

MED ANSVAR OCH AMBITION

AKAVIAS MEDLEMMARS BIDRAG TILL EN HÅLLBAR FRAMTID, 2025



AKAVIA

INNEHÅLL



MED ANSVAR OCH AMBITION

Akavias medlemmars bidrag till en hållbar framtid, 2025 är en summering av de insatser Akavia genomfört under det gångna året för att bidra till en hållbar samhällsutveckling. Summeringen baseras på en intressent- och väsentlighetskartläggning för Akavias verksamhet.

I linje med det ansvar och den 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 DEN DEMOKRATISKA STRUKTUREN
- 8 OMVÄRLD OCH RIKTNING
- 10 EN VÄXANDE IDÉGEMENSKAP SOM FORMAR FRAMTIDEN
- 12 DEN SVENSKA MODELLENS STYRKA
- 16 SOCIALA FÖRHÅLLANDEN OCH MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER
- 18 FÖRTROENDEVALDA DRIVER FÖRBÄTTRINGAR
- 22 ANTIKORRUPTION OCH FÖRVALTNING
- 24 MILJÖ OCH PERSONAL
- 26 INTERN ORGANISATION OCH UPPFÖLJNING

Som medlemmar i Akavia
bidrar 145 000 akademiker
till en upplyst framtid.
Förbundet bidrar med
individpassat stöd,
som stark enad röst i
samhällsdebatten,
konstruktiv arbets-
marknadsparter och
professionsexpert.



AKAVIAS MEDLEMMAR FORMAR FRAMTIDEN TILLSAMMANS



Akavia är fack- och professionsförbundet för de akademiker som vill mer. Förbundet samlar idag 145 000 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.

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

Detta genom att, bland annat:

- Ta tillvara och främja medlemmarnas fackliga, ekonomiska, yrkesmässiga och samhällliga 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 ansvars-kännande yrkeskår vidmakthålls.
- Främja medlemmarnas intressen genom samverkan med andra organisationer.

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.

Med en kombination av ansvar och ambition driver medlemmarna, var för sig och tillsammans, samhället framåt.

“Akavia är fack- och professionsförbundet för de akademiker som vill mer, som tror på sin kompetens och förmåga att få saker att hända.”



AKADEMISK UTBILDNING LÖNAR SIG FORTSATT

Ett framgångsrikt avtalsår gav positivt avtryck för Sveriges akademiker, samtidigt som lågkonjunktur, sviter av inflation och geopolitisk osäkerhet gjorde 2025 till ett turbulent år.

Enligt Akavias återkommande arbetsmarknadsundersökning *Efter Examen*, har arbetsmarknaden försvagats även för nyexaminerade akademiker.

Trots det står sig akademiker starka jämfört med andra grupper och en akademisk examen är fortsatt en bra framtidsförsäkring på arbetsmarknaden och ett skydd under svårare tider.

Nyexaminerade akademiker får jobb, även om det i dag tar något längre tid än tidigare.

AKADEMIKER VÄL RUSTADE FÖR FRAMTIDEN

Till skillnad från många andra länder har Sverige en arbetsmarknadsmodell som är byggd för att hantera förändring, med institutioner som tar hand om de intressekonflikter som kan uppkomma när företag och jobb försvinner och nya skapas. Det finns en etablerad samsyn bland arbetsmarknadens parter om vikten av en dynamisk arbetsmarknad.

En viktig grund är att kompetensen flyttar från företag som inte hänger med i utvecklingen, till de företag som gör det. Akavias medlemmar

befinner sig mitt i denna omvandling, de arbetar i roller där exempelvis AI snabbt förändrar förutsättningarna men de är också i framkant när det gäller att ta vara på möjligheterna med ny teknik.

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. Den svenska modellen främjar omställning, inte minst genom stöd från omställningsorganisationer och möjlighet att studera vidare med omställningsstudiestöd.

Akavia är ett partipolitiskt obundet fackförbund och det tredje största inom Saco. Genom vår storlek är vi en stark röst för våra medlemsgrupper både som part på arbetsmarknaden och i samhällsdebatten.

KRAFTFULL KOMPETENS



Med engagemang, spetskompetens och personligt ansvar för helheten har 145 000 medlemmar investerat i Akavia. På så sätt bidrar de till en demokratisk organisation där resonemang fördjupas, riktning sätts och beslut fattas.

Forskning visar styrkan i team som förenar olika perspektiv och kompetenser. Det präglar Akavias arbetssätt, metoder och målstyrning – inte minst i förtroendemannaorganisationen. Här skapar olika professioner tillsammans resultat som stärker både medlemmar och förbund.

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 stark lokalfacklig organisation med arbetsplatskännedom och djup bransch- och professions-

kompetens skapar värde för medlemmarna i flera dimensioner.

Akavia kännetecknas av kompetenta förtroendevalda med lokal närvaro och konstruktiva relationer till arbetsgivarna. Uppdraget är både givande och krävande. Därför är tillgång till nätverk, kunskapsutbyte, innovation, kompetensutveckling och relevant stöd 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 två delegationerna

Akavia har i dag två delegationer: techdelegationen och advokatdelegationen. Deras syfte är att bevaka och driva aktuella frågor specifikt för Akavias medlemmar inom respektive bransch.

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 sammansättning till respektive årsmöte.

Fullmäktige

Fullmäktige är Akavias högsta beslutande organ och sammanträder vart tredje år, senast i november 2025. En tredjedel av ombuden valdes genom direktval och resterande utsågs av respektive professionsstyrelse samt Akavias sektioner. Fullmäktige utser förbundsstyrelse och valberedning och pekar ut riktningen för förbundet.

Förbundsråd

Förbundsrådet består av 22 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 auktoriserad.

Förbundsstyrelsen

Förbundsstyrelsen leder förbundets verksamhet. Förbundsstyrelsen består av ordförande, förste vice ordförande, andre vice ordförande och tio ledamöter, varav en alltid är 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 specifika sakfrågor utses av förbundsstyrelsen att ingå i en särskild fokusgrupp under en period.



Förbundsstyrelsen 2025. Översta raden, från vänster: Jenny Kallerman (ordförande), Håkan Öberg (1:e vice ordförande), Nina Khoi (2:e vice ordförande), Carl Stiller, Dan Frost. Mellersta raden, från vänster: Elisabeth Åberg, Hannes Guggenheimer, Helena Piccolini Danielsson, Mikael Fallmo och Emma Collin. Nedersta raden, från vänster: Emmy Harlid Westholm, Fredric Ripe och Havin Colak (ledamot studerandesektionen, från 2026 som efterträdare till Julia Lindén).

NYCKELROLL I EN OROLIG OMVÄRLD

I en tid som präglas av hög förändringstakt, oförutsägbarhet och tilltagande komplexitet har Akavia och varje enskild medlem en viktig roll och ett tydligt ansvar.

Akavia verkar i ett föränderligt landskap där villkor och behov ständigt omförhandlas. Förbundets medlemmar spelar en nyckelroll i sammanhanget, väl rustade för att möta det som väntar.

Efterfrågan på och behovet av välutbildade medarbetare som använder vetenskapliga metoder, analyserar information och möter okända situationer med nytänkande kommer att fortsätta öka.

TRE OMVÄRLDSFAKTORER

I Agenda Akavia – förbundets strategi för en upplyst framtid, som du kan läsa mer om på sidan 19 – identifieras tre omvärldsfaktorer som direkt påverkar medlemmarna.

- Ett förtroendebaserat och hållbart arbetsliv ökar människors välbefinnande och förmåga att nyttja och utveckla sin fulla potential. För arbetsgivare är möjligheten att möta den enskilda individen genom flexibilitet en ödesfråga, i såväl termer av lönsamhet som i konkurrensen om framtidens kompetens.
- AI och teknisk utveckling omformar arbetsmarknaden. Det kan möjliggöra ett mer effektivt och värdeskapande yrkesliv, förutsatt att ökad kunskap och löpande kompetensutveckling är tillgänglig och tillämpbar.
- Evidensbaserad kunskap och vetenskapliga metoder ifrågasätts, populism och förenklingar tar större plats. Hög rättssäkerhet, tillit till samhällets institutioner och mellan individer är skyddsvärden som kräver gemensamma ansträngningar för att bestå.



Dessa tre faktorer är exempel på sammanhang Akavia agerar inom, för att bidra till en positiv utveckling. Förbundet arbetar både på individnivå och på strukturnivå, för att skapa största möjliga värde för medlemmen och därigenom för samhället.

AKAVIAS MEDLEMMAR BIDRAR TILL ETT TRYGGT OCH STARKT SAMHÄLLE

Ett oroligt omvärldsläge har bidragit till att Sverige har gjort, och fortsatt kommer att göra, investeringar för säkerhet, försvar och krisberedskap. Akavias medlemmar har en viktig roll i

detta arbete, inte minst kopplat till rättssamhället och hot mot Sveriges inre säkerhet.

Akavias medlemmar bidrar dagligen till samhällets stabilitet och utveckling. Genom sina professioner och sitt medlemskap i förbundet, bidrar de till att stärka Sveriges förmåga som kunskapsnation.

Akavia har politiska program på flera områden. De presenterar centrala frågeställningar och förslag inom exempelvis lön, utbildning, arbetsmarknad, förvaltning och rättspolitik. Läs mer om [Akavias politiska program](#) på akavia.se.



INDIVIDNYTTA

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

NYTÄNKANDE

Medlemmen står inte still och därmed inte heller Akavia. Förbundet strävar alltid efter att hitta nya lösningar, dra lärdomar och att löpande förfinas. Vi har en positiv grundsyn och söker aktivt nya vägar framåt i en föränderlig värld.

KUNSKAP

Akavia arbetar faktadrivet 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.

EN VÄXANDE IDÉGEMENSKAP SOM FORMAR FRAMTIDEN

ALLT FLER FÅR UPP ÖGONEN FÖR ATT AKAVIA ÄR RÄTT FÖRBUND

Akavias medlemmar bidrar till en upplyst framtid på alla nivåer. Förbundet utgör en växande idégemenskap med särskilt stark tillväxt bland unga yrkesverksamma under 2025.

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 framåtutlutat driver utvecklingen och sig själva framåt. I livet, i arbetet och i samhället. Akavia är en gemenskap för de som vill mer.

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.

”För en upplyst framtid” är en röd tråd genom förbundets kommunikation 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.

FLER VÄLJER AKAVIA OCH STÄRKER FÖRBUNDETS KRAFT

Allt fler akademiker får upp ögonen för den idégemenskap som förbundet utgör, vilket återspeglas i både antal medlemmar och i Akavias genomslagskraft. Allt fler Akaviamedlemmar väljer också att engagera sig på sin arbetsplats som lokalt förtroendevalda. Det är ett kvitto på förbundets styrka på arbetsplatserna och den kombination av ansvar och ambition som kännetecknar Akavias medlemmar.

Sedan Akavia bildades 2020 har antalet yrkesverksamma och studerandemedlemmar ökat varje år i en tilltagande hastighet. Under 2025 var tillväxten särskilt stark bland yrkesverksamma i åldern 20–29, som ökade med hela 30 procent. Kännedomen om Akavia ökar i samtliga medlemsprofessioner och under 2025 var kommunikatörer den medlemsgrupp som ökade mest, med sju procent jämfört med året innan. Sedan bildandet 2020 har förbundet vuxit med över tolv procent och är i dag det tredje största inom Saco.

Akavias medlemmar bidrar till en upplyst framtid på alla nivåer – för sin egen utveckling, på sin arbetsplats och för samhället. Läs mer om [”För en upplyst framtid”](#) på [akavia.se](#).



ÖKAT GENOMSLAG OCH FÖRDJUPAD DIALOG

Professions- och branschkunskapen inom Akavia är utmärkande och efterfrågad av medlemmar, förtroendevalda, arbetsgivare, beslutsfattare och media.

Akavia driver aktivt medlemmarnas frågor i samhällsdebatten och bidrar till politiska beslut. Med tydligt medlemsmandat och en kraftfull demokratisk organisation påverkar förbundet förutsättningarna för medlemmarnas professioner och karriärmöjligheter.

Genomslaget för medlemmarnas prioriterade frågor i media, i samhällsdebatten och i dialogen med beslutsfattare har ökat för varje år. Förbundets experter, insiktsbärande medlemsstatistik och sakkunskap är efterfrågade i medier, under 2025 medverkade Akavia i hundratals artiklar och inslag. Förbundet har synts i såväl nationell och lokal media som i bransch- och professionsmedia, i ett stort antal av medlemmarnas prioriterade frågor.

Även Akavias genomslag i debatten ökar och under 2025 nåddes dubbelt så många läsare av Akavias debattartiklar som året innan.

Enligt en sammanställning av analysföretaget Retriever, hade Akavia en högre mediekvalitet – ett mått för positiv synlighet – än övriga undersökta fackförbund under 2025. Även andelen

proaktivt mediegenomslag var under året högre hos Akavia.

Det mediala genomslaget bidrar inte bara till att medlemmarnas prioriterade frågor tar plats utan även till att kännedomen om Akavia ökar. Varje år genomför undersökningsföretaget Verian, tidigare TNS Sifo och Kantar Public, en omfattande studie av svenska organisationers anseende hos den svenska allmänheten. I 2025 års undersökning var Akavia en av de två organisationer som ökade mest av alla i Sverige. Akavias anseende hos allmänheten var 2025 i toppskiktet av fackförbund som mäts i undersökningen.

DIALOG OCH KOMPLETTERANDE PERSPEKTIV

För att skapa maximal medlemsnytta genomför Akavia löpande undersökningar. Fler än 10 000 medlemmar deltar i Akavia-panelen som regelbundet delar erfarenhet och perspektiv kring bland annat arbetsmarknadens utveckling. Dessa insikter kompletteras med fokusgrupper där både experter och medlemmar deltar, andra analyser och ligger till grund för förbundets strategiska arbete, inklusive remissvar och rapporter.

Under 2025 svarade Akavia på 17 remisser. Ett uppmärksammat exempel är svaret avseende nya regler för säkerhetsprövningar, där Akavia fick förtroendet att leda

arbetet för Sacoförbunden genom en tillsatt referensgrupp. Remissen betonade bland annat vikten av en rättssäker hantering av säkerhetsprövningar samt att möjligheten att överklaga ett negativt säkerhetsprövningsbeslut är angelägen.

Utöver att själva driva medlemmarnas prioriterade frågor, ingår Akavia i ett antal strategiska forum och samarbeten för maximal effekt. Ett sådant är Arbetsmarknadens AI-råd, ett initiativ av AI Sweden som samlar fackförbund, arbetsgivar- och omställningsorganisationer i ett gemensamt forum. Syftet med rådet är att skapa en gemensam lägesbild och ta fram konkreta rekommendationer som stärker Sveriges omställningsförmåga och långsiktiga kompetensförsörjning. I maj 2025 blev Akavia första fackförbund att ingå i partnerskap med AI Sweden.

24 774

individuella kontakter i
medlemsrådgivningen 2025

9 592

förhandlingsärenden där Akavia
bistått under 2025

1 032

förtroendevalda som fördjupat
sin kunskap i utbildningsinsatser
under 2025



GEMENSAMMA LÖSNINGAR

Akavia driver medlemmarnas frågor långsiktigt och konsekvent. Styrka och relevans behövs för att möta medlemmars, arbetsmarknadsparter och samhällets förväntningar. Detta sker genom 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 motparter 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. Akavia samverkar på många nivåer och arenor, förbundets förhållningssätt är detsamma oavsett sammanhang.

PARTSMODELLENS MENINGSFULLA BALANSAKT

När starka och jämbördiga parter samverkar och förhandlar blir arbetsmarknaden mer ordnad och verksamheter i Sverige blir mer konkurrenskraftiga. Starka arbetstagarorganisationer bidrar dessutom till mer jämlika relationer mellan arbetstagarer och arbetsgivare.

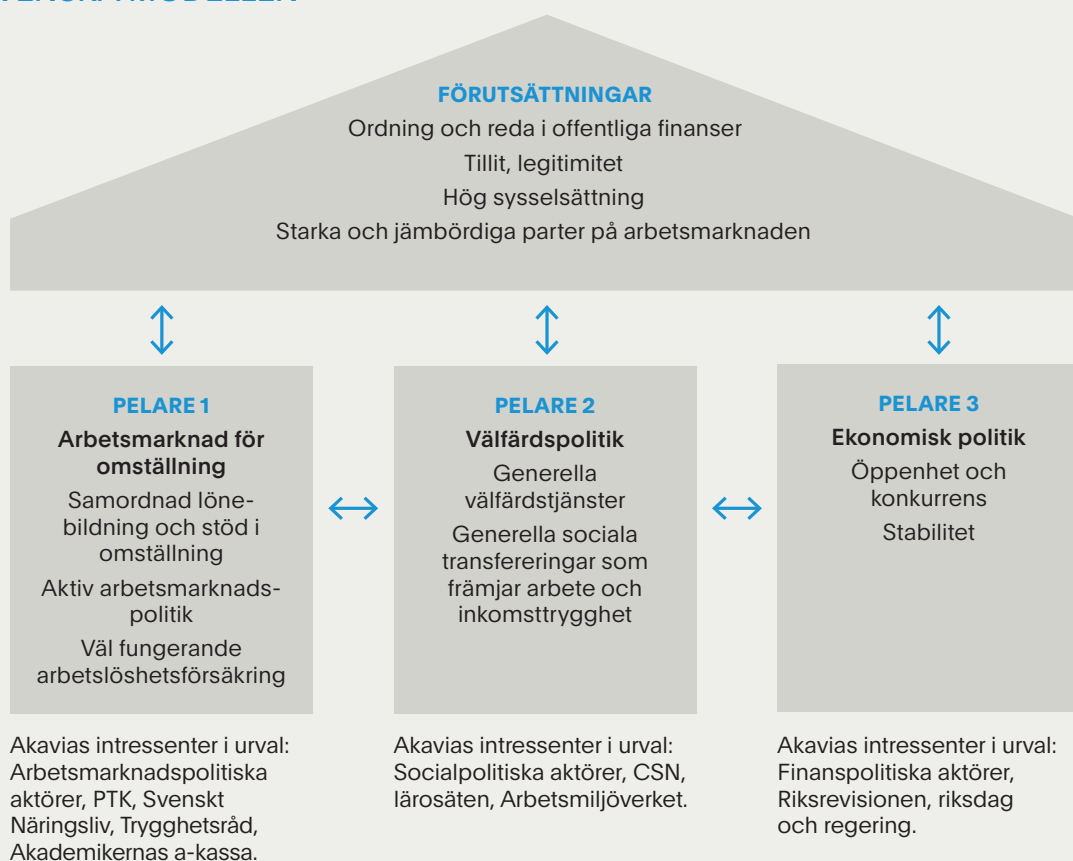
Parterna spelar även en viktig roll i stora reformer: när medlemmars intressen är en del av överenskommelser stärks tilliten i samhället. Parternas framträdande roll bidrar också till att arbetsmarknaden blir mer flexibel och minskar behovet av tvingande lagar. Flexibilitet är nödvändigt för att effektivt kunna anpassa villkor för olika branscher vid förändringar. En avgörande del av den svenska modellen är arbetsmarknadens parter och politikens förmåga att lösa gemensamma samhällsutmaningar och effektivt kunna anpassa villkor utifrån branschbehov.

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 förbundets intressenter har identifierat att hållbarhetsområden inom sociala förhållanden, förvaltning och miljöansvar är prioriterade för Akavia att fokusera på. Den ekonomiska dimensionen präglas av långsiktig hushållning med begränsade resurser och värdeskapande tillväxt. Akavia verkar för återväxt, ett cirkulärt synsätt och hållbara och meningsfulla långsiktiga lösningar.



DEN SVENSKA MODELLEN



KOLLEKTIVAVTAL SOM MOTOR

Flexibelt och hållbart arbetsliv, med lösningar som utgår från individen. Det var utgångspunkten för Akavia i 2025 års "superavtalsår".

Den svenska modellen har varit framgångsrik, men behöver hela tiden utvecklas och förnyas för att fylla sitt syfte. 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 konkurrenskraftig svensk modell och för framtidens arbetsmarknad.

Under 2025 förhandlade Akavia, enskilt och tillsammans med andra förbund, förnyelse av kollektivavtal i såväl privat sektor som i statlig, regional och kommunal sektor. Utöver en god löneutveckling var Akavias utgångspunkt i avtalsrörelsen ett flexibelt och hållbart arbetsliv med individuella lösningar i fokus.

FLEXIBELT OCH HÅLLBART ARBETSLIV I FOKUS

Genom arbetsmarknadens utveckling har dörrarna öppnats för ett flexibelt arbetsliv där önskemål, livssituation och arbetets innehåll är utgångspunkter för individuella lösningar. Ett mer flexibelt och hållbart arbetsliv omfattar en rad utgångspunkter, bland annat:

- Att skapa förutsättningar för kreativitet och innovation där såväl distansarbete för individuell flexibilitet som kontor för social kontext och kreativ miljö bidrar.
- Fokus på hållbarhet till gagn för både konkurrenskraft och välbefinnande, där möjligheten för individuella villkor ökar.
- Att utveckla kollektivavtalen genom ökade möjligheter till individuella överenskommelser och individuellt anpassade villkor, vilket är steg mot en fortsatt konkurrenskraftig svensk modell samt för framtidssäkrad arbetsmarknad.

Den löpande avstämningen mellan chef och medarbetare kring arbetsbelastning, stress och balans är också viktigt för en hållbar arbetsvardag. För att tydliggöra förväntningar och vägledning vid prioriteringar krävs ett tillgängligt ledarskap med chefer som förmår att synliggöra medarbetarna.

Tillgängligt ledarskap innebär också att chefer själva har möjlighet till balans och flexibilitet samt får rätt förutsättningar för chefsrollen. Företagens hållbarhetsarbete behöver vidare utvecklas genom ökat fokus på välbefinnande. Lokal samverkan gällande det systematiska arbetsmiljöarbetet är viktiga förutsättningar för ett hållbart arbetsliv.

"Den svenska modellen har varit framgångsrik, men behöver hela tiden utvecklas och förnyas för att fylla sitt syfte."





INDIVIDUELLA KONTON ÖKAR INDIVIDENS INFLYTANDE I SINA ARBETSVILLKOR

Under 2025 intensifierades frågan om arbetstidsförkortning, såväl i den allmänna debatten som i partsdialogen. Akavia menar att arbetstid fortsatt måste hanteras genom avtal mellan arbetsmarknadens parter, med hänsyn till arbetstagarnas och verksamheternas behov. Men parterna behöver i högre utsträckning utgå från den enskilda individens drivkrafter och behov. Värdet av att kunna arbeta flexibelt i tid och rum är oftare viktigare än begreppet arbetstid.

Akavia verkar för en arbetsmarknad där individen har större inflytande över sina arbetsvillkor. I avtalsrörelsen föreslog därför förbundet införande av ett individuellt konto, där en del av löneutvecklingen avsätts för arbetstagaren att själv fatta beslut om.

Individen kan då varje år välja mellan att ta ut värdet på något av följande sätt:

1. Förkortad arbetstid. Möjligheten att omvandla värdet till antingen lediga timmar eller lediga dagar.
2. Pengar. Möjligheten att kunna ta ut värdet i lön precis som vanligt.
3. Avsättning till tjänstepension. Möjligheten att kunna avsätta mer till pensionen.

ONE SIZE FITS NO ONE

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.

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 stora värden som bidrar till att göra Sverige konkurrenskraftigt. 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 2025 har Akavia genomfört en rad medlemsmöten och dialoger med arbetsgivare för att diskutera möjligheten till skräddarsydda kollektivavtal på arbetsplatsen. Under året har också kollektivavtals-täckningen ökat. Ett stort antal företag och arbetsgivare har under året dessutom 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.

Den svenska modellen innebär att parterna – fackförbund och arbetstagarorganisationer – kommer överens om vilka villkor som ska gälla på svensk arbetsmarknad. [Läs mer på akavia.se](https://www.akavia.se).



KOMPETENS VIKTIGARE ÄN FÖDELSEÅR

I juni 2025 tillkom ett nytt ord i nationalencyklopedin: ålderism. I samhällsdebatten har fenomenet belysts ur flera perspektiv och Akavia bidrar med kunskap, statistik och konkreta reformförslag.

DUBBLA SIGNALER PÅ DEN SVENSKA ARBETSMARKNADEN

Paradoxen på den svenska arbetsmarknaden, med relativt hög arbetslöshet och kompetensbrist, blir här extra tydlig. Om ålder används som underlag i bedömningen av individers förmåga – med inbyggda antaganden om prestation, driv eller inlärningsförmåga – riskerar rekryteringar och befordringar att missa målet. Företag och organisationer tappar kompetens, branschkunskap och nätverk, men också den innovationsförmåga som kommer av att ha team där olika

perspektiv och erfarenheter kompletterar varandra.

Vissa arbetsgivare letar efter kompetens på samma ställen och i samma profiler, samtidigt som de bortser från kandidater som skulle kunna bidra direkt eller snabbt växla in i en ny roll. Det gör matchningen sämre, omställningen långsammare och kompetensförsörjningen mer sårbar. För individen blir kostnaden dubbel: den som är ung kan mötas av misstanken att vara "för grön", medan den som är äldre riskerar att sorteras bort

som "för dyr", "för senior" eller "inte tillräckligt formbar", trots att den faktiska kompetensen finns där. På så sätt missgynnar ålderismen alla och skapar exkludering och inläsnings-effekter på arbetsmarknaden.

VÄRDERA KOMPETENS FRAMFÖR ANNAT

Kompetens måste i alla sammanhang värderas konsekvent, oavsett ålder. Det handlar ytterst om att tillvarata och utveckla kompetens som bidrar till att göra Sverige konkurrenskraftigt och skapa förutsättningar för tillväxt

och innovation. Något annat har vi som nation inte råd med i den internationella konkurrensen om kompetens.

KOSTSAMT ATT UTESTÄNGA SENIOR KOMPETENS

Begreppet ålderism är bredare än åldersdiskriminering eftersom det även avser föreställningar, fördomar, underrepresentation och osynliggörande på grund av ålder.

Statistiken talar sitt klara språk. Samhällskostnaden för att stänga ute seniorer på den svenska arbetsmarknaden beräknas uppgå till 70 miljarder kronor, eller 1,1 procent av BNP, per år¹.

ÄVEN AKAVIAS MEDLEMMAR UPPLEVER ÅLDERISM

I en undersökning i Akavias medlemspanel konstateras att många medlemmar som är 50 år och äldre upplever att åldern påverkar deras möjligheter på arbetsmarknaden negativt. Detta kan vara alltifrån en känsla av sämre chanser till löneutveckling, mindre kompetensutveckling eller att deras erfarenheter och kunskaper inte tillvaratas på arbetsplatsen. Bland medlemmar som är 60 år och äldre uppger en procent att bristande kompetens är ett stort hinder för att få ett nytt jobb, medan 78 procent uppger att åldern är det.

EN PRIORITERAD FRÅGA FÖR AKAVIA

Ålderism och åldersrelaterad diskriminering har länge varit ett prioriterat område för Akavia. Dels genom att stärka den enskilda medlemmen, dels genom att driva frågan på samhällelig nivå genom evidensbaserade rapporter, seminarier

och samtal med beslutsfattare. Under 2025 har frågan fått stor uppmärksamhet och flera politiska initiativ har uppmärksamats. Regeringen uppdrog åt Diskrimineringsombudsmannen (DO) att i samverkan med arbetsmarknadens parter kartlägga vilka behov som finns och, om det behövs, föreslå stödinsatser och andra åtgärder. En åtgärd som Akavia välkomnar och har föreslagit över tid.

Det är positivt att frågan om ålderism nu är på mediernas och beslutsfattares agenda. Samtidigt riskerar debatten i sig att förstärka inlåsningseffekten, om akademiker inte söker en ny tjänst av oro för att utsättas för ålderism – oaktat vilka faktiska möjligheter de har. Därför arbetar Akavia parallellt med att lyfta och höja värdet av senior kompetens samt för att inspirera till livslångt lärande och till rörlighet genom hela karriären. Under 2025 har det bland annat skett genom event, artiklar, medlemskommunikation och medverkan i media.

Under 2025 har Akavia medverkat i flera stora medier på temat, exempelvis genom debattartiklarna "Sverige har inte råd att slösa bort äldres kompetens" i Dagens Nyheter och "Vid 50 blir födelseåret viktigare än kompetens" i Aftonbladet. Förbundets sakkunniga har också under året återkommande intervjuats i media kring ämnet, exempelvis i TV4 Nyheterna.

Frågan om ålderism och vikten av att ta tillvara på akademikers kompetens genom hela yrkeslivet präglar Akavias arbete även framåt. Under 2026 är förbundets avsikt att accelerera arbetet inom området för att bidra till tydliga och märkbara förändringar.



Ta del av Akavias statistik och reformförslag i rapporten "[Ålderism i arbetslivet: Hur vanligt är det?](#)" som belyser upplevelsen av ålderism och åldersrelaterad diskriminering bland Akavias medlemmar.



"Den som är ung kan mötas av misstanken att vara 'för grön', medan den som är äldre riskerar att sorteras bort som 'för dyr', 'för senior' eller 'inte tillräckligt formbar', trots att den faktiska kompetensen finns där."

¹ [INF/Pluskommissionen](#)

AKAVIAS STRATEGI FÖR EN UPPLYST FRAMTID



Kraften i att samlas, dela perspektiv och kunskaper för att gemensamt driva utvecklingen framåt var påtaglig inför och under Akavias fullmäktige. Efter ett rekordstort engagemang i valet av ledamöter samlades 99 förtroendevalda i november för att staka ut förbundets långsiktiga riktning.

Den 25–26 november 2025 samlades 99 ledamöter från hela landet i Stockholm för att tillsammans staka ut riktningen för förbundet de kommande åren. En tredjedel av ombuden valdes genom direktval och resterande personer utsågs av respektive professionsstyre samt Akavias sektioner. Deltagandet i årets direktval slog rekord och antalet medlemmar som röstade ökade med över 600 procent jämfört med föregående fullmäktige.

Till årets fullmäktige hade enskilda medlemmar, sektionerna och professionsstyrena lagt 32 motioner inom flera olika ämnen. Framtidens ledarskap, hållbarhet, beredskap och samhällsansvar, akademisk frihet, ålderism, studentmedarbetaravtal samt ökad möjlighet till praktik inom ramen för akademiska utbildningar var några av de frågor som diskuterades.

Akavia agerar utifrån en grundsyn om att bästa resultat möjliggörs genom levande, tillitsfull dialog där perspektiv delas, synpunkter respekteras och resonemang berikar. Det demokratiska arbetet inför och under fullmäktige fokuserade därför på att möjliggöra för ledamöternas expertis, kunskap och olika perspektiv att mötas genom en rad förmöten och beslutsförberedande forum.

”Medlemmen står alltid i fokus för allt förbundet gör.”

AGENDA AKAVIA – FÖRBUNDETS KOMPASS

Under närmare ett år var över hundra förtroendevalda och kanslimedarbetare engagerade i framtagandet av strategin Agenda Akavia, som antogs på fullmäktige. Agenda Akavia syftar till att sätta riktning för förbundet, definiera prioriterat fokus och identifiera vilka långsiktiga effekter förbundet vill åstadkomma.

Agenda Akavia sätter ord på själva kärnan i Akavia och ger svar på frågorna ”varför?” och ”vad?”. Den ger alla förtroendevalda och anställda i Akavia en kompass i vardagen att navigera efter, den utgör en förbundsstrategi som för Akavia framåt.

Agenda Akavia anger övergripande prioriteringar, ambitioner och viljeriktningar men beskriver inte genomförande, detaljerade planer eller metoder. Vi befinner oss i en oförutsägbar och komplex tid och Agenda Akavia är därför formulerad så att den fungerar som en strategisk grund för behovs- anpassade insatser.

I strategin definieras vilka sakfrågor och effekter som är prioriterade för att förbundet ska kunna skapa stort värde för medlemmen och därigenom för det större sammanhanget. Den definierar också strategiska mål och vilka mätpunkter som visar förbundets förmåga att skapa resultat.

Medlemmen står alltid i fokus för allt förbundet gör – så även i Agenda Akavia. Akavia arbetar på både individnivå och strukturnivå för att stärka medlemmens utveckling, inflytande och profession. Genom Agenda Akavia säkerställer vi att vi maximerar värdet av att vara medlem i Akavia.



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).



FÖRTROENDEVALDA DRIVER FÖRBÄTTRINGAR

RIKTAD KRAFT FÖR STÖRST EFFEKT

Genom att rikta fokus på prioriterade sakfrågor ökar Akavias förmåga att skapa medlems- och samhällsnytta. I Agenda Akavia sammanfattas de prioriterade sakfrågor som är av stor betydelse för samtliga medlemmar på övergripande nivå. På individnivå, utifrån profession, vilken sektor och typ av verksamhet medlemmen arbetar inom är vissa sakfrågor mer angelägna än andra och kräver olika insatser.

Agenda Akavia pekar ut tre områden inom vilka förbundet ska åstadkomma verkliga och hållbara för medlemmarna. Över tid kommer betoningen skifta mellan och inom de tre fokusområdena, som en följd av omvärldens utveckling och Akavias förutsättningar.

- **Eftertraktad kompetens**

Med en högkvalitativ akademisk utbildning och tillgång till löpande kompetensutveckling är Akavias medlemmars yrkesmässiga skicklighet väl ansedd och efterfrågad. Deras förmåga att bidra till verksamhetens tillväxt, utveckla innovativa lösningar och höga professionalism är attraktiva kompetenser

inom alla sektorer. Det ger medlemmen frihet att kunna etablera sig och röra sig på arbetsmarknaden under hela arbetslivet, utan hinder. Samt förutsättningar att kunna känna tillfredsställelse i att utvecklas och bidra till verksamhetens resultat.

- **Utmärkta villkor**

Med rätt förutsättningar skapar Akavias medlemmar betydande mervärde i sina arbeten. De har inflytande över sin arbetssituation och kan därigenom nyttja och utveckla sin fulla potential. Medlemmarna tar stort eget ansvar, känner meningsfullhet i arbetet och bidrar till en arbetsplatskultur som präglas av tillit, samarbete och professionalism. Medlemmens värdeskapande prestationer och kompetens lönar sig, ekonomiskt och i givande arbetsuppgifter. Detta utifrån verksamhetens uppdrag, regelverk och förutsättningar.

- **Högt förtroende**

Akavias medlemmar verkar i miljöer där tilltro till professionens kompetens är en självklarhet, där de själva känner förtroende för de strukturer



och principer som omger arbetet. Som stark och konstruktiv arbetstagarorganisation bidrar Akavia till mer jämbördiga relationer mellan arbetstagare och arbetsgivare och medverkar till moderna och robusta lösningar tillsammans med andra. Hot mot demokratin i form av otillbörlig påverkan och risk för våld motverkas kraftfullt. Respekten för kunskap och vetenskapliga metoder är en hörnsten.

FÖRTROENDE PÅ ALLVAR

Fullmäktige beslutar på högsta nivå om Akavias riktning var tredje år men det är i det dagliga arbetet som riktningen blir till verklighet. Genom sitt engagemang och sin kompetens stärker tusentals centralt och lokalt förtroendevalda medlemmens utveckling, inflytande och profession, varje dag.

Detta genom att bygga värdeskapande relationer baserade på dialog och engagemang, att företräda medlemmarna professionellt och lösningsfokuserat samt genom att de förtroendevalda hela tiden synliggör medlemmarnas yrkesmässiga bidrag och värde i arbetet.

Med förtroende från medlemmarna har de lokalt förtroendevalda en unik inblick i verksamheten som möjliggör en värdeskapande dialog med arbetsgivaren i viktiga beslut på arbetsplatsen.

Under 2025 har fler än tusen 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.

Kraften i att samlas, dela olika perspektiv och kunskaper är en värdefull del av uppdraget som förtroendevald i Akavia. Akavia har under sina fem första år åstadkommit mycket och de förtroendevalda är en avgörande faktor för förbundets framgångar. Lokalt förtroendevalda är en viktig bidragande orsak både till att nya medlemmar väljer att gå med i förbundet och att medlemmar vill stanna kvar i förbundet. Genom förtroendevaldas ord och handling, arbetsplatskännedom, personliga engagemang och höga kompetens verkar de lokala föreningarna för Akavias tillväxt och partsstyrka på ett unikt sätt.



”Genom att rikta fokus på prioriterade sakfrågor ökar Akavias förmåga att skapa medlems- och samhällsnytta.”

TRANSPARENS FÖR TRYGGHET



BEREDSKAP

Vid Akavias fullmäktige i november antogs "stadgeregler vid höjd beredskap", som säkerställer att Akavia som förbund och demokratisk organisation kan fungera optimalt även under samhällsstörningar, kris eller krig. Det möjliggör att förbundet kan fatta beslut och erbjuda grundläggande fackligt stöd till medlemmar, även i tider då förtroendemannorganisationen inte finns tillgänglig eller då organisationen behöver skyddas mot försök till infiltration eller övertagande.

Som ett led i Akavias beredskapsarbete tog förbundet fram "[Handbok – Arbetsrättsliga regler vid krig och höjd beredskap](#)" för förtroendevalda och kansliet. Ett systematiskt risk- och sårbarhetsarbete bedrivs löpande, utifrån den analys som förbundsstyrelsen årligen arbetar med och det styr in sin tur det innevarande årets prioriteringar på området.

RÄTTSHJÄLP

Akavia kan rådge medlemmen i juridiska tvister med arbetsgivaren. För att pröva sitt ärende i domstol eller skiljenämnd kan medlemmen beviljas rättshjälp och bli företrädd av Akavias förbundsjurister. I "Policy för individuell facklig service" är rättshjälpens villkor fastställda.

Under 2025 drev Akavia ett principiellt viktigt ärende i Arbetsdomstolen om avskedandet av en heltidsförtroendevald medlem vid Försäkringskassan. Målet rörde i grunden vilket utrymme fackliga förtroendevalda ska ha att självständigt disponera sin tid i förhållande till arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Domstolen var skiljaktig i sin bedömning men ansåg att samma krav på arbetstidsredovisning ska gälla även för fackligt förtroendevalda. Samtidigt avvisades arbetsgivarens argument om att uppdraget måste utföras i arbetsgivarens system.

Domen innebär att Akavia nu ser över sina arbetsavtal för att säkerställa att förtroendevalda även framöver kan utföra sina uppdrag självständigt och med tillräcklig flexibilitet för att vara tillgängliga för medlemmarna.

Akavias rättshjälp omfattar:

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



ANSVARFULL STYRNING FÖR FRAMTIDEN

Graden av legitimitet, öppenhet och oberoende i det offentliga, i medborgares och arbetstagares upplevelse och mellanmänskliga relationer är avgörande för ett samhälles hållbarhet. Akavia arbetar för att medarbetare i myndigheter, kommuner och regioner ska ha goda villkor och förutsättningar. Dessutom bidrar Akavia till arbetet med att motverka korruption, öka medlemmens självständighet i relation till arbetsgivare, förstärka en etisk arbetsmarknad, minska risken för att medlemmar utsätts för otillbörlig påverkan, hot och våld och diskriminering.

Ett robust rättsväsende förutsätter att de rättsvårdande myndigheterna både kan anställa och behålla rätt kompetens över tid. Frågan om attraktiva villkor och en god arbetsmiljö för de som har eller överväger en karriär inom rättsväsendet utgör en viktig del av Akavias förändringsarbete. Den 1 september fattade Domstolsverket beslut om att avskaffa notariebetygen. Akavia och Saco-S Domstol har drivit frågan i över tio år och beslutet syftar till att förbättra arbetsmiljön för notaries.

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 driver frågan om en grundlig och sammantagen översyn med utgångspunkt i att modernisera regelverket om skydd för offentliganställda. Detta har gjorts genom bland annat

medlemsundersökningar, rapporter och påverkansarbete. Flera av de förslag som Akavia har framfört har legat till grund för den lagstiftning om skydd för offentliganställda som trädde i kraft 2025.

MEDLEMMAR MOTVERKAR DESINFORMATION

Många av Akavias medlemmar har en nyckelroll i arbetet med att motverka desinformation. Samtliga professioners expertis behövs, enskilt och tillsammans, för att Sverige ska stå väl rustat i en orolig omvärld. Tillsammans med fackförbundet DIK släppte Akavia under 2025 en rapport som tydligt visade på behovet av strategisk kommunikation som motmedel mot desinformation,



Domen innebär att Akavia nu ser över sina arbetstidsavtal för att säkerställa att förtroendevalda även framöver kan utföra sina uppdrag självständigt och med tillräcklig flexibilitet för att vara tillgängliga för medlemmarna.

samt vikten av att kommunikatörer som ska möta desinformationen har rätt verktyg och förutsättningar.

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 snedvrider korruption dessutom konkurrensen, missgynnar det fria handelsutbytet och har 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 i en referensgrupp. Utredningens betänkande presenterades under 2025. Akavia välkomnade översynen av korruptionslagstiftningen med betoning på att förebyggande insatser som utbildning och tydliga rapporteringssystem är avgörande. I frågan kring utökad tjänsteansvar har Akavia arbetat intensivt tillsammans med andra förbund under utredningsarbetet för att förändringar inte ska göras av nuvarande system för ansvar. Utredningen presenterade heller inga större förändringar i nuvarande bestämmelse av tjänstefel. I stället lades förslag om en ny bestämmelse i brottsbalken – missbruk av offentlig ställning. Inte minst av rättssäkerhetsskäl behöver även detta förslag enligt Akavia justeras. En proposition presenteras under våren 2026.

MILJÖ OCH PERSONAL

FÖRÄNDRING BÖRJAR I DET EGNA ANSVARET



Akavia verkar för en positiv samhällsutveckling, i allt förbundet gör. Det kräver uthållighet, fokus och medvetna val.



lla delar av Akavias verksamhet ska vara transparenta och följa beslutade

styrdokument i linje med det ansvar för sociala förhållanden, antikorrupktion och miljö som förbundet åtagit sig.

MILJÖSMART MEDLEMSHUS

Akavias medlemshus och kansli i Stockholm är utformat och utvecklas löpande för att minska förbundets klimatavtryck. Energiförbrukningen för 2025 var i nivå med föregående år, medan såväl förbrukningen av fjärrkyla som fjärrvärme minskade med 15 procent jämfört med 2024.

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

Förbundet har säkerställt att samtliga leverantörer om möjligt

skickar elektroniska fakturor, vilket minskar pappersförbrukning och utsläpp kopplade till posthantering och transport. Antalet utskriftar på Akavias kansli har minskat med tolv procent jämfört med 2024.

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.

KOMPETENSUTVECKLING FÖR ÖKANDE MEDLEMSNYTTA

Kontinuerlig kompetensutveckling är en förutsättning för att alla medarbetare på Akavias kansli 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.

ANSVARSTAGANDE 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 antikorrupktion.

ETT HÅLLBART MEDLEMSHUS

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



TILLTRO TILL INDIVIDEN STYR FÖRBUNDETS FOKUS

En grundpelare i Akavia är förbundets respekt för individens förmåga och ansvarstagande. Det präglar vad och hur Akavia agerar och fungerar.

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.

MOT SAMMA MÅL

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

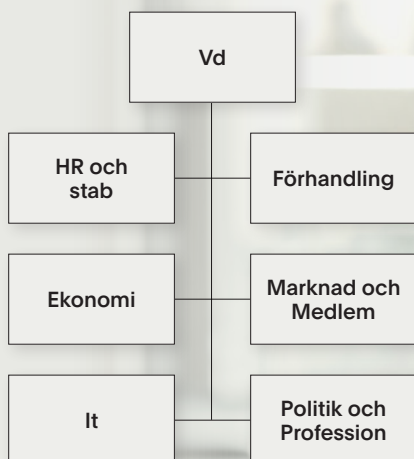
Förbundsstyrelsen har den omedelbara ledningen av förbundets verksamhet och utgör mellan fullmäktigemötena förbundets högsta beslutande organ. Ordförande, förste vice ordförande och andre vice ordförande samt nio ledamöter utses bland förbundets

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 det 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 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 2025 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 och stab.

Med utgångspunkt i Agenda Akavia beslutar förbundsstyrelsen om ett treårigt målramverk. Detta fastslår förbundets mål under den innevarande mandatperioden avseende medlemstillväxt, medlemsnöjdhet, partsstyrka, lokal representation och externt genomslag. Målramverket operationaliseras i årliga



Magnus Hedberg,
vd Akavia



verksamhetsplaner och budgetar och följs upp löpande under året samt vid mandatperiodens slut. Ramverket fungerar således som en brygga mellan Agenda Akavia och det dagliga arbetet. Det möjliggör en systematisk ledning i linje med den riktning och ambition som fastställts förbundets långsiktiga strategi.

EKONOMISKT ANSVAR

En grundläggande princip för förbundet är 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 medlemstillväxt och medlemmarnas professionella utveckling.

Akavia arbetar med styrning och uppföljning för att kunna säkerställa och redovisa att medlemsavgiften förvaltats på bästa 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 styrdokument 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.

KVALITATIV OCH SÄKER DATA

Akavias grundläggande ändamål är att på bästa sätt agera på medlemmens uppdrag, bland annat genom att ta till vara och främja medlemmarnas fackliga, ekonomiska, yrkesmässiga och samhällsliga intressen. Inom ramen för detta har förbundet rätt och skyldighet att hantera betydande information, så som till exempel känsliga personuppgifter avseende förbundets medlemmar. Som fack- och professionsförbund är ansvaret för verksamhetens informationstillgångar särskilt kritisk, även utifrån ett affärsintresse.

Hög intern medvetenhet om informationens känslighet och skyddsbehov är centralt för Akavias förmåga och anseende. Det är av avgörande betydelse för Akavia att förbundets information är tillgänglig och korrekt, samt att skyddsvärd information inte röjs till obehöriga. Under 2025 fortsatte Akavia att stärka säkerhetsskyddet, genom en rad olika insatser och förbättringar.

Under året har Akavia också fortsatt att stärka förbundets informationssäkerhet och dataskydd. Ett exempel är införandet av ett nytt systemstöd för riskhantering och regelefterlevnad, vilket ger ett mer systematiskt och transparent arbetssätt.

Läs mer om Akavias [integritetspolicy](#) på akavia.se.



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.

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

