda på situationen för sakkunniga inom akademien.
- att kongressen beslutar att den rapport som fokusgruppen tar fram används för att påverka beslutsfattare och arbetsgivarverket till att förbättra villkor och arbetsmiljö för sakkunniga inom akademien.

Motionen undertecknas av:

Michaël Le Duc

SULF:s kongress 2024

Motion nr 12

Lyft och förbättra villkor och arbetsmiljö för sakkunniga inom akademien

Förbundsstyrelsens svar

Michael Le Duc hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
att kongressen beslutar att en fokusgrupp tillsätts för att ta reda på situationen för sakkunniga inom akademien att kongressen beslutar att den rapport som fokusgruppen tar fram används för att påverka beslutsfattare och arbetsgivarverket till att förbättra villkor och arbetsmiljö för sakkunniga inom akademien.	att avslå motionens första att-sats att avslå motionens andra att-sats. <i>för att i deras ställe bifalla en ny att-sats:</i> att kongressen beslutar att SULF under nästa kongressperiod undersöker arbetsvillkoren för sakkunniga och utifrån resultaten i undersökningen bedriver påverkansarbete i relevanta sammanhang.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen delar uppfattningen att rollen som sakkunnig har positiva aspekter men att arbetet också innebär stora utmaningar. Det finns därför ett viktigt arbete för SULF att utföra för att förbättra förutsättningarna för sakkunnigarbetet.

Enligt förbundets arbetsordning är det dock förbundsstyrelsen som tillsätter fokusgrupper. Förbundsstyrelsen föreslår därför att motionen avslås men att en alternativ att-sats som förhoppningsvis matchar motionens avsikt bifalles i dess ställe.

SULF:s kongress 2024

Återinför det lokala vetot mot lönesättande samtal

Lunds universitet är det lärosäte där lönesättande samtal tillämpats längst och bredast. Lönesättande samtal infördes 2016 efter att högskoleområdets undantag från 7.2 som huvudvägen togs bort 2012. SULF reserverade sig mot beslutet då. Nu har de lokala medlemmarnas upplevelse vid Lunds universitet undersökts i en enkät. Ta del av hela resultatet på <https://www.saco.se/fortroendevald/lokalt-fackligt-arbete/lokala-akademikerforeningar/statlig-sektor/saco-s-lunds-universitet/SacoLUNytt/enkat-om-lonesattande-samtal-visar-pa-stora-brister/>.

Efter 8 års hårt lokalt arbete med att få det centrala avtalet att fungera så har vi bara hjälpt arbetsgivaren att få all makt över lönesättningen och underminerat vårt eget inflytande. Medlemmarna känner sig övergivna och lämnar oss medan vi upprätthåller ett system som framstår som en teater för många. Sulf värnar bäst medlemmarnas intressen genom att aktivt arbeta för att man lokalt kan välja bort lönesättande samtal.

SULF/Lund hemställer därför:

att SULF i sin helhet aktivt ska driva frågan att ge varje lokal part på högskoleområdet möjlighet att välja bort lönesättande samtal till förmån för lokal kollektivförhandling, tex genom att återinföra undantaget från 2012.

SULF:s kongress 2024

Motion nr 13 Återinför det lokala vetot mot lönesättande samtal

Förbundsstyrelsens svar

SULF/Lund hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
1. att SULF i sin helhet aktivt ska driva frågan att ge varje lokal part på högskoleområdet möjlighet att välja bort lönesättande samtal till förmån för lokal kollektivförhandling, tex genom att återinföra undantaget från 2012.	att bifalla motionen.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Lönesättande samtal är sedan 2010 huvudväg för att bestämma ny lön i samband med lönerevision. Det innebär att finns det en möjlighet för lokala parter att välja bort lönesättande samtal om man kommer överens om det. Nås ingen sådan överenskommelse, oavsett vilken part det är som vill ha lönesättande samtal, ska lönesättande samtal användas som modell.

Att lönesättande samtal är huvudväg gäller sedan 2016 även inom högskolan där det dessförinnan fanns det en möjlighet för lokala parter att komma överens om att tillämpa lönesättande samtal, men där kollektivavtalsförhandling (ibland

benämnd traditionell förhandling) för att bestämma nya individuella löner fram tills dess var huvudväg.

Inför att undantaget inom högskolan upphävdes bedrev centrala parter, inom ramen för den överenskommelse som träffades om att införa lönesättande samtal som huvudväg från 2016, ett omfattande arbete med att stödja lokala parter. Saco-S och Arbetsgivarverket var medvetna om att det fanns utmaningar i att införa modellen inom högskolan vilket också var skälet till att undantaget infördes 2010. Med anledning av detta slogs att antal principer fast i en bilaga till förhandlingsprotokollet från avtalsförhandlingarna 2012 (bilaga 2). Där konstateras inledningsvis att man fortsatt kan komma överens om att inte tillämpa lönesättande samtal och att man vid oenighet kring val av modell ska begära konsultation med centrala parter. Den ordningen gäller fortsatt i det nya löneavtal som trädde ikraft den 1 oktober 2024, men nu under benämningen centralt processtöd. Det framgår vidare att man vid en sådan konsultation särskild ska beakta chefernas förutsättning att sätta lön, att löneprinciperna följs oavsett anställnings- eller finansieringsform. Vidare sägs att lokala parter skulle identifiera vilka områden man behöver bedriva ett utvecklingsarbete inom. Lönesättande samtal inom högskolan utvärderades också 2020 i samband med den återkommande utvärderingen av RALS-T.

Det kan konstateras att man på många lärosäten helt eller delvis har infört lönesättande samtal som modell, men att det varit mycket ovanligt med oenigheter som har behövts hanteras i konsultation med centrala parter. Det har i själva verket endast förekommit en gång. Däremot har det på sina håll funnits missnöje med hur det har fungerat med lönesättande samtal. Samtidigt visar den rapport SULF presenterade 2021 att en relativt stor andel fördrog lönesättande samtal.

Tanken med lönesättande samtal är att öka medarbetarnas möjlighet att påverka sin löneutveckling genom att kunna komma överens om ny lön med sin närmaste chef. På så sätt kan de personer som har bäst kännedom om vilket arbete som utförs prata direkt med varandra. För att detta ska fungera som tänkt krävs att ett antal förutsättningar är uppfyllda. Om dialogen mellan chef och medarbetare inte fungerar tillfredsställande eller om lön inte sätts utifrån kända lönekriterier och baserat på medarbetarens arbetsinsatser kan syftet med lönesättande samtal inte uppfyllas.

Det missnöje med modellen som fångats upp i motionen och även i motion 14 från SULF vid Linköpings universitet och SULF vid Umeå universitet behöver inte desto mindre tas på stort allvar och det är sannolikt att det missnöje som finns på lärosätena inte bara finns bland SULF:s medlemmar utan också bland medlemmar i andra förbund inom Saco-S. Således bör Saco-S ta missnöjet på allvar särskilt som det finns uppgifter om att medlemmar lämnar förbund inom Saco-S och går över till ett förbund inom OFR/S för att slippa ha lönesättande samtal. En sådan utveckling torde också vara problematisk för arbetsgivar sidan utifrån att de önskar införa lönesättande samtal som huvudväg i alla tre löneavtalen.

Ett återinförande av ett veto mot att införa lönesättande samtal skulle sätta större press på lärosätena om att övertyga oss om att modellen fungerar. Även om en bestämmelse som kräver enighet lokalt för att lönesättande samtal ska tillämpas inte skulle komma att återinföras kan det faktum att vi lyfter fram det missnöje som finns att leda till att modellen kommer att fungera bättre och att stödet till

lokala parter kan utökas och förstärkas och att arbetsgivarna anstränger sig för att modellen ska fungera bättre.

SULF:s kongress 2024

Ny lönerevisionsmodell

Det nuvarande systemet med lönesättande samtal är både resurskrävande och underutnyttjar den styrka som facket besitter när det kommer till kollektiva förhandlingar. Istället för att dra nytta av fackets starkaste kort – möjligheten att förhandla gemensamt för alla medlemmars bästa – hamnar vi i en situation där beslut om löner i praktiken blir en ensidig process från arbetsgivarens sida. Det nuvarande systemet kan ses som en form av legitimering av arbetsgivarens beslut, vilket kan underminera arbetstagarnas förtroende för facket och upplevas som orättvist. Det är därför dags att överväga alternativ som kan göra löneförhandlingar mer rättvisa och mindre resurskrävande för alla parter.

Ett mer effektivt system skulle innebära att facket tar en mer aktiv roll i förhandlingarna av alla medlemmars löner. Genom att samla medlemmarnas intressen och förhandla gemensamt kan man skapa en starkare position gentemot arbetsgivaren och därigenom uppnå mer rättvisa och balanserade löner för alla. Denna förändring skulle också kunna skapa utrymme för en smidigare och mer effektiv process för alla inblandade parter.

SULF/Linköping och SULF/Umeå hemställer därför:

- att kongressen beslutar att SULF verkar för en ny lönerevisionsmodell där facket tar en mer aktiv roll i förhandlingarna av alla medlemmars löner.

SULF:s kongress 2024

Motion nr 14 Ny lönerevisionsmodell

Förbundsstyrelsens svar

SULF/Linköping hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
1. att kongressen beslutar att SULF verkar för en ny lönerevisionsmodell där facket tar en mer aktiv roll i förhandlingarna av alla medlemmars löner.	att avslå motionen.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Det som lyfts fram i denna motion tangerar det som framförs i motion 13 där motionären yrkar på att SULF ska verka för ett återinförande av det undantag från lönesättande samtal som fanns inom högskolan fram till och med 2015. Mot bakgrund av att förbundsstyrelsen föreslagit att motion 13 ska bifallas och att det som framförs i denna motion inryms i motion 13 så föreslås att denna motion avslås till förmån för den senare.

SULF:s kongress 2024

Konkret plan för att säkerställa värdesättningen av lokalt fackligt arbete, del 1

Vi har förstått att förtroendevalda (Saco) vid de olika lärosätena har olika framgång i frågan om lönesättningen/utvecklingen för fackligt förtroendevalda. Vi på GU är inte nöjda med hur det ser ut för oss eller det förhandlingsklimat/motstånd som finns angående löneutvecklingen för oss. Vi har förstått att vi inte är ensamma med vårt missnöje/frustration. Arbetsgivaren vill inte bedöma den tid vi använder för det fackliga arbetet utan endast den tid vi använder till "ordinarie" verksamhet och tolkar förtroendemannalagen snålt när det gäller löneutveckling. Löneutvecklingen beror mycket på lönesättande chefs inställning till fackligt arbete.

SULF/Göteborg hemställer därför:

- att uppdra åt förbundsstyrelsen att ta fram konkreta förslag/plan på hur SULF som kontaktförbund på ett mer tydligt sätt, tillsammans med lokalt förtroendevalda, kan förbättra villkoren lönemässigt för de lokalt fackliga förtroendevalda på lärosätena (oavsett hur stor omfattning av sin tjänst man arbetar fackligt i sin tjänst). Detta för att även klarlägga för arbetsgivaren det stora ansvar vi fackliga bistår med för att värna våra medlemmars anställningsvillkor, den svenska modellen och kunna attrahera och behålla nya skickliga förtroendevalda.

SULF:s kongress 2024

Motion nr 15

Konkret plan för att säkerställa värdesättningen av lokalt fackligt arbete, del 1

Förbundsstyrelsens svar

SULF/Göteborg hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
1. att uppdra åt förbundsstyrelsen att ta fram konkreta förslag/plan på hur SULF som kontaktförbund på ett mer tydligt sätt, tillsammans med lokalt förtroendevalda, kan förbättra villkoren lönemässigt för de lokalt fackliga förtroendevalda på lärosätena (oavsett hur stor omfattning av sin tjänst man arbetar fackligt i sin tjänst). Detta för att även klargöra för arbetsgivaren det stora ansvar vi fackliga bistår med för att värna våra medlemmars anställningsvillkor, den svenska modellen och kunna attrahera och behålla nya skickliga förtroendevalda.	att avslå motionen. <i>för att i deras ställe bifalla en ny att-sats:</i> att SULF verkar för att fackligt arbete värdesätts i lönerevisionen enligt samma villkor som andra arbetsuppgifter och/eller uppdrag.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning att det är av största vikt att fackligt arbete lönar sig. SULF arbetar har under de senaste åren haft skäl att arbeta med frågan. Som exempel kan nämnas att under innevarande kongressperiod och som ett resultat av en bifallen motion från förra kongressen har förbundet skrivit en rapport kring hur fackligt förtroendevalda upplever löneprocessen. Rapporten bygger på en enkät till förtroendevalda. I rapporten lyfts även ett antal förslag fram kring hur man lokalt kan arbeta med frågan. Därutöver konstateras att det löneavtal (RALS-T) som trädde i kraft den 1 oktober 2024 innehåller en ny skrivning vad gäller förtroendevalda som har sitt uppdrag på heltid. Förbundsstyrelsen ser att de föreslagna åtgärderna kan utgöra en möjlig lämplig åtgärd i arbetet för att säkra att fackligt arbete lönar sig, men att en vidare att-sats skulle öppna för även andra insatser under kongressperioden. Förbundsstyrelsen föreslår därför avslag på motionärens att-sats för att istället bifalla en ny att-sats med ett bredare anslag.

SULF:s kongress 2024

Konkret plan för att säkerställa värdesättningen av lokalt fackligt arbete, del 2

Vi har förstått att förtroendevalda (Saco) vid de olika lärosätena har olika framgång i frågan om lönesättningen/utvecklingen för fackligt förtroendevalda. Vi på GU är inte nöjda med hur det ser ut för oss eller det förhandlingsklimat/motstånd som finns angående löneutvecklingen för oss. Vi har förstått att vi inte är ensamma med vårt missnöje/frustration. Arbetsgivaren vill inte bedöma den tid vi använder för det fackliga arbetet utan endast den tid vi använder till "ordinarie" verksamhet och tolkar förtroendemannalagen snålt när det gäller löneutveckling. Löneutvecklingen beror mycket på lönesättande chefs inställning till fackligt arbete.

SULF/Göteborg hemställer därför:

- att uppdra åt förbundsstyrelsen att ta fram ett förslag på en fungerande modell som vi kan använda oss av lokalt på de olika lärosätena vid våra förhandlingar.

SULF:s kongress 2024

Motion nr 16

Konkret plan för att säkerställa värdesättningen av lokalt fackligt arbete, del 2

Förbundsstyrelsens svar

SULF/Göteborg hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
1. att uppdra åt förbundsstyrelsen att ta fram ett förslag på en fungerande modell som vi kan använda oss av lokalt på de olika lärosätena vid våra förhandlingar.	att motionen ska anses besvarad.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att fackligt arbete ska löna sig och att lönesättningsprocesserna för lokala fackliga förtroendevalda kan behöva utvecklas. Som framgår av förbundsstyrelsens svar på motion 15, i vilket ett brett uppdrag efterfrågas att under kommande kongressperiod ta nya tag i arbetet för att säkra att fackligt arbete lönar sig. Det arbete skulle inkludera det förslag som tas upp i denna motion. Förbundsstyrelsen föreslår därför att motionen anses besvarad med hänvisning till förbundsstyrelsens svar på motion 15.

SULF:s kongress 2024

Bristande arbetstidsplanering för lärare och dess konsekvenser

På SU finns en upplevd obalans mellan undervisning och forskning. Det tar sig bl.a. uttryck i olika praxis i hur enskilda institutioner arbetar med planering av lärares årsarbetstid.

Brister kan vara såväl strukturella (det råder t.ex. ofta olika förutsättningar på olika institutioner) som kunskapsbaserade i form av bristande förståelse för problemets vidd och konsekvenser för enskilda lärare. Många lärare lägger mycket tid och energi på att minimera den negativa inverkan som brister i arbetstidsplaneringen medför. Dessa brister kan orsaka stor stress och hämmar inte sällan den enskilde läraren att t.ex. söka forskningsmedel och vidga sin kompetensprofil och möjlighet till befordran. Variationen i arbetstidsplanering inom och mellan lärosäten behöver således undersökas och kartläggas i syfte att formulera exempel på god praxis som kan implementeras och användas i det lokalfackliga arbetet.

SULF/Stockholm hemställer därför:

- Att uppdra förbundsstyrelsen att genomföra en nationell kartläggning av hur arbetstidsplanering för lärare utförs på svenska lärosäten,
- Att uppdra förbundsstyrelsen att utifrån kartläggningen ta fram god praxis i arbetstidsplanering med god balans mellan forskning och undervisning som kan användas i det lokalfackliga arbetet.

SULF:s kongress 2024

Motion nr 17

Bristande arbetstidsplanering för lärare och dess konsekvenser

Förbundsstyrelsens svar

SULF/Stockholm hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
att uppdra Förbundsstyrelsen att genomföra en nationell kartläggning av hur arbetstidsplanering för lärare utförs på svenska lärosäten, att uppdra Förbundsstyrelsen att utifrån kartläggningen ta fram god praxis i arbetstidsplanering med god balans mellan forskning och undervisning som kan användas i det lokalfackliga arbetet.	att bifalla motionens första att-sats att bifalla motionens andra att-sats.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning att en undersökning av hur lärare arbetstidsplaneras på lärosätena kan vara till nytta i förbundets arbete för goda villkor för förbundets medlemmar. Det är välkänt och ofta problematiskt att arbetstidsplaneringen inte alltid fungerar som önskat. Det är angeläget att bevaka att arbetsgivaren inte bryter mot ingångna avtal rörande arbetstid men framför allt

för att säkerställa att SULF:s medlemmar har en god arbetsmiljö vilket kan få stora konsekvenser för SULF:s medlemmars arbetsmiljö.

SULF ser tydligt att förbundets medlemmar åläggs mer och mer arbetsuppgifter utan att det avsätts tid för dessa. Det är viktigt att det finns en balans mellan de olika arbetsuppgifterna samt möjlighet att planera om och justera i det fall att oförutsedda händelser infaller. SULF ska verka för ett långt hållbart arbetsliv och då krävs att den planering som görs av våra medlemmars arbetsuppgifter är korrekt och rimlig. Förbundsstyrelsen förslår därför bifall av motionens båda attsatser.

SULF:s kongress 2024

Tjänstgöringsplanering

-

SULF/Skövde hemställer därför:

- att SULF verkar för att medlemmarna får mer tid per arbetsuppgift
- att SULF verkar för att medlemmarna får tid till återhämtning i sin tjänstgöringsplan
- att SULF verkar för att medlemmarna får omställningstid mellan arbetsuppgifter i sin tjänstgöringsplan.

SULF:s kongress 2024

Motion nr 18

Tjänstgöringsplanering

Förbundsstyrelsens svar

SULF/Skövde hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar	
att SULF verkar för att medlemmarna får mer tid per arbetsuppgift. att SULF verkar för att medlemmarna får tid till återhämtning i sin tjänstgöringsplan. att SULF verkar för att medlemmarna får omställningstid mellan arbetsuppgifter i sin tjänstgöringsplan.	att anse motionens första att-sats besvarad att anse motionens andra att-sats besvarad. att anse motionens tredje att-sats besvarad.	
Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:		
Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning att arbetstidsfrågorna är av yttersta vikt, både för medlemmarnas arbetsmiljö och yrkets attraktivitet. SULF arbetar ihärdigt med frågan, ett arbete som kommer fortsätta under kommande kongressperiod. De specifika frågor som lyfts i motionen ska dock i första hand hanteras i lokala avtal och i dialogen mellan medlemmen och dennes chef. SULF kommer fortsätta att stötta och informera såväl medlemmar som förtroendevalda i dessa frågor. Förbundsstyrelsen föreslår därför att motionen anses besvarad.

SULF:s kongress 2024

Förkortad arbetstid

Arbetsbelastningen är stor för många grupper på arbetsmarknaden och även våra medlemmar signalerar stress och stor arbetsbelastning. Dessa arbetsmiljöfrågor har alltid varit viktiga för SULF som många gånger har lyft den i både utredningar och politiskt påverkansarbete. Frågan om arbetstidsförkortning uppmärksammas just nu politiskt och av delar av fackföreningsrörelsen. DIK har tex antagit en vision om en arbetstidsförkortning till 35 timmars arbetsvecka. För att inte komma efter i den diskussion som pågår så tycker SULF/Umeå att det nu är tid att engagera sig i frågan om arbetstidsförkortning för att säkerställa att våra grupper, läs universitetslärare med årsarbetstid, speciella villkor lyfts fram. Vi vill att SULF undersöker hur våra medlemmar ser på en generell arbetstidsförkortning och hur den i så fall ska utformas för anställda med årsarbetstid.

SULF/Umeå hemställer därför:

- att SULF undersöker hur en eventuell arbetstidsförkortning på bästa sätt kan kombineras med universitetslärarnas arbetstidsavtal.

Motionen undertecknas för SULF/Umeås styrelse av:
Berit Bergström

SULF:s kongress 2024

Motion nr 19

Förkortad arbetstid

Förbundsstyrelsens svar

SULF/Umeå hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
1. att SULF undersöker hur en eventuell arbetstidsförkortning på bästa sätt kan kombineras med universitetslärarnas arbetstidsavtal.	att avslå motionen.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen konstaterar att det idag förhåller sig så att de allra flesta medlemmar tvingas arbeta mer än sin ordinarie arbetstid och oftast utan att få någon ersättning för det. Utifrån detta är det viktigaste att se till att alla arbetsuppgifter ryms inom den arbetstid som nu gäller. En förkortning av arbetstiden vore snarare ett sätt att skapa ännu mer obetalt arbete utanför ordinarie arbetstid.

SULF:s kongress 2024

Understanding the Impact of AI on Academic Workload

Recognizing the transformative potential of Artificial Intelligence (AI) in academic settings, trade union organisations must address the critical issue of AI's impact on workload distribution among academic staff. As AI technologies become increasingly integrated into teaching, research, and administrative tasks, there is a pressing need to understand how these advancements affect the day-to-day responsibilities and well-being of academic professionals.

Academic workload has long been a concern within higher education, with faculty and staff often juggling multiple responsibilities, from teaching and research to administrative duties. The introduction of AI technologies has the potential to streamline certain tasks, offering promises of increased efficiency and productivity. However, the implications of AI adoption on workload distribution remain complex and multifaceted.

Without a comprehensive understanding of how AI affects academic workload, there is a risk of exacerbating existing inequalities and stressors within the academic workforce. Factors such as the nature of AI-driven tasks, the ethical issues of intellectual property¹, the level of support and training provided to staff², and the potential for job displacement or restructuring all contribute to the need for careful examination and assessment. These issues have been lifted on multiple occasions by Universitetsläraren³ and are expected to be a large part of academic education and research. Furthermore, SULF has already been an educational force on the topic and to maintain that, the organisation needs to commit to further data-driven activities in the field.

SULF Uppsala proposes therefore that the Congress decides:

- That SULF shall design and conduct a national survey and data collection effort to assess systematically the current landscape of AI adoption in academia and its implications for workload.

¹ Skarsgård, K. 2023 Så kan forskare ta hjälp av AI. <https://universitetslararen.se/2023/11/23/sa-kan-forskare-ta-hjalp-av-ai/> [Accessed: 28.08.2024]

² Sandosham, E 2024. The Problem with AI Adoption in Higher Education. URL:<https://eric-sandosham.medium.com/the-problem-with-ai-adoption-in-higher-education-3bd192566798> [Accessed: 28.08.2024]

³ Petrov, K., Möller, P. 2024. Universitetens AI-integrering är inte hållbar <https://universitetslararen.se/2024/06/10/universitetens-ai-integrering-ar-inte-hallbar/> [Accessed: 28.08.2024]

- That SULF shall use the data gathered to initiate a dialog with relevant authorities.

Förståelse av AI påverkan på den akademiska arbetsbelastningen

Med tanke på den transformativa potentialen av artificiell intelligens (AI) inom akademiska miljöer, måste fackliga organisationer ta itu med den kritiska frågan om AI påverkan på arbetsfördelningen bland akademisk personal. I takt med att AI-teknologier blir alltmer integrerade i undervisning, forskning och administrativa uppgifter, finns det ett akut behov av att förstå hur dessa framsteg påverkar de dagliga ansvarsområdena och välbefinnandet hos akademiska yrkesverksamma.

Arbetsbelastningen inom högre utbildning har länge varit en oro, där fakulteter och personal jonglerar med flera ansvar, från undervisning och forskning till administrativa uppgifter. Införandet av AI-teknologier har potentialen att effektivisera vissa uppgifter, och lovar ökad effektivitet och produktivitet. Men konsekvenserna av AI-användning på arbetsfördelningen är komplexa och mångfacetterade.

Utan en omfattande förståelse för hur AI påverkar den akademiska arbetsbelastningen finns risken att befintliga ojämlikheter och stressfaktorer inom den akademiska arbetsstyrkan förvärras. Faktorer som karaktären av AI-drivna uppgifter, etiska frågor kring immateriella rättigheter, nivån av stöd och utbildning som ges till personalen, samt risken för jobbförskjutning eller omstrukturering, bidrar alla till behovet av en noggrann granskning och bedömning. Dessa frågor har lyfts vid flera tillfällen av *Universitetsläraren* och förväntas bli en stor del av den akademiska utbildningen och forskningen. Dessutom har SULF redan varit en utbildningskraft i ämnet och för att upprätthålla detta behöver organisationen åta sig ytterligare datadrivna aktiviteter inom området.

SULF/Uppsala hemställer därför:

- Att SULF ska utforma och genomföra en nationell undersökning och datainsamlingsinsats för att systematiskt bedöma den nuvarande situationen kring AI-användning inom akademien och dess konsekvenser för arbetsbelastning.
- Att SULF ska använda den insamlade datan för att initiera en dialog med relevanta myndigheter

Motionen undertecknas för SULF/Uppsala styrelse av:
Paulina Rajkowska, Vice-Ordförande

SULF:s kongress 2024

Motion nr 20 Understanding the Impact of AI on Academic Workload

Förbundsstyrelsens svar

SULF/Uppsala hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
att SULF ska utforma och genomföra en nationell undersökning och datainsamlingsinsats för att systematiskt bedöma den nuvarande situationen kring AI-användning inom akademien och dess konsekvenser för arbetsbelastning att SULF ska använda den insamlade datan för att initiera en dialog med relevanta myndigheter.	att bifalla motionens första att-sats, att avslå motionens andra att-sats.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen delar motionärernas problembild att fackliga organisationer behöver ta itu med frågan om AI påverkan på arbetsfördelningen bland akademisk personal. Det finns ett tydligt behov av att förstå hur AI påverkar arbetsmiljön i det dagliga arbetet och välbefinnandet hos akademiska yrkesverksamma. Hög

arbetsbelastningen inom högre utbildning har länge varit en facklig fråga. Införandet av AI-teknologier har potentialen att effektivisera vissa uppgifter, men riskerar att medföra ökad arbetsbelastning i införandet av systemet och nya typer av arbetsuppgifter i nyttjandet av AI-system. Konsekvenserna av AI-användning på arbetsfördelningen kommer vara komplexa och mångfacetterade. Förbundsstyrelsens uppfattning är därför att en ökad förståelse för hur AI påverkar den akademiska arbetsbelastningen är av vikt och föreslår därför bifall på första att-satsen.

Förbundsstyrelsen sympatiserar med motionärens önskan att inte bara samla in data utan att också vidta åtgärder baserat på densamma. Förbundsstyrelsen ser dock det som lämpligt att invänta genomförandet av första att-satsen innan det fastslås vilka åtgärder som är bäst lämpade för att tjäna medlemmarnas intressen i frågan. Det är exempelvis ännu inte klarlagt att myndigheter utgör den lämpliga samtalspartnern. Förbundsstyrelsen föreslår därför att andra att-satsen avslås.

SULF:s kongress 2024

Improving the organisational and social work environment for LGBTQ+ people

Following a government decision (A2020/01002/MRB), in 2020 the Authority for Work Environment Expertise was tasked with surveying and summarising existing research carried out on the organisational and social work environment for LGBTQ people. In the period of 2020-21, nearly 300 studies from 15 different databases were analysed, identifying organisational and social work environment risks and health factors at individual, group and organisational level.

The project's findings were compiled and published in July 2023 as the *Guide on LGBTQ people's social and organisational work environment*¹. The findings show that many LGBTQ people, often in parallel with positive work environment factors, also experience discrimination, harassment, microaggressions (subtle and sometimes unconscious aggressive acts such as comments, jokes, or questions), as well as other negative work environment factors.

More specifically, the guide comments on: a) the harm posed by a heteronormative work climate which can contribute towards LGBTQ issues becoming invisible, as well as b) the lack of visible support from people in managerial positions which gives way for the forming of a socially hostile work environment.

Various forms of organisational support are an important health factor in LGBTQ+ people's work environment. An organisational climate that is perceived to be supportive towards LGBTQ+ people is also linked to experiences of a good work environment, job satisfaction, and mental health, including a willingness to be open about one's sexual orientation and/or gender identity.

In this context, SULF can greatly contribute by providing increased support to its LGBTQ+ members, as well as advocating for a more supportive working climate.

SULF Uppsala proposes therefore that the Congress decides:

- That SULF shall work to highlight the importance of a supportive work climate for LGBTQ+ people, and advocate for the same through inclusive policies,

¹ <https://mynak.se/publikationer/hbtq-personers-sociala-och-organisatoriska-arbetsmiljo/>

activities to counter discrimination, and a generally supportive and accepting attitude towards LGBTQ+ people.

- That SULF shall in collaboration with Saco-S advocate for universities to train HR staff, safety representatives, and managers on the best practices for providing active support and countering discrimination and offensive treatment towards their LGBTQ+ employees.
- That SULF shall investigate additional support that can be provided to LGBTQ+ members experiencing a hostile or non-inclusive work environment.

För en bättre organisatorisk och social arbetsmiljö för HBTQ+-personer

Enligt regeringens beslut (A2020/01002/MRB) fick Myndigheten för arbetsmiljökunskap år 2020 i uppdrag att kartlägga och sammanfatta befintlig forskning om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön för hbtq-personer. Under perioden 2020–21 genomfördes litteratursökningar i 15 olika databaser som omfattade knappt 300 studier. I analysen av artiklarna identifierades organisatoriska och sociala arbetsmiljörisker och friskfaktorer på individ-, grupp- och organisationsnivå.

Projektets resultat sammanställdes och publicerades i juli 2023 som slutrapporten "HBTQ-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö". Resultaten visar att många HBTQ-personer, ofta parallellt med positiva arbetsmiljöfaktorer, också upplever diskriminering, trakasserier, mikroaggressioner (subtilt och ibland omedvetet aggressiva beetende såsom kommentarer, skämt eller frågor) samt andra negativa arbetsmiljöfaktorer.

Mer specifikt lyfter slutrapporten fram: a) skadan av ett heteronormativt arbetsklimat som kan bidra till att hbtq-frågor osynliggörs, samt b) bristen på synligt stöd från chefer som ger utrymme för en socialt fientlig arbetsmiljö.

Olika former av organisatoriskt stöd är en viktig friskfaktor i HBTQ+-personers arbetsmiljö. Ett organisationsklimat som upplevs som stödjande för hbtq+-personer är också kopplat till upplevelsen av en god arbetsmiljö, arbetstillfredsställelse och psykisk hälsa, inklusive en vilja att vara öppen med sin sexuella läggning och/eller könsidentitet.

I detta sammanhang kan SULF i hög grad bidra genom att ge ökat stöd till sina HBTQ+-medlemmar, samt genom att förespråka ett mer stödjande arbetsklimat.

SULF/Uppsala och Andrea Eriksson hemställer därför:

- Att SULF ska arbeta för att lyfta fram vikten av ett stödjande arbetsklimat för hbtq+-personer och verka för detsamma genom inkluderande policys, aktiviteter för att motverka diskriminering och en allmänt stödjande och accepterande attityd gentemot hbtq+-personer.
- Att SULF i samarbete med Saco-S ska verka för att lärosäten utbildar HR-personal, skyddsombud, arbetsmiljögrupper och chefer i bästa praxis för att ge aktivt stöd till hbtq+-personer genom att på olika sätt belysa diskriminering och kränkande särbehandling och stå upp för hbtq+-frågor.
- Att SULF ska utreda ytterligare stöd som kan ges till hbtq+-medlemmar som upplever en fientlig eller icke-inkluderande arbetsmiljö.

Motionen undertecknas av:

Andrea Eriksson, Enskild ledamot

För SULF/Uppsalas styrelse: Paulina Rajkowska, Vice-Ordförande

SULF:s kongress 2024

Motion nr 21

Improving the organisational and social work environment for LGBTQ+ people

Förbundsstyrelsens svar

SULF/Uppsala och Andrea Eriksson hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
1. att SULF ska arbeta för att lyfta fram vikten av ett stödjande arbetsklimat för hbtq+-personer och verka för detsamma genom inkluderande policys, aktiviteter för att motverka diskriminering och en allmänt stödjande och accepterande attityd gentemot hbtq+-personer. 2. att SULF i samarbete med Saco-S ska verka för att lärosäten utbildar HR-personal, skyddsombud, arbetsmiljögrupper och chefer i bästa praxis för att ge aktivt stöd till hbtq+-personer genom att på olika sätt belysa diskriminering och kränkande särbehandling och stå upp för hbtq+-frågor. 3. att SULF ska utreda ytterligare stöd som kan ges till hbtq+-medlemmar som upplever en fientlig eller icke-inkluderande arbetsmiljö.	• att bifalla motionens första att-sats • att bifalla motionens andra att-sats • att bifalla motionens tredje att-sats.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen är helt enig med motionärerna om att SULF i hög grad ska stötta sina HBTQ+ medlemmar genom att främja ett stödjande arbetsklimat såväl generellt som i samverkan med Saco-S lokalt på lärosätena. Därtill är förbundsstyrelsen enig med motionärerna om att förbundet bör utreda på vilka ytterligare sätt vi kan erbjuda stöd till medlemmar som upplever en fientlig arbetsmiljö.

Redan idag utbildar SULF:s ombudsmän SULF-och Saco-S förtroendevalda i diskrimineringsrätt och arbetsmiljörätt. Detta möjliggör för de förtroendevalda att i kontakten med arbetsgivarenska lyfta fram vikten av att arbetsgivaren skapar ett inkluderande arbetsklimat för SULF:s medlemmar. Dessa utbildning lägger också grunden för att de förtroendevalda ska kunna stötta dessa HBTQ+ medlemmar om de upplever diskriminering eller trakasserier. Förbundsstyrelsen delar motionärernas uppfattning om att SULF bör bedriva ett mer fokuserat arbete för att stötta våra HBTQ+ medlemmar och förespråka ett mer stöttande arbetsklimat.

SULF:s kongress 2024

Enhancing Support for Families in academia in Swedish universities

Balancing a career in academia with family responsibilities presents unique challenges. The demanding nature of academic work, including research, teaching, and administrative duties, often conflicts with family life. To support our members who have families and to promote a more inclusive and supportive environment, we propose several initiatives aimed at improving work-life balance and providing better support for a more inclusive and family-friendly academic environment.

The fact that more and more employees have fixed-term contracts with little or no job security further impedes them from making career progress. Some fundings and attractive positions demand extended international stays that are difficult to reconcile with family responsibilities, but necessary to compete for the next academic position.

Moreover, the context of family in academia sets more challenges to gender equality. The infamous "leaky pipeline" phenomenon, which is especially common in STEM, often connects to unequal division of work within academic families, which usually influence women more than men.

SULF Uppsala proposes therefore that the Congress decides:

That SULF advocates for and implements the following measures to support families in academia:

- That SULF works together with Saco- S to promote flexible work arrangements and encourage universities to adopt flexible working hours and telecommuting options.
- That SULF works to promote career development and support for parents and advocates that resources and support should be given to parents returning to work after parental leave, including re-entry grants and mentorship programs.
- That SULF works to promote health and well-being programs for parents among its members including well-being programs that address the specific needs of academic parents.
- That SULF works to promote family-friendly research funding: Advocate for research funding bodies to include provisions for family-related expenses, such as childcare during conferences and fieldwork in other countries.

- That SULF works with Saco-s to organise a symposium on challenges faced by academic families: in the symposium, the potential problems and possible solutions can be discussed by taking an intersectional approach.

Familjer i akademien vid svenska universitet

Att balansera en karriär inom den akademiska världen med familjeansvar innebär unika utmaningar. Den krävande karaktären av akademiskt arbete, inklusive forskning, undervisning och administrativa uppgifter, kommer ofta i konflikt med familjelivet. För att stödja våra medlemmar som har familjer och för att främja en mer inkluderande och stödjande miljö, föreslår vi flera initiativ som syftar till att förbättra balansen mellan arbete och privatliv och ge bättre stöd för en mer inkluderande och familjevänlig akademisk miljö.

Att allt fler anställda har visstidsanställningar med liten eller ingen anställningstrygghet försvårar ytterligare lärare och forskare att göra karriärframsteg. Vissa attraktiva tjänster kräver förlängda internationella vistelser som är svåra att förena med familjeansvar, men nödvändiga för att konkurrera om nästa akademiska tjänst.

Dessutom ställer familjesammanhanget i den akademiska världen fler utmaningar för jämställdheten. Det okända fenomenet "leaky pipeline", som är särskilt vanligt i STEM, ansluter ofta till ojämlik arbetsfördelning inom akademiska familjer.

SULF/Uppsala hemställer därför:

- Att SULF arbetar tillsammans med SACO-S för att främja flexibla arbetsformer och uppmuntra universitet och högskolor att införa flexibla arbetstider och möjlighet till distansarbete.
- Att SULF arbetar för att främja karriärutveckling och stöd till föräldrar. SULF förespråkar att resurser och stöd ska ges till föräldrar som återvänder till arbetet efter föräldraledighet, bland annat genom återinträdesbidrag och mentorskapsprogram.
- Att SULF arbetar för att främja program för hälsa och välbefinnande för föräldrar bland sina medlemmar, inklusive program för välbefinnande som riktar sig till akademiska föräldrars specifika behov.
- Att SULF arbetar för att främja familjevänlig forskningsfinansiering: att forskningsfinansiärer inkluderar avsättningar för familjerelaterade utgifter, såsom barnomsorg under konferenser och fältarbete i andra länder.
- Att SULF arrangerar tillsammans med Saco-S ett symposium om utmaningar som akademiska familjer står inför: i symposiet kan potentiella problem och möjliga lösningar diskuteras med en intersektionell ansats.

Motionen undertecknas för SULF/Uppsalas styrelse av:
Paulina Rajkowska, Vice-Ordförande

SULF:s kongress 2024

Motion nr 22 Enhancing Support for Families in academia in Swedish universities

Förbundsstyrelsens svar

SULF/Uppsala hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
att SULF arbetar tillsammans med SACO-S för att främja flexibla arbetsformer och uppmuntra universitet och högskolor att införa flexibla arbetstider och möjlighet till distansarbete. att SULF arbetar för att främja karriärutveckling och stöd till föräldrar. SULF förespråkar att resurser och stöd ska ges till föräldrar som återvänder till arbetet efter föräldraledighet, bland annat genom återinträdesbidrag och mentorskapsprogram. att SULF arbetar för att främja program för hälsa och välbefinnande för föräldrar bland sina medlemmar, inklusive program för välbefinnande som riktar sig till akademiska föräldrars specifika behov. att SULF arbetar för att främja familjevänlig forskningsfinansiering: att forskningsfinansiärer inkluderar	att anse motionens första att-sats besvarad att avslå motionens andra att-sats, <i>för att i dess ställe bifalla en ny att-sats:</i> att kongressen beslutar att SULF verkar för karriärvägar som möjliggör att kombinera familjeliv med en akademisk karriär. att avslå motionens tredje att-sats, att avslå motionens fjärde att-sats, att avslå motionens femte att-sats. <i>för att i dess ställe bifalla en ny att-sats:</i> att kongressen beslutar att SULF under kongressperioden genomför aktiviteter som adresserar de utmaningar som de i den akademiska karriären med små barn möter.

avsättningar för familjerelaterade utgifter, såsom barnomsorg under konferenser och fältarbete i andra länder. 5. att SULF arrangerar tillsammans med Saco-S ett symposium om utmaningar som akademiska familjer står inför: i symposiet kan potentiella problem och möjliga lösningar diskuteras med en intersektionell ansats.	
---	--

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Motionen från SULF/Uppsala belyser viktiga frågor om hur familjeansvar kan påverka karriärutvecklingen inom akademien och lyfter fram behovet av att främja en mer inkluderande och stödjande arbetsmiljö för forskare och universitetslärare med familjeansvar. Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning att detta är ett angeläget område där SULF bör fortsätta sitt arbete.

SULF arbetar redan aktivt tillsammans med Saco-S i frågor som rör arbetsvillkor och flexibla arbetsformer, inklusive distansarbete och flexibla arbetstider, något som SULF driver på inom ramen för fackliga förhandlingar och dialog med arbetsgivarna. Förbundsstyrelsen föreslår därför att motionens första att-satsen anses vara besvarad

Den andra att-satsen, som föreslår att SULF ska verka för karriärutveckling och stöd till föräldrar genom bland annat återinträdesbidrag och mentorskapsprogram, är en viktig fråga, men Förbundsstyrelsen anser att förslagen är för specifika. Istället föreslår FS en ny att-sats med ett vidare uppdrag att SULF verkar för karriärvägar som möjliggör att kombinera familjeliv med en akademisk karriär.

Den tredje att-satsen, som föreslår att SULF ska arbeta för att främja specifika hälsa- och välbefinnandeprogram för akademiska föräldrar, är en viktig fråga men inte något som bör riktas endast till en specifik medlemsgrupp. SULF arbetar för att främja hälsa och välbefinnande för alla sina medlemmar, och detta inkluderar självklart forskare och universitetslärare med familjeansvar. Att införa separata program för en specifik grupp skulle riskera att skapa otydlighet i organisationens arbete för att främja allmänna arbetsvillkor. Därför föreslår förbundsstyrelsen att denna att-sats avslås, med erkännande av motionärens vilja att lyfta hälsa och välbefinnande för föräldrar i akademien.

Den fjärde att-satsen, som föreslår att SULF ska arbeta för att främja familjevänlig forskningsfinansiering lyfter en viktig utmaning i forskningsaktivitas möjlighet att balansera yrkes- och familjeliv. Förbundsstyrelsen ser dock inte att ansvaret att säkra villkoren för denna balans primärt kan läggas på forskningsfinansiärerna varför förbundsstyrelsen förordar att att-satsen avslås.

Den femte att-satsen, som föreslår att SULF tillsammans med Saco-S ska arrangera ett symposium om utmaningar som akademiska familjer står inför, är

ett värdefullt initiativ som kan främja diskussion och samarbete kring lösningar på dessa frågor. Förbundsstyrelsen stödjer intentionen bakom förslaget men föreslår att den femte att-satsen avslås till förmån för en ny att-sats ett bredare fokus på att under kongressperioden genomföra aktiviteter som problematiserar de utmaningar som de i den akademiska karriären med små barn möter.

SULF:s kongress 2024

Stand Up, Speak Out – Protecting Victims and Holding Abusers Accountable

The strength of our academic and professional environments hinges on the integrity, safety, and respect that all members deserve. However, recent revelations of abuse, harassment, and discrimination within academic institutions have made it clear that our current systems are failing to adequately protect victims and hold abusers accountable. This is not just a moral failure—it is a threat to the very foundations of knowledge, equity, and human dignity that our institutions are built upon.

Despite existing policies meant to safeguard individuals, many victims continue to suffer in silence, discouraged by fears of retaliation, a lack of support, and the often inadequate consequences faced by abusers. This not only harms the individuals involved but also fosters a toxic environment that undermines the quality of education, research, and collaboration. Abusers, especially those in positions of power, can exploit systemic weaknesses, perpetuating cycles of abuse with little to no accountability.

The inconsistency across institutions in handling abuse cases further compounds the problem. While some institutions have made significant strides in establishing support systems and enforcing zero-tolerance policies, others lag dangerously behind, leaving their communities vulnerable. The need for coordinated, decisive action is clear: all members of the academic community must be protected, and abusers must face real consequences.

This motion aims to address these critical issues by implementing a comprehensive strategy to create a safer, more just, and supportive environment in all academic institutions. The proposed measures prioritize victim support, enforce strict anti-abuse and anti-retaliation policies, and promote a culture of zero tolerance for abuse.

SULF Uppsala proposes therefore that the Congress decides:

- That SULF, in collaboration with organizations such as Saco-S, shall work towards the strict implementation and enforcement of a zero-tolerance policy against any form of abuse, harassment, discrimination, and retaliation within academic institutions. This policy must clearly delineate the consequences for

abusers and emphasize that responsibility lies solely with the abuser, not the victim. It is crucial that these disciplinary measures are effectively communicated to all members and implemented.

- That SULF shall ensure that anti-retaliation policies are put in place but and rigorously enforced. Faculty members who engage in retaliatory actions, such as removing students from projects or denying them authorship, must face serious disciplinary consequences.
- That SULF shall advocate for comprehensive policies that provide full protection for whistleblowers, particularly in cases involving misconduct or financial irregularities. Ensuring that those who come forward are protected from any form of retribution is essential for maintaining a culture of transparency and accountability.
- SULF shall support the development and mandatory participation in educational and training programs designed to prevent abuse and harassment. These programs should cover how to recognize signs of abuse, understand the impact on victims, and foster a culture of respect and accountability. It is vital that all members of the academic community, including leadership, staff, and students, participate in these initiatives.

Stå Upp, Tala Ut – Skydda Offer och Håll Förövare Ansvariga

Styrkan i våra akademiska och professionella miljöer bygger på den integritet, säkerhet och respekt som alla medlemmar förtjänar. De senaste avslöjandena om missbruk, trakasserier och diskriminering inom akademiska institutioner har dock tydligt visat att våra nuvarande system misslyckas med att tillräckligt skydda offer och hålla förövare ansvariga. Detta är inte bara ett moraliskt misslyckande—det utgör ett hot mot de grundläggande principerna om kunskap, rättvisa och mänsklig värdighet som våra institutioner vilar på.

Trots befintliga policyer som syftar till att skydda individer fortsätter många offer att lida i tysthet, avskräckta av rädsla för repressalier, brist på stöd och de ofta otillräckliga konsekvenser som förövare möter. Detta skadar inte bara de inblandade personerna utan skapar även en giftig miljö som undergräver kvaliteten på utbildning, forskning och samarbete. Förövare, särskilt de i maktpositioner, kan utnyttja systemsvagheter och upprätthålla cykler av missbruk utan att ställas till svars.

Den bristande konsekvensen mellan institutioner i hanteringen av missbruksfall förvärrar problemet ytterligare. Medan vissa institutioner har gjort betydande framsteg i att etablera stödsystem och tillämpa nolltoleranspolicyer, släpar andra farligt efter, vilket lämnar deras samhällen sårbara. Behovet av samordnade, avgörande åtgärder är uppenbart: alla medlemmar av den akademiska gemenskapen måste skyddas, och förövare måste möta reella konsekvenser.

Denna motion syftar till att hantera dessa kritiska frågor genom att implementera en omfattande strategi för att skapa en säkrare, mer rättvis och stödjande miljö vid alla akademiska institutioner. De föreslagna åtgärderna prioriterar stöd till offer, tillämpar strikta anti-missbruks- och anti-repressaliepolicyer samt främjar en kultur av nolltolerans mot missbruk.

SULF/Uppsala hemställer därför:

- Att SULF, i samarbete med organisationer som Saco-S, ska arbeta för strikt implementering och efterlevnad av en nolltoleranspolicy mot alla former av övergrepp, trakasserier, diskriminering och repressalier inom akademiska institutioner. Denna policy måste tydligt ange konsekvenserna för förövare och betona att ansvaret ligger helt och hållet hos förövaren, inte hos offret. Det är avgörande att dessa disciplinära åtgärder kommuniceras effektivt till alla medlemmar och genomförs.
- Att SULF ska säkerställa att anti-repressalier policyer införs och efterlevs strikt. Fakultetsmedlemmar som ägnar sig åt repressalier, såsom att avlägsna studenter från projekt eller neka dem författarskap, måste möta allvarliga disciplinära konsekvenser.
- Att SULF ska verka för omfattande policyer som ger fullständigt skydd för visseblåsare, särskilt i fall som involverar misskötsel eller ekonomiska oegentligheter. Att säkerställa att de som träder fram skyddas från alla former av vedergällning är avgörande för att upprätthålla en kultur av transparens och ansvarstagande.
- Att SULF ska stödja utvecklingen av och obligatoriskt deltagande i utbildnings- och träningsprogram som syftar till att förebygga övergrepp och trakasserier. Dessa program bör täcka hur man känner igen tecken på övergrepp, förstår påverkan på offren och främjar en kultur av respekt och ansvar. Det är viktigt att alla medlemmar av det akademiska samfundet, inklusive ledarskap, personal och studenter, deltar i dessa initiativ.

SULF:s kongress 2024

Motion nr 23 Stand Up, Speak Out – Protecting Victims and Holding Abusers Accountable

Förbundsstyrelsens svar

SULF/Uppsala hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
1. att SULF, i samarbete med organisationer som Saco-S, ska arbeta för strikt implementering och efterlevnad av en nolltoleranspolicy mot alla former av övergrepp, trakasserier, diskriminering och repressalier inom akademiska institutioner. Denna policy måste tydligt ange konsekvenserna för förövare och betona att ansvaret ligger helt och hållet hos förövaren, inte hos offret. Det är avgörande att dessa disciplinära åtgärder kommuniceras effektivt till alla medlemmar och genomförs. 2. att SULF ska säkerställa att anti-repressalier policyer införs och efterlevs strikt. Fakultetsmedlemmar som ägnar sig åt repressalier, såsom att avlägsna studenter från projekt eller neka dem författarskap, måste möta allvarliga disciplinära	• att avslå motionens första att-sats. • att avslå motionens andra att-sats • att anse motionens tredje att-sats besvarad. • att avslå motionens fjärde att-sats.

konsekvenser.

3. **att** SULF ska verka för omfattande policyer som ger fullständigt skydd för visseblåsare, särskilt i fall som involverar misskötsel eller ekonomiska oegentligheter. Att säkerställa att de som träder fram skyddas från alla former av vedergällning är avgörande för att upprätthålla en kultur av transparens och ansvarstagande.
4. **att** SULF ska stödja utvecklingen av och obligatoriskt deltagande i utbildnings- och träningsprogram som syftar till att förebygga övergrepp och trakasserier. Dessa program bör täcka hur man känner igen tecken på övergrepp, förstår påverkan på offren och främjar en kultur av respekt och ansvar. Det är viktigt att alla medlemmar av det akademiska samfundet, inklusive ledarskap, personal och studenter, deltar i dessa initiativ.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen anser precis som motionären att det är oerhört viktigt att våra medlemmar tillgodoses en god arbetsmiljö, vilket inkluderar ett adekvat skydd för de som blivit utsatta för trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling på jobbet. Ingen ska behöva vara rädd på jobbet.

Precis som motionären identifierat så är det arbetsgivarens ansvar att garantera en god arbetsmiljö för samtliga anställda. I detta ingår att säkra efterlevnad av arbetsmiljölagen, diskrimineringslagen och arbetsmiljöverkets föreskrifter. I relation till denna motion är (AFS 2015:4) organisatorisk och social arbetsmiljö särskilt relevant. Utifrån deras skyldigheter enligt lag och föreskrift antar arbetsgivaren policyer för hur de avser att uppfylla dessa skyldigheter. Det finns inget utrymme, inom lag eller förordning, för acceptans av någon form av trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande behandling på arbetsplatsen. Det oavsett innehållet i arbetsgivarens policy.

SULF bevakar, genom förhandlingsorganisationen Saco-S lokala företrädare, utformningen av lokala arbetsmiljöpolicys, inklusive sådan som rör trakasserier och driver inom ramen för det arbete på för att arbetsgivaren ska ta sitt ansvar. Det är dock arbetsgivaren som är, och ska hållas ansvarig, för implementering och efterlevnaden av såväl lag och förordning som för arbetsgivarens egna policys. SULF kan inte överta arbetsgivarens ansvar, varför förbundsstyrelsen föreslår avslag på motionens första och andra att-sats.

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning att visseblåsare ska erbjudas ett fullständigt skydd, vilket inkluderar skydd mot repressalier. EU:s visseblåsar-

direktiv (2019/1937) implementerades i svensk lag 2021 i form av *Lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden*. Lagen syftar till att skydda den som väljer att anmäla och rapportera om arbetsrelaterade missförhållanden. Skyddet gäller både mot repressalier till följd av rapporteringen som mot att arbetsgivare försöker hindra rapportering. Svenska lärosäten har som ett resultat upprättat interna rutiner och särskilda rapporteringskanaler. Rapporter om missförhållanden ska följas upp och återkopplas till visselblåsare. Arbetsmiljöverket är tillsynsmyndighet och regelbundna kontroller av lagens efterlevnad kommer att göras. De verksamheter som inte följer kraven riskerar att få betala skadestånd. Det arbete som efterfrågas är idag lagstadgat och en del av arbetsgivarens arbetsmiljöarbete varför förbundsstyrelsen föreslår att motionens tredje att-sats anses besvarad.

SULF bedriver idag ett flertal olika former av arbeten kring hot, hat och trakasserier. Mer specifikt utbildar SULF lokalt förtroendevalda i arbetsrätt och arbetsmiljörätt vilket är en förutsättning för att fackliga förtroendevalda och skyddsombud ska kunna ställa krav på arbetsgivaren i deras arbete. Därtill driver SULF ett aktivt påverkans- och opinionsbildande arbete för att arbetsgivaren ska ta sitt ansvar för att förebygga och motverka det ökade hot, hat och trakasserier som våra medlemmar utsätts för. Detta arbete inkluderar samarbeten och samtal med SUHF inom vilket det finns möjlighet att lyfta förslag till åtgärder som lärosätena kan välja att använda sig av i sitt förebyggande arbete. Det är dock lärosätenas ansvar att välja vilka åtgärder som är lämpliga och utforma dessa, inklusive aspekter som att göra en utbildning obligatorisk. Förbundet kommer fortsätta detta arbete för att arbetsgivaren ska ta sitt fulla ansvar för arbetsmiljön. Förbundet kan också, där så är lämpligt, inkludera motionärens förslag. Förbundsstyrelsen föreslår dock att kongressen avslår motionens fjärde att-sats till förmån för det pågående arbetet.

Mot denna bakgrund föreslår förbundsstyrelsen avslag på motionens första, andra och fjärde att-satser samt betraktar motionens tredje att-sats besvarad.



SULF:s kongress 2024
Bilaga 10

Utskott C- motioner och motionssvar

Utskott C

Starkare medlemmar för modigare forskning

För utskottet att behandla:

Styrelsens proposition *Verksamhetsinriktning för åren 2025–2025*, avsnittet *Starkare medlemmar för modigare forskning* (se bilaga 13)

- | | |
|-----------|--|
| Motion 25 | SULF ska verka för att ramverket runt forskningsdata förändras |
| Motion 26 | Ending the Practice of Postdoctoral Scholarships |
| Motion 27 | Access to PhD courses |
| Motion 28 | Attractive and equitable salaries for PhD candidates |
| Motion 29 | Authorship is not currency |
| Motion 30 | Fair work assignments for PhD candidates |
| Motion 31 | Tryggare villkor för doktorander med anställning utanför högskolan |
| Motion 32 | Housing crisis - universities must take action |
| Motion 33 | For a collaboration between SULF and funding agencies |
| Motion 34 | "On "tillsvidare" researcher's career perspectives" |
| Motion 35 | Addressing late payment of new international employees |

SULF:s kongress 2024

SULF ska verka för att ramverket runt forskningsdata förändras

I Sverige till skillnad från i många andra länder fungerar lärosäten som myndigheter. Detta innebär att lärosäten hanteras precis som vilken annan myndighet som helst, och att egentligen alla handlingar som kommer in till lärosäten blir allmän handling. Forskaren kan inte heller innan en sekretessprövning görs veta vilket utfall denna kommer att få, vilket i princip gör att det är omöjligt att utlova konfidentialitet till exempel till deltagare i intervjustudier. Detta innebär att viktig och nödvändig forskning, t.ex. om utsatta grupper i samhället eller om känsliga frågor, blir svår att genomföra i praktiken.

Medan forskare i andra länder därmed själva kan ta beslut om hur de ska tillgängliggöra forskningsdata "så öppet som möjligt, så begränsat som krävs" (enligt EU-krav) innebär det svenska systemet att forskningen hamnar efter andras länders forskning eftersom insamling av primärdata i vissa fall blir ogörligt jämfört med i konkurrerande forskningsländer.

Medan den här frågan skulle kunna hanteras på många olika sätt är det viktigaste för den enskilde forskaren att ramverket runt forskningsdata förändras så att forskningsdata kan hanteras konfidentiellt även utan sekretessprövning, så att den enskilde forskaren kan utlova konfidentialitet.

Eftersom det är grundläggande att det är den individ eller grupp som genomför forskningen som tar beslut om datas användande ska SULF också agera för att beslut om forskningsdata, dess hanterande och tillgängliggörande tas av den enskilde forskaren.

SULF/Umeå hemställer därför:

- att SULF ska verka för att ramverket runt forskningsdata förändras så att forskningsdata kan hanteras på ett sätt som garanterar konfidentialitet oavsett sekretessprövning.
- att SULF ska verka för att beslut om forskningsdata, dess hanterande och tillgängliggörande tas av den enskilde forskaren.

Motionen undertecknas för SULF/Umeå av:
Carina Keskitalo

SULF:s kongress 2024

Motion nr 25

SULF ska verka för att ramverket runt forskningsdata förändras

Förbundsstyrelsens svar

SULF/Umeå hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
att SULF ska verka för att ramverket runt forskningsdata förändras så att forskningsdata kan hanteras på ett sätt som garanterar konfidentialitet oavsett sekretessprövning. att SULF ska verka för att beslut om forskningsdata, dess hanterande och tillgängliggörande tas av den enskilde forskaren.	att bifalla motionens första att-sats, att avslå motionens andra att-sats. <i>för att i deras ställe bifalla en ny att-sats:</i> att SULF ska verka för att tillgängliggörande av forskningsdata görs i samråd med ansvarig forskare.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Motionen från SULF/Umeå lyfter viktiga frågor om hanteringen av forskningsdata och hur det svenska systemet för offentlighetsprincip och sekretess påverkar forskarnas möjlighet att garantera konfidentialitet. Förbundsstyrelsen delar motionärens oro över att nuvarande ramverk kan skapa hinder för genomförandet av viktig forskning, särskilt i känsliga ämnen eller när det gäller utsatta grupper i

samhället. Det är av central betydelse att forskare kan utföra sitt arbete utan att riskera att bryta mot förväntningar om konfidentialitet, vilket kan påverka forskningsprojektets trovärdighet och etiska grund. Därför föreslår förbundsstyrelsen att första att-satsen bifalles och att SULF ska verka för att ramverket runt forskningsdata förändras så att forskningsdata kan hanteras på ett sätt som garanterar konfidentialitet oavsett sekretessprövning.

När det gäller den andra att-satsen, som föreslår att beslut om forskningsdata ska tas av den enskilde forskaren, anser förbundsstyrelsen att det finns betydande risker med att låta den enskilde forskaren bära ansvaret för detta. Hantering av forskningsdata, särskilt när det gäller långsiktig lagring och tillgängliggörande, kan kräva långsiktigt ansvarstagande som enskilda forskare ofta inte har möjlighet att hantera själva. Dessutom kan enskilda forskare inte sätta sig över lagar och regler, exempelvis kring sekretess, där offentlighetsprincipen och sekretessprövning måste respekteras. Det är däremot väldigt rimligt att denna typ av beslut tas i samråd med ansvarig forskare. Därför föreslår förbundsstyrelsen att den andra att-satsen avslås och ersätts med en ny att-sats om att tillgängliggörande av forskningsdata görs i samråd med ansvarig forskare.

SULF:s kongress 2024

Ending the Practice of Postdoctoral Scholarships

SULF Uppsala together with Junior Faculty at Uppsala University want to bring to the attention of SULF the ongoing situation of postdoctoral researchers. Recognizing the invaluable contributions of postdoctoral scholars to the advancement of knowledge and innovation, there arises a critical need to address the practice of offering postdoctoral positions on a scholarship basis. Such arrangements often result in precarious employment conditions and hinder the professional development and well-being of postdoctoral researchers. Therefore, the motion proposes increased transparency in the recruitment process and, in the long term, the discontinuation of postdoctoral scholarships in favour of more sustainable and equitable employment models. However, in the current situation, scholarship based grants are particularly important for early career researchers establishing their groups. It is therefore imperative that the discontinuation of postdoc scholarships is done in a way that does not jeopardise early career researchers possibilities.

By discontinuing the practice of offering postdoctoral positions on a scholarship basis and advocating for more sustainable employment models, we can foster a supportive and inclusive environment that empowers postdoctoral researchers to thrive in their careers and make meaningful contributions to society.

SULF Uppsala proposes therefore that the Congress decides:

- That SULF calls for greater transparency and accountability in the recruitment and hiring processes for postdoctoral positions, ensuring that all candidates are provided with clear information regarding the terms and conditions of employment.
- That SULF advocates for increased research funding to support the transition from scholarship-based postdoctoral positions to fully-funded employment contracts.
- That SULF advocates for the replacement of postdoctoral scholarships with formal employment contracts that provide postdoctoral researchers with fair compensation, benefits, and employment rights commensurate with their qualifications and contributions.

Avsluta praktiken av postdoktorala stipendier

SULF Uppsala vill tillsammans med Junior Faculty vid Uppsala universitet uppmärksamma SULF på den situation som postdoktorer befinner sig i. Med tanke på de ovärderliga bidrag som postdoktorala forskare har lämnat till utvecklingen av kunskap och innovation, uppstår ett kritiskt behov av att ta itu med praxisen att erbjuda postdoktorala tjänster på stipendiebasis. Sådana arrangemang leder ofta till otrygga anställningsförhållanden och hindrar postdoktorala forskares yrkesmässiga utveckling och välbefinnande. I motionen föreslås därför ökad transparens i rekryteringsprocessen och på sikt att postdoktorala stipendier avskaffas till förmån för mer hållbara och jämställda anställningsmodeller. I dagsläget är dock stipendiebaserade bidrag särskilt viktiga för forskare tidigt i karriären som etablerar sina grupper. Det är därför angeläget att avvecklingen av postdok-stipendier sker på ett sätt som inte äventyrar möjligheter för forskare tidigt i karriären.

Genom att upphöra med att erbjuda postdoktorala tjänster på stipendiebasis och förespråka mer hållbara anställningsmodeller kan vi främja en stödjande och inkluderande miljö som ger postdoktorala forskare möjlighet att trivas i sina karriärer och ge meningsfulla bidrag till samhället.

SULF/Uppsala hemställer därför:

- Att SULF efterlyser större transparens och ansvarsskyldighet i rekryterings och anställningsprocesserna för postdoktorala tjänster, för att säkerställa att alla kandidater får tydlig information om anställningsvillkoren.
- Att SULF förespråkar ökade forskningsanslag för att stödja övergången från stipendiebaserade postdoktorala tjänster till fullt finansierade anställningsavtal.
- Att SULF förespråkar att postdoktorala stipendier ersätts med formella anställningsavtal som ger postdoktorala forskare rättvis ersättning, förmåner och anställningsrättigheter som står i proportion till deras kvalifikationer och bidrag.

Motionen undertecknas för SULF/Uppsalas styrelse av:
Paulina Rajkowska, Vice-Ordförande

SULF:s kongress 2024

Motion nr 26 Ending the Practice of Postdoctoral Scholarships

Förbundsstyrelsens svar

SULF/Uppsala hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
att SULF efterlyser större transparens och ansvarsskyldighet i rekryterings och anställningsprocesserna för postdoktorala tjänster, för att säkerställa att alla kandidater får tydlig information om anställningsvillkoren att SULF förespråkar ökade forskningsanslag för att stödja övergången från stipendiebaserade postdoktorala tjänster till fullt finansierade anställningsavtal. att SULF förespråkar att postdoktorala stipendier ersätts med formella anställningsavtal som ger postdoktorala forskare rättvis ersättning, förmåner och anställningsrättigheter som står i proportion till deras kvalifikationer och bidrag.	att anse motionens första att-sats besvarad att avslå motionens andra att-sats att anse motionens tredje att-sats besvarad

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning att transparens och rättssäkerhet vid rekrytering och tillsättningar ska råda. Detta gäller oavsett befattning. SULF har under många år drivit frågan om att stipendier inte ska användas i stället för anställning. Nyttjandet av stipendier har historiskt sätt främst berört doktorander, men har under senare år i allt större omfattning kommit att användas för postdoktorer. SULF:s uppfattning är att alla verksamma vid svenska lärosäten ska ges trygga anställningar, goda arbetsvillkor och en god arbetsmiljö.

SULF erbjuder redan idag sina medlemmar både information om samt ger råd och stöd till de som fortfarande har stipendiefinansiering istället för en anställning. Arbetsgivaren har en skyldighet att upplysa om gällande villkor, förhållanden, rättigheter och skyldigheter som rör den enskilde. Utifrån detta föreslås att kongressen anser motionens första att-sats besvarad.

Förbundsstyrelsen sympatiserar med motionärens önskan att säkra statlig finansiering, i form av basanslag, för att undanröja lärosätena argumentation kring bristande medel som skäl för användandet av stipendier. Medan SULF enträget arbetar med kravet om att basanslagen till lärosätena ska öka, så garanterar detta inte en omvandling av stipendier till anställningar. Det är uppenbart att lärosätena är villiga att acceptera stipendiater, med osäkra villkor, i stället för att erbjuda anställningar. Ingenting tyder på att detta skulle förändras genom ett ökat basanslag. Det är därför SULF i förbundets förslag till *Verksamhetsinriktning 2025–2027* prioriterat frågan om att förbjuda nyttjande av stipendier istället för anställning. Således föreslås kongressen att avslå andra att-satsen.

Förbundsstyrelsen delar fullt ut motionärens uppfattning att stipendiefinansiering av postdoktorer måste utmönstras och istället ersättas med anställningar. Förbundet har, för att underlätta för lärosätena att anställa postdoktorer, varit pådrivande i framtagande av det centrala kollektivavtalet, *Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor*, inom statens område. Genom denna anställningsform tillkommer en större trygghet för den enskilde. Liknande möjligheter och anställningsvillkor finns även i de privata högskolornas centrala kollektivavtal. Postdoktorn omfattas därmed av det svenska socialförsäkringssystemet samt får tillgång till de skyddsnät som kommer med en anställning.

I avvaktan på att användandet av stipendier upphör, anser SULF att stipendieformen måste vara utformad på sådant vis som ger den enskilde ett starkare ekonomiskt skyddsnät, till exempel i form av SGI-skydd. Så är redan vissa andra typer av stipendier utformade. Kongressen föreslås därför anse motionens tredje att-sats besvarad.

Förbundsstyrelsen föreslår att motionens första och tredje att-sats anses besvarad medan andra att-satsen avslås.

SULF:s kongress 2024

Access to PhD courses

Higher education institutions in Sweden are not permitted to charge fees to students for taking courses in research-level education, per the ordinance on higher education fees (studieavgiftsförordningen, 2010:543). This assumption is a key part of the economic conditions intended to attract top talent from around the world to research-level education at Swedish universities. However, an investigation by the SULF Doctoral Candidate Association has revealed that some universities are charging hidden fees to PhD candidates, especially those from outside the EU/EEA. This can be done, for example, by labelling courses as Master's or Bachelor's level, even when offered in the context of doctoral studies. In other cases, courses are considered "reserved" for particular categories of applicants, for example by departmental affiliation, and other applicants are refused admission.

Practices vary between universities, but some appear to be intentionally exploiting loopholes in the law, or at the very least fall short of full transparency in their course admission and fee policies. In some cases, it appears to us that universities have charged fees unlawfully. This inconsistency and lack of clarity undermine the principle of free doctoral education and restrict candidates' access to valuable educational opportunities.

This situation has led to financial and practical barriers for many PhD candidates, especially those from outside the EU/EEA, and restricts their educational opportunities.

The SULF Doctoral Candidate Association therefore submits that the Congress decide:

- that SULF endorses the principle that research-level education at Swedish universities shall be free of charge, regardless of the candidate's nationality;
- that SULF shall engage with higher education institutions to improve transparency and equality of opportunity regarding admission of PhD candidates to courses.

We wrote this motion in English, which is the main working language of the SULF Doctoral Candidate Association. Below is our proposal for decision in Swedish.

SULF:s doktorandförening hemställer därför:

- att SULF stöttar principen att forskarutbildning vid svenska lärosäten ska vara avgiftsfri, oavsett den studerandes nationalitet;
- att SULF ska uppmuntra lärosätena att säkerställa transparens och likabehandling vid antagning av doktorander till kurser.

Motionen undertecknas för SULF:s doktorandförenings styrelse av:
Mohamed Al-Sabri, Chairperson

SULF:s kongress 2024

Motion nr 27 Access to PhD courses

Förbundsstyrelsens svar

SULF:s doktorandförening hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
att SULF stöttar principen att forskarutbildning vid svenska lärosäten ska vara avgiftsfri, oavsett den studerandes nationalitet. att SULF ska uppmuntra lärosätena att säkerställa transparens och likabehandling vid antagning av doktorander till kurser.	att bifalla motionens första att-sats att bifalla motionens andra att-sats.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen noterade med förvåning att studieavgifter förefaller tas ut inom forskarutbildningen där utbildningen ska vara avgiftsfri. Detta är en fråga som behöver utredas tillsammans med berörda parter såsom lärosäten och UKÄ. Om det skulle visa sig vara tillåtet att runda regelverket på det sätt som redogörs för i motionen behöver förbundet vidta åtgärder som gör att detta förfarande stoppas. Att ta ut avgifter av en doktorand för att hen ska utföra det arbete man måste

utföra enligt sin studieplan och, vad gäller anställda doktorander, enligt sitt anställningsavtal är helt orimligt.

Självklart ska antagning till kurser inom forskarutbildningen ske transparent och där alla behöriga har samma chans att bli antagna.

SULF:s kongress 2024

Attractive and equitable salaries for PhD candidates

Competitive salaries for PhD candidates are crucial for attracting and retaining talent. At some universities, starting salaries for PhD candidates fall below Migrationsverket's threshold for a decent salary. In several fields, such as law and engineering, it is already very difficult to recruit Swedish PhD candidates, as they can readily access better salaries elsewhere. Offering competitive salaries could help attract and retain the most talented applicants to doctoral education, ensuring research excellence and academic diversity.

Salaries for PhD candidates usually follow an incremental ladder that is based on progression from admission to thesis defence. There are considerable arbitrary inconsistencies in how progression is assessed. Moreover, this system results in an economic penalty for sick leave or parental leave. A fairer financial trajectory for PhD candidates can be secured through salary ladders based on employment time rather than academic progress. Some higher education institutions have already implemented this, for example Karolinska Institutet.

Salary differences between faculties or academic disciplines are experienced as unfair, especially in multidisciplinary projects. This type of salary differentiation makes it possible for universities to attract applicants in higher-paying fields, while at the same time keeping salaries down elsewhere. As a trade union, we should take the stance that salary is based on what you do, not who you are or what other options you have. Therefore, salaries for doctoral education should be uniform across academic disciplines.

Lastly, an indirect way to increase net PhD salaries could be through targeted tax relief. Sweden already implements an "expert tax relief" to attract certain foreign experts. In a similar fashion, we should explore the possibility of a doctoral studies tax relief, regardless of nationality. This would increase the net salary (money in hand) received by PhD candidates, without increasing the cost to the university.

The SULF Doctoral Candidate Association therefore submits that the Congress decide:

- that SULF takes the view that doctoral candidate salary ladders should be based on employment time, and not on percentage completion of doctoral education;

- that SULF shall advocate for uniform salary levels across faculties and academic disciplines for PhD candidates employed at the same university;
- that SULF shall explore the possibility of arguing for tax relief, similar to the “expert” tax relief (skattelättnader för utländska experter), for all PhD candidates regardless of nationality, including Swedish and other EU nationals, as a way of increasing net income without increasing the cost to universities;
- that SULF, through direct action and/or through negotiation platforms such as Saco-s, should campaign for competitive and attractive salary levels for PhD candidates, at a minimum meeting Migrationsverket’s threshold for a “good income”.

We wrote this motion in English, which is the main working language of the SULF Doctoral Candidate Association. Below is our proposal for decision in Swedish.

SULF:s doktorandförening hemställer därför:

- att SULF anser att lönestegen för doktorander ska baseras på anställningstid, och inte på avklarade procent av forskarutbildningen;
- att SULF ska verka för att samma lönestege ska gälla, inom ett och samma lärosäte, för alla doktorander oavsett ämnesområde eller fakultetsanknytning;
- att SULF ska undersöka möjligheten att föreslå skattelättnader för doktorandanställda, oavsett nationalitet, inklusive svenska och andra EU-medborgare, på ett sätt som liknar de redan existerande skattelättnader för utländska experter; detta som ett sätt att höja nettoinkomsten för doktorander utan att kostnaden för lärosätet ökar;
- att SULF, inom den egna verksamheten och/eller genom förhandlingsorganisationer såsom Saco-s, ska driva krav på konkurrenskraftiga och attraktiva löner för doktorander, som i varje fall inte ska understiga Migrationsverkets gräns för en “god försörjning”.

Motionen undertecknas för SULF:s doktorandförenings styrelse av:
Mohamed Al-Sabri, Chairperson

SULF:s kongress 2024

Motion nr 28 Attractive and equitable salaries for PhD candidates

Förbundsstyrelsens svar

SULF:s doktorandförening hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
att SULF anser att lönestegen för doktorander ska baseras på anställningstid, och inte på avklarade procent av forskarutbildningen; att SULF ska verka för att samma lönestege ska gälla, inom ett och samma lärosäte, för alla doktorander oavsett ämnesområde eller fakultetsanknytning; att SULF ska undersöka möjligheten att föreslå skattelättnader för doktorandanställda, oavsett nationalitet, inklusive svenska och andra EU-medborgare, på ett sätt som liknar de redan existerande skattelättnader för utländska experter; detta som ett sätt att höja nettotinkomsten för doktorander utan att kostnaden för lärosätet ökar; att SULF, inom den egna verksamheten och/eller genom förhandlings-organisationer såsom Saco-s, ska driva krav på	att anse motionens första att-sats besvarad att avslå motionens andra att-sats att avslå motionens tredje att-sats att avslå motionens fjärde att-sats <i>för att i dess ställe bifalla en ny att-sats:</i> att kongressen beslutar att SULF, inom den egna verksamheten och/eller genom förhandlings-organisationer såsom Saco-S, ska driva krav på konkurrenskraftiga och attraktiva löner för doktorander.

konkurrenskraftiga och attraktiva löner för doktorander, som i varje fall inte ska understiga Migrationsverkets gräns för en "god försörjning".

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

SULF:s inställning är sedan tidigare att lönestegen bör baseras på tid och inte prestation utifrån att det senare kan leda till godtyckliga bedömningar. Förbundet kommer fortsätta att rekommendera denna ordning.

Förbundsstyrelsen konstaterar att det ofta finns olika lönestegar inom ett och samma lärosäte. Dessa kan variera utifrån vilken utbildning doktoranderna har eller om de innehar en viss yrkeslegitimation (t.ex. läkare) utifrån att dessa personer kan ha fler alternativ på arbetsmarknaden där löneläget är sådant att lärosätena kan känna sig tvungna att erbjuda dem högre lön än andra doktorander. I andra fall kan det finnas en och samma löenstege, men där man istället arbetar med olika lönetillägg för individer eller grupper utifrån hur marknadskrafterna eller individuella förhållanden ser ut. Detta innebär att det i praktiken blir olika löner för doktorander i olika ämnen. Att införa en och samma löenstege för alla doktorander kan därför vara svårt och dessutom är risken uppenbar att lärosätena skulle önska att en sådan stege skulle ligga på lägsta möjliga nivå för att undvika att behöva höja alla löner. Att gå i denna riktning riskerar således att trycka ner de löner som idag är högre utan att lägstanivån höjs. Därutöver skulle sannolikt andra förbund inom Saco-S som har medlemmar, liksom våra egna berörda medlemmar, som riskerar förlora på att det endast finns en löenstege reagera negativt. Förbundsstyrelsen förordar istället att vi generellt verkar för högre och mer konkurrenskraftiga löner för alla doktorander vilket bland annat kan ske genom att höja ingångsnivån i lönestegarna. Förbundet kan också överväga att arbeta med rekommenderade ingångslöner som en upplysning till medlemmarna på det sätt som många andra förbund gör.

Att specifikt verka för att just doktorander ska ha lägre skattesats än andra medlemmar är enligt förbundsstyrelsen inte rätt väg att gå. En bättre väg är att verka för högre löner för alla.

Vad gäller förslaget om att SULF ska verka för konkurrenskraftiga löner som gör det attraktivt att vara anställd som doktorand så står förbundsstyrelsen helt bakom detta. Däremot anser förbundsstyrelsen inte att det är lämpligt att i detta sammanhang referera till den minimilön som finns för arbetskraftsinvandring, som för övrigt inte gäller den som söker uppehållstillstånd för forskarstudier eller för forskning. Skälet till detta är att vi i remissvar och i den allmänna debatten har avvisat förslagen om en minimilön för arbetskraftsinvandring till förmån för att lön och villkor enligt kollektivavtal ska räcka. Ett av skälen till detta är att en minimilön i lagstiftning inte är förenligt med den svenska modellen. Förbundsstyrelsen vill därför ställa sig bakom andemeningen och ambitionen i den sista att-satsen men inte att våra krav ska kopplas till "god försörjning" inom migrationslagstiftningen. Med denna bakgrund föreslås en ny justerad att-sats.

SULF:s kongress 2024

Authorship is not currency

Conflicts about authorship and intellectual property are a recurring work environment issue at higher education institutions. There is a need for regulation and consensus-building in Swedish higher education when it comes to publication ethics, claims of co-authorship and the control of knowledge assets.

Due to common power dynamics in higher education and research environments, early career researchers are particularly vulnerable to pressures to include co-authors who have made few or no contributions to a study. They may also experience appropriation of their intellectual property by superiors, or be expected to perform tasks for which their superiors will later claim credit.

These questions are broader than patents and copyright. There is much confusion among university teachers and researchers about the concepts of authorship, intellectual property, patents, copyright, freedom of information, and open science – how these concepts overlap and interact with each other. Different academic disciplines have different norms and traditions in these regards. Higher education institutions have a responsibility to ensure that information and routines are in place so that these concepts are understood and applied correctly.

Compared to universities in English-speaking countries, we have observed that routines regarding authorship and intellectual property disputes at Swedish higher education institutions rely heavily on informal mediation and ad-hoc compromises, rather than a consistent and structured application of agreed standards.

SULF can support its members by providing information that empowers them to challenge unfair practices, and by putting pressure on higher education institutions to improve available information and implement robust routines to address these issues.

The SULF Doctoral Candidate Association therefore submits that the Congress decide:

- that SULF recognises that conflicts about authorship and intellectual property, and the lack of a culture of accountability in regard to these issues, are a recurring work environment issue in higher education and research;
- that SULF shall form a focus group tasked to produce a report on the issue that authorship of scientific publications does not always fairly reflect author contributions, how this may relate organisational cultures and power dynamics, and how these issues might be addressed;

- that SULF shall produce a best practice document describing what internal policies and routines higher education institutions should have in place to protect against authorship malpractice and against theft, appropriation or unauthorised use of knowledge assets; such routines should include mediation mechanisms, enforcement mechanisms and protection against retaliation;
- that SULF shall provide, on its website or in a separate material, an information resource on authorship, intellectual property, patents, copyright, freedom of information, and open science; this resource should provide an overview of these concepts and how they overlap, and link to suitable resources for more in-depth information.

We wrote this motion in English, which is the main working language of the SULF Doctoral Candidate Association. Below is our proposal for decision in Swedish.

SULF:s doktorandförening hemställer därför:

- att SULF konstaterar att konflikter om författarskap och immateriella rättigheter, och bristande ansvarskultur kring dessa frågor, är ett återkommande arbetsmiljöproblem inom högre utbildning och forskning;
- att SULF ska utse en fokusgrupp, som ges i uppdrag att ta fram en rapport om problematiken att författarskap av vetenskapliga publikationer inte alltid på rättvisande sätt återspeglar författarnas bidrag, hur denna problematik kan botten i organisationskulturer och maktdynamik, och hur detta kan åtgärdas;
- att SULF ska ta fram ett god praxis-dokument som beskriver de interna policyer och rutiner som ett lärosäte bör ha för att förebygga fusk med författarskap och stöld, appropriering eller obehörig användning av kunskapstillgångar; sådana rutiner bör minimalt inkludera konfliktmedling, utredning av anmälan om misstänkta avvikelser, och skydd mot repressalier;
- att SULF ska tillhandahålla, på sin webbplats eller i ett separat material, en informationsresurs om författarskap, immateriella rättigheter, patent, upphovsrätt, offentlighetsprincipen och öppen vetenskap; denna informationsresurs ska ge en överblick över dessa olika begrepp och hur de överlappar, samt hänvisa till lämpliga källor för mer djupgående information.

Motionen undertecknas för SULF:s doktorandförenings styrelse av:
Mohamed Al-Sabri, Chairperson

SULF:s kongress 2024

Motion nr 29 Authorship is not currency

Förbundsstyrelsens svar

SULF:s doktorandförening hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
1. att SULF konstaterar att konflikter om författarskap och immateriella rättigheter, och bristande ansvarskultur kring dessa frågor, är ett återkommande arbetsmiljöproblem inom högre utbildning och forskning; 2. att SULF ska utse en fokusgrupp, som ges i uppdrag att ta fram en rapport om problematiken att författarskap av vetenskapliga publikationer inte alltid på rättvisande sätt återspeglar författarnas bidrag, hur denna problematik kan bottna i organisationskulturer och maktdynamik, och hur detta kan åtgärdas; 3. att SULF ska ta fram ett god praxis-dokument som beskriver de interna policyer och rutiner som ett lärosäte bör ha för att förebygga fusk med författarskap och stöld, appropriering eller obehörig användning av kunskapstillgångar; sådana rutiner bör minimalt inkludera konfliktmedling, utredning av anmälan om misstänkta	• att bifalla motionens första att-sats • att avslå motionens andra att-sats, • att avslå motionens tredje att-sats, • att avslå motionens fjärde att-sats. • <i>för att i dess ställe bifalla en ny att-sats:</i> att kongressen beslutar att SULF under kongressperioden arbetar med den typ av problematik som motionen beskriver som kan uppstå kring författarskap av vetenskapliga publikationer.

avvikelser, och skydd mot repressalier; 4. att SULF ska tillhandahålla, på sin webbplats eller i ett separat material, en informationsresurs om författarskap, immateriella rättigheter, patent, upphovsrätt, offentlighetsprincipen och öppen vetenskap; denna informationsresurs ska ge en överblick över dessa olika begrepp och hur de överlappar, samt hänvisa till lämpliga källor för mer djupgående information.	
---	--

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning att återkommande konflikter om författarskap och immateriella rättigheter är att klassa som arbetsmiljöproblem. Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar omfattar att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten så att ohälsa förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö kan säkerställas. Ansvaret inkluderar arbetsplatsernas psykosociala arbetsmiljö och den typ av frågor som motionären lyfter. Med denna bakgrund föreslår förbundsstyrelsen att kongressen bifaller motionens första att-sats.

Förbundsstyrelsen delar också motionärens uppfattning att förbundet under kommande kongressperiod bör arbeta med frågan om hur konflikter kring författarskap och upphovsrätt påverkar medlemmarnas arbetsmiljö. Förbundsstyrelsen förordar dock att kongressen avslår motionens andra, tredje och fjärde att-sats till förmån för en ny att-sats i vilken förbundsstyrelsen ges friare händer att under mandatperioden arbeta med dessa viktiga frågor på ett sätt som ger bästa resultat utan att binda upp arbetet i en specifik form.

SULF:s kongress 2024

Fair work assignments for PhD candidates

According to the Higher Education Ordinance (*högskoleförordningen*), PhD candidates are employed primarily for the purpose of their own studies ("*Den som är anställd som doktorand ska främst ägna sig åt sin egen utbildning*"). This is not always what happens in practice.

Doctoral candidates routinely perform both teaching and research duties, and this is a natural part of training to become an independent researcher. When higher education institutions are expected to deliver more results with less funding, however, PhD candidates are simply the cheapest form of labour available to cover necessary teaching and research tasks. The work assignments of a PhD candidate are then defined not by the learning needs of the candidate, but by their department's research and teaching needs.

Unfair work assignments negatively affect the well-being of PhD candidates, are not compatible with the requirements of the Higher Education Ordinance, and at worst can constitute a form of exploitation. In proportion to other staff categories, PhD candidates are more likely to have an international background; for this group, exploitation is exacerbated by the uncertainty of migration status, which means many suffer in silence rather than report unfair situations.

When departments are able to fulfil their teaching mandates using PhD candidates, they are less inclined to initiate recruitment of permanent teaching staff. PhD candidates are not always offered adequate teacher training before being given teaching assignments, and in many cases the allocated employment time for teaching duties does not reflect the actual amount of work.

A further unfair discrepancy in workload is the enormous variation in course credit load for PhD candidates, when comparing between different institutions and departments. Some read as little as 30 credits, which leaves 3½ years of work time for the thesis; others have as much as 150 credits of courses, which leaves only 1½ years for the thesis. This is not counterbalanced by meaningful differences in thesis requirements.

In summary, discrepancies in the work assignments of PhD candidates pose a threat to the well-being of the candidate, to the quality of teaching, and to the long-term employment of staff at more senior levels.

The SULF Doctoral Candidate Association therefore submits that the Congress decide:

- that SULF shall continue to work to ensure that doctoral candidates are primarily employed for their own learning, and not as low-cost teaching or research staff;
- that SULF shall push for teacher training courses to be offered to doctoral candidates, during the early stages of their PhD and in any case before they are assigned teaching duties;
- that SULF, acting directly and/or through negotiation platforms such as Saco-s, shall monitor the assignment of teaching and research duties to doctoral candidates, to ensure that any work assignments that are not necessary for doctoral education are properly compensated, on the basis of actual working time, as departmental duty, and that this is recorded in the individual study plan;
- that SULF shall address the concern that the taught course requirements for a doctoral degree vary from 30 to at least 150 credits, while this is not counterbalanced by any meaningful difference in thesis requirements.

We wrote this motion in English, which is the main working language of the SULF Doctoral Candidate Association. Below is our proposal for decision in Swedish.

SULF:s doktorandförening hemställer därför:

- att SULF ska fortsätta sitt arbete för att säkerställa att doktorander främst är anställda för eget lärande, och inte som billig arbetskraft till undervisning eller forskning;
- att SULF ska verka för att doktorander erbjuds högskolepedagogisk utbildning, tidigt i forskarutbildningen och i varje fall innan de tilldelas undervisningsuppgifter;
- att SULF, inom den egna verksamheten och/eller genom förhandlingsorganisationer såsom Saco-s, ska bevaka tilldelningen av undervisnings- och forskningsuppgifter till doktorander, i syfte att säkerställa att alla arbetsuppgifter som inte hör till forskarutbildningen betraktas som institutionstjänstgöring och kompenseras enligt faktisk tidsåtgång, samt att detta dokumenteras i den individuella studieplanen;
- att SULF ska lyfta frågan om att kraven på deltagande i kurser under en forskarutbildning varierar från 30 till 150 högskolepoäng eller mer, utan att detta balanseras av någon meningsfull skillnad i de kraven som ställs på doktorsavhandlingen.

Motionen undertecknas för SULF:s doktorandförenings styrelse av:
Mohamed Al-Sabri, Chairperson

SULF:s kongress 2024

Motion nr 30 Fair work assignments for PhD candidates

Förbundsstyrelsens svar

SULF:s doktorandförening hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
1. att SULF ska fortsätta sitt arbete för att säkerställa att doktorander främst är anställda för eget lärande, och inte som billig arbetskraft till undervisning eller forskning; 2. att SULF ska verka för att doktorander erbjuds högskolepedagogisk utbildning, tidigt i forskarutbildningen och i varje fall innan de tilldelas undervisningsuppgifter; 3. att SULF, inom den egna verksamheten och/eller genom förhandlingsorganisationer såsom Saco-s, ska bevaka tilldelningen av undervisnings- och forskningsuppgifter till doktorander, i syfte att säkerställa att alla arbetsuppgifter som inte hör till forskarutbildningen betraktas som institutionstjänstgöring och kompenseras enligt faktisk tidsåtgång, samt att detta dokumenteras i den individuella	• att anse motionens första att-sats besvarad, • att avslå motionens andra att-sats <i>för att i dess ställe bifalla en ny att-sats:</i> att kongressen beslutar att SULF ska verka för att doktorander erbjuds högskolepedagogisk utbildning. • att avslå motionens tredje att-sats • att avslå motionens fjärde att-sats

studieplanen;	
4. att SULF ska lyfta frågan om att kraven på deltagande i kurser under en forskarutbildning varierar från 30 till 150 högskolepoäng eller mer, utan att detta balanseras av någon meningsfull skillnad i de kraven som ställs på doktorsavhandlingen.	

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

En central del av SULF:s verksamhet är att verka för doktoranders villkor, och förbundsstyrelsen delar motionärernas uppfattning om att det är viktigt att säkerställa att doktorander anställs för sitt eget lärande och utveckling i första hand. Att fortsätta detta arbete är avgörande för att upprätthålla en hög kvalitet på forskarutbildningen och för att säkerställa att doktorander inte utnyttjas som billig arbetskraft. Om arbetsgivarna tillåts utnyttja doktorander på det sätt som beskrivits av motionärerna, eller om systemets funktionssätt skapar incitament för ett sådant utnyttjande, riskerar man urholkning av den grundläggande anställningstryggheten för fler än bara doktoranderna. Doktorandernas anställnings- och villkorsfrågor är centrala frågor för förbundet och väl integrerade i förbundets arbete och kommer att fortsätta vara det, varför förbundsstyrelsen föreslår att kongressen beslutar att motionens första att-sats ska anses besvarad.

Även om högskolepedagogisk utbildning är viktig, ser förbundsstyrelsen inte att det är praktiskt genomförbart att erbjuda denna utbildning för alla doktorander innan de börjat undervisa, och anser därför inte att det finns förutsättningar att verka för en sådan ordning. Eftersom doktoranderna är en mångfacetterad grupp med olika förkunskaper och behov förespråkar förbundsstyrelsen istället en mer flexibel hållning i frågan, där förbundet verkar för att högskolepedagogisk kompetensutveckling erbjuds de som så önskar eller där behov identifierats. Förbundsstyrelsen kan därför ställa sig bakom hemställan under förutsättning andra delen stryks ("tidigt i forskarutbildningen och i varje fall innan de tilldelas undervisningsuppgifter"). Förbundsstyrelsen föreslår därför att att-satsen avslås till förmån för en ny justerad att-sats i vilken fokus är att högskolepedagogisk utbildning ska erbjudas alla doktorander.

Det är viktigt att säkerställa att doktorander inte överbelastas med arbetsuppgifter som inte är direkt relaterade till forskarutbildning. Den individuella studieplanen ska, helt i enlighet med motionärens intentioner, innehålla dokumentation av och justeras utifrån den institutionstjänstgöring (undervisning eller annan) som åläggs doktoranden. Det är den lokala Saco-S organisationen som bevakar att arbetsgivaren följer de skyldigheter som åligger denna kring exempelvis upprättande, översyn och justering av doktoranders individuella studieplaner. Prioriteringar av resurser i det lokala arbetet gör att det är svårt att avsätta tid för granskning och uppföljning av dessa processer på en individuell basis. Däremot finns stora möjligheter till insatser i individuella ärenden. Förbundsstyrelsen uppfattar det som att motionären i den tredje att-satsen efterfrågar en större och

annan arbetsinsats än den ovan beskrivna och med respekt för lokala Saco-S begränsade tid och resurser föreslås därför att den tredje att-satsen avslås.

Kraven på deltagande i kurser under en forskarutbildning varierar i hög grad beroende på ämnesområde och institution. Denna variation är nödvändig för att tillgodose forskarutbildningarnas respektive behov och mål. Att införa en enhetlig standard för kurskrav skulle kunna begränsa flexibiliteten och anpassningsförmågan hos forskarutbildningarna, vilket lärosätena sannolikt inte godtar. Begränsad flexibilitet kan i sin tur påverka kvaliteten på doktorandernas utbildning och forskning negativt. Förbundsstyrelsen föreslår därför avslag för motionens fjärde att-sats.

SULF:s kongress 2024

Tryggare villkor för doktorander med anställning utanför högskolan

Doktorander med huvudsaklig anställning utanför lärosätet

Berörda doktorander har sin huvudsakliga anställning hos en extern arbetsgivare, såsom ett privat företag, forskningsinstitut, offentlig sektor eller ett fackförbund¹. Dessa doktorander benämns typiskt som "industridoktorander", "verksamhetsdoktorander" eller "kliniska doktorander", beroende på bransch. Doktorandens arbetsgivare åtar sig att finansiera doktorandstudierna inom ramen för anställningen genom att tillgängliggöra minst 50 % betald arbetstid över högst 8 år, i enlighet med Högskoleförordningen.

Enligt UKÄs statistik "Högskolan i siffror" finansieras ungefär 18%² av de cirka 1 800 doktorander som antas varje år till svensk forskarutbildning, genom betald arbetstid inom annan anställning. Vanliga ämnesområden är teknik, naturvetenskap och medicin, men även samhällsvetenskap förekommer. Trots att denna doktorandgrupp är relativt stor, är rättsläget fortfarande outforskat.

Problembild

Doktoranderna kan ha svårt att få sin utlovade doktorandtid, då arbetsgivaren, medvetet eller omedvetet, omdirigerar doktorandens arbetstid till andra uppgifter än doktorandstudierna.

Detta kan leda till att doktorandstudierna drar ut på tiden, aldrig slutförs, bedrivs på fritiden, genomförs på kortare tid än de föreskrivna fyra åren, eller resulterar i lägre kvalitet. Doktoranderna riskerar också att försättas i ett utsatt läge gentemot sin arbetsgivare, då doktorandens rätt till finansieringen och doktorandutbildningen är oklart reglerad, och relationen mellan anställningen och doktorandstudierna inte är tillräckligt definierad.

¹ Kategori FTG, USL och AUH:
https://www.scb.se/contentassets/3a12f556522d4bdc887c4838a37c7ec7/2024-05-21/instruktion-ladok_varen_2024.pdf

² Sedan 2017, då utbildningsbidraget togs bort

Helene Degerman, SULF/Linköping, Håkan Burdén och Kerstin Eriksson hemställer därför:

- Att SULF ska kartlägga problembilden för doktorander med anställning utanför lärosätet, bedöma rättsläget och föreslå åtgärder på olika nivåer för att långsiktigt förbättra villkoren för denna doktorandgrupp.
- Att SULF ska ta fram en vägledning med råd och rekommendationer för doktorandgruppen inför doktorandavtalsskrivning, inklusive eventuellt behov av tilläggsavtal till anställning, i syfte att stärka rätten till finansieringen och öka anställningstryggheten.

Motionen undertecknas av:

Helene Degerman, industridoktorand, RISE Research Institutes of Sweden och
Linköpings universitet

SULF/Linköpings universitet, genom David Rule, ordförande

Håkan Burdén, Saco-styrelsen på RISE Research Institutes of Sweden

Kerstin Eriksson, RISE Research Institutes of Sweden

SULF:s kongress 2024

Motion nr 31

Tryggare villkor för doktorander med anställning utanför högskolan

Förbundsstyrelsens svar

SULF/Linköping och Helene Degerman, Håkan Burdén och Kerstin Eriksson hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
att SULF ska kartlägga problembilden för doktorander med anställning utanför lärosätet, bedöma rättsläget och föreslå åtgärder på olika nivåer för att långsiktigt förbättra villkoren för denna doktorandgrupp. att SULF ska ta fram en vägledning med råd och rekommendationer för doktorandgruppen inför doktorandavtalsskrivning, inklusive eventuellt behov av tilläggsavtal till anställning, i syfte att stärka rätten till finansieringen och öka anställningstryggheten.	att bifalla motionens första att-sats, att bifalla motionens andra att-sats.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen är mån om att SULF:s doktorandmedlemmar med anställning utanför högskolesektorn ska kunna genomföra sina studier inom den avsatta tiden, att de inte behöver utföra sina studier på fritiden och att forskningen sker i en säker och trygg arbetsmiljö. SULF är därtill mån om att dessa medlemmar får möjlighet att genomföra och presentera forskning på samma höga nivå som doktorander på lärosätena.

Redan idag stöttar SULF de medlemmar som innehar sådana anställningar som beskrivs i motionen. Som motionärerna påpekar är rättsläget i dessa situationer ofta komplicerat och uppdelningen av studier vid ett lärosäte och anställning utanför högskolesektorn gör det ofta svårt för förbundet att agera lika kraftfullt för industridoktorandernas rättigheter som SULF gör för doktoranderna på lärosätena.

Med denna bakgrund föreslår förbundsstyrelsen bifall för samtliga att-satser.

SULF:s kongress 2024

Housing crisis: universities must take action!

Shortage of affordable housing in the largest Swedish cities is a well-known issue, not confined to the higher education sector. However, early career researchers and PhD candidates are an exceptionally vulnerable group. They do not have permanent employment, their salaries are comparatively low, and many are recruited from abroad, coming to Sweden with no family support or accumulated housing queue time.

At this year's Contact Day of the SULF Doctoral Candidate Association, when we asked participating members what they see as the most pressing issue for SULF to work on, to our surprise, the most frequent answer was: housing!

Swedish universities have often dismissed the issue of housing as a matter that is the responsibility of the municipalities (kommuner). This does not reflect what is normal in other parts of the world. Leading universities in many other countries have access to housing that they reserve for newly recruited staff. In 2022, the Swedish Government passed an ordinance specifically to make it easier for higher education institutions to provide housing for staff and students (förordning om möjlighet för universitet och högskolor att tillhandahålla bostäder).

It is evident that the municipalities are failing to resolve the housing crisis. Universities employ thousands of junior staff on comparatively low incomes: individuals come and go, but the overall staff numbers are relatively constant over time. It stands to reason that universities should be able to secure access to housing for newly recruited staff. Failure to do so will result, over time, in Sweden losing attractiveness as a country where to pursue a career in university teaching and research.

The SULF Doctoral Candidate Association therefore submits that the Congress decide:

- that SULF shall engage with higher education institutions to expand their provision of housing for PhD candidates and early career researchers, including affordable housing suitable for families with children.

We wrote this motion in English, which is the main working language of the SULF Doctoral Candidate Association. Below is our proposal for decision in Swedish.

SULF:s doktorandförening hemställer därför:

- att SULF ska driva på för att lärosätena utökar sitt utbud av bostäder för doktorander och unga forskare, däribland ekonomiskt överkomliga bostäder som är lämpliga för barnfamiljer.

Motionen undertecknas för SULF:s doktorandförenings styrelse av:
Mohamed Al-Sabri, Chairperson

SULF:s kongress 2024

Motion nr 32 Housing crisis - universities must take action

Förbundsstyrelsens svar

SULF:s doktorandförening hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
1. att SULF ska driva på för att lärosätena utökar sitt utbud av bostäder för doktorander och unga forskare, däribland ekonomiskt överkomliga bostäder som är lämpliga för barnfamiljer.	att avslå motionens att-sats.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen håller med om en fungerande bostadsförsörjning är central för att Sverige ska vara ett attraktivt land för lärare och forskare. I många andra länder har lärosäten en annan finansiering och driftsform än i Sverige, vilket gör att bostadshanteringen kan skötas och finansieras på andra sätt. I Sverige får lärosäten, med några få undantag som medel från äldre stiftelser, endast finansiering för utbildning och forskning. Därför behöver bostadsverksamheten på svenska lärosäten ha full kostnadstäckning för att inte belasta kärnverksamheten. Att hantera bostäder inom lärosäten kräver också administrativ personal, vilket även med full kostnadstäckning kan påverka kärnverksamheten negativt.

Nuvarande lagstiftning tillåter endast lärosäten att hyra lägenheter för att sedan hyra ut dem i andra hand. Om lärosäten ska ha ett större bostadsbestånd, måste de blockhyra dessa från en annan aktör, antingen genom nybyggnation för lärosätenas behov eller genom att hyra befintliga bostäder. Det första alternativet kan vara svårt att genomföra i stor skala, och det andra innebär att inga nya lägenheter tillkommer. Vid en lagändring som tillåter lärosäten att äga lägenhetshus uppstår följdfrågor om lärosätena har rätt kompetens för verksamheten och hur uppköp eller byggnation ska finansieras.

Det är idag oklart vad resultatet skulle bli om SULF fokuserar på att utöka lärosätenas arbete med bostäder. Bostadsförsörjning, i kombination med den nuvarande styrningen och finansieringen av högskolor, är en komplex fråga. Frågan ligger dessutom inte i linje med SULF:s ändamålsparagraf. Förbundsstyrelsen anser att det är bättre att förbundet fokuserar på kärnfrågorna, som villkor och lön, för att förbättra situationen. Utifrån ovanstående hemställer förbundsstyrelsen att kongressen avslår att-satsen i motionen.

SULF:s kongress 2024

For a collaboration between SULF and funding agencies

In a context in which external funding is financing a growing percentage of research, funding agencies now shape the working environment experienced by doctoral students, postdocs, researchers and university teachers to an extent comparable to the higher education institutions that employ them.

While funding agencies have a vested interest in ensuring good working conditions, they often lack the direct access to academic workplaces and the in-depth knowledge of working conditions SULF has developed over decades. Hence, there exist ample opportunities for mutually beneficial collaboration.

SULF Uppsala proposes therefore that the Congress decides

- That SULF shall pursue and establish communication and collaboration with swedish funding agencies (such as VR, Wallenberg foundation) aimed at representing academic employees' interest and increasing job security and career support.
- That SULF should conduct a survey of working conditions on doctoral students and postdocs mostly supported by external funding in collaboration with funding agencies that wish to do so.
- That SULF shall monitor obstacles and impediments to applying for external funding coming from individual universities and departments (i.e. beyond the eligibility criteria stated in the funding call).

För ett samarbete mellan SULF och finansiärer

I en kontext där externfinansiering finansierar en allt större andel av forskningen formar finansiärerna nu den arbetsmiljö som doktorander, postdoktorer, forskare och universitetslärare upplever i en utsträckning som är jämförbar med de lärosäten som anställer dem.

Finansiärerna har ett eget intresse av att säkerställa goda arbetsvillkor, men de saknar ofta direkt tillgång till akademiska arbetsplatser och den djupa kunskap om arbetsvillkor som SULF har utvecklat under decennier. Därför finns det gott om möjligheter till ömsesidigt fördelaktigt samarbete.

SULF/Uppsala hemställer därför:

- Att SULF ska etablera och driva kommunikation och samarbete med svenska finansiärer (såsom VR, Wallenbergstiftelserna) i syfte att tillvarata akademiskt anställdas intressen och öka anställningstryggheten och karriärstödet.
- Att SULF ska genomföra en kartläggning av arbetsvillkoren på doktorander och postdoktorer som i huvudsak får stöd av externa medel i samarbete med finansiärer som önskar.
- Att SULF ska bevaka hinder för att söka externa medel som kommer från enskilda lärosäten och institutioner (det vill säga som går utöver de behörighetskriterier som anges i utlysningen).

Motionen undertecknas för SULF/Uppsalas styrelse av:

Paulina Rajkowska, Vice-Ordförande

SULF:s kongress 2024

Motion nr 33 For a collaboration between SULF and funding agencies

Förbundsstyrelsens svar

SULF/Uppsala hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
att SULF ska etablera och driva kommunikation och samarbete med svenska finansiärer (såsom VR, Wallenbergstiftelserna) i syfte att tillvarata akademiskt anställdas intressen och öka anställningstryggheten och karriärstödet. att SULF ska genomföra en kartläggning av arbetsvillkoren på doktorander och postdoktorer som i huvudsak får stöd av externa medel i samarbete med finansiärer som önskar. att SULF ska bevaka hinder för att söka externa medel som kommer från enskilda lärosäten och institutioner (det vill säga som går utöver de behörighetskriterier som anges i utlysningen).	att anse motionens första att-sats besvarad, att anse motionens andra att-sats besvarad, att avslå motionens tredje att-sats.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Motionen från SULF/Uppsala lyfter en viktig fråga om finansiärernas roll för arbetsvillkoren för forskare, postdoktorer och doktorander. Förbundsstyrelsen delar motionärens ambition att förbättra dessa villkor genom ett starkt samarbete mellan SULF och finansiärer, och detta är ett område där SULF redan är aktivt engagerat.

Den första att-satsen, som föreslår att SULF ska etablera och driva ett samarbete med svenska finansiärer, anses besvarad med hänvisning till att detta redan sker och planeras fortsätta. SULF har ett löpande samarbete med finansiärer, något som till exempel tydligt framgår i den nyligen publicerade rapporten "Externa forskningsmedel och attraktiva anställningar – villkor för unga forskare med finansiering från Vetenskapsrådet" (2024), där SULF deltagit som referens och omnämns flera gånger. Samarbetet med finansiärer syftar till att stärka forskarnas arbetsvillkor och karriärmöjligheter, och är en pågående och prioriterad del av SULF:s arbete.

Den andra att-satsen, som föreslår en kartläggning av arbetsvillkoren för doktorander och postdoktorer med extern finansiering, anses också besvarad. SULF har redan publicerat en omfattande rapport, "I skuggan av osäkerheten" (2021), som undersöker arbetsvillkoren för dessa grupper, inklusive forskare med extern finansiering. Detta är ett arbete som SULF fortsätter att följa upp och utveckla.

Den tredje att-satsen, som föreslår att SULF ska bevaka hinder för att forskare ska kunna söka externa medel som uppstår på lärosätetsnivå, sätter fingret på ett reellt problem som kan upplevas frustrerande. Men om forskare skulle kunna få forskningsmedel utan lärosätets godkännande riskerar arbetsgivaransvaret i praktiken att förskjutas till finansiären, vilket kan leda till otydlighet och sämre arbetsvillkor för forskarna. Det är viktigt att arbetsgivaransvaret tydligt ligger kvar hos lärosätena, som ansvarar för forskaranställningarna. SULF:s roll är att arbeta för att stärka arbetsvillkoren genom samarbete med både lärosäten och finansiärer, utan att underminera det ansvar som vilar på arbetsgivarna. Därför föreslår förbundsstyrelsen att tredje att-satsen avslås, även om motionärens vilja att förbättra forskarnas villkor är tydlig och angelägen.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att första och andra att-satsen anses besvarade samt att tredje att-satsen avslås.

SULF:s kongress 2024

On “tillsvidare” researcher’s career perspectives

Tillsvidare researchers face a unique set of challenges. Their employment is often linked to the availability of external funding, with a minimal percentage covered by faculty funding and limitations on the proportion of employment that can be covered through teaching.

This translates to a very poor job security, making this class of employees permanent only in name. In addition, no promotion opportunities are typically offered, which can result in a career development dead-end, despite these employees giving critical contributions to their academic institutions.

SULF Uppsala proposes that the congress decides:

- That the SULF central office shall conduct a systematic survey of working conditions, career support received and career outlook for this group of employees.
- That SULF advocates for promotion opportunities as well as adequate career and competence development opportunities to be provided for tillsvidare researchers to teacher employment categories.

Karriärvägar för tillsvidareanställda forskare

Tillsvidare forskare står inför en unik uppsättning utmaningar. Deras anställning är ofta kopplad till tillgången till extern finansiering, där en minimal andel täcks av fakultetsmedel och andelen anställning som kan täckas genom undervisning begränsas.

Detta leder till en mycket dålig anställningstrygghet, vilket gör att denna kategori av anställda endast är fast till namnet. Dessutom erbjuds vanligtvis inga beföringsmöjligheter, vilket kan resultera i en återvändsgränd i karriärutvecklingen, trots att dessa anställda ger viktiga bidrag till sina akademiska institutioner.

SULF/Uppsala hemställer därför:

- Att SULF:s kansli ska genomföra en systematisk kartläggning av arbetsvillkor, erhållande av karriärstöd och karriärutsikter för denna grupp av medarbetare.
- Att SULF förespråkar befordringsmöjligheter samt adekvata karriär- och kompetensutvecklingsmöjligheter för ytterligare forskare till läraranställningar.

Motionen undertecknas för SULF/Uppsalas styrelse av:
Paulina Rajkowska, Vice-Ordförande

SULF:s kongress 2024

Motion nr 34 On “tillsvidare” researcher’s career perspectives?

Förbundsstyrelsens svar

SULF/Uppsala hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
att SULF:s kansli ska genomföra en systematisk kartläggning av arbetsvillkor, erhållande av karriärstöd och karriärutsikter för denna grupp av medarbetare. att SULF förespråkar befordringsmöjligheter samt adekvata karriär- och kompetensutvecklingsmöjligheter för ytterligare forskare till läraranställningar.	att avslå motionens första att-sats att anse motionens andra att-sats besvarad.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen instämmer i att det ska finnas goda karriärmöjligheter. Ett arbete med att systematiskt kartlägga hur karriärmöjligheterna ser ut på alla lärosäten skulle dock vara väldigt komplicerat och resurskrävande och det är inte

helt klart vad resultatet skulle kunna användas till. Förbundsstyrelsen förordar därför andra sätt att arbeta med frågan.

SULF driver sedan länge linjen att befattningar som exempelvis forskare och postdoktor ska vara läraranställningar enligt lärosätenas anställningsordning och omfattas av samma arbetstidsavtal som lärare. Förbundsstyrelsen anser att detta arbete ska fortsätta och att det skulle leda till en utveckling i den riktning som motionären önskar.

SULF:s kongress 2024

Addressing late payment of new international employees

The demographic make-up of the higher education workforce has become steadily more international in Sweden, with an increasing shift towards overseas recruitment to fill employment places. For example, at Lund University, around 57% of researchers and 47% of PhD students are non-Swedish.

Nevertheless, among the many barriers faced by new employees arguably the most immediate is the issue of late payment. Many international recruits face long delays in receiving their first pay package, with this period routinely extending to many months, particularly for those relocating from non-EU/EEA countries. This situation appears to affect all new international employees, however it presents a particular burden in our sector for PhDs and those moving from lower income countries. These delays risk unexpectedly forcing new employees into debt and place huge barriers on their ability to comfortably relocate, house and support themselves. They also present a serious risk to the psychological wellbeing of new employees. Attempts to address this delay appear to be entirely ad-hoc and dependent upon the discretion of employers and administration staff, with common short-term solutions, i.e. borrowing money off university departments being demeaning and unacceptable. Moreover, this current situation constitutes an affront to the basic labour right of all employees to be paid and paid on time for their labour. We contend that this situation is widespread and has to date remained unaddressed because new international employees are generally non-union members and often unaware of their rights or how to access support.

This issue is partially the result of legal barriers that restrict payment of wages to non-Swedish bank accounts, but also the result of a failure on the part of employers to take adequate steps upon recruiting an overseas employee to avoid a delay in payment. While these legal barriers should be reviewed, scope exists within the existing rules to reduce if not fully eliminate the problem. While a *personnummer* can generally only be acquired once a new employee is resident and registered in Sweden (upon the fulfilment of certain requirements) a *samordningsnummer* can be applied for by the employer prior to them relocating and this can be used for initial payments to an overseas account.

SULF/Lund therefore proposes that:

- SULF works to ensure that future collective bargaining agreements stipulate a requirement for employers to request a *samordningsnummer*, and ensure it is issued, for all newly recruited international employees.
- SULF works to reach an agreement by which all new international employees receive a standardised introduction on how to apply for a *personnummer* and set up a bank account in Sweden during onboarding.
- SULF lobbies the government to explore possible reforms to the current legislation to prevent this problem from emerging in the future.

SULF/Lund hemställer därför:

- SULF arbetar för att säkerställa att framtida kollektivavtal stipulerar ett krav på att arbetsgivare ska ansöka om ett *samordningsnummer* och säkerställa att det utfärdas för alla nyrekryterade internationella medarbetare.
- SULF arbetar för att nå en kollektivavtalslösning genom vilken alla nya internationella medarbetare får en standardiserad introduktion om hur man ansöker om ett *personnummer* och öppnar ett bankkonto i Sverige.
- SULF verkar för att regeringen utreder möjliga reformer av nuvarande lagstiftning för att förhindra att problemet med sena löneutbetalningar till internationella medarbetare uppstår i framtiden.

SULF:s kongress 2024

Motion nr 35 Addressing late payment of new international employees

Förbundsstyrelsens svar

SULF/Lund hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
att SULF arbetar för att säkerställa att framtida kollektivavtal stipulerar ett krav på att arbetsgivare ska ansöka om ett samordningsnummer och säkerställa att det utfärdas för alla nyrekryterade internationella medarbetare. att SULF arbetar för att nå en kollektivavtalslösning genom vilken alla nya internationella medarbetare får en standardiserad introduktion om hur man ansöker om ett personnummer och öppnar ett bankkonto i Sverige. att SULF verkar för att regeringen utreder möjliga reformer av nuvarande lagstiftning för att förhindra att problemet med sena löneutbetalningar till internationella medarbetare uppstår i framtiden.	att avslå motionens första att-sats, att avslå motionens andra att-sats, att avslå motionens tredje att-sats.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

	ett annat sätt än enligt motionens förslag.	
--	---	--

Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen instämmer i att de problem som lyfts i motionen kan utgöra hinder för internationella medarbetare. Vad gäller sena löneutbetalningar så kan detta angripas genom att det utgör ett kollektivavtalsbrott att inte betala ut lön i rätt tid utifrån att Villkorsavtal-T stipulerar att lönen ska betalas ut tidigast den 25e dagen i en månad och senast den sista dagen i den kalendermånad som beloppet hänför sig till.

I den mån brist på personnummer (folkbokföring) eller samordningsnummer ligger bakom detta är det en fråga som är upp till arbetsgivarna att lösa tillsammans med berörda myndigheter såsom Skatteverket och Migrationsverket. SULF har också anhängiggjort denna problematik till den utredning som i december 2024 ska lämna förslag på förändringar i migrationslagstiftningen. Däremot bedömer förbundsstyrelsen att det är högst tveksamt om att bestämmelser om krav på ansökan om samordningsnummer eller stöd till enskilda för att bli folkbokförd eller för att öppna bankkonto är frågor som kan regleras i kollektivavtal.



SULF:s kongress 2024

Bilaga 11

Vissa stadge- förändringar

Förbundsstyrelsens proposition

SULF:s kongress 2024

Förbundsstyrelsens proposition

Vissa stadgeförändringar

Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar

- att §6 i förbundets stadgar från 1 juli 2025 ska ersättas med följande skrivning:

§ 6 Medlems allmänna rättigheter

Medlem äger rätt att erhålla råd och stöd av förbundet i frågor som rör medlemmens löne- och anställningsförhållanden.

Vid förhandling kan medlem komma att företrädas av förhandlingsorganisation i vilken SULF är medlem.

Beslut om att SULF inte ska företräda medlem i rättstvistförhandling kan, om medlem så begär det, omprövas av förbundsstyrelsens arbetsutskott i varje enskilt fall.

Beslut om SULF ska företräda medlem i domstolsprocess eller domstolsliknande process fattas av förbundsstyrelsens arbetsutskott i varje enskilt fall.

Medlem äger också rätt att erhålla råd och stöd av förbundet i andra än frågor som rör medlemmens löne- och anställningsförhållanden och som är av principiell karaktär. Sådana råd och stöd omfattar inte att företrädas i domstol eller domstolsliknande process. Förbundet kan dock ta initiativ till process i nyssnämnda frågor om förbundet har ett intresse av att få frågan prövad.

Medlem äger inte rätt att erhålla individuell facklig service från förbundet rörande problem som hänför sig till tid före inträdet i förbundet eller uppkommit inom tre månader efter inträdet, såvida inte synnerliga skäl föreligger. Beslut i varje enskilt fall fattas av förbundsstyrelsens arbetsutskott.

- **att** § 22 i förbundets stadgar från 1 juli 2025 från 1 juli 2025 ersätts med följande skrivning:

§ 22 Förbundsstyrelsen

Förbundsstyrelsen är mellan kongresserna förbundets högsta beslutande organ. Förbundsstyrelsen leder förbundets verksamhet samt företräder förbundet.

Förbundsstyrelsen består av förbundsordförande, första, andra och tredje vice förbundsordförande och elva övriga ledamöter samt fem suppleanter.

Suppleant ersätter ordinarie ledamot vid tillfällig frånvaro från möte i den ordning kongressen utsett.

I det fall en övrig ledamot avlider eller skriftligen avsäger sig uppdraget övergår suppleant till permanent ordinarie ledamot i den ordning kongressen utsett.

Val till förbundsstyrelsen sker av kongress enligt § 13.

En representant för doktorandföreningen har närvaro-, yttrande- och förslagsrätt vid förbundsstyrelsens sammanträde.

Lokal facklig organisation för de anställda inom förbundet har närvaro-, yttrande- och förslagsrätt vid förbundsstyrelsens sammanträde.

- **att** stadgeändringarna anses omedelbart justerade.

Förslag till förändring av §6 - Förtydligande av medlems rättigheter

Förslag till förändring

Nuvarande lydelse	Föreslagen ny lydelse
§ 6 Medlems allmänna rättigheter Medlem äger rätt att erhålla råd och stöd av förbundet i frågor som rör medlemmens löne- och anställningsförhållanden. Medlem äger också rätt att erhålla råd och stöd av förbundet i frågor som har nära anknytning till medlemmens löne- och anställningsförhållande och som är av principiell karaktär. Beslut om att SULF inte ska företräda medlem i rättstvistförhandling kan, om medlem så begär det, omprövas av förbundsstyrelsens arbetsutskott i varje enskilt fall. Beslut om SULF ska företräda medlem i domstolsprocess eller domstolsliknande process fattas av förbundsstyrelsens arbetsutskott i varje enskilt fall. Vid förhandling kan medlem komma att företrädas av förhandlingsorganisation i vilken SULF är medlem. Medlem äger inte rätt att erhålla individuell facklig service från förbundet rörande problem som hänförs sig till tid före inträdet i förbundet eller uppkommit inom tre månader efter inträdet, såvida inte synnerliga skäl föreligger. Beslut i varje enskilt fall fattas av förbundsstyrelsens arbetsutskott.	§ 6 Medlems allmänna rättigheter Medlem äger rätt att erhålla råd och stöd av förbundet i frågor som rör medlemmens löne- och anställningsförhållanden. Vid förhandling kan medlem komma att företrädas av förhandlingsorganisation i vilken SULF är medlem. Beslut om att SULF inte ska företräda medlem i rättstvistförhandling kan, om medlem så begär det, omprövas av förbundsstyrelsens arbetsutskott i varje enskilt fall. Beslut om SULF ska företräda medlem i domstolsprocess eller domstolsliknande process fattas av förbundsstyrelsens arbetsutskott i varje enskilt fall. <i>Medlem äger också rätt att erhålla råd och stöd av förbundet i andra än frågor som rör medlemmens löne- och anställningsförhållanden och som är av principiell karaktär. Sådana råd och stöd omfattar inte att företrädas i domstol eller domstolsliknande process. Förbundet kan dock ta initiativ till process i nyssnämnda frågor om förbundet har ett intresse av att få frågan prövad.</i> Medlem äger inte rätt att erhålla individuell facklig service från förbundet rörande problem som hänförs sig till tid före inträdet i förbundet eller uppkommit inom tre månader efter inträdet, såvida inte synnerliga skäl föreligger. Beslut i varje enskilt fall fattas av förbundsstyrelsens arbetsutskott.

Bakgrund och motivering

SULF:s medlemmar har enligt stadgarnas § 6 rätt att få råd och stöd från förbundet i frågor som rör medlemmens löne- och anställningsförhållanden. Råd och stöd omfattar allt från telefonrådgivning till att företrädas av förbundet i domstol. Det finns givetvis begränsningar och krav för de olika formerna av råd och stöd och dessa regleras i § 6.

Paragrafen beskriver också en rätt för medlemmar att få råd och stöd i *vissa andra* frågor. Kravet är att det är frågor som har nära anknytning till anställningen och är principiellt intressanta. En av de frågor som skulle kunna falla under denna kategori är rättshjälp i oredlighetsärenden. Det har dock visat sig vara ytterst svårt för inkomna rättshjälpsärenden i denna typ av ärenden att leva upp till stadgarnas krav om att vara principiellt intressanta utöver att ha nära anknytning till anställningen. Stadgans nuvarande utformning riskerar att skapa felaktiga förväntningar om vilken typ av stöd och hjälp som är möjlig att få som medlem.

Förbundsstyrelsen ser därför ett behov av att förtydliga stadgarna så att de bättre stämmer matchar det stöd som förbundet erbjuder i frågor som inte direkt rör medlemmens löne- och anställningsförhållanden. Justeringarna avser inte att förändra det rätt till stöd som medlemmen har idag, särskilt inte i ärenden som rör medlems löne- och anställningsförhållande.

Förslag till förtydligande av medlemsrättighet

Förbundsstyrelsen föreslår att stadgarna förtydligas så att det mer tydligt framgår att rätten till råd och stöd är begränsad när det gäller frågor som inte direkt härrör till frågor som rör medlemmens löne- och anställningsförhållanden.

Detta görs lämpligast genom att tydliggöra att medlems *rätt* till stöd i denna typ av frågor inte omfattar rättshjälp i domstol eller domstolsliknande process. Medlemmens rätt till rådgivning är tydlig, men medlemmen har inte förespeglats att förbundet hjälper till att driva överklaganden i domstol eller domstolsliknande instanser.

För att möjliggöra för förbundet att driva en fråga som SULF ser som principiellt intressant, inkluderar förslaget en skrivning om att förbundet kan ta initiativ till att företräda medlem i domstol i denna typ av ärenden om förbundet har ett intresse av att få frågan prövad.

Medlem äger också rätt att erhålla råd och stöd av förbundet i andra än frågor som rör medlemmens löne- och anställningsförhållanden och som är av principiell karaktär. Sådana råd och stöd omfattar inte att företrädas i domstol eller domstolsliknande process. Förbundet kan dock ta initiativ till process i nyssnämnda frågor om förbundet har ett intresse av att få frågan prövad.

Förslag till förbättrad läsbarhet

Stadgarnas nuvarande utformning av §6 inleds med, i första och andra stycket, en beskrivning av de områden inom vilka medlemmarna har olika rättigheter. Därefter fastställer stycke tre och fyra hur beslut ska fattas. I stycke fem framgår hur en medlem kan komma att företrädas. Sista stycket innehåller en generell begränsning i möjlighet att få individuell facklig service.

Förbundsstyrelsen föreslår en ny logik i paragrafens disposition. I stället för att inleda med de olika typer av rättigheter och sedan klargöra beslutsformer så föreslås att paragrafen fokuserar på en rättighet i taget med de tillhörande beslutsformer.

Detta ger en ordning där första stycket klargör medlems rättigheter i frågor som rör medlemmens löne- och anställningsförhållanden och andra stycket klargör att detta arbete kan utföras av förhandlingsorganisationens företrädare. Tredje och fjärde stycket klargör hur beslut fattas i frågor som rör ärenden som rör medlemmens löne- och anställningsförhållanden. Femte stycket rör råd och stöd i frågor som ej rör medlemmens löne- och anställningsförhållanden. Sjätte stycket innehåller begränsning att få individuell facklig service.

Ordningen på tredje respektive fjärde stycket speglar det faktum att en rättstvist (tredje stycket) sker på en lägre nivå och tidsmässigt innan företrädande i domstol (fjärde stycket). Det innebär att de första fyra styckena också innehåller en processmässig hierarki: råd och stöd (oftast av förhandlingsorganisation), rättstvister och sedan domstolsprocesser.

Ur ett läsbarhetsperspektiv kan de olika begreppen för förbundets stöd kommenteras: råd och stöd, företrädas samt individuell facklig service. Råd och stöd är ett i sektorn vedertaget begrepp som inkluderar medlems möjlighet att bli företrädd (i rättstvist och i domstol) samt individuell facklig service. För att minska antalet begrepp skulle individuell facklig service kunna ersättas med företrädas, men risken är att en sådan förändring minskar snarare än ökar den ovana läsarens förståelse av stycket. Förbundsstyrelsen har därför avstått från att föreslå förändring i denna del.

Förslag till förändring av §22 – Övergång från suppleant till ledamot

Förslag till förändring

Nuvarande lydelse	Föreslagen ny lydelse
§ 22 Förbundsstyrelsen Förbundsstyrelsen är mellan kongresserna förbundets högsta beslutande organ. Förbundsstyrelsen leder förbundets verksamhet samt företräder förbundet. Förbundsstyrelsen består av förbundsordförande, första, andra och tredje vice förbundsordförande och elva övriga ledamöter samt fem suppleanter. Val till förbundsstyrelsen sker av kongress enligt § 13. En representant för doktorandföreningen har närvaro-, yttrande- och förslagsrätt vid förbundsstyrelsens sammanträde. Lokal facklig organisation för de anställda inom förbundet har närvaro-, yttrande- och förslagsrätt vid förbundsstyrelsens sammanträde.	§ 22 Förbundsstyrelsen Förbundsstyrelsen är mellan kongresserna förbundets högsta beslutande organ. Förbundsstyrelsen leder förbundets verksamhet samt företräder förbundet. Val till förbundsstyrelsen sker av kongress enligt § 13. Förbundsstyrelsen består av förbundsordförande, första, andra och tredje vice förbundsordförande och elva övriga ledamöter samt fem suppleanter. <i>Suppleant ersätter ordinarie ledamot vid tillfällig frånvaro från möte i den ordning kongressen utsett.</i> <i>I det fall en övrig ledamot avlider eller skriftligen avsäger sig uppdraget övergår suppleant till permanent ordinarie ledamot i den ordning kongressen utsett.</i> En representant för doktorandföreningen har närvaro-, yttrande- och förslagsrätt vid förbundsstyrelsens sammanträde. Lokal facklig organisation för de anställda inom förbundet har närvaro-, yttrande- och förslagsrätt vid förbundsstyrelsens sammanträde.

Bakgrund och motivering

Tyvärr händer det då och då under en kongressperiod att en av förbundsstyrelsens ordinarie ledamöter permanent lämnar styrelsen. Förbundsstyrelsen föreslår en förändring av SULF:s stadgar så att det är möjligt för en suppleant att permanent övergå till ordinarie ledamot i det fall att en ordinarie ledamot avgår eller avlider under kongressperioden.

Förbundsstyrelsen föreslår därför ett tillägg i SULF:s stadgars § 22:

I det fall en övrig ledamot avlider eller skriftligen avsäger sig uppdraget övergår suppleant till permanent ordinarie ledamot i den ordning kongressen utsett.

Denna skrivning skulle möjliggöra för en suppleant omvandlas till permanent ordinarie ledamot i det fall en övrig ledamot avlider eller skriftligen avsäger sig

uppdraget. En sådan omvandling skulle ske i med hänsyn till den rangordning i vilken kongressen valt suppleanterna.

Förbundsstyrelsen ser det som lämpligt att i stadgarna också förtydligas med ett stycke som klargör att nuvarande ordning för att suppleanter ersätter ordinarie ledamöter vid tillfällig frånvaro kvarstår. Detta genom att lägga till ett stycke med följande lydelse:

*Suppleant ersätter ordinarie ledamot vid tillfällig
frånvaro från möte i den ordning kongressen utsett.*



SULF:s kongress 2024

Bilaga 12

Utskott D – motioner och motionssvar

Utskott D

Ett starkt och enat förbund för framtiden

För utskottet att behandla:

Styrelsens proposition *Verksamhetsinriktning för åren 2025–2025*, avsnittet *Ett starkt och enat förbund för framtiden* (se bilaga 13)

Styrelsens proposition *Budget, medlemsavgifter och konfliktfondering för 2025–2027* (se bilaga 14)

Styrelsens proposition *Vissa stadgeförändringar* (se bilaga 11)

Styrelsens proposition *Instruktion och råd till SULF:s valberedning* (se bilaga 16)

Motion 36	SULF-motion om inkludering
Motion 42	Trygga den interna föreningsdemokratin
Motion 37	Skydda SULF:s demokratiska processer: Valberedningens sammansättning och roll
Motion 38	Skydda SULF:s demokratiska processer genom facklig utbildning
Motion 39	Stärka SULF:s demokratiska processer
Motion 40	Skydda SULF:s demokratiska processer
Motion 41	Stärka SULF:s demokratiska processer - årsstämma - riktlinjer
Motion 43	HBTQI-frågor
Motion 44	SULF ett proaktivt förbund inom IKT
Motion 45	Make the 2027 Congress fully bilingual!
Motion 46	Skills to make an impact
Motion 47	For increased representation of postdocs
Motion 48	Availability of membership data and supporting infrastructure for assessment of impact of activities
Motion 49	For systematic recruitment goals and resources at the local level
Motion 50	Optimerade försäkringar kopplade till ett längre arbetsliv
Motion 51	Høj kunskapen om vad facket är och gör

- Motion 52 For enhanced support to members on migration issues
- Motion 53 Migration is a labor issue
- Motion 54 Information, transparens, delaktighet – en självklarhet inom akademien

SULF:s kongress 2024

SULF-motion om inkludering

För att SULF ska fortsätta vara ett naturligt val av fackförbund för personer med akademisk examen som arbetar inom högskolesektorn vill vi bredda fokus på vem förbundet riktar sig till.

För att möta den komplexa samtiden och framtiden krävs ett förbund som ser helheten framför delarna inom den akademiska miljön. SULF har potential att bli det självklara fackförbundet för alla yrken inom en komplett akademisk miljö. Vi ser en komplett akademisk miljö där forskare, lärare, doktorander, administratörer med flera, tillsammans skapar bästa förutsättningar för stark forskning, hög kvalitet på utbildning och stor relevans för samhället.

Vi vill att SULF blir ett bredare fackförbund med fokus på högskolefrågor och villkor för oss som arbetar här. Genom att SULF breddar sig och öppet välkomnar fler yrkesgrupper inom den akademiska floran kommer vi bli det självklara valet för akademiker med anställning vid Sveriges lärosäten.

Utifrån detta vill vi att SULF:s ändamålsparagraf som idag har följande skrivning:

§ 1 Ändamål

Sveriges universitetslärare och forskare, SULF, är en partipolitiskt obunden facklig organisation och ett professionsförbund för universitetslärare, forskare, doktorander samt jämförlig personal.

Ersätts med en ny skrivning:

§ 1 Ändamål

Sveriges universitetslärare och forskare, SULF, är en partipolitisk obunden facklig organisation och ett förbund för **all högskolepersonal med akademisk examen, som arbetar med att genomföra eller stötta utbildning, forskning och samverkan.**

SULF/Göteborg hemställer därför:

- att SULF:s kongress beslutar att första meningen i stadgarnas ändamålsparagraf ska lyda: Sveriges universitetslärare och forskare, SULF, är en partipolitisk obunden facklig organisation och ett förbund för all högskolepersonal med akademisk examen, som arbetar med att genomföra eller stötta utbildning, forskning och samverkan.

SULF:s kongress 2024

Motion nr 36 SULF-motion om inkludering

Förbundsstyrelsens svar

SULF/Göteborg hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
1. att SULF:s kongress beslutar att första meningen i stadgarnas ändamålsparagraf ska lyda: Sveriges universitetslärare och forskare, SULF, är en partipolitisk obunden facklig organisation och ett förbund för all högskolepersonal med akademisk examen, som arbetar med att genomföra eller stötta utbildning, forskning och samverkan.	att avslå motionen. <i>för att i dess ställe bifalla en ny att-sats:</i> att SULF ska arbeta med frågan om förbundets huvudsakliga medlemskategorier

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens övervägande

Sveriges universitetslärare och forskare, SULF, är idag en partipolitiskt obunden facklig organisation och ett professionsförbund för universitetslärare, forskare, doktorander samt jämförlig personal. Förbundet bytte 2016, i enlighet med beslut av ordinarie kongress 2015 och extrakongress 2016, namn från Sveriges universitetslärarförbund till Sveriges universitetslärare och forskare. Namnbytet föregicks av flertalet diskussioner kring förbundets syfte, uppdrag och medlemsgrupper. Det fanns stor enighet kring att det var av största vikt för

förbundets identitet att hålla samman fackliga och professions frågor. Likaså fanns enighet kring att de professioner som var primära för förbundets identitet och verksamhet skulle även fortsättningsvis skulle vara universitetslärare, forskare, doktorander samt jämförlig personal. Till *jämförlig personal* räknades all personal med forskande och/eller undervisande arbetsuppgifter oavsett titel. Det övervägdes om förbundet borde göra en strategisk satsning på att utöka sin verksamhet att i större omfattning inkludera forskare från utanför högskolesektorn, men inga beslut fattades i frågan.

Vid kongressen 2021 inkom en motion om att förbundet borde verkar för och synliggör att alla verksamma inom högskolesektorn oavsett yrkesroll är välkomna. Kongressen resonerade och beslutade att avslå motionen för att i stället uppdra till förbundsstyrelsen att tydliggöra vad som avses med "därtill jämförlig personal" och att vara tydlig med att alla professioner inom universitets- och högskolesektorn inte aktivt företräds om det är förbundets mening att inte spegla alla medlemskategorier.

Förbundsstyrelsen har under kongressperioden utrett vad förbundet avser med "därtill jämförlig personal" och hur detta tydliggörs i förbundets verksamhet och kommunikation. Utöver fullgörandet av uppdraget har kongressbeslutet från 2021 medfört att förbundsstyrelsen under kongressperioden återkommande resonerat kring hur förbundet förhåller sig till de som inte upplever sig inkluderade i nuvarande stadgars uppräknings av medlemsgrupper. I diskussionerna har det blivit tydligt att stadgeändringsfrågan är komplex och det krävs ytterligare utredningar och medlemsdialog innan en förändring övervägs.

Sammantaget gör detta att förbundsstyrelsen föreslår att motionens att-sats avslås för att i dess ställe bifalla en ny att-sats: att SULF ska arbeta med frågan om förbundets huvudsakliga medlemskategorier

SULF:s kongress 2024

Trygga den interna föreningsdemokratin

SULF har alltid stått upp för demokratin på arbetsplatsen och även inom vår egen organisation. Vad vi nu ser hända i samhället i stort är att demokratin på olika nivåer urholkas och ifrågasätts och det oroar oss. Medborgarnas engagemang i samhället minskar och även så medlemmarnas engagemang i ideella organisationer. Det är därför viktigt att SULF slår vakt om den demokratiska processen inom förbundet.

Valberedningen har i uppdrag (reglerat i stadgarna) att föreslå en styrelse som representerar medlemskollektivet på bästa sätt. Att valberedningens förslag kan ändras på ett årsmöte är helt normalt och demokratiskt men om större ändringar görs i en viss grupps riktning kallas det att "kuppa" och det har skett i både politiska partier och andra ideella organisationer.

En "kupp" kännetecknas ofta av att det skett ett skuggvalberedningsarbete vid sidan om det ordinarie valberedningsarbetet. Ett annat kännetecken är att medlemmar som strax innan årsmötet blivit medlemmar engageras att rösta på årsmötet. Risken är då att styrelsen inte längre representerar medlemskollektivet.

Vi tycker att det är en viktig demokratisk fråga att det inte ska gå att "kuppa" ett årsmöte i SULF. Därför vill SULF/Umeå att lokalföreningarnas årsmötesformalia ska ändras för att säkerställa den demokratiska processen. Dessutom vill vi att SULF lyfter fram betydelsen av medlemmars engagemang och närvaro vid SULF:s beslutande organ.

SULF/Umeå hemställer därför:

- att SULF utreder möjligheten att införa ett tillägg till stadgarna som innebär krav på en viss tids medlemskap för att kunna rösta på de lokala föreningarnas årsmöten.
- att SULF utreder möjligheten att införa ett tillägg till stadgarna som innebär att valbar till styrelseuppdrag i SULF är den som har varit medlem en viss tid före årsmötet.
- att SULF i sin kommunikation till medlemmar tydligt förklarar vikten av närvaro på de lokala föreningarnas årsmöten för att värna den demokratiska processen.

Motionen undertecknas för SULF/Umeås styrelse av:
Berit Bergström

SULF:s kongress 2024

Motion nr 42

Trygga den interna föreningsdemokratin

Förbundsstyrelsens svar

SULF/Umeå hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
att SULF utreder möjligheten att införa ett tillägg till stadgarna som innebär krav på en viss tids medlemskap för att kunna rösta på de lokala föreningarnas årsmöten. att SULF utreder möjligheten att införa ett tillägg till stadgarna som innebär att valbar till styrelseuppdrag i SULF är den som har varit medlem en viss tid före årsmötet. att SULF i sin kommunikation till medlemmar tydligt förklarar vikten av närvaro på de lokala föreningarnas årsmöten för att värna den demokratiska processen.	att bifalla motionens första att-sats att bifalla motionens andra att-sats att bifalla motionens tredje att-sats.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen dela motionärens uppfattning att förbundets och därtill lokalföreningarnas interna demokrati är av yttersta vikt. En översyn av de frågor som föreslås av motionären kan bidra till en konstruktiv utveckling av lokalföreningarnas stadgar. En sådan utredning skulle därtill kunna omhänderta de frågor, farhågor och förslag som lyfts fram i motion 37, 39, 40 och 41. Förbundsstyrelsen yrkar därför bifall.

SULF:s kongress 2024

Skydda SULF:s demokratiska processer: Valberedningens sammansättning och roll

Demokratin inom fackförbundet är grundläggande för att säkerställa att alla medlemmar får möjlighet att påverka beslut och välja sina företrädare. En central del av denna process är valberedningens roll, vars uppdrag är att identifiera, nominera och presentera kandidater till förtroendeposter inom förbundet. Valberedningen fungerar som en garant för att medlemmarna får en bred representation och en rättvis valprocess.

Att skydda fackliga föreningar mot entrism genom att införa olika regler för ändamålet är inte helt okomplicerat, eftersom det ofrånkomligen utmanar de föreningsdemokratiska processerna. Samtidigt innebär en ökad okunskap om den svenska modellen och föreningsdemokrati att valberedningars arbete kan ifrågasättas på felaktiga grunder. Mot den bakgrunden föreslår jag:

Cajsa Bartusch hemställer därför:

- att kongressen uppdrar åt förbundsstyrelsen att ta fram riktlinjer för valberedningars sammansättning med avseende på dess medlemmars kunskap om den svenska modellen och föreningsdemokrati samt tidigare erfarenhet av fackligt arbete.
- att kongressen uppdrar åt förbundsstyrelsen att ta fram en beskrivning av valberedningens roll, befogenheter och skyldigheter samt riktlinjer för en valberedningsprocess som främjar demokratiska val av förtroendevalda.

Motionen undertecknas av:

Cajsa Bartusch

SULF:s kongress 2024

Motion nr 37

Skydda SULF:s demokratiska processer: Valberedningens sammansättning och roll

Förbundsstyrelsens svar

Cajsa Bartusch hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar	
att kongressen uppdrar åt förbundsstyrelsen att ta fram riktlinjer för valberedningars sammansättning med avseende på dess medlemmarnas kunskap om den svenska modellen och föreningsdemokrati samt tidigare erfarenhet av fackligt arbete. att kongressen uppdrar åt förbundsstyrelsen att ta fram en beskrivning av valberedningens roll, befogenheter och skyldigheter samt riktlinjer för en valberedningsprocess som främjar demokratiska val av förtroendevalda.	att avslå motionens första att-sats, att bifalla motionens andra att-sats.	
Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:		
Bifall Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Avslag Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Besvarad Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning att valberedningen spelar en nyckelroll i förbundets demokratiska processer. Valberedningen är viktig, för förbundet, för de lokala SULF-föreningarna och SULF:s doktorandförening, både som bärare av organisationens demokratiska värderingar men också som det strategiska organ genom vilket välgenomtänkta och beredda val blir möjliga.

Valberedningens roll underskattas tyvärr ofta och arbete pågår för att öka kunskapen om uppdragets innehåll och värde. Fler medlemmar behöver mer kunskap om valberedningens uppdrag och roll i den demokratiska processen. Förbundets stadgar, såväl som lokalföreningarnas och doktorandföreningens stadgar, innehåller en kort beskrivning av valberedningens uppdrag. Ingen av stadgarna innehåller instruktioner kring valberedningens sammansättning. I stället lämnas frågan om valberedningens sammansättning till förbundets eller föreningens högsta beslutande organ (kongress respektive årsmöte). Detta följer god föreningssed. Utifrån detta föreslår förbundsstyrelsen att kongressen avslår motionens första att-sats.

Förbundsstyrelsen vill passa på att SULF:s kongress regelmässigt fattar beslut om råd och riktlinjer för förbundets valberedning. Dessa är utformade i en proposition från förbundsstyrelsen och vägleder valberedningen i dess arbete. Det står även förbundets lokalföreningars styrelser fritt att på motsvarande sätt reglera valberedningarnas arbete. Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att förbundets olika valberedningar förtjänar utökat stöd och att den typ av beskrivning av roll, befogenhet och skyldigheter som föreslås i motionens andra att-sats skulle vara förbundets valberedningar till gagn. Förbundsstyrelsen föreslår därför att kongressen bifaller motionens andra att-sats.

SULF:s kongress 2024

Skydda SULF:s demokratiska processer genom facklig utbildning

De förtroendevalda som har uppdrag inom SULF spelar en avgörande roll för att säkerställa att de lokala föreningarnas verksamhet genomförs i enlighet med de lagar och regler som gäller för svenska lärosäten och arbetsplatser. Dessa individer har ett stort ansvar att representera medlemmarnas intressen, fatta beslut i enlighet med demokratins principer och verka för rättvisa och transparens i det fackliga arbetet. För att kunna fullgöra dessa uppdrag på ett korrekt och ansvarsfullt sätt är det av yttersta vikt att de förtroendevalda har kunskaper om de svenska lagar och regelverk som styr deras arbete. I dagens samhälle kan man inte längre utgå ifrån att alla förtroendevalda besitter de basala kunskaper som tidigare har varit norm. Det som länge tagits för givet måste nu förtydligas genom formell utbildning för att säkerställa att alla är fullt medvetna om den svenska modellen och de lagar och regler som styr deras arbete. Det är med andra ord nödvändigt att förtroendevalda genomgår en ändamålsenlig utbildning i tillämpliga författningar, inte bara för att säkerställa att de själva agerar inom lagens ramar, utan också för att kunna fatta informerade beslut som påverkar medlemmarna och arbetsplatserna. En grundläggande förståelse för lagstiftning kring föreningsarbete, föreningsdemokrati, offentlig förvaltning samt arbetsrätt är av central betydelse för att stärka de demokratiska processerna och undvika felaktiga beslut som kan få rättsliga konsekvenser eller leda till medlemstapp. Genom att säkerställa att förtroendevalda är välutbildade i dessa frågor kan vi stärka förtroendet för SULF, för den demokratiska processen och främja rättssäkerheten på våra lärosäten.

Charlotte Lindgren hemställer därför:

att det ska ställas krav på att nyvalda styrelseledamöter (inkl. suppleanter) vid behov genomgår en utbildning i svensk föreningsdemokrati vid tidpunkten för, eller i nära anslutning till, tillträdet

att kansliet ges i uppdrag att uppdatera det befintliga utbildningspaketet.

SULF:s kongress 2024

Motion nr 38

Skydda SULF:s demokratiska processer genom facklig utbildning

Förbundsstyrelsens svar

Charlotte Lindgren hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
att det ska ställas krav på att nyvalda styrelseledamöter (inkl. suppleanter) vid behov genomgår en utbildning i svensk föreningsdemokrati vid tidpunkten för, eller i nära anslutning till, tillträdet att kansliet ges i uppdrag att uppdatera det befintliga utbildningspaketet.	att avslå motionens första att-sats. att bifalla motionens andra att-sats

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning att det är angeläget att styrelseledamöter får kunskap om såväl styrelsearbete som den svenska modellen. Motionärens krav på en genomgången utbildning vid tillfället för eller i nära anslutning tillträdet erbjuder praktiska men också andra utmaningar. SULF:s föreningar genomför sina årsmöten vid många olika tillfällen under året. Det är också förbundsstyrelsens uppfattning att krav på genomgången utbildning inte

nödvändigtvis medför den kunskaps och kultursäkring som motionären hoppas. Förbundsstyrelsen föreslår att kongressen avslår första att-satsen till förmån för bifall på hela motion nr 42 *Trygga den interna föreningsdemokratin*. Motion nr 42 förespråkar att förbundsstyrelsen utreder olika frågeställningar kopplat till den lokala SULF-föreningens demokratiska processer. En sådan utredning kan inkludera även motionärens förslag till lösning.

Förbundsstyrelsen delar även motionärens uppfattning att det är angeläget att SULF:s kursutbud inkluderar denna kurser om bland annat föreningsdemokratiska processer. SULF har alltid prioriterat att erbjuda förbundets förtroendevalda högkvalitativa fackliga utbildningar. Utifrån detta föreslår förbundsstyrelsen bifall på motion nr 46 *Skills to make an impact* första att-sats om att SULF ska undersöka möjligheten att erbjuda en kurs för medlemmar, på engelska, som ger kunskaper och färdigheter som underlättar för medlemmen att engagera sig inom SULF. En sådan utbildning kan ges på både svenska och engelska och inkludera den typ av frågor som motionären efterfrågar. Förbundsstyrelsen föreslår därför att kongressen bifaller motionens andra att-sats.

SULF:s kongress 2024

Stärka SULF:s demokratiska processer

För att lokala SULF-styrelser ska kunna representera sina medlemmar i frågor som föreningen är satt att ansvara för krävs det samlad erfarenhet av och kunskaper i svensk föreningsdemokrati såväl som i regelverk och lagar som gäller för svenska högskolor som arbetsplatser. Det är dessutom viktigt att förebygga odemokratiska maktövertaganden inom lokala SULF-föreningar. För att säkerställa och stärka de representativa föreningsdemokratiska processer inom SULF föreslås följande:

Julie Hansen hemställer därför:

- Att ett krav införs på minst ett års medlemskap i SULF för att kunna föreslås till styrelser och valberedningar i lokala SULF-föreningar.

SULF:s kongress 2024

Motion nr 39

Stärka SULF:s demokratiska processer

Förbundsstyrelsens svar

Julie Hansen hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
1. att ett krav införs på minst ett års medlemskap i SULF för att kunna föreslås till styrelser och valberedningar i lokala SULF-föreningar.	att avslå motionen.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning att systemkunskap är viktig för att kunna navigera i förbundets demokratiska processer. Det sagt föreslår förbundsstyrelsen avslag på motionen och att frågeställningen omhändertas inom ramen för de utredningar som föreslås i motion nr 42 till vilken förbundsstyrelsen yrkar bifall.

SULF:s kongress 2024

Skydda SULF:s demokratiska processer

För att lokala SULF-styrelser ska kunna representera sina medlemmar i frågor som föreningen är satt att ansvara för krävs det samlad erfarenhet av och kunskaper i svensk föreningsdemokrati såväl som i regelverk och lagar som gäller för svenska högskolor som arbetsplatser. Det är dessutom viktigt att förebygga odemokratiska maktövertaganden inom lokala SULF-föreningar. För att säkerställa och stärka de representativa föreningsdemokratiska processer inom SULF föreslås följande:

Julie Hansen hemställer därför:

- Att ett krav införs på minst tre månaders medlemskap i SULF för rösträtt på SULF-föreningars årsstämma (ordinarie såväl som extra).

SULF:s kongress 2024

Motion nr 40

Skydda SULF:s demokratiska processer

Förbundsstyrelsens svar

Julie Hansen hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
1. att ett krav införs på minst tre månaders medlemskap i SULF för rösträtt på SULF-föreningars årsstämma (ordinarie såväl som extra).	att avslå motionen.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning att den kunskap om högskolans arbetsvillkor och utmaningar som medlemmar tillför förbundet är oerhört viktig. Det sagt skulle ett krav om ett tre månaders medlemskap för att få rösträtt på SULF-föreningars årsstämma förhindra nya medlemmars deltagande i sitt förbunds demokratiska processer på ett mycket tveksamt sätt. Förbundsstyrelsen föreslår därför avslag men att de farhågor som motionären beskriver omhändertas inom ramen för de utredningar som föreslås i motion nr 42 till vilken förbundsstyrelsen yrkar bifall.

SULF:s kongress 2024

Stärka SULF:s demokratiska processer - årsstämma

Lokala SULF-föreningars årsmöten är centrala tillfällen där föreningarnas verksamhet bestäms och granskas i relation till föreningarnas egna stadgar, lokalt antagna verksamhetsplaner och av kongressen antagna långsiktiga prioriteringar och ambitioner. Under föreningarnas årsmöten fattas beslut om de avgående styrelsernas ansvarsfrihet, nya styrelser väljs utifrån förslag från valberedningen, föreningarnas verksamhetsberättelser godkänns och nya verksamhetsplaner antas. För att årsmötena ska kunna uppfylla fungera i dessa syften följer man en vedertagen procedur som möjliggör för lokala föreningarnas medlemmar att delta och/eller uttrycka sin vilja i frågor som behandlas vid årsmötena. Denna procedur regleras dels i föreningarnas stadgar, dels utifrån en god föreningssed. Dock kan denna föreningsdemokratiska praxis hotas i situationer med lågt medlemsengagemang och/eller valdeltagande. För att stärka den processuella och den innehållsmässiga demokratiska andemeningen i regelverket och riktlinjerna för genomförande av lokala föreningarnas årsmöten föreslår vi:

Josef Pallas hemställer därför:

Att lokala föreningarnas stadgar ändras uppdateras enligt följande:

- Valberedningens förslag på ny styrelse ska till styrelsen inkomma senast tre veckor innan årsmötet,
- Valberedningens förslag ska publiceras senast två veckor innan årsmötet,
- Eventuella motförslag ska till styrelsen inkomma senast en vecka innan årsmötet,
- Eventuella motförslag ska meddelas göras tillgängliga för föreningens medlemmar senast tre dagar innan årsmötet,
- Eventuella motförslag på ny styrelse som inkommit senare än en vecka före årsmötet ska inte beaktas vid årsmötet,
- Förslag på ändringar till dagordningen som är av väsentlig karaktär ska till styrelsen inkomma senast en vecka innan årsmötet,
- Inkomna förslag på ändringar till dagordningen som är av väsentlig karaktär ska göras tillgängliga för föreningens medlemmar senast tre dagar innan årsmötet,
- Förslag på ändringar till dagordningen som är av väsentlig karaktär och som till styrelsen inkommer senare än en vecka före årsmötet ska inte beaktas vid årsmötet.

SULF:s kongress 2024

Motion nr 41

Stärka SULF:s demokratiska processer - årsstämma - riktlinjer

Förbundsstyrelsens svar

Josef Pallas hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
1. att SULF:s kansli utarbetar kompletterande riktlinjer för lokala föreningars genomförande av deras årsmöten enligt följande: - Valberedningens förslag på ny styrelse ska till styrelsen inkomma senast tre veckor innan årsmötet, - Valberedningens förslag ska publiceras senast två veckor innan årsmötet, - Eventuella motförslag ska till styrelsen inkomma senast en vecka innan årsmötet, - Eventuella motförslag ska meddelas göras tillgängliga för föreningens medlemmar senast tre dagar innan årsmötet, - Eventuella motförslag på ny styrelse som inkommit senare än en vecka före årsmötet ska inte beaktas vid årsmötet, - Förslag på ändringar till dagordningen som är av väsentlig karaktär ska till styrelsen inkomma senast en vecka innan årsmötet, - Inkomna förslag på ändringar till dagordningen som är av väsentlig karaktär ska göras tillgängliga för	• att avslå motionen.

föreningens medlemmar senast tre dagar innan årsmötet, - Förslag på ändringar till dagordningen som är av väsentlig karaktär och som till styrelsen inkommer senare än en vecka före årsmötet ska inte beaktas vid årsmötet.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning att SULF-föreningarnas årsmöten utgör en nyckelroll i föreningarnas och förbundets demokratiska processer.

Förbundsstyrelsen föreslår dock avslag på motionen för att istället föreslå att förslagen till förändringar av lokalföreningsstadgarna omhändertas inom ramen för de utredningar som föreslås i motion nr 42, till vilken förbundsstyrelsen yrkar bifall.

SULF:s kongress 2024

HBtQI-frågor

Alla i SULF:s målgrupper ska känna sig trygga och välkomna i SULF. Därför är det viktigt att förtroendevalda inom SULF har goda kunskaper i HBtQI-frågor. Många förtroendevalda inom SULF känner sig osäkra i likavillkorsfrågor och framför allt när det gäller HBtQI-frågor. Fackligt förtroendevalda har i uppdrag att bevaka arbetsrätt, arbetsmiljö och arbetsklimat för alla medlemmar och behöver därför bättre kunskaper i HBtQI-frågor.

För att snabbt höja kompetens om HBtQI-frågor i de lokala föreningarna är kortare utbildningar för de lokala förtroendevalda anordnade av SULF en bra insats.

För att få ett bättre stöd i likavillkorsarbetet på sikt och visa på att SULF menar allvar i dessa frågor skulle en möjlig väg vara att höja kompetensen inom SULF genom att tex HBtQI-certifiera SULF:s kansli. Kansliet skulle därmed kunna utgöra en resurs för förtroendevalda att vända sig till. Det skulle också vara en markering för nuvarande och blivande medlemmar att SULF tar dessa frågor på allvar.

SULF/Umeå och SULF/Linköping hemställer därför:

- att SULF att ordnar utbildningar i HBtQI-frågor för förtroendevalda på det sätt kansliet finner genomförbart.
- att uppdra åt SULF att utreda möjligheten att HBtQI-certifiera kansliet.

Motionen undertecknas för SULF/Umeås styrelse och SULF/Linköpings styrelse av:
Per Lundgren

SULF:s kongress 2024

Motion nr 43 HBTQi-frågor

Förbundsstyrelsens svar

SULF/Umeå och SULF/Linköping hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
att SULF att ordnar utbildningar i HBTQi-frågor för förtroendevalda på det sätt kansliet finner genomförbart. att uppdra åt SULF att utreda möjligheten att HBTQi-certifiera kansliet.	att bifalla motionens första att-sats. att avslå motionens andra att-sats.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen ser det som angeläget att förtroendevalda har den kunskap som krävs för att inkludera HBTQi-frågor i det lokala arbetet. SULF:s utbildningsutbud är under ständig förändring och HBTQi frågorna har kommit upp i olika sammanhang kopplat till utbildningarna. Förbundsstyrelsen ser positivt på att se över befintliga utbildningar kopplat till frågorna samt på möjligheten att ta fram nya utbildningar/föreläsningarna gällande HBTQi frågor.

Hbtqi frågor är oerhört viktiga och något som SULF redan arbetar med. Att kunna vara sig själv ska vara en självklarhet och genomsyrar förbundets organisation. HBTQi- frågor är även en viktigt del av det fackliga arbetet både lokalt och centralt. Det sagt anser inte förbundsstyrelsen att en HBTQi-certifiering är rätt

spenderade resurser. Det är inte certifieringen i sig som är viktigt utan att förbundet faktiskt arbetar med frågorna.

SULF:s kongress 2024

SULF ett proaktivt förbund inom IKT

Många av medlemmarna i SULF har en hög kompetens inom informations- och kommunikationsteknik (IKT). En del bidrar till och med till forskning och utveckling inom området, många medlemmar är avancerade användare. Samtidigt så förekommer många olika system som ska stödja våra medlemmars arbete. Man ska komma ihåg de olika delar av dessa system och hur de används för att utföra olika arbetsuppgifter. Det här bidrar till IT-stress. Vi har kommit till en punkt där ja SULF behöver ta ett samlat grepp och bli proaktivt i hur IKT kan effektivisera akademien utifrån de begränsade resurser som finns inom SULF.

Michaël Le Duc hemställer därför:

- att kongressen beslutar att SULF genomför seminarier och workshops med tema proaktivitet inom IKT utveckling och användning för ett effektivare verksamhetsstöd.

Motionen undertecknas av:

Michaël Le Duc

SULF:s kongress 2024

Motion nr 44

SULF ett proaktivt förbund inom IKT

Förbundsstyrelsens svar

Michael Le Duc hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
1. att kongressen beslutar att SULF genomför seminarier och workshops med tema proaktivitet inom IKT utveckling och användning för ett effektivare verksamhetsstöd.	att avslå motionen.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen anser frågan som viktig att medarbetare har rätt kompetens inom IKT-utveckling och användning av it-stöd för effektivare verksamhet.

Förbundsstyrelsen anser docka att detta är en arbetsuppgift som helt faller inom arbetsgivarens arbetsområde.

SULF:s kongress 2024

Make the 2027 Congress fully bilingual!

We greatly appreciate the introduction of one-way simultaneous interpretation from Swedish to English at the plenary sessions of the 2024 Congress. Of the ten members of the SULF Doctoral Candidate Association Board, for example, only two are fluent in Swedish, so the availability of English language support drastically enhances access to SULF's internal democratic processes.

We believe that there is substantial untapped potential to recruit and engage new SULF members by positioning ourselves as a bilingual organisation. This would align with the ambitions of many of the country's higher education institutions, which strive to operate as bilingual workplaces.

SULF has historically faced challenges in recruiting and engaging members from STEM fields (science, technology, engineering, and medicine). For a long time, there have been no local SULF associations at specialist universities like the Karolinska Institute or KTH Royal Institute of Technology. These are environments where English is the primary working language, and where many colleagues are recruited internationally. At large multi-faculty universities such as Uppsala and Lund, meanwhile, as local SULF associations we are increasingly conducting our work in English as well as in Swedish.

The cost of translation and interpretation services should be evaluated in light of the long-term potential for SULF's growth. For example, the cost of providing simultaneous interpretation at the 2024 Congress, including all committees (utskott), was estimated at approximately 800,000 kronor: this is equivalent to the membership fees from just 80 new members over the congress period.

As competition between trade unions for new members intensifies, embracing bilingualism could set SULF apart from the competition, making it the obvious choice for thousands of our colleagues who do not speak Swedish but wish to join a union.

The SULF Doctoral Candidate Association, SULF/Lund and SULF/Uppsala therefore submit that the Congress decide:

- that the SULF Executive Board shall make the necessary arrangements to offer two-way simultaneous interpretation and translated documents (to English) at all stages of the 2027 Congress, unless a thorough consideration of costs versus long-term benefits strongly suggests otherwise.

We wrote this motion in English. Below is our proposal for decision in Swedish.

SULF:s doktorandförening, SULF/Lund och SULF/Uppsala hemställer därför:

- att SULF:s förbundsstyrelse får i uppdrag att beställa tvåvägssimultantolkning och översättning av handlingar (till engelska) till alla skeden av 2027 års kongress, om inte en noggrann övervägning av kostnader kontra långsiktiga fördelar starkt talar emot detta.

For the SULF Doctoral Candidate Association

Mohamed Al-Sabri

Chairperson



For SULF/Lund

Brian Thorsbro

Chairperson



For SULF/Uppsala

Paulina Rajkowska

Vice Chairperson



SULF:s kongress 2024

Motion nr 45

Make the 2027 Congress fully bilingual!

Förbundsstyrelsens svar

SULF:s doktorand-förening, SULF/Lund och SULF/Uppsala hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
1. att SULF:s förbundsstyrelse får i uppdrag att beställa tvåvägssimultantolkning och översättning av handlingar (till engelska) till alla skeden av 2027 års kongress, om inte en noggrann övervägning av kostnader kontra långsiktiga fördelar starkt talar emot detta.	att bifalla motionen.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

På kongressen 2024 har styrelsen valt att erbjuda tolkning för första gången vid en SULF-kongress. Tjänsten som erbjuds till ombuden är simultantolkning från svenska till engelska i plenum. Det möjliggör för fler att följa med i förhandlingarna. Efter kongressen 2024 kommer en utvärdering att genomföras, inklusive utvärdering av simultantolkningen i plenum.

Nästa ordinarie SULF-kongress är 2027. Teknikutvecklingen går snabbt, inte minst inom AI-området. AI kan redan nu användas till översättningar och hur läget år 2027 går inte att förutse i skrivande stund. Beslut om omfattningen av tolkning fattas närmare inpå kongressen 2027. Styrelsens beslut kan då baseras på utvärderingen av tolkningen, det då aktuella teknikläget och kostnadsläget för tolkningstjänster.

SULF:s kongress 2024

Skills to make an impact!

There is increasing interest from international staff to become involved in the work of SULF, for example by joining a working group, or joining the board of a local SULF association. This involvement in trade union activities often happens in parallel with the process of learning the Swedish language and familiarising with Swedish culture.

The internal operation of SULF is complex, and our organisational culture stems both from a foundation of Swedish "folkrörelsedemokrati" (democracy of popular movements) and the unique history of SULF itself. This causes confusion for those who become involved for the first time. There have been instances where the integration of colleagues with international backgrounds into local SULF boards has resulted in internal conflicts.

The journey from passive to active SULF member can be made smoother by providing better information, in English, at an earlier stage. This would reduce the risk of internal conflicts, and enable us to have a greater impact as a collective. It would also lower the threshold for interested members to start engaging actively with the work of SULF.

A course for interested members could inform about foundations of organisational structure and culture in a Swedish context, as well as the role and history of trade unions in Sweden. It could also provide training in relevant transferable skills, such as communication and project management. This could be packaged as an online course that members are free to access at whatever time suits them.

The wider benefit of such a course would be to increase awareness of SULF's internal workings among SULF's members, thus resulting in more effective communication with our members, and better feedback received from them.

More broadly, SULF should consider the possibility of offering at least some of its trade union courses in English as well as in Swedish.

The SULF Doctoral Candidate Association therefore submits that the Congress decide:

- that SULF shall investigate the possibility of offering to its members a course, in English, designed to provide knowledge and skills that would support members to actively engage with the work of SULF; this may include: understanding organisational structure and culture, learning how to effect

change, and developing project management and leadership skills – all in a Swedish higher education and trade union context;

- that SULF's courses in general shall be made available in English as well as in Swedish, at least for such courses where the cost of translation is reasonable in proportion to expected demand.

We wrote this motion in English, which is the main working language of the SULF Doctoral Candidate Association. Below is our proposal for decision in Swedish.

SULF:s doktorandförening hemställer därför:

- att SULF ska undersöka möjligheten att erbjuda en kurs för medlemmar, på engelska, som ger kunskaper och färdigheter som underlättar för medlemmen att engagera sig inom SULF; en sådan kurs kan förslagsvis omfatta organisationsstrukturer, organisationskulturer, hur man bedriver påverkansarbete, projektlednings- och ledarskapsfärdigheter – allt utifrån en svensk högskole- och facklig kontext;
- att SULF:s kurser i allmänhet ska erbjudas på engelska såväl som på svenska, åtminstone vad gäller sådana kurser där kostnaden för översättning är rimlig i förhållande till förväntad efterfrågan.

Motionen undertecknas för SULF:s doktorandförenings styrelse av:
Mohamed Al-Sabri, Chairperson

SULF:s kongress 2024

Motion nr 46 Skills to make an impact

Förbundsstyrelsens svar

SULF:s doktorandförening hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
att SULF ska undersöka möjligheten att erbjuda en kurs för medlemmar, på engelska, som ger kunskaper och färdigheter som underlättar för medlemmen att engagera sig inom SULF; en sådan kurs kan förslagsvis omfatta organisationsstrukturer, organisationskulturer, hur man bedriver påverkansarbete, projektlednings- och ledarskapsfärdigheter – allt utifrån en svensk högskole- och facklig kontext; att SULF:s kurser i allmänhet ska erbjudas på engelska såväl som på svenska, åtminstone vad gäller sådana kurser där kostnaden för översättning är rimlig i förhållande till förväntad efterfrågan.	att bifalla motionens första att-sats. att avslå motionens andra att-sats.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen är delar motionärernas uppfattning att det är viktigt att alla medlemmar att få rätt förutsättningar att kunna engagera sig inom SULF. Därför anser förbundsstyrelsen att SULF ska undersöka möjligheten att erbjuda kurs på engelska som innefattar kunskaper och färdigheter som underlättar ett fackligt engagemang.

Det sagt föreslår förbundsstyrelsen avslag av andra att-satsen. Det är skillnad på att erbjuda kurser för förtroendevalda och att erbjuda föreläsningar. När det gäller kurser för förtroendevalda så är målgruppen oftast förtroendevalda med förhandlingsmandat. Då förhandlingsspråket är svenska så uppfattar SULF det mer lämpligt att dessa kurser erbjuds på svenska. När det gäller föreläsningar med medlemmar som målgrupp ser SULF vid varje tillfälle över vilket språk som gagnar flest medlemmar. Då också flera av SULF:s föreläsningar blir digitala kommer SULF att se över möjligheten att använda befintlig teknologi för att texta föreläsningarna på andra språk än de som de ges på.

SULF:s kongress 2024

For increased representation of postdocs

The fact that an increasing proportion of the research activity is being carried out by postdoctoral researchers has had far-reaching implications for the working environment in higher education institutions and for the career prospects of those seeking and obtaining doctoral degrees.

Given the short-term nature of postdoctoral appointments, many of the challenges are similar to those faced by doctoral students. While SULF has long worked to improve job security for postdocs and to give visibility to the workplace challenges experienced by postdocs, this group of employees is still under-represented among SULF's members and elected representatives. According to an internal study conducted by SULF/Uppsala in 2021 postdocs are about one third as likely to be members of SULF as senior lecturers and professors. In many SULF local board postdocs are underrepresented or absent.

A recent trend has been the establishment of postdoctoral associations at various higher education institutions.¹⁴ While SULF has a tradition of close cooperation with doctoral student associations, collaboration with postdoctoral associations is more recent and less systematic. Where this collaboration has been established, it has proved itself to be extremely valuable. For example, SULF/Uppsala has established a fruitful collaboration with the Uppsala University Postdoc Association, with regular joint events. Several members of the SLU postdoc association have been involved in initiating the SULF SLU local association in 2023.

SULF Uppsala proposes therefore that the Congress decides:

- that SULF shall strengthen its cooperation with postdoc associations both nationally and at individual universities, along the lines of the well-established cooperation between SULF and SFS-DK.
- that SULF shall strive to increase the representation of postdocs among its elected representatives.
- that the SULF executive board shall investigate the possibility of either creating a SULF postdoctoral association along the lines of SULFs doctoral candidates association, or to modify the statutes of SULFs doctoral candidates association to extend its mission to postdocs.
- that the SULF executive board shall investigate the possibility of offering reduced membership fees to members employed as postdocs.

¹ <https://universitetslararen.se/2020/05/29/postdocs-come-together-to-make-their-voices-heard/>

För ökad representation av postdoktorer

Att en allt större del av forskningsverksamheten utförs av postdoktorer har lett till långtgående konsekvenser för arbetsmiljön vid universitet och högskolor och för karriärmöjligheterna för dem som söker och erhåller doktorsexamen.

Eftersom postdoktorala anställningar är kortvariga liknar många av utmaningarna de som doktorander ställs inför. Trots att SULF länge har arbetat för att förbättra anställningstryggheten för postdoktorer och för att synliggöra de utmaningar som postdoktorer upplever på arbetsplatsen, är denna grupp anställda fortfarande underrepresenterad bland SULF:s medlemmar och förtroendevalda. Enligt en intern undersökning genomförd av SULF/Uppsala 2021 är postdoktorer ungefär en tredjedel så benägna att vara medlemmar i SULF som universitetslektorer och professorer. I många av SULF:s lokala styrelser är postdoktorer underrepresenterade eller obefintliga.

En ny trend har varit etableringen av postdoktorala föreningar vid olika lärosäten. Medan SULF har en tradition av nära samarbete med doktorandnämnder är samarbetet med postdoktorala föreningar nyare och mindre systematiskt. I de fall ett sådant samarbete har etablerats har det visat sig vara mycket värdefullt. SULF/Uppsala har t.ex. etablerat ett ömsesidigt fruktbart samarbete med Uppsala University Postdoc Association (UUPA), med regelbundna gemensamma evenemang. Flera medlemmar i SLU Postdoc Association (SLUPA) har varit med och initierat SULF:s lokalförening vid SLU år 2023.

SULF/Uppsala hemställer därför:

- att SULF ska stärka sitt samarbete med postdoktorföreningar både nationellt och vid enskilda lärosäten, i linje med det väletablerade samarbetet mellan SULF och SFS-DK.
- att SULF skall sträva efter att öka representationen av postdoktorer bland sina förtroendevalda.
- att SULF:s förbundsstyrelse skall utreda möjligheten att antingen skapa en SULF postdoktorförening i linje med SULF:s doktorandförening, eller att ändra stadgarna för SULF:s doktorandförening så att dess uppdrag även omfattar postdoktorer.
- att SULF:s förbundsstyrelse skall undersöka möjligheten att erbjuda reducerade medlemsavgifter till medlemmar som är anställda som postdoktorer.

Motionen undertecknas för SULF/Uppsalas styrelse av:
Paulina Rajkowska, Vice-Ordförande

SULF:s kongress 2024

Motion nr 47

For increased representation of postdocs

Förbundsstyrelsens svar

SULF/Uppsala hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
1. att SULF ska stärka sitt samarbete med postdoktorföreningar både nationellt och vid enskilda lärosäten, i linje med det väletablerade samarbetet mellan SULF och SFS-DK. 2. att SULF skall sträva efter att öka representationen av postdoktorer bland sina förtroendevalda. 3. att SULF:s förbundsstyrelse skall utreda möjligheten att antingen skapa en SULF postdoktorförening i linje med SULF:s doktorandförening, eller att ändra stadgarna för SULF:s doktorandförening så att dess uppdrag även omfattar postdoktorer. 4. att SULF:s förbundsstyrelse skall undersöka möjligheten att erbjuda reducerade medlemsavgifter till medlemmar som är anställda som postdoktorer.	• att bifalla motionens första att-sats. • att avslå motionens andra att-sats. • att avslå motionens tredje att-sats • att avslå motionens fjärde att-sats.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning att postdoks erbjuder ett viktigt perspektiv på akademien och den akademiska karriären. Forskare i början av karriären, oavsett om de är doktorander, postdoks eller har annan titulatur, tvingas ofta hantera ett svårnavigerat karriärsystem utan de resurser eller den erfarenhet som kollegorna som hunnit något längre i karriären. Ett utökat samarbete med nationella föreningar och organisationer för postdoks och yngre forskare har fördelar för alla involverade. Förbundsstyrelsen föreslår därför bifall på första att-satsen.

SULF strävar efter att samtliga medlemsgrupper ska finnas representerade bland förbundets förtroendevalda och bland dem postdoks och yngre forskare. Det behövs många olika röster och perspektiv för att förbundet ska kunna driva hela medlemskårens frågor. Detta var också utgångspunkten i den organisationsförändring som fastställdes av kongressen 2018. Beslutet resulterade i att de nationella sektionföreningarna (för professorer, lektorer/yngre forskare, adjunkter och doktorander) lades ner till förmån för ökat fokus på förbundets lokalföreningar där samtliga medlemsgrupper samlas. Doktorandföreningen bildades för att bibehålla tillgång till vad som ansågs utgöra ett unikt perspektiv inom högskolan i sin egenskap av att vara både vara studenter och anställda. Förbundsstyrelsen ser inte att det finns skäl att frånga denna organisatoriska princip. Utifrån detta föreslår förbundsstyrelsen avslag på motionens andra och tredje att-sats.

SULF:s medlemsavgifter bestod före 1 januari 2017 av en mängd specifika reduceringar av medlemsavgifter med ett svåröverskådligt och svårtillämpligt system som inte alltid gjorde det enkelt att leva upp till likabehandlingsprincipen. För närvarande finns endast fyra medlemsavgiftskategorier; ordinarie avgift, doktorandavgift, avgift för medlem utan anställning samt pensionärsavgift. I dagens system har medlemmar med stipendium (postdok eller doktorand) möjlighet att få reducerad avgift (kategorin utan anställning). Förbundsstyrelsen är tveksam till ytterligare särbehandling av postdoktorer och föreslår därför avslag på motionens fjärde att-sats.

SULF:s kongress 2024

Availability of membership data and supporting infrastructure for assessment of impact of activities

In order to provide information, services and assistance to members, local councils of SULF continuously plan and organize events, seminar and activities throughout their mandates. Besides providing the members with useful and interesting events, these activities share the common objective to attract people and keep the union alive and vibrant with new members.

However, up to date, there is no straightforward way to systematically verify if a particular event attracted new people as the data regarding new members are not of easy access to the local councils' members. Due to this, evaluating the recruitment potential and the level of appreciation of the various events is a task of great complexity that would take a great amount of resources from the local councils.

To address this issue, the motion proposes the following actions for the development of enhanced digital tools for accessing membership statistics.

SULF Uppsala proposes therefore that the Congress decides:

- That SULF conducts a thorough assessment of the current digital tools used to manage membership data by engaging with union members and staff to gather feedback on their specific needs and challenges in accessing and using membership statistics.
- That SULF expands current digital tools to better suit the recruitment needs of the local organisations.
- That SULF provides training and ongoing support to union staff and members to ensure they can effectively utilise the new digital tools.

By undertaking these steps, the union can enhance its ability to manage membership data effectively, support strategic initiatives, and ultimately provide better services to its members.

Tillgänglighet av medlemsdata och stödjande infrastruktur för bedömning av effekter av aktiviteter

För att ge information, service och stöd till medlemmarna planerar och genomför SULF:s lokalråd kontinuerligt evenemang, seminarier och aktiviteter under hela mandatperioden. Förutom att erbjuda medlemmarna nyttiga och intressanta evenemang, delar dessa aktiviteter det gemensamma målet att locka människor och hålla kåren levande och levande med nya medlemmar.

Hittills finns det dock inget enkelt sätt att systematiskt kontrollera om ett visst evenemang lockade nya personer, eftersom det inte är lätt att få tillgång till uppgifterna om nya ledamöter i de lokala råden. På grund av detta är det en mycket komplicerad uppgift att utvärdera rekryteringspotentialen och uppskattningen av de olika evenemangen som skulle kräva en stor mängd resurser från de lokala råden.

För att komma till rätta med denna fråga föreslås i motionen följande åtgärder för att utveckla förbättrade digitala verktyg för att få tillgång till medlemsstatistik. Genom att genomföra dessa steg kan förbundet förbättra sin förmåga att hantera medlemsdata effektivt, stödja strategiska initiativ och i slutändan tillhandahålla bättre tjänster till sina medlemmar.

SULF/Uppsala hemställer därför:

- Att SULF genomför en grundlig utvärdering av de nuvarande digitala verktyg som används för att hantera medlemsdata genom att engagera sig med fackföreningsmedlemmar och personal för att samla in feedback om deras specifika behov och utmaningar när det gäller åtkomst till och användning av medlemsstatistik.
- Att SULF utökar de nuvarande digitala verktygen för att bättre möta rekryteringsbehoven hos de lokala organisationerna.
- Att SULF tillhandahåller utbildning och löpande stöd till förtroendevalda för att säkerställa att de effektivt kan använda de nya digitala verktygen.

Motionen undertecknas för SULF/Uppsalas styrelse av:
Paulina Rajkowska, Vice-Ordförande

SULF:s kongress 2024

Motion nr 48

Availability of membership data and supporting infrastructure for assessment of impact of activities

Förbundsstyrelsens svar

SULF/Uppsala hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
att SULF genomför en grundlig utvärdering av de nuvarande digitala verktyg som används för att hantera medlemsdata genom att engagera sig med fackföreningsmedlemmar och personal för att samla in feedback om deras specifika behov och utmaningar när det gäller åtkomst till och användning av medlemsstatistik. att SULF utökar de nuvarande digitala verktygen för att bättre möta rekryteringsbehoven hos de lokala organisationerna. att SULF tillhandahåller utbildning och löpande stöd till förtroendevalda för att säkerställa att de effektivt kan använda de nya digitala verktygen.	att anse motions första att-sats besvarad att avslå motionens andra att-sats att avslå motionens tredje att-sats.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen delar motionärens inställning. Digitala verktyg är viktigt i arbetet med att identifiera presumtiva medlemmar, följa upp och utvärdera de insatser som sker. Idag görs redan mycket. Kansliets rekryteringsgrupp har utarbetat rutiner för uppföljning av medlemmar och icke-medlemmar vid digitala aktiviteter. Vid anmälan får deltagarna uppge huruvida de är medlemmar eller inte. De som inte är medlemmar får ett rekryterande utskick efter genomförd aktivitet. På samma sätt sker redan idag viss uppföljning av de som uppger att de kan tänka sig att engagera sig fackligt.

Kansliet kan redan idag till lokalföreningarna tillhandahålla uppdaterade listor över medlemmar. Genom att jämföra föregående månad kan uppföljningar av medlemsutvecklingen göras och därigenom kan lokala aktiviteter utvärderas.

Motionären efterfrågar att SULF ska utöka de nuvarande digitala verktygen. Förbundsstyrelsen gör bedömningen att en utökning av verktyg inte med automatik kommer leda till förbättrade förutsättningar i det lokala rekryteringsarbetet. Förbundets arbete med att utveckla det befintliga digitala stödet pågår kontinuerligt. SULF:s medlemssystem innehåller många funktioner som behöver utvecklas och implementeras innan en utökning av nya digitala verktyg kan ske. Förbundet måste säkerställa att de verktyg vi redan idag har tillgång till används på ett effektivt sätt. Den tekniska utvecklingen går fort och givetvis ska förbundet erbjuda relevant digitalt stöd i takt med utvecklingen. I de fall där nya verktyg eller funktioner i befintliga system identifieras och implementeras kommer lokalföreningarna att erbjudas utbildning och stöd. Med denna bakgrund föreslår förbundsstyrelsen avslag på motionens andra och tredje att-sats.

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.

SULF:s kongress 2024

Motion nr 49

For systematic recruitment goals and resources at the local level

Förbundsstyrelsens svar

SULF/Uppsala hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
1. 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. 2. att SULF:s kansli ska formulera strategier för att mer effektivt rekrytera grupper som är underrepresenterade i SULF (t.ex. doktorander, postdoktorer). 3. att SULF skall utöka sitt kursutbud genom att utveckla en "Steg 5"-kurs eller motsvarande med särskilt fokus på effektiva rekryteringsstrategier. 4. att SULF i samarbete med Saco-S ska verka för att det vid varje universitet finns lokala handläggare som ägnar sig åt rekrytering.	• att avslå motionen första att-sats, • att anse motionens andra att-sats besvarad med hänvisning till förslaget till <i>Verksamhetsinriktning 2025-2027</i> • att bifalla motionens tredje att-sats • att avslå motionens fjärde att-sats.

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att rekrytering är en viktig uppgift för förbundet. Ett ökat antal medlemmar ger möjlighet till bättre genomslag i lokala diskussioner kring frågor om medlemmarnas möjligheter att utöva sin profession på bästa sätt. Lyckas SULF rekrytera och aktivera ännu fler medlemmar ökar förbundet sitt inflytande lokalt och centralt.

Förbundsstyrelsen välkomnar en ökad dialog kring rekryteringsinsatser vid våra lärosäten. Förbundsstyrelsen anser dock att det är svårt att fastställa lokala rekryteringsmål. Dels på grund av svårigheten att identifiera den lokala potentialen, dels på grund av att det är svårt att utkräva ansvar om målen inte nås då rekryteringsarbetet lokalt sker på ideell basis. I de fall där en lokalförening vill ta fram lokala rekryteringsmål välkomnas det av förbundsstyrelsen.

Förbundet har för avsikt att satsa mer på vissa grupper under den kommande kongressperioden. I den *Verksamhetsinriktning* som förbundsstyrelsen lägger fram till kongressen framgår bland annat att förbundet aktivt och medvetet behöver arbete för att tydliggöra att SULF är ett förbund relevant även för utlandsfödda respektive yngre doktorander och forskare. Allt för att säkerställa att förbundet blir attraktivt inte bara för dagens utan också för framtidens medlemmar.

Det är viktigt att hela förbundet blir en rekryterande organisation. Därför anser förbundsstyrelsen att det är viktigt att rekrytering och medlemsvård finns med som innehåll vid förbundets centrala kursutbud i någon form.

En facklig förtroendeman, som företräder de anställda på en arbetsplats, har enligt lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (förtroendemannalagen) rätt till viss ledighet för att kunna utföra sitt det fackliga uppdraget. Den tid som finns är avsedd att hantera sådant som rör förhållandet mellan arbetstagarorganisationen och arbetsgivaren. Exempel på sådan verksamhet är förhandlingar mellan lokala parter, förberedelser för sådana och information till medlemmarna om regelverk eller förhandlingsresultat. Tid för rekrytering ingår inte. I de fall där man lokalt kommer överens om att det är möjligt välkomnas det av SULF. Men SULF har från centralt håll inga möjligheter att agera på ett sådant sätt att det kan uppfattas som ett avtalsbrott.

SULF:s kongress 2024

Optimerade försäkringar kopplade till ett längre arbetsliv

Arbetslivet har förändrats och förlängts avsevärt jämfört med tidigare generationer. Många akademiker väljer, eller tvingas, att arbeta längre än tidigare. Detta kan bero på flera faktorer, inklusive ekonomiska förhållanden, förändrade pensionssystem och en generell ökning i livslängd och hälsa. Ett längre arbetsliv innebär också ökade risker och behov av försäkringsskydd. Det är viktigt att försäkringarna som erbjuds genom SULF är anpassade till de nya realiteterna och erbjuder ett adekvat skydd för medlemmarna under hela deras arbetsliv, och även efteråt.

Genom att förbättra och anpassa försäkringarna till de förändrade förutsättningarna i arbetslivet kan SULF erbjuda sina medlemmar ett tryggare och mer hållbart arbetsliv. Detta kommer inte bara att öka medlemmarnas ekonomiska säkerhet utan också deras förtroende och tillit till SULF som en proaktiv och stödjande organisation.

SULF/Umeå hemställer därför:

- att SULF genomför en grundlig utvärdering av de nuvarande försäkringslösningarna som erbjuds till SULF-medlemmar för att identifiera eventuella brister och områden som kan förbättras.
- att SULF förhandlar fram försäkringar med villkor som är anpassade till ett längre arbetsliv och ger bättre täckning för arbetsrelaterade skador och sjukdomar som kan uppstå senare i livet.
- att SULF etablerar en återkommande uppföljning och utvärdering av försäkringarnas effektivitet och anpassning till medlemmarnas behov, samt justerar och förbättrar dem vid behov.

Motionen undertecknas för SULF/Umeås styrelse av:
Peter Franck

SULF:s kongress 2024

Motion nr 50

Optimerade försäkringar kopplade till ett längre arbetsliv

Förbundsstyrelsens svar

SULF/Umeå hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
att SULF genomför en grundlig utvärdering av de nuvarande försäkringslösningarna som erbjuds till SULF-medlemmar för att identifiera eventuella brister och områden som kan förbättras. att SULF förhandlar fram försäkringar med villkor som är anpassade till ett längre arbetsliv och ger bättre täckning för arbetsrelaterade skador och sjukdomar som kan uppstå senare i livet. att SULF etablerar en återkommande uppföljning och utvärdering av försäkringarnas effektivitet och anpassning till medlemmarnas behov, samt justerar och förbättrar dem vid behov.	att bifalla motionens första att-sats, att anse motionens andra att-sats besvarad att anse motionens tredje att-sats besvarad.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen delar motionärens önskan om att säkerställa att förbundets erbjudanden kring medlemsförsäkringar är anpassade till ett längre arbetsliv. Det är högst rimligt att försäkringarna erbjuder adekvat skydd för medlemmarna under hela deras arbetsliv.

Förbundets har för avsikt att under kommande kongressperiod genomföra en upphandling av våra medlemsförsäkringar. I den upphandlingen ingår att säkerställa bland annat det som motionären efterfrågar.

Redan idag görs kontinuerliga utvärderingar tillsammans med våra leverantörer av försäkringar två gånger per år i våra gemensamma försäkringskommittéer. Vid dessa genomgångar görs justeringar av villkor och premier vid behov. Under den gångna kongressperioden har till exempel slutåldern för yrkesverksamma i förbundets försäkringar justerats med hänsyn till de förändringar i lagen om anställningsskydd som genomförts så att de nu gäller tills man fyller 69 år. Vidare har inkomstförsäkringen justerats med hänsyn till att arbetslöshetsförsäkringen gäller fram till 66 års ålder.

Utöver våra medlemsförsäkringar finns också ett försäkringsskydd i kollektivavtal för yrkesverksamma medlemmar. I den senaste avtalsförhandlingen inom det statliga avtalsområdet höjdes den tidigare åldersgränsen i tjänstegrupplivförsäkringen (TGL-S) från 65 till 66 år från den 1 januari 2024 utifrån ett yrkande från arbetstagarorganisationerna. En arbetstagare som kvarstår i anställning efter 65 år kan dock även efter fyllda 66 år behålla ett försäkringsskydd inom TGL-S. Även i andra avtal har den övre åldersgränsen för rätt till förmåner höjts. Allt detta har ett samband med att åldersgränserna i pensionssystemet och i LAS har höjts. SULF:s ambition är att fortsatt arbeta för att åldersgränserna i våra kollektivavtal fortsätter stödja ett längre arbetsliv.

Utifrån ovanstående hemställer förbundsstyrelsen att kongressen bifaller den första att-satsen och anser att att-sats två och tre är besvarad.

SULF:s kongress 2024

Höj kunskapen om vad facket är och gör

Allmänhetens kunskap om den fackliga verksamheten är låg. Många vet inte vad facket gör och känner inte till framväxten av fackföreningsrörelsen i Sverige. Många känner inte till hur de förmåner som vi tar för givet har tillkommit, vad ett kollektivavtal är och innebär eller hur lönerörelsen fungerar. Detta gäller såväl de som är födda och uppvuxna i Sverige, de som invandrat samt internationella medarbetarna.

SULF har på senare år utvecklat sin hemsida och sin synlighet i sociala media. Men detta kanske inte når ut till de som är mest ovetande om vad facken gör. Vi tror att det behövs ett bredare grepp för att få medarbetare på våra lärosäten att förstå vad den fackliga nyttan och verksamheten i allmänhet är och vad SULF i synnerhet arbetar med och kan erbjuda.

SULF/Umeå och SULF/Linköping hemställer därför:

- att öka SULF:s synlighet i sociala medier och andra fora för att upplysa om betydelsen av den fackliga verksamheten
- att påverka Saco-S att bedriva en upplysningskampanj för att öka kunskap om vikten av det fackliga arbetet

Motionen undertecknas för SULF/Umeås styrelse och SULF/Linköpings styrelse av:
Charlott Nyman

SULF:s kongress 2024

Motion nr 51

Höj kunskapen om vad facket är och gör

Förbundsstyrelsens svar

SULF/Umeå och SULF/Linköping hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
att öka SULF:s synlighet i sociala medier och andra fora för att upplysa om betydelsen av den fackliga verksamheten. att påverka Saco-S att bedriva en upplysningskampanj för att öka kunskap om vikten av det fackliga arbetet.	att bifalla motionens första samt att bifalla motionens andra attsats

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Allt SULF gör ska på ett positivt sätt bidra till ökad kännedom om vår verksamhet och vad vi kan. Som motionären mycket riktigt påpekar har SULF utvecklat sin synlighet i sociala medier de senaste åren. Det är viktigt då såväl befintliga som presumtiva medlemmar finns i dessa kanaler.

Det här arbetet måste fortsätta. Och det gärna i samarbete med Saco-S. Förbundsstyrelsen ser dock gärna att arbetet med att öka kunskapen om vikten av det fackliga arbetet sker regelbundet och inte bara i en kampanj.

SULF:s kongress 2024

For enhanced support to members on migration issues

Migration issues negatively affect the work environment of many employees in the higher education sector. Obtaining residence permits for work, studies or research, securing residence permits for spouses and children and, at later stage, applying for permanent residence or job seeker permits all require a considerable amount of time and the ability to navigate a complex regulatory landscape.

Uncertainty, delays and long wait times produce considerable stress on international academics which negatively impact mental health and lead to reduced well-being. Migration issues also result in extra workload for managers recruiting international employees and negatively affect the whole work environment and the quality of research and teaching. Yet, increased internationalisation within the higher-education sector is an explicitly stated goal by both the Swedish government and of the Swedish Council for Higher education.¹

Dealing with issues related to migration requires specialised knowledge that is often not possessed by managers and administrators. According to the organisational and social work environment provisions (AFS 2015:4, Section 7), employers shall have objectives for the organisational and social work environment that "shall be aimed at promoting health and increasing the organisation's ability to counteract ill health." It is therefore imperative that higher education institutions provide an organisational work environment with adequate resources available for employees facing migration issues in the form of supporting staff and training to administrators and managers.

A significant fraction of members seeking help from SULF is specifically affected by problems related to residence permits and migration.² SULF has long been a strong advocate for immigration law reforms making it easier to attract and retain international doctoral students, university teachers and researchers.³ As of now,

¹ Om Plint - Universitets- och högskolerådet (UHR): <https://www.uhr.se/internationella-mojligheter/Plattform-for-internationalisering/om-plint/>

² A majority of members contacting SULF/Uppsala for assistance have problems related to migration. Migration and residence permit problems are also one of the most common groups of questions received by the SULF advice hotline.

³ Migrationslagen skadar svensk forskning – SULF: <https://sulf.se/sulf-tycker/migrationslagen-skadar-svensk-forskning/>

SULF's reputation as a strong voice speaking on behalf of international academic employees at the national level is a major asset.

Given the complexity of migration-related issues, only very few representatives at the SULF central office are capable of providing advice to members. In a context in which requests for help are growing, and this trend is likely to be maintained in the coming years, it is crucial to develop and allocate additional resources.

SULF Uppsala proposes therefore that the Congress decides:

- That SULF works together with Saco-S to advocate for individual universities to increase and train HR staff dedicated to support for international scholars, including staff able to advise employees on how to best interact with the Swedish migration agency.
- That the SULF central office studies the possibility of extending the current legal insurance to cover migration-related legal advice and advertise its availability.
- That additional staff resources be allocated to increase support for members facing migration-related problems.

För ökat stöd till medlemmar kring migrationsfrågor

Migrationsfrågor påverkar arbetsmiljön för många anställda inom universitets- och högskolesektorn. Att få arbetstillstånd, uppehållstillstånd som doktorand eller forskare, att säkra uppehållstillstånd för familjemedlemmar och att i ett senare skede ansöka om permanent uppehållstillstånd eller få ställning som varaktig bosatt kräver mycket tid samt förmågan att rör sig i ett komplext regelverk.

Osäkerhet, förseningar och långa väntetider skapar stor stress hos internationella akademiker, vilket har en negativ inverkan på den psykiska hälsan och leder till minskat välbefinnande. Migrationsfrågor leder också till extra arbetsbelastning för chefer som rekryterar internationella medarbetare och påverkar hela arbetsmiljön och kvaliteten på forskning och undervisning negativt. Ändå är en ökad internationalisering inom högskolesektorn ett uttalat mål för både den svenska regeringen och Universitets- och högskolerådet.

Att hantera migrationsfrågor kräver specialiserad kunskap som ofta inte finns hos chefer och administratörer. Enligt föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4, 7 §) ska arbetsgivaren ha mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön som "ska syfta till att främja hälsa och öka verksamhetens förmåga att motverka ohälsa". Det är därför av största vikt att lärosätena tillhandahåller adekvata resurser till anställda som står inför migrationsfrågor i form av stödpersonal och utbildning till administratörer och chefer.

En betydande andel av de som söker rådgivning hos SULF är specifikt drabbade av problem relaterade till uppehållstillstånd och migration. SULF har länge varit en stark förespråkare för reformer av migrationslagstiftningen som gör det lättare att attrahera och behålla internationella doktorander, lärare och forskare. I dagsläget är SULF:s rykte som en stark röst för internationella akademiker på nationell nivå en stor resurs.

Mot bakgrunden av komplexiteten av sådana frågor är det bara ett fåtal tjänstemän på SULF:s kansli som kan ge råd till medlemmarna. I ett sammanhang

där behovet för hjälp ökar, och denna trend sannolikt kommer att fortsätta under de kommande åren, är det livsviktigt att satsa och tilldela ytterligare resurser.

SULF/Uppsala hemställer därför:

- Att SULF skall satsa ytterligare personalresurser för att öka stödet till medlemmar kring migrationsfrågor.
- Att SULF tillsammans med Saco-S skall verka för att olika lärosäten skall öka och utbilda HR-personal som arbetar med stöd till internationella akademiker, inklusive personal som kan ge råd till anställda om hur de bäst interagerar med Migrationsverket.
- Att SULF:s kansli undersöker möjligheten att utöka den juristförsäkring som i nuläget erbjuds till SULF medlemmar så att den ska omfatta migrationsrelaterad juridisk rådgivning.

Motionen undertecknas för SULF/Uppsalas styrelse av:
Paulina Rajkowska, Vice-Ordförande

SULF:s kongress 2024

Motion nr 52 For enhanced support to members on migration issues

Förbundsstyrelsens svar

SULF/Uppsala hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
att SULF skall satsa ytterligare personalresurser för att öka stödet till medlemmar kring migrationsfrågor. att SULF tillsammans med Saco-S skall verka för att olika lärosäten skall öka och utbilda HR-personal som arbetar med stöd till internationella akademiker, inklusive personal som kan ge råd till anställda om hur de bäst interagerar med Migrationsverket. att SULF:s kansli undersöker möjligheten att utöka den juristförsäkring som i nuläget erbjuds till SULF medlemmar så att den ska omfatta migrationsrelaterad juridisk rådgivning.	att avslå motionens första att-sats, att avslå motionens andra att-sats samt att anse motionens tredje att-sats besvarad.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Idag tillhandahåller förbundet adekvata resurser för att ge medlemmarna stöd i deras frågor avseende migrationslagstiftningen i relation till arbetssituationen. Förbundet ger viss rådgivning, genomför seminarier och bildar opinion kring ämnesområdet. Om vi skulle avsätta ytterligare tid och resurser för detta går vi utanför det mandat vi har enligt förbundets stadga. Migrationslagstiftningen innehåller stora mått av myndighetsutövning. Det innebär risker att ha en rådgivningsverksamhet inom ett område som inte är det vi i huvudsak ska syssla med. Däremot ska vi fortsätta hänvisa medlemmarna till rätt instans gällande frågor som inte rör förhållandet arbetsgivare och arbetstagare.

Förbundsstyrelsen anser likt motionären att det är en stor tillgång för de berörda grupperna om det finns kompetens vid våra lärosäten som kan bistå med stöd och kunskap. Förbundet behöver verka för att lärosätena tillhandahåller ett sådant stöd. Förbundsstyrelsen anser dock att det som anförs i motion 53, att-sats fyra, innebär ett bredare uppdrag som ger större förutsättningar att uppnå det som anförs i den här motionen. Därför anser förbundsstyrelsen att att-sats två bör avslås till förmån för ett bifall i att-sats fyra i motion 53.

Inför lanseringen av den frivilliga juristförsäkring som lanserades hösten 2021 diskuterades med tilltänkta försäkringsleverantörer just möjligheten att erbjuda stöd i migrationsfrågor av den här arten. Vi kunde då konstatera att leverantörerna endast kunde erbjuda ett enklare stöd i frågor rörande uppehållstillstånd. SULF har också undersökt möjligheten att erbjuda medlemmar rabatt på tjänster hos en juristbyrå som är specialiserad inom området, men det stupade på att firman inte hade kollektivavtal och att det heller inte gick att säkerställa att de tillhandahåll sin personal motsvarande villkor.

SULF:s kongress 2024

Migration is a labor issue

International staff, including PhD candidates, at Swedish higher education institutions have faced mounting obstacles in their work due to changes in migration policy, and the resulting insecurities regarding their residence status.

These obstacles include new requirements for extending current residence permits or obtaining permanent residency, such as proof of financial support for a certain period and time-bound residency in the country. In 2021, new requirements were introduced for PhD graduates to obtain permanent residency, including income requirements. Another significant challenge concerns the extension of current residence permits, which is often processed with considerable delay, preventing the applicant from travelling outside Sweden in the meantime, such as to attend a conference or do field work.

Uncertainties regarding residency status leave international staff, particularly PhD candidates and early career researchers, more vulnerable to victimisation and unequal treatment. These migration-related hurdles have profound implications for both academic freedom and equality in the work environment within Swedish universities.

These obstacles not only impact the general quality of life and long-term career prospects for international staff, but also have more immediate negative effects on well-being, workflow, research outputs, and access to educational or professional development opportunities.

There is a clear and pressing need for greater support to international staff in navigating immigration-related matters that directly affect their work capacity. SULF has previously determined that providing such support is beyond the capacity and expertise of our member service. Then, SULF should address this need in other ways: by pressuring the higher education institutions to provide adequate support, or through third-party options.

Taking a clear stance on migration-related support, or even offering this in some form as a membership benefit, holds considerable potential to recruit new SULF members.

The SULF Doctoral Candidate Association therefore submits that the Congress decide:

- that SULF shall highlight uncertainty of migration status as a significant work environment challenge and a source of vulnerability for international university teachers and researchers;
- that SULF shall, in its political efforts, advocate for clear pathways to permanent residency for all university teachers and researchers;
- that SULF shall continue to highlight in the public debate the discrepancies between migration law as written and the lived experiences of our members;
- that SULF, acting in its own capacity and/or through negotiation platforms such as Saco-s, shall advocate for universities to take responsibility for ensuring support on migration issues is available to international staff;
- that SULF shall explore the possibility of offering, as a member benefit, facilitated or discounted access to external legal support in migration-related issues;
- that SULF shall allocate funding to employ an additional full-time specialist in migration law in order to help meet the high demand for individual assistance from its members.

We wrote this motion in English, which is the main working language of the SULF Doctoral Candidate Association. Below is our proposal for decision in Swedish.

SULF:s doktorandförening hemställer därför:

- att SULF ska synliggöra att osäkerhet kring migrationsstatus är en betydande arbetsmiljöutmaning och en sårbarhetsfaktor för universitetslärare och forskare med utländsk bakgrund;
- att SULF, i sitt politiska arbete, ska verka för tydliga vägar till permanent uppehållstillstånd för alla universitetslärare och forskare;
- att SULF i den offentliga debatten ska fortsätta lyfta fram skillnaderna mellan migrationslagstiftningen som den är skriven och våra medlemmars upplevda erfarenheter;
- att SULF, inom den egna verksamheten och/eller genom förhandlingsorganisationer såsom Saco-s, ska verka för att lärosätena tar ansvar för att anställda med utländsk bakgrund har tillgång till sakkunnigt stöd i migrationsfrågor;
- att SULF ska undersöka möjligheten att som medlemsförmån erbjuda kontaktvägar till, eller rabatt på, extern juridisk hjälp i migrationsfrågor;
- att SULF ska avsätta medel för att anställa ytterligare en heltidsanställd specialist i migrationsrätt för att hjälpa till att möta den höga efterfrågan på individuell hjälp från sina medlemmar.

Motionen undertecknas för SULF:s doktorandförenings styrelse av:
Mohamed Al-Sabri, Chairperson

SULF:s kongress 2024

Motion nr 53 Migration is a labor issue

Förbundsstyrelsens svar

SULF:s doktorandförening hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
1. att SULF ska synliggöra att osäkerhet kring migrationsstatus är en betydande arbetsmiljöutmaning och en sårbarhetsfaktor för universitetslärare och forskare med utländsk bakgrund; 2. att SULF, i sitt politiska arbete, ska verka för tydliga vägar till permanent uppehållstillstånd för alla universitetslärare och forskare; 3. att SULF i den offentliga debatten ska fortsätta lyfta fram skillnaderna mellan migrationslagstiftningen som den är skriven och våra medlemmars upplevda erfarenheter; 4. att SULF, inom den egna verksamheten och/eller genom förhandlingsorganisationer såsom Saco-s, ska verka för att lärosätena tar ansvar för att anställda med utländsk bakgrund har tillgång till sakkunnigt stöd i migrationsfrågor;	• att anse motionens första att-sats besvarad, • att anse motionens andra att-sats besvarad, • att anse motionens tredje att-sats besvarad • att bifalla motionen fjärde att-sats • att anse motionens femte att-sats besvarad, • att avslå motionens sjätte att-sats.

5. att SULF ska undersöka möjligheten att som medlemsförmån erbjuda kontaktvägar till, eller rabatt på, extern juridisk hjälp i migrationsfrågor; 6. att SULF ska avsätta medel för att anställa ytterligare en heltidsanställd specialist i migrationsrätt för att hjälpa till att möta den höga efterfrågan på individuell hjälp från sina medlemmar.	
---	--

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen delar motionärens oro kring de problem och utmaningar som migrationslagstiftningen innebär för tillresta doktorander och forskare. Under den gångna kongressperioden har förbundet arbetat intensivt med frågan kring den här gruppens migrationsstatus. I det arbetet har vi skrivit debattartiklar, träffat politiker, haft möten med Migrationsverket, genomfört seminarier för medlemmar och för riksdagspolitiker för att nämna en del av det som gjorts. Vi har deltagit andras seminarier och där lyft problemen, inte minst i samband med den samverkanskonferens som SUHF och Migrationsverket anordnande den 30 september 2024. Vid denna lyftes doktorandföreningens undersökning om konsekvenserna för målgruppen särskilt fram. Förbundet har också genomfört mejlkampanjer till riksdagsledamöter. I vårt arbete har vi påpekat de problem som motionärerna skriver. Osäkerheten kring migrationsstatus är ett stort problem för den enskilde. Och för Sverige. Våra ansträngningar har resulterat i att regeringen tillsatt en utredning som i december 2024 ska lämna förslag om förändringar i lagstiftningen i syfte att underlätta för doktorander och forskare från länder utanför EU/EES.

Förbundsstyrelsen anser likt motionären att det är en stor tillgång för de berörda grupperna om det finns kompetens vid våra lärosäten som kan bistå med stöd och kunskap. Förbundet behöver verka för att lärosätena tillhandahåller ett sådant stöd.

Inför lanseringen av den frivilliga juristförsäkring som lanserades hösten 2021 diskuterades med tilltänkta försäkringsleverantörer just möjligheten att erbjuda stöd i migrationsfrågor av den här arten. Vi kunde då konstatera att leverantörerna endast kunde erbjuda ett enklare stöd i frågor rörande uppehållstillstånd. Ytterligare kontakter togs med juristbyråer för att försöka få tillstånd just det som efterfrågas i motionen. Men utan framgång. Det är svårt att hitta byråer som har kollektivavtal och det är svårt att få dessa att garantera en rabatt som är transparent och tydlig.

Idag tillhandahåller förbundet adekvata resurser för att ge medlemmarna stöd i deras frågor avseende migrationslagstiftningen i relation till arbetssituationen. Om vi skulle avsätta ytterligare tid och resurser för detta går vi utanför det mandat vi

har enligt förbundets stadga. Migrationslagstiftningen innehåller stora mått av myndighetsutövning. Det innebär risker att ha en rådgivningsverksamhet inom ett område som inte är det vi i huvudsak ska syssla med. Däremot ska vi fortsätta hänvisa medlemmarna till rätt instans gällande frågor som inte rör förhållandet arbetsgivare och arbetstagare.

SULF:s kongress 2024

Information, transparens, delaktighet – en självklarhet inom akademien

Ur ett arbetsmiljöperspektiv är det viktigt med information transparens och delaktighet. Det kan bidra till att skapa en attraktiv akademi. Här har vi rätt att vara kritiska, självständiga och orädda. En medarbetare som framför synpunkter ska inte vara rädd för repressalier.

Michaël Le Duc hemställer därför:

- att kongressen beslutar att SULF:s förhandlingsdelegation diskuterar frågan om information, transparens, delaktighet och hur den ska lyftas i kommande partsarbete.

Motionen undertecknas av:
Michaël Le Duc

SULF:s kongress 2024

Motion nr 54

Information, transparens, delaktighet – en självklarhet inom akademien

Förbundsstyrelsens svar

Michaël Le Duc hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
1. att kongressen beslutar att SULF:s förhandlingsdelegation diskuterar frågan om information, transparens, delaktighet och hur den ska lyftas i kommande partsarbete.	att avslå motionen.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att man måste kunna framföra sin uppfattning på arbetsplatsen utan att drabbas av repressalier och att öppenhet och transparens är viktigt. Detta är frågor som i mångt och mycket regleras i befintlig lagstiftning och som våra lokala fackliga företrädare och skyddsombud har att bevaka. Motionären föreslår att kongressen ska besluta att SULF:s förhandlingsdelegation ska diskutera frågan men förbundsstyrelsen menar att kongressen inte kan besluta vad förhandlingsdelegationen ska göra. Det hindrar inte att frågorna kan aktualiseras i delegationen om ledamöterna så önskar.



SULF:s kongress 2024
Bilaga 13

Verksamhets- inriktning 2025-2027

Förbundsstyrelsens proposition

SULF:s kongress 2024

Förbundsstyrelsens proposition

SULF:s verksamhetsinriktning 2025–2027

Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar

- **att** fastställa *Verksamhetsinriktningen för 2025–2027*.

SULF:s verksamhetsinriktning 2025–2027

Ingress

Arbetet som bedrivs av universitetslärare och forskare är centralt för en långsiktigt hållbar värld och för att Sverige ska vara en ledande kunskapsnation. För att kunna fylla denna nyckelroll krävs en känsla av sammanhang vilket förutsätter goda villkor och attraktiva karriärmöjligheter. Dessa behöver ta tillvara den akademiska personalens kreativitet, kritiska tänkande, innovationskraft och vilja att lösa komplexa samhällsproblem. Ett fritt sökande efter ny kunskap kräver att universitetslärare och forskare är obundna och utan oönskad påverkan frimodigt kan arbeta för att vidga och sprida vetandet i mänsklighetens tjänst.

I SULF:s vision 2030 är fastslaget att undervisning och forskning i alla sammanhang är integrerade. Hög kvalitet nås genom en stark koppling mellan utbildning och forskning samt aktuell och aktiv samverkan med arbetsgivare och andra intressenter, lokalt, nationellt och internationellt.

Karriärvägarna inom akademien speglar och stärker kopplingen mellan utbildning och forskning. Det innebär att karriärvägarna inbegriper forskande lärare och undervisande forskare, att utbildningen är forskningsanknuten och att forskningen är utbildningsanknuten. Studenternas bidrag till forskningen tillvaratas genom kontakter med forskande lärare och genom ett aktivt deltagande i forskning.

Därtill deltar akademisk personal i administration och ledning, utför kollegiala uppdrag och engagerar sig i olika typer av utåtriktad verksamhet. Meriterings- och belönings-system är konstruerade så att samtliga verksamhetsgrenar värdesätts på ett ändamålsenligt sätt som stimulerar ett akademiskt medborgarskap präglat av god arbetsmiljö och livskraftiga kollegiala strukturer.

Starkare akademisk frihet och demokrati

”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.”

SULF:s vision 2030

Problembeskrivning

Demokrati är en förutsättning för akademisk frihet, precis som akademisk frihet är en förutsättning för demokratin. Den demokratiska utvecklingen i världen befinner sig i stark tillbakagång vilket är ett stort problem för den fria kunskapsbildningen. I Sverige är det hög tid att säkra akademins roll som en pelare i ett demokratiskt samhälle.

Regeringen har, jämfört med många andra länder, ett stort politiskt inflytande över lärosätenas verksamhet och tillsätter en majoritet av ledamöterna i högskolestyrelserna. Det har fungerat eftersom styrningen av universitet och högskolor i Sverige länge vilat på ett tillitskontrakt som inneburit en balans mellan tillit och ansvar och att politiker hållit armslängds avstånd till lärosätenas inre verksamhet.

Den akademiska friheten utmanas när politiker på ett mer handgripligt sätt går in och styr akademien genom att använda sin tillsättandemakt för att få in specialkompetens i styrelserna. En akademi fri från otillbörlig styrning av externa intressen, med hög grad av akademisk frihet och självbestämmande för undervisande och forskande personal är avgörande för hög kvalitet i både forskning och utbildning.

Akademisk frihet bygger på ansvar och vetenskaplig integritet. I Sverige är forskningens frihet skyddad i grundlagen. Det innebär att det finns en tydlig ram för hur den politiska makten kan utövas gentemot forskningen. Samma skydd finns inte för den högre utbildningen, vilket gör den sårbar för politiska svängningar. Den fria kunskapsbildningens skydd är svagt den dag en framtida regering får för sig att styra över vad som får eller inte får sägas på svenska universitet och högskolor. Att så redan har skett i flera europeiska länder är en allvarlig varningssignal.

Om den akademiska friheten är svag riskerar vi tillrättalagd forskning och utbildning som bara svarar på sånt som vi redan vet eller förväntar oss. För den breda allmänheten är det inte till stor nytta. Forskning och högre utbildning skapar förutsättningar för en hållbar framtid och hjälper oss att förstå och lösa problem som vi kanske idag inte ens vet om.

Den som är rädd att förlora sitt jobb eller ständigt oroar sig att inte få förnyat uppdrag kan inte fritt välja forskningsproblem, utveckla metoder eller publicera resultat – det som i Högskolelagen är själva definitionen av forskningens frihet. Även om skrivningen finns i lagen kan friheten inte utövas.

I vissa delar av dagens medieklimat frodas ett nedvärderande förhållningssätt till vetenskapligt och konstnärligt grundad kunskap, vilket leder till att

forskningsresultat behandlas som en åsikt bland många. Men vetande är inte tyckande och det ligger en stor fara i den relativisering av fakta som blivit allt vanligare.

Hot, hat och trakasserier utgör allvarliga hot mot akademisk frihet. I värsta fall leder det till självcensur och tystnadskultur där universitetslärare och forskare väljer bort att forska och undervisa om känsliga ämnen som riskerar att leda till utsatthet.

Starkare akademisk frihet och demokrati - Verksamhetsinriktning 2025–2027:

SULF ska verka för att den högre utbildningens frihet grundlagsskyddas, för en ökad förståelse för vetenskapens betydelse och akademins roll som demokratins röstbärare. Vidare ska SULF verka för att en majoritet av ledamöterna i högskolestyrelserna tillsätts genom kollegiala beslut samt att Sveriges lärosäten förebygger och hanterar hot och hat mot forskare och lärare.

Starkare medlemmar för en bättre utbildning

"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 universiteten och högskolorna ska kunna utbilda för framtiden är utbildnings- och forskningspolitiken sammanhållen och garanterar en långsiktig finansiering."

SULF:s vision 2030

Problembeskrivning

Försämringar i arbetsvillkor, ökad arbetsbörda och osäker finansiering riskerar att erodera universitetsläraryrkets attraktivitet. Goda villkor är en ödesfråga för akademien.

Urholkning av resurser per student fortsätter med oförminskad kraft och ersättningsnivåerna är ofta betydligt lägre jämfört med mitten av 90-talet även i ämnesområden där kvalitetssatsningar gjorts. Antalet studenter per lärare har ökat samtidigt som tiden för lärarledd undervisning har minskat. De ökade kraven på lärare att ständigt vara tillgängliga och ha förmåga att möta en diversifierad studentgrupp har bidragit till lärares allt högre arbetsbörda.

Kopplingen mellan forskning och högre utbildning blir dessutom allt svårare att upprätthålla eftersom lärarna inte självklart har tid för forskning inom ramen för sin anställning. Möjligheten för universitetslärare att både undervisa och forska inom ramen för anställningen blir i allt större utsträckning en lyx förunnat de få och undervisningens status fortsätter att sjunka. Externa forskningsanslag har blivit ett sätt att köpa sig fri från undervisning istället för att forskning och undervisning tillåts berika varandra.

Utvecklingen mot allt knappare resurser per student gör att förutsättningarna att göra ett bra jobb minskar. Samtidigt som fler studenter behöver utökade insatser finns allt mindre tid att möta dessa behov. Många lärare arbetar därför obetald övertid eller tar av sin forskningstid för att möta studenterna. Våra medlemmar kläms således allt mer mellan ökande krav i undervisning, forskning och administration vilket riskerar leda till ett gränslöst arbete.

Universitetslärares professionella självbestämmande och integritet i yrket är satt under press. Det absurda effektivitetskrav som finns på all statlig verksamhet gör att universitetslärare i praktiken behöver undervisa i ett allt högre tempo eller med reducerat innehåll. Lärare behöver också ha tid och resurser för att kontinuerligt utvecklas. Det gäller den akademiska kärnverksamheten, men också exempelvis administrativa och tekniska system. Lärosätena behöver säkra lokalt stöd och administrativ avlastning för akademisk personal. Vad den snabba utvecklingen av AI kommer att ha för konsekvenser för arbetsmarknaden är det ingen som vet men behovet av omställning lär knappast minska. Att universiteten och universitetslärarna kommer att påverkas är ofrånkomligt.

Starkare medlemmar för en bättre utbildning - Verksamhetsinriktning 2025–2027:

SULF ska verka för goda och konkurrenskraftiga arbetsvillkor som stärker yrkets attraktivitet, en trygg arbetsmiljö, upprätthållen stark koppling mellan forskning och undervisning genom tid för båda inom anställningen samt att tid och resurser avsätts för kompetensutveckling. Vidare ska SULF bevaka hur AI påverkar högskolesektorn, verka för att resurserna per student ökar, att produktivitetsavdraget slopas och för att den akademiska personalen har ett ändamålsenligt administrativt stöd.

Starkare medlemmar för modigare forskning

”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.”

SULF:s vision 2030

Problembeskrivning

Dagens forskningsfinansiering är för kortsiktig och inte ändamålsenlig för att den akademiska forskningen även fortsättningsvis ska kunna ta fram ny kunskap och därmed bidra till att lösa nutida och framtida problem.

Basanslagen har en viktig roll för att ge lärosätena bra förutsättningar för att planera långsiktigt och anställa personal på goda villkor. De senaste decenniernas utveckling mot ett allt högre beroende av forskningsmedel från externa källor har inneburit alltmer osäkra villkor för forskande personal. Samtidigt är det otydligt för många forskare på vilka grunder basanslagen distribueras inom lärosätena, vilket förstärker upplevelsen av osäkerhet.

Eftersom de statliga prioriteringarna fortsatt ligger på forskningsråden är det nödvändigt att Sveriges lärosäten tar sitt arbetsgivaransvar och säkrar personalplanering och arbetsmiljö för sina anställda. Lärosätena kan inte längre tillåtas skylla på forskningsfinansieringssystemet som en ursäkt för att erbjuda osäkra anställningar med otillräckliga villkor och bristande möjligheter till förutsägbara karriärvägar. Det innefattar bland annat att basanslagen för forskning bör distribueras transparent och förutsägbart för individen. Trygga anställningar ger också förutsättningar för en sund mobilitet i den akademiska karriären. Det gäller såväl rörlighet internationellt som mellan sektorer.

Medlemmar som huvudsakligen forskar är i högre grad visstidsanställda, och de som lyckats få en tillsvidareanställning har ofta en ”falsk” sådan som i praktiken innebär att man får ett anställningskontrakt i ena handen och en uppsägning i den andra. Tar de externa forskningspengarna slut sägs medlemmen upp. Att därtill är tillåtet att använda stipendier istället för lön för exempelvis postdoks skapar en andra klassens forskare utan skydd av svensk arbetslagstiftning eller kollektivavtal. Det är ovärdigt att svenska universitet undanröjer skyddslagstiftningen för disputerade forskare.

Den akademiska karriären tar generellt sett längre tid för kvinnor som också rapporterar en högre utsatthet för stress och dålig arbetsmiljö. Strukturella problem leder till att jämställdhet inte uppnås.

Rishtagande i forskningen är viktigt för att vi ska få forskning om sådant vi behöver men inte vet. Finansieringssystemet tvingar forskare att i ökande utsträckning söka efter pengar istället för efter ny kunskap. Ett akademisk prekariat håller på att etableras på svenska lärosäten. Detta prekariat består av personal med mycket osäkra anställningar vars främsta sysselsättning är att jaga pengar till sin egen lön eller nästa projektanställning. Utvecklingen bidrar till alienation och hindrar det nödvändiga akademiska medborgarskapet.

Avsaknaden av stabila och långsiktiga anställnings- och arbetsvillkor för våra medlemmar har en direkt inverkan på arbetsmiljön och det övergripande intresset för den akademiska karriären. Ett annat problem är att arbete med forskningskommunikation och samverkan inte premieras i den akademiska karriären. I förlängningen riskerar akademien att förlora kreativitet och kompetens till delar av arbetsmarknaden som kan erbjuda tryggare och stabilare villkor med förlorad kunskapsutveckling som resultat.

Trygga medlemmar för bättre forskning – Verksamhetsinriktning 2025–2027:

SULF ska verka för trygga och stabila arbets- och anställningsvillkor för forskande och undervisande personal, för att stipendier som ersättning för arbete ska upphöra och att andelen basanslag för forskning och utbildning på forskarnivå ökar. Vidare ska SULF verka för att svenska lärosäten tar ett större ansvar för arbetsmiljön, att svenska lärosäten tar ansvar för att skapa attraktiva karriärvägar och främjar strukturer som säkerställer att alla har samma förutsättningar för en akademisk karriär.

Ett starkt och enat förbund för framtiden

Problembeskrivning:

SULF har sedan förbundets bildande 1984 strävat efter att utvecklas som organisation. Det för att på bästa sätt tillvarata medlemmarnas intressen och driva de frågor som har betydelse för medlemmarnas löneutveckling, anställningsförhållanden, yrkesutövning och utvecklingsmöjligheter. Framgången i detta arbete gör att SULF under 2024 kunnat fira 40 år som doktorandernas, universitetslärarnas och forskarnas professions- och fackförbund. Men hur kan man i detta läge säkra ett fritt, starkt och framgångsrikt SULF för de kommande 40 åren?

Den svenska fackförbundsvärlden har under det senaste decenniet präglats av sammanslagningar och ombildningar till allt större förbund. Större förbund innebär starkare röst men också en mer resursstark medlemsrekryterande och medlemsvårdande organisation. SULF har en tydlig identitet som ett självständigt och starkt förbund men behöver samtidigt navigera en omvärld i vilket andra förbund har starka intressen av att integrera SULF:s medlemskår.

SULF:s nuvarande rekryterings- och medlemsvårdande arbete måste prioriteras än högre än idag om förbundet ska kunna både behålla nuvarande och nå nya potentiella medlemmar. SULF behöver stärka det lokala arbetet för att vårda förbundets nuvarande medlemmar. Förbundet behöver också nå ut på nya sätt för att nå fler, engagera existerande medlemmar samt upprätthålla och utveckla ett konkurrenskraftigt medlemserbjudande. Ett ökat antal medlemmar ger bättre genomslag i lokala diskussioner kring frågor om medlemmarnas möjligheter att utöva sin profession på bästa sätt. SULF blir en starkare röst i debatten lokalt och nationellt genom fler medlemmar.

SULF måste bli ännu bättre på att lyssna på medlemmarnas förväntningar. En stark organisation med en relevant verksamhet är en viktig del i arbetet med att tillgodose medlemmarnas behov av och förväntningar på en facklig organisation. Nöjda medlemmar är lojala och stannar kvar som medlemmar i sitt förbund.

Sedan förbundet 2016 bytte namn till *Sveriges universitetslärare och forskare* har arbete pågått om hur det bättre kan representera, rekrytera och synliggöra forskare särskilt inom vissa vetenskapsområden. Förbundet kan fortfarande göra mer för forskare. SULF har dessutom en åldrande medlemskår och får inte riskera att konkurreras ut. Ett aktivt och medvetet arbete är nödvändigt för att tydliggöra att SULF också är relevant även för utlandsfödda respektive yngre doktorander och forskare. Det är dags att säkerställa att förbundet blir ännu attraktivare, inte bara för dagens, utan också för framtidens medlemmar.

Ett starkt förbund för framtiden - Verksamhetsinriktning 2025–2027

SULF:s inre arbete ska leda till att förbundet stärker sin ställning som det enda förbundet som kan högskolan genom att utveckla formerna för förbundets arbete för medlemsvård och rekrytering, identifiera hur förbundet bättre kan attrahera potentiella medlemmar inom vetenskapsområden där förbundet är underrepresenterade, utlandsfödda och yngre potentiella medlemmar. Vidare ska

förbundet genomföra en större satsning för stärkt rekrytering och medlemsvård. Därtill ska förbundet under kongressperioden finna vägar för att säkra SULF:s framtid som ett starkt och självständigt förbund samt utarbeta ett förslag till Vision 2050 för kongressen 2027 att ta ställning till.



SULF:s kongress 2024
Bilaga 14

Budget, medlemsavgifter och konfliktfond

Förbundsstyrelsens proposition

SULF:s kongress 2024

Förbundsstyrelsens proposition

Budget, medlemsavgifter och konfliktfondering 2025–2027

Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar

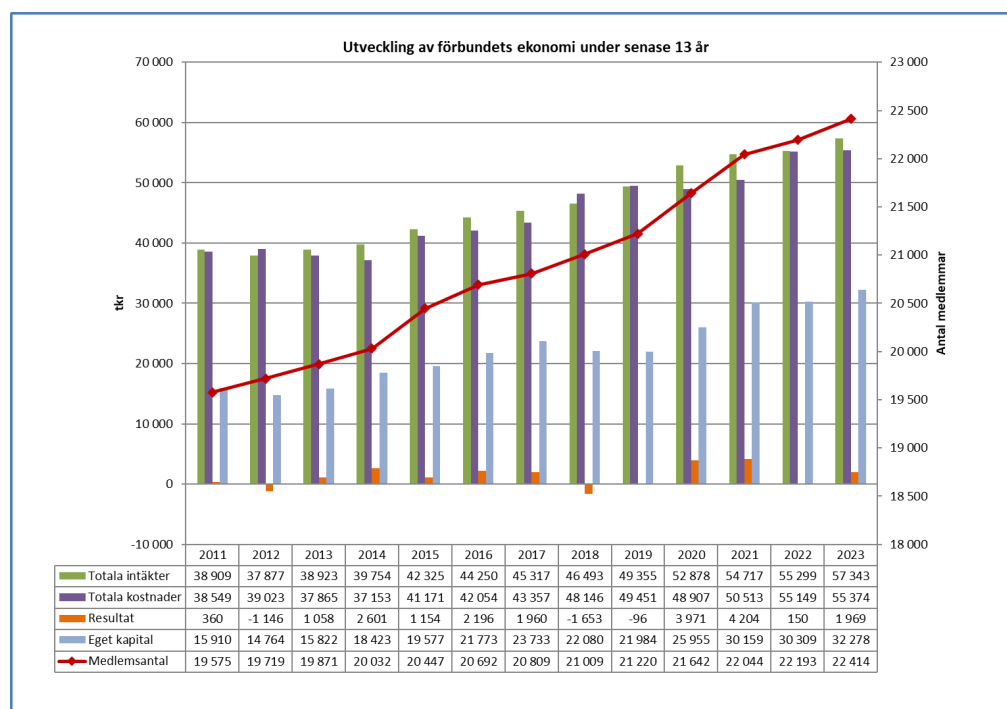
- **att** fastställa förslaget till budget för 2025.
- **att** fastställa förslaget till budgetram för 2026 och ge förbundsstyrelsen i uppdrag att inom sitt ansvar för förbundets ekonomi besluta om budget för 2026.
- **att** fastställa förslaget till budgetram för 2027 och ge förbundsstyrelsen i uppdrag att inom sitt ansvar för förbundets ekonomi besluta om budget för 2027.
- **att** fastställa förslaget till medlemsavgifter för 2025 enligt förslaget på sidan 6.
- **att** bemyndiga styrelsen att fastställa förbundets medlemsavgifter för 2026 med begränsningen att medlemsavgift för helbetalande enkelansluten medlem ska vara inom intervallet 285–315 kronor/månad.
- **att** bemyndiga styrelsen att fastställa förbundets medlemsavgifter för 2027 med begränsningen att medlemsavgiften för helbetalande enkelansluten medlem ska vara inom intervallet 285–315 kronor/månad för helbetalande enkelansluten medlem.
- **att** inte avsätta ytterligare medel till konfliktfonden utöver reinvestering av avkastningen.

Utgångspunkter för budget 2025–2027

Förbundets ekonomi

Liksom tidigare år är förbundets ekonomi stark. Förbundet hade vid denna kongressperiods ingång ett balanserat kapital om 30,2 mkr (2021). Vid kongressen 2021 beräknade man att det egna kapitalet skulle vara nere på 18,2 mkr vid kongressperiodens utgång.

Med ett eget kapital om 30,3 mkr 2022 och 32,2 mkr 2023 samt ett budgeterat underskott på 5,9 mkr 2024 förväntas det egna kapitalet gå ner till ca 26,4 mkr vid nästa kongressperiods ingång.



Förbundsstyrelsen gör bedömningen att förbundet har möjlighet att underbalansera budgeten för kommande kongressperiod med totalt 11,3 mkr. Budgetunderskottet motiveras också av att förbundsstyrelsen gör bedömningen att förbundet behöver göra några olika satsningar.

Liksom tidigare kongresser föreslår förbundsstyrelsen att kongressen beslutar om budget endast för mandatperiodens första år och om rambudgetar för de kommande åren samt ger förbundsstyrelsen i uppdrag att inom sitt ansvar för förbundets ekonomi göra de förändringar i budgeten som kan komma att krävas.

Beräkningsgrunder

Medlemsutveckling

Budgeten för 2025 utgår från 23 000 medlemmar. Den 31 juli i år hade förbundet 22 519 medlemmar, och medlemstillväxten har under de senaste 12 månaderna legat på ungefär 1,7 procent eller ca 384 personer. Förbundet har under 2024

förstärkt rekryteringskraft genom en utökning av förbundskansliets personalresurser. För 2025–2027 räknar vi med en medlemstillväxt på 500 personer per år.

Medlemsavgift

Kongressen fattar beslut om avgiften för 2025, och rekommenderas att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att fatta beslut om 2026 och 2027 inom ett spann.

Medlemsavgiften för helbetalande enkelansluten medlem har under 2024 varit 275 kronor. Förbundsstyrelsen har under kongressperioden tillämpat principen om att en stadig men liten ökningstakt av medlemsavgiften är bättre än en plötslig större ökning. Utifrån detta föreslås att avgiften för helbetalande enkelansluten medlem 2025 ska vara 285 kronor.

Den reducerade avgiften för medlemmar med doktorandanställning har inte förändrats under kongressperioden. För att förbundet ska kunna vara mer konkurrenskraftig i rekryteringen av doktorandmedlemmar föreslås att avgiften för doktorandmedlemmar sänks med 25 kronor. Utifrån detta föreslås att avgiften för medlemmar med doktorandanställning 2025 ska vara 100 kronor per månad.

Därtill föreslås att förbundets övriga reducerade medlemsavgifter, exempelvis för pensionärer och stipendiaterna, under 2025 ligger kvar på samma nivå som 2024.

För att möjliggöra för förbundsstyrelsen att ansvara för förbundets ekonomi under kongressperioden föreslås att kongressen beslutar att avgiften för ordinarie enkelansluten medlem 2026–2027 ska var i spannet 285–315 kronor.

Antal helbetalande

Andelen helbetalande har legat stadigt på 76 procent de senaste åren. Den ovan föreslagna sänkningen av doktorandavgiften skulle inverka på andelen helbetalande. Utifrån detta beräknas budget 2025 på 75 procent helbetalande.

Andra förutsättningar

Förstärkt satsning på medlemsvård och rekrytering

Förbundets satsning på medlemsvård och rekrytering behöver fortsätta och förstärkas under kommande kongressperiod för att möta en ökad konkurrens om potentiella medlemmar i högskolan. SULF har därtill behov att stärka förbundets representation inom flera medlemsgrupper. För detta behövs fortsatt satsning som inkluderar till exempel marknadsföring, profilprodukter, kampanjer och mer rörlig media. Därför förordas en fortsatt förstärkt satsning på medlemsrekrytering utöver den personalförstärkning som förbundsstyrelsen beslutade om 2023.

Därför innehåller budgeten en förstärkning av rekryteringsarbetet om 400 tkr för 2025 med planer för motsvarande satsning under de påföljande åren under kongressperioden.

IT-utveckling

SULF:s har under innevarande kongressperiod gjort framsteg i förbundets digitaliserings- och effektiviseringsresa. Under kommande kongressperiod bör ytterligare steg tas. En av de större satsningarna inkluderar den digitala lärplattform som utretts under kongressperioden 2022–2024, utveckling av

förbundets webbplats och SULF:s medlemsregister. Lärplattformen kommer bland annat möjliggöra ytterligare utveckling av förbundets fackliga utbildningar och öka förutsättningarna för fackliga förtroendevalda att fullgöra sina uppdrag.

Därför avsätts 2,2 mkr under kongressperioden för IT-utveckling.

Lokalanpassningar

Det finns behov av att anpassa SULF:s lokaler i fastigheten för bättre arbetsmiljö. Dessa inkluderar att säkra ett funktionellt vilorum, skapa tillgång till tysta rum samt att ljudisolera de existerande arbetsrummen.

Därför avsätts 1,3 mkr för lokalanpassningar under kongressperioden.

Förslag till budget 2025 och rambudget 2026–2027

	Budget 2024	Utfall 2023	Budget 2025	Rambudget 2026	Rambudget 2027
Antal medlemmar	22 500	22 500	23 000	23 500	24 000
Medlemsavgift per mån	275	275	285	290	295
Andel fullbet	76%	76%	75%	75%	75%
Intäkter					
Medlemsintäkter	56 680	54 936	58 995	61 335	63 720
Bidrag	70	0			
Annonser Universitetsläraren	1 500	1 402	1 200	1 200	1 200
Övriga intäkter (skadestånd, rearesultat)	540	287	150	150	150
Summa intäkter	58 790	56 625	60 345	62 685	65 070
Förbundsverksamhet	22 020	26 580	22 877	21 856	24 029
Förhandling/rådgivning	26 110	15 636	18 871	19 479	20 138
Opinionsbildning, information och Universitetsläraren	15 790	12 396	13 461	13 884	15 017
Medlemsvård och rekrytering			8 868	9 073	9 087
Internationellt arbete	773	741	884	911	940
Summa kostnader	64 690	55 353	64 961	65 203	69 211
Avskrivningar		40			
Resultat	-5 900	1 232	-4 616	-2 518	-4 141
Eget kapital	26 378	32 278	21 762	19 244	15 103

Medlemsavgifter för 2025

Kongressen beslutar att följande månadsavgifter gäller för 2025 (avgift 2024 inom parentes):

Ordinarie avgift 285 kr (275 kr)

Ordinarie avgift betalas av alla medlemmar som inte beviljats reducerad avgift för att de tillhör någon av kategorierna nedan.

Doktorandanställd 100 kr (125 kr)

Tidsbegränsad reducerad avgift för medlemmar som har doktorandanställning. Doktorand som bedriver sina forskarstudier inom annan anställning medges inte reduktion.

Utan anställning 75 kr (75 kr)

Tidsbegränsad reducerad avgift för medlemmar som

- arbetar utomlands utan anställning i Sverige (dock inte om man är i land där SULF-medlemskapet berättigar till gästmedlemskap).
- är stipendiater (doktorander eller postdoktorer).
- är arbetssökande på heltid utan ersättning från Trygghetsstiftelsen/a-kassan/inkomstförsäkringen.

Pensionärsavgift 55 kr (55 kr)

Reducerad avgift för medlemmar som har lämnat sin anställning i pensioneringssyfte och som inte har fortsatt anställning.

Konfliktfonden

Konfliktfondens storlek bestäms av det åtagande vi har gentemot Saco-S respektive AkademikerAlliansen, vars årsmöten varje år beslutar om en uppräknning av SULF:s åtagande som för innevarande år innebär ca 125 kr/medlem/år.

För konfliktfonden har utvecklingen under mandatperioden varit mycket god. Den mindre delen av konfliktfonden som utgörs av värdepapper utvecklas positivt och marknadsvärdet är 32,8 mkr (2024-08-08). Värdepappersportföljen har under de senaste decennierna inte tillförts ytterligare medel utan i enlighet med stadgarna växt genom reinvestering av avkastningen. Förbundsstyrelsen bedömer att det är klokt att fortsätta på den inslagna vägen.

Den största delen av konfliktfonden utgörs av fastigheten Apollo 7. Sedan förbundet blev helägare av fastigheten 2013 har värdet ökat med minst 65 procent, och utvecklingen ser inte ut att vika. Fastigheten värderades i december 2020 till 160 mkr och är belånad med ca 53,9 mkr, nettovärde 106 mkr.

Eftersom konfliktfonden varje år ökar mer än den höjning av åtagandet gentemot Saco-S och AkademikerAlliansen menar förbundsstyrelsen att ingen annan avsättning till konfliktfonden behöver göras mer än att förbundet fortsätter reinvestera kapitalet.

Avkastning för totala portföljen och jämförelseindex sedan 2018-08-08





SULF:s kongress 2024
Bilaga 15

Valberedningens förslag

SULF:s kongress 2024

SULF:s valberedning

Valberedningens uppgift är enligt SULF:s stadgar att bereda kongressens samtliga val förutom val av ny valberedning. SULF:s kongress 2021 fattade därtill beslut om *Instruktion och råd till SULF:s valberedning* som varit vägledande i valberedningens arbete.

Valberedningens medlemmar

Följande personer har under kongressperioden 2022–2024 utgjort SULF:s valberedning:

- Marie Hoen, Lunds universitet (sammankallande)
- Mikael Åsman, Blekinge tekniska högskola
- Maja Pelling, Göteborgs universitet
- Inger Ekman, Umeå universitet
- Eric Stempels, Uppsala universitet
- Megan Case, Högskolan Dalarna

Valberedningens arbete

Valberedningen sammanträdde första gången under våren 2023 för att skapa en gemensam grund utifrån vilken vi kunde utarbeta prioriteringar och arbetssätt. Under arbetets gång har valberedningen informerat om sitt arbete bland annat genom att valberedningens ledamöter har besökt olika förbundsstyrelsemöten och förbundsråd. Närvaron på dessa möten har också erbjudit en god insyn i förbundsstyrelsens arbete och grund för valberedningens framtida resonemang.

I enlighet med kongressens instruktion har valberedningen genomfört en analys för att identifiera vilka kunskaper, kompetenser och förmågor som den kommande kongressperioden kan tänkas kräva av förbundets förtroendevalda under kongressperioden. Särskilt fokus har lagts på vilka kompetenser som särskilt kommer efterfrågas i SULF:s förbundsstyrelse.

Som del i detta arbete har valberedningen bland annat intervjuat sittande förbundsstyrelse och ett urval av förbundskansliets tjänstemän. Valberedningen har vid SULF:s förbundsråd 2023 från förbundsrådets ledamöter inhämtat tankar och förslag kring vilka frågor och kompetenser som kan betraktas som essentiella i förbundets framtida arbete.

I början på december 2023 bjöd SULF:s valberedning in förbundets medlemmar och förtroendevalda att nominera kandidater till SULF:s förbundsstyrelse, revisorer och arvodesnämnd. Information har skickats till SULF:s medlemmar, lokalföreningar, doktorandförening och förbundsstyrelse. Nominering välkomnades både genom direktkontakt med valberedningen samt genom att fylla i valberedningens nomineringsformulär på förbundets hemsida. Påminnelser skickades ut fram till strax innan nomineringstidens utgång 1 mars 2024.

Utöver inkomna nomineringar har valberedningen också aktivt sökt efter lämpliga kandidater bland förbundets medlemmar. Under hösten 2023 intervjuade valberedningen samtliga förbundsstyrelseledamöter – både de som kandiderat och de som av olika anledningar valt att inte kandidera för ytterligare en mandatperiod. Därtill kontaktades samtliga som nominerats till SULF:s förbundsstyrelse, revisor eller arvodesnämnd.

Valberedningens avvägningar och förslag

Valberedningen har, i enlighet med kongressens instruktion, fokuserat på de kompetenser som bör vara representerade för att säkra en strategiskt proaktiv och välfungerande förbundsstyrelse. Valberedningens analys har visat att förbundet befinner sig i en komplex tid med många viktiga fackliga och högskolepolitiska frågor. Valberedningen föreslår en slagkraftig styrelse med bred kompetens, som är väl förberedd för att ta sig an de utmaningar som kommer i närtid.

Valberedningen har även, för styrelsens sammansättning, beaktat balansen mellan förnyelse och kontinuitet, samt en jämställd förbundsstyrelse som inte slentrianmässigt återskapar högskolans hierarkiska struktur. En relativ stor förnyelse av förbundsstyrelsens ledamöter och suppleanter balanseras i förslaget av ett oförändrat arbetsutskott, och i sammansättningen av förbundsstyrelsen har kandidaternas kompetenser fått stå före geografisk spridning.

Valberedningens förslag är resultatet av en sammanvägning där stadgarnas riktlinjer ägt högsta prioritet men där även överväganden av vad som framkommit under intervjuerna samt valberedningens tolkning av värdefulla kompetenser vägts in.



Lund den 21 oktober 2024

Marie Hoen, sammankallande i SULF:s valberedning 2022–2024

Valberedningens förslag: SULF:s förbundsstyrelse 2025–2027

Förbundsstyrelsens arbetsutskott

Förbundsordförande Sanna Wolk	Professor <i>Juridik</i>	Kungliga Tekniska högskolan, mfl	Omval
1:e vice ordförande Håkan Lindkvist	Universitetslektor <i>Matematisk statistik</i>	Umeå universitet	Omval
2:e vice ordförande Helén Persson	Biträdande universitetslektor <i>Utbildningsvetenskap</i>	Lunds universitet	Omval
3:e vice ordförande Haro de Grauw	Doktorandombudsman	Lunds Doktorandkår	Omval

Förbundsstyrelsens ledamöter

Stephan Baraldi	Universitetslektor <i>Psykologi</i>	Stockholms universitet	Nyval
Monika Berg	Universitetslektor <i>Sociologi</i>	Örebro universitet	Omval*
Linda Eriksson	Doktorand Engelska	Örebro universitet	Nyval
Ingrid Lander	Universitetslektor <i>Kriminologi</i>	Stockholms universitet	Nyval
Audur Magnúsdóttir	Universitetslektor <i>Historia</i>	Göteborgs universitet	Omval*
Mats Nilsson	Universitetslektor <i>Kulturgeografi och turism</i>	Karlstads universitet	Omval
Mikael Palmgren	Universitetsadjunkt <i>Matematik</i>	Högskolan i Jönköping	Omval*
Benny Behbood Borghei	Forskare <i>Teknikvetenskaper</i>	Rise	Nyval
David Rule	Universitetslektor <i>Matematik</i>	Linköpings universitet	Omval*
Marie Tapper	Pedagogisk utvecklare	Högskolan Dalarna	Nyval
Mikael Wiberg	Professor <i>Informatik</i>	Umeå universitet	Omval

*Tidigare suppleant

Förbundsstyrelsens suppleanter

1:e suppleant			
Roger Andersson	Universitetsadjunkt och doktorand <i>Didaktik</i>	Mälardalens universitet	Nyval
2:e suppleant			
Malin Podlevskikh Carlström	Biträdande universitetslektor <i>Ryska</i>	Göteborgs universitet	Nyval
3:e suppleant			
Vesa Leppänen	Professor <i>Personal- och arbetslivsvetenskap</i>	Högskolan Kristianstad	Nyval
4:e suppleant			
Åsa Samuelsson	Universitetslektor <i>Arbetshälsovetenskap</i>	Högskolan i Gävle	Nyval
5:e suppleant			
Josef Pallas	Professor <i>Företagsekonomi</i>	Uppsala universitet	Nyval

SULF:s revisorer

Ordinarie (förtroendemannarevisor)			
Annika Blekemo	Stockholms universitet		Omval
Ordinarie (auktoriserad revisor)			
Beatrice Söderberg	Deloitte		Omval
Ersättare (förtroendemannarevisor)			
Per Sundman	Uppsala universitet	Ersättare för <i>Annika Blekemo</i>	Nyval
Ersättare (auktoriserad revisor)			
Therese Kjellberg	Deloitte	Ersättare för <i>Beatrice Söderberg</i>	Omval

SULF:s arvodesnämnd

Martin Selander	Göteborgs universitet		Omval
Marie-Louise Österlind	Högskolan Kristianstad		Omval

SULF:s arvodesnämnd består, enlighet med SULF:s stadgar §33, av tre ledamöter varav en är valberedningens sammankallande. Den tredje utgörs av sammankallande i SULF:s valberedning och väljs när kongressen fattar beslut om valberedning för kongressperioden 2025-2027.



SULF:s kongress 2024
Bilaga 16

Instruktion och råd till SULF:s valberedning

Förbundsstyrelsens proposition

SULF:s kongress 2024

Instruktion och råd till SULF:s valberedning

Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar

- att fastställa *Instruktion och råd till valberedningen*.

Instruktion och råd till SULF:s valberedning

Vid förbundets kongress 2010 fattades beslut om förändringar i valberedningens arbete. Detta dokument är att se som en genomgång inför valberedningens arbete uppdelat på bindande instruktioner och vägledande råd.

Instruktion till valberedningen

Den valberedning som utses av kongressen ska till kommande kongress lämna förslag till följande funktioner (stadgarna §§ 13 p 14):

- förbundsordförande
- förste, andre och tredje vice förbundsordförande
- elva ordinarie styrelseledamöter
- fem styrelsesuppleanter med angivande av den ordning i vilken de ska ersätta
- ordinarie ledamot
- två revisorer jämte ersättare
- två ledamöter i arvodesnämnd.

Därutöver ska valberedningen lämna förslag till kongressfunktionärer:

- Kongressordförande med bisittare
- Kongressekreterare med bisittare
- Justeringspersoner och rösträknare

Utgångspunkter

Utgångspunkten för valberedningens arbete är förbundets stadgar.

Förbundsstyrelsens ordinarie ledamöter väljs av kongressen för en period av tre år. För dessa ledamöter utses fem suppleanter. Även revisorer, ersättare för dessa samt ledamöterna i arvodesnämnden väljs för en period av tre år. Det finns ingen tidsbegränsning beträffande antalet mandatperioder en medlem kan väljas till ett förtroendeuppdrag.

Valberedningen ska som del i sitt uppdrag göra en organisations- och omvärldsanalys för att identifiera de kompetenser förbundsstyrelsen behöver under kommande kongressperiod. Utifrån detta sammanställs krav- och kompetensprofiler för förbundsstyrelsen. Förbundsstyrelsen bör ha en sådan sammansättning att den kan hantera för förbundet viktiga och angelägna frågor samt återspegla medlemskåren. I detta arbete bör valberedningen även beakta styrelsens sammansättning vad gäller geografisk spridning, spridning över vetenskapsområden, befattning samt kön.

Valberedningen ska också beakta vikten av såväl förnyelse som kontinuitet i förbundsstyrelsens arbete. Det tar tid att komma in i styrelsearbetet, och det är därför angeläget att det finns en viss kontinuitet. Samtidigt är det också viktigt att styrelsen förnyas för att tillföra nya och andra perspektiv. Valberedningens arbete måste vara inriktat på båda dessa saker.

Vid val av kandidater till förbundsstyrelsen bör en jämställd förbundsstyrelse eftersträvas. Det är dessutom viktigt att undvika slentrianmässig återspeglning av högskolans hierarkiska struktur i förslag till förbundsstyrelse eller arbetsutskott.

Vid val av kandidater ska valberedningen efter bästa förmåga säkra kandidaternas lämplighet och förmåga att företräda förbundet. Om valberedningen så finner lämpligt kan exempelvis kandidatförsäkran nyttjas.

Valberedningen ska informera kandidater om uppdragets strategiska och långsiktiga art, ungefärlig tidsåtgång samt förväntad arbetsinsats.

Valberedningens förslag ska färdigställas i sådan tid att det kan, i enligt stadgarnas § 13, utsändas med övriga kongresshandlingar.

Valberedningen ska på kongressen presentera och motivera sina förslag.

Arvodesnämnd

Arvodesnämnden har till uppgift att besluta om arvoden till förbundsordförande, förste, andre och tredje vice ordförande samt till ordförande och vice ordförande för SULF:s doktorandförening (§ 33).

Sammanställande i valberedningen är också ledamot i arvodesnämnden, som därutöver består av ytterligare två ledamöter (§ 13).

Villkoren för de tillträdande ordförandena bör vara klara innan valen sker. Detta bör ske även om det kan förekomma flera kandidater föreslagna till de skilda uppdragen.

Valberedningen uppmanas att ta kontakt med arvodesnämnden i god tid innan valproceduren liksom med de föreslagna kandidaterna så att villkoren för uppdragen är klargjorda innan valen sker.

Råd till valberedningen

Valberedningen är ett av förbundets strategiskt viktigaste organ. Det är av stor vikt att valberedningen påbörjar sitt arbete i god tid för att främja en demokratisk och aktiv nomineringsprocess. Att notera är att såväl enskilda medlemmar som lokalföreningar och SULF:s doktorandförening kan nominera och valberedningen uppmanas efterfråga nomineringar från lokalföreningarna.

För att kunna skaffa sig en god bild av styrelsens arbete kan representanter för valberedningen med fördel närvara vid ett eller flera av förbundsstyrelsens sammanträden.

I syfte att underlätta planeringen av valberedningens arbete finns bilagt ett förslag till tidsplan.

Kongressperiodens första år

- Uppstart av valberedningsarbetet inklusive att formulera/diskutera valberedningens uppdrag (oktober/november)

Kongressperiodens andra år

- Organisations- och omvärldsanalys (jan-april)
- Ta fram kompetensprofiler (maj-oktober)
- Skapa en strukturerad ansökningsprocess och marknadsför uppdragen (oktober)
- Information till lokalföreningar, doktorandföreningen och medlemmar om möjligheten att nominera till förbundsstyrelsen (november/december)

Kongressperiodens tredje år

- Nomineringsstopp (mars/april)
- Intervjua sittande styrelse och nominerade (april-maj)
- Bedöm utifrån kompetens/sätt samman förslag (maj-september)
- Förankring av valberedningens förslag (september)
- Valberedningen sammanställer sitt förslag, som offentliggörs och sänds ut med kongresshandlingar (okt/nov)
- Presentera valberedningens förslag vid kongressen (november)