

UPPFÖLJNING MANDAT- PERIODEN 2023–2025

Fullmäktige 25–26 november

AKAVIA





UPPFÖLJNING MANDATPERIODEN 2023–2025

Mandatperioden 2023–2025 har varit en tid av strategisk rörelse och förflyttning för Akavia. Med utgångspunkt i Agenda Akavia 2025, som fullmäktige beslutade om i november 2022, har förbundet tagit tydliga kliv mot visionen om: "Ett Sverige där våra akademiker kommer till sin rätt". Två strategiska mål har varit vägledande: "fler och nöjdare medlemmar" samt "en relevant och stark organisation". Dessa mål har inte bara varit måttstockar för verksamheten – de har varit kompassriktningar för hela förbundets utveckling.



Under perioden har Akavia vuxit medlemsmässigt och samlar nu nära 144 000 medlemmar. Tillväxten har skett inom samtliga sex professioner, vilket visar att förbundet är attraktivt för akademiker som vill mer. Akavias identitet har förtydligats genom lanseringen av en idéplattform som samlar kärnvärdena: "individnytta", "nytänkande" och "kunskap". Plattformen har blivit ett strategiskt stöd för hela organisationen – från förtroendevalda till kansli – och har bidragit till att skapa en gemensam riktning och ett tydligt budskap i all kommunikation.

Akavia har tagit en allt tydligare roll som samhällsaktör och har positionerat sig i framkant av den digitala transformationen. Implementeringen av ett allt mer digitalt och flexibelt arbetssätt har effektiviserat arbetsprocesserna och förbättrat kommunikationen inom hela organisationen. För att säkerställa medlemmarnas säkerhet och integritet har förbundet genomfört flera säkerhetshöjande åtgärder.

Hållbarhet har varit en central del av Akavias strategi, med årliga hållbarhetsredovisningar som visar medlemmarnas engagemang för en hållbar framtid. Opinionsbildande projekt per profession och förfinandet av Akaviadagen har stärkt Akavia som professionsförbund. För att öka synligheten och medvetenheten om Akavia som fack- och professionsförbund har organisationen genomfört kännedomskampanjer och utvecklat ett flerårigt varumärkes- och kommunikationskoncept.

Akavia har under perioden också tagit en ledande position inom AI och kommunicerar tydligt med teman som livslångt lärande och hållbart arbetsliv. Därmed speglas medlemmarnas framåtblickande inställning och deras vilja att anpassa sig till framtidens utmaningar.

Akavia har under 2023–2025 stärkt sin roll som fack- och professionsförbund, samhällsaktör och förändringsdrivare. Sammantaget har perioden präglats av en strategisk rörelse mot ett mer samlat Akavia, fler och nöjdare medlemmar och mot en organisation som med tydliga värderingar står väl rustad för framtidens utmaningar.

”

Akavias vision är ett Sverige där våra akademiker kommer till sin rätt. Vårt löfte är att få varje medlem och potentiell medlem känna att Akavia är det självklara valet för de som vill mer.

MÅL 2023–2025

Vid fullmäktige 2022 antogs Agenda Akavia 2025 med riktning och mål för kommande mandatperiod.

Akavias vision är ett Sverige där våra akademiker kommer till sin rätt. Vårt löfte är att få varje medlem och potentiell medlem känna att Akavia är det självklara valet för de som vill mer. För att nå visionen har Akavia fokuserat på två strategiska och långsiktiga mål; fler och nöjdare medlemmar samt relevant och stark organisation.

FLER OCH NÖJDARE MEDLEMMAR

Det första strategiska målet 2023–2025 är fler och nöjdare medlemmar. Som medlemsorganisation är medlemsnytta grundläggande. Genom att tillhandahålla attraktiva medlemserbjudanden och kvalificerad individuell rådgivning skapas nytta för den enskilde medlemmen. Genom att vara ett stort och sammanhållet fackförbund och professionsnätverk stärks samtliga medlemmars position på arbetsmarknaden.

Att rekrytera och behålla medlemmar är avgörande för hur framgångsrikt Akavia kan vara i såväl påverkansarbete som enskilda förhandlingar. Medlemstillväxt ger investeringskraft i att utveckla ännu fler relevanta medlemserbjudanden. Medlemstillväxten är viktig av sammanfattningsvis fem orsaker; ökade resurser till medlemsnytta, upprätthållande av partsmodellen, ökad facklig styrka i partsrelationer, större inflytande för samhällspåverkan samt bekräftelse av att förbundet är på väg åt rätt håll.

Akavia har följande mål för medlemsnöjdhet och medlemstillväxt för perioden 2023–2025:

- Medlemsnöjdhet: Högre NPS vid fullmäktigeperiodens slut än vid dess början.
- Medlemsantal: 141 000 medlemmar vid fullmäktigeperiodens slut.

RELEVANT OCH STARK ORGANISATION

Det andra strategiska målet 2023–2025 är att vara en relevant och stark organisation. Genom att vara starka kan Akavia driva och hävda medlemmarnas intressen som arbetsmarknadspart, professionsföreträdare och samhällsaktör. Genom att vara relevanta möter förbundet medlemmarnas framtida behov av service, tjänster och rådgivning.

Akavia behöver bygga styrka med en organisation där verksamheter, människor, strukturer och kulturer är fullt ut integrerade. Genom att arbeta så effektivt som möjligt med bibehållen kvalitet blir det möjligt att kraftsamla resurser för att skapa marknadens bästa medlemsnytta, ökad investeringskraft i innovation samt ett tyngre och bredare samhällsinflytande.



MÅLUPPFÖLJNING

Förbundet har arbetat processuellt med årliga verksamhetsplaner med de långsiktiga strategiska målen som utgångspunkt. De årliga verksamhetsplanerna är ett verktyg för förbundet att utveckla, förbättra och styra verksamheten mot uppsatta delmål. Delmålen har varit desamma under hela mandatperioden. De årliga verksamhetsplanerna innehåller därtill särskilda satsningar förbundet behöver göra, utöver löpande verksamhet, för att nå de uppsatta målen. I processen med framtagandet av de årliga verksamhetsplaner har förbundsstyrelse, sektioner, professionsföreningar och kansli deltagit.

UPPFÖLJNING: FLER OCH NÖJDARE MEDLEMMAR

Målsättningen i Agenda Akavia 2025 att till fullmäktigeperiodens slut ha nått minst 141 000 medlemmar uppnåddes redan 2024. Vid 2024 års slut hade förbundet 143 599 medlemmar. Målsättningen för 2025 är att vid årets slut ha nått 147 900 medlemmar.

Målsättningen om nöjdare medlemmar mäts i enlighet med målsättningen i Agenda Akavia 2025 genom NPS. NPS-värdet är en indikation på upplevd nöjdhet och mäts systematiskt, dels i en relationsmätning, dels i en transaktionell mätning av upplevd nöjdhet efter mejl- eller telefonkontakt med Akavia. Mätningarna görs kontinuerligt under året och summeras i en årlig uppföljning som görs i slutet av 2025. Vid ingången av fullmäktigeperioden var NPS-värdet 16 och det senaste helårsvärdet per 2024 är 19.

För att få fler och nöjdare medlemmar har förbundet under fullmäktigeperioden inom ramen för verksamhetsplanerna vidtagit ett antal aktiviteter. Nedan följer ett antal exempel.

- För att växla upp professionernas betydelse såsom ett professionsförbund har en professionspolicy tagits fram och integrerats i verksamheten. Flera aktiviteter har genomförts för att stärka Akavia som professionsförbund, varav Akaviadagen är ett konkret exempel. Ett annat exempel är att vi bryter vår statistik och branschpassar den för att nå ut nationellt och i medier som är relevanta utifrån ett professionsperspektiv.
- En del i att accelerera det externa genomslaget har varit att ta fram ett nytt varumärkes- och kommunikationskoncept. "För en upplyst framtid" levandegör vårt löfte om att Akavia är det självklara valet för de som vill mer och ska framåt fungera som ett paraply för all kommunikation under flera år.
- Flera fysiska medlemsevent utanför Stockholmsområdet har genomförts, många med AI som ämne i fokus.
- Vi har arbetat aktivt med kvalitetssäkring av våra register och utvecklat ett systematiskt arbetssätt med fördjupad data om medlemmar. Medlems- och förtroendevaldresor har utvecklats för ökad lojalitet och inhämtning av medlemsuppgifter.



”

En målsättning är att få fler och nöjdare medlemmar.

- Förbundet har implementerat och förfinat BI-verktyget Qlik under perioden för att bättre följa medlemmarnas konvertering och nyttjande av medlemsförmåner i syfte att ta reda på vad som motiverar och lojaliserar medlemmarna. En churnanalys har gjorts under 2025 som ytterligare förtydligar vad som är lojaliserande faktorer som får medlemmen att stanna längre i förbundet. En sådan förändring som genomförts är att ställa om postala fakturor till Kivra per automatik för de medlemmar som är anslutna till Kivra.
- Under fullmäktigeperioden har webbplatsen utvecklats kontinuerligt efter en framtagna webbstrategi. En av de förändringar som vidtagits är att förenkla inträdesförfarandet i syfte att öka konverteringsgraden, som mer än fördubblades efter genomförd förändring. Nu pågår arbetet med framtagandet av nya "Mina sidor" som ska förenkla för medlemmen att aktivt nyttja och hantera sitt medlemskap.

UPPFÖLJNING: RELEVANT OCH STARK ORGANISATION

Förbundet har valt att mäta den strategiska målsättningen om relevant och stark organisation i delmålen antal förtroendevalda, medial räckvidd samt medlemmar som omfattas av kollektivavtal. Delmålen har varit desamma genom hela fullmäktigeperioden och ökar successivt genom åren.

För att bli, och förbli, en relevant och stark organisation har förbundet under fullmäktigeperioden inom ramen för verksamhetsplanerna vidtagit ett antal aktiviteter. Nedan följer ett antal exempel.

- I syfte att få fler kollektivavtal inom privat sektor har förbundet satt samman en arbetsgrupp som aktivt och systematiskt arbetat med inkoppling av fler företag på kollektivavtal, att bilda lokalföreningar hos företag utan kollektivavtal och att skapa kollektivavtal för företag med strategisk betydelse. Vi har därtill infört kollektivavtalskollen på vår webbplats som möjliggör för medlemmar att se om ett företag har kollektivavtal.
- För att förstärka stödet till förtroendevalda har aktiviteter genomförts hos lokala föreningar inom alla tre arbetsmarknadssektorer. Vidare har en ny utbildningsplattform för utbildningar till lokalt förtroendevalda lanserats. Akaviadagen för förtroendevalda har lanserats under fullmäktigeperioden, ett mycket uppskattat koncept som fortsätter under nästa fullmäktigeperiod. "Mina sidor" för förtroendevalda är under uppbyggnad och ska möjliggöra för förtroendevalda i utvalda roller att själva ta fram listor över medlemmar på respektive arbetsplats.
- En stor satsning under fullmäktigeperioden har varit att samla förbundet i ett Akavia. Det förbundsomfattande strategiska arbetet "Bli Ett Akavia" syftar till att samla förbundet som helhet och tillvarata förbundets fulla kraft, där alla förtroendevalda och anställda har en gemensam riktning, styr mot samma mål samt agerar och levandegör Akavias värderingar. Akaviaprogrammet har tagits fram för förbundets förtroendevalda och kanslianställda för genomslag av idéprogrammet i hela förbundet.
- Under 2025 har Akavias opinionsarbete präglats av ett starkt fokus på den pågående AI-drivna transformationen och dess konsekvenser för arbetslivet. Vi har särskilt belyst frågor om hur teknikutvecklingen påverkar professionerna och behovet av rätt förutsättningar för ett hållbart arbetsliv. Akavia var som det första fackförbundet att ingå partnerskap med AI Sweden, Sveriges nationella center för tillämpad AI.
- Genom press och media har vi nått brett genomslag, samtidigt som vi fördjupat dialogen med politiker och centrala samhällsaktörer. Professionsnära och branschnära frågor har fortsatt vara en röd tråd i vårt arbete, och avtalsrörelsen har ytterligare satt fokus på vikten av långsiktiga lösningar som stärker akademikers position på arbetsmarknaden.



MOTIONSUPPFÖLJNING

Till fullmäktige 2022 inkom 31 motioner från enskilda medlemmar, lokala föreningar, sektioner och professionsstyren. Fullmäktige fattade beslut som innebar att 25 motioner skulle implementeras på ett eller annat sätt under mandatperioden november 2022–november 2025.

Nedan följer en kort sammanställning över fullmäktiges beslut och hur de har implementerats under mandatperioden.

MOTION #1 – ETT HÅLLBART ARBETSLIV FÖR SMÅBARNSMAMMOR

Fullmäktige beslutade att bifalla ett justerat förslag där förbundet bland annat ska verka för en förändring av Akavias inriktning på karriärutveckling och komplettera den med en inriktning på att skapa trygga och hållbara arbetsvillkor för förbundets alla medlemmar, samt verka för ett hållbart arbetsliv.

Motionen har implementerats i förbundets löpande verksamhet. Frågan om trygga och hållbara arbetsvillkor och ett hållbart arbetsliv för förbundets medlemmar lyfts regelbundet i opinions- och påverkansarbetet, i avtalsrörelsen och rådgivningen till medlemmar.

MOTION #5 – KONSULTENS ARBETSMILJÖ

Fullmäktige beslutade att uppdra åt förbundsstyrelsen att verka för en förbättring av arbetsmiljön för medlemmar som är konsulter och egenföretagare, genom att kartlägga hur stort problemet med arbetsmiljö är bland dem, samt uppmärksamma problemet och komma med förslag på åtgärder.

Under mandatperioden har ett omfattande stödmaterial tagits fram för konsulter och egenföretagare på Akavias webbplats. Frågan om konsulter och egenföretagares arbetsmiljö och villkor har implementerats i den löpande verksamheten.

MOTION #2 OCH 4 – INTERNATIONELLT ARBETE PÅ KANSLIET (FRÄMST EU) OCH INTERNATIONELL KONTAKTPERSON

Fullmäktige beslutade att avslå motionen men gav i uppdrag till förbundsstyrelsen att se till så att förbundet höjer ambitionsnivån vad gäller bevakning och påverkansarbete av EU-frågor och bidra till förbättrad informationsspridning om möjligheter till internationellt utbyte för studenter.

Förbundet har ökat sitt fokus på EU-frågor. Bland annat tillsattes en befattning på avdelningen Politik och profession med särskilt EU-fokus på cirka halvtid under våren 2023. Förbundet arbetar löpande med att förbättra informationen om möjligheter till internationellt utbyte för studenter.

MOTION #6 – CHEFERS ARBETSMILJÖ

Fullmäktige avlog motionen till förmån för att fullmäktige gav förbundsstyrelsen i uppdrag att avsevärt höja ambitionsnivån när det gällde chefsverksamheten, särskilt rörande frågor kring chefers arbetsmiljö.

Under mandatperioden har ett projektarbete gällande chefsverksamheten bedrivits där fokus legat på att få till ett avdelningsövergripande samarbete, samt stärka förbundets profil som en framträdande organisation för chefer. Vidare tillsattes en befattning på halvtid för att säkerställa att ambitionsnivån gällande chefsverksamheten är fortsatt hög.

Under mandatperioden har frågor kopplat till chefer och ledarskap löpande kommunicerats, såväl i nyhetsbrevet till medlemmar som i medlemstidning, på webbplatsen och genom pressutspel.

MOTION #7 – ANPASSA KOMMUNIKATÖRSUTBILDNINGARNA

Fullmäktige beslutade att uppdra till förbundsstyrelsen att aktivt arbeta för att skapa ett närmare samarbete mellan arbetsmarknaden och lärosäten för att hålla kommunikatörsutbildningen relevant för yrkeslivet, samt bland annat bistå lärosätena med kunskap och inspiration om vilka kompetenser som är viktiga för kommunikatörsstudenter att ha vetskap om.

Under mandatperioden har ett omfattande opinions- och påverkansarbete gällande kommunikatörernas viktiga bidrag och roll bedrivits. Vidare har det producerats rapporter och seminarium om kommunikatörer och deras förändrade arbetsuppgifter i digitaliseringsens spår, samt stöd till kommunikatörsstudenter som är på väg ut på arbetsmarknaden (Efter examen).

MOTION #8 – TYDLIGGÖRA PROFESSIONERNA INOM AKAVIA

Fullmäktige beslutade att bland annat uppdra åt förbundsstyrelsen att utarbeta en strategi för att tydliggöra kopplingen mellan professionerna och förbundet Akavia.

Under mandatperioden antog förbundet en professionsstrategi som bland annat syftar till att tydliggöra kopplingen mellan professionerna och förbundet Akavia, identifiera strategiska fokusområden för att öka kännedomen om de professioner som förbundet organiserar samt tydliggöra erbjudandet till dessa. Strategin har implementerats i den löpande verksamheten och är nu ett styrande dokument för arbetet gentemot förbundets professioner.

MOTION #9 – MÖJLIGHET TILL IN- OCH UTLÅNING AV PERSONAL MELLAN MYNDIGHETER

Fullmäktige beslutade att uppdra åt förbundsstyrelsen att bevaka en statlig utredning (in- och utlåning av personal mellan myndigheter), utifrån medlemsintresset och de grundläggande fackliga principerna, samt verka för att en eventuell ut- och inlåning i första hand grundar sig på frivillighet.

Akavia har under mandatperioden bevakat frågan i samarbete med förhandlingsorganisationen Saco-S, och varit redo att vid behov väcka opinion för frivillighet om behov uppstått. Bland annat har en paneldebatt på Regeringskansliet avseende denna fråga anordnats.

MOTION #10 – ÖVERSYN AV KANSLIETS INTERNA ORGANISATION

Förbundsstyrelsen fick i uppdrag att utifrån ändrade ledningsförutsättningar säkerställa att kansliorganisationen är ändamålsenlig.

Akavias vd arbetar löpande med att hålla kansliet ändamålsenligt utformat.

MOTION #13 – BEHOV AV BÄTTRE BELYSNING AV TOTALFÖRSVARET UTIFRÅN ETT FACKLIGT PERSPEKTIV

Fullmäktige gav förbundsstyrelsen i uppdrag att utreda om Akavia bör öka sin förmåga till rådgivning rörande totalförsvaret utifrån ett medlemsperspektiv.

Under mandatperioden ingick Akavia i Sacos referensgrupp till utredning på området (SOU 2023:79) och har medverkat i Saco-S remissvar. Ett utkast till handbok för arbetsrättslig rådgivning avseende beredskapssituationer har tagits fram. Avsikten är att utkastet ska färdigställas i november månad för att sedan publiceras på Akavias webbplats. För att få ett helhetsgrepp om läget inkluderas frågor om totalförsvaret i en helhet av beredskapssituationer, och redogörelse ges för aktuellt rättsläge samt även för rättsläge utifrån förslag i betänkande om arbetsrätt i beredskap som dock ännu inte utmynnat i lagförslag i form av proposition. Genom handboken kommer Akavia att öka sin förmåga till relevant rådgivning för totalförsvaret samt andra aktuella frågor sammanknippade med beredskapssituationer.





MOTION #14 – ADJUNKTION TILL FÖRBUNDSSTYRELSEN OCH STYRELSENS STORLEK

Fullmäktige beslutade sammanfattningsvis att en arbetsgrupp, bestående av representanter för förbundsstyrelsen och samtliga sektioner, skulle genomföra en översyn av förbundets ledning, innefattande bland annat uppdraget som förbundsordförande, förbundsstyrelsen storlek, ersättning till förtroendevalda samt gränssnittet mellan förtroendevalda och kansli.

Vid förbundsrådet i april 2023 beslutades i enlighet med arbetsgruppens förslag, att valberedningen självständigt ska bedöma omfattningen av förbundsordförandes uppdrag, samt att övriga frågor skulle beredas vidare och redovisas på nästa förbundsråd. Vid förbundsrådet i november 2023 beslutades att ingen förändring behövs i styrelsens sammansättning, att nuvarande regler för arvoden och ersättning bör behållas, samt att gränssnittet mellan styrelse och kansli inte bör ändras men kan ses över vid framtida organisationsförändringar. Samtliga frågor som motion 14 tog sikte på ansågs därmed vara hanterade.

MOTION # 15 OCH 31 – FÖRBÄTTRA ARBETSVILLKOREN FÖR DEN ÄLDRE OCH KOMPETENTA ARBETSKRAFTEN

Fullmäktige beslutade, i enlighet med motionerna, att ge förbundsstyrelsen i uppdrag ta fram en strategi och utreda förekomsten av systematisk åldersdiskriminering bland medlemmarna, särskilt i rekryteringssammanhang. Dessutom fick styrelsen i uppdrag att genom opinionsbildning och påverkansarbete aktivt motverka ålderism på arbetsmarknaden, samt ta fram konkreta förslag på förbättringsåtgärder och uppföljning.

Under mandatperioden har Akavia arbetat strategiskt med ett stort fokus på frågan om ålderism. Förbundet har bland annat publicerat en rapport om ålderism i arbetslivet, som baseras på en omfattande undersökning bland Akavias medlemmar. Rapporten innehåller även ett stort antal åtgärdsförslag för att motverka åldersdiskriminering och ålderism på arbetsmarknaden. Vidare har förbundet anordnat flera seminarier gällande åldersdiskriminering och ålderism, rundabordssamtal samt skrivit debattartiklar. Frågan om åldersdiskriminering och ålderism kommer fortsätta vara ett fokusområde för förbundet även under nästa mandatperiod.

MOTION #17 – UTVECKLA SACO-S OMVÄRLDS- OCH NYHETSBEVAKNING INOM STATLIG SEKTOR

Förbundsstyrelsen fick i uppdrag se till så att Akavia utvidgar sin omvärlds- och nyhetsbevakning inom det statliga avtalsområdet.

Akavias omvärlds- och nyhetsbevakning av statliga området har utvecklats och ökat. Förtroendevalda och berörda medlemmar informeras i huvudsak via nyhetsbrev och via Akavias webbplats.

MOTION #18 – HÅLLBARHETSARBETE

Förbundsstyrelsen fick i uppdrag att inkludera ekologisk hållbarhet i Akavias hållbarhetsarbete.

Förbundet arbetar löpande med social, ekonomisk och ekologisk hållbarhet. Sedan 2023 ger förbundet ut en årlig hållbarhetsrapport – ”Med ansvar och ambition” – där medlemmarnas bidrag till en hållbar framtid belyses. Hållbarhetsarbetet sker löpande och under mandatperioden har förbundet bland annat deltagit i samarbetet Saco-klimat och uppmärksammat hållbarhetsfrågor i Studio Akavia och på Akaviadagen.

MOTION #19 – UTREDNING OM ÖKAD TILLGÄNGLIGHET I NORRA SVERIGE

Förbundsstyrelsen fick i uppdrag att, tillsammans med andra förbund inom Saco, utreda hur man lämpligen kan öka närvaron och tillgängligheten i norra Sverige.

En utredning har gjorts där förbundsstyrelsen konstaterar att det finns bristande intresse från andra Sacoförbund att etablera något lokalkontor i norra Sverige. Förbundets särskilda satsning på fler förtroendevalda som pågått under mandatperioden har dock gett gott resultat. Antalet förtroendevalda har ökat med 20 procent i hela landet och med över 40 procent i norra Sverige, där bland annat nya föreningar har bildats och kontaktombud utsetts på arbetsplatser där Akavia tidigare saknade lokal representation. I de fall där Akavia i kommunal sektor saknat tillräckligt medlemsunderlag för en förening, bildas föreningar tillsammans med andra Sacoförbund.

MOTION #21 – UTVECKLING AV AKAVIAS MEDLEMSREGISTER

Fullmäktige uppdrog åt förbundsstyrelsen att utveckla nuvarande medlemsregister på ett sådant sätt att lokalt förtroendevalda får behörighet att söka information om förbundets medlemmar på den egna arbetsplatsen. Arbetet bör föregås av en behovsanalys där lokalt förtroendevalda involveras i arbetet.

Under mandatperioden påbörjades arbetet med att utveckla en ny portal för medlemmar och förtroendevalda. Arbetet, som innefattar såväl processer och legala aspekter som mycket komplexa teknikkopplingar, är omfattande och tidskrävande. Under 2025 har en behovsanalys genomförts där medlemmar och lokalt förtroendevalda har ingått och bidragit med värdefulla inspel. En helt ny portal håller på att tas fram och ambitionen är att den lanseras 2026. Lokalt förtroendevalda kommer dock att redan under hösten 2025 ges möjlighet att själva ta ut uppgifter om Akaviamedlemmar på den egna arbetsplatsen inom ramen för nuvarande portal.

”

Antalet förtroendevalda har ökat med 20 procent i hela landet och med över 40 procent i norra Sverige.



MOTION #22 – FÖRBÄTTRING AV FÖRBUNDETS INTERNA PROCESSER

Förbundsstyrelsen fick i uppdrag att initiera ett arbete med att ta fram förbättrade processer för att öka den interna demokratin i förbundet samt stärka kvaliteten i både processer och resultat. Åtgärdsförslag skulle redovisas på ett förbundsråd under 2023.

Vidtagna åtgärder redovisades på förbundsrådet i november 2023. En processmall med tre nivåer av politikutveckling och medföljande demokratisk förankring har tagits fram. Denna delas förenklat in i tre nivåer av styrdokument:

1. Den tyngsta och viktigaste av dessa är de politiska programmen (i dagsläget fem stycken) som utvecklas och förankras med alla centrala förtroendevalda-grupperingar och som fastslås av förbundsstyrelsen.
2. Policypapper som bygger på programmen men som utvecklar och definierar politiken ytterligare. Dessa tas fram och fastslås av förbundsstyrelsen. Om den gör förändringar i rådande politik eller innehåller nya politikområden så förankras den i sektioner och professionsstyren. Till exempel skedde detta när förbundet tog fram en policy om socialförsäkringar.
3. Daglig politik. Grundar sig i ovan dokument men kan behövas i det dagliga arbetet i kontakt med till exempel politiker och media. Denna beslutas av samhällspolitisk chef med eventuellt stöd från presidium.

MOTION #24 – OM FÖLJSAMHET I AVSÄTTNING TILL TJÄNSTEPENSION EFTER 65 ÅR

Fullmäktige beslutade att avtal ska ingås om att avsättningar till tjänstepension ska ske för de av Akavias medlemmar som väljer att arbeta efter 65 års ålder, samt att avtal om sjukpension ska finnas för de av Akavias medlemmar som väljer att arbeta vidare efter 65 års ålder. Vidare beslutades att följsamhet med politiska beslut inom pensions- och socialförsäkringsområdet ska uppnås i tjänstepensionsavtalen, samt att lokala akademikerföreningar ska få stöd i att teckna lokala kollektivavtal om tjänstepension för de medlemmar som arbetar vidare efter 65 år.

För medlemmar i offentlig sektor finns redan avsättning till tjänstepension efter 65 år i befintliga och reviderade avtal. Avseende privat sektor har för det normerande ITP-avtalet förhandlingar ägt rum mellan PTK (där Akavia varit ett av flera drivande förbund) och Svenskt Näringsliv, som från den 1 januari 2023 gör pensionsavsättningar för premiebestämda planen ITP1 obligatorisk upp till 66 års ålder, samt för ITP2 och den förmånsbestämda planen möjliggör avsättningar upp till 66 års ålder efter överenskommelse. Förhandlingar kommer även att återupptas för syftet av avsättning för tjänstepension ännu högre upp i åldrarna. Avseende sjukpension omfattas alla arbetstagare inom ramen för ITP-avtalet från den 1 januari 2026 av möjligheten till sjukpension upp till 67 år när förutsättningarna finns i övrigt. Akavia kommer fortsatt att vara pådrivande i förhandlingar för att uppnå följsamhet i relation till åldrar beslutade inom pensions- och socialförsäkringsområdet. Vidare kommer förbundet fortsatt att stötta lokala föreningar kring implementering av eftersträvad följsamhet samt att teckna lokala avtal kring avsättning av tjänstepension högre upp i åldrarna när så är aktuellt.

MOTION #28 – RELEVANT INFORMATION FRÅN AKAVIA TILLGÄNGLIG PÅ ENGELSKA

Fullmäktige beslutade att Akavia ska erbjuda relevant information på engelska för medlemmar och potentiella medlemmar.

Under mandatperioden har Akavia fått en ny webbplats, som bland annat innehåller webbsidor på engelska med relevant information som riktar sig såväl till befintliga som potentiella medlemmar. Under 2025 lanserades även möjligheten för medlemmar att få nyhetsbrev på engelska. Vidare kan medlemmar välja att få rådgivning/service på engelska när de kontaktar Akavia. Akavia kommer att fortsätta erbjuda relevant information på engelska. Under slutet av 2025/början av 2026 kommer Akavia även att erbjuda en facklig grundutbildning på engelska.

MOTION #30 – MEDLEMSFÖRSLAGSRÄTT FÖR ATT ÖKA MEDLEMSNYTTAN

Förbundsstyrelsen fick i uppdrag att införa en kanal för medlemsförslag som lämnas löpande till förbundsstyrelsen för hantering.

En särskild webbsida för att skicka förslag till förbundsstyrelsen infördes under andra kvartalet 2023.

BESLUT SOM INNEBAR STADGEÄNDRINGAR

MOTION #3 – VERKSAMHETSÅRET FÖR STUDERANDESEKTIONEN

Fullmäktige beslutade att bifalla studerandesektionens justerade förslag att flytta tidpunkten för sektionens ordinarie sektionmöte till februari månad.

Den beslutade stadgeändringen publicerades första kvartalet 2023.

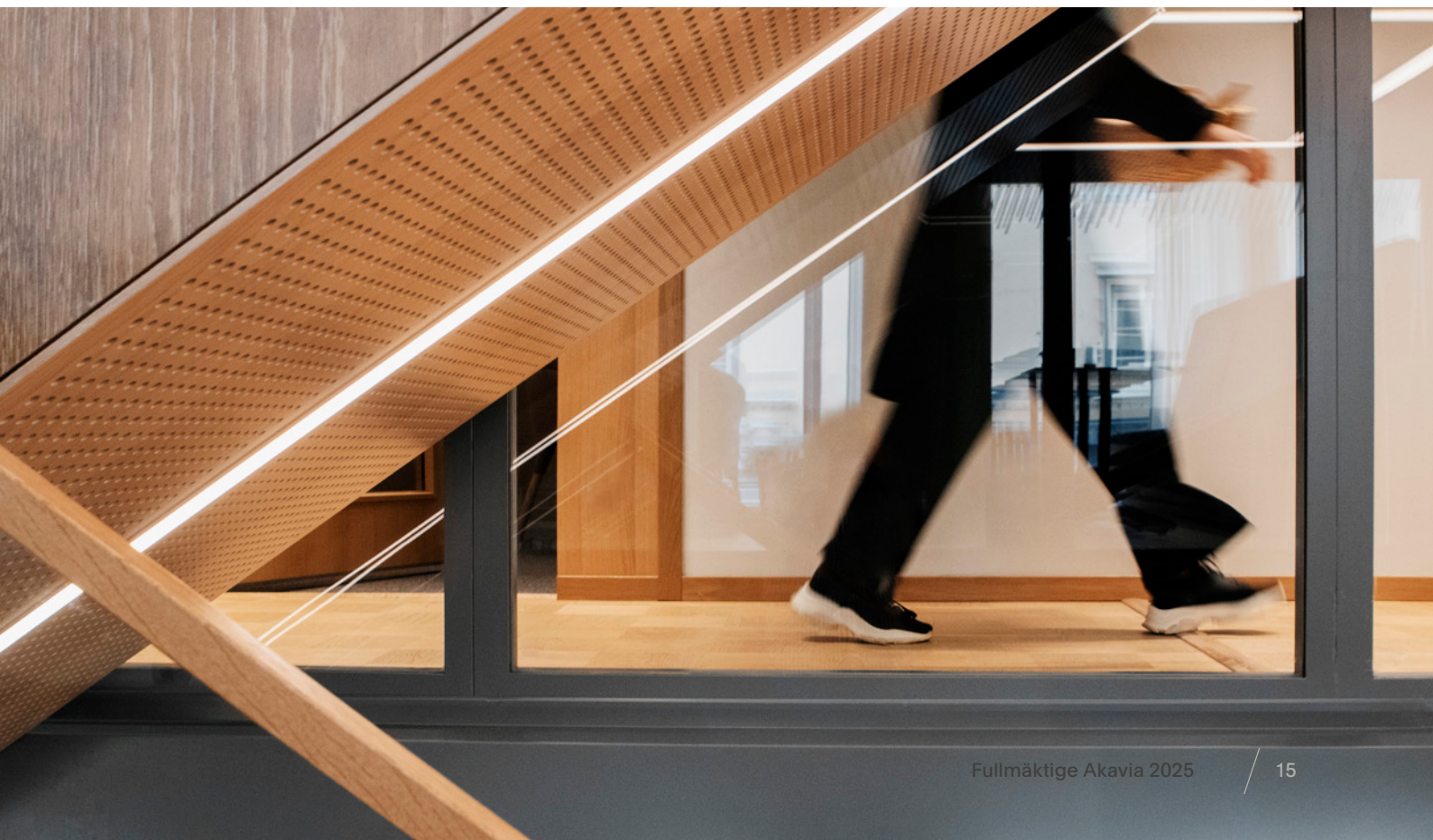
MOTION #26, 27 OCH 29

Fullmäktige beslutade

att i § 1 lägga till "att värna den svenska partsmodellen samt att verka för främjandet av tecknandet av kollektivavtal." (#26) samt att "Förbundet är partipolitiskt obundet." (#27).

att ordförande för förbundsrådet ska väljas vid varje förbundsrådssammanträde bland medlemmarna i förbundsrådet, att rådet ska kunna besluta i frågor som hänskjutits till det av fullmäktige samt att förbundsråd ska hållas minst en gång per kalenderår de år då fullmäktige inte hålls (#29).

Stadgeändringarna publicerades första kvartalet 2023.



Akavia är fack- och professionsförbundet för de som vill mer, som tror på sin kompetens och förmåga att få saker att hända. För de som bidrar till **en upplyst framtid** på alla nivåer – för sin egen utveckling, på sin arbetsplats och för samhället. Akavia bildades av Civilekonomerna och Jusek 2020 och samlar ekonomer, jurister, samhällsvetare, it-akademiker, personalvetare och kommunikatörer.

Nybrogatan 30
Box 5167
102 44 Stockholm
010-303 75 00
info@akavia.se
akavia.se

