

## Angående motioner och motionssvar

Snart är det dags för Akavias ordinarie fullmäktige, där vi under några dagar i november ska diskutera och besluta om viktiga frågor och tillsammans ta ut en riktning för vårt förbund. Fokuset kommer att ligga på motioner från enskilda medlemmar, lokalföreningar, sektioner och professionsföreningar samt de propositioner som förbundsstyrelsen har lagt fram. Totalt 32 motioner har kommit in till förbundet. Samtliga är bevis på medlemmars och förtroendevaldas stora engagemang och starka vilja att bidra till förbundets utveckling.

### HUR SKA FÖRBUNDSSTYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT TOLKAS?

Fullmäktiges uppgift är bland annat att besluta om förbundets riktning de kommande åren. Förbundsstyrelsen avgör "vad" som behöver göras för att komma dit och kansliet ansvarar för "hur" ett beslut ska genomföras.

Förbundsstyrelsen har gått igenom alla motioner och tagit fram förslag till beslut. Motioner vars "att-satser" är väldigt detaljerade, tidsbestämda eller fokuserar på "hur" något ska genomföras föreslår förbundsstyrelsen ska avslås. Bifall till sådana formuleringar riskerar att detaljstyra både förbundsstyrelsen och kansliet. Det är viktigt att förbundsstyrelsen har frihet att själv avgöra vad som behöver göras för att verkställa fullmäktiges beslut. Kansliet behöver ges förtroendet att bestämma när och hur besluten bäst genomförs under mandatperioden. En alltför detaljerad att-sats kan dock formuleras om på fullmäktige genom ett ändrings- eller tilläggsförslag som bättre lämpar sig på fullmäktiges nivå.

### MÖJLIGA UTFALL FÖR EN MOTION

- Bifall: Frågan ska prioriteras kommande mandatperiod, ett tydligt ställningstagande i en viss fråga eller en välformulerad "att-sats" på rätt nivå.
- Besvarad: Något som Akavia redan gör eller för detaljerat "hur" för bifall.
- Avslag: Något som Akavia inte ska/bör göra, eller inte på det sätt som föreslås i "att-satsen".

Samtliga motioner, oavsett vilket utfall de får på fullmäktige, är värdefulla för förbundets verksamhet. Många motioner förstärker vad som kommer i uttryck i Agenda Akavia och bekräftar därmed strategin för hur vi ska ta oss till vissa prioriterade mål. Sådana motioner, även vissa med avslagsförslag på grund av detaljerade "hur", blir ett kvitto på att vårt gemensamma arbete med Agenda Akavia varit värdefullt och att vi är på rätt väg. Andra motioner uppmärksammar sådant i förbundet som man anser borde fungera bättre. Även dessa är värdefulla för förbundets utveckling, även om förbundsstyrelsen kanske inte stödjer att-satsens utformning. Akavia har vidare en tradition av att ta vara på goda idéer och inspel från medlemmar och förtroendevalda och beaktar alltid dessa i planeringen av verksamheten.

Förbundsstyrelsen ser fram emot att diskutera motioner och propositioner på fullmäktige.

Vänliga hälsningar

Förbundsstyrelsen

Förslag från: Hannes Magnegård

## Ett robust försvar är vårt samhällsansvar

### BAKGRUND OCH MOTIVERING

Säkerhetsläget i världen, och i Sveriges närområde, har försämrats kraftigt under de senaste åren och bedöms nu vara det allvarligaste sedan andra världskriget. För att värna svensk demokrati och säkerhet behöver det svenska totalförsvaret stärkas, vilket det råder politisk enighet om. Stora summor skattemedel avdelas nu för att stärka det militära och civila försvaret. Det brådskar att få ett robust totalförsvaret på plats och alla behöver bidra till detta.

Utöver militär personal som dagligen jobbar i Försvarmakten (kontinuerligt tjänstgörande), finns tidvis tjänstgörande militär personal. Dels gruppbefäl, soldater, sjömän (GSS/T), dels reservofficerare. År 2030 är bedömningen att denna grupp kommer vara drygt 10 000 personer, med andra ord en viktig del av försvarsorganisationen. Den tidvis tjänstgörande personalen har både ett civilt jobb och en militär anställning parallellt. Den svenska försvarsförmågan är beroende av att även den tidvis tjänstgörande personalen har möjlighet att öva och tjänstgöra i Försvarmakten. Många av de tidvis tjänstgörande får dock en lön från Försvarmakten som är lägre än den lön som de får från sina civila arbeten. Inkomstbortfallet kan ibland vara så kännbart att den enskilde inte har råd att tjänstgöra i Försvarmakten, utan måste avstå från övning och tjänstgöring när Försvarmakten kallar. Svensk försvarsförmåga påverkas således i hög grad av vilken civil arbetsgivare dessa personer har. Det finns redan idag arbetsgivare som fullt ut kompenserar sina anställda för det inkomstbortfall som tjänstgöringen i Försvarmakten innebär.

Här kan arbetsmarknadens parter göra stor skillnad och snabbt bidra till ett mer robust totalförsvaret. Till en låg kostnad kan arbetsmarknadens parter ta konkret ansvar för vårt samhälle och för fred i vårt närområde.

### YRKANDE

*Hannes Magnegård yrkar att fullmäktige beslutar*

**att** Akavia snarast tecknar avtal på lokal och central nivå om följande. Att medarbetare som är reservofficerare och GSS/T alltid beviljas ledigt från sina civila arbetsgivare under den tid de tjänstgör i Försvarmakten. Därtill, om lönen från Försvarmakten är lägre än lönen från den civila arbetsgivaren, att den civila arbetsgivaren under tjänstgöringen i Försvarmakten ska kompensera medarbetaren för detta inkomstbortfall (skillnaden mellan den militära och civila grundlönen) till 100 procent.

Förslag från: Hannes Magnegård

## FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR

Förbundsstyrelsen ser den oroliga samtid vi befinner oss i och att den föranleder förberedelser och stärkta strukturer i hela samhället. Därför har styrelsen adresserat beredskapen i den egna organisationen i en proposition om stadgeregler vid höjd beredskap.

Att vara reservofficer är ett viktigt uppdrag i samhällets försvar och villkoren i sådana anställningar behöver vara bra. Saco-förbundet Sveriges reservofficerare förhandlar om villkoren i reservofficerarnas anställning inom försvarsmakten.

Några av villkoren för reservofficerarnas anställning, blanda annat frågan om reservofficerarnas rätt till ledighet från sin civila anställning, behandlas i utredningen Redo! En utredning om personalförsörjningen av det militära försvaret (SOU 2025:86). Utredningen föreslår en uttrycklig rätt till tjänstledighet från den civila anställningen (9 kap. lagen om totalförsvarspåbudsplikt och lagen [1994:2076] om skydd för anställning vid viss tjänstgöring inom totalförsvaret m.m). Det har inte ingått i utredningens uppdrag att utreda ekonomisk kompensation till reservofficerare men utredaren redovisar trots det sin ståndpunkt men inga förslag.

Villkor i anställning förhandlas av arbetsmarknadens parter. För att nå fackligt inflytande vid centrala förhandlingar ingår Akavia i s.k. förhandlingsorganisationer på alla arbetsmarknadssektorer så som Akademikeralliansen inom region- och kommunsektor, Saco-S inom statlig sektor och Akademiker inom handel och tjänster på privat sektor. Inför varje förhandling tar förhandlingsorganisationen fram yrkanden som alla förbund enats om. Akavia är således inte ensam förhandlingspart i förhållande till arbetsgivarna och kan därför inte utlova vissa yrkanden i kommande förhandlingar.

I årets förhandlingar inom statlig sektor har parterna enats om att tidvis tjänstgörande ska kompenseras till 100 procent för tjänstgöring i upp till 25 dagar per år. Bakom denna överenskommelse ligger att det funnits ett intresse från parternas sida att främja tjänstgöring i försvarsmakten. Akavia kan om intresse finns i övriga förhandlingsorganisationer driva yrkande om liknande ekonomisk ersättning från andra arbetsgivare. Fokus i Akavias arbete är emellertid att värna villkoren i anställningarna inom våra sex professioner. Förbundsstyrelsen anser dock att frågor om ekonomisk kompensation för reservofficerare, när de tjänstgör i sin anställning inom försvarsmakten, bäst drivs av det förbund där reservofficerare är organiserade och som bäst behärskar sakfrågan, förbundet Sveriges reservofficerare.

## FÖRBUNDSSTYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT

*Förbundsstyrelsen föreslår fullmäktige besluta*

**att avslå** motionen.

Förslag från: Louise Key-Hedberg

## Stärk framtidens ledarskap – för hållbara, innovativa och lönsamma arbetsplatser

### BAKGRUND OCH MOTIVERING

**Bakgrund:** Hybridarbetsplatser och AI-verktyg som tar över administrativa uppgifter är redan ett faktum och kommer att förändra chefsrollen i grunden. Det mänskliga ledarskapet – att skapa trygghet, tillit och riktning – blir än viktigare. Samtidigt ser vi att många chefer fortfarande rekryteras utifrån specialistkompetens snarare än ledarskapsförmåga. I kombination med ökade krav och komplexitet riskerar detta att leda till ohälsa, otillräckligt stöd för nya chefer och minskad innovationskraft och lönsamhet.

Sjukskrivningstalen på grund av stress och utmattning fortsätter samtidigt att öka, och många chefer lämnar rollen i förtid. Här behöver Akavia ta en tydlig position i debatten och driva frågor som rör ledarskapets villkor och betydelse.

**Förslag:** Akavia har möjlighet att ta en mer aktiv roll i opinionsbildning kring vikten av:

- att ledarskap byggs genom träning, stöd och utveckling – inte enbart genom yrkesskicklighet inom ett fackområde,
- att nya chefer får rätt support i att leda människor, inte bara processer,
- att psykologisk trygghet och självledarskap är nycklar till hållbarhet, kreativitet och lönsamhet i framtidens arbetsliv.

Genom att lyfta dessa perspektiv i samhällsdebatten, i egna kanaler och i dialog med arbetsgivare och beslutsfattare kan Akavia bidra till ett mer hållbart och mänskligt arbetsliv – där ledarskapet är en strategisk nyckelfråga.

### YRKANDE

*Louise Key-Hedberg yrkar att fullmäktige beslutar*

**att** Akavia stärker sitt opinionsbildande arbete kring vikten av anpassat, hållbart och psykologiskt tryggt ledarskap, i ljuset av ökade sjukskrivningar pga stress, distansarbete samt AI:s framtida påverkan på chefsrollen och arbetslivets utveckling.

Förslag från: Louise Key-Hedberg

## FORTSÄTTNING YRKANDE

*Louise Key-Hedberg yrkar att fullmäktige beslutar*

- att** Akavia verkar för att stöd till ledarskapsutveckling – såsom coachning, mentorskap och utbildning – blir en naturlig del av villkorsförhandlingar vid anställning eller befordran till chefspositioner, och att detta prioriteras i dialog med arbetsgivare.
- att** Akavia utreder och utvecklar medlemsförmåner kopplade till hållbart ledarskap, såsom mentorsprogram, tillgång till certifierade coacher, fortbildning i ledarskap och självledarskap och digitala träningsplattformar – särskilt riktat till nya och blivande chefer, men även medarbetare där så erfordras.

## FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR

Förbundsstyrelsen delar uppfattningen om vikten av att ytterligare stärka Akavias erbjudande gentemot medlemmar som är chefer. Att utveckla servicen för denna medlemsgrupp är ett naturligt steg i förbundets långsiktiga arbete med att synliggöra det värde som Akavia erbjuder i olika faser av yrkeslivet. Lika viktigt är behovet av en tydligare och mer konsekvent kommunikation kring Akavia som ett förbund för chefer. På så sätt kan vi både fördjupa vår identitet och öka kännedomen om att förbundet finns till för alla medlemmar – oavsett om man leder andra eller verkar i en specialistroll.

Under innevarande mandatperiod har chefsfrågorna fått en allt mer framträdande roll i förbundets verksamhet. En betydelsefull satsning har varit att förstärka organisationen med en särskild sakkunnig inom chef- och ledarskapsområdet. Detta har möjliggjort en ökad närvaro och tyngd i debatten, bland annat genom rapporter som belyst viktiga utmaningar för chefer, synlighet i media och deltagande i samhällsdiskussionen. Därutöver har Akavia arrangerat seminarier och samtal med fokus på chef- och ledarskapsteman, vilket bidragit till att både stärka medlemsnyttan och positionera förbundet som en relevant aktör inom området.

Förbundsstyrelsen ser chefsfrågorna som en integrerad del av förbundets helhetsstrategi och som en nyckel till att utveckla Akavia som ett modernt och framåtblickande förbund. Genom att kombinera riktade satsningar för chefer med en sammanhållen medlemsstrategi kan vi säkerställa att Akavia utvecklas ännu mer till ett starkt chefsförbund.

## FÖRBUNDSSTYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT

*Förbundsstyrelsen föreslår fullmäktige besluta*

- att** yrkandena i första och andra att-satserna ska anses **besvarade**.
- att** yrkandet i den tredje att-satsen **avslås**.

Förslag från: Nicolas Polakof Cor

# Ökad valfrihet gällande risknivå i tjänstepensionen

## BAKGRUND OCH MOTIVERING

**Bakgrund:** Tjänstepensionen utgör en betydande del av den totala pensionen för många av Akavias medlemmar. Det är därför av stor vikt att medlemmarna har möjlighet att optimera sitt pensionssparande utifrån sina individuella förutsättningar, tidshorisont och risktolerans.

**Problembeskrivning:** Nuvarande regelverk inom vissa tjänstepensionsavtal begränsar möjligheten för tjänstemän att själva bestämma risknivån i sin tjänstepension. En betydande del av kapitalet, 50 procent, ska obligatoriskt placeras i en traditionell försäkring. Detta minskar individens möjlighet att aktivt välja en högre risknivå, och därmed potentiellt högre avkastning, särskilt under en lång sparhorisont. Att ta för lite risk i ett långsiktigt sparande kan leda till en betydligt lägre slutlig pension än vad som annars hade varit möjligt.

**Motivering:** Ett aktivt val av risknivå i tjänstepensionen är en viktig faktor för att maximera den långsiktiga avkastningen. Särskilt för yngre tjänstemän med en lång sparhorisont kan en högre risknivå i en fondförsäkring potentiellt generera en betydligt högre slutlig pension. Att tvingas placera en stor andel i en traditionell försäkring med lägre förväntad avkastning kan innebära att medlemmarna går miste om betydande kapitaltillväxt över tid.

Genom att öka valfriheten och tillåta 100 procent fondförsäkring skapas bättre förutsättningar för individanpassat pensionssparande. Tjänstemän som är beredda att ta en högre risk för potentiellt högre avkastning bör ha den möjligheten. Det är viktigt att betona att information och rådgivning kring de olika valmöjligheterna är centralt, men det grundläggande beslutet om risknivå bör ligga hos individen själv.

## YRKANDE

*Nicolas Polakof Cor yrkar att fullmäktige beslutar*

**att** verka för att tjänstemän inom de avtalsområden där Akavia har inflytande ska ges ökad valfrihet gällande risknivån i sin tjänstepension. Detta innebär att möjligheten ska finnas att välja att placera 100 procent av sitt tjänstepensionskapital i en fondförsäkring, utan att vara begränsad till en obligatorisk placering i en traditionell försäkring.

Förslag från: Nicolas Polakof Cor

## FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR

Förbundsstyrelsen delar uppfattningen att tjänstepensionen är av stor vikt genom att den utgör en betydande del av den totala pensionen för Akavias medlemmar.

Parterna på arbetsmarknaden har valt olika modeller för att kvalitetssäkra tjänstepension och god avkastning. För kommunal och statlig sektor finns ett anslutningsförfarande vilket innebär att parterna ställer upp vissa krav och villkor för tjänstebolagen som de måste anta för att erbjuda tjänstepension inom ramen för pensionsavtalen. Genom anslutningsförfarandet vill parterna säkerställa att de valbara bolagen är finansiellt stabila, har låga avgifter och kan erbjuda bra avkastning.

För privat sektor har parterna för ITP-avtalet (PTK och Svenskt Näringsliv) valt modell med upphandling för valbara bolag avseende fondförsäkring och traditionell försäkring. I upphandlingen väljs de försäkringsbolag ut som förväntas ge ITP-spararna högsta möjliga pension till lägsta möjliga avgift med finansiellt stabilitet. Upphandlingarna har bidragit till överskådligt fondutbud, prispresad flytträtt samt prisvärt förvalsalternativ för den sparare som aktivt inte vill göra val (Alecta utgör i dag förvalsalternativ).

Vad motionen om risknivå syftar på torde vara hur valmöjligheterna för spararna inom ramen för ITP1 (det vill säga som huvudregel tjänstemän födda 1979 eller senare) är reglerade mellan fondförsäkring och traditionell försäkring. Pensionsspararna kan placera alla sina premier genom individuella val hos valbara bolag, men för att säkerställa minsta pension har parterna avtalat om att minst halva inbetalningen av premier måste placeras i traditionell försäkring.

Parternas ambition med regleringen och säkerställandet av minsta pension är att hitta en avvägning mellan låga avgifter, bra avkastning samt balansering av risken för volatila finansmarknader även under korta uttagstider för tjänstepension. Avvägningen av risknivån måste även göras gemensamt för alla medlemmar i PTKs förbund.

## FÖRBUNDSSTYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT

*Förbundsstyrelsen föreslår fullmäktige besluta*

**att avslå** motionen.

Förslag från: Klas Liljestrand

# För en ny ordförande i Saco – förtroendet är grunden för fackligt ledarskap

## BAKGRUND OCH MOTIVERING

Förtroende är det fundament som allt fackligt arbete vilar på. Medlemmarnas tillit till sina företrädare är avgörande för att vi, liksom tillsammans med övriga Sacoförbund, som förbund ska kunna företräda deras intressen med legitimitet och kraft.

Den nuvarande ordföranden för Saco, Göran Arrius, har återkommande i privata ärenden använt sig av sin Saco-mejladress i ärenden där Sacoförbund har medlemmar eller potentiella medlemmar som ansvariga tjänstepersoner. Detta har skett med användning av hans officiella titel som Saco-ordförande. Genom att på detta sätt blanda sina roller har Arrius agerat på ett sätt som riskerar att underminera det förtroende medlemmar liksom potentiella medlemmar, måste kunna ha för sina fackliga företrädare samt sina fackliga organisationer.

Sacos ordförande företräder 21 förbund med totalt över 700 000 akademiker varav Akavia är ett av de större förbunden. Det är därför av yttersta vikt att denna position innehas av en person som inte bara i sak utan också i form och funktion respekterar gränsen mellan privata angelägenheter och det fackliga uppdraget. Att använda den fackliga plattformen i ett privat ärende, särskilt där medlemmar eller potentiella medlemmar utgör handläggande och/eller ansvariga tjänstepersoner, är oförenligt med det ansvar och förtroende som ordförande bör ha.

Det står var och en fritt att uttrycka sina privata åsikter, även den som innehar ett fackligt uppdrag på hög nivå. Men detta måste ske med tydlig åtskillnad mellan det privata och det fackliga förtroendeuppdraget. Att använda sin officiella Saco-mejladress och sin titel som ordförande i ett privat ärende riktat mot medlemmar eller potentiella medlemmar arbete, är inte acceptabelt. För att bevara medlemmarnas förtroende krävs inte bara ett korrekt agerande i sak, utan också att man tydligt skiljer på fackliga och privata roller och därmed använder sina privata kontaktuppgifter i privata angelägenheter.

## YRKANDE

*Klas Liljestrand yrkar att fullmäktige beslutar*

- att** uppdra åt förbundsstyrelsen att inom Sacos samverkansformer verka för att en ny ordförande tillsätts i Saco.
- att** Akavia, inom ramen för sitt eget liksom i dialog med Saco, tar initiativ till att ta fram tydliga riktlinjer för hur förbundens kontaktuppgifter såsom telefonnummer och e-postadresser får användas av såväl förtroendevalda som anställda, i syfte att säkerställa en tydlig gräns mellan privata och fackliga angelägenheter.

Förslag från: Klas Liljestrand

## FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR

Förbundsstyrelsen delar den principiella uppfattning vad avser lämpligheten att skilja på fackliga och privata roller. Därmed rekommenderas att använda privata kontaktuppgifter i privata angelägenheter. Det ingår i det fackliga uppdraget för förtroendevalda på alla nivåer att agera med omdöme och respekt för medlemmarna i syfte att vidmakthålla medlemmarnas förtroende.

Göran Arrius har sedan tidigare aviserat att han inte står till förfogande för omval som Sacos ordförande i samband med kongressen den 12-13 november innevarande år.

## FÖRBUNDSSTYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT

*Förbundsstyrelsen föreslår fullmäktige besluta*

**att avslå** motionen.

Förslag från: Professionsföreningen för samhällsvetare

# Ett hållbart digitalt kunskapssamhälle

## BAKGRUND OCH MOTIVERING

Kunskap är en grundläggande hörnsten i ett demokratiskt samhälle. Vår samtid präglas av megatrender. En av dem är ett extraordinärt oförutsägbart och instabilt säkerhetsläge i världen och i Sverige. En annan är den omvälvande och snabba förändringen mot en digitaliserad framtid, där AI leder vägen framåt. Informationsflödet är oöverskådligt, i många fall överväldigande och desinformation sprids snabbt i olika politiska syften.

Samtidigt sker attacker mot kunskap, vetenskap och evidensbaserade fakta. Under Covid-pandemin attackerades forskare och specialister, de utsattes för hat och hot utan tidigare skådat motstycke. Den svenska debatten präglas allt mer av en dynamik där fakta, kunskap och vetenskap ställs mot åsikter, som om åsikterna vore faktabaserad kunskap. Även kunnandet hos myndigheter ifrågasätts och tjänstepersoner tystnar.

Akavia är ett starkt akademikerförbund som står nära kunskapen, akademien och de vetenskapliga metoderna. Därför menar vi att Akavia bör ta en stor och aktiv roll i att verka för ett kunskapssamhälle där vetenskap respekteras, där källkritik utgör en motvikt mot desinformation och där forskare, specialister och tjänstepersoner utan hat och hot kan utöva sitt arbete och förmedla kunskap.

## YRKANDE

*Professionsföreningen för samhällsvetare yrkar att fullmäktige beslutar*

- att** Akavia aktivt ska främja ett hållbart digitalt kunskapssamhälle där det råder en större förståelse för värdet av vetenskap,
- att** Akavia ska utforma en strategi för att vara en stark, tydlig och synlig röst för kunskapens värde,
- att** Akavia blir del av befintliga eller tar initiativ till nya former av samverkan med andra aktörer, organisationer och verksamheter med samma mål,
- att** Akavia ska agera och reagera på attacker mot akademins frihet eller opolitiska tjänstemäns oberoende, och
- att** Akavia ska uppmärksamma vikten av myndigheters oberoende, kunskap och fakta i ett öppet, demokratiskt samhälle och som centrala förutsättningar för demokratin.

Förslag från: Professionsföreningen för samhällsvetare

## FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR

Förbundsstyrelsen välkomnar motionen som sätter fokus på flera mycket angelägna frågor. Akavia arbetar kontinuerligt med att främja och värna ett hållbart digitalt kunskapssamhälle med förståelse för värdet av vetenskap och kunskap. Att värna kunskap och fakta är en central fråga för förbundet som genomsyrar förbundets verksamhet. Utgångspunkten är Akavias utbildningspolitiska program. Akavia besvarar ofta remisser i dessa frågor och bidrar i olika forum på lärosätena. Akavia samarbetar också aktivt med forskare inom ramen för förbundets fokusfrågor, inte minst i fråga om hur AI-utvecklingen påverkar utbildning och arbetsliv för akademiker.

Inom ramen för förbundets politik inom AI-området är värdet av bildning, livslångt lärande, nyfikenhet, förmåga till självständig reflektion och ett kritiskt förhållningssätt, det vill säga just de förmågor som en akademisk utbildning tränar, en självklar ledstjärna.

En stor del av arbetet sker vidare i samarbete med andra förbund inom Saco-federationen. Saco har genom sina vägledande dokumentet, både stadgar och program, uppdrag att arbeta för ett samhälle där högre utbildning, kunskap och kompetens lönar sig och där akademisk profession värderas och respekteras. Akavia tar en aktiv del i detta arbete inom federationen bland annat i gruppen för Forskning & Demokratifrågor, där en policy nyligen tagits fram.

Mot bakgrund av yrkandena i motionen ser förbundsstyrelsen att det finns anledning att intensifiera arbetet, inte minst inom Saco-federationen men också att löpande överväga nya former av samverkan med målet att uppnå största möjliga genomslag.

Akademins frihet, myndigheteters oberoende och vikten av att opolitiska tjänstemän ska kunna utöva sina uppdrag utan påverkan är centrala frågor för vår demokrati och rättssäkerhet. För Akavia är det en grundläggande utgångspunkt som genomsyrar Akavias politik och arbete i alla sammanhang och på alla nivåer. Det sker i form av medverkan i olika sammanhang, påverkan i remissvar, medlemsundersökningar och rapporter.

Förbundsstyrelsen vill i sammanhanget framhålla Akavias hållning att det är oacceptabelt med hot, våld och påtryckningar som riktar sig mot medarbetare i medborgarnas tjänst. Alla tjänstemän ska kunna utföra sina uppdrag utan otillbörlig påverkan. Under många år har Akavia också genomfört medlemsundersökningar kring detta som har resulterat i rapporter och som senare har legat till grund för påverkansarbetet där vi nu också ser resultat i form av en skärpt lagstiftning.

Agenda Akavia ska ses som den strategi som avses i den andra att-satsen och det behöver därför inte formuleras ytterligare separata strategier.

## FÖRBUNDSSTYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT

*Förbundsstyrelsen föreslår fullmäktige besluta*

**att bifalla** yrkandena i första samt tredje till femte att-satserna samt

**att** anse yrkandet i den andra att-satsen **besvarat**.

Förslag från: Anneli Laanep Joandi

## Medlemskap i UNI Global union

### BAKGRUND OCH MOTIVERING

Jag motionerar om att Akavia ska gå med i UNI Global union, i de branscher man har avtalsansvar, för att kunna påverka EU lagstiftningen i en för Sverige vettig riktning!

Då kan man påverka mer och arbeta med EU frågor på ett bättre sätt!

### YRKANDE

*Anneli Laanep Joandi yrkar att fullmäktige beslutar*

**att** Akavia ska gå med i UNI Global union

Förslag från: Anneli Laanep Joandi

## FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR

Förbundsstyrelsen delar motionens bild att svensk arbetsmarknad och svenska löntagare påverkas i hög grad av beslut som fattas inom Europeiska unionen. Lagstiftning och direktiv från EU rör frågor som är centrala för våra medlemmar.

Akavia har under senare år förstärkt sin EU-bevakning och inrättat ett mer strukturerat samarbete inom kansliet. Det har exempelvis genomförts undersökningar kring medlemmarnas syn på EU och viktiga frågor inom ramen för EU-arbetet. Det har hållits två frukostseminarier med aktuella EU-frågor. Akavia har även gått med i Europaportalen och innehar vice ordförandeposten i föreningen, vilket innebär stora möjligheter att bidra.

Påverkansarbetet bedrivs i huvudsak genom Sacofederationen, där förbundet tillsammans med andra akademikerförbund kan samla resurser och driva frågor effektivt. Det sker bland annat inom ramen för LO:s, TCO:s och Sacos gemensamma Brysselkontor som har till uppgift att bevaka EU-frågor och stödja centralorganisationerna i frågor som rör medlemmarnas intressen och behov.

Civilekonomerna avslutade 2013 och Jusek 2015 sina medlemskap i Union Network International (UNI) efter samlade bedömningar. I de flesta länder utanför Norden saknas en tydlig organisering av akademiker, vilket gör det svårt att finna likasinnade organisationer för samarbete. UNI organiserar i huvudsak arbetare och lägre tjänstemän. Organisationens fokus speglar inte verkligheten för Akavias medlemmar och UNI bedöms inte vara en naturlig företrädare för akademiker och högutbildade tjänstemän.

Den relativt höga kostnaden för medlemskapet måste dessutom vägas mot andra prioriterade investeringar för förbundets utveckling, exempelvis arbetet med tillväxt och att stärka Akavias som samhällsaktör. Akavia har valt att i stället utveckla samarbetet med de likasinnade nordiska systerorganisationerna. Genom regelbundna sammankomster utbyts erfarenheter och idéer, vilket bedöms bidra till nytänkande och utveckling av verksamheten.

Förbundsstyrelsen anser därför att ett förnyat medlemskap i UNI inte skulle vara en ändamålsenlig satsning.

## FÖRBUNDSSTYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT

*Förbundsstyrelsen föreslår fullmäktige besluta*

**att avslå** motionen.

Förslag från: Professionsföreningen för ekonomer

# Stoppa urholkningen av Sveriges största universitetsutbildning

## BAKGRUND OCH MOTIVERING

Teknisk och samhällelig utveckling ställer löpande krav på utvecklade och nya kompetenser. Utbildning har en central roll i detta, samtidigt som utbildning fortlöpande behöver anpassas till nya förutsättningar och krav.

Ekonomutbildningen är sammantaget den största universitetsutbildningen i Sverige. Dess olika akademiska och yrkesmöjligheter förutsätter att utbildningen är både reflekterande och framåtriktad i kompetenser och ämneskunskaper.

Trots sin storlek och genomslag på arbetsmarknaden i alla typer av organisationer, har resurstilldelningen till ekonomutbildningar minskats över lärosäten och som följd av politiska beslut. Detta hotar utbildningens genomförande på flera sätt: allt mindre studentkontaktid, brist på utvecklingsresurser och genomgående en lägre prioritet som följdbeslut av tilldelningar.

För att motverka denna negativa utveckling och säkerställa att framtidens ekonomer är välutbildade och besitter relevanta kompetenser, behöver utbildningens förutsättningar lyftas.

## YRKANDE

*Professionsföreningen för ekonomer yrkar att fullmäktige beslutar*

- att** Akavia aktivt arbetar för att synliggöra ekonomutbildningarnas förutsättningar,
- att** Akavia arbetat för att höja statusen på ekonomiutbildningarna,
- att** Akavia verkar för ökad ekonomisk tilldelning till ekonomiutbildningarnas genomförande.

Förslag från: Professionsföreningen för ekonomer

## FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR

Förbundsstyrelsen delar bilden att den långsiktiga urholkningen av resurserna till högre utbildning är ohållbar och oroande. Detta leder bland annat till att Sverige har näst lägst antal lärarledda timmar inom EU. Frågan om att stoppa urholkningen av resurserna är central eftersom den påverkar alla förbundets medlemsgrupper. I Agenda Akavia framhålls utbildningsfrågorna som ett prioriterat sakfrågeområde för förbundet.

Akavia har på flera olika sätt uppmärksammat villkoren för förbundets utbildningsområden, inklusive ekonomprogrammet. Bland annat genom rapporter, samtal med makthavare och genom deltagande i den offentliga debatten. Inte minst lyfte Akavia frågan om den högre utbildningens villkor genom att arrangera ett seminarium på temat i Almedalen 2025. Förbundet mäter också studenternas upplevda utbildningskvalitet årligen.

Förbundets stadgar stipulerar att frågan om att stärka kvaliteten inom den högre utbildningen är en prioriterad uppgift för Akavia. Förbundet kommer att fortsätta att arbeta med frågorna. Inte minst följer Akavia utvecklingen kring regeringens aviserade utredning om resurstilldelningen till den högre utbildningen och kommer aktivt bevaka förbundets intressen i utredningen. Förbundet har också motionerat till Sacos kongress om att Saco i högre utsträckning ska verka för att stärka utbildningskvaliteten och höja anslagen per student.

## FÖRBUNDSSTYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT

*Förbundsstyrelsen föreslår fullmäktige besluta*

**att** motionen ska anses **besvarad**.

Förslag från: Professionsförening Ekonomer

# Aktiv strategi att uppsöka och uppmuntra företag att teckna kollektivavtal

## BAKGRUND OCH MOTIVERING

En av Akavias viktigaste uppgifter är att säkerställa trygga och rättvisa villkor för medlemmarna. En viktig del av detta är kollektivavtal. I dagsläget saknar många arbetsgivare avtal, vilket försvagar både individens villkor och Akavias möjlighet att påverka.

Genom att aktivt arbeta för att fler arbetsgivare tecknar kollektivavtal, kan förbundet bidra till att stärka kollektivavtalens räckvidd. Detta leder till bättre arbetsvillkor för fler, ökar tryggheten på arbetsmarknaden, och skapar konkreta förbättringar för medlemmarna.

Samtidigt stärker det Akavias legitimitet och attraktionskraft som förbund – när fler arbetsgivare omfattas av avtal som Akavia är part i, blir det tydligt för potentiella medlemmar vilket värde medlemskapet ger. Detta kan i förlängningen bidra till ökad organisering och ett starkare förbund.

## YRKANDE

*Professionsförening Ekonomer yrkar att fullmäktige beslutar*

- att** Akavia ska intensifiera sitt arbete med att aktivt söka upp och förhandla med arbetsgivare som i dagsläget saknar kollektivavtal i syfte att få dem att teckna avtal.
- att** Akavia, i samverkan med relevanta sektioner, ska kartlägga vilka branscher och arbetsgivare som bör prioriteras i detta arbete.
- att** Akavia i sin kommunikation ännu tydligare ska lyfta fram värdet av kollektivavtal för att öka medlemsengagemang och rekrytering.

Förslag från: Professionsförening Ekonomer

## FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR

Förbundsstyrelsen delar de uppfattningar som kommer till uttryck i motionen och menar att de ligger i linje med hur Akavia redan arbetar med frågan.

Kollektivavtal utgör en central del av den svenska arbetsmarknadsmodellen och är en bärande faktor för att säkerställa rättvisa och goda villkor för medlemmarna. Genom kollektivavtal regleras bland annat löner, arbetstid, pensioner och försäkringar, vilket skapar förutsägbarhet för medlemmar och arbetsgivare samt förutsättningar till konkurrenskraft och tillväxt. Avtalen bidrar även till ett hållbart arbetsliv samt stärker medlemmarnas inflytande på arbetsplatserna och påverkan över arbete och lön.

Frågan om kollektivavtalstäckning är också viktig för att ge den svenska modellen fortsatt legitimitet. Motionen lyfter vikten av att öka kollektivavtalstäckningen inom samtliga branscher vilket främst berör privat sektor då kollektivavtal är obligatoriskt i kommunal och statlig sektor. Förbundets strategiska och operativa arbete för ökad kollektivavtalstäckning är därför fokuserat på företag och organisationer där det har identifierats ett stort behov.

Arbetet med utökad kollektivavtalstäckning är idag en integrerad och prioriterad del av förbundets verksamhet. Under innevarande och föregående år har detta arbete konkretiserats och systematiserats i form av bland annat särskilda arbetsgrupper, planerade och genomförda insatser samt aktiviteter och uppföljning av resultat.

Av de systematiska arbetsinsatser som genomförts kan till exempel uppmärksammas inkoppling av företag och organisationer på kollektivavtal, riktade medlemsaktiviteter hos arbetsgivare utan kollektivavtal, medlemsmöten i samband med att förhandlingar aktualiseras hos arbetsgivare utan kollektivavtal samt strategiska kontakter och dialog med arbetsgivare efter kartläggning och tips.

Idag lyfts även styrkan och betydelsen av kollektivavtal löpande fram i Akavias kommunikation, såväl i externa debattartiklar och pressutspel som i förbundets hållbarhetsrapport, egna nyhetsartiklar och webbplats. Att verka för fler och bättre kollektivavtal är grunden i förbundets arbete, vilket även tydliggörs i Akavias kommunikation.

Sammanfattningsvis är avsikten att fortsatt prioritera och intensifiera arbetet med ökad kollektivavtalstäckning för att skapa ännu större medlemsnytta samt att nå strategiska mål. Arbetet avses även bedrivas i nära dialog med förtroendevalda.

## FÖRBUNDSSTYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT

*Förbundsstyrelsen föreslår fullmäktige besluta*

**att** motionen ska anses **besvarad**.

Förslag från: Rand Nezamaldin

## Byt bank och flytta medel till hållbara alternativ

### BAKGRUND OCH MOTIVERING

Akavia har pengar på konton som finns i banker som ideologiskt inte rimmar med dess demokratiska värderingar. Detta är en dubbelmoral som tidigare har varit svår att göra något åt. Idag finns det hållbara alternativ som är icke-vinstdrivande. Det finns flera nivåer av hållbarhet och det är endast två banker i Sverige som lever upp till den standard som kan tyckas vara tillräckligt hållbart enligt Fair Finance Guide, nämligen JAK medlemsbank och Ekobanken. Två demokratiskt styrda medlemsbanker med hög ambition vad gäller hållbarhet. Dock finns det flera andra banker som är hållbara till sin struktur då de är demokratiskt styrda och lever efter kooperativa principer. Dessa banker är Länsförsäkringar, Sparkassorna, Skandiabanken och Landshypotek. Dessa banker skulle kunna användas som produktbank under en transition tills dess att JAK medlemsbank eller Ekobanken har utvecklats till fullservicebanker.

JAK medlemsbank och Ekobanken har svårt att växa eftersom de i nuläget inte kan erbjuda alla de tjänster man förväntar sig av en bank idag, såsom utlandsbetalningar, Swish, företagskort osv. För att utveckla dessa tjänster krävs större resurser. Således finner de sig i något av ett moment 22, där det krävs fler medlemmar och mer inlåning för att kunna betala för fler tjänster, vilket i sin tur är just det som krävs för att få in fler medlemmar.

WeAll Sverige är en av flera organisationer som driver den här frågan och idén har fått stort gehör både nationellt och internationellt. Akavia kan också bidra med att bryta detta moment 22 genom att helt enkelt förflytta sitt kapital. Akavia kan föregå med gott exempel genom att öppna ett konto i en hållbar bank och bl.a. flytta medel dit för att på sikt också påverka och möjliggöra för andra likasinnade organisationer att göra likadant. Kapitalöverflyttningen kan ske helt och hållet eller delvis - kanske successivt i små steg i takt med att tjänsteutbudet utvecklas (möjlig-gjort av strömmen av nya medel in till dessa banker). Så blir många bäckar små ett stort tillskott till bankernas medel för att kunna växa och så småningom utvecklas till fullservicebanker.

Det krävs att vi tar ett krafttag om det här i samhället. Genom att rikta om resurser till de hållbara bankerna kan man på sikt stärka deras ställning på marknaden. Visst är det lite dyrare, krångligare och omständligare att byta bank till hållbarare alternativ men någon måste gå före i utvecklingen. Vill vi se förändring så måste vi våga börja med oss själva för annars finns det ingen mening att kräva det av andra.

Är vi tillräckligt många som vågar gå före och bära ansvaret så kommer dessa banker så småningom över den tröskel där de fasta kostnaderna fördelas på tillräckligt många som gör att de blir konkurrenskraftiga. Detta kommer oundvikligen leda till att de verkligt hållbara bankerna kan konkurrera med storbankerna, i och med att de är fria från vinst- eller avkastningskrav till aktieägare. När väl bollen har satts i rullning så kommer resten av arbetet att göra sig självt.

### YRKANDE

*Rand Nezamaldin yrkar att fullmäktige beslutar*

- att** Akavia kontaktar JAK medlemsbank och Ekobanken för att se vilka samarbeten som kan inledas,
- att** Akavia öppnar ett konto i antingen JAK medlemsbank eller Ekobanken,
- att** medel som finns på konton successivt flyttas till det kontot och att rutiner sätts upp för att så mycket medel som möjligt ligger inne på dessa konton.

Förslag från: Rand Nezamaldin

## FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR

I den förvaltning av medlemmarnas pengar, som förbundsstyrelsen ansvarar för, måste det ställas höga etiska krav. Genom den placeringspolicy som förbundsstyrelsen beslutat styrs förbundets kapitalförvaltare så att investeringar som strider mot demokratiska värderingar, mänskliga rättigheter och internationella konventioner undviks. Investeringar ska enligt policyn inte göras i företag som är involverade i bland annat kontroversiella vapen och fossila bränslen. Akavia stödjer även investeringar som främjar FN:s globala mål och Parisavtalet.

Förbundsstyrelsens uppfattning är att det också är viktigt att medlemmarnas pengar placeras ansvarsfullt i trygga och finansiellt stabila banker och institut. Den massmediala uppmärksamhet och granskning som JAK-banken utsatts för har inte undgått styrelsen.

Förbundets verksamhet omfattar stora betalningsströmmar. Det är av vikt att medlemmarna uppfattar Akavia som ett modernt förbund med möjlighet att ur ett konkurrensperspektiv kunna erbjuda olika typer av enkla betalningslösningar. Idag erbjuder förbundet betalningar via bankgiro, autogiro, Swish och Kivra. Betalsätten kompletteras successivt.

Kostnaden för att avisera och inhämta medlemsavgiften är en stor post som upphandlas kontinuerligt för att hålla kostnaden nere. Förbundet har i dagsläget ett mycket bra avtal med låga transaktionskostnader och många flexibla betalningslösningar.

## FÖRBUNDSSTYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT

*Förbundsstyrelsen föreslår fullmäktige besluta*

**att avslå** motionen.

Förslag från: Anna -Lisa Lindroth

# Kollektivavtalet PSA: PSA-nämnden betalar inte avtalsenlig livränta - ett mångårigt kollektivavtalsbrott. Akavia värnar inte kollektivavtalad rättighet.

## BAKGRUND OCH MOTIVERING

Systematisk och felaktig tillämpning av central avtalsfråga har pågått sedan skattereformen 1990/1991 - ett missförhållande som statligt anställda arbetsskadade fått utstå genom åren. Jag lade en motion till Civilekonomernas årsstämma 2017 med yrkande att fullmäktige "beslutar att uppdra åt styrelsen att aktivt och skyndsamt agera så att avtalsbrotten upphör" (bil.1 ). Fullmäktige tog beslut enligt förbundsstyrelsens yttrande (bil.2) att bevaka frågan och "anse motionen som besvarad". Det är 8 år sedan jag lade motionen. Det är inte visat vad bevakningen lett till. Information av betydelse för fullmäktiges beslut 2017 kom inte med i styrelsens yttrande (förmodligen utformat av tjänsteman). Jag lägger motionen igen med mina tillägg och förtydliganden nedan. Jag tror inte det finns avsikt hos förbundsstyrelsens ledamöter - medlemmarnas förtroendevalda - att i yttrandet vara otydliga om regelverken eller annat. Vad som hände vid fullmäktiges möte 2017 - att fullmäktige sannolikt tog beslut på bristfälligt/otillräckligt underlag - får inte upprepas. Omfattande skriftväxling med underlag finns att tillgå hos Akavia.

### *Tillägg till och förtydligande av av motionen 2017*

Kollektivavtalet är tydligt i avtalsfrågan, som rör rätten till pensionsgrundande och årligen värdesäkrad livränta som ersättning för "framtida inkomstförlust" vid bestående arbetsskada (ingen återgång i arbete). Efter anmälan från enskild person att AFA Försäkring (AFA) inte följde regelverk vid utbetalning av livränta granskade Skatteverket AFA 2010. Granskningen ledde till tusentals ändringar till fördel för de skadade.

(AFA ändrade fr.o.m. 2011 rutiner för TFA-avtalet till överansstämmelse med lag och avtal i sin verksamhet som försäkringsgivare under tillsyn, i konsultverksamheten för PSA-nämnden utan tillsyn, dock endast för tid fram till utbetalningsdatum för ersättning inklusive engångsbelopp, alltså inte för "framtida inkomstförluster.")

PSA-nämnden klargjorde avtalet med direktiv vad avser "framtida inkomstförlust" för AFA i beslut 2013-05-16. AFA har ändå - **efter** klargörandet - tagit beslut för PSA-nämndens räkning, att **mot den skadades vilja**, i strid mot avtalet och klargörandet, betala ersättning för "framtida inkomstförlust" med ej pensionsgrundande engångsbelopp istället för livränta.

PSA-nämnden har uppdragit åt AFA, att som konsult hantera PSA-avtalet för dess räkning. Akavia ingår i avtalsparten Saco-S och har därför ansvar som reell uppdragsgivare, via PSA-nämnden, för uppdragstagaren AFA:s avtalsstridiga beslut. AFA får, som PSA-nämndens uppdragstagare, inte göra bedömning som strider mot PSA-avtalet, PSA-nämndens beslut, Saco-S stadgar eller lagen. AFA har inte respekterat avtalet, beslutet, nämnda stadgar och inte heller lagen. I handläggning efter tidpunkt för PSA-nämndens beslut, har AFA (mer än en gång) upplyst, att "framtida inkomstförluster ersätts med ej pensionsgrundande engångsbelopp och även tagit sådan beslut för PSA-nämndens räkning. AFA undviker så arbetsgivaravgifter (SFB 59 kap.13 §). Den skadade förlorar pensionsgrundande inkomst och tryggheten av årligen värdesäkrad livränta livet ut.

Förslag från: Anna -Lisa Lindroth

## FORTSÄTTNING BAKGRUND OCH MOTIVERING

Enligt förbundsstyrelsens yttrande (bil. 2) *"finns det inte skäl att entydigt hävda kollektivavtalsbrott i saken"*. Jag menar att kollektivavtalsbrotten är uppenbara. Akavia uppger att dom från den av parterna skapade Skiljenämnden i vissa trygghetsfrågor utsläcker alla möjligheter till ny prövning av en sak samt att Saco-S inte funnit skäl att föra tvist om faktisk tillämpning sedan 1990/ 1991 står i strid med kollektivavtalet (ej bekräftat av Saco-S). Akavias förbundssekreterare försvarar 2024-12-13 utbetalda engångsbelopp med att förbudets inställning är att inte bevilja rättshjälp för det är svårt att se någon rättsförlust eftersom den skadade "trots allt fått ersättning, låt vara i form av ett kapitaliserat engångsbelopp i stället för en löpande livränta" Men engångsbelopp är bl.a. inte pensionsgrundande till skillnad från livränta!

(Tryggheten av pensionsgrundande och årligen värdesäkrad livsvarig livränta är förlorad kollektivavtalad rättighet. Skadad medlem har lidit rättsförlust. Den ekonomiska förlust den skadade lidit kan uppgå till betydande belopp, den är beroende av fler faktorer än kapitalisering av engångsbelopp. Medlems fackförbund har ansvar för att inte ha beviljat erforderlig facklig hjälp.)

Förbundssekreteraren bagatelliserar tillämpningen av den viktiga avtalsfråga motionen handlar om. Arbetsskadade medlemmars kollektivavtalade rättigheter ska respekteras. Det handlar om facklig solidaritet. Kollektivavtal ska hållas. **Medlemmar ska vid tillämpning av kollektivavtal behandlas lika oavsett avtal.**

Akavia har inte nämnare förklarat varför förutsättningar för **ny prövning i PSA-nämnden** skulle vara utsläckta efter dom från Skiljenämnden. Jag har visat att AFA för PSA-nämndens räkning prövat ärende efter dom från Skiljenämnden. I en rapport från Finansinspektionen 2017-12-15 anges att Skiljenämnden saknar tillsyn, att det i regelverk för nämnden ingår kollektivavtal, att nämnden inte är EU-godkänd som tvistlösningsnämnd och att den inte behöver finnas enligt lag eller förordning. Enligt Lars Modig på regeringskansliet (mail 2019-07-22) **får parterna anses förfoga** över Skiljenämndens verksamhet när nämnden hanterar kollektivavtalsreglerade personskador. Skiljenämnden är en myndighet med ledamöter utsedda av regeringen.

PSA-nämnden är partssammansatt. Part får prövning **om part vill ha prövning**. Att Akavia nekar att ta medlemsärende till prövning, för att det *"saknas rimliga möjligheter till framgång"* övertygar inte, i synnerhet inte om/när medlems yrkande om livränta vid bestående skada är i enlighet med kollektivavtalet och PSA-nämndens beslut, till skillnad från AFA:s beslut om engångsbelopp för PSA-nämndens räkning. Alltså: När Akavia då avslår medlems begäran om facklig hjälp, försvarar Akavia avtalsstridigt beslut, som Akavia ställt sig bakom och har ansvar för som uppdragsgivare.

Claes Jansson, f.d. chef för försäkringsenheten hos Akavias konsult, LO-TCO Rättsskydd skriver till mitt fack 2016-04-21: "I mitten/slutet av 00-lalet uppmärksammade vi att PSA regelmässigt utbetalade engångsbelopp även om den skadade ville ha livränta. Om jag förstått det rätt var skälet administrativt SPV ville inte hantera löpande livräntor". SPV finansierar och redovisar PSA (PSA-rörelsen). SPV synes alltså ha påverkat avtalsparternas gemensamma konsult, AFA, att inte följa tecknade avtal (jfr. bil. 1, 3 st). Var går och vem drar gränsen för korrupt agerande?

Jansson uppger vidare "Vi hade vid denna tid kontakter med ett av de större förbunden med många statligt anställda om PSA:s rutiner. Detta förbund önskade dock inte driva frågan om PSA:s hantering utgjorde ett kollektivavtalsbrott. Vår uppfattning är och har alltså varit att det inte finns något skäl att mot den skadades vilja betala engångsbelopp".

Svaret från facket med många statligt anställda avslöjar att det hos avtalsparterna finns en bred konsensus, som inkluderar **ett fackligt ointresse att rätt och riktigt hantera avtalsfrågan, eller att utreda begångna kollektivavtalsbrott mot arbetsskadade.**

Förslag från: Anna -Lisa Lindroth

## FORTSÄTTNING BAKGRUND OCH MOTIVERING

Jansson hänvisar i skrivelsen 2016-04-21 till ett bilagt pressmeddelande från AFA och skriver: "Fram till slutet av 2010 ansågs inte heller livränta från TFA/PSA vara pensionsgrundande. Då menade Skatteverket att lagstiftningen skulle tolkas på så sätt att livränta från TFA/PSA skulle vara pensionsgrundande och utgöra underlag för arbetsgivaravgifter". I AFA:s pressmeddelande nämns inte PSA, endast TFA. Enligt pressmeddelandet har AFA under lång tid fört "dialog med Skatteverket om livränta från Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) är pensionsgrundande eller inte då lagstiftningen inte varit tydlig i detta avseende. Skatteverket har nu analyserat lagen samt förarbetena och beslutat att livränta från TFA ska vara pensionsgrundande och underlag för arbetsgivaravgifter". Skatteverket har angående nämnda lagtolkning på fråga (från mig) svarat att man inte funnit någon sådan dokumentation 2010 och att "Skatteverket ställer sig frågande till om ett ställningstagande eller förnyad tolkning av lagen krävdes då lagtexten är tydlig på punkten om att livränta ska vara pensionsgrundande". Arbetsskadelivränta är enligt lag pensionsgrundande, oavsett TFA eller PSA.

Jansson avslutar LO-TCO Rättsskyddsskrivelse 2016-04-21: "Vi kan inte svara på vilken uppfattning förbundet ska ha i frågan."

I förbundsstyrelsens yttrande 2017-11-13, fjärde stycket (bil.2) anges med hänvisning till Janssons skrivelse 2016-04-21: "LO-TCO Rättsskydd, vilka besitter den arbetsskaderättsliga kompetensen för i princip alla fackliga organisationer. har i intern skrivelse till förbundet som kommunicerats till motionären redogjort för att tidigare praxis inneburit utbetalning av engångsbelopp." Av yttrandet framgår inte LO-TCO Rättsskydds uppfattning i Janssons skrivelse om denna praxis.

Fackets konsult har 2023-02-13 i mail till mig, via en senare chef, Ellinor Gudmundsson, för dess försäkringsenhet, meddelat att "De rättsliga bedömningar vi gör behöver dock inte innebära att vi tycker saken är korrekt hanterad" ... "Vi på LO-TCO Rättsskydd" ... " har inte något tillsynsansvar över avtalets efterlevnad. Det är ditt fackförbund som är part i avtalet och som också äger frågan om avtalet tillämpas korrekt eller tar initiativ till förändring i avtalet. När det gäller frågan om rättshjälp avgör varje fackförbund i vilka ärenden och under vilka förutsättningar som rättshjälp beviljas oberoende av vår bedömning."

Akavias uppdragsgivare är dess medlemmar. Solidaritet liksom lojalitet ska avse medlem och regelverk. Medlemsintresset är rättssäker och korrekt avtalstillämpning.

## YRKANDE

Anna -Lisa Lindroth yrkar att fullmäktige beslutar

- att** fullmäktige beslutar att extern opartisk expertutredning ska tillsättas för att klargöra om utbetalning - mot den skadades vilja - av engångsbelopp som ersättning för "framtida inkomstförlust" vid bestående arbetsskada enligt ovan, är rättssäker och korrekt avtalstillämpning sett utifrån kollektivavtalet, PSA-nämndens beslut 2013-05-16, stadgar för Saco-S samt lagen.
- att** om den expertutredningen kommer fram till att så inte är fallet, fullmäktige uppdrar åt styrelsen att aktivt och skyndsamt agera så att felaktig avtalstillämpning upphör och
- att** fullmäktige uppdrar åt styrelsen att tillse, att medlem, som i så fall drabbats av felaktig avtalstillämpning, vid begäran, får erforderlig rättshjälp för prövning av ärende i t.ex PSA-nämnden.

Förslag från: Anna -Lisa Lindroth

## FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR

Motionen berör ersättning vid arbetsskada enligt det statliga avtalet om ersättning vid personskada, PSA. Avtalet gäller alla anställda i statlig sektor.

Ersättning enligt PSA bestäms av en av parterna inrättad nämnd, PSA-nämnden. Beslut om ersättning för arbetsskada kan överklagas till Skiljenämnden i vissa trygghetsfrågor, som är en statlig myndighet. Skiljenämndens beslut går inte att överklaga.

Vid bestående arbetsskada som medför framtida inkomstförlust ger PSA-avtalet den skadelidande rätt till ersättning genom livränta. Om det finns skäl för det kan i stället ett engångsbelopp utbetalas, som motsvarar det kapitaliserade värdet av livräntan. Om ett engångsbelopp betalas ut kompenseras den skadelidande för eventuell pensionsförlust eftersom engångsbeloppet till skillnad från livränta inte är pensionsgrundande. Av administrativa skäl utgick ersättningen tidigare regelmässigt som ett engångsbelopp. Denna praxis upphörde efter ett beslut i PSA nämnden den 16 maj 2013. Sedan dess utgår engångsbelopp endast om den enskilde begär det.

Frågan om utbetalning av engångsbelopp i stället för livränta mot den skadelidandes vilja är förenligt med PSA-avtalet prövades av Skiljenämnden 2017, i ett mål där motionens författare själv var klagande. Nämnden fann att tillämpningen inte stod i strid med PSA-avtalet vid den tidpunkt då motionären beviljades arbetsskadeersättning genom utbetalning av ett engångsbelopp.

Motionären har flertalet gånger under de senaste fem åren begärt att förbundet ska hjälpa henne med att få en förnyad prövning i PSA-nämnden för att få ersättning i form av en livränta. Kansliet, som utreder och beslutar i individärenden, har låtit LO-TCO Rättsskydd göra en förnyad bedömning som dock gav samma resultat. Saken kan inte tas upp på nytt till följd av avgörandet i Skiljenämnden. Detta kan varken förbundsstyrelsen eller förbundets fullmäktige påverka.

Mot ovanstående bakgrund, samt med hänsyn till att PSA-nämndens praxis ändrades 2013, anser förbundsstyrelsen att det saknas skäl att tillsätta en extern opartisk expertutredning för att klargöra om utbetalning av ett engångsbelopp mot den skadelidandes vilja var en rättssäker och korrekt avtalstillämpning.

## FÖRBUNDSSTYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT

*Förbundsstyrelsen föreslår fullmäktige beslutar*

**att avslå** motionen.

Förslag från: Professionsförening för personalvetare

# Handledning och mentorskap för hållbar etablering i yrkeslivet

## BAKGRUND OCH MOTIVERING

När vi pratade med medlemmar som nyligen kommit in i arbetslivet upptäckte vi att utbildningen inte förberedde dem helt för arbetslivet. Det kan leda till frustration, stress, negativ påverkan av på (privat) livet och även i långa loppet till utbrändhet.

Det är viktigt att poängtera att bristen på Arbetsplatsförlagt lärande (APL) och praktik skulle kunna kompenseras med handledning och mentorskap.

Handledning och mentorskap behövs som ett komplement till APL och praktik. Praktikperioder ger visserligen inblick i arbetslivet, men de är ofta korta och fokuserar främst på att lära sig arbetsuppgifterna.

Mentorskap ger däremot ett långsiktigt stöd i att förstå arbetsplatsens kultur, hantera osäkerhet och bygga upp självförtroende – något som är avgörande för en hållbar etablering i yrkeslivet.

Medlemmar som ibland har flera decenniers erfarenhet behöver motiveras till att hjälpa till. De skulle också kunna hjälpa till med att ge support kring ålderism och den grå arbetssituation som äldre medlemmar kan uppleva.

Studerandesektions styrelse skulle exempelvis uppskatta att få stöd via handledning och mentorskap från yrkesverksamma medlemmar.

## YRKANDE

*Professionsförening för personalvetare yrkar att fullmäktige beslutar att uppdra åt förbundsstyrelsen*

- att** kartlägga vilket behov nyexade har,
- att** kartlägga vilken kompetens medlemmar har och i vilken utsträckning de kan motiveras att stötta nyexade,
- att** matcha behov och kompetens (med hjälp av mjukvaruprogram),
- att** utveckla ett Handlednings- och mentorsprogram med hjälp av Studerandesektionen.

Förslag från: Professionsförening för personalvetare

## FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR

Förbundsstyrelsen delar uppfattningen i motionen att handledning och mentorskap är bra sätt att introducera nyutexaminerade i arbetslivet.

Akavia har idag ett aktivt mentorsskapsprogram som riktar sig till yrkesverksamma och kansliet arbetar just nu för att bredda detta till att även kunna omfatta studentmedlemmar.

Redan idag görs en djupgående kartläggning av nyexaminerades behov genom undersökningen Efter Examen. Motionen går ner på en detaljnivå genom att föreslå att kansliet ska använda sig av mjukvaruprogram för att matcha adepter med mentorer. Kansliets historiska erfarenhet från mentorsskapsprogram är att de är resurskrävande och att det är svårt att rekrytera mentorer som har möjlighet att engagera sig mer långsiktigt. Bedömningen är att det finns andra mer kostnadseffektiva sätt att stötta och förbereda studenter inför arbetslivet.

## FÖRBUNDSSTYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT

*Förbundsstyrelsen föreslår fullmäktige besluta*

**att avslå** motionen.

Förslag från: Akaviaföreningen Göteborg Stad

# Avsätt medel för lokalföreningar till utveckling - i tydlig och transparent budget

## BAKGRUND OCH MOTIVERING

### **Ambition - Vi som vill mer**

Vi från Akavia har höga ambitioner där vi betonar vikten av ständig utveckling, lärande och förnyelse i en föränderlig värld. Vi vill omsätta kunskap i praktisk handling som ger konkret nytta för våra medlemmar. En central del av strategin är att stärka förbundets synlighet och relevans samt att rekrytera fler medlemmar. Vi vill vara förbundet för drivande akademiska människor som vill mer.

### **Nuläge och risk**

Som kommunal lokalförening har vi för närvarande ingen inblick inom vilka budgetramar vi kan verka. Enligt nuvarande praxis äskar vi pengar inför varje kostnadsdrivande aktivitet. Vi har under året fått beviljat att satsa extra på våra förtroendevalda, där vi arrangerat en lunch med utbildning och där pengar har lagts på hyra av central lokal samt lunch. Det är naturligtvis positivt och avgörande viktigt att ge våra förtroendevalda såväl vidareutbildning som uppskattning för det arbete de gör.

Förutom lunch, har vi däremot fått avslag på det som inte ligger i linje med förbundets aktivitetsbank, exempelvis att köpa teamutvecklande böcker eller enklare teknisk utrustning.

Att som förening inte ha inblick i budgetramar, men framför allt att inte kunna satsa på utvecklande aktiviteter, är ytterst problematiskt. Vi kan därför i budget inte se hur förbundet önskar satsa på oss som lokalförening, och vi kan inte heller skapa en lokal verksamhetsplan utifrån hur förbundets ambitioner avspeglas i ekonomin.

Om vi därtill inte kan satsa på utveckling, hur kan vi då vara - och visa att vi är - ett förbund som betonar vikten av just utveckling, lärande och förnyelse? Vilka signaler om relevans sänder vi till icke medlemmar, om vi enbart är ett förbund som på en avlägsen anslagstavla bjuder in till fack-snack med gratis fika? I synnerhet som förbundet enligt årsredovisning har en sammanlagd inkomst på en kvarts miljard kronor.

Risken är överhängande att vi visar att vi inte förstått vilka förutsättningar vi verkar i; att anslagstavlorna tillhör tiden (långt) före pandemin samt att majoriteten av våra medlemmar ofta jobbar hemifrån - i en digital miljö.

Naturligtvis ska vi ses fysiskt, men vi måste kunna locka med mycket mer professionalism än så. Akavia måste vara relevant. Vi måste vara innovativa, spännande och nytänkande - och därför måste vi lägga pengar på det. Vi måste vara ett förbund som satsar lokalt och som fullt ut har förtroende för sina lokala förtroendevalda, i synnerhet gällande ekonomi då vi är ett förbund för just ekonomer.

Förslag från: Akaviaföreningen Göteborg Stad

## FORTSÄTTNING BAKGRUND OCH MOTIVERING

### Vårt förslag

För att bättre kunna agera utifrån förbundets vision och löften, föreslår vi följande:

- Att medel bör kunna användas för mer kreativa, innovativa och vid behov tekniska lösningar för ökad medlemskontakt och -rekrytering.
- Att varje lokalförening får en egen budget att förhålla sig till. Budgetens storlek kan baseras på medlemsantal och ambition (om föreningen är i en expansiv fas och har driv och möjligheter att öka utvecklingsarbetet).
- Att fakturering fortsätter ske via kontaktperson/förhandlare, för att undvika såväl stadgeändringar som ökad administration för lokalförening.
- Att lokalföreningens inköp fortsätter att göras med målet att alltid gagna föreningens utveckling och expansion.
- Att föreningens arbete och kostnader självklart utgår från dess verksamhetsplan som i sin tur utgår från förbundets målsättning, vision och plan.
- Att lokalföreningen kvartalsvis rapporterar ekonomiskt utfall till förbundets kontaktperson/förhandlare.
- Att samtliga av förbundets lokalföreningars totala utgifter presenteras i förbundets årsredovisning.

## YRKANDE

*Akaviaföreningen Göteborg Stad yrkar att fullmäktige beslutar*

- att** uppdra åt förbundsstyrelsen att avsätta ekonomiska medel för lokalföreningar med syfte att främja större fokus på innovation och utveckling i det lokalfackliga arbetet.
- att** uppdra åt förbundsstyrelsen att ta fram en rutin för fastställande och uppföljning av lokalföreningarnas budgetar med motionens förslag som utgångspunkt.

Förslag från: Akaviaföreningen Göteborg Stad

## FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR

(Motionen bör behandlas tillsammans med motionerna 12, 18, 20 och 26.)

Förbundsstyrelsen ser mycket positivt på motionens anslag att vilja främja innovation och utveckling i det lokala arbetet. Styrelsen värdesätter och uppmuntrar alla initiativ som syftar till att stärka organisationen och skapa mervärde för medlemmarna. Styrelsen ser fram emot att fortsätta det gemensamma arbetet för att stärka förbundet och skapa bästa möjliga förutsättningar för medlemmarna.

I motionen föreslås ett arbetssätt som redan har prövats, men som förbundet har valt bort. Arbetssättet saknade flexibilitet, gav en dålig överblick och begränsade förbundets möjlighet att använda resurser för olika medlemsstärkande aktiviteter där de behövdes som mest. Förslaget är dessutom endast tillämpligt på föreningar inom kommunal sektor, då föreningar inom privat sektor (Akademikerföreningar) och statlig sektor (Saco-S-föreningar) omfattas av andra förhandlingsorganisationer och inte bara företräder Akavias medlemmar, utan även medlemmar i andra Sacoförbund.

Att tillämpa ett system, där ekonomin hanteras olika för respektive sektor, skulle kraftigt begränsa förbundets möjligheter att snabbt kunna rikta resurser dit behovet är som störst, dessutom skulle det försvåra administrationen. Akavias förutsättningar skiljer sig från andra förbund på arbetsmarknaden. Vissa TCO-förbund, exempelvis Vision inom kommunal sektor, tar ut en lokal medlemsavgift utöver förbundsavgiften som föreningarna kan använda för lokala aktiviteter. Dessa förbund har därmed helt andra förutsättningar och resurser än vad Akavia har.

Akavia behöver använda medlemmarnas pengar på ett ansvarsfullt sätt och säkerställa maximal medlemsnytta för varje använd krona. Det gör att förbundet behöver välja att prioritera aktiviteter som skapar medlemsdialog.

Akavia förespråkar aktiviteter som skapar dialog med medlemmar och potentiella medlemmar om villkor på arbetsplatsen. Dels bidrar detta till att värdet av det fackliga medlemskapet synliggörs, dels stärker det relationer med medlemmar, bygger lojalitet och ger förtroendevalda värdefull input i dialogen med arbetsgivaren. Det är viktigt att föreningar planerar aktiviteter för att nå ut till fler medlemmar och arbetsplatser. Akavia har ställt om och förespråkar idag mer aktiviteter (såväl fysiska och digitala) som stärker och skapar förutsättningar för dialog med medlemmar på arbetsplatsen, snarare än att bara stå utanför en arbetsplats och dela ut profilprodukter eller sätta upp affischer. Det är via dialogen som värdet av det fackliga medlemskapet kan synliggöras. Kansliets förhandlare har lång erfarenhet och är gärna delaktiga i planeringen, till exempel ge inspiration om vilka aktiviteter som har gett störst medlemsnytta. Förtroendevalda har begränsad tid för uppdraget och kan behöva avlastning som kansliet erbjuder genom stöd och råd. Kansliet har även rollen att samordna aktiviteter och bidra till effektivitet.

Förbundsstyrelsen vill betona att det finns etablerade rutiner och processer för att stödja lokalföreningarnas ekonomiska behov och aktiviteter. Dessa rutiner har visat sig vara effektiva och flexibla nog att hantera de varierande behoven hos lokalföreningarna. Dessa rutiner och arbetssätt är bland andra:

- Ekonomiskt stöd och ansvarsfördelning: Där Akavia har föreningar eller är kontaktförbund har varje förening en ansvarig förhandlare som har i uppdrag att ge stöd till föreningen. Förhandlaren hjälper föreningen att ta fram en verksamhetsplan för året och beviljar medel för aktiviteter som är i linje med förbundets vision.

Förslag från: Akaviaföreningen Göteborg Stad

## FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR (FORTSÄTTNING)

- Aktiviteter och budgethantering: Föreningens verksamhetsplan kan innehålla olika aktiviteter som syftar till att behålla och rekrytera nya medlemmar. Efter avstämning med ansvarig förhandlare beviljas medel och föreningen kan planera aktiviteten. Samordning av flera arbetsplatser uppmuntras om aktiviteten innebär en större kostnad för förbundet, till exempel när en extern föreläsare anlitas. Akavia budgeterar årligen en summa för lokal verksamhet och följer löpande upp aktiviteter och kvarvarande medel. Det finns idag en flexibilitet i budgeten att kunna ge medel till aktiviteter på lokal nivå utifrån lokala föreningars varierande behov och satsningar. Tidigare var medlen låsta till respektive förening vilket resulterade i en inlåsningsseffekt som inte gynnade verksamheten på lokal nivå eller deras behov.
- Stöd och dialog: Stödet till lokala föreningar utvecklas ständigt för att säkerställa att det är hållbart och så likvärdigt som möjligt för alla föreningar. Föreningarnas behov ser dock olika ut och individuella bedömningar behöver göras. Ansvarig förhandlare har en nära dialog med lokala företrädare för att hantera ekonomiskt stöd och säkerställa kostnadseffektivitet, transparens och struktur.

Akavia har valt att gå ifrån arbetssättet som föreslås i motionen eftersom nuvarande rutiner bättre uppfyller föreningarnas varierande behov och säkerställer en rättvis och hållbar fördelning av resurser. Föreningarnas ekonomiska behov hanteras genom en nära dialog med ansvariga förhandlare, som har till uppgift att ge stöd och bevilja medel för aktiviteter som är i linje med förbundets vision och mål.

## FÖRBUNDSSTYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT

*Förbundsstyrelsen föreslår fullmäktige att besluta*

**att avslå** motionen.

Förslag från: Statliga sektionen

# Stödmaterial för medarbetar- och lönesamtal med förtroendevalda

## BAKGRUND OCH MOTIVERING

Lönesättning av fackligt förtroendevalda och skyddsombud är ofta komplext, särskilt om den förtroendevalde arbetar en stor del av sin arbetstid med uppdrag som förtroendevald. Det är alltså viktigt att även förtroendevalda får strukturerade samtal med sin arbetsgivare, som bidrar konstruktivt till den förtroendevaldes utveckling i såväl uppdraget som förtroendevald som medarbetare.

Fackligt arbete och uppdrag som skyddsombud kan också ge värdefull erfarenhet som på ett positivt sätt bidrar till den enskildes resultat och skicklighet i förhållande till verksamhetsmålen vilket bör uppmärksammas i samband med lönesättning.

I det centrala avtalet (RALS 2010-T) anges att det är lämpligt att arbetsgivaren tar ställning till hur lönesättningen för fackligt förtroendevalda som har sitt uppdrag på heltid ska hanteras så att hanteringen sker likvärdigt över hela verksamheten.

Lokala lönekriterier är ofta otillräckliga för att bedöma förtroendevaldas insatser.

Som komplement till eventuellt lokalt stödmaterial, behöver det finnas ett strukturerat material för såväl den förtroendevalda (både fackligt förtroendevald och skyddsombud) som för arbetsgivaren att använda sig av vid medarbetarsamtal och vid lönesättande samtal. Ett sådant stödmaterial bör innehålla kriterier för vad arbetet som förtroendevald innebär. Exempel på kriterier som skulle kunna finnas med i ett sådant material kan vara:

- i vilken mån den förtroendevalda deltagit i utbildning,
- hur påläst den förtroendevalda är,
- i vilken mån den förtroendevalda deltar sakligt, engagerat och konstruktivt i uppdraget,
- i vilken mån den förtroendevalda är kommunikativ och pedagogisk och
- i vilken mån den förtroendevalda är uthållig och målmedveten.

Ett stödmaterial behövs både för fackligt förtroendevalda och för skyddsombud, eftersom rollerna och förväntningarna kan skilja sig åt.

Med ett sådant stödmaterial kan förväntningarna på en förtroendevald tydliggöras. Ett sådant stödmaterial kan också bidra till att arbetsgivarnas förtroende för de förtroendevaldas arbete ökar.

## YRKANDE

*Statliga sektionen yrkar att fullmäktige beslutar*

**att** ett verksamt och strukturerat stödmaterial för medarbetar- och lönesättande samtal med fackligt förtroendevalda tas fram.

**att** ett verksamt och strukturerat stödmaterial för medarbetar- och lönesättande samtal med skyddsombud tas fram.

Förslag från: Statliga sektionen

## FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR

I motionen lyfts den för Akavia viktiga frågan om lönesättning av fackligt förtroendevalda.

Under 2024 tog Akavia fram stödmaterialet "Lönesättning och utveckling för dig som är förtroendevald – En vägledning" som riktar sig till förtroendevalda med ett lokalfackligt uppdrag. Ett liknande stödmateriel hade länge efterfrågats av lokalt förtroendevalda och inget annat fackförbund erbjuder, såvitt Akavia vet, ett liknande stöd. Sektionsstyrelseledamöter med lokalfackliga uppdrag bidrog aktivt i arbetet med att ta fram materialet. Vägledningen presenterar principiella frågor kring lönesättning av förtroendevalda, hur de kan synliggöra sitt bidrag till verksamheten samt tänka kring den egen karriärutvecklingen. Vägledningen belyser att förtroendevalda har ett stort eget ansvar att i dialogen med sin chef synliggöra hur man som förtroendevald bidrar till verksamheten och dess utveckling genom sitt fackliga uppdrag. Materialet ger konkreta förslag på hur man kan hantera de utmaningar som ofta är förenade med lönesättning av förtroendevalda på arbetsplatsen, särskilt förtroendevalda med ett omfattande uppdrag. Vidare erbjuder materialet stöd i hur lönesamtalen kan genomföras, hur man förbereder sig inför samtalet och vad man kan lyfta under samtalet med sin lönesättande chef, när det gäller ens bidrag inom ramen för det fackliga uppdrag. Den vägledning som har tagits fram kan med fördel även användas av skyddsombud och arbetsmiljöombud.

Det är lokala parter, det vill säga fackliga organisationer och arbetsgivaren, som förfogar över den lokala löneprocessen. Vägledningen konstaterar att det ur ett principiellt perspektiv är viktigt att lönesättningen av förtroendevalda följer samma principer som för övriga medarbetare och chefer på arbetsplatsen, samt att den följer den lokala löneprocessen som man själv har varit med att ta fram. Men beroende bland annat på omfattningen av det fackliga uppdraget kan lokala parter behöva ha en dialog om vem som ska vara lönesättande chef för exempelvis en förtroendevald med ett heltidsfackligt uppdrag. Vägledningen är tänkt att kunna delas med arbetsgivaren och vara ett stöd för lokala parter i dialog kring lönesättning av förtroendevalda. Utveckling och fastställande av lokala lönekriterier och bedömningsgrunder, som även är tillämpliga på lokalfackligt arbete, är en fråga för lokala parter att samverka och besluta om, inte Akavia som förbund.

Under den korta tid som stödmaterialet har varit tillgängligt har Akavia fått mycket positivt återkoppling från förtroendevalda som vittnar om hur materialet har hjälpt dem i deras lönesamtal. I vissa fall har stödet bidragit till att lönen för enskilda förtroendevalda har höjts avsevärt. Det ska förtydligas att lönesättning av förtroendevalda till sin grundkonstruktion ska följa Akavias löneavtal och är en del av det lokala lönebildningsarbetet.

Utöver vägledningen ges även annat stöd kring lönesättning av förtroendevalda, dels i Akavias fackliga utbildningar, dels i återkommande digitala forum som exempelvis Akavia forum och coachande teammöten där förtroendevalda ges stöd och rådgivning inför lönesamtal. Lokalt förtroendevalda har också möjlighet att ringa in till rådgivningen för att få stöd och individuell lönecoachning.

Precis som motionen lyfter, finns det centrala avtal (exempelvis inom staten) med skrivningar om dels hur fackligt förtroendevaldas bidrag till verksamheten ska uppmärksammas i lönesättningen, dels hur arbetsgivaren ska hantera förtroendevalda med ett heltidsuppdrag. Akavia arbetar löpande för att få in liknande skrivning i andra centrala avtal.

## FÖRBUNDSSTYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT

*Förbundsstyrelsen föreslår fullmäktige besluta*

**att** motionen ska anses **besvarad**.

Förslag från: Statliga sektionen

# Stärkt fokus i Akavias utbildningar "facklig grundutbildning" och "Arbetsmiljö" på samarbete mellan lokal facklig organisation och skyddsorganisation

## BAKGRUND OCH MOTIVERING

En välfungerande ansvarsfördelning och samarbete mellan fackligt förtroendevalda och skyddsombud underlättar arbetet för både förtroendevalda och skyddsombud och stärker förutsättningarna att ge bästa möjliga stöd till medlemmarna på lokal nivå.

På lokal nivå är gränsdragningen mellan fackligt förtroendevalda och skyddsombud inte alltid tydlig när det kommer till ansvar och mandat. Både fackligt förtroendevalda och skyddsombud är ofta hårt belastade och försöker få tiden att räcka till för att genomföra sina uppdrag. Oklarheter om ansvar och mandat kan leda till att frågor hamnar fel vilket tar onödig kraft och energi från bägge parter. I värsta fall kan oklarheterna leda till spänningar och konflikter mellan fackliga och skyddsombud. Samtidigt finns starka kopplingar och behov av samarbete mellan den/de fackliga organisationerna och skyddsorganisationen.

Ökad kunskap om gränsdragningen mellan uppdragen och inspiration till hur man kan skapa effektiva och smarta samarbetsformer mellan fackliga och skyddsombud har potential att bidra till 1) bättre samlat stöd till våra medlemmar, 2) effektivt samarbete mellan fackligt förtroendevalda och skyddsombud, liksom 3) en förbättrad arbetsmiljö för båda parter.

Att utöka utbildningarna "facklig grundutbildning" och "Arbetsmiljö" som Akavia redan idag erbjuder till att omfatta stärkt kunskap om gränsdragningar och samarbete mellan förtroendevalda och skyddsombud har potential att bidra till detta.

## YRKANDE

*Statliga sektionen yrkar att fullmäktige beslutar*

**att** Akavia inkluderar gränsdragning och samarbete mellan fackligt förtroendevalda och skyddsombud i utbildningarna "facklig grundutbildning" och "arbetsmiljö".

Förslag från: Statliga sektionen

## FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR

*Notera att motion 14 och 15 besvaras samordnat.*

Förbundsstyrelsen delar uppfattningen i motionen att samarbete och välfungerande ansvarsfördelning mellan lokala förtroendevalda och skyddsombud/arbetsmiljöombud är viktigt för att uppnå det bästa resultatet.

Akavia erbjuder idag olika typer av grund-, fortsättnings- och temautbildningar. Utbildningarna utvecklas kontinuerligt för att bättre motsvara kursdeltagarnas behov.

Akavia har en löpande dialog med såväl centralt som lokalt förtroendevalda kring vilka utbildningar förbundet ska erbjuda, dess innehåll och utformning. Vidare utvärderas samtliga utbildningar löpande och justeras och anpassas utifrån den återkoppling förbundet får från deltagarna.

Samarbetet och rollerna som lokalt förtroendevald respektive skyddsombud/arbetsmiljöombud beskrivs i följande utbildningar:

- Arbetsmiljö grund; Arbetsmiljö och rollen som förtroendevald
- Arbetsmiljö fördjupning; Det förebyggande arbetsmiljöarbetet
- Arbetsmiljö tema; Rollen som skyddsombud
- Arbetsmiljö tema; Introduktion rehabiliteringsprocessen
- Arbetsmiljö tema: Hot och våld i arbetslivet

I utbildningarna varvas föreläsningar, diskussioner och gruppövningar för att ge verktyg och förståelse för hur skyddsombud och förtroendevalda kan arbeta aktivt och strategisk med frågorna.

Kansliet har gjort bedömningen att det är bättre att inkludera rollen som huvudskyddsombud i den befintliga utbildningen *Rollen som skyddsombud*. Utifrån kontakter med förtroendevalda har bedömningen gjorts att det i dagsläget finns för få huvudskyddsombud för att motivera en separat utbildning. Det särskilda kompetensbehovet som huvudskyddsombud kan vid behov uppfyllas genom enskild kompetensutveckling via sakkunniga i arbetsmiljö.

## FÖRBUNDSSTYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT

*Förbundsstyrelsen föreslår fullmäktige besluta*

**att** motionen ska anses **besvarad**.

Förslag från: Statliga sektionen

## Utbildning för huvudskyddsombud (HSO)

### BAKGRUND OCH MOTIVERING

I dagsläget erbjuder Akavia utbildningar för skyddsombud, fackliga ledamöter samt för fackliga ordföranden. Ingen utbildning är dock framtagen för utsedda huvudskyddsombud.

En HSO behöver ha insikt i hur man samordnar skyddsombudens verksamhet samt hur grupper utvecklas vilket även innebär hur engagemang och motivation skapas. Därtill behöver hen även känna till vilka rättigheter och skyldigheter ett huvudskyddsombud har för att känna sig trygg i uppdraget, och för att i förlängningen kunna bidra till en minskning av riskerna för arbetsrelaterad ohälsa och uppnå en god arbetsmiljö på arbetsplatsen.

Det finns ett behov att tydliggöra förväntningar och krav kopplat till skyddskommitténs uppdrag i arbetstagarorganisationer, oavsett om det är ett samverkansavtal som gäller på arbetsplatsen eller ren MBL. Det är av stor vikt att rustas för hur skyddsronder ska genomföras, hur konflikter ska hanteras och hur kommunikation ska föras.

### YRKANDE

*Statliga sektionen yrkar att fullmäktige beslutar*

**att** uppdra åt förbundsstyrelsen att införa en HSO-utbildning där huvudskyddsombudet får kunskap om uppdraget och verktyg för att kunna bedriva ett strategiskt arbetsmiljöarbete och samordna skyddsombuden.

Förslag från: Statliga sektionen

## FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR

*Notera att motion 14 och 15 besvaras samordnat.*

Förbundsstyrelsen delar uppfattningen i motionen att samarbete och välfungerande ansvarsfördelning mellan lokala förtroendevalda och skyddsombud/arbetsmiljöombud är viktigt för att uppnå det bästa resultatet.

Akavia erbjuder idag olika typer av grund-, fortsättnings- och temautbildningar. Utbildningarna utvecklas kontinuerligt för att bättre motsvara förtroendevaldas/kursdeltagarnas behov.

Akavia har en löpande dialog med såväl centralt som lokalt förtroendevalda kring vilka utbildningar förbundet ska erbjuda, dess innehåll och utformning. Vidare utvärderas samtliga utbildningar löpande och justeras och anpassas utifrån den återkoppling förbundet får av deltagarna.

Samarbetet och rollerna som lokal förtroendevald respektive skyddsombud/arbetsmiljöombud beskrivs i följande utbildningar:

- Arbetsmiljö grund; Arbetsmiljö och rollen som förtroendevald
- Arbetsmiljö fördjupning; Det förebyggande arbetsmiljöarbetet
- Arbetsmiljö tema; Rollen som skyddsombud
- Arbetsmiljö tema; Introduktion rehabiliteringsprocessen
- Arbetsmiljö tema: Hot och våld i arbetslivet

I utbildningarna varvas föreläsningar, diskussioner och gruppövningar för att ge verktyg och förståelse för hur skyddsombud och förtroendevalda kan arbeta aktivt och strategisk med frågorna.

Kansliet har gjort bedömningen att det är bättre att inkludera rollen som huvudskyddsombud i den befintliga utbildningen Rollen som skyddsombud. Utifrån kontakter med förtroendevalda har bedömningen gjorts att det i dagsläget finns för få huvudskyddsombud för att motivera en separat utbildning. Det särskilda kompetensbehovet som huvudskyddsombud kan vid behov uppfyllas genom enskild kompetensutveckling via sakkunniga i arbetsmiljö.

## FÖRBUNDSSTYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT

*Förbundsstyrelsen föreslår fullmäktige besluta*

**att** motionen ska anses **besvarad**.

Förslag från: Kommunala sektionen, Professionsföreningen för chefer, Privata- och Statliga sektionen

# Vikten av att lyfta fram Akavia som fackförbundet för chefer samt strategi för att behålla och rekrytera nya chefsmedlemmar

## BAKGRUND OCH MOTIVERING

Akavia, som fackförbund och professionsorganisation, spelar en central roll i att representera sina medlemmar och driva viktiga frågor. Många av våra medlemmar har chefspositioner (ca 28 000), men vi har noterat att det förekommer att medlemmar som får chefstjänster lämnar Akavia till förmån för i första hand förbundet Ledarna.

Akavia är ett förbund för akademiker som vill mer, som tror på sin förmåga, som vill utveckla och utvecklas, söker fakta och sprider kunskap, skapar förutsättningar för andra och tar ansvar för framtiden. Akavia stöttar medlemmen under hela yrkeslivet och där man under perioder kan ha behov av stöd utifrån en chefsroll.

Vi presenterar oss som ett fackförbund för akademiker, där chefsrollen inte är lika tydlig trots att vi har ett stort och varierat stöd för chefsmedlemmar inklusive en egen professionsförening.

Utgångspunkten ska vara att det är självklart att vara medlem i Akavia även i en chefsroll, att man inte byter förbund bara för att man blir chef. Det ska vara naturligt att se Akavia som ett givet långsiktigt val där man kan ha olika roller i ett långt och produktivt yrkesliv.

Akavia behöver förtydliga och vässa sitt erbjudande till chefer samt se till att det utvecklas över tid så att det förblir relevant. Därför föreslår vi att förbundsstyrelsen tar fram en strategi i syfte att locka till sig nya chefsmedlemmar och behålla de medlemmar som är eller byter till en chefsposition.

## YRKANDE

*Kommunala sektionen, Professionsföreningen för chefer, Privata- och Statliga sektionen yrkar att fullmäktige beslutar*

- att** uppdra åt förbundsstyrelsen att utveckla servicen och erbjudandet till chefer så att värdet av att fortsätta vara medlem i Akavia är tydligt även för de medlemmar som är chefer eller som byter till en chefsposition,
- att** uppdra åt förbundsstyrelsen att förtydliga kommunikationen om Akavia som ett förbund för chefer,
- att** uppdra åt förbundsstyrelsen att ta fram en rekryteringsstrategi för chefer i syfte att behålla och rekrytera nya chefsmedlemmar. Strategin ska även ha ett tydligt mätbart mål och ska följas upp senast på fullmäktige 2028

Förslag från: Kommunala sektionen, Professionsföreningen för chefer, Privata- och Statliga sektionen

## FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR

Förbundsstyrelsen delar uppfattningen om vikten av att stärka Akavias erbjudande gentemot medlemmar som är chefer. Det är ett naturligt steg i att utveckla servicen och att synliggöra det värde förbundet erbjuder i olika faser av yrkeslivet. Detsamma gäller behovet av en tydligare kommunikation kring Akavia som ett förbund för chefer. Detta är en viktig del av att stärka förbundets identitet och öka kännedomen om att förbundet finns till för alla medlemmar, oavsett om man är chef eller inte.

Under mandatperioden har chefsfrågorna fått en allt mer central roll, inte minst genom utökningen med en sakkunnig inom chef- och ledarskapsfrågor. Flera rapporter har skrivits, Akavias chefsfrågor har synts i media och det har även genomförts seminarium på chef- och ledarskapstema, med mera.

Samtidigt vill förbundsstyrelsen betona att Akavia har en övergripande medlemsstrategi som omfattar alla medlemsgrupper och som fokuserar på helheten snarare än på separata spår för enskilda grupper såsom chefer. Arbetet med att analysera och följa upp medlemsutvecklingen för chefer inom ramen för den gemensamma medlemsstrategin kommer att fortgå.

Genom detta arbetssätt vill förbundsstyrelsen säkerställa att Akavia fortsätter vara ett förbund där alla medlemmar känner sig inkluderade och får stöd i sin professionella utveckling. Agenda Akavia och förbundets medlemsstrategi bygger på en långsiktig ambition att stärka värdet av medlemskapet för såväl chefer som andra yrkesverksamma akademiker.

## FÖRBUNDSSTYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT

*Förbundsstyrelsen föreslår fullmäktige besluta*

**att bifalla** första och andra att-satserna samt att **avslå** tredje att-satsen.

Förslag från: Kommunala sektionen och Privata sektionen

## Vikten av beslutsuppföljning av fattade fullmäktigebeslut inom förbundet

### BAKGRUND OCH MOTIVERING

Akavia, som fackförbund och professionsorganisation, spelar en central roll i att representera sina medlemmar och driva viktiga frågor. Under varje förbundsfullmäktige behandlas inkomna motioner, varav många bifalls i helhet eller till delar och antas som vägledande beslut för förbundets arbete. Bifallna motioner är ett uttryck för fullmäktiges (och i förlängningen medlemmarnas) vilja och en vägledning för förbundets prioriteringar. Därför är det av stor vikt att de beslut som fattas faktiskt leder till konkreta åtgärder.

Vid fullmäktige 2022 blev ett antal motioner bifallna, där det upplevs att förbundet inte genomfört dessa fullt ut, återkoppling på genomförande har varit svårt att få, och det går inte att följa hur arbetet fortskridit. Det upplevs som att tex motion nummer 19 eller motion 21 inte fått den återkoppling eller det genomförande, som förväntades, men även andra motioner.

I dagsläget saknas en tydlig och enhetlig process för att följa upp vad som sker med motioner som bifallits. Detta kan leda till att medlemmar kan uppleva att deras engagemang inte leder till konkreta förändringar, vilket kan minska förtroendet för förbundets arbete och förbundsfullmäktiges demokratiska legitimitet. När detta har lyfts under perioden från förra fullmäktige har efterfrågad återkoppling uteblivit. Syftet är att säkerställa att bifallna motioner får den uppmärksamhet och de resurser som krävs för att implementera besluten. Processen ska innehålla följande:

- Tydlig beslutsuppföljning: Förbundet ska införa en strukturerad och transparent metod för uppföljning av bifallna motioner, där varje beslut får en ansvarig person eller grupp, samt en tidsram för genomförande.
- Årlig uppföljning: Uppföljning sker årligen och rapporteras förslagsvis till förbundsrådet, för genomförda beslut och de åtgärder som vidtagits för att uppfylla bifallna motioner.
- Medlemsinformation: Om motioner kommer från enskilda medlemmar bör informationen göras tillgängligt för alla medlemmar, i lämplig kanal.
- Utvärdering av genomförda beslut: Efter genomförandet av en bifallen motion ska det göras en utvärdering av effekterna av beslutet, för att säkerställa att det verkligen blev önskad påverkan och om det finns behov av ytterligare åtgärder eller omprioriteringar.

### YRKANDE

*Kommunala sektionen och Privata sektionen yrkar*

- att** Akavias förbundsfullmäktige beslutar att förbundet inför en systematisk och transparent process för uppföljning av bifallna motioner och fullmäktigebeslut,
- att** varje bifallen motion får tydliga tidsramar för att säkerställa implementerande,
- att** det för varje bifallen motion utses ansvariga personer för att säkerställa att beslut som fattas verkligen implementeras och att medlemmarna hålls informerade.

Förslag från: Kommunala sektionen och Privata sektionen

## FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR

Till förbundsstyrelsens uppgifter hör bland annat att följa upp förbundets verksamhet i stort och verkställa fullmäktiges beslut. Styrelsen måste ha friheten och förtroendet att sköta dessa uppgifter – inom ramen för stadgar och fullmäktiges övergripande planering och beslut – för att kunna ta ansvar för dem. Hur styrelsen lyckats med sin uppgift bedöms av förbundets fullmäktige, ytterst genom val och genom beslut om ansvarsfrihet.

Första att-satsen: Förbundet arbetar systematiskt med uppföljning och genomförande av motioner. Praxis är och har alltid varit att bifallna motioner ska implementeras under kommande mandatperiod och redovisas på nästa ordinarie fullmäktige. På de årliga förbundsråden presenteras en genomgång av statusen på de bifallna motionerna. Vidare uppmärksammas statusen på bifallna motioner för den centrala förtroendemannaorganisationen i andra forum, som exempelvis Akavias omvärldsforum, redaktionsråd, förmånsråd samt i förbundets övriga kanaler. Sektionsstyrelser, professionsstyren och andra delar av den centrala förtroendemannaorganisationen har även möjlighet att löpande kontakta kansliet eller sina respektive kontaktpersoner i förbundsstyrelsen. Enligt förbundsstyrelsens mening finns det därmed flera möjligheter för den centrala förtroendemannaorganisationen att på olika sätt löpande få återkoppling på uppföljning och genomförande av antagna motioner. När det kommer till bifallna motioner som initierats av enskilda medlemmar, saknas enligt förbundsstyrelsen idag en bra process för uppföljning av beslut under mandatperioden. Då dessa medlemmar inte är en del av den centrala förtroendemannaorganisationen, har de inte möjlighet att ta del av den löpande uppföljning som ges i olika råd, forum och kanaler. Sådana medlemmar behöver invänta nästa ordinarie fullmäktige för att få en uppföljning av hur antagna beslut genomförts under mandatperioden. Förbundsstyrelsen anser därför att informationen om hanteringen av bifallna motioner från sådana medlemmar kan förbättras. Bifall på det sättet att styrelsen ges i uppdrag att tydliggöra processen kring beslutade motioner och statusen på dessa för berörda medlemmar.

Andra och tredje att-satserna: Förbundsstyrelsen måste kunna ge kansliet förtroendet att själva avgöra när och hur det under en mandatperiod är bäst att genomföra bifallna motioner. Det är en fråga om resurser och arbetsbelastning på kansliet där hänsyn bland annat måste tas till avtalsrörelser, andra aktiviteter och verksamheten i övrigt. Akavias kansli, behöver likt andra verksamheter, ha frihet att planera och prioritera verksamheten utifrån sina förutsättningar. Att på förtroendemannanivå fastställa detaljerade tidsramar och uppföljningssätt riskerar att arbetet forceras med ett dåligt resultat och arbetsmiljöproblem som följd. Vidare kan en alltför strikt genomförandeplan medföra att Akavia går miste om "rätt" tillfälle för att uppnå bästa möjliga utfall.

Förbundsstyrelsen vill dock förtydliga att alla motioner, oavsett vilket utfall de får på fullmäktige, kan bidra med värdefulla inspel till förbundets verksamhet. Akavia har en tradition av ta tillvara på goda idéer från medlemmarna oavsett om de kommer i form av en motion till fullmäktige, ett medlemsförslag till förbundsstyrelsen eller via andra kanaler. Alla förslag som på olika sätt kan bidra till förbundets övergripande mål beaktas i samband med framtagandet av den årliga verksamhetsplanen och planeringen av den löpande verksamheten. Vidare bidrar Akavias sektioner och professionsföreningar aktivt med förslag på aktiviteter och prioriteringar i arbetet med förbundets årliga verksamplan.

Förbundsstyrelsen välkomnar förslag och idéer från medlemmar. Dessa bidrar till att göra förbundet till en starkare och mer relevant aktör och bidrar till fler och nöjdare medlemmar.

## FÖRBUNDSSTYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT

*Förbundsstyrelsen föreslår fullmäktige besluta*

**att** bifalla yrkandet i första att-satsen på det sättet att styrelsen ges i uppdrag att tydliggöra processen kring beslutade motioner för motionärer som inte tillhör förtroendemannaorganisationen

**att** avslå yrkandena i andra och tredje att-satserna.

Förslag från: Kommunala sektionen, Statliga sektionen och Privata sektionen

## Sektorspecifik rådgivning för förtroendevalda

### BAKGRUND OCH MOTIVERING

Akavia syns på många plattformar och vi marknadsför oss som ett bra förbund för akademiker, vilket vi vill vara. De förhandlare och kontaktpersoner som finns på kansliet har en hög kompetens men det hjälper inte lokalt förtroendevalda fullt ut. Det finns ett informationsglapp för de lokalt förtroendevalda eftersom det är svårt att få rätt hjälp, därför uppstår ett kvalitets-, informations- och kunskapsglapp.

Det ställs allt högre krav på att de lokalt förtroendevalda ska hantera svårare och större frågor. Därför är det viktigt att de förtroendevalda får ett snabbt, effektivt och korrekt sektionsspecifikt svar i rätt tid, från förbundet, för att kunna ge rätt rådgivning till medlemmar. Behovet av stöd skiljer sig ofta åt och lokalt förtroendevalda behöver kunna nå de kompetenser som är specialister inom de sektionsspecifika frågorna med kort varsel.

När kontakten sker via telefon eller mejl behöver en förtroendevald få prata med en rådgivare som har kännedom om de villkor som gäller inom den sektor som den förtroendevalda representerar, även när ordinarie kontaktperson inte finns tillgänglig.

Det har hänt att förtroendevalda har fått felaktig rådgivning på grund av att rådgivaren inte har haft sektorspecifik kompetens. Det är negativt för den förtroendevalda, som riskerar att ge felaktiga råd till medlemmar, och för medlemmar som drabbas av den felaktiga rådgivningen. Det skadar både medlemmars och förtroendevaldas förtroende för Akavia.

Med ett sektorsspecifikt stöd, kan förtroendevalda få korrekt rådgivning redan vid första kontakten, vilket leder till högre medlemsnytta och en ökad effektivitet. Medlemmarna känner förtroende för Akavia när de får rätt stöd och arbetsbelastningen minskar för både förtroendevalda och kanslipersonal.

Akavias organisation ska vara så transparent för lokalt förtroendevalda, att de på ett enkelt sätt kan få information om vilka specialister som finns på förbundet.

### YRKANDE

*Kommunala sektionen, Statliga sektionen och Privata sektionen yrkar att fullmäktige beslutar*

**att** uppdra åt förbundsstyrelsen att säkerställa att lokalt förtroendevalda får rätt rådgivning, i rätt tid, vid kontakt med förbundet, för att kunna verka för en högre medlemsnytta,

**att** uppdra åt förbundsstyrelsen att utreda möjligheten att erbjuda sektorspecifik rådgivning till lokalt förtroendevalda och ge förslag på åtgärder för att minska risken för felaktig rådgivning.

Förslag från: Kommunala sektionen, Statliga sektionen och Privata sektionen

## FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR

Förtroendevalda utgör en central och viktig del av den fackliga verksamheten. Kontinuerligt görs insatser för att säkerställa en så god service och stöttning som möjligt till förtroendevalda. Bland annat har utbildningsinsatserna under de senaste åren ökat och kvalitetssäkrats. Vidare har flera digitala verktyg och informationskanaler skapats för förtroendevalda.

Till varje lokalförening finns det en ansvarig kontaktperson knuten i form av en förhandlare/rådgivare.

Genom den personliga relation som skapas mellan förtroendevalda och kontaktpersonen ges goda förutsättningar för en anpassad och mer professionell service. Akavia arbetar efter ett koncept där så mycket som möjligt av arbetet med lokala föreningar ska skötas av den ansvariga kontaktpersonen. För större föreningar utses en eller två biträdande kontaktpersoner för att säkerställa hög tillgänglighet. Alla kontaktpersoner får fortlöpande utbildning kring de sektorer och avtalsområden vilka de ansvarar för i syfte att utveckla specialistkompetens för service till förtroendevalda och medlemmar.

Akavia arbetar även fokuserat och systematiskt för att säkerställa att alla förhandlare/rådgivare har en bredd i sin arbetsrättsliga kompetens och det är ett uttalat mål att alla förhandlare ska kunna hantera frågor från olika sektorer, branscher och avtalsområden i rådgivningen. Utgångspunkten är att alla förhandlare ska ha generalistkompetens för de väsentligaste frågorna och kännetecknen för alla arbetsmarknadens sektorer samt avtalsområden. Genom detta kan Akavia erbjuda en rådgivning med hög bemanning under långa öppettider. Syftet är att skapa en rådgivning med hög tillgänglighet och en låg sårbarhet.

Förtroendevalda kan kontakta rådgivningen i de fall ansvarig kontaktperson inte kan nås. För detta ändamål finns en egen linje för förtroendevalda i telefonrådgivningen. Om den som bemannar denna telefonrådgivning inte direkt kan svara på en fråga finns andra rådgivare som denne kan kontakta. Därmed är en förhandlare med specialistkompetens aldrig långt borta för att förtroendevalda ska kunna få snabb återkoppling i en brådskande fråga. Den uppföljning som görs av samtalen till Akavias rådgivningar visar att nöjdheten är högre efter samtal till förtroendevaldlinjen än för rådgivningssamtal i stort.

Varje månad tar telefonrådgivningen emot i genomsnitt 1400 samtal. Av dessa är 30 samtal från förtroendevalda, vilket utgör två procent av det totala inflödet. Att selektera denna lilla andel av rådgivningssamtalen medför en sårbarhet som inte är försvarlig. Förbundsstyrelsen beklagar om rådgivningen varit felaktig eller upplevts vara felaktig i någon fråga. Kansliet kommer att ta med sig detta i arbetet med att ytterligare utveckla förhandlarnas generalistkompetens och tillgängligheten till specialistkompetens.

## FÖRBUNDSSTYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT

*Förbundsstyrelsen föreslår fullmäktige besluta*

**att** första att-satsen ska **anses besvarad**

**att** **avslå** andra att-satsen

Förslag från: Kommunala sektionen

# Strategi för hållbar medlemsrekrytering inom kommunal och regional sektor

## BAKGRUND OCH MOTIVERING

Akavia har som mål att växa som förbund, både i antal medlemmar och i antal förtroendevalda inom kommunal och regional sektor. Den kommunala sektionen ser en stor potential till ökad medlemsrekrytering inom sektorn. För att nå oorganiserade akademiker i dag krävs dock en anpassad strategi för synlighet och närvaro på och omkring våra arbetsplatser, i hela landet.

I dagsläget finns betydande praktiska hinder. Potentiella medlemmar är utspridda på olika adresser och verksamheter inom region och kommun, vilket innebär att en effektiv rekryteringsinsats behöver samordnas på flera platser samtidigt, eller ske på en central plats där anställda kan samlas. Detta kräver både planering, resurser och närvaro vid rätt tidpunkter.

Många arbetsgivare inom kommun och region tillåter inte att medlemsrekrytering sker i deras lokaler eller under arbetstid. Förbundet har hänvisat till att rekryteringsaktiviteter kan ske under lunch- eller kvällstid. Detta är en utmaning, inte minst för lokalt förtroendevalda, då det saknas praktiska möjligheter att nå många medlemmar utan att lägga ner betydande tid och insats.

Uppdraget för lokalt förtroendevalda innehåller medlemsrekrytering, därför är det viktigt att detta arbete inte förväntas ske på ideell basis av förtroendevalda under deras fritid eller på upparbetad flexitid, därför måste det finnas en kompensation eller ett arvode för arbetet.

Förbundet har redan anställda resurser, dvs förhandlare och studentrekryterare som deltar i rekryteringsarbete. Det finns därför anledning att se över hur detta arbete kan utvecklas och organiseras för att i högre grad nå ut inom kommunal och regional sektor i hela landet, utan att det belastar de lokalt förtroendevalda.

## YRKANDE

*Kommunala sektionen yrkar att fullmäktige beslutar*

- att** uppdra förbundsstyrelsen ta fram en strategi som gäller för hela Sverige, tillsammans med lokalt förtroendevalda. Strategin ska särskilt visa hur förbundets anställda, exempelvis förhandlare, kan bidra och synas mer i medlemsrekrytering, hur lokalt förtroendevalda kan få bättre förutsättningar i arbetet samt hur samarbetet med förbundets studentverksamhet kan utvecklas för att stärka rekryteringsinsatserna ytterligare,
- att** strategin ska bygga på en analys av vilka arbetsformer och tider som är mest effektiva för att nå oorganiserade akademiker inom kommun och region, samt hur dessa aktiviteter praktiskt kan genomföras,
- att** strategin ska innehålla hur medlemsrekrytering inom kommunal och regional sektor kan organiseras på ett sätt som bygger på att förtroendevalda kan genomföra rekryteringsinsatser på arbetstid, med kompensation eller arvode från förbundet,
- att** resultatet ska redovisas i en första delrapportering hösten 2026 och implementeringen av strategin ska vara klar våren 2027. Slutrapport med uppföljning görs på fullmäktige år 2028.

Förslag från: Kommunala sektionen

## FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR

Förbundsstyrelsen uppfattning är att Akavia har en mycket välutvecklad och framgångsrik strategi för medlemstillväxt. Sedan Akavia bildades 2020 har antalet yrkesverksamma och studerandemedlemmar ökat varje år i en tilltagande hastighet. Under 2024 ökade antalet medlemmar med 3 procent och totalt har förbundet vuxit med 11,5 procent sedan 2020. Det är en tillväxt som få andra förbund kan mäta sig med.

Den rekryteringsmetod som motionen beskriver och yrkar är inte det arbetssätt som Akavia utvecklat och använder sig av. Lokalt förtroendevalda rekryterar primärt medlemmar genom att verka i sitt fackliga uppdrag, det är i den löpande dialogen mellan medlemmar/potentiella medlemmar och förtroendevalda som rekrytering och nöjdhet skapas. Det är där värdet av medlemskapet synliggörs, relationerna stärks och lojalitet byggs. Medlemsrekrytering av förtroendevalda är således inte en aktivitet som sker "vid sidan om det fackliga uppdraget".

Att växa som förbund sker genom rekrytering och genom att behålla befintliga medlemmar. Det senare, att få befintliga medlemmar att fortsätta vilja vara medlemmar, är väsentligt för Akavias tillväxt och långsiktiga framgång. Många medlemmar som är nöjda med Akavia är det mest effektfulla sättet att växa och det skapar förutsättningar för verkligt inflytande på arbetsplatsen. Lokalt förtroendevalda är särskilt betydelsefulla för att Akavia ska uppnå sina mål och uppfylla sitt syfte. Att öka antalet förtroendevalda och att bilda fler lokalföreningar är således av stor vikt jämte att öka antalet medlemmar.

I undersökningar och i datadrivna analyser är två insikter utmärkande och sektorsoberoende. För det första: de medlemmar som har lokal representation är mindre benägna att lämna förbundet. Medlemmar med förtroendevalda på sin arbetsplats är således mer lojala och stannar längre som medlemmar i Akavia. För det andra: det som driver Akavias potentiella medlemmar att bli medlemmar handlar om viljan att ingå i ett sammanhang av och för människor som värderar kunskap, tar eget ansvar och vill driva utvecklingen i positiv riktning.

Under de senaste två åren har ett omfattande förbundsgemensamt arbete skett, i det som kallas Bli Ett Akavia, för att tillvarata den gemensamma kraften som ryms i förbundet. Som ett led i detta har bland annat ett handfast och strategiskt stöd till lokalt förtroendevalda identifierats som högt prioriterat att vidareutveckla. Stödet syftar till att ytterligare stärka förtroendevalda att, genom sitt uppdrag som förtroendevald, synliggöra Akavia som förbund och på så sätt säkerställa att medlemmar förblir medlemmar.

Det motionen lyfter om taktiska och praktiska rekryteringsinsatser vittnar om ett ansvarstagande engagemang, något som förbundsstyrelsen ser mycket positivt på. Frågan om tillväxt är en angelägenhet för förbundet som helhet. Lokalt förtroendevalda har unika förutsättningar att bidra till Akavias medlemsökning genom sitt förtroendemannauppdrag. Det är genom förtroendevaldas ord och handling, djupa arbetsplatskännedom, personliga engagemang och höga kompetens som den lokala föreningen på bäst sätt verkar för Akavias tillväxt och partsstyrka – inte genom lokala värningsevent. Värt att notera är att de förbund som finansierar lokala värningsinsatser gör det genom att ta ut lokala avgifter som medlemmen betalar utöver förbundsavgiften. Akavia tar inte ut tillkommande lokala medlemsavgifter utan förbundets medlemmar betalar en medlemsavgift med förväntan om att få ut största möjliga medlemsnytta.

## FÖRBUNDSSTYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT

*Förbundsstyrelsen föreslår fullmäktige besluta*

**att avslå motionen.**

Förslag från: Kommunala sektionen

# Rutin för likabehandling av lokala föreningar och kontaktpersoner

## BAKGRUND OCH MOTIVERING

Förbundet bör utveckla en gemensam och tydlig rutin för likabehandling av lokalt förtroendevalda, kontaktpersoner samt för ersättning vid tex medlemsmöten (inklusive styrelsemöten), idéverkstäder eller medlemsrekryterande insatser som gäller samtliga sektorer och tillämpas konsekvent. Det är av vikt att förstå värdet av miljö, tillhörighet, rättvisa och trivsel, som en viktig del i fackligt arbete och lokalt engagemang.

Det finns idag en stark upplevelse av att behandlingen skiljer sig åt mellan sektorer, samt att bedömningen av tex ersättning för enkel förtäring vid styrelsemöte, präglas av godtycke, beroende på vilken förhandlare som hanterar frågan. Det saknas enhetlig rutin som säkerställer att lokala föreningar och kontaktpersoner inom kommunal, regional, statlig och privat sektor behandlas likvärdigt.

Vill vi förbättra kvalitén på våra lokala medlems- resp. styrelsemöten? Få dem att bli effektivare? Då ska vi bjuda på lättare förtäring och bra anteckningsmöjligheter visar en studie. Idén är direkt tillämpbar inom Akavias verksamhet. Lokalfackliga möten och arrangemang är centrala för engagemang, idéutbyte och medlemsrekrytering.

Ett Nudging-experiment gjordes på 150 seniora VD:s på McKinsey Executive Leadership Program i Australien. Två grupper av likvärdiga deltagare behandlades olika. Ena gruppen fick fika och goda möjligheter till flerfärgade noteringsböcker, andra gruppen fick strikta instruktioner, vita linjerade block och vatten. Den gruppen som blev bättre omhändertagna presterade mycket bättre, de kom med fler förslag och var mer nytänkande. \*Forskning: Fika till mötet gav dubbelt så många idéer | Chef och Chefakademin

Richard Thaler belönades med Alfred Nobels ekonomipris 2017, bla för sina teorier om nudging. Termen nudging har sitt ursprung i en amerikansk bok från 2008 Nudge; Improving decisions about health, wealth and happiness.

Lokalt förtroendevalda möts av krav på inbjudan till samtliga medlemmar för att få ersättning till en lokal aktivitet. Ett styrelsemöte räknas inte som tillräcklig aktivitet för att få ersättning för tex något ätbart trots att det är i sig ett medlemsmöte.

## YRKANDE

*Kommunala sektionen yrkar att fullmäktige beslutar*

- att** uppdra åt förbundsstyrelsen att ta fram en gemensam och tydlig rutin för likabehandling av lokala föreningar och kontaktpersoner, med tydliga kriterier för vad som avses med ersättning för tex möten och lokala aktiviteter, så att det finns förutsättningar för ett bättre samarbete mellan förhandlare, lokala föreningar och kontaktpersoner,
- att** rutinen ska implementeras under år 2026, lämpligen i samarbete med förtroendevalda. Rutinen ska kunna tillämpas vid exempelvis medlemsmöten (inklusive styrelsemöten), medlemsrekryterande arrangemang eller andra tillfällen där det finns ett uttalat syfte att stärka lokalt engagemang, lokala frågor, kreativitet eller medlemskap för att på så sätt säkerställa rättvis och likvärdig behandling mellan lokala föreningar och kontaktpersoner,
- att** rutinen ska syfta till att stödja lokal facklig utveckling och medlemskontakt – i linje med förbundets övergripande mål om synlighet och tillväxt.

Förslag från: Kommunala sektionen

## FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR

Enligt förbundsstyrelsens uppfattning är förtroendevalda på medlemmarnas arbetsplatser en grundläggande förutsättning för förbundets verksamhet. Det är förtroendevalda som möter medlemmarna i vardagen, förtroendevalda är förbundets förlängda arm och ambassadörer. Med medlemmarnas intressen och Akavias fackliga politik som grund, säkerställer de tillämpningen av kollektivavtal, bidrar till verksamhetsutvecklingen och påverkar arbetsgivaren inför viktigare beslut. Ett av Akavias viktigaste uppdrag är att stötta lokalt förtroendevalda och lokala föreningar. Detta uppdrag har sedan bildandet av förbundet haft en mycket hög prioritet och antalet förtroendevalda och föreningar har sedan bildandet haft en mycket positiv utveckling. Så många förtroendevalda och föreningar som Akavia har idag har förbundet aldrig tidigare haft.

Med fler förtroendevalda och fler lokalföreningar följer också ett ökat ansvar. Akavia har därför tydliga riktlinjer och rutiner som reglerar intern och extern representation samt ekonomiskt stöd till lokalfacklig verksamhet. Dessa riktlinjer tillämpas lika över alla sektorer. Samtliga förhandlare med ansvar för föreningar utgår från dessa riktlinjer när de i dialog med förtroendevalda och föreningar planerar för olika lokala medlemsaktiviteter.

Akavias ekonomiska förutsättningar skiljer sig från andra förbund. Vissa TCO-förbund, som exempelvis Vision inom kommunal sektor, tar ut en lokal medlemsavgift utöver förbundsavgiften som föreningarna kan använda för lokala aktiviteter. De har därmed helt andra förutsättningar och resurser än vad Akavias har.

Akavia behöver använda medlemmarnas pengar på ett ansvarsfullt sätt och säkerställa maximal medlemsnytta för varje använd krona. Det gör att förbundet behöver välja att prioritera aktiviteter som skapar medlemsdialog.

Ansvariga förhandlare för nära dialog med förtroendevalda och föreningar som vill anordna lokala aktiviteter. Utgångspunkten är att medlemspengarna ska användas till att skapa maximal medlemsnytta, oavsett sektor, för så många medlemmar som möjligt. Trots att denna likabehandlingsprincip är vägledande kvarstår dock det faktum att föreningarna har olika förutsättningar, utmaningar och behov. Detta medför att individuella bedömningar kan behöva göras, men även i sådana fall ligger fokus på att skapa maximal medlemsnytta för så många medlemmar som möjligt. Förbundsstyrelsen delar inte uppfattningen att nuvarande riktlinjer eller dess tillämpning skulle präglas av godtycklighet eller avsaknad av rutiner.

Frågor om stöd till lokalföreningar diskuteras regelbundet av förhandlare, chefer och stabsfunktioner. Anpassningar och förtydliganden har gjorts för att ytterligare kunna öka stödet till det lokalfackliga arbetet. Det är också förbundets fortsatta intention att se över riktlinjerna i dessa delar i syfte att i ännu större utsträckning bejaka och uppmuntra medlemsfrämjande lokalfackliga aktiviteter. Mot denna bakgrund anser förbundsstyrelsen att syfte och mål för samtliga att-satser är omhändertagna.

## FÖRBUNDSSTYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT

*Förbundsstyrelsen föreslår fullmäktige beslutar*

**att avslå motionen.**

Förslag från: Förbundsvalberedningen – Ann-Louise Andersson, Anna Dyhre, Sofia Möller, Towa Eng, Simon Sköld

## Arvodering av Akavias förbundsvalberedning

### BAKGRUND OCH MOTIVERING

En valberedning har en viktig demokratisk funktion i att föreslå vilka personer som ska leda förbundets styrelse samt att föreslå revisorer. Uppdraget är ett hedersuppdrag och för att utföras professionellt och seriöst kräver det engagemang, kunskap och tid.

Valberedningen får stöd av förbundets tjänstemän i vissa delar men det allra mesta arbetet utförs av valberedningen.

Arbetet är ansvarsfullt, intressant, givande, utmanande och tidskrävande och idag helt oarvoderat. Samtliga beslut om kandidater behöver fattas kollegialt i valberedningen. Detta samtidigt som alla har tidskrävande arbeten. En valberedning behöver sätta upp ramarna för sitt arbete och gå igenom vad förbundet behöver för styrning framöver. Enkäter och intervjuer behöver genomföras med sittande förbundsstyrelse och revisorer samt med andra centralt förtroendevalda. Nomineringar behöver hanteras med enkäter och intervjuer med allt vad det innebär med mötesbokningar, mejlkontakter etc.

Valberedningens ledamöter får, precis som övriga centralt förtroendevalda, ersättning för resor och hotell vid behov. Ersättning för inkomstförlust lämnas också vid yrkande. Vi ser dock att det i många fall är svårt att begära ersättning för inkomstförlust då större delen av uppdraget utförs utanför ordinarie arbetstid och även då det sker på arbetstid behöver den tiden arbetas in då ordinarie arbete inte övertas av någon annan. Många andra förbund har insett utmaningen och har beslutat om arvode till sin valberedning.

Det är inte helt enkelt att få tillgång till hur olika förbund hanterar arvodes- och ersättningsfrågor då detta sällan redovisas öppet till andra än medlemmarna. Vi kan konstatera att arvode till valberedningar hanteras olika av förbunden inom såväl Saco som TCO. En del lämnar både ett fast arvode och ett mötesarvode medan andra inte arvoderar valberedningen alls. Sveriges Ingenjörer, som är det förbund som är mest likt Akavia inom Saco, har ett system med såväl fast- som mötesarvode och ersättning för inkomstförlust, resekostnader och hotellkostnader.

Utgångspunkten för nivån på arvoden hos Sveriges Ingenjörer tas i ingenjörsmedlemmarnas medellön. För 2024 innebar det för valberedare ett fast arvode på knappt 15 000 kr/år samt ett rörligt på knappt 1 500 kr/möte. Som jämförelse kan noteras att ordinarie ledamöter i förbundsstyrelsen erhåller ett fast arvode om knappt 30 000 kr/år samt ett rörligt på knappt 1 500 kr/möte. För presidiet ser arvoderingen annorlunda ut.

Förslag från: Förbundsvalberedningen – Ann-Louise Andersson, Anna Dyhre, Sofia Möller, Towa Eng, Simon Sköld

## FORTSÄTTNING BAKGRUND OCH MOTIVERING

Vi har uppgift om att flera TCO-förbund arvoderar valberedningarna med ett fast arvode, men inget mötesarvode. Sammankallande får 75 procent av ett prisbasbelopp, vilket i år innebär 44 100 kr. Övriga ledamöter i valberedningen får 50 procent av ett prisbasbelopp, vilket i år innebär 29 400 kr. Utöver detta lämnas ersättning för inkomstförlust, resekostnader samt hotellkostnader.

Även i Akavia har presidiet en högre fast ersättning. Övriga ledamöter i Akavias förbundsstyrelse har ett fast arvode med 1/8 av ett riksdagsarvode. I 2025 års siffror innebär det ett fast arvode om knappt 10 000 kr. Där till kommer mötesarvode om 2 000 kr/möte.

Akavia är ett stort förbund och det är av yttersta vikt att förbundsstyrelsens sammansättning görs på ett avvägt och klokt sätt för att spegla förbundets sammansättning och förbundets behov. Därför anser vi att ett arvode till förbundsvalberedningen skulle signalera uppdragets betydelse och också ge en viss ersättning för all nedlagd tid.

Då det är valberedningen själv som beslutar om antalet möten och vad som är ett möte samt att mötesarvode innebär mer administration, så kan ett fast arvode vara att föredra.

## YRKANDE

*Förbundsvalberedningen – Ann-Louise Andersson, Anna Dyhre, Sofia Möller, Towa Eng, Simon Sköld yrkar att fullmäktige beslutar*

- att** Akavias förbundsvalberedning (som omfattas av stadgarna §35) ska arvoderas för kommande mandatperioder.
- att** ersättningen till valberedningen för år då det hålls ordinarie fullmäktige beslutas till ett fast årligt arvode enligt följande: Sammankallande 2/3 av ett riksdagsarvode och övriga ledamöter ett 1/2 riksdagsarvode.
- att** ersättningen till valberedningen för år då det hålls fyllnadsval beslutas till ett fast årligt arvode enligt följande: Sammankallande 1/2 riksdagsarvode och övriga ledamöter 1/4 riksdagsarvode.
- att** jämte ovanstående ska ersättning för inkomstförlust, hotellkostnader samt resor lämnas på samma sätt som för övriga centralt och lokalt förtroendevalda i Akavia.

Förslag från: Förbundsvalberedningen – Ann-Louise Andersson, Anna Dyhre, Sofia Möller, Towa Eng, Simon Sköld

## FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR

Inledningsvis vill förbundsstyrelsen lämna följande sakupplysning. Riksdagsarvodet för 2025 är 78 500 kr. Arvodet beslutas av en särskild nämnd inom riksdagen. Historiskt har arvodet årligen höjts med omkring 2 500 kr, baserat på den allmänna löneutvecklingen.

Förbundsstyrelsen delar uppfattningen att valberedningen har en viktig demokratisk funktion som måste utföras professionellt och seriöst och därför kräver engagemang, kunskap och tid, på samma sätt som många andra centrala förtroendeuppdrag i Akavia. Valberedningens uppdrag skiljer sig dock från andra på det sättet att dess arbete utförs under en begränsad period, framför allt i anslutning till ordinarie fullmäktige. Samtidigt är förbundsstyrelsen naturligtvis medveten om att uppdraget under en sådan period kan kräva mycket tid.

Utgångspunkten för Akavia är, liksom den var i de båda grundarförbunden, att förtroendeuppdrag utförs ideellt. Medlemmar ska vilja åta sig uppdrag för att de är givande och utvecklande samt ger kunskaper och erfarenheter som är till nytta både privat och i arbetslivet. Det är därför som Akavia i princip inte har arvoden för det arbete som uppdrag som förtroendevald innebär. Samtidigt ska det självklart inte kosta något för en medlem att vara förtroendevald. Därför har alla förtroendevalda, oavsett uppdrag, rätt till ersättning för den inkomst som förlorats genom löneavdrag vid ledighet för fackligt arbete. Styrelsen har inte uppfattat annat än att denna ordning fungerar väl och är i enlighet med hur vi ser på oss själva som förbund. Andra förbund kan ha andra principer och ha andra förutsättningar för att intressera medlemmar att åta sig förtroendeuppdrag som gör att man förhåller sig på andra sätt till ekonomiska ersättningar.

Enligt förbundsstyrelsens uppfattning krävs det starka skäl för att frånga principen att förtroendeuppdrag utförs ideellt. Arvodet till förbundsstyrelsen har motiverats av den omfattning och det ansvar som följer av uppdraget. Styrelsen har ansvar för en verksamhet med ett stort antal medlemmar, en betydande ekonomi och många anställda. Ansvaret är personligt och den enskilde ledamoten kan drabbas av skadeståndskrav för försummelser i uppdraget, något som inte kan drabba övriga förtroendevalda i Akavia. Mötena är många, särskilt för presidiet, och det material som behöver läsas in inför möten är omfattande. Arvodet är stadgereglerat, föreslås av valberedningen och beslutas av förbundets fullmäktige. Förbundsstyrelsen har inte uppfattat något annat än att styrelsearvodet, sett i relation till uppdragets ansvar och omfattning, har ansetts väl avvägt.

I och med att centrala fackliga uppdrag i Akavia utförs ideellt behöver det framhållas att det inte finns förväntan eller krav på att förtroendevalda ska utföra tidskrävande praktiskt eller administrativt arbete. Där sådant behövs kan kansliet utföra det. Historiskt har kansliet till exempel bistått valberedningar med att utreda frågor, ta fram förslag på kandidater med hjälp av medlemsregister och kontakter i den lokala förtroendemannaorganisationen, skickat ut frågeunderlag och enkäter, biträtt vid intervjuer samt tagit fram presentationsmaterial. Externt rekryteringsstöd har också anlitats. Kansliet har vidare professionell rekryteringskompetens inom avdelningen HR och stab som kan hjälpa till med sortering och gallring av nomineringar, telefonintervjuer, tester eller annat där valberedningen behöver professionellt stöd. För speciella uppgifter kan kansliet vid behov även ta in extern kompetens.

Förbundsstyrelsen ser alltså sammanfattningsvis inga övertygande skäl att frånga principen beträffande ett förtroendeuppdrag i valberedningen. En arvodering av valberedningen skulle enligt likabehandlingsprincipen behöva omfatta även andra delar av förtroendemannaorganisationen. Principen om ideella förtroendeuppdrag skulle då upphöra till förmån för en annan syn på de fackliga uppdragen och det är förbundsstyrelsen uppfattning att det saknas medlemsstöd för en sådan förändring. Om en sådan genomgripande förändring ändå ska göras behöver den stadgeregleras och dessförinnan behöver dess effekter utredas ordentligt.

## FÖRBUNDSSTYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT

*Förbundsstyrelsen föreslår fullmäktige besluta*

**att avslå** motionen.

Förslag från: Privata sektionen och Studerandesektionen

## Akademisk frihet

### BAKGRUND OCH MOTIVERING

Akademisk frihet är en central del i demokratiska samhällen. Det är idag inte längre helt självklart att forskare har friheten att själva välja vilka områden och frågor som bör studeras utan risk för repressalier.

Fri press, fria domstolar, fri konst tillsammans med akademisk frihet är några av grundpelarna i demokratiska samhällen. Sverige är ett kunskapssamhälle där innovation och forskning är avgörande i tillväxten. Vår höga utbildningsnivå och prioritering på utbildning och forskning ger oss konkurrensfördel.

Såväl internationellt som nationellt finns det idag många tecken på att den akademiska friheten är hotad. I USA ser vi hur presidenten hotar att dra in federala forskningsanslag bland annat eftersom han vänder sig mot att universiteten jobbar med mångfald, jämlikhet och inkludering. Begrepp som de allra flesta ser som helt självklara i vårt svenska samhälle.

Det finns även i Sverige exempel på politiker, från olika partier, som gjort försök till otillbörlig styrning av oberoende public service-program samt haft synpunkter på finansiering av genusvetenskap.

När den akademiska friheten hotas påverkas forskare direkt men i ett större perspektiv påverkas det demokratiska samhället. Därför är det viktigt att Akavia verkar för att bibehålla den akademiska friheten.

### YRKANDE

*Privata sektionen och Studerandesektionen yrkar att fullmäktige beslutar*

- att** uppdra åt förbundsstyrelsen att se till att Akavia står upp och verkar för akademisk frihet
- att** uppdra åt förbundsstyrelsen att söka samverkan med Saco och övriga förbund inom Saco-federationen för att verka för akademisk frihet

Förslag från: Privata sektionen och Studerandesektionen

## FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR

Förbundsstyrelsen välkomnar motionen och är helt enig med motionsskrivarna om att den akademiska friheten är en grundläggande och central del i ett demokratiskt samhälle.

Vidare instämmer förbundsstyrelsen i motionsskrivarnas analys att den akademiska friheten hotas även i Sverige, när såväl individuella forskare som hela utbildningsprogram och forskningsområden ifrågasätts. De senaste åren har också ett ökat antal forskare och universitetslärare i Sverige mött hat och hot i sociala medier i form av kränkningar och ifrågasättanden av forskningsresultat.

Försvaret av den akademiska friheten är också en viktig del i Akavias utbildningspolitiska program.

Akavia har också svarat på remisser från regeringen och där understrukt vikten av att skydda den akademiska friheten, som 2021 fick ett ökat skydd i Sverige när riksdagen beslutade att skriva in akademisk frihet som princip i högskolelagen.

Förbundet deltog aktivt i det gemensamma Saconätverket för forskning och demokrati-frågor, som under mer än två år arbetade med att ta fram Sacos forskningspolitiska ståndpunkter "En forskning för kunskap, forskning och demokrati" klara i slutet av sommaren 2025. En av huvudpunkterna är den fria och ansvarstagande forskningen och värnande av akademisk frihet som en grundbult för demokratin och kunskapsutvecklingen.

Akavia står också bakom motionen till Sacos kongress 2025 om att arbeta för att grundlagsskydda den akademiska utbildningen i Sverige.

Som motionen tar upp är utvecklingen i USA oroande och även i Europa, där den akademiska friheten inskränkts i flera länder. Akavia fortsätter att följa utvecklingen i både Sverige och resten av världen. Det är en viktig uppgift för förbundet att fortsätta arbeta för att ytterligare förstärka skyddet för den akademiska friheten.

## FÖRBUNDSSTYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT

*Förbundsstyrelsen föreslår fullmäktige besluta*

**att** motionen ska **anses besvarad**.

Förslag från: Privata sektionen och Kommunala sektionen

# Den svenska modellen 2.0: En nödvändig uppdatering för framtiden

## BAKGRUND OCH MOTIVERING

Den svenska modellen har länge hyllats som en framgångsrik del i svenska samhällsstrukturen där demokrati, välfärd och ekonomisk stabilitet går hand i hand och ses som grunden till den fackliga verksamhet vi har idag. I en tid av snabb teknologisk utveckling, globalisering och förändrade arbetsmarknadsförhållanden anser vi att det är dags att uppdatera densvenska modellen till version 2.0.

I dagens samhälle ställs vi inför en rad nya utmaningar som kräver en modernisering av den svenska modellen. Bland dessa utmaningar finns:

- Den snabba utvecklingen inom teknologi, särskilt AI och automatisering, har förändrat arbetsmarknaden i grunden. Många traditionella arbeten ersätts av maskiner, vilket innebär att nya kompetenser och färdigheter efterfrågas.
- Globaliseringen har gjort världen mer sammanlänkad än någonsin. Detta innebär ökad konkurrens men också större möjligheter. För att kunna konkurrera globalt måste Sverige anpassa sina system och processer.
- Med en åldrande befolkning och en ökad migration ställs välfärdssystemen inför nya krav. Det behövs nya sätt att säkerställa att alla får tillgång till en rättvis och fungerande välfärd.
- Klimatförändringar och miljöproblem kräver omedelbara åtgärder. Den svenska modellen måste integrera hållbarhetsprinciper på alla nivåer för att säkerställa en hållbar framtid.

För att möta dessa utmaningar behöver den svenska modellen uppdateras till version 2.0. Här är några nyckelområden som behöver adresseras:

- Det är nödvändigt att investera i utbildning och livslångt lärande för att säkerställa att arbetskraften är rustad för den digitala utvecklingen. Digital kompetens måste bli en grundläggande del av utbildningssystemet.
- En uppdaterad svensk modell måste hitta balansen mellan flexibilitet och trygghet. Det innebär att skapa en arbetsmarknad som är anpassningsbar men som också erbjuder starka skyddsnät för arbetstagare.
- Vi behöver en modell som aktivt främjar inkludering och mångfald. Alla individer, oavsett bakgrund, måste få lika möjligheter att bidra till och dra nytta av samhället.
- Hållbarhet måste integreras i alla samhällssektorer. Det innebär att främja gröna innovationer, hållbara energikällor och en cirkulär ekonomi.

Förslag från: Privata sektionen och Kommunala sektionen

## FORTSÄTTNING BAKGRUND OCH MOTIVERING

För att den svenska modellen 2.0 ska bli verklighet och få genomslag är det avgörande att den lyfts fram i alla sammanhang. Det innebär att:

- Aktivt föra fram den svenska modellen i internationella sammanhang och visa hur den kan vara en förebild.
- Engagera näringslivet, civilsamhället och den offentliga sektorn i att tillsammans utveckla och implementera nya lösningar.
- Främja forskning och innovation för att kontinuerligt förbättra och anpassa modellen.
- Sprida kunskap om den svenska modellen och dess fördelar genom utbildning och kommunikation.

Den svenska modellen har tjänat oss väl, men för att möta framtidens utmaningar behöver den uppdateras till en version 2.0. Genom att fokusera på digitalisering, flexibilitet, inkludering och hållbarhet kan vi säkerställa ett samhälle som är redo för framtiden. Det är avgörande att detta arbete lyfts fram i alla sammanhang, både nationellt och internationellt, för att skapa en modell som inte bara är hållbar utan också rättvis och inkluderande. Arbetsmarknadens parter ska vara drivande i detta utvecklingsarbete och vi vill att Akavia tar ansvar för att initiera utvecklingen.

### YRKANDE

*Privata sektionen och Kommunala sektionen yrkar att fullmäktige beslutar*

- att** uppdra åt förbundsstyrelsen att utreda hur den svenska modellen kan utvecklas för att möta framtidens utmaningar,
- att** förbundsstyrelsen ska verka för att den svenska modellen ska bli ett naturligt inslag i all Akavias verksamhet,
- att** förbundsstyrelsen ska verka för att samverka med Saco-federationen för att uppnå samsyn kring hur den svenska modellen kan utvecklas för att möta framtidens utmaningar.

Förslag från: Privata sektionen och Kommunala sektionen

## FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR

Förbundsstyrelsen delar helt den bild som lyfts fram om att svenska modellen under lång tid varit en bärande del av Sveriges framgångar, men att den behöver utvecklas för att möta förändringarna på arbetsmarknaden. Det är av största vikt att analysera och förstå vilka delar av den svenska modellen som behöver stärkas eller anpassas i en tid av förändring. Inte minst den snabba tekniska utvecklingen med artificiell intelligens (AI), globaliseringen, demografisk utveckling samt klimatomställning och förändring gör det nödvändigt att tänka nytt.

Den tekniska utvecklingen kräver både utbildning av hög kvalitet som förbereder för ett modernt arbetsliv och ställer ökade krav på livslångt lärande. I takt med globaliseringen är det avgörande för jobbskapande att svensk ekonomi och arbetsmarknad är konkurrenskraftig i ett internationellt perspektiv. En åldrande befolkning påverkar tillgången till arbetskraft och behoven i välfärden. Klimatomställning och förändring innebär att nya gröna jobb växer fram samtidigt som traditionella branscher måste ställa om till mer hållbara arbetssätt.

Akavia arbetar redan aktivt inom flera av dessa områden. Svenska modellens förhållningssätt till omställning är ett trumfkort i tider av strukturomvandling. Lokalt förtroendevalda som både ser till medlemmarnas och verksamhetens behov skapar en god grund. Det kollektivavtalade omställningssystemet och omställningsstudiestödet bidrar till att stärka både flexibilitet för arbetsmarknaden och trygghet för individen. Akavia var tidigt ute för att samla in kunskap och bevaka medlemmarnas intresse rörande AI:s påverkan på arbetsmarknaden. Akavia arbetar för en inkluderande arbetsmarknad både på lokal och central nivå, bland annat genom opinionsbildning om ålderism och mentorsprogram för att främja att invandrade akademiker får kvalificerade jobb. Akavia har i samverkan med andra Saco-förbund deltagit i Sacos klimatpolitiska arbete.

Akavia arbetar redan idag även aktivt med att utveckla den svenska modellen på flera sätt. Att förnya kollektivavtal och utveckla arbetsvillkor ligger i linje med dessa förändringar. Digitaliseringen ger nya möjligheter att stärka medlemmarnas påverkan över sina arbetsvillkor, exempelvis genom möjlighet till flexibel arbetstid och distansarbete. Ett annat förslag som Akavia driver för att öka medlemmarnas inflytande är införandet av individuella konton. Det innebär att en del av kompensationen ska kunna tas ut i den form som passar individen bäst, så som högre lön, kortare arbetstid eller framtida pension. För att svenska modellen ska stå stark är även en hög organisationsgrad grundläggande. Akavia bidrar till modellen genom det framgångsrika arbetet med medlemstillväxt sedan bildandet av Akavia.

I motionen anförs i första yrkandet att fullmäktige ska uppdraga åt förbundsstyrelsen att utreda hur den svenska modellen kan utvecklas för att möta framtidens utmaningar. Förbundsstyrelsen välkomnar riktningen att utveckla svenska modellen, men anser att fullmäktige inte bör fatta beslut som styr förbundsstyrelsen i hur arbetet ska genomföras. Förbundsstyrelsen yrkar därför avslag på första yrkandet.

Förbundsstyrelsen delar uppfattningen att den svenska modellen ska vara en självklar grund för Akavias verksamhet. Detta innebär att modellen inte enbart präglar vårt förhandlingsarbete, utan även ska vara ett ledmotiv i bland annat utbildningar och opinionsbildning. Ett tydligt exempel är studentverksamheten, där kunskap om partsmodellen inkluderas i arbetet med att rekrytera kommande generationer akademiker. Genom att tidigt introducera studenter till modellens principer bidrar vi till att befästa dess legitimitet och aktualitet även i framtiden.

Förslag från: Privata sektionen och Kommunala sektionen

## FORTSÄTTNING FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR

Förbundsstyrelsen anser också att samarbetet inom Saco är viktigt. Akavia står bakom Sacos samhällspolitiska program, där en av hörnstenarna är att "försvara, stärka, utveckla och synliggöra den svenska partsmodellen". I frågor som rör avtal når Akavia Saco-federationen via förhandlingssamarbeten. I dessa olika samarbeten verkar Akavia för att få samsyn kring förbundets riktning för utveckling av den svenska modellen.

### FÖRBUNDSSTYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT

*Förbundsstyrelsen föreslår fullmäktige besluta*

**att avslå** första att-satsen samt

**att bifalla** andra och tredje att-satserna

Förslag från: Privata sektionen och Kommunala sektionen

## Öka Akavias närvaro i debatten samt involvera förtroendevalda

### BAKGRUND OCH MOTIVERING

Det är viktigt att Akavia, som fackförbund och professionsorganisation, har en central och aktiv roll i det offentliga samtalet kring de frågor som är viktiga för medlemmarna. När det gäller frågor som rör akademiker vill vi att det ska vara självklart för beslutsfattare och media att i första hand kontakta Akavia.

För att bli mer framgångsrikt i det offentliga samtalet behöver Akavia kliva fram och ta tydlig ställning i frågor som är principiellt viktiga för medlemmarna. Vi tror att Akavia kan stärka sin position som förstahandsval genom att låta förtroendevalda blir mer synliga i debatten.

Genom att ta vara på den kompetens och det engagemang som finns hos förtroendevalda kan Akavia stå ännu starkare i debatten. Tillsammans med sakkunniga från kansliet ger det en ökad trovärdighet.

En ökad närvaron i debatten bidrar till medlemsnytta och ökar möjligheten att rekrytera nya medlemmar.

### YRKANDE

*Privata sektionen och Kommunala sektionen yrkar att fullmäktige beslutar*

- att** uppdra åt förbundsstyrelsen att tydliggöra vilka frågor som är principiellt viktiga för medlemmarna och där Akavia som förbund alltid har en tydlig ståndpunkt.
- att** uppdra åt förbundsstyrelsen att verka för att Akavia har en central roll i de frågor som är viktiga för medlemmarna och att vi i förbundet genom att aktivt ta ställning och uttala oss blir den part som beslutsfattare och media väljer att vända sig till när det gäller frågor som rör akademiker.
- att** uppdra åt förbundsstyrelsen att skapa förutsättningar för att förtroendevalda kan vara delaktiga i debatten och uttala sig.

Förslag från: Privata sektionen och Kommunala sektionen

## FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR

Förbundsstyrelsen delar uppfattningen i motionen att det är viktigt att Akavia har en central och aktiv roll i det offentliga samtalet kring de frågor som är viktiga för våra medlemmar.

Press- och mediearbetet sker i en hög hastighet som inte möjliggör djup och löpande förankring. Däremot är det viktigt att det ges utrymme att diskutera förbundets politiska åsikter mellan förtroendevalda och kansli. Agenda Akavia, som framtas och fastslås av fullmäktige utgör den yttersta plattformen för förbundets politiska prioriteringar och denna kompletteras av de fem politiska programmen.

Det proaktiva pressarbetet bygger till stor del på nyinsamlad kunskap med kompletterande åsikter, ofta paketerade i form av rapporter. Pressarbetet i sig kan ta form av insålda nyheter, debattartiklar eller pressmeddelanden. Vanligtvis är det en expert som efterfrågas i dessa mediasammanhang och för förbundet har det blivit naturligt att i de flesta fall sälja in rapportförfattaren, som oftast är en av förbundets sakkunniga, till media. Det rimmar också väl med Akavia som en kunskaps- och expertorganisation.

Akavia arbetar i större utsträckning med att plocka fram exempel från arbetslivet, vanligtvis via eller med förbundets förtroendevalda. Detta skulle kunna utvidgas ytterligare och läggas till mediestrategierna vid planerad presskommunikation.

Akavia jobbar även med att förstärka stödet ytterligare till förbundets förtroendevalda på medieutsatta arbetsplatser. Detta gäller både de som konstant är i det offentliga rummet, såsom vissa myndigheter, och de som snabbt behöver hjälp i samband med aktuella händelser kopplade till deras arbetsplatser.

## FÖRBUNDSSTYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT

*Förbundsstyrelsen föreslår fullmäktige besluta*

**att** motionen ska anses **besvarad**.

Förslag från: Privata sektionen och Kommunala sektionen

# Motverka ålderism på arbetsmarknaden

## BAKGRUND OCH MOTIVERING

I andra länder, både i Europa och i övriga delar av världen, ses äldre personer som en tillgång för samhället och den kompetens och erfarenhet som äldre besitter uppskattas och tas tillvara. I Sverige är det tyvärr inte riktigt så. Många personer upplever sig, på olika sätt, utsatta för ålderism inte minst på den svenska arbetsmarknaden.

Samtidigt höjs pensionsåldern och många förväntas arbeta längre upp i åldern. Riktåldern för uttag av allmän pension är idag 66 år, 2026 höjs den till 67 år och om fyra år är den förväntat 68 år. Om medellivslängden höjs kommer riktåldern för allmän pensionsålder höjas till 69 år, 2032.

Riktlinjerna för allmän pensionsålder höjs främst för att möta förändringar i befolkningens livslängd och demografi samt att säkra ekonomisk hållbarhet i pensionssystemet. Därför finns det ett stort behov av att vi arbetar längre för att pensionssystemet ska vara hållbart för kommande generationer.

Arbetsmarknadens parter har ett ansvar att bidra till detta, ändå ser vi att många äldre medlemmar – redan vid 45–50 års ålder – har svårt att byta arbete och vid eventuell arbetslöshet har de svårt att komma in på arbetsmarknaden igen, trots att de besitter stor kompetens och erfarenhet.

Vi ser också att vid omorganisationer och personalneddragningar använder arbetsgivarna ofta förtida pensionslösningar. Trots att det görs anmälningar till Diskrimineringsombudsmannen finns det få fällande domar.

Generellt skulle vi behöva ändra synen på äldre på arbetsmarknaden för att ge möjlighet för den som vill att arbete längre upp i åldern. Det kanske behövas arbetsmarknadsmässiga åtgärder men även attitydförändringar samt inspiration och goda exempel.

Vi behöver få bort diskrimineringen av äldre så att våra medlemmar själva kan välja hur länge de vill fortsätta att arbeta. Därför vill vi att Akavia arbetar aktivt mot all ålderism.

## YRKANDE

*Privata sektionen och Kommunala sektionen yrkar att fullmäktige beslutar*

- att** uppdra åt förbundsstyrelsen **att tillsätta en tvärsektoriell arbetsgrupp**, för att utreda och ge exempel på hur ålderism kan motverkas på den svenska arbetsmarknaden.
- att** förbundsstyrelsen **implementerar relevanta förslag från arbetsgruppen i Akavias verksamhet** för att motverka ålderism och öka möjligheten för våra medlemmar att själv välja när de går i pension
- att** uppdra åt förbundsstyrelsen att utforma en avsiktsförklaring i relation till ålderism

Förslag från: Privata sektionen och Kommunala sektionen

## FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR

Förbundsstyrelsen uppskattar att motionen lyfter den viktiga frågan om utbredd ålderism på arbetsmarknaden och instämmer i att det är en problematik som är svår att komma tillrätta med. I botten ligger en samhällssyn på äldre rent generellt, särskilt tydlig på arbetsmarknaden, där generella föreställningar om äldres vilja och förmåga att arbeta inte överensstämmer med verkligheten. Ålderism är vanligt trots att ålder är en av diskrimineringsgrunderna i Diskrimineringslagen och åldersdiskriminering därför är förbjudet i svensk lag.

Att motverka ålderism och åldersdiskriminering är en av uppgifterna i Akavias Arbetsmarknadspolitiska program och förbundet arbetar på olika sätt för att belysa frågan. I Agenda Akavia för de kommande åren är åldersdiskriminering också ett område på arbetsmarknaden där Akavia ska åstadkomma förändring.

Som motionen tar upp, upplever många medlemmar att de bemöts annorlunda på arbetsmarknaden redan vid 45-50 års ålder. Det visar också Akavias rapport Ålderism i arbetslivet. Hur vanligt är det? (maj 2025). Fyra av tio medlemmar över 45 år uppger att de blivit diskriminerade eller upplevt diskriminering på grund av ålder. Bland svarande över 60 år, är det sex av tio som upplevt detta. I rapporten formuleras Akavias sex förslag mot ålderism i samhället under följande rubriker, Attityder och ökad kunskap, Ledarskap och rekrytering, God arbetsmiljö för ett hållbart arbetsliv, Regelverk och trygghetssystem, Politiska initiativ och Partsarbete.

Under senvåren spelades ett samtal in i Studio Akavia, Erfarna men bortvalda – om ålderism i arbetslivet i Akavia. Samtalet utgår från det faktum att många seniora på arbetsmarknaden upplever ålderism, möts av fördomar och har svårare att byta jobb efter en viss ålder. Många blir inte heller kallade till intervjuer vilket dessutom bidrar till inlåsnings effekter på arbetsmarknaden. Två av de grundläggande frågeställningarna i samtalet var hur ökad kunskap kan motverka ålderism och hur den kunskapen kan spridas.

I samband med detta samtal skriver Patrik Nilsson på DN Debatt, "Sverige har inte råd att slösa bort äldres kompetens" - DN.se

Vid två tillfällen under året har Akavia bjudit in medlemmar till rundabordssamtal för att diskutera hur ålderism kan motverkas och hur förbundet aktivt kan arbeta vidare med frågan. Representanter för tre av sektionsstyrelserna deltog i de engagerade diskussionerna på ett av mötena.

Förbundet lämnar också löpande remissvar i frågor som rör seniora personers villkor på arbetsmarknaden. Tidigare i år besvarade Akavia även en forskningsenkät från OECD/ TUAC (OECD:s fackliga rådgivande organ), som kartlägger stödet i Europa för att anställa personer över 45 år och insatser för att de fortsatt ska vara anställningsbara. I Akavias svar lyftes bland annat betydelsen av omställningsstudiestödet och hur förbundet arbetar för att motverka ålderism.

## FÖRBUNDSSTYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT

*Förbundsstyrelsen föreslår fullmäktige beslutar*

**att** motionen ska anses **besvarad**.

Förslag från: Privata sektionen

# Öka stödet till de lokala Akademikerföreningarna och förtroendevalda

## BAKGRUND OCH MOTIVERING

Akavia har under senare år arbetat mer aktivt med stödet till lokalt förtroendevalda, bland annat genom att tillsätta en koordinator på kansliet för att på så vis hålla samman stödet. Detta uppskattas av många lokalt förtroendevalda men mer behöver göras och medvetenheten kring vilket stöd man som lokalförening och lokalt förtroendevald kan få behöver ökas.

En stor del av Akavias arbete görs ute på arbetsplatserna i lokalföreningarna av lokalt förtroendevalda. Ofta har lokalt förtroendevalda ett heltidsarbete hos arbetsgivaren i botten och sedan läggs den fackliga tiden ovanpå. Även om man har rätt att gå ned i tid för att hinna med sitt fackliga uppdrag blir det sällan så i praktiken.

De lokalt förtroendevalda arbetar generellt tillsammans med HR-funktionen på arbetsplatsen. HR-funktionen består ofta av heltidsanställda personalvetare, arbetsrättsjurist etc. som enbart arbetar med företagets personalfrågor. Det kan vara svårt, även som erfaren förtroendevald, att kunna matcha kompetens och erfarenhet mot HR och företräda våra medlemmar på bästa sätt.

Akavia har redan idag utbildningar och nätverk för förtroendevalda – både inom respektive sektion och inom vissa branscher, till exempel Bank & Försäkring. Nätverksträffarna är uppskattade men relativt få lokalt förtroendevalda deltar på dem givet att vi är runt 3 500 förtroendevalda.

Det kan finnas anledning att se över och förstärka Akavias stöd till lokalföreningarna och de lokalt förtroendevalda dels för att öka kompetensen hos dem, men också för att de ska hinna arbeta med medlemsrekrytering så att föreningarna kan växa och bli ett ännu bättre stöd för våra medlemmar.

I mindre föreningar med få förtroendevalda kan det finnas behov av annat stöd och kompetensutveckling än hos större föreningar med fler förtroendevalda.

## YRKANDE

*Privata sektionen yrkar att fullmäktige beslutar*

**att** uppdra åt förbundsstyrelsen **att tillsätta en tvärsektionell arbetsgrupp**, med förtroendevalda och kanslipersonal, som får i uppdrag att vidareutveckla det stöd som idag ges till lokalföreningarna och dess förtroendevalda i deras dagliga arbete samt för att höja kompetensen hos dem för ökad medlemsnytta.

**att** förbundsstyrelsen **implementerar arbetsgruppens förslag i Akavias verksamhet.**

Förslag från: Privata sektionen

## FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR

Förbundsstyrelsen vill börja med att tacka för det starka engagemang och de värdefulla tankar som lyfts fram i motionen. Inspelen är viktiga för utvecklingen av förbundets gemensamma arbete och visar på den stora viljan att bidra som finns bland medlemmarna. Akavia har under de senaste åren genomfört en målmedveten satsning för att stärka stödet till lokalt förtroendevalda. Resultatet är ökat antal förtroendevalda, förbättrad service och nya stödinsatser. Arbetet är fortsatt högt prioriterat och sker i dialog med sektionsstyrelser och lokalfackliga föreningar inom alla branscher och sektorer. Förbundsstyrelsen delar motionens uppfattning om att det är viktigt att fortsätta utveckla stödet till förtroendevalda och föreningar.

Kansliet utvecklar löpande stödet utifrån lokala behov och önskemål i nära samarbete med Akavias yrkesverksamma sektioner och lokalt förtroendevalda. Genom funktioner som föreningsutvecklare, rådgivare/förhandlare och samordnare erbjuds bland annat konkret stöd i form av utbildning, vägledning och coachning. Samverkan och dialog sker också genom digitala forum som till exempel Akavia Forum som fungerar som en central mötesplats för lokalt förtroendevalda, där frågor och synpunkter kring stöd och utbildning till kansliet kan lyftas, samtidigt som kansliet bidrar med kompetensutveckling. Forumet hålls en gång per kvartal och kombinerar både sektorsspecifika och sektorsövergripande perspektiv. Parallellt driver ansvariga förhandlare 18 nätverk för lokalt förtroendevalda, uppdelade efter roll, sektor, bransch och olika teman – många av dem sektorsövergripande. Genom nätverksträffar, som hålls ett par gånger per termin, får förtroendevalda möjlighet att påverka innehåll och utveckling samt bidra med värdefulla inspel till förbundets fortsatta stöd. Därtill anordnar förbundet årligen en Akaviadag för förtroendevalda, som ger förbundet viktiga inspel kring förtroendevaldas behov och förutsättningar. Vidare har förbundet tagit fram sektorsspecifika nyhetsbrev som skickas ut löpande under året. Nya förtroendevalda får numera en gedigen introduktion till uppdraget genom att ta del av en "förtroendevaldaresa".

Akavia har tre yrkesverksamma sektioner (en för varje arbetsmarknadssektor) som enligt stadgarna bland annat har till uppgift att delta i förbundets utveckling av den lokalfackliga verksamheten. Sektionsstyrelserna förväntas enligt stadgarna ha en löpande dialog med medlemmar och förtroendevalda inom sin sektor och hålla förbundet informerat om medlemmar och förtroendevaldas förutsättningar och behov. Sektionsstyrelserna har spelat en mycket viktig roll i Akavias arbete med att utveckla och stärka stödet gentemot förtroendevalda och lokala föreningar. De har bidragit aktivt med en rad idéer och konkreta förslag som förbundet har implementerat. I detta arbete har sektionsstyrelserna ofta samarbetat med varandra över de respektive sektorerna. Ett exempel är Akavia Forum som stadigt ökar i popularitet och slår nya deltagarerekord, där teman och innehåll tas fram i nära dialog med sektionsstyrelserna. På samma sätt har sektionsstyrelserna bidragit till att stärka stödet för lokalt förtroendevalda genom konkreta initiativ, såsom coachning, karriärtjänster och mentorsträffar – bland annat via återkommande forum som förmånsråd och redaktionsråd. Utvecklingen av stödet till förtroendevalda sker i nära samarbete med personer på kansliet som enligt förbundsstyrelsens mening har en mycket hög kunskap och kompetens när det kommer till "hur" förbundet på bästa sätt kan utveckla stödet till förtroendevalda för att uppnå önskad effekt. Den positiva utvecklingen under mandatperioden, dels den ökade andelen förtroendevalda och lokala föreningar, dels allt nytt stöd som har introducerat, visar att förbundet har ett hittat ett bra arbetssätt och en god ordning när det kommer till att öka stödet till föreningar och förtroendevalda. Mot denna bakgrund – och förhållandet att förbundet redan har tre sektioner med det uttalade uppdraget att bidra till utvecklingen av stödet till förtroendevalda – anser förbundsstyrelsen inte att det är motiverat, vare sig sett till behov eller resurser, att tillsätta en tvärsektionell arbetsgrupp.

Förbundsstyrelsen anser slutligen det är inte är rimligt att ge en arbetsgrupp ett sådant inflytande över förbundet att styrelsen skulle bli tvungen att genomföra gruppens förslag, oavsett hur dessa är utformade. En sådan ordning skulle kraftigt underminera Akavias demokratiska organisation där förbundsstyrelsen är den som leder och ytterst ansvarar för förbundets verksamhet mellan fullmäktige.

## FÖRBUNDSSTYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT

*Förbundsstyrelsen föreslår fullmäktige beslutar*

**att avslå motionen.**

Förslag från: Studerandesektionen tillsammans med privata sektionen, kommunala sektionen och statliga sektionen

## Stärk praktikmöjligheterna

### BAKGRUND OCH MOTIVERING

Möjligheten till praktik under studietiden spelar en avgörande roll för studenters övergång till arbetslivet. Den som genomför praktik får ofta ett försprång vad gäller arbetslivserfarenhet, nätverk och yrkesförberedelse. Trots detta är tillgången till praktik ojämnt fördelad – både inom och mellan utbildningsprogram inom Akavias sex professionsområden. Praktikens omfattning varierar från ingen alls till hela praktikterminer.

Enligt 2025 års Efter examen-rapport har endast 35 procent av respondenterna haft praktik inom ramen för sin utbildning. Två tredjedelar av de svarande har således aldrig fått möjlighet till praktik överhuvudtaget. Andelen studenter som haft praktik varierar kraftigt mellan professionsområden: 60 procent bland kommunikatörer, 46 procent bland jurister, 37 procent bland systemvetare, 28 procent bland personalvetare och 19 procent bland ekonomer. Endast 25 procent instämmer helt i att de fått tillräckliga praktikmöjligheter; 37 procent instämmer inte alls.

Samtidigt är den praktik som ges högkvalitativ och relevant – bland dem som genomfört praktik upplever 78 procent kvaliteten som mycket eller ganska hög, och 57 procent anger att praktiken var mycket eller ganska viktig för att de skulle få sitt nuvarande arbete. Detta understryker att praktik är en investering som ger hög avkastning – både för studenten och framtida arbetsgivare.

Utöver de samhälleliga vinsterna i form av förbättrad anställningsbarhet finns även ett strategiskt värde i att prioritera praktik för förbundet. Genom att arbeta mer aktivt med praktikfrågan kan Akavia öka medlemsnyttan redan under studietiden och därigenom främja konverteringen till yrkesmedlemskap.

Efter examen-rapporten visar tydligt att praktik fortfarande är en bristvara för de flesta studenter, vilket är särskilt beklämmande mot bakgrund av att en stor andel av dem som genomfört praktik rapporterar såväl hög kvalitet som konkret nytta. För att både öka jämlikheten mellan program och maximera den praktiska nyttan, samt stärka förbundets långsiktiga medlemsvärde, måste Akavias arbete med praktikperioder uppdateras, uppgraderas och utvecklas – med konkreta insatser för att säkerställa att alla studentmedlemmar får tillgång till meningsfulla och jämlika praktikmöjligheter.

För att uppnå långsiktig effekt räcker det inte med att enbart påverka lärosätena; det är också nödvändigt att föra upp praktikfrågan på den arbetsmarknadspolitiska agendan. Genom att avtalsparterna – både fack och arbetsgivare – aktivt diskuterar praktikplatser i sina förhandlingar och forum kan vi säkerställa att praktik blir en strukturellt förankrad del av övergången mellan studier och arbetsliv. Därför bör vi använda Akavias styrka som part i kollektivavtalsförhandlingar och i branschdialoger för att skapa förutsättningar där fler arbetsgivare ser praktik som en självklar och värdeskapande del av rekryteringskedjan.

### YRKANDE

*Studerandesektionen tillsammans med privata sektionen, kommunala sektionen och statliga sektionen yrkar att fullmäktige beslutar*

**att** uppdra åt förbundsstyrelsen att den i större utsträckning ska prioritera att verka för att praktikperioder erbjuds inom fler utbildningsprogram av relevans för förbundets professionsområden,

**att** uppdra åt förbundsstyrelsen att verka för att frågan om praktikplatser lyfts in i diskussionerna med avtalsparterna.

Förslag från: Studerandesektionen tillsammans med privata sektionen, kommunala sektionen och statliga sektionen

## FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR

Förbundsstyrelsen välkomnar motionens övergripande syfte. Akavias kommer fortsätta arbetet med att tillgängliggöra praktknära moment för fler studenter. Det finns fortsatt ett behov av att synliggöra betydelsen av praktik för nyexaminerades etablering på arbetsmarknaden gentemot lärosätena. Frågan är en del av den större diskussionen om högskolornas resurstilldelning. Med ökade riktade medel, inte minst på central nivå, kan lärosätena intensifiera sitt arbete med att skapa praktik-möjligheter för studenterna.

Yrkandet i andra att-satsen bör bifallas på det sättet att förbundsstyrelsen ges i uppdrag att lyfta betydelsen av praktikplatser i dialogen med arbetsgivarsidan. Detta kan göras i partsgemensamma sammanhang med arbetsgivarorganisationer och i förhandlings-konstellationer. Däremot bör frågan hanteras utanför avtalsförhandlingarna, för att inte konkurrera med förbundets arbete att förbättra medlemmarnas anställningsvillkor.

## FÖRBUNDSSTYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT

*Förbundsstyrelsen föreslår fullmäktige besluta*

**att bifalla** den första att-satsen samt

**att bifalla** den andra att-satsen på det sättet att förbundsstyrelsen ges i uppdrag att tillse att betydelsen av praktikplatser lyfts i dialog med arbetsgivarsidan i andra sammanhang än vid avtalsförhandlingar.

Förslag från: Jesper Svarén

## Kan fackligt anslutna få bättre villkor än icke-anslutna?

### BAKGRUND OCH MOTIVERING

Andelen fackligt anslutna sjunker på arbetsmarknaden i Sverige. Akavia vill vara en stark part, både i samhällsutvecklingen nationellt och på medlemmarnas arbetsplatser. Därför vill Akavia fortsätta öka medlemmarnas antal och andel på arbetsmarknaden. För att på längre sikt underlätta arbetet med att öka medlemsantalet, är det värt att undersöka om villkoren för fackligt anslutna generellt bland akademiker kan vara mer gynnsamma än för icke anslutna.

Frågan är både komplex och känslig. Vi vill inte riskera den svenska modellens legitimitet och genomslagskraft. Vi vill inte heller att ett fackligt medlemskap uppfattas som en nackdel när någon söker jobb eller vill höja sin lön. Som ensamt fackförbund har Akavia också små möjligheter att åstadkomma en förändring. Därför skulle frågan behöva utredas gemensamt och grundligt inom Saco-samarbetet. Genom att samla kompetenser inom arbetsmarknad, samhällsekonomi, pensions- och försäkringsvillkor, förhandlingsjuridik m.m. skulle fackförbunden i Saco tillsammans kunna identifiera vilka teoretiska möjligheter som finns, och analysera för- och nackdelar med de alternativ som identifierats.

I första hand skulle arbetet omfatta både privat, statlig och kommunal sektor, men om initiativet inte får gehör på Sacos alla tre områden kan utredningen i stället ske för den eller de sektorer där intresse finns. Arbetet kan då bedrivas inom ramen för respektive förhandlingsorganisation.

Om experterna skulle peka ut potentiella vägar framåt, på kort och/eller lång sikt, blir det sedan upp till förhandlingsorganisationerna i privat, kommunal och statlig sektor att besluta om och när de vill verka för något av förslagen. För att inte försvåra för eventuella förhandlingar med övriga parter, kan slutsatserna från analysarbetet behöva hanteras med diskretion.

### YRKANDE

*Jesper Svarén yrkar att fullmäktige beslutar*

**att** Akavias styrelse och kansli ska verka för ett Saco-samarbete som utreder möjligheterna att ge fackligt anslutna generellt mer gynnsamma villkor än icke-anslutna, samt analyserar för- och nackdelar med de alternativ som identifierats.

Förslag från: Jesper Svarén

## FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR

Förbundsstyrelsen välkomnar självklart alla idéer som syftar till medlemstillväxt.

Det är i och för sig rättsligt möjligt att sluta kollektivavtal eller avtala om kollektivavtalsvillkor som endast gäller för medlemmar i avtalsslutande förbund. Det finns flera avtal på svensk arbetsmarknad och främst privat sektor som endast gäller förbundens medlemmar, exempelvis de centrala löneavtalen. På bank- och försäkringsområdet omfattar villkorsavtalen endast arbetstagare som är medlemmar i Akavia, Sveriges Ingenjörer och övriga till PTK anslutna Saco-förbund.

Ett ytterligare exempel är den kompletterande arbetslöshetsersättningen i Huvudavtalet mellan PTK och Svenskt Näringsliv, som endast omfattar medlemmar i förbund som är anslutna till PTK. För statlig sektor kan noteras att frågan är reglerad genom förordningen om statliga kollektivavtal, vilken anger att avtal ska tillämpas även på arbetstagare som inte omfattas av avtalet.

Förbundsstyrelsen konstaterar att utanförstående arbetstagares anställningsvillkor länge har varit en komplex fråga för fackförbunden. Å ena sidan har förbunden ett starkt intresse av att motverka att arbetsgivare rekryterar utanförstående arbetstagare till lägre löner, vilket riskerar att underminera kollektivavtalets normer. Å andra sidan finns ett strategiskt värde i att förbehålla avtalsenliga förmåner för medlemmar, i syfte att skapa incitament för utanförstående att ansluta sig till förbundet. Historiskt har den förnämnda ståndpunkten varit vägledande för Saco-förbundens inställning. Arbetsgiversidan har i regel inte motsatt sig att kollektivavtalen tillämpas på utanförstående arbetstagare.

Förhållandet att kollektivavtalen som generell utgångspunkt tillämpas även på utanförstående arbetstagare är också en faktor som väsentligt bidrar till legitimiteten för den svenska modellen. Genom generell tillämpning på arbetstagarna blir kollektivavtalet en självklar norm, och förhållandet normerar även indirekt arbetstagare utan kollektivavtal på så vis att deras arbetsvillkor ofta regleras genom innehåll som i huvudsak är kollektivavtalsliknande.

Slutligen avseende Sacos tänkta koordinerande roll enligt motionen kan anges uppfattningen att det är en inriktningsfråga för parterna som tecknar kollektivavtal, och därmed en förbundsfråga för förbunden och de partskonstellationer som utgör avtalstecknande parter.

## FÖRBUNDSSTYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT

*Förbundsstyrelsen föreslår fullmäktige besluta*

**att avslå** motionen.

Förslag från: Jesper Svarén

# Värna en effektiv inkomstförsäkring

## BAKGRUND OCH MOTIVERING

Inkomstförsäkringen är en viktig medlemsförmån, särskilt inom privat sektor, och kan vara en avgörande orsak till ett fackligt medlemskap. Den avgift medlemmarna betalar för försäkringen har ökat sedan Akavia bildades, och det blir alltmer angeläget för Akavia att kunna visa att avgiften är så låg som möjligt och ger så stort mervärde för medlemmarna som möjligt.

För att uppnå detta behövs en transparens kring både hur mycket Akavias medlemmar betalar totalt för inkomstförsäkringen och hur mycket inkomstförsäkringen i sin tur betalar tillbaka till medlemmarna, fördelat på antal och beloppsnivåer över tid. Detta helst i jämförelse med motsvarande siffror för andra fackförbund.

För att skapa en delaktighet kring villkoren, kan Akavias styrelse och sektionernas styrelser involveras nästa gång avtalet ska omförhandlas eller villkoren på annat sätt uppdateras. En välbalanserad avvägning mellan ersättningsnivåer, kostnad och medlemsnytta kan uppnås genom en öppen diskussion mellan olika funktioner och kompetenser i Akavia. Sektions-styrelserna bör involveras och medlemmarna i Akavias panel kan få frågor som ger underlag till en sådan avvägning.

## YRKANDE

*Jesper Svarén yrkar att fullmäktige beslutar*

**att** uppdra åt förbundsstyrelsen att säkerställa en involvering inom Akavia kring villkoren för inkomstförsäkringen, i syfte att stärka medvetenheten om och förutsättningarna för en optimal avvägning mellan ersättningsnivåer, kostnad och medlemsnytta.

Förslag från: Jesper Svarén

## FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR

Akavia har tillsammans med flertalet Sacoförbund en gemensam inkomstförsäkring med gemensamma villkor. Bakgrunden till gemenskapen är ett tidigare ägarförhållande samt en möjlighet att hålla ner kostnader. Förändringar i villkor fattas gemensamt mellan förbunden. Det finns inte möjlighet till alltför stora variationer för att kunna fortsätta i den gemensamma försäkringen. Premiegenomgång med Folksam hålls årligen och premien revideras baserat på förbundets antal arbetslösa, de arbetslösas lön samt längden på arbetslösheten.

Förbundsstyrelsen fattar inom ramen för sin delegation från fullmäktige beslut om medlems-avgiften behöver justeras efter en reviderad inkomstförsäkringspremie eller om mellan-skillnaden ska hanteras via den upparbetade reserven, Arbetsmarknadsfonden, utan att medlemsavgiften påverkas. En sådan hantering innebär att en mindre höjning finansieras av fonden och vid en mindre sänkning tillförs överskottet till fonden.

Den 1 oktober i år träder nya villkor i arbetslöshetsförsäkringen i kraft. Förbundsstyrelsen har under våren därför tagit ställning till hur Akavias inkomstförsäkring måste förändras till följd av denna och då tagit hänsyn behovet av en sammanhållen försäkring inom Saco, kostnadsneutralitet och konkurrensen mellan förbunden. Styrelsen har landat i ett den inkomstförsäkring som ingår i medlemskapet ska omfatta 150 dagar och den sannolikt något högre premie som detta kommer att medföra, ska finansieras ur arbetsmarknads-fonden. Alternativet, 120 dagar med en något lägre premie än dagens, skulle riskera att Akavias försäkring får mindre förmånliga villkor än konkurrerande förbund.

Förbundsstyrelsen ansvarar för förbundets ekonomi. För att kunna göra det måste styrelsen ha friheten och förtroendet att sköta dessa uppgifter, inom ramen för stadgar och fullmäktiges övergripande planering och beslut. Hur styrelsen lyckats med sin uppgift bedöms av förbundets fullmäktige, ytterst genom val och genom beslut om ansvarsfrihet. Sektionerna har uppgifter som främst handlar om att formulera mål och inriktning för förbundets arbete inom sina områden men också – vilket kanske är den viktigaste uppgiften för förbundets utveckling – att lyssna på och vara en länk till medlemmarna. I den uppgiften ligger att löpande hålla bland annat förbundsstyrelsen informerad om medlemmarnas situation, behov och förutsättningar.

Förbundsstyrelsen har inte uppfattat annat än att inkomstförsäkringen är en högt värderad medlemsförmån som det råder stor enighet kring. Det beslut om inkomstförsäkringen som var följden av ändringarna i arbetslöshetsförsäkringen fattades med detta som utgångspunkt. Några signaler om att inkomstförsäkringens villkor borde göras om har inte kommit från sektioner eller andra delar av förtroendemannaorganisationen. Skulle det finnas sådana uppfattningar är styrelsen väldigt angelägen om att få del av dem.

## FÖRBUNDSSTYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT

*Förbundsstyrelsen föreslår fullmäktige besluta*

**att avslå** motionen.

Förslag från: Studerandesektionen och Privata sektionen

# Tryggare övergång - ett lyft för studentmedarbetaravtalet

## BAKGRUND OCH MOTIVERING

Studentmedarbetaravtalet (SMA) är ett särskilt kollektivavtal som ger studenter möjlighet att arbeta med kvalificerade arbetsuppgifter inom sitt utbildningsområde under studietiden. Anställningen är tidsbegränsad och löper terminsvis, vilket undantar den från kraven på tillsvidareanställning enligt LAS, något som skapar flexibilitet både för studenter och arbetsgivare. Syftet med avtalet är att stärka arbetslivsanknytningen, minska trösklarna in på arbetsmarknaden och samtidigt bidra till kompetensförsörjningen, både på kort och lång sikt.

Avtalet har varit oförändrat sedan det trädde i kraft 2014. Under 2023 var endast 184 personer anställda genom en SMA-anställning i kommun- och regionssektorn och ytterligare 32 inom staten, en marginell andel av landets 459 100 heltidsstudenter läsåret 2023/24 (SCB). Den låga användningen tyder på att avtalet inte når sin fulla potential som bro mellan studier och framtida arbetsliv.

För att fler ska kunna ta del av möjligheten vore det angeläget att utforska möjligheter i att stärka kännedomen om avtalet så att såväl studenter som arbetsgivare får en tydligare bild av vilka förutsättningar och fördelar som följer med en SMA-anställning.

Det kan även finnas skäl att - i dialog med relevanta aktörer - undersöka om avtalsvillkoren fortsatt svarar mot dagens behov, särskilt i ljuset av förändrade utbildningsstrukturer och nya former för arbete.

En mer samordnad och tillgänglig kommunikation kring SMA, exempelvis genom ett särskilt framtaget kommunikationspaket, skulle dessutom kunna fungera som ett konkret stöd i förbundets studentverksamhet – liksom de inom de yrkesverksamma sektionsstyrelserna – och därigenom bidra till att avtalet får en bredare förankring både bland studenter och arbetsgivare.

Även om SMA inte är tillämpligt i alla branscher, fyller det en viktig funktion i de sammanhang där det används och kan fungera som ett exempel på hur kvalificerat studentarbete kan kanaliseras på ett meningsfullt sätt.

Studentmedarbetaravtalet återspeglar två bärande principer som länge har genomsyrat Akavias fackliga arbete: att akademisk utbildning ska ha en tydlig koppling till kvalificerat arbetsliv, och att den övergången ska ske under trygga villkor. Avtalet visar att det går att förena yrkesmässig relevans med en anställning som är reglerad i ett kollektivavtal, något som gynnar såväl individens utveckling såsom arbetsgivarnas kompetensförsörjning. Att lyfta frågan vidare innebär att underbygga det arbete som redan idag syftar till att skapa långsiktigt attraktiva och trygga villkor för Akavias medlemmar.

Att aktualisera och synliggöra studentmedarbetaravtalet handlar således inte bara om att skapa fler jobb-möjligheter under studietiden, utan även om att stärka en utveckling där akademisk kompetens inte väntar på examen för att bli värdesatt.

## YRKANDE

*Studerandesektionen och Privata sektionen yrkar att fullmäktige beslutar*

- att** uppdra åt förbundsstyrelsen att verka för att studentmedarbetaravtalet, i större uträkning, används som anställningsform för förbundets studentmedlemmar,
- att** uppdra åt förbundsstyrelsen att initiera en granskning av studentmedarbetaravtalet och verka för en uppdatering om avtalet inte längre svarar mot studenters och arbetsgivares behov,
- att** uppdra åt förbundsstyrelsen att ta fram ett kommunikationspaket för att sprida kunskap om studentmedarbetaravtalet till arbetsmarknaden och studenter.

Förslag från: Studerandesektionen och Privata sektionen

## FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR

Studentmedarbetaravtal finns idag på kommunal och statlig sektor och även för enstaka delar på privat sektor (Fastigoavtalet). De erfarenheter som finns tyder på att avtalen fungerar väl men inte har efterfrågats i någon större utsträckning.

Studentmedarbetaravtalen tecknas mellan Sacoförbund ingående i Saco-S på statens område, AkademikerAlliansen på den kommunala sidan och Akademikerförbunden på Fastigoområdet samt övriga med- och motparter inom dessa sektorer. Att verka för eventuella förändringar, utvärderingar eller andra aktiviteter gällande avtalen förutsätter därför en samordning med samtliga parter. Akavia föreslår därför att förbundet ska verka för att studentmedarbetaravtalen följs upp och utvärderas i syfte att identifiera behov och möjlig utveckling av avtalen. Utifrån de svar och resultaten som framkommer, kan diskussioner och genomförande av adekvata informationsinsatser vara berättigade - däremot inte i form av ett särskilt kommunikationspaket, utan genom de kommunikationsinsatser som kansliet bedömer ger bäst effekt och inom ramen för den löpande verksamheten.

## FÖRBUNDSSTYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT

*Förbundsstyrelsen föreslår fullmäktige besluta*

**att** bifalla motionen med tillägget avseende den tredje att-satsen att kommunikationsinsatser ska göras på det sätt som kansliet bedömer ger bäst effekt och inom ramen för den löpande verksamheten.

Förslag från: Studerandesektionen och Privata sektionen

# Utökat mentorskapsprogram – studentmedlemmar och yrkesverksamma

## BAKGRUND OCH MOTIVERING

Akavia har tidigare erbjudit mentorskapsprogram inom vissa professionsstyrelser, men för närvarande är dessa pausade på grund av svårigheter att rekrytera tillräckligt många mentorer. Det innebär att varken yrkesverksamma eller studentmedlemmar för närvarande har tillgång till strukturerade mentorskapsprogram, trots att behovet är fortsatt stort.

Mentorskap har visat sig vara ett kraftfullt verktyg för att underlätta övergången från studier till arbetsliv. I Akavias tidigare program för utrikesfödda akademiker har 64 procent av deltagarna fått ett kvalificerat arbete under eller efter programmets gång, och två av tre uppger att mentorn spelade en avgörande roll i den processen. Detta vittnar om mentorskapets höga kvalitet och effekt, och stärker argumenten för att återinföra och bredda tillgången till mentorskap.

Ett internt arbete pågår inom Akavia för att hitta nya vägar att rekrytera fler mentorer. Exempel på föreslagna åtgärder är ökad marknadsföring genom nyhetsbrev, filmer och riktade kampanjer för att locka fler medlemmar att engagera sig som mentorer.

Dessa insatser är avgörande för att på sikt möjliggöra ett utökat mentorskapsprogram som även inkluderar studentmedlemmar. Ett sådant program, särskilt riktat till studenter som närmar sig examen, skulle ge värdefulla möjligheter till karriärförberedelse, nätverkande och yrkesmässig utveckling. Det skulle också kunna stärka relationen mellan Akavia och dess studentmedlemmar samt bidra till ökad medlemslojalitet efter avslutade studier.

På motsvarande sätt skulle ett stärkt och återinfört mentorskapsprogram för yrkesverksamma medlemmar kunna bidra till kontinuerlig kompetensutveckling, erfarenhetsutbyte och stöd i karriärövergångar. Många yrkesverksamma möter nya utmaningar i takt med att arbetslivet förändras, och mentorskap kan erbjuda både riktning och fördjupat professionellt nätverk.

Liknande initiativ finns redan vid flera lärosäten i Sverige. Stockholms universitet driver ett mentorskapsprogram som löper över ett år, där alumner och studenter möts för erfarenhetsutbyte och inspiration. Linnéuniversitetets mentorskapsprogram syftar till att skapa nya kontakter, bygga kompetens och stärka studenternas övergång till arbetslivet. Även andra organisationer arbetar aktivt med mentorskap som verktyg för att främja inkludering och etablering på arbetsmarknaden, särskilt för akademiker med utländsk bakgrund.

För att skapa ett effektivt och relevant mentorskapsprogram för studentmedlemmar krävs en initial kartläggning av behovet inom olika utbildningsområden, exempelvis juridik, ekonomi, personalvetenskap, beteendevetenskap, IT och yrkesverksamma.

## YRKANDE

*Studerandesektionen och Privata sektionen yrkar att fullmäktige beslutar*

**att** uppdraga åt förbundsstyrelsen att kartlägga inom vilka utbildningsområden ett mentorskapsprogram för studentmedlemmar skulle vara relevant och generera störst medlemsnytta,

**att** uppdraga åt förbundsstyrelsen att utforma ett mentorskapsprogram som inkluderar både yrkesverksamma medlemmar och studentmedlemmar.

Förslag från: Studerandesektionen och Privata sektionen

## FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR

Förbundsstyrelsen vill framhålla att motionens övergripande syfte är vällovligt och i linje med vad förbundet redan gör.

Mentorsprogrammet för yrkesverksamma medlemmar pågår och marknadsförs löpande i Akavias kanaler, framförallt i nyhetsbrevutskick. Under våren 2025 avvecklades dock den externa digitala plattform som tidigare använts, till förmån för manuell hantering. Detta som ett resultat av utmaningar i användarvänlighet i den digitala plattformen, främst kring mötesbokning och uppföljning – där många har valt att genomföra möten utanför plattformen utan att registrera det.

En fortsatt utmaning är att intresset för att bli adept vida överstiger intresset för att bli mentor. Det finns dock inget som hindrar att testa och utvärdera att även studentmedlemmar ska ha tillgång till mentorsprogrammet. Kansliet planerar just nu för en breddning av mentorsprogrammet till att även omfatta studentmedlemmar.

## FÖRBUNDSSTYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT

*Förbundsstyrelsen föreslår fullmäktige besluta*

**att** motionen ska anses **besvarad**.

Förslag från: Professionsföreningen för kommunikatörer

# Stärka Akavias närvaro och engagemang i hela landet, med särskilt fokus på kommunikatörer

## BAKGRUND OCH MOTIVERING

Akavia är ett förbund som ska verka för medlemmar i hela Sverige; för samhällsvetare, ekonomer, jurister, IT-akademiker, personalvetare och kommunikatörer. Kommunikatörer, särskilt inom offentlig sektor, spelar en viktig roll i att främja och stärka demokratin. I uppdraget som kommunikatör ingår bland annat att säkerställa öppenhet, transparens, del-aktighet och dialog. Trots det har behovet och omfattningen av kommunikatörskompetensen varit nationellt omdiskuterad.

Kommunikatörer är i dag den minsta professionen inom Akavia, men har vuxit kraftigt de senaste åren. Förbundet har därmed möjlighet att stärka sin position gentemot en växande yrkesgrupp, samtidigt som man stärker medlemsbasen.

Ett starkt och levande medlemsengagemang är grunden för ett starkt fackförbund. För att kunna erbjuda ett likvärdigt medlemskap oavsett var i landet man bor eller arbetar, behöver Akavia bli mer närvarande även utanför storstäderna. Det gäller såväl fackligt engagemang, inflytande och representation som karriärstöd och professionsnära aktiviteter.

För att kunna värna, utveckla och synliggöra kommunikatörers kompetens och villkor krävs insatser på flera nivåer: professionsutveckling, opinionsbildning och facklig närvaro. Som fackförbund har Akavia ett särskilt ansvar att arbeta för just professionen kommunikatörer, både som yrkesgrupp och som medlemmar. Inte minst med anledning av att professionen fått utstå särskilt mycket kritik de senaste åren. Bland annat har politiker och debattörer ifrågasatt behovet av kommunikatörer och det har föreslagits att skära ner eller ta bort kommunikatörer.

I offentlig förvaltning, men även inom privat sektor, arbetar många kommunikatörer i mindre team, och är i vissa fall ensamma i sin roll utan varken lokal facklig representation eller kännedom om fackets roll och möjligheter. Det gäller inte minst i mindre kommuner, regioner och bland myndigheter. Här finns en särskild utmaning att nå ut, stötta och engagera just professionen kommunikatörer. Som bakgrund till detta är kommunikatörer den minsta professionen i förbundet som har vuxit kraftigt på några år och med stor potential att växa mycket mer i antal.

Akavia har goda förutsättningar för att vara det självklara valet för kommunikatörer, men vi ser att det idag saknas en tydlig röst och profil för just kommunikatörer. Andra fackförbund som är mer specifikt inriktade på kommunikatörer har idag en tydligare position mot yrkesgruppen, både vad gäller professionsutveckling och nätverk.

För att stärka medlemsengagemanget i hela landet och samtidigt bli det självklara valet för kommunikatörer krävs satsningar som möter medlemmarna där de är, geografiskt och professionsmässigt.

Förslag från: Professionsföreningen för kommunikatörer

## YRKANDE

*Professionsföreningen för kommunikatörer yrkar att fullmäktige beslutar*

- att** uppdra åt förbundsstyrelsen att fram en strategi för att stärka kommunikatörernas ställning inom förbundet med fokus på professionsutveckling, synlighet och facklig representation.
- att** strategin ska ha som mål att öka närvaron och engagemangsmöjligheterna för kommunikatörer i hela landet med särskilt fokus utanför storstäderna.
- att** strategin ska ha förslag på konkreta aktiviteter för kommunikatörer i syfte att stärka gemenskapen och möjliggöra erfarenhetsutbyte. Förslag på konkreta aktiviteter kan vara nätverksträffar, kompetensutveckling eller fackklubb med fokus på engagemang, utbildning och påverkansmöjligheter.
- att** uppdra åt förbundsstyrelsen att formulera mål för varje profession när det gäller utveckling inom förbundet utifrån deras olika förutsättningar

Förslag från: Professionsföreningen för kommunikatörer

## FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR

Förbundsstyrelsen välkomnar motionen och delar uppfattningen att det är av stor betydelse att stärka Akavias medlemmar inom kommunikatörsprofessionen – vad gäller såväl professionsutveckling som inflytande och facklig representation. Den ambitionen bör alltså vara övergripande för samtliga av Akavias professioner.

Förbundsstyrelsen konstaterar även att motionens yrkanden ligger helt i linje med det arbete som redan sker och att Akavia de senaste åren haft stort medialt genomslag i frågor som rör kommunikatörers roll, AI och arbetsmarknad samt synliggjort yrkesgruppen i samhällsdebatten. Antalet kommunikatörsmedlemmar har tillika ökat de två senaste åren med över 20 procent – en tillströmning som Akavia avser fortsätta verka för. Därtill fortlöper arbetet med att stärka och fördjupa kunskapen om förbundets olika professioner i enlighet med den redan antagna professionsstrategin och fokus för Akavias långsiktiga strategi, Agenda Akavia, som gemensamt arbetats fram under året för att läggas fram för fullmäktige 2025.

Styrelsen bejakar motionens förslag om att formulera mål för varje profession och konstaterar att detta redan sker – genom mätning och uppföljning av tillväxten av kommunikatörer, liksom för övriga professioner. Detta är en del av pågående arbete och bör fortsätta vara så.

På samma sätt som ambitionen att stärka Akavias medlemmar bör gälla oavsett profession, bör även närvaro och engagemangsmöjligheter stärkas och öka oavsett geografiskt läge. Hela Sverige skall alltid inkluderas i förbundets arbete.

## FÖRBUNDSSTYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT

*Förbundsstyrelsen föreslår fullmäktige besluta*

**att avslå** den första, andra och tredje att-satsen samt

**att** den fjärde att-satsen ska anses **besvarad**.