

MED ANSVAR OCH AMBITION

AKAVIAS MEDLEMMARS BIDRAG TILL EN HÅLLBAR FRAMTID, 2024

/ AKAVIA

INNEHÅLL



MED ANSVAR OCH AMBITION

Akavias medlemmars bidrag till en hållbar framtid, 2024 är en summering av de insatser Akavia genomfört under det gångna året för att bidra till en hållbar samhällsutveckling.

I linje med det ansvar och ambition som kännetecknar Akavias medlemmar har förbundet valt att göra mer än vad lagen kräver. Redovisningen utgår från de hållbarhetsupplysningar som anges i årsredovisningslagen, trots att Akavia formellt inte omfattas av ÅRL 6:10–12.

4 FÖRORD

6 OMVÄRLD OCH RIKTNING

10 DEN DEMOKRATISKA
STRUKTUREN

12 SOCIALA FÖRHÅLLANDEN
OCH MÄNSKLIGA
RÄTTIGHETER

16 AI OCH FRAMTIDENS
ARBETSLIV

18 FÖRTROENDEVALDA DRIVER
FÖRBÄTTRINGAR

20 SVENSKA MODELLENS STYRKA

22 EN VÄXANDE IDÉGEMENSKAP
SOM FORMAR FRAMTIDEN

24 ANTIKORRUPTION OCH
FÖRVALTNING

26 MILJÖ OCH PERSONAL

28 INTERN ORGANISATION
OCH UPPFÖLJNING

Som medlemmar i Akavia
bidrar 144 000 akademiker
till en upplyst framtid.
Förbundet bidrar med
individanpassat stöd,
som stark enad röst i
samhällsdebatten,
konstruktiv arbets-
marknadspart och
professionsexpert.



AKAVIAS MEDLEMMAR BIDRAR TILL EN UPPLYST FRAMTID

Akavia är fack- och professionsförbundet för de som vill mer, för de som valt den akademiska vägen. Förbundet samlar i dag 144 000 ekonomer, jurister, samhällsvetare, it-akademiker, personalvetare och kommunikatörer. Akavias medlemmar drivs av viljan att utvecklas, de motiveras av att ingå i ett sammanhang med andra som vill detsamma och de har valt förbund därefter.

Genom sitt medlemskap i Akavia investerar medlemmarna i ett förbund som steg för steg bidrar till att fler organisationer transformeras till att vara moderna, trygga och framgångsrika verksamheter där varje kompetens och profession spelar en viktig roll.

En kombination av ansvar och ambition kännetecknar medlemmarna. Medlemmarna finns inom arbetsmarknadens alla sektorer. De driver samhället framåt, genom sina ansvarsfulla arbeten i privat näringsliv, på myndigheter, i kommuner och i regioner samt i civilsamhället. Arbeten som karaktäriseras av krav på sakkunskap och professionalitet. Många är chefer, innehar ledande positioner eller kommer att ha det under sitt arbetsliv, eller är specialister inom sin profession.

Förbundet utgörs av medlemmarna som har organisationen till sitt förfogande att facilitera, mobilisera och effektivisera styrkan som de många medlemmarna medför. Akavia tillvaratar varje medlems bidrag i den kollektiva kraften för maximal medlems- och samhällsnytta.

EN GEMENSKAP FÖR DE SOM VILL MER

Akavia finns till på medlemmens uppdrag, med syfte att stärka medlemmens utveckling, inflytande och profession. På arbetsplatsen och på arbetsmarknaden, i karriären och i det livslånga lärandet.

Sedan Akavia bildades 2020 har förbundet tagit stora utvecklingskliv och är idag starkare än någonsin. Kännetecknande för Akavias idégemenskap är en grundmurad tilltro till, och respekt för, individens förmåga och vilja att ta ansvar för sin utveckling, anställningsbarhet och konkurrenskraft. Det präglar förbundet i allt vi gör.

Medlemsdialogen är således avgörande och en central faktor för Akavia. Genom att aktivt lyssna och tillvarata medlemmens önskan, behov och intressen arbetar Akavia ständigt för att utveckla och fördjupa medlemsnyttan. Detta i linje med



DEN AKADEMISKA VÄGENS FÖRBUND

Akavia samlar idag närmare 144 000 ekonomer, jurister, samhällsvetare, it-akademiker, personalvetare och kommunikatörer. Förbundet är partipolitiskt obundet och det tredje största förbundet i Saco.

medlemmarnas starka självledarskap, professionalism och ansvarstagande – och därmed högt ställda förväntningar på sitt förbund.

AKAVIAS MEDLEMMAR FORMAR FRAMTIDEN TILLSAMMANS

Mod och kunskap att hitta innovativa lösningar för goda villkor på den svenska arbetsmarknaden, långsiktigt och konsekvent, är viktigare än någonsin. Fullmäktige, förbundsrådet, förbundsstyrelsen, sektionsstyrelserna, professionsföreningarna, lokalt förtroendevalda och anställda finns alla till för en enda sak: Akavias medlemmar.

Sedan bildandet av Akavia har förbundet varit en stark röst som part på arbetsmarknaden och i samhällsdebatten. Den årligt ökande medlemstillväxten stärker Akavias position och innebär att vi i allt större utsträckning kan utveckla befintliga kollektivavtal, verka för nya kollektivavtal och teckna avtal inom fler områden.

Vi strävar efter fler kollektivavtal i alla arbetsmarknadssektorer och branscher där Akavias medlemmar finns och verkar. Dialog är Akavias främsta metod för att åstadkomma möjliga och betydelsefulla resultat. Med

kunskap och nytänkande skapar vi relevanta lösningar – på arbetsplatsen, för beslutsfattare i politiken och i samhället i stort. Med och för medlemmarna.

Akavias uppdrag är tydligt, förbundet finns för att stärka medlemmens utveckling, inflytande och profession. Detta genom att, bland annat:

- Ta till vara och främja medlemmarnas fackliga, ekonomiska, yrkesmässiga och samhälleliga intressen.
- Stärka professionernas ställning på arbetsmarknaden.
- Arbeta för att svensk akademisk utbildning för förbundets medlemsgrupper ska vara konkurrenskraftig och av hög internationell klass.
- Verka för samarbete och förståelse mellan medlemmar inom skilda verksamhetsområden och för att en kunnig och ansvarsfull yrkeskår vidmakthålls.
- Främja medlemmarnas intressen genom samverkan med andra organisationer.

TONGIVANDE TURBULENS

Det gångna året har inneburit geopolitisk och ekonomisk osäkerhet. Spelregler som varit givna under decennier har förändrats på kort tid. Den snabba teknologiska utvecklingen, inte minst utvecklingen och spridningen av artificiell intelligens som verktyg, ritar i realtid om kartan för framtidens arbetliv.

EKONOMISK UTVECKLING

Sedan millennieskiftet har EU:s tillväxt utvecklats svagare än tillväxten i USA och Kina, inte minst inom teknisk utveckling. Sveriges viktigaste exportland, Tyskland, har haft särskilt svag tillväxt. Under de senaste tre åren har även Sveriges tillväxt stått still och återhämtningen från inflationstoppen och efterföljande räntehöjningar och har

varit segare än vad som först prognostiserades.

Sedan tidigare har Sverige behov av investeringar i grundläggande infrastruktur, så som energi, vägar och järnvägar. Mot bakgrund av Rysslands fullskaliga invasionskrig mot Ukraina och den nya amerikanska administrationens tydlighet gällande sin omläggning av säkerhetspolitiken har Europa ett behov att ta större ansvar för sin säkerhet.

Sverige och Europa kommer att göra omfattande investeringar i försvar och civil beredskap under kommande år, inledningsvis främst lånefinansierat. Det kan komma att ge en tillfällig positiv tillväxteffekt, men riskerar även att få konsekvenser på inflations- och räntenivåer. På sikt kommer finansiering av investeringar ske inom löpande budget, vilket riskerar undanträngning av önskvärd offentlig verksamhet

och/eller höjda skatter som riskerar att hämma tillväxten.

Efter en period av hög inflation och reallöneminskningar vände reallöneutvecklingen under 2024 och året har inneburit en viss återhämtning för arbetstagare. Reallönerna har börjat öka igen men har ännu inte återhämtat att de senaste åren inneburit att reallönerna backat tio års utveckling.

För akademiker har året inneburit vissa ekonomiska fördelar, men också nya kostnader. Sänkta räntor har haft positiv effekt för akademiker med ägt boende, medan den som hyr sitt boende fått högre hyror till följd av sena effekter av den högre inflationen. Finanspolitiskt har avskaffandet av jobbskatteavdragets avtrappning gynnat höginkomsttagare, men samtidigt har högre kostnader för vardagsutgifter fortsatt att pressa hushållens ekonomi.



Även studielånsräntan har ökat tydligt till följd av högre tidigare upplåningskostnader för staten.

Många av Akavias medlemmar ser mer positivt på den långsiktiga utvecklingen av sin egen privatekonomi än på samhälls ekonomin. Nästan hälften tror att deras privatekonomi kommer att utvecklas positivt och bara en av tio negativt. Samtidigt tror två av fem medlemmar att samhälls ekonomin inom fem till tio år kommer att utvecklas i huvudsak negativ, medan en av fem tror huvudsakligen positivt.

ARBETSMARKNAD I SNABB FÖRÄNDRING

Den svaga tillväxten har påverkat svensk arbetsmarknad som har haft en svag utveckling under flera år, samtidigt som vissa branscher fortfarande uppger att det råder kompetensbrist. Den totala arbetslösheten har stigit till över nio procent. Bland Akavias



Den snabba teknologiska utvecklingen, inte minst utvecklingen och spridningen av artificiell intelligens som verktyg, ritar i realtid om kartan för framtidens arbetliv.

medlemmar har arbetslösheten också ökat sedan 2023 även om nivåerna fortfarande är relativt låga – från 1,5 till drygt 2 procent.

FÖRÄNDRINGAR I ARBETSLIVET

Den tekniska utvecklingen, inte minst AI, har fortsatt att omforma arbetsmarknaden. Frågor om arbetsinnehåll, lönebildning och arbetsmiljö har aktualiserats. För många kommer AI att komplettera och förstärka den egna kompetensen inom samma yrke, medan andra kan behöva fylla på med kompetens och byta bana. Det kan innebära viss turbulens på arbetsmarknaden, men i ett internationellt perspektiv ligger Sverige bra till för att dra nytta av den tekniska utvecklingen. Den svenska modellen främjar omställning under trygghet på olika sätt, inte minst genom stöd från omställningsorganisationer och möjlighet att studera vidare med omställningsstudiestöd.

FÖRMÅGA OCH FRIHET

Vi befinner oss i en tid som präglas av hög förändringstakt, oförutsägbarhet och tilltagande komplexitet. Vikten av ett sammanhållet demokratiskt samhälle som tryggt och medvetet stärker det skyddsvärda, har blivit allt större.

Ett robust samhällskontrakt uppbyggs av legitimitet, ömsesidiga åtaganden och förtroende för den gemensamma viljan. Som fack- och professionsförbund medverkar Akavia aktivt till att stärka samhället och dess demokratiska värderingar.

HANDLINGSKRAFT OCH UTHÅLLIGHET

Omvärldsläget har aktualiserat vikten av ändamålsenliga insatser inom hållbarhet, i dess olika dimensioner. Akavias verksamhet bygger på de värderingar som kännetecknar en demokratisk rättsstat och på drivkraften att vilja bidra till, och utveckla, ett hållbart jämlikt samhälle. Att främja sociala förhållanden, antikorruption, mänskliga rättigheter, miljömässig- och social hållbarhet är centralt i förbundets uppdrag. I tider av osäkerhet fortsätter vi metodiskt och snabbfotat framåt.

VÄLUNDERBYGGD EXPERTIS

Inom sina professioner stärker varje medlem förutsättningarna för ett kunskapsbaserat samhälle. Efterfrågan på och behovet av välutbildade medarbetare som använder vetenskapliga metoder, analyserar information och möter okända situationer med stabilitet kommer att fortsätta



AKAVIAS KOMPASS

INDIVIDNYTTA

Akavia utgår alltid från den enskilda medlemmen och arbetar för att genom aktiv handling maximera nyttan för varje individ – i våra förtroendemannauppdrag, i rådgivningen, våra tjänster, kommunikation och allt vi gör.

NYTÄNKANDE

Medlemmen står inte stilla och inte heller deras förbund. Därför strävar Akavia alltid efter att hitta nya lösningar, lär och förfinar löpande. Vi har en positiv grundsyn och söker aktivt nya vägar framåt i en föränderlig värld.

KUNSKAP

Akavia arbetar datadrivet och evidensbaserat. Vi söker ständigt ny kunskap och delar den med fokus på att omsätta kunskapen till praktisk handling som är till nytta för medlemmen och samhället.

öka. Förmågan att applicera och tillämpa förvärvad kunskap utmärker Akavias medlemmar: kompetens som blir än mer betydelsefull när AI integreras i arbetet. Akavias medlemmar är väl rustade att flexibelt ta sig an de olika aspekter som följer av strukturomvandlingar och att bidra till en positiv utveckling.

ETT STARKT SAMHÄLLE

Som kunskapsdriven medlemsorganisation, av och för hundratusentals akademiker, är Akavia en viktig aktör. Omvärldens tilltagande komplexitet, snabba teknikutveckling och geopolitiska oförutsägbarhet synliggör behovet av de kompetenser och den professionalism som Akavias medlemmar står för. Var och en enskilt, och tillsammans som förbundsgemenskap.

God beredskap och stärkt säkerhet förutsätter etablerad samverkan och gemensam planering. Under det gångna året har Akavia, tillsammans med och likt andra Sacoförbund, förstärkt och fördjupat beredskapsarbetet. Genom att vara förberedd kan Akavia som förbund tryggt och tydligt agera i oförutsedda skeenden, med kunskap och inrättade samverkansformer. Arbetet kommer fortsätta utvecklas och förfinas löpande, utifrån behov och förändrat läge.



AVGÖRANDE FAKTORER FÖR ETT HÅLLBART SAMHÄLLE

UTBILDNING

Utbildning är nyckeln till ett innovativt kunskapssamhälle och en förutsättning för en arbetsmarknad med kvalificerade arbeten. Akademisk utbildning ska vara av hög kvalitet med nära koppling till arbetsmarknadens och samhällets behov. En föränderlig arbetsmarknad betonar livslångt lärande, vilket förutsätter tillgång till kompetensutveckling för Akavias professioner. Den fria forskningen ska värnas, dess resultat spridas och omsättas i praktiken. Respekt för kunskap och vetenskapliga metoder är en betydande faktor i ett demokratiskt och hållbart samhälle.

ARBETSMARKNAD

En föränderlig arbetsmarknad innebär att nya möjligheter och behov uppstår. Förbundet bejakar ett flexibelt arbetsliv och driver på för att utveckla och anpassa arbetsmiljöarbetet i lagstiftning och på arbetsplatser. Akavia verkar för att allas kompetens tas tillvara, oavsett ålder, etnicitet och kön. En grundläggande fråga för Akavia är att utbildning ska löna sig – ekonomiskt och i utvecklande arbetsuppgifter. Det innefattar

att medlemmarna upplever att socialförsäkringssystemen ger ekonomisk trygghet.

OFFENTLIG FÖRVALTNING

Att arbeta i medborgarnas tjänst är ett viktigt samhällsuppdrag och Akavias medlemmar är en kugge i det demokratiska samhället. Styrning och ledning med tillit och förtroende till professionerna och deras kompetens måste prägla verksamhetens alla delar. Hot mot demokratin i form av korruption eller hot och våld mot tjänstemän ska bekämpas.

RÄTTSVÄSENDE

Rättsväsendet och dess myndigheter är viktiga pelare i samhället. Det präglas av professionalism och oberoende, styrningen ska vara strategisk och långsiktig. Rättsväsendet ska ses ur ett helhetsperspektiv med myndigheter som gemensamt uppfyller målen. Åklagarnas självständighet

och domstolarnas oberoende behöver värnas. Advokaters viktiga roll och arbete ska belysas.

MILJÖ OCH KLIMAT

Klimatomställning sker i ett socialt och ekonomiskt hållbart samhälle. Klimatförändringarna innebär ett ökat behov av Akavias medlemmars akademiska förhållningssätt, kreativitet och innovation. Många medlemmar har nyckelpositioner för att främja klimatomställning, inte minst de tusentals förtroendevalda som lokalt bidrar till förändring. Nära hälften av Akavias medlemmar har roller där hållbarhetsarbete ingår och fler än en av tio arbetar i hög grad med miljörelaterat hållbarhetsarbete, ofta i ledande position. Akavias medlemmar har både möjlighet och ansvar att påverka omställningen genom exempelvis lagstiftning, hållbarhetsredovisning och utveckling av nya affärsmodeller, produkter och tjänster.

LÄS MER

Akavia har politiska program på flera viktiga områden. De presenterar centrala frågeställningar och våra förslag inom viktiga politikområden så som lön, utbildning, arbetsmarknad, förvaltning och rättspolitik.

[Läs mer om Akavias politiska program på akavia.se](https://akavia.se/las-mer-om-akavias-politiska-program-pa-akavia.se)



KRAFTFULL KOMPETENS



Med engagemang, spetskompetens och personligt ansvar för helheten har 144 000 medlemmar investerat i Akavia. I den demokratiska strukturen fördjupas resonemang, sätts riktning och tas beslut.

Styrkan i team som omfamnar olika perspektiv och kompetenser är välbeforskad. Det präglar Akavias förhållningssätt, metoder och målstyrning. Inte minst i förtroendemannaorganisationen som bygger på hur vi, genom olika kompetenser och professioner, skapar resultat tillsammans.

Professionerna som samlas i Akavia är högspecialiserade på sin professions särart, utveckling och förutsättningar. Tillsammans bildar vi ett starkt team som arbetar för helheten i olika forum.

LOKAL NÄRVARO OCH HÖG KOMPETENS

En lokalfacklig organisation med förutsättningar att stötta medlemmar, med arbetsplatskännedom och djup bransch-

och professionskunskap skapar värden i flera dimensioner.

Lokal närvaro av kompetenta förtroendevalda med konstruktiva relationer till medparterna utmärker Akavia. Att vara förtroendevald kan vara lika givande som utmanande. Tillgång till nätverk för kunskapsdelning, innovation, kompetensutveckling och relevant stöd är en central del av Akavias infrastruktur.

FOKUS OCH STYRNING

Förbundets organisatoriska struktur tillvaratar medlemmens engagemang och bidrag till Akavias riktning och mål. Detta genom sektioner, professionsföreningar, fullmäktige, förbundsråd, förbundsstyrelse, fokusgrupper, lokalföreningar och lokalombud. Allt med kansliet som facilitator.

DEN DEMOKRATISKA STRUKTUREN

De fyra sektionerna

Akavias medlemmar tillhör en sektion: statliga, kommunala, privata eller studerande. Sektionerna verkar sammanhållande i relation till medlemmarna och deras arbetsmarknadssektor. Varje sektion leds av en styrelse som väljs av sektionsmedlemmarna. För riktat sektionsfokus kan förbundsstyrelsen tillsätta delegationer.

De sju professionsföreningarna

Jämte sektionerna finns föreningar för ekonomer, jurister, samhällsvetare, it-akademiker, personalvetare, kommunikatörer och chefer. Föreningarna bidrar bland annat till utveckling och opinionsbildning. Föreningsstyrena utses årligen av förbundsstyrelsen.

Valberedningen

Valberedningen består av fem ledamöter. Valberedningen väljs vid ordinarie fullmäktigemöte. Valberedningen bereder fullmäktiges och förbundsrådets val. Därtill finns valberedningar för varje sektion som lägger fram förslag på sektionsstyrelsens sammanläggning till respektive årsmöte.

Fullmäktige

Fullmäktige är Akavias högsta beslutande organ och sammanträder vart tredje år, senast i november 2022. De 99 ledamöterna utses i direktval av sektioner eller professionsföreningar. Fullmäktige utser förbundsstyrelse och valberedning och pekar ut riktningen för förbundet. 2022 antog fullmäktige Agenda Akavia 2025, förbundets strategiska inriktning för kommande tre år.

Förbundsråd

Förbundsrådet består av 23 ledamöter från sektioner, direktvalda och professionsföreningar. Förbundsrådets uppgift är att vara rådgivande till förbundsstyrelsen i frågor av större principiell betydelse samt besluta i frågor som av fullmäktige hänskjuts till förbundsrådet. Förbundsrådet beslutar om

fyllnadsval till förbundsstyrelsen och val av förbundets revisorer. Förbundsrådet sammanträder på kallelse av förbundsstyrelsen eller minst en gång per år.

Revisorer

Förbundsstyrelsens förvaltning och räkenskaper granskas av tre revisorer. För var och en ska det finnas en suppleant. En av revisorerna och suppleanten för denne ska vara auktoriserade.

Förbundsstyrelsen

Förbundsstyrelsen leder förbundets verksamhet. Förbundsstyrelsen består av ordförande, förste vice ordförande, andre vice ordförande och nio ledamöter. Förbundsstyrelsen består därtill av ytterligare en ledamot, studerandesektionens ordförande. Samtliga ledamöter i förbundsstyrelsen har en egen karriär jämte sitt förtroendeuppdrag. De är därmed förankrade på arbetsmarknaden inom sina olika professioner.

Fokusgrupper

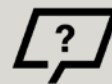
För strategisk insats kan medlemmar med särskilt hög kompetens i sakfrågan av förbundsstyrelsen utses att ingå i en särskild fokusgrupp under en period.



Förbundsstyrelsen 2024. Från vänster: Dan Frost, Hannes Guggenheimer, Jenny Kallerman (ordförande), Nina Khoi (2:a vice ordförande), Julia Lindén, Håkan Öberg (1:a vice ordförande), Helena Piccolini Danielsson (från november 2024, ersatte Josefina Sandman), Mikael Fallmo. Saknas på bild: Emma Berge, Elisabeth Åberg, Charlotta Rosenquist och Carl Stiller.



FULLMÄKTIGE
Riktning



FÖRBUNDSSTYRELSEN
Vad



KANSLIET
Hur

FRAMÅTSTRÄVANDE ARBETSMARKNAD

Professions-
och bransch-
kunskapen inom
Akavia är utmärkande
och efterfrågad av
medlemmar, förtroende-
valda, arbetsgivare,
beslutsfattare
och media.

ETT LÄNGRE OCH RÖRLIGARE ARBETSLIV

Trots att många både vill och kan fortsätta arbeta, möts personer över 55 år ofta av hinder vid rekryteringar och riskerar att fhasas ut när pensions-åldern närmar sig. Detta är särskilt problematiskt i en tid då samhället behöver kompetens för att möta framtida utmaningar. För att skapa en inkluderande arbetsmarknad där alla åldrar värderas, måste vi utmana och förändra de fördomar som ligger till grund för ålderism. Genom att främja rörlighet och livslångt lärande säkerställer vi att kompetens och välunderbyggd expertis tillvaratas som en värdefull resurs.



Läs Pluskommissionens rapport
["Fler seniorer på arbetsmarknaden
– ett plus för Sverige?"](#)

Ta del av Akavias arbete mot ålderism
på akavia.se.

Innovationsförmåga, situationsanpassad flexibilitet och hållbarhetslösningar är idag viktiga framgångsfaktorer. Dess betydelse kommer fortsätta öka på arbetsmarknaden.

Genom arbetsmarknadens utveckling och behoven av kompetensförsörjning har

dörrarna öppnats för ett flexibelt arbetsliv där önskemål, livssituation och arbetets innehåll är utgångspunkter för individuella lösningar.

BALANS OCH UTVECKLING

Den moderna arbetsmarknaden genomgår en dynamisk förändring där kompetensförsörjning och arbetslivets utveckling skapar nya möjligheter. Ett flexibelt arbetsliv gör det möjligt att anpassa arbete efter livssituation, ambitioner och professionella mål. Denna utveckling gynnar både individ och samhälle genom ökad effektivitet och välbefinnande.

Flexibilitet handlar inte bara om platsen för arbetet utan också om att skapa förutsättningar för kreativitet, innovation och långsiktig hållbarhet. En arbetsmiljö som kombinerar individuella behov med sociala och kreativa sammanhang lägger grunden för både konkurrenskraft och personlig utveckling.

Möjligheten att påverka sin arbetssituation är avgörande för Akavias medlemmar. Genom att ta ansvar för sitt arbete bidrar individen aktivt till verksamhetens framgång. Med rätt förutsättningar i form av flexibilitet och valfrihet skapas både motivation och engagemang, vilket stärker såväl medlemmarnas profession som

arbetsmarknadens utveckling. För arbetsgivare blir detta en avgörande fråga, både för att attrahera och behålla kompetens och för att säkra lönsamhet.

HÅLLBAR UTVECKLING OCH STARK BRANSCHPOSITION

Ett framtidssäkrat arbetsliv kräver ett starkt fokus på hållbarhet. Både privata och offentliga aktörer har ett ansvar för att integrera hållbarhetsaspekter i sin verksamhet. Genom att involvera medarbetarna i arbetet med miljömässig och social hållbarhet skapas förutsättningar för en innovativ och motståndskraftig arbetsmarknad.

Akavia driver aktivt medlemmarnas frågor i samhällsdebatten och bidrar till politiska beslut genom dialog med beslutsfattare, riktad kunskapsförmedling och offentliga samtal. Med en demokratisk organisation och ett tydligt medlemsmandat kan förbundet påverka förutsättningarna för medlemmarnas professioner och karriärmöjligheter.

DIALOG OCH KOMPLETTERANDE PERSPEKTIV

För att skapa maximal medlemsnytta genomför Akavia löpande undersökningar. Fler än 12 000 medlemmar deltar i *Akavia-panelen* som regelbundet delar insikter om arbetsmarknadens utveckling. Dessa resultat kompletteras med andra analyser och ligger till grund för förbundets strategiska arbete, inklusive remissvar och rapporter.

Genom detta arbete bidrar Akavia till att förstärka medlemmarnas röst i samhället. Rapporteringen har fått genomslag i nationella medier och resulterat i hundratals artiklar som lyfter fram Akavias medlemmars professionella betydelse och ambitioner. Tillsammans driver vi utvecklingen framåt för ett starkare och mer hållbart arbetsliv.



23 617

individuella kontakter i
medlemsrådgivningen 2024

8 463

antal förhandlingsärenden
där Akavia bistått

1 100

antal utbildningstillfällen
för förtroendevalda



Akavia driver medlemmarnas frågor långsiktigt och konsekvent. Styrka och relevans behövs för att möta medlemmars, medparters och samhällets förväntningar. Metod? Lösningsorienterad dialog baserad på fakta.

Den svenska modellen som spelplan och värdeskapande relationer är utgångspunkten. Den svenska partsmodellen har i snart 100 år lagt grunden för det samhälle som utmärker Sverige. För att åstadkomma positiv förändring är samverkan och ömsesidig respekt för med- och motparters roll en avgörande förutsättning. Med denna övertygelse strävar Akavia efter konstruktiva lösningar på uppdrag av medlemmarna, med förståelse och respekt för ekologiska, ekonomiska och sociala hållbarhetsaspekter. Förbundets förhållningssätt är detsamma oavsett sammanhang, som fack- och professionsförbund samverkar vi på relevanta nivåer och arenor.

PARTSMODELLENS MENINGSFULLA BALANSAKT

Essensen av den svenska modellen är att arbetsmarknadens parter kommer överens inom ramen för kollektivavtal. När starka och jämbördiga parter förhandlar blir arbetsmarknaden mer ordnad och företag blir mer konkurrenskraftiga. Starka arbetstagarorganisationer bidrar till mer jämlika relationer mellan arbetstagare och arbetsgivare. Parterna spelar

även en viktig roll i stora reformer: när medlemmars intressen är en del av överenskommelser stärks tilliten i samhället. Parternas framträdande roll bidrar också till att arbetsmarknaden blir mer flexibel med ett mindre behov av tvingande lagar. Flexibilitet är nödvändigt för att effektivt kunna anpassa villkor för olika branscher vid förändringar. En avgörande del av den svenska modellen är förmågan hos arbetsmarknadens parter och politiken att lösa gemensamma samhällsutmaningar.

LEVANDE OCH STRUKTURERAD DIALOG

En grundläggande förutsättning för Akavias förmåga är en tät dialog med medlemmarna och de tusentals förtroendevalda som bär förbundet. Det innebär bland annat att viktiga intressenter identifierat att hållbarhetsområden inom sociala förhållanden, förvaltning och miljöansvar är prioriterade för Akavia att fokusera på, tillika de områden Akavia bedöms ha störst potential att påverka. Den ekonomiska dimensionen präglas av långsiktig hushållning med begränsade resurser, ekonomisk tillväxt och värdeskapande. Akavia verkar för återväxt, ett cirkulärt synsätt och hållbara, långsiktiga lösningar.

INTRESSENTER

- Medlemmar
- Lokalt och centralt förtroendevalda
- Arbetsmarknadens parter och samverkansorganisationer
- Medarbetare
- Relevanta samhällsaktörer
- Politiker och beslutsfattare
- Lärosäten
- Bransch- och intresseorganisationer
- Forskare och experter
- Media
- Allmänheten

FOKUSOMRÅDEN

SOCIALA FÖRHÅLLANDEN

- Kollektivavtal på fler arbetsplatser
- Fler lokala föreningar
- Föresattningar för fackligt arbete
- God arbetsmiljö, fysiskt och psykiskt
- Flexibla och individuella arbetsvillkor
- Goda anställningsvillkor, lön och arbetstid
- Hög kvalitet på högre utbildning
- Kompetensutveckling och omställning
- Mångfald och jämställdhet

PERSONAL

- God arbetsmiljö och god organisationskultur
- Ledarskap och kompetensutveckling
- Jämställdhet och lika möjligheter
- God dialog i organisationen

MILJÖ

- Energiförbrukning
- Koldioxidutsläpp
- Avfallshantering
- Materialförbrukning
- Vattenförbrukning och avlopp

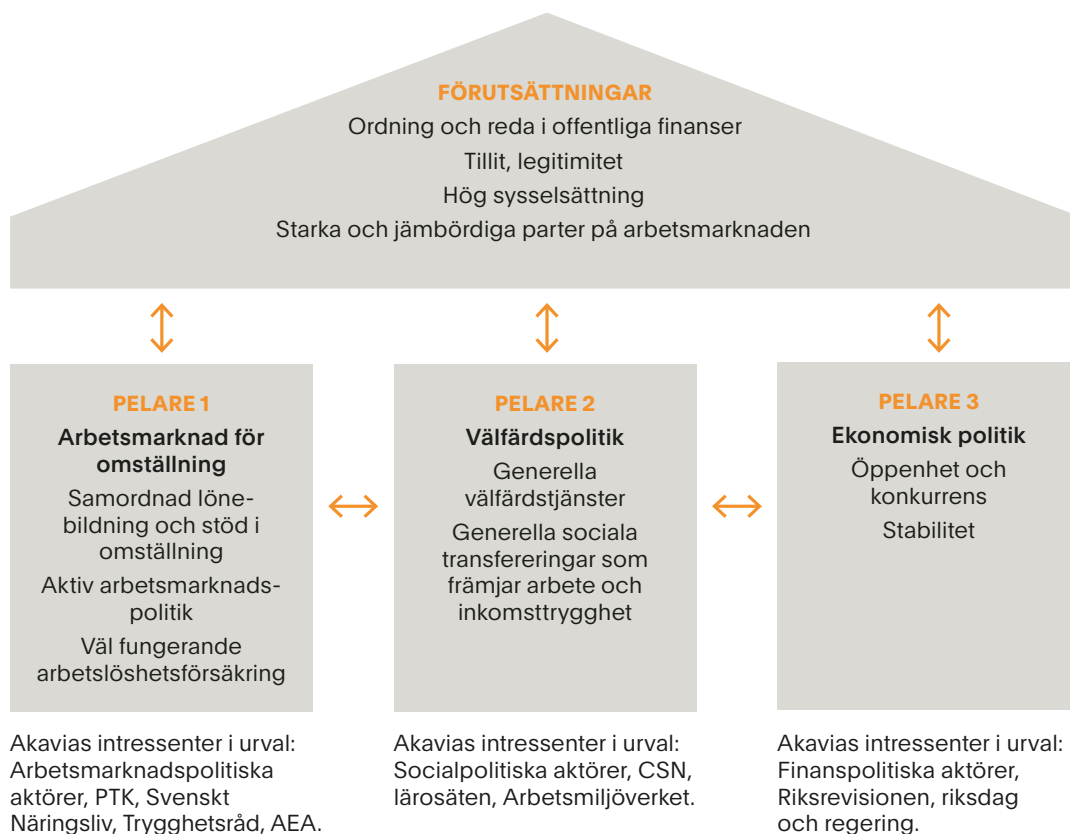
MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

- Ansvarsfulla inköp
- Motverka diskriminering
- Ansvarsfulla investeringar
- Motverka barn- och tvångsarbete
- Rättssäkerhet

ANTI KORRUPTION

- Antikorruption och affärsetik
- Kostnadseffektivitet i verksamheter

DEN SVENSKA MODELLEN



FRÅN KENTAUR TILL KOLLEKTIV INTELLIGENS

I den grekiska och romerska mytologin var kentauren en blandning av en häst, dåtidens viktigare arbetsredskap, och en människa. Tusentals år senare kan vi se en slags modern kentaure i form av samarbetet mellan människa och maskin i eran av artificiell intelligens.

De senaste årens utveckling inom artificiell intelligens har gått mycket fort. Trots att forskningsfältet såg dagens ljus redan under tidigt 1950-tal har utvecklingen inom maskininlärning och generativ AI exploderat de senaste åren. På bara två månader nådde ChatGPT hundra miljoner användare och i dag finns en rad konsumentteknologier som använder AI.

Från individuella aha-upplevelser ser vi nu hur allt fler arbetsplatser implementerar AI i sina verksamheter och hur agentbaserad AI blir nästa steg. Den naturliga följdfrågan blir hur AI kommer att omforma vårt arbetsliv? Hur påverkas arbetets innehåll, arbetsmiljön och synen på akademisk utbildning när allt fler kognitivt utmanande arbetsuppgifter kan automatiseras? Försvinner våra arbeten och fyller

den mänskliga intelligensen någon funktion?

NY TEKNIK INNEBÄR NYA MÖJLIGHETER

Varje gång vi ställs inför ett tekniskifte och teknologier som i någon mån automatiserar våra arbetsuppgifter väcks rädslan för förlorade jobb. Samtidigt har tidigare strukturomvandlingar och tekniskiftet snarare resulterat i att andra och nya typer av arbeten har vuxit fram. En stor del av de arbeten som i dag är vanliga på arbetsmarknaden existerande inte för 50 år sedan.

I sammanhanget är det också bra att komma ihåg att den svenska arbetsmarknadsmodellen i sig är en superkraft när det gäller att hantera transformation och strukturomvandling. Vi har väl inarbetade system för att främja kompetensutveckling och livslångt lärande där arbetsgivarorganisationer och fackförbund tillsammans bidrar för att underlätta individens möjligheter att ställa om.

FRAMTIDSSÄKRAD KOMPETENS – EN VIKTIG NYCKEL

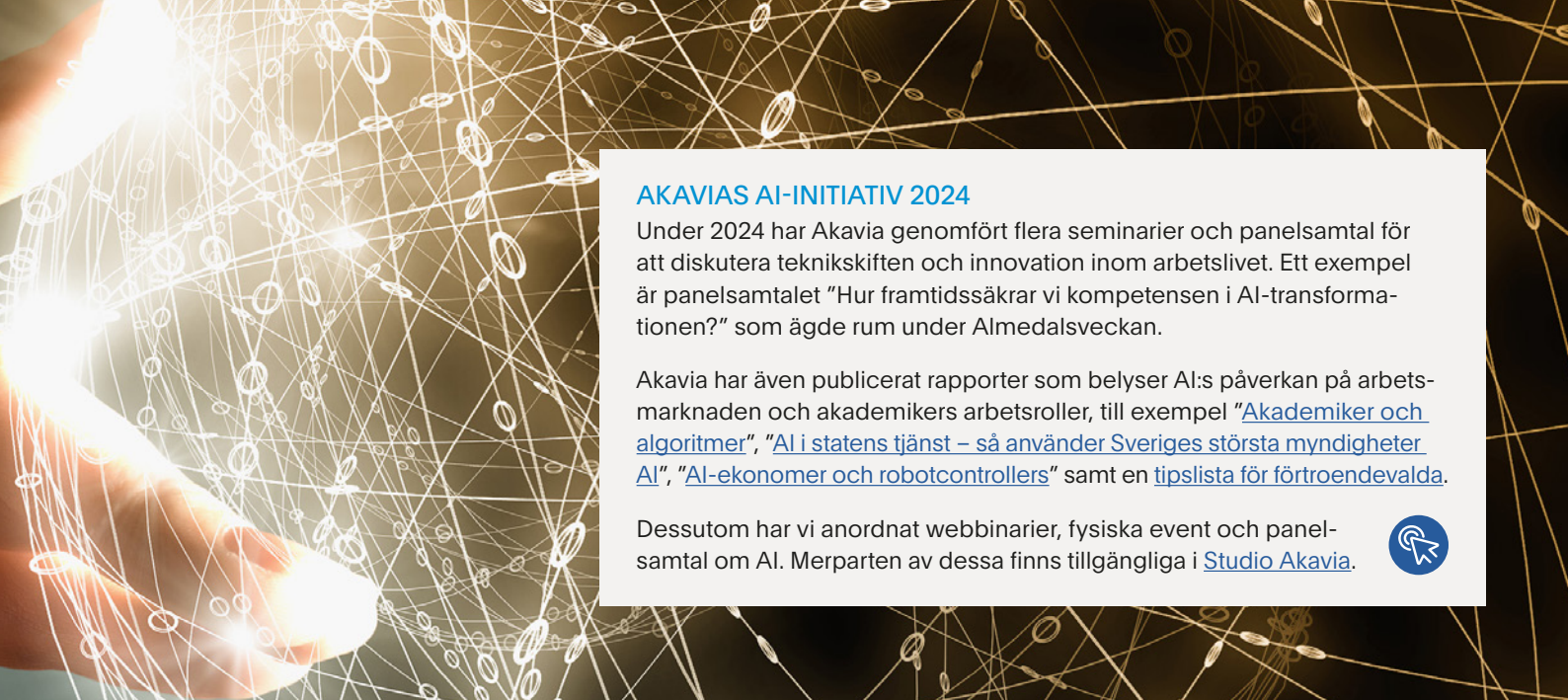
I "Future of jobs", World Economic Forums årliga rapport, pekas digital transformation och AI-utveckling ut som drivande

bakom omvandlingen av arbetsmarknaden. Ungefär en tredjedel av våra förmågor och kompetenser kommer att behöva uppdateras under åren 2025–2030. Det ställer stora krav på individens vilja att lära nytt och bejaka det livslånga lärandet men också på att det finns strukturer och möjligheter för den som vill och behöver utveckla sin kompetens. Därför är det mycket glädjande att parterna på arbetsmarknaden tillsammans med politiken bidragit till att vi sedan 2022 har ett helt nytt studiestöd för yrkesverksamma. Dessutom har vi genom våra omställningsorganisationer fantastiska möjligheter att få stöd och goda råd om hur vi bäst framtidssäkrar vår kompetens.

Framtiden handlar inte om att ersätta den mänskliga kompetensen utan om att komplettera den med artificiell intelligens. På så sätt kan vi uppnå full effekt av kentauren 2.0 och på allvar börja prata om vad vi kan åstadkomma med hjälp av kollektiv intelligens.

HUR PÅVERKAR AI ARBETSLIVET FÖR AKAVIAS MEDLEMMAR

Under året har Akavia fortsatt arbetet med att samla in kunskap om hur medlemmarnas arbetsliv påverkas av AI-utvecklingen.



AKAVIAS AI-INITIATIV 2024

Under 2024 har Akavia genomfört flera seminarier och panelsamtal för att diskutera teknikskiften och innovation inom arbetslivet. Ett exempel är panelsamtalet "Hur framtidssäkrar vi kompetensen i AI-transformationen?" som ägde rum under Almedalsveckan.

Akavia har även publicerat rapporter som belyser AI:s påverkan på arbetsmarknaden och akademikers arbetsroller, till exempel "[Akademiker och algoritmer](#)", "[AI i statens tjänst – så använder Sveriges största myndigheter AI](#)", "[AI-ekonomer och robotcontrollers](#)" samt en [tipslista för förtroendevalda](#).

Dessutom har vi anordnat webinarier, fysiska event och panelsamtal om AI. Merparten av dessa finns tillgängliga i [Studio Akavia](#).



En viktig del i det arbetet har varit återkommande frågor i *Akaviapanelen*.

Undersökningarna visar att AI-användning bland yrkesverksamma akademiker är vanligare i privat sektor än i offentlig sektor. Precis som tidigare är det it-akademiker och kommunikatörer som i störst utsträckning använder AI i arbetet, medan jurister och samhällsvetare gör det i mindre utsträckning.

Akavia anser att arbetsplatser bör ta fram strategier och policydokument för hur AI-används i verksamheten. Vi ser också att förekomsten av policy eller riktlinjer ökar, men det är fortfarande långt ifrån alla arbetsplatser som har tagit fram riktlinjer.

ARBETSGIVARES AVGÖRANDE ROLL

En annan viktig del har varit att undersöka vilka hinder som finns för ökad AI-användning på arbetsplatserna. Här framträder tre teman som tydliga trösklar. Det handlar om oro kring hur man skyddar känslig data, kompetens- och kunskapsbrist hos medarbetare och regulatorisk osäkerhet kring ökad AI-användning.



"Som första fackförbund ingår Akavia partnerskap med AI Sweden i syfte att utifrån kunskap agera på den snabba AI-utvecklingen. Den kommer att ha stora effekter på samhället och arbetsmarknaden för många av Akavias medlemmar men också på hur vi som organisation arbetar."

Magnus Hedberg,
vd på Akavia

Om Sverige ska nå upp till de högt ställda målen om att bli bäst i världen på att använda digitaliserings möjligheter behöver vi säkerställa säker datahantering, kompetensutveckling och tydliga regelverk.

AI och transformationen av arbetsmarknaden är en av Akavias tre fokusfrågor, vid sidan av livslångt lärande och ett flexibelt och hållbart arbetsliv. Dessa tre fokusområden påverkar och påverkas av varandra. AI-transformation kan bidra till ett hållbart och flexibelt arbetsliv men det kräver också ett verkligt livslångt lärande.

Under året har Akavia prioriterat att stärka medlemmar och förtroendevalda med kunskap om AI-transformationen. Det har vi bland annat gjort genom utbildningar, rapporter, nätverk och föreläsningar riktade till medlemmarna. Vi har också bidragit i forum utanför vår egen verksamhet, bland annat i referensgrupper, insynsråd, forskningsprojekt och utredningar.

Under året blev Akavia också det första fackförbundet att gå med i AI Sweden, Sveriges nationella center för tillämpad artificiell intelligens.

FÖRTROENDE PÅ ALLVAR



”

Tack vare Akaviadagen för förtroendevalda förra året har jag valt att gå upp i tid från 20 procent och engagera mig heltid som förtroendevald. Jag tycker att dagen höll väldigt hög kvalitet. Därför har jag mycket höga förväntningar idag och hittills har mina förväntningar infriats: bra föreläsningar, mycket bra samtal och goda möjligheter att träffa andra förtroendevalda.”

LOKALT FÖRTROENDEVALD, AKAVIADAGEN 2024

Förtroendevalda har fått kollegors förtroende att företräda dem i fackliga frågor på arbetsplatsen och påverka organisationens utveckling genom samverkan och förhandling. Förtroendet ger en unik inblick i verksamheten och möjliggör dialog med arbetsgivaren inför viktiga beslut på arbetsplatsen. Som förtroendevald ger man därtill råd och stöd till medlemmar och säkerställer tillämpningen av kollektivavtal.

Under 2024 har tusentals förtroendevalda deltagit i utbildningar för att stärkas i sin roll, fördjupa sina kunskaper och utbyta erfarenheter med andra. De har också haft löpande kontakt med Akavias sakkunniga för dialog om professionsspecifika frågor.

Genom sitt engagemang och sin kunskap gör Akavias förtroendevalda skillnad – varje dag. De driver var för sig och tillsammans utvecklingen framåt för medlemmen, arbetsplatsen och arbetsmarknaden.

KUNSKAP INOM MILJÖ OCH KLIMAT: VIKTIG LOKALFACKLIG KOMPETENS

Den 1 juli 2024 trädde nya regler om företags hållbarhetsrapportering i kraft. Syftet är att bidra till hållbara investeringar genom att ge finansmarknaderna mer tillförlitlig och jämförbar information från företagen om miljö, samhällsansvar och styrning. De nya reglerna ska också förtydliga vikten av att följa europeiska standarder för rapportering.

Akavias förtroendevalda bidrar till att förbättra och utveckla sina arbetsplatser, inom alla tänkbara områden – så även miljö- och klimatarbete. Samtidigt uppgår

bara var tredje Akaviamedlem att de har möjlighet att påverka arbetsgivarens klimat- och miljöarbete. De nya reglerna tydliggör att företag ska ha en dialog med arbetstagarföreträdare om relevant hållbarhetsinformation och metoder för att kontrollera sådan information. Under 2024 accelererade Akavia sina insatser för att klimat- och miljöfrågor ska vara en del av det lokalfackliga arbetet. Som kunskapsbaserat förbund startar arbetet alltid i utbildning och kompetensutveckling, under kommande år kommer särskilda kurser och material bli tillgängliga för förtroendevalda som vill driva klimat- och miljöfrågor i högre utsträckning inom ramen för sitt uppdrag.

AKAVIADAGEN FÖR FÖRTROENDEVALDA

Den 10 september 2024 samlades hundratals av Akavias förtroendevalda för erfarenhetsutbyten, kompetensutveckling och inspiration för att fortsätta utveckla det lokalfackliga arbete som gör skillnad varje dag.

Särskilt fokus ägnades åt frågor som övervakning i arbetslivet, AI/digital transformation och arbetsbrist samt förtroendevaldas roll i individärenden och i rehabiliteringsprocessen. Akavias förbundsordförande Jenny Kallerman inledde dagen och lyfte bland annat den skraddarsydd, digitala kunskapsplattformen Akaviaprogrammet.

digitala kunskapsplattformen Akaviaprogrammet.

Akaviaprogrammet samlar oss som förbund och gör det lätt för såväl förtroendevalda som anställda att förmedla Akavias värderingar och grundsyn. Vid årets slut uppgav över 81 procent av alla som gått alla delar av programmet att det var meningsfullt eller mycket meningsfullt.

Kraften i att samlas, dela olika perspektiv och kunskaper är en värdefull del av uppdraget som förtroendevald i Akavia. Akavia har under sina fyra första år åstadkommit mycket och förtroendevalda är en avgörande faktor för förbundets framgångar – i går, i dag och i framtiden.



UTVECKLING FÖR FÖRTROENDEVALDA

Som förtroendevald gör du skillnad på riktigt, för verksamheten du verkar i, för dina kollegor och därigenom för ett samhälle som präglas av kunskap, ansvar och ambition. Akavia stärker dig så att du har bästa möjliga förutsättningar för att lyckas i ditt uppdrag. [Läs mer på akavia.se.](https://akavia.se)



KOLLEKTIVAVTAL SOM MOTOR

Utmärkande för Sverige och övriga nordiska länder är att det finns en hög grad av tillit. Detta har i forskningen visat sig vara en viktig förklaring till att Sverige lyckats kombinera en generell välfärdsstat, jämn inkomstfördelning och god ekonomisk utveckling – mycket tack vare den svenska modellen.

Starka arbetstagarorganisationer bidrar till att skapa mer jämbördiga relationer mellan arbetstagare och arbetsgivare, och därmed till att göra arbetstagaren mer oberoende och självständig i förhållande till arbetsgivaren.

Att trygga och utveckla partsmodellen är en avgörande framgångsnyckel för Akavia – för det krävs goda relationer med andra parter, robusta samverkansformer och gemensam idéutveckling.

ONE SIZE FITS NO ONE

Akavias kollektivavtal är, precis som människor, inte stöpta i samma form. Det behövs kreativa och relevanta lösningar på komplexa frågor, i form av anpassade kollektivavtal med individen i centrum och hög förståelse för de olika branschernas förutsättningar. På så sätt skapar vi en arbetsmarknad där fler får större inflytande över sina arbetsvillkor, samtidigt som företag och organisationer ökar sin konkurrenskraft och kan attrahera och behålla kompetenta medarbetare.

Juristavtalet, ett kollektivavtal tecknat med Almega Tjänsteföretagen och specifikt anpassat för jurist- och advokatbyråers

verksamhet, är ett exempel på hur kollektivavtal kan utvecklas för att både stärka individen och vara attraktiva för arbetsgivare. Avtalet är anpassat efter de specifika förutsättningarna i juristbranschen, som hänsyn till att det är vanligt med arbetstoppar eller att man som delägare kan komma överens om att man är undantagen från avtalet. Juristavtalet har bidragit till en ökad förståelse för, och intresse i, juristbranschen kring kollektivavtal.

AVTAL ANPASSADE EFTER BRANSCHENS FÖRUTSÄTTNINGAR

Även i andra branscher ökar intresset såväl hos arbetsgivare som arbetstagare. Reklam- och kommunikationsbranschen står inför liknande utmaningar som juristbranschen: hög konkurrens om kompetens, nya prioriteringar hos medarbetare och kunders ökade krav på systematiskt hållbarhetsarbete.

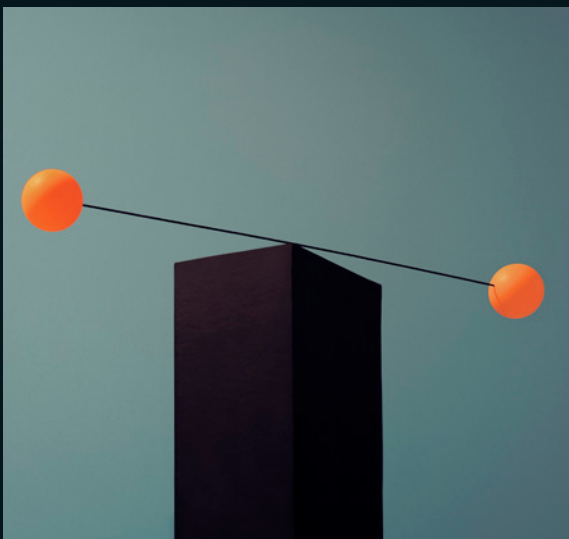
Kollektivavtal som är anpassade efter branschens förutsättningar, affärslogik och ambition är en gyllene biljett för företagen. Arbetsgivares förmåga att ta socialt ansvar i relation till medarbetarens krav om goda arbetsvillkor och högre syfte är en affärskritisk framgångsfaktor för framtidens näringsliv.

KOLLEKTIVAVTAL FÖR FRAMTIDEN

Akavias medlemmar skapar i sina professioner, och genom sina insatser, stora värden som bidrar till att göra Sverige konkurrenskraftigt och ger förutsättningar för tillväxt. Att utveckla kollektivavtalen genom ökade möjligheter till individuellt anpassade villkor är ett viktigt steg mot en fortsatt stark svensk modell och för framtidens arbetsmarknad.

Under 2024 har Akavia genomfört en rad medlemsmöten och med framgång tagit ett stort antal kontakter med arbetsgivare för att i framtidsorienterad dialog diskutera möjligheten till skräddarsydda kollektivavtal på arbetsplatsen. Under 2024 har Akavia ökat kollektivavtalstäckningen i privat sektor i betydande omfattning. Ett stort antal företag och arbetsgivare har under året kopplats in på kollektivavtal i tjänstesektorn och handelsbranschen, en viktig utveckling för den privata sektorn i stort och för varje medlem som nu omfattas av kollektivavtal på sin arbetsplats.

Såväl medlemsdialogen som resultaten i Akavias medlemspanel som besvaras av tusentals medlemmar har legat till grund för arbetet under året i att utarbeta de centrala utgångspunkterna för Akavias inriktning i avtalsrörelsen 2025.



Jämbördiga relationer för framgång

Utmärkande för Sverige och övriga nordiska länder är att det finns en hög grad av tillit. Detta har i forskningen visat sig vara en viktig förklaring till att Sverige lyckats kombinera en generell välfärdsstat, jämn inkomstfördelning och god ekonomisk utveckling. Starka arbetstagarorganisationer bidrar till att skapa mer jämbördiga relationer mellan arbetstagare och arbetsgivare, och därmed till att göra arbetstagaren mer oberoende och självständig i förhållande till arbetsgivaren. Att trygga och utveckla partsmodellen präglar Akavia som förbund.



Branschanpassat kollektivavtal ger stadga

Kollektivavtal ger möjligheter att göra anpassningar till förhållanden som råder inom varje bransch och sektor samtidigt som medarbetare kan träffa enskilda överenskommelser med arbetsgivaren. Mot bakgrund av de mångdimensionella och interagerande faktorer som påverkar omvärlden i hög takt ökar kollektivavtalets betydelse. Avtalet möjliggör flexibilitet och tillvaratar bransch- och arbetsplats-specifik kunskap. Det ger stabilitet och konkurrensfördel för arbetsgivaren. Bland annat genom överenskommen fredsplikt och genom att uppfylla de krav som dagens, och framtidens, medarbetare ställer på potentiella arbetsgivare om socialt ansvarstagande. Med avtal som löper tills vidare kan fokus läggas på effektiv utveckling av avtalen och laddade, återkommande avtalsrörelser kan undvikas.



Fokus på det som skapar värde

En samordnad lönebildning bidrar till snabbare produktivtetsutveckling och starkare konkurrenskraft i ekonomin i stort. Det mervärde som individens prestation och bidrag ger verksamheten ska speglas i lönen. Om individuella prestationer inte speglas i lönen leder det på sikt till en mindre effektiv verksamhet och att värdefull kompetens går förlorad.

Centralt fastställda lönenivåer riskerar att flytta fokus från individens bidrag och verksamhetens behov. Med lokalfacklig närvaro sker genomarbetade processer som ökar verksamhetens förmåga att behålla och attrahera kompetens, tillika minskar risken för diskriminering. När parterna själva planerar, kartlägger, analyserar och följer upp möjliggörs verkligt värdefull utveckling, för verksamhet och individ.

FÖR EN UPPLYST FRAMTID

Akavias 144 000 medlemmar bidrar till en upplyst framtid på alla nivåer – för sin egen utveckling, på sin arbetsplats och för samhället. Akavia är en växande idégemenskap, som under året stärkts ytterligare genom förbundssamlande insatser.

Människor skapar framtiden. Den är inte förutbestämd eller utanför vår kontroll. Tvärtom visar historien att människans förmåga att samarbeta, lära och skapa nytt har varit avgörande. Samma mod och vilja finns hos människor idag. Det är en stark del av deras identitet och de vill ingå i en gemenskap med andra som också vill och kan.

Akavia är en sådan gemenskap. Ett sammanhang av och för ekonomer, jurister, samhällsvetare, it-akademiker, personalvetare och kommunikatörer som kunskapsbaserat, ambitiöst och framåtlutat driver utvecklingen och sig själva framåt. I livet, i arbetet, i samhället. Akavia är en gemenskap för de som vill mer.

IDÉPLATTFORMEN VISAR VÄGEN

Gemenskapen inom Akavia har under 2024 stärkts ytterligare genom en förbundsomfattande idéplattform. Utvecklad för att tillvarata den totala kraften som bor i Akavia och rikta den mot samma mål. Idéplattformen sätter ord på varför Akavia finns, vad vi står för och vart vi vill – och hur vi ska göra för att nå dit.

I idéplattformen tydliggörs Akavias vision, mission, löfte och värderingar. Det är också grunden i Akavia-programmet, det förbundsomfattande program där alla förtroendevalda och kanslianställda det senaste året utforskat vart Akavia är på väg, hur förbundet kan fortsätta växa och få ännu större inflytande.

Hundratals förtroendevalda har tillsammans med samtliga kanslianställda fördjupat sig i medlemmarnas drivkrafter till medlemskap i Akavia, hur de kan omsätta idéplattformen i praktiken samt hur ett "growth mindset" kan bidra till att de växer i sin fackliga roll.

EN UPPLYST FRAMTID PÅ ALLA NIVÅER

Akavias medlemmar verkar för en upplyst framtid och det både samlar förbundet och känns igen i allt Akavia gör, står för och kommunicerar. Med utgångspunkt i idéplattformen formulerades det som gör Akavia lätt att känna igen: *För en upplyst framtid*.

"För en upplyst framtid" är en röd tråd som tar fasta på den positiva grundsyn, det kunskapsbaserade förhållningssätt och starka kombination av ansvar och ambition som präglar Akavias medlemmar. För en upplyst framtid belyser hur medlemmarna bidrar till en upplyst framtid på alla nivåer – för sin egen utveckling, på sin arbetsplats och för samhället. Framtidsbegreppet fångar samtidigt den handlingskraft och framåtrörelse som bor hos Akavias medlemmar – de är sådana som vill mer och de skapar sin framtid, enskilt och tillsammans med andra.

FLER VÄLJER AKAVIA OCH STÄRKER FÖRBUNDETS FÖRMÅGA

Allt fler får upp ögonen för den idégemenskap som förbundet utgör, vilket återspeglas i både antal medlemmar och i genomslagskraft i medlemmarnas prioriterade frågor. Allt fler Akaviamedlemmar väljer dessutom att som förtroendevald engagera sig på sin arbetsplats, vilket är ett kvitto både på förbundets avtryck lokalt och den kombination av ansvar och ambition som präglar Akavias medlemmar.

Sedan Akavia bildades 2020 har antalet yrkesverksamma och studerandemedlemmar ökat varje år i en tilltagande hastighet. Antalet yrkesverksamma ökade under 2024 med 2,1 procent och samtliga förbundets sex professioner växte i medlemsantal. Sedan bildandet 2020 har förbundet ökat med nära 12 procent.



[Läs mer om "För en upplyst framtid" på akavia.se.](https://akavia.se)



”

Genom sina ansvarsfulla arbeten i privat näringsliv, på myndigheter, i kommuner och i regioner driver Akavias medlemmar kunnigt och tryggt utvecklingen framåt för en upplyst framtid. Det är glädjande att se att allt fler får upp ögonen för den idégemenskap som förbundet utgör och att Akavia därmed växer både i antal medlemmar och i genomslagskraft i medlemmarnas prioriterade frågor.”

JENNY KALLERMAN, AKAVIAS FÖRBUNDSORDFÖRANDE

TRANSPARENS FÖR TRYGGHET



VISSELBLÅSNING

Sedan december 2023 kan anställda, förtroendevalda, med och motparter, samarbetspartners och andra som på annat sätt har en arbetsrelaterad relation till Akavia rapportera upptäckta eller misstänkta oegentligheter eller missförhållanden som rör Akavias verksamhet. Medlemmar kan inte använda visselblåsarfunktionen eftersom lagen bara omfattar den som har fått informationen i ett arbetsrelaterat sammanhang.

Missförhållandena kan till exempel handla om:

- Brottslig verksamhet
- Korruption
- Allvarliga fall av diskriminering

Funktionen består av en rapporteringskanal, där det är möjligt att rapportera anonymt, samt en oberoende mottagningsfunktion via extern advokatbyrå.

RÄTTSHJÄLP

Akavias kansli kan rådge medlemmen i tvister med arbetsgivaren. De flesta tvisterna löses under tvisteförhandling, genom förlikning. För att pröva sitt ärende i domstol eller skiljenämnd kan medlemmen beviljas rättshjälp och bli företräd av Akavias förbundsjurister. I Policy för individuell facklig service är rättshjälpens villkor fastställda.

Akavias rättshjälp omfattar:

- Arbetstvister
- Lönegaranti
- Ersättning vid arbetsskada
- A-kassa
- Disciplinpåföljd
- Brott i tjänsten



En arbetsmarknad fri från korruption, otillbörlig påverkan och diskriminering är avgörande för såväl individens trygghet som för samhällets motståndskraft. Akavia arbetar för att stimulera dessa värden genom att stärka medlemmarnas självständighet gentemot arbetsgivare, främja en rättssäker och etisk arbetsmarknad samt bidra till ökad transparens i arbetslivet. Kollektivavtal och dialog mellan arbetsmarknadens parter är centrala verktyg för att upprätthålla en välfungerande och långsiktigt hållbar arbetsmarknad.

ANSVARFULL STYRNING FÖR FRAMTIDEN

Graden av legitimitet, öppenhet och oberoende i det offentliga, i medborgares och arbetstagares upplevelse och mellanmänniska relationer är avgörande för ett samhälles hållbarhet. Akavia arbetar för att motverka korruption, öka medlemmarnas självständighet i relation till arbetsgivare, förstärka en etisk arbetsmarknad, minska risken för att medlemmar utsätts för otillbörlig påverkan, hot och våld och diskriminering. Bland annat genom att teckna kollektivavtal, som förstärker rätten till fackligt inflytande, lokalt och centralt.

Under hösten 2024 presenterade Akavia rapporten "En fråga om rättssäkerhet" tillsammans med Saco-S Domstol. Rapporten gav en samlad bild över den arbetsbelastning, arbetsmiljö och de förutsättningar som i dag råder för domare i Sverige att bedriva ett rättssäkert arbete. Till grund för rapporten ligger en undersökning som genomfördes av Akavia och Saco-S Domstol i november 2023 bland Sveriges drygt 1 400 ordinarie domare.

Undersökningen visade tydligt hur arbetssituationen för Sveriges domare är ansträngd. Åtta av tio jobbar i snitt mer än ordinarie arbetstid varje månad och den höga arbetsbördan riskerar att hota rättssäkerheten. Dessa slutsatser uppmärksammades under året såväl i media som inom rättsväsendet, samt låg till grund för Akavias och Saco-S påverkansarbete kring kompetensförsörjningen inom domaryrket. Arbetet med att uppmärksamma och påverka domarnas situation och därmed värna rättssäkerheten fortsätter på flera nivåer under 2025.

BÄTTRE SKYDD FÖR MEDARBETARE I MEDBORGARNAS TJÄNST

Hot, våld, trakasserier och annan form av otillåten påverkan mot anställda i offentlig sektor utgör ett hot mot rättssamhället och vår demokrati. Det är också en kränkning av enskilda individer som får återverkningar på både privatliv och hälsa. Akavia har under många år påtalat behovet av en grundlig och sammantagen översyn med utgångspunkt i att modernisera

”

Att upprätta rättssäkerheten är helt centralt. Vi är för få domare idag. Domstolsverket har räknat med att det kommer behöva anställas drygt 70 nya domare per år de kommande åren. Med dagens stora övertidsuttag i beaktande, och för att komma till rätta med det alltför höga arbetstrycket som domarna gett uttryck för, ser vi behov av att anställa drygt 120 domare per år.”

ELISABETH ÅBERG, ORDFÖRANDE SACO-S DOMSTOL

regelverket om skydd för offentliganställda. Detta har gjorts genom bland annat medlemsundersökningar, rapporter och påverkansarbete.

Under 2024 presenterades utredningen om ett starkare skydd för offentliganställda mot hot, våld och trakasserier. I remissvaret välkomnade Akavia den sammantagna översynen och de förslag som presenterats, varav flera är sådana som Akavia har framfört i olika sammanhang. I utredningen refereras också till Akavias rapporter, vilket visar att Akavia tydligt har bidragit till att förbättra tryggheten för medarbetare i offentlig sektor.

STRAFFRÄTTSLIGA ÅTGÄRDER MOT KORRUPTION OCH TJÄNSTEFEL

Inom offentlig sektor utgör korruption ett hot mot det demokratiska systemet och förtroendet för staten, kommuner och regioner. I privat sektor kan korruption snedvrider konkurrensen, missgynnar det fria handelsutbytet och ha en hämmande effekt på handel och ekonomisk tillväxt. Att motverka korruption handlar om att skydda grundläggande demokratiska principer om likabehandling, upprätthålla rättssäkerhet och skydda innovationskraft och tillväxt.

Regeringen tillsatte under 2024 en utredning om straffrättsliga åtgärder mot korruption och tjänstefel. Akavia har under utredningens arbete fått förtroendet att leda arbetet för Saco-förbunden genom en tillsatt referensgrupp i relation till regeringens utredning.

SNS-PROJEKT OM BROTTSLIGHET OCH SAMHÄLLE

Akavia är medlemmar i organisationen SNS som arbetar i projektform i olika samhällsaktuella frågor. Akavia deltar i projektet "Brottslighet och samhälle" genom en referensgrupp som under projektets gång ger synpunkter på forskarnas arbete och delar med sig av sina erfarenheter. På så sätt bidrar Akavia med värdefulla reflektioner i det fortsatta arbetet med att bekämpa brottsligheten i samhället. Detta sker med utgångspunkt i medlemmarnas yrkesroller i bland annat rättsväsendet.

MILJÖ OCH PERSONAL

FÖRÄNDRING BÖRJAR I DET EGNA ANSVARET



Akavia har en tydlig riktning: ett mer hållbart samhälle för både miljön, individen och ekonomin. För att riktningen ska vara trovärdig och verkningsfull krävs hårt arbete och tydliga prioriteringar i allt vi gör.

Alla delar av Akavias verksamhet ska vara transparenta och följa beslutade styrdokument i linje med det ansvar för sociala förhållanden, antikorruption och miljö som finns inbyggt i förbundets idéplattform som tydliggör syfte och vision. Under 2024 fortsatte det strategiska arbetet, bland annat genom att ta fram policyer för användandet av AI, hållbarhet och arbetsmiljö.

FASTIGHETEN PÅ NYBROGATAN

Akavias fastighet är utformad och utvecklas löpande för att minska förbundets klimatavtryck. Energiförbrukningen ökade marginellt 2024 och uppgick till 135 277 kWh, en förväntad ökning i takt med att fler medarbetare arbetar från det fysiska kontoret.

Akavia ställer krav på leverantörer att leverera energisnål utrustning. I fastigheten på Nybrogatan används LED-belysning och lågenergilampor med tidsreglering och närvarostyrning för automatisk släckning när kontorsutrymmen är tomma. Fastigheten värms upp med fjärrvärme. Efter renovering år 2020 har fastigheten minskat energiförbrukningen med tätare fönster, tidsstyrd ventilation och temperaturanpassning.

Den energiklassning som gjordes under 2023 där Akavia uppnådde energiklass B kvarstod 2024. Det är ett gott betyg på Akavias medvetna miljöarbete som ständigt utvecklas och förbättras. En fastighets energiklass berättar hur energieffektiv den specifika fastigheten är. Energiklasserna är indelade i sju olika kategorier beroende på hur mycket energi som fastigheten förbrukar. De sju olika energiklasserna är A–G, där A är den mest energieffektiva. De olika energiklasserna utgår från det krav som ställs på fastigheter som byggs i dag. Fastigheter i energiklass B anses mycket bra med låg energiförbrukning och hög energieffektivitet.

KAPITALFÖRVALTNING

Etik och hållbarhet är centrala delar inom ramen för Akavias kapitalförvaltning. Förbundets kapitalförvaltning följer FN:s Global Compact och ILO:s åtta kärnkonventioner och bidrar till bland annat investeringar i företag som utvecklar och bedriver

sin verksamhet i linje med 2-gradersmålet i enlighet med Parisavtalet. De olika tillgångsslagen ska i största möjliga mån undvika att placeras i bolag som är involverade i kontroversiella vapen, alkohol, tobak, kommersiella spel, pornografi och fossila bränslen. Riktlinjer för kapitalförvaltning regleras i Akavias placeringspolicy.

SUNT OCH HÅLLBART ARBETSLIV

Kontinuerlig kompetensutveckling är en förutsättning för att alla medarbetare tillsammans med medlemmarna ska kunna driva frågor på ett effektivt sätt. Förmåga att leverera maximal medlemsnytta förutsätter en hållbar, utvecklande och motiverande arbetsmiljö där Akavias medarbetare genom hög kompetens och tätt samarbete nyttjar sin fulla potential. Det interna hållbarhetsarbetet sker i nära samverkan med lokala fackliga organisationer. Riktlinjer för arbetsmiljö regleras i Akavias arbetsmiljöpolicy samt i policy för hur Akavia förebygger kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier, som uppdaterades under 2024.

TRYGGA OCH SÄKRA BESLUT

För att minimera miljö- och klimatpåverkan ställs hållbarhetskrav vid inköp av varor och tjänster. Det minskar risken att andra faktorer omedvetet går före ett inköps hållbarhetsprestanda i upphandlingar.

Vid inköp och i ramavtal söker Akavia leverantörer med miljömärkta och hållbarhetscertifierade varor och tjänster. De krav som ställs och de oberoende granskningar som genomförs inom ramen för en certifieringsprocess säkerställer att leverantören beaktat miljö och klimatpåverkan ur ett livscykelperspektiv. För bland annat inköp, representation och kapitalförvaltning gäller policyer med skrivningar rörande skydd för mänskliga rättigheter och antikorruption.

ETT HÅLLBART MEDLEMSHUS

Akavias fastighet i Stockholm är en naturlig samlingspunkt för förtroendevalda och medlemmar. Huset används varje vecka för möten, utbildningar och nätverksträffar.

AKAVIA ÄR ETT SPECIELLT FÖRBUND

I Akavias DNA finns grundmurad tilltro till och respekt för individens egen förmåga och vilja att ta ansvar för sin professionella utveckling, anställningsbarhet och konkurrenskraft. Denna tilltro präglar allt vi gör, och är, som förbund.

Sedan Akavia grundades 2020 har förbundet uppnått goda resultat. Idag är förbundet en etablerad och uppskattad aktör bland både medlemmar och andra viktiga intressenter. För att fortsätta denna framgång krävs ett systematiskt och långsiktigt arbete som bygger på förbundets värderingar och vision.

ETT HÅLLBART FÖRBUND FÖR FRAMTIDEN

Akavia arbetar aktivt för att identifiera risker och möjligheter inom alla delar av verksamheten. Detta görs genom kontinuerlig dialog med intressenter, noggrann omvärldsbevakning och analys, samt ett nära samarbete mellan förtroendemannaorganisationen och kansliet. Kända utmaningar i en demokratiskt styrd organisation omfattar formerna för och

genomförandet av demokratiska processer, samt efterlevnad av beslut. Dessa utmaningar hanteras främst genom transparens i beslutsfattandet, förankring av styrdokument och en kultur som präglas av samverkan, dialog och medlemsfokus.

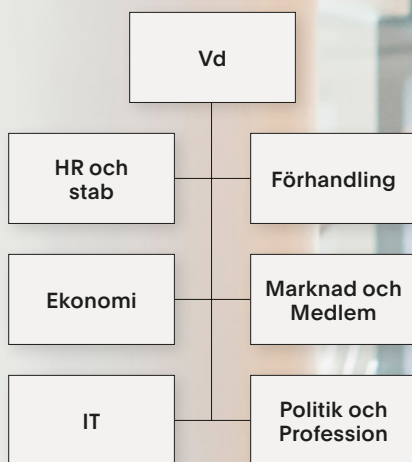
Förbundets struktur och kultur syftar till att kanalisera medlemmarnas och medarbetarnas höga grad av engagemang, ansvar och ambition. Förbundet strävar ständigt efter ett ledarskap som är resultatorienterat, inkluderande och tillitsbaserat i syfte att främja tillväxt och utveckling.

STYRNING OCH STRUKTUR

Förbundsstyrelsen har den omedelbara ledningen av förbundets verksamhet och utgör mellan fullmäktigemötena förbundets högsta beslutande organ. Ordförande, förste vice ordförande och

andre vice ordförande samt nio ledamöter utses bland förbundets medlemmar genom val vid ordinarie fullmäktigemöte för tiden till och med nästa ordinarie fullmäktigemöte. En ledamot representerar studerandesektionen, vilket antingen är dess ordförande eller vice ordförande vid frånvaro. Den som är anställd av förbundet, en annan arbetstagarorganisation, en arbetsgivarorganisation eller en sammanslutning av sådana organisationer kan inte vara ledamot av förbundsstyrelsen. Avgår samtliga ledamöter av presidiet under mandattiden kallas till ett extra fullmäktigemöte för att välja nytt presidium för återstoden av mandatperioden.

Förbundsstyrelsens arbete regleras utöver stadgarna av en årligen reviderad arbetsordning. Förbundsstyrelsen fastställer policyer, såsom attestinstruktion och kapitalplaceringspolicy. Vid



Magnus Hedberg,
vd Akavia

inköp finns specifika beslutskrav för olika nivåer, där större inköp måste godkännas av minst två attestberättigade beslutsfattare.

Förbundsstyrelsen tillsätter en vd som är den högsta befattningshavaren med ansvar för den operativa ledningen. Under 2024 ledde vd Magnus Hedberg kansliet genom en ledningsgrupp bestående av avdelningschefer. Akavias kanslistruktur utgår från sex avdelningar: förhandlingsavdelningen, avdelningen för politik och profession, avdelningen för marknad och medlem samt avdelningarna för ekonomi, it samt HR inklusive stab.

EKONOMISKT ANSVAR

Som medlemsorganisation är det för Akavia en grundläggande princip att bedriva en ansvarsfull verksamhet med en sund och balanserad ekonomi som ger medlemmarna värde för investeringen i sitt

medlemskap. Förbundet fattar väl avvägda beslut och undviker ekonomiska risker som kan hota dess långsiktiga framtid. Genom kontinuerlig utvärdering och justering av verksamheten säkerställs att förbundet utvecklas och anpassas efter nya ekonomiska ramar och relevans, vilket främjar både medlems-tillväxt och medlemmarnas professionella utveckling.

Akavia arbetar med styrning och uppföljning för att kunna säkerställa och redovisa att medlemsavgiften förvalts på ett kvalitetssäkert sätt. Det systematiska hållbarhetsarbetet utvecklas och utvärderas kontinuerligt. Samtliga kansliets avdelningar bidrar på olika sätt till Akavias hållbarhetsarbete. Det systematiska hållbarhetsarbetet är naturligt och medvetet integrerat i uppföljning och rapportering av den årliga verksamhetsplanen.

Baserat på förbundets styr-dokument och strategiska beslut har en genomförd intressent- och väsentlighetskartläggning lagt grund för fortsatt metodiskt arbete. Arbetet följs upp löpande av ledningsgruppen och rapporteras till styrelsen inom ramen för etablerad kvalitetslednings-struktur och arbetsordning.

UTBILDNING LÖNAR SIG

2024 års lönestatistik, baserad på svar från över 45 000 akademiker från förbundets sex professioner, visar att ekonomerna fortsatt har högst medianlön. It-akademikerna ökade mest i lön jämfört med året innan (5,3%). 2024 var medianlönen för Akavias medlemmar 55 700 kronor per månad, en ökning på 4,1% jämfört med året innan.

EGNA ANTECKNINGAR

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

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

