



# MED ANSVAR OCH AMBITION

AKAVIAS MEDLEMMARS BIDRAG TILL EN HÅLLBAR FRAMTID, 2022

AKAVIA

# INNEHÅLL



## MED ANSVAR OCH AMBITION

Akavias medlem-  
mars bidrag till en  
hållbar framtid, 2022

...är en summering  
av de insatser Akavia  
genomfört för att bidra  
till en hållbar samhälls-  
utveckling, under det  
gångna året.

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 hållbarhetsupplys-  
ningar som anges i årsredovis-  
ningslagen, trots att Akavia formellt  
inte omfattas av ÄRL 6:10-12.



- 4** FÖRORD
- 6** OMVÄRLD OCH RIKTNING
- 10** MEDLEMMARNAS FÖRBUND
- 12** DIALOGDRIVEN UTVECKLING
- 14** LIVSLÅNGT LÄRANDE
- 16** I DEMOKRATINS TJÄNST
- 18** LOKALFACKLIGT ENGAGEMANG  
GÖR SKILLNAD
- 20** KONKURRENSKRAFTIGT SVERIGE
- 22** SOCIALA FÖRHÅLLANDEN  
OCH MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER
- 24** MILJÖ OCH PERSONAL
- 26** ANTIKORRUPTION OCH  
FÖRVALTNING
- 28** INTERN ORGANISATION OCH  
UPPFÖLJNING

135 000 akademiker bidrar till en hållbar samhällsutveckling som medlemmar i Akavia.

Förbundet bidrar med enskilt stöd, som stark gemensam röst i samhällsdebatten, som konstruktiv arbetsmarknadsparter och professionsexpert.



# AKAVIAS MEDLEMMAR BIDRAR TILL EN HÅLLBAR FRAMTID

A

akavia är ett fack- och professionsförbund för var och en med akademisk utbildning inom ekonomi, juridik, samhällsvetenskap, systemvetenskap, personalvetenskap och kommunikationsvetenskap.

Medlemmarna finns inom arbetsmarknadens alla sektorer. De har ansvarsfulla arbeten inom myndigheter, kommuner, regioner och i den privata sektorn. Deras arbete utgör ryggraden i Sveriges ekonomi och offentliga förvaltning och karakteriseras av krav på noggrannhet, sakkunskap och ansvarstagande. Många medlemmar är chefer, innehar andra ledande positioner eller kommer att göra det under sitt arbetsliv.

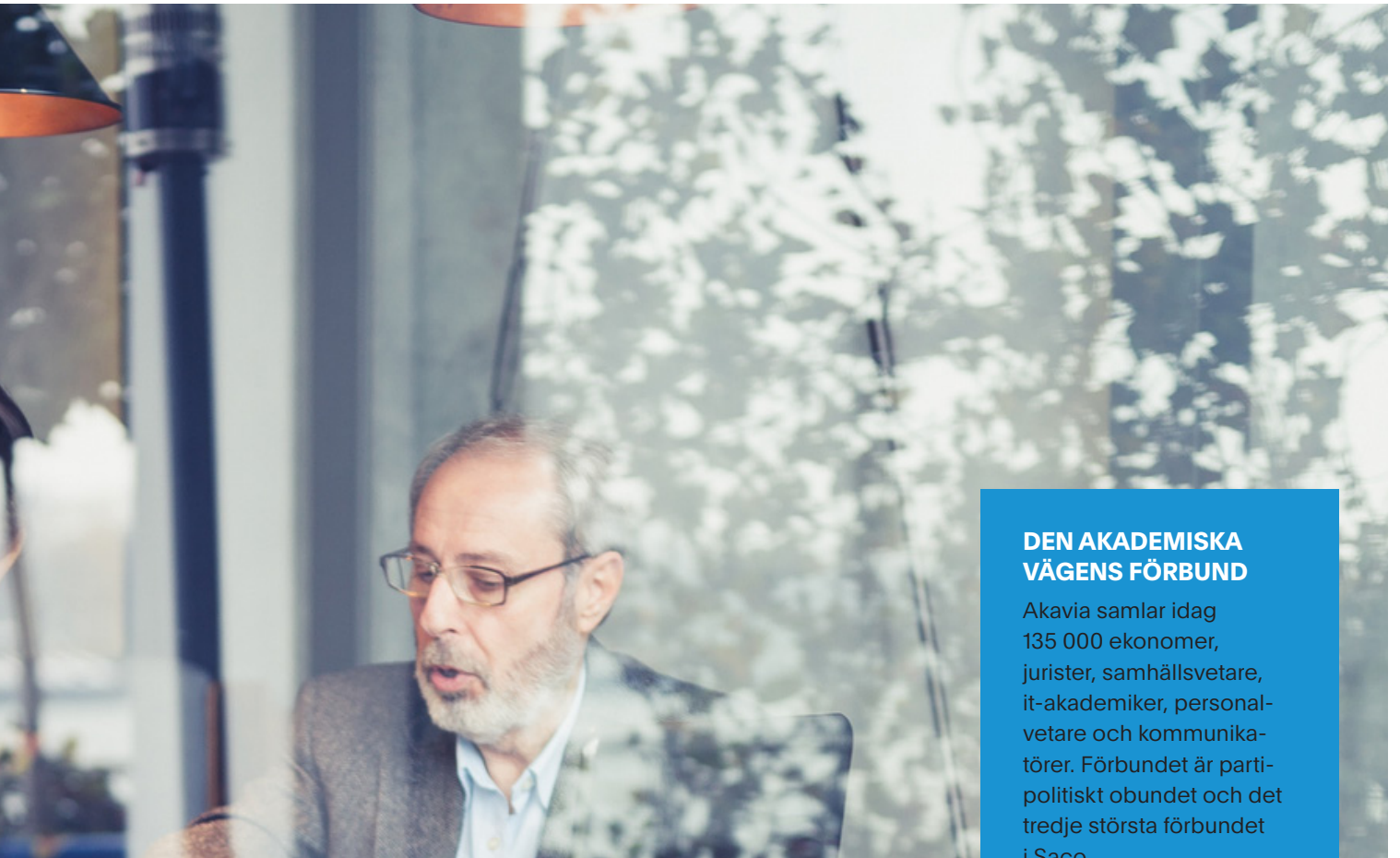
Akavias medlemmar driver samhället framåt med ambition och ansvar i kombination. De har valt att investera i ett förbund som steg för steg bidrar till att fler organisationer transformeras till att vara moderna, trygga och framgångsrika verksamheter där varje kompetens och profession spelar en viktig roll. Viljan och förmågan hos medlemmarna att ta eget ansvar och samtidigt bidra till det större sammanhanget är stor och präglar Akavia.

## KONSTRUKTIV PART OCH SAMHÄLLSAKTÖR

Förbundet utgörs av medlemmarna som har organisationen till sitt förfogande att facilitera, mobilisera och effektivisera kraften som ryms i de 135 000 medlemmarna. Akavia verkar på alla nivåer för att underlätta och förstärka den utveckling medlemmen själv leder, från studier till ett långt, meningsfullt yrkesliv.

Det innebär att vi utvecklar befintliga kollektivavtal, verkar för nya kollektivavtal och tecknar avtal inom nya områden. Parallellt agerar förbundet för att vara relevant för nyanlända med akademisk utbildning och egenföretagare. I linje med medlemmarnas höga grad av självledarskap och professionalism lyfter Akavia fram individens ansvar för egen kompetensutveckling och att egenföretagande kan ge inflytande och frihet. Vi driver frågor skarpt när det behövs och bistår våra medlemmar kollektivt och individuellt.

För att säkerställa goda villkor i arbetslivet har Akavia en stark, representativ och inflytelserik förhandlings- och samhällspolitisk organisation och en kompetent och lokalt närvarande organisation. Vi strävar efter att teckna fler kollektivavtal i alla arbetsmarknadssektorer, i branscher där våra professioner arbetar.



## DEN AKADEMISKA VÄGENS FÖRBUND

Akavia samlar idag 135 000 ekonomer, jurister, samhällsvetare, it-akademiker, personalvetare och kommunikatörer. Förbundet är partipolitiskt obundet och det tredje största förbundet i Saco.

Akavia utvecklar och erbjuder tjänster och produkter som medlemmen värdesätter i sin yrkesmässiga utveckling. Som professionsförbund företräder Akavia medlemmarnas intressen och stärker professionernas position på arbetsmarknaden och i samhället.

Som en del av Saco arbetar Akavia nära de andra förbunden inom federationen. I olika arbetsmarknadssektorer ser samverkan olika ut. Inom privat sektor sker det inom ramen för Saco-P/PTK, i statlig sektor inom Saco-S och på kommunal och regional nivå samarbetar vi inom AkademikerAlliansen. Som en betydande aktör tar Akavia plats och driver konsekvent förbundets principer och frågor.

### VI ÄR DÄR DU SOM MEDLEM BEHÖVER OSS

På din sida, på arbetsplatsen, i rådgivningen, vid förhandlingsbordet, i överenskommelserna, på debattsidorna och i beslutsfattarnas kunskapsunderlag.

Vi är där för ett hållbart arbetsliv med stark löneutveckling, för trygg och försäkrad inkomst, för att utbildning ska löna sig. För att stärka din konkurrenskraft på arbetsmarknaden, för villkor anpassade för dig, och för mycket mer.

På ditt uppdrag är vi där du behöver oss, idag och i framtiden.

### AKAVIA HAR TILL UPPGIFT ATT:

- Ta till vara och främja medlemmarnas fackliga, ekonomiska, yrkesmässiga och samhällsliga 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 ansvarskännande yrkeskår vidmakthålls.
- Främja medlemmarnas intressen genom samverkan med andra organisationer.

En omfattande del av Akavias verksamhet är rådgivning, stöd och förhandling direkt från medarbetarna på kansliet, tillsammans med eller via lokalt förtroendevalda. Eftersom Akavia finns inom alla delar av arbetsmarknaden och har goda kunskaper om medlemsgruppernas professioner kan förbundet ge stöd i alla skeden av karriären, även under studietiden.

# KOMPLEXA OCH OMVÄLVANDE FÖRÄNDRINGAR I HÖG TAKT

**S**amhällsutvecklingen har varit dramatisk de senaste åren och vi står inför fortsatt kraftiga förändringar. Över tid har stora framsteg gjorts: bättre global hälsa, fler barn i skolan och ökad jämställdhet. Samtidigt finns en ökad osäkerhet och risk för återkommande kriser, bland annat på grund av klimatförändringar, försämrat geopolitiskt säkerhetsläge och ekonomisk osäkerhet. Synen på demokrati, mänskliga rättigheter och akademisk frihet tycks vara under förhandling och lägre grad av konsensus råder.

Försämringen i det geopolitiska säkerhetsläget har satt förnyat fokus på säkerhetspolitik. Vi ser en ökad regionalisering och starkare samarbete mellan likasinnade, exempelvis genom svensk Nato-ansökan och ett starkare EU-samarbete. Klimatrelaterade och säkerhetspolitiska kriser kan även innebära att staten kan få en starkare roll framöver.

Senare år har även präglats av ekonomisk volatilitet. En kraftfull expansiv politik och återhämtning i samband med pandemin har gått över till en rekordhög inflation och stigande räntor. Den långa utvecklingsperioden av tilltagande välstånd har vänts till bland annat en drastisk nedgång i köpkraft. Flera branschers förändrade villkor med minskad förutsägbarhet och osäkra produktionsfaktorer innebär lägre riskbenägenhet. "Just in time" har ersatts av "just in case".



**Akronymen VUCA** beskriver den snabba förändringstakt och osäkerhet som organisationer och företag står inför i dagens globala och digitala miljö.

**VOLATIL (Volatility):** Snabba och oförutsägbara förändringar.

**OSÄKER (Uncertainty):** Brist på information eller svårigheter att förutsäga framtida händelser.

**KOMPLEX (Complexity):** Många interagerande faktorer och förhållanden.

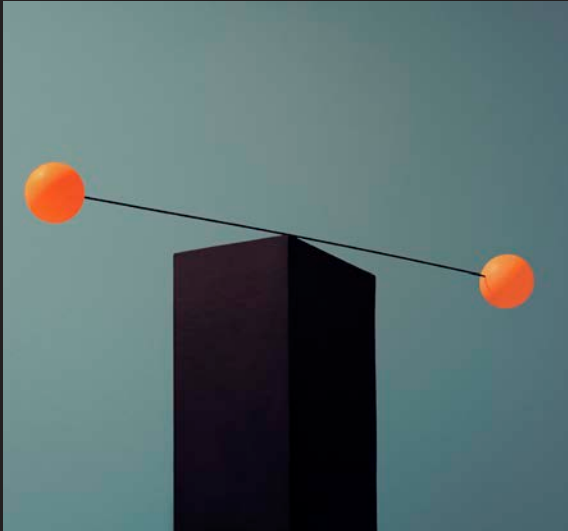
**TVETYDIG (Ambiguity):** Flera möjliga tolkningar eller oklara situationer som kan leda till olika slutsatser och åtgärder.

Akademiker har haft en stark position på arbetsmarknaden som präglats av kompetensbrist. Med en ekonomisk inbromsning finns risk för ökad arbetslöshet också för medlemmar i Akavia.

Samtidigt har forskningen gjort stora framsteg. Läkemedelsutvecklingen under pandemin visade enorm kapacitet. Accelererad digitalisering fortsätter driva nya kunskaps- och tjänsteområden med publikt tillgängliga AI-chatbotar som byggt på LLM, large language model, och nu tagits till nästa nivå genom LMM, large multimodal model. Den senaste utvecklingen medför effekter på arbetsmarknad, forskning, risker och möjligheter som vi bara kan ana konturerna av.

Politiskt har det parlamentariskt instabila läget präglat det senaste decenniet, med svaga minoritetsregeringar och bräckliga koalitioner. Det har resulterat i färre långsiktiga strukturreformer och blocköverskridande överenskommelser och inneburit svårigheter att planera offentlig verksamhet. Både i Sverige och internationellt finns tecken på ökad polarisering och brist på tillit till politiska beslutsfattare, myndigheter och medier.

Omvärldstendenser ökar medvetenheten om att synen på domstolars och domares självständighet snabbt kan ändras och hur maktindelningen mellan den politiska och dömande makten kan ifrågasättas. Det finns skäl att bevaka och löpande diskutera detta för att säkerställa rättsväsendets oberoende. På motsvarande sätt är den fria, granskande journalistiken skyddsvärd.



## 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 arbets- tagarorganisationer 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 fredspakt och genom att uppfylla de skallkrav 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 produktiv- tetsutveckling 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 lokal- facklig närvaro sker genomarbetade processer som ökar verksamhetens förmåga att behålla och attrahera kompe- tens, tillika minskar risken för diskriminering. När parterna själva planerar, kartlägger, analyserar och följer upp möjlig- görs verkligt värdefull utveckling, för verksamhet och individ.

# UTHÅLLIG FRAMTIDSTRO OCH HANDLINGSKRAFT

Kunskapsbaserat och systematiskt arbetssätt kännetecknar Akavias medlemmar. Förmågan att långsiktigt möta motgångar och fortsätta utvecklas är en avgörande kompetens i dag och i framtiden.

**A**kavias verksamhet bygger på de värderingar som kännetecknar en demokratisk rättsstat

och på drivkraften att vilja bidra till, och utveckla, ett hållbart samhälle. Som förbund för 135 000 akademiker har Akavia en aktiv roll och ett tydligt ansvar för sociala förhållanden, antikorruption, mänskliga rättigheter och miljömässig hållbarhet. I tider av osäkerhet fortsätter vi metodiskt och snabbfotat framåt.

De senaste åren har det skett en ambitionshöjning i arbetet med styrning utifrån FN:s hållbarhetsmål, bland annat genom regulatoriska krav från EU och på nationell nivå. Omvärldsläget har aktualiserat vikten av ändamålsenliga insatser inom hållbarhet.

Akavias medlemmar spelar en nyckelroll i sammanhanget, väl rustade för att möta det som väntar, vad det än är. Efterfrågan på och behovet av välutbildade medarbetare som använder vetenskapliga metoder, analyserar information och möter okända situationer med nytänkande kommer att fortsätta öka.

Stater, organisationer och företag är angelägna om att skapa förändring på riktigt. För att attrahera

## AKAVIAS KOMPASS

### INDIVIDNYTTA

Vi ser till varje medlems bästa genom att erbjuda råd och verktyg som ger den största möjliga individuella nyttan.

### NYTÄNKANDE

Världen förändras och vi tror på att utveckla nyskapande och hållbara lösningar.

### KUNSKAP

Vi tror på att kombinera samlad kunskap och erfarenhet med modet att ständigt söka nya kunskaper och insikter.

kompetens, möta kraven från medborgare, potentiella investerare, uppdragsgivare och ägare är hållbarhetsarbetet betydelsefullt att synliggöra. När arbetsgivare riskerar att uppfattas som otillräckliga i dessa hänseenden kan Akavia bidra till meningsfulla, relevanta lösningar.

Förbundet driver sakpolitik med utgångspunkt i det som för medlemmars utveckling och arbetsliv framåt och som bidrar till en positiv samhällsutveckling. Vi agerar på olika arenor både som part och som samhällsaktör för att framhålla medlemmarnas förmåga och bidrag.

Vi utforskar och etablerar lösningar som skapar trygghet för våra medlemmar som individer inom ramen för ett kollektiv och i förhållande till arbetsgivare eller uppdragsgivare. Effekten blir en uppdaterad form av solidaritet mellan Akavias olika medlemmar, professioner och arbetsmarknadssektorer.

Akavia har kraft och kunskap att hitta innovativa lösningar för goda villkor på den svenska arbetsmarknaden, långsiktigt och konsekvent. På medlemmens uppdrag bryter vi ny mark för maximal medlems- och samhällsnytta.





# KRITISKA FAKTORER FÖR ETT HÅLLBART SAMHÄLLE

## ARBETSMARKNAD

En föränderlig arbetsmarknad innebär att nya möjligheter och behov uppstår. Förbundet bejakar ett flexiblere 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.

## RÄTTSVÄSENDE

Rättsväsendet och dess myndigheter är en pelare i samhället. Det präglas av professionalism, kvalitet 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. Varje medlem måste ges förutsättningar att utföra sitt uppdrag på bästa sätt; det kräver att de har goda villkor och en bra arbetsmiljö.

## 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. För att det ska vara attraktivt att studera krävs goda studievillkor. En föränderlig arbetsmarknad betonar livslångt lärande, vilket förutsätter tillgång till kompetensutveckling för Akavias professioner med rimliga ekonomiska villkor. Den fria forskningen ska värnas, dess resultat spridas och omsätts i praktiken. Respekt för kunskap och vetenskapliga metoder är en betydande faktor i ett välmående, demokratiskt och hållbart samhälle.

## OFFENTLIG FÖRVALTNING

Att arbeta i medborgarnas tjänst är ett viktigt samhällsuppdrag och våra 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.

## MILJÖMÄSSIG HÅLLBARHET

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. Nära hälften av Akavias medlemmar har roller där hållbarhetsarbete ingår, 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.

Förbundet bidrar till en positiv samhällsutveckling genom att möjliggöra fokus, vässad kompetens och förutsättningar för varje medlem att utföra sitt professionella uppdrag.

## LÄS MER

Akavias program för bland annat arbetsmarknad, utbildning, offentlig förvaltning och rättsväsende finns på [akavia.se](http://akavia.se).

# DEN DEMOKRATISKA PROCESSEN ENGAGERAR



Med engagemang, spetskompetens och personligt ansvar för helheten har 135 000 medlemmar investerat i Akavia. I den demokratiska strukturen fördjupas resonemang, sätts riktning och tas beslut.

**S**tyrkan 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, lokalombud 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 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 var 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 denna 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 eller, när denne har förhinder, vice ordförande.

### Fokusgrupper

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

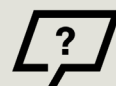
Foto: Angelica Lönnberg Gavazzeni



Förbundsstyrelsen, fr.v. Magnus Daun, Nina Khoi (andre vice ordförande), Hannes Guggenheimer, Elisabeth Åberg, Emma Berge, Carl Stillér, Jenny Kallerman (ordförande), Josefina Sandman, Dan Frost, Marcus Karlén, Håkan Öberg (förste vice ordförande). Mikael Fallmo och Charlotta Rosenquist saknas på bilden.



FULLMÄKTIGE  
Riktning



FÖRBUNDSSTYRELSEN  
Vad



KANSLIET  
Hur

# EN DEL AV HELHETEN



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

**D**en 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 hållbarhetspekter.

Förbundets förhållningssätt är detsamma oavsett sammanhang, som fack- och professionsförbund samverkar vi på relevanta nivåer och arenor.

## PARTSMODELLENS MENINGSFULLA BALANSÅKT

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 arbetstare 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 viktig del av den svenska modellen är samarbetet mellan de tre pelarna arbetsmarknadsparterna, politiken och samhället, samt att förutsättningar finns.

## 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 förhållande, 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, cirkulärt synsätt, för hållbara och långsiktiga lösningar för såväl miljö, ekonomi som mänskliga resurser.

## 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
- Förutsättningar 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

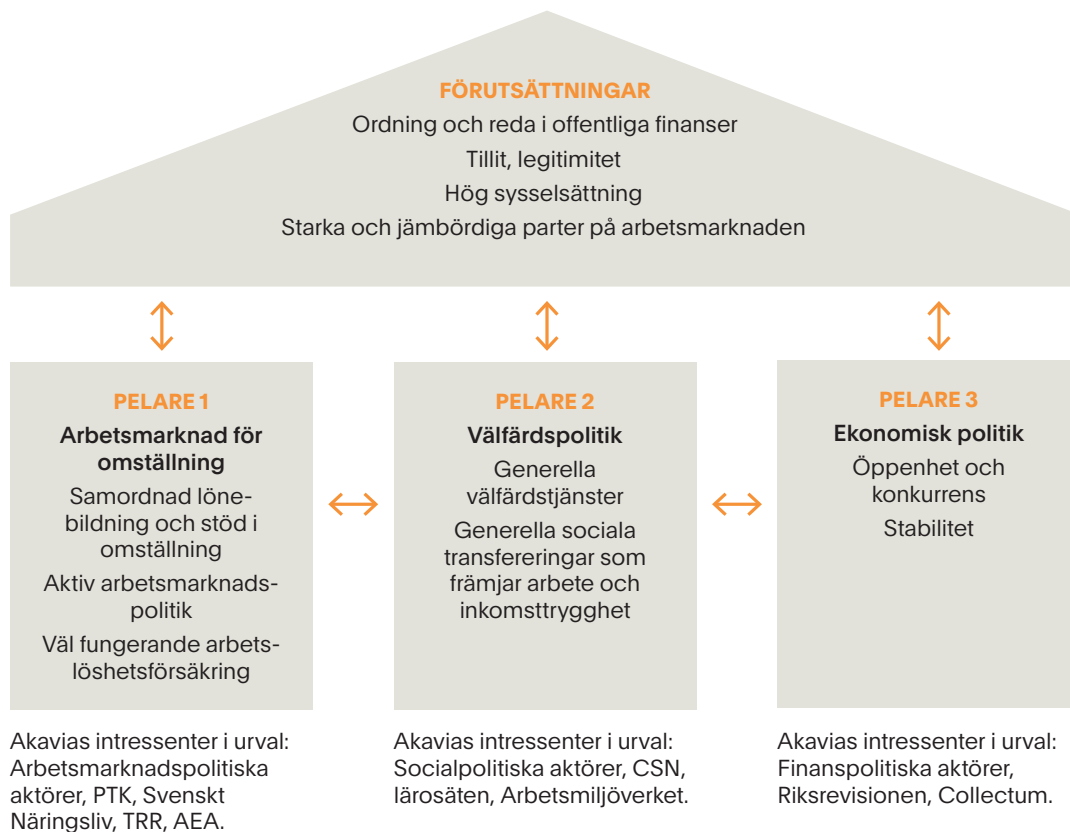
### MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

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

### ANTI KORRUPTION

- Antikorruption och affärsetik
- Kostnadseffektivitet i verksamheter

## DEN SVENSKA MODELLEN



# KOMPETENS FÖR FRAMTIDEN

## 10 ÄMNER AKAVIAS MEDLEMMAR HELST VILL STUDERA FÖR ATT FRAMTIDSSÄKRA SIN STÄLLNING PÅ ARBETSMARKNADEN

1. Data/IT/AI	50%
2. Ledarskap	44%
3. Projektledning	31%
4. Juridik	27%
5. Grön omställning/hållbarhet	24%
6. Ekonomi	23%
7. Kommunikation	20%
9. Pedagogik	9%
9. Teknik eller ingenjörsvetenskap	8%
10. Humaniora eller språk	7%

I tider av snabb förändring där nya utmaningar hela tiden ställer nya krav är kunskap nyckeln till framgång.

Kunskap är grunden för mänsklig-  
hetens utveckling. Det är avgö-  
rande att vi garanterar att akade-  
misk kompetens finns tillgängligt,  
utvecklas och värderas. Med  
välutbildad och värdeskapande  
arbetskraft blir Sverige konkurrens-  
kraftigt. Och givetvis är det också  
viktigt för varje individ: I utbild-  
ningen finns nycklar till livsviktig  
personlig utveckling, en känsla av  
att ingå i ett sammanhang och en  
meningsfull tillvaro.

Vi vet också att kunskap behöver  
påfyllning, fördjupning eller  
aktualiseras. En examens sakkun-  
skaper tappar i värde för varje år  
och nedbrytningstakten har ökat  
med anledning av den utveckling  
som har präglat det senaste  
decenniet. Den strukturomvandling  
som påverkat yrkes- och näringsli-  
vet är i högsta grad påtaglig, också  
för akademiker.

2022 såg omställningsstudiestödet  
(OSS) dagens ljus. Det är en  
betydande del i det som kallas  
Trygghetsöverenskommelsen. En  
överenskommelse mellan Svenskt  
Näringsliv, PTK (däribland Akavia)  
och regeringen där även LO i  
efterhand ställt sig bakom ett nytt  
huvudavtal.

OSS möjliggör studiemedel för de  
som redan finns ute i arbetslivet, på  
heltid eller deltid. OSS är ett formellt  
och reellt steg i riktningen där det  
livslånga lärandet är verkligt och  
möjligt. På ett samhällsplan ska det  
hjälpa vårt samhälle till omställning  
och individer till att med färsk  
kunskap möta nya utmaningar.

Vi vet att samhället, i form av  
politiker, myndigheter och hög-  
skolor historiskt har haft svårt att  
förutse framtidens krav. I utform-  
ningen av OSS har individens egen  
bedömning av relevant yrkesut-  
veckling och drivkrafter gjorts  
central. Hon eller han har lättare att  
bedöma vad som behövs för att  
hålla sin kunskap fräsch och upp-  
daterad. Eller hur just han eller hon  
kan utbilda sig för att möta fram-  
tidens utmaningar. Det märks inte  
minst på Akavias medlemmar, vilka  
på frågan vad de kommer behöva  
för att framtidssäkra sin kompetens,  
svarar AI/IT/data och hållbarhet/  
grön omställning.

Det finns mycket kvar att göra.  
Omställningsstudiet är en viktig  
pusselbit i det livslånga lärandet  
men inte den enda. Till exempel  
behöver högskolorna göra plats för  
färdigutbildade att komma tillbaka

för påfyllnad. På högskolorna finns  
forskningens frontlinje och det är  
naturligt för akademiker att kunna  
komma tillbaka för påfyllnad. För  
att det ska vara möjligt behöver  
högskolorna förändra sitt kursutbud  
i både form och innehåll för att  
kunna erbjuda den flexibilitet som  
behövs. Lärosätena behöver tänka  
nytt och smart och ges förutsätt-  
ningar att utföra sitt uppdrag och  
samtidigt utveckla och garantera  
fortsatt hög kvalitet på studenter-  
nas grundutbildning.

Vi har allt att vinna. Sveriges är en  
utbildningsnation och har alltid  
varit i världsklass i en internationell  
jämförelse när det gäller att ställa  
om. Dagens och framtidens ut-  
maningar kräver dock en ännu  
snabbare och smartare utveckling  
i denna omställning. Akavias med-  
lemmar visar i ord och handling  
att de vill möta dessa utmaningar.

#### KORT OM OMSTÄLLNINGSTUDIESTÖDET

- Bidrag upp till 80 procent av lönen, upp till ett maxbelopp.
- Totalt 44 veckors heltidsstudier som tas ut i följd eller sprids ut över ett arbetsliv.
- Studier vid högskola, yrkeshögskola eller hos privat anordnare.
- Utbildningarna ska vara studiemedelsberättigade eller finansieras av en omställningsorganisation.
- Möjligt för den som är mellan 27 år och 62 år.
- Möjligt för den som arbetat i genomsnitt 16 timmar i veckan i minst åtta år under en 14-årsperiod eller i genomsnitt 16 timmar i veckan under minst 12 månader inom en ramtid på 24 månader.
- Utbildningen ska bidra till ökad attraktivitet på arbetsmarknaden.

# RÄTTSSSTATENS PRINCIPER FÖRSVARAS VARJE DAG

Våld, trakasserier, mutförsök och otillbörlig påverkan mot anställda i offentlig sektor får stora konsekvenser. Dagligen står Akavias medlemmar upp för demokratins värden, ibland till ett högt personligt pris.

Akavia arbetar för att motverka hot, våld och trakasserier mot medarbetare i det offentliga på olika sätt. Våra medlemmar utsätts i stor omfattning för våld, skadegörelse, hot, mutförsök eller annan form av otillbörlig påverkan. Förutom den skadliga inverkan på demokratin, de personliga konsekvenserna för individen så kan

det i förlängningen även försvåra kompetensförsörjningen till rättsväsende och offentliga institutioner.

Samhället och våra grundläggande principer om offentlighet och öppenhet får inte vika undan för hot och våld, vi måste samtidigt kunna tillförsäkra ett bra skydd



Helena Jäderblom, Ordförande i Högsta förvaltningsdomstolen  
i samtal med Anna Nitzelius, sakkunnig Akavia



**”Attityden från de jag möter har blivit tuffare, respekten och förståelsen för regelverk finns inte längre på samma sätt. Sociala medier används på ett hänsynslöst sätt.”**

Anonym medlem i Akavias rapport ”Hot, våld och trakasserier mot medarbetare i medborgarnas tjänst”

**”Det är inte så att demokratin kommer först, och förvaltningen sen. Utan vi måste ha byråkrater och en välfungerande förvaltning för att upprätthålla demokratin.”**

Anders Ivarsson Westerberg, professor Södertörns högskola ur Akavias rapport ”Det våras för byråkraten - arbetssituationen för tjänstemän i offentlig verksamhet”



1 av 4 har utsatts för våld, trakasserier, skadegörelse, hot, mutförsök eller annan form av otillbörlig påverkan de senaste åren.

och en trygg arbetssituation för den som arbetar i medborgarnas tjänst. Det ska råda nolltolerans mot alla former av hot, våld och trakasserier.

Av genomförd medlemsundersökning framgår att många medlemmar efterfrågar ett bättre skydd för sina personuppgifter. Skyddet för personuppgifter för den som riskerar att utsättas eller utsätts för hot och våld måste förbättras, förstärkas och anpassas till samhällsutvecklingen.

– Vi ser inte att situationen förbättras genom åren, utan tvärtom att nya problem uppkommer, säger Anna Nitzelius, sakkunnig på Akavia.

Många medlemmar berättar att det är obehagligt att deras namn exponeras i olika situationer. Det nuvarande skyddet för personuppgifter är skyddad folkbokföring, sekretessmarkering och fingerade personuppgifter. För att få skydd enligt nuvarande regelverk måste det finnas en konkret hotbild. Det kan vara svårt att få detta skydd och innebär ofta negativa, praktiska konsekvenser i andra delar av livet för individen.

#### RIKSREVISIONENS REKOMMENDATION TILL REGERINGEN

November 2022 presenterades Riksrevisionens granskningsrapport Trakasserier, hot och våld – förebyggande insatser och hantering vid statliga myndigheter (RiR 2022:26).

Akavias medlemmar bidrog till fördjupad förståelse, både i sak och i angelägenhetsgrad, genom att dela sina erfarenheter och kunskaper till Riksrevisionens granskning.

Regeringen rekommenderades av Riksrevisionen att överväga ändringar i lagstiftningen som gör att myndigheter vid behov kan minska enskilda beslutsfattares eller handläggares utsatthet, men utan att medborgarnas grundläggande rätt att ta del av information äventyras.

– Att motverka trakasserier, hot och våld är viktigt för att minska risken för att tjänsteutövningen påverkas och för att upprätthålla förtroendet för statlig verksamhet, säger riksrevisor Helena Lindberg i pressmeddelande i samband med att Riksrevisionens granskningsrapport presenterades.

Riksrevisionens granskning visar att trakasserier och hot är mycket vanligt. För stora myndigheter med många medborgarkontakter, som Arbetsförmedlingen, Skatteverket och Försäkringskassan, händer det varje vecka. Domstolarna, Allmänna reklamationsnämnden, Kronofogdemyndigheten, Kriminalvården, Rättsmedicinalverket, Statens haverikommission och Åklagarmyndigheten är andra myndigheter som drabbas i stor utsträckning.

Hotfulla eller obehagliga uttalanden är den vanligaste formen av trakasserier, oftast via e-post, telefon eller vid fysiska möten. Det är också vanligt med trakasserier via sociala medier. Gärningspersonen har ofta vad som ibland kallas för rättshaveristiskt beteende eller är en person som befinner sig i en ekonomiskt, eller på annat sätt, utsatt situation.

I vissa fall sker trakasserier systematiskt och under lång tid, och övergår ibland till rena förföljelser.

Gärningspersonen kan kartlägga den anställdes familj eller besöka dennes bostad. Det förekommer också ogrundade anmälningar till polis och socialtjänst. Det händer även att trakasserier och hot kommer från kriminella som försöker påverka myndighetens beslut.

Hur är det att MBL-förhandla på engelska? Fråga Anna Krishtal på Scania i Södertälje där en stor andel av akademikerföreningens medlemmar inte har svenska som modersmål. Hennes fackliga engagemang inleddes för två år sedan och är ett sätt att göra skillnad och skapa bättre villkor för sig själv och sina arbetskamrater.

# VALD MED FÖRTROENDE ATT SKAPA FÖRÄNDRING

Anna Krishtal kom till Sverige från Ryssland för nio år sedan och har arbetat på Scania sedan 2015. Hon anställdes som marknads-koordinator och jobbade bland annat mot den ryska marknaden. Efter ett tag tog hon klivet till en tjänst som franchise communicator och samverkade med distributörer och återförsäljare över hela världen.

Sedan två och ett halvt år tillbaka arbetar hon som affärsanalytiker.  
– Jag stormtrivs på Scania. Jag blir nog kvar här till pensionen, säger Anna Krishtal.

Ungefär samtidigt som hon fick sin nuvarande tjänst började hon även jobba fackligt.  
– Det startade med att jag hade en fråga till facket. Bemötandet och attityden jag fick då var så trevlig att jag sedan tackade ja när de frågade om jag ville bli förtroendevald.

Efter en digital facklig grundkurs via Sveriges ingenjörer var hon i gång.

I dag lägger hon 10–15 procent av sin arbetstid på det fackliga, framför allt på MBL-förhandlingar som förekommer varje vecka. Hon ingår också i en referensgrupp för ledarskapsfrågor.

– Det är väldigt roligt. Jag gillar verkligen att föreningens arbete gör stor skillnad för många medarbetare. Vi har ju alla det gemensamma målet att skapa bra villkor för våra medlemmar.

Så var det det där med engelskan. Även om engelska officiellt är Scantias koncernspråk talas det en hel del svenska – och en rad andra språk – bland de anställda, men inom akademikerklubben är engelskan dominant. Några exempel:

- Möten på engelska.
- Nyhetsbrev skrivs på engelska (och svenska).
- På den fackliga grundutbildningen talar man engelska.

- Förhandlingsprotokoll skrivs på engelska.
- Introduktionswebbinarier om livet i Sverige hålls på engelska.

– Ungefär 10 procent av de aktiva i akademikerföreningen talar inte svenska. Jag har till exempel kollegor från Polen och Iran som jobbar fackligt och driver olika frågor. Då är det viktigt att så många som möjligt förstår så mycket som möjligt.

För Anna Krishtal personligen har arbetet som förtroendevald gett bättre inblick i hur olika delar av Scania fungerar:

– Med mer kunskap vågar man mer. Det gör det också lättare om man vill hitta en ny inriktning på sin karriär inom företaget, och jag ska ju stanna länge här.

## UTBILDNINGAR FÖR FÖRTROENDEVALDA

- Totalt deltog 652 lokalt förtroendevalda i de olika grund-, fördjupnings- och arbetsmiljökurserna som erbjöds under året. Totalt genomfördes 58 kurser vid 79 tillfällen.
- Ytterligare 70 förtroendevalda deltog i utbildningstillfällen inför Akavias fullmäktige. Förtroendevalda i professionsföreningarnas styren har också gått utbildningar anordnade av Akavia under 2022.



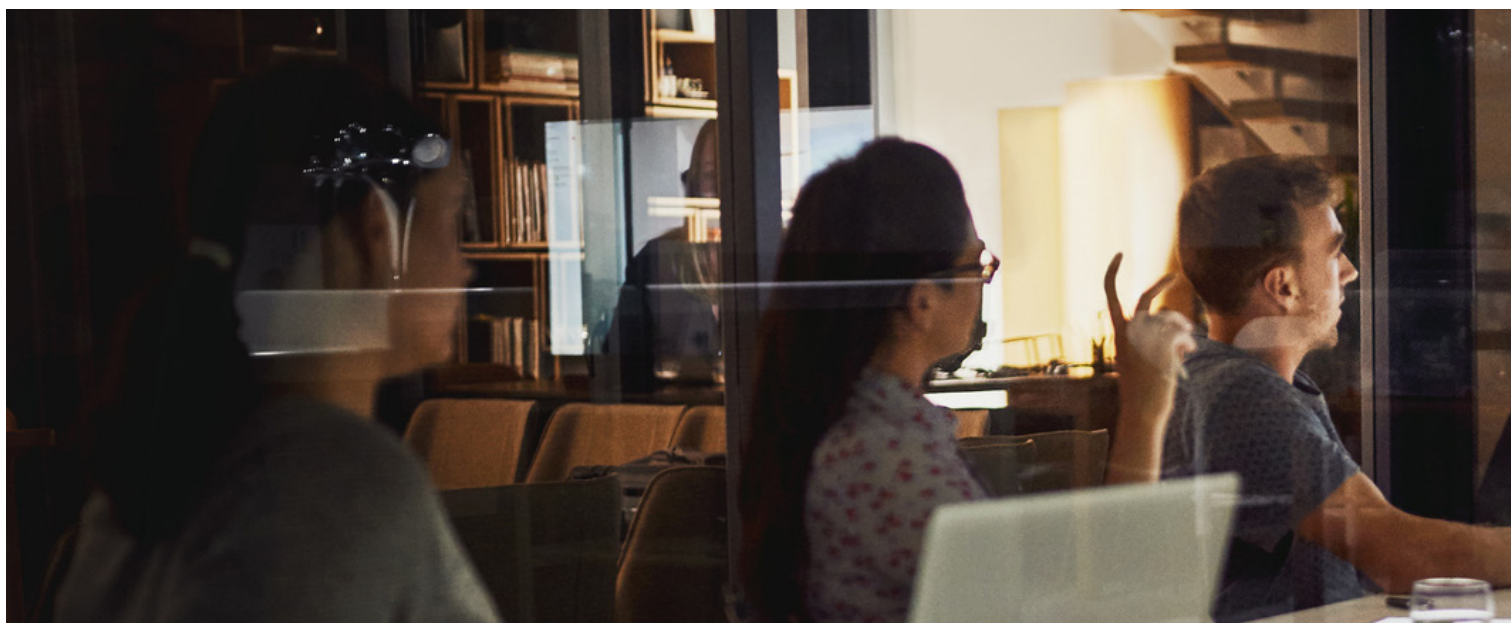
**ANNA KRISHTAL**

**Yrke** Arbetar sedan 2,5 år tillbaka som affärsanalytiker på Scania i Södertälje. Började på Scania 2015 och har haft två tidigare befattningar inom företaget.

**Utbildning** Masterexamen i företagsekonomi med inriktning marknadsföring och reklam från Kuban State University i Krasnodar, Ryssland.

Text: Thomas Östberg, foto: Anders G Warne  
Artikel publicerad i Akavia Aspekt #15 2022

# EN GYLLENE BILJETT FÖR NÄRINGS-LIVET



**L**ön och titel är viktigt men långt ifrån allt. Dagens och framtidens medarbetare vill ha ett stimulerande och intressant jobb som överensstämmer med värderingar och prioriteringar i livet. Arbetsgivarens förmåga att ta socialt ansvar i relation till medarbetarens krav om goda arbetsvillkor och arbetets högre syfte är en framgångsfaktor för framtidens näringsliv.

När juristerna rankar vilka faktorer som är viktigast i arbetslivet uppgav två procent "ett motiverande bonussystem". Bonussystem hamnar därmed i botten tillsammans med "möjligheter till delägarskap" som tre procent uppgav. Work-life-balance pekades ut som viktigast av hela 55 procent. Att synen på arbetet och livet är under förändring är väldokumenterat och är en av de omvärldsfaktorer som arbetsgivare behöver förhålla sig till och agera på.

Bryter man ned juristernas svar i blir skiftets art tydligt: För jurister i åldern 23-49 är balans i livet en av de viktigaste faktorerna i arbetslivet (cirka 65 procent), till skillnad från jurister som är 50 år och äldre där 35 procent menar att det är viktigast. Traditionellt framgångsrika belöningsmodeller, "up or out"-kulturer med

incitament för den som är ambitiös och högpresterande att arbeta långa arbetsdagar trots liten flexibilitet - blir alltmer daterade. De attraherar inte rätt kompetens och varumärkets lönsamhet påverkas negativt.

Inom kort bedöms företagens hållbarhetsarbete, inte minst inom social hållbarhet, få ytterligare affärskritisk betydelse. EU:s taxonomi kommer att ha en omedelbar påverkan på många företag, inte bara de allra största, kommande år. De delar av regelverket som avser social hållbarhet, där EU tydligt höjt förväntansnivån, skickar en tydlig signal och redan idag påverkar det kapitalmarknaden. Bolag med innovativa och hållbara lösningar attraherar investerare men nu räcker det inte att ha en hållbar affärsidé eller produkt. Idag förväntas hållbarhetsperspektiven vara fullt integrerade i varje del av bolagets strategi och verksamhet.

För konsult- och tjänstebaserade verksamheter väntas upphandlingar från företag, myndigheter och offentliga institutioner ställa högre krav på leverantörens hållbarhetsarbete. Att kunna uppvisa systematiskt och dokumenterat arbete för goda sociala förhållanden kommer kräva stora insatser. De arbetsgivare som har kollektivavtal kommer däremot att kunna checka av varje box.

Hur kan företag locka och behålla medarbetare när annat än lön och titel avgör och kampen om kompetensen är hård? Den som kan visa sitt sociala ansvar i handling kommer ha stora fördelar.



Att ha kollektivavtal är idag en lättillgänglig kvalitetssäkrad lösning för arbetsgivaren. Avtalet har hög legitimitet och tillför värden som är mycket svåra för enskild arbetsgivare att kunna erbjuda. Det gör det möjligt att visa såväl befintliga och potentiella medarbetare som kunder och investerare ett ansvarsfullt företagande och arbetsgivarskap. Dessutom skapar kollektivavtalet en gemensam grund att stå på i verksamheten, vet alla vad som gäller kan fokus ägnas åt de utmaningar och möjligheter som en snabbväxande omvärld medför.

### SKRÄDDARSYDDA AVTAL

Sedan 1 januari 2022 kan advokat- och juristbyråer ansluta sig till det så kallade Juristavtalet. Det nya och branschanpassade avtalet arbetades fram och tecknades 2021 av Akavia och Almega Tjänsteföretagen.

Avtalet är skräddarsytt för branschen, bland annat genom att lönerna är individuella och anpassade till verksamheten lokalt. Det tar även hänsyn till att det är vanligt med arbetstoppar i branschen och möjliggör individanpassning efter överenskommelse mellan medarbetare och arbetsgivare. Dessutom kan man som delägare komma överens om att man är undantagen från avtalet. Juristavtalet är ett illustrativt exempel på hur Akavia

utvecklar och driver fram relevanta lösningar genom hög bransch- och professionskännedom.

De 135 000 ekonomer, jurister, samhällsvetare, IT-akademiker, personalvetare, kommunikatörer och chefer som är medlemmar i Akavia har förväntan om att vi bidrar till att transformera verksamheter till moderna, framgångsrika organisationer där varje kompetens kommer till sin rätt.

Även inom andra branscher där kollektivavtal tidigare inte bedömts relevant ökar förståelsen och intresset. Reklam- och kommunikationsbranschen står inför liknande framtidsutmaningar och -möjligheter som juristbranschen: hög konkurrens om kompetens, förändrade prioriteringar hos medarbetaren och kunders tilltagande krav på systematiskt hållbarhetsarbete. På motsvarande sätt, och i linje med hur individens och gruppens värderingar förändrats, ökar kunskaperna om kollektivavtalets olika värden. Ett växande engagemang för att arbetsgivaren ska teckna kollektivavtal går att se i flera branscher, bland annat inom tech.

# KUNSKAP OCH MOD DRIVER KONSTRUKTIV FÖRÄNDRING

Att utveckla goda sociala förhållanden på arbetsmarknaden är kärnan i medlemmens uppdrag till förbundet. Innovativa lösningar, individfokus samt bransch- och yrkeskunskap gör Akavia till efterfrågad aktör och part.

Akavia ska ge medlemmarna verktyg och nätverk för individuell utveckling i arbetslivet. Risker som lågkonjunktur, finanskris och säkerhetspolitiska händelser påverkar möjligheterna att uppfylla målen. Akavia minskar risken för att medlemmar blir långvarigt arbetslösa genom att verka för kompetensutvecklingsinsatser och omställning. Det fackliga arbetet på arbetsplatserna och i rådgivningen minskar risken för att medlemmar felbehandlas av arbetsgivare.

Det flexibla arbetslivet har stora fördelar men riskerna måste tas på allvar, inte minst utifrån ett jämställdhetsperspektiv. God arbetsmiljö i kombination med hög grad av flexibilitet är centralt. Akavia arbetar för att minimera negativ påverkan, bland annat med utvecklat stöd, i avtalsförhandlingar och med samhällspolitiska insatser. Med ett mer flexibelt arbetsliv behöver regelverket ses över. Arbetsmiljölagen och relevanta föreskrifter behöver uppdateras utifrån ett välbefinnande-

perspektiv och skärpta krav på redovisning och uppföljning införs.

## FLEXIBELT PÅ RIKTIGT?

Fler kvinnor än män vill arbeta hemifrån efter pandemin men upplever hög stress visade medlemsundersökning. Eva Nordmark (S) fd arbetsmarknads- och jämställdhetsminister och Lotta Stern, vd på Ratio i panelsamtal lett av Caroline Cederquist, tidigare pressansvarig Akavia.



Lagen missar i dag väsentliga bitar avseende välbefinnandet i arbetslivet.

## KUNSKAP OCH VERKTYG

Medlemmarna är självständiga och tar stort personligt ansvar. Akavia tillgängliggör underlag och fakta för medlemmen att agera utifrån, till exempel inför lönesamtal eller tecknande av anställningsavtal. Ibland behövs mer omfattande och personlig rådgivning. Utöver löpande medlemsrådgivning och förhandlingsverksamhet har utbildning i sociala frågor varit en viktig del. Akavia har därutöver bistått i ärenden som gått för avgörande i domstol eller nämnd.

## LÄRANDE FÖR FRAMTIDEN

Genom sitt medlemskap har varje medlem bidragit till den historiska överenskommelse som tecknades och trädde i kraft 2022. Det nya huvudavtalet om omställning mellan PTK och Svenskt Näringsliv har följts av liknande avtal med Arbetsgivaralliansen, Svensk Scenkonst och Fremia. Därutöver deltar och leder företrädare för Akavia i flera partsamarbeten. Ett exempel är det Regionala kompetensrådet för Handeln där Akavia under 2022 har drivit frågor om stärkt kompetensutveckling.

## HÖG BRANSCHRELEVANS

På medlemmarnas uppdrag driver Akavia ett omfattande externt arbete där medlemsintressen, -behov och -drivkrafter är en del av det offentliga samtalet och politiska beslut. I dialog med beslutsfattare, riktad kunskapsförmedling och publika samtal har Akavias medlemmar en stark position. Under Akaviadagen deltog 200 personer i föreläsningar om framtidens arbetsliv, AI, hållbarhetsarbete samt hantering av det hybrida arbetslivet. Detta har bland annat resulterat i en hemställan till regeringen med föreslag på en översyn av tjänste-

beskattningen så att arbetsgivare ska kunna ge anställda skattefri ersättning för att inrätta en arbetsplats i hemmet. Professions- och branschkunskapen inom Akavia är utmärkande och efterfrågad.

## MEDLEMSDIALOG PRÄGLAR INSATSER

För att skapa medlemsnytta görs undersökningar löpande av hela, och delar av, medlemsbasen. Över

12 000 medlemmar ingår i en panel som återkommande får frågor på olika teman. Resultatet bearbetas och kompletteras med insikter från andra källor och präglar förbundets insatser och prioriteringar. Till exempel i form av deltagande i offentliga remissförfaranden och rapporter.

Bland de remisser Akavia besvarat märks Ett förbättrat system mot arbetskraftsexploatering mm (SOU 2021:88) och Centrala studienämndens redovisning av regeringsuppdrag rörande ny modell för ränta på studielån. Akavia har lagt fram rapporter om bland annat hybridarbete utifrån ett jämställdhetsperspektiv och om professionernas förutsättningar.

## MÅNGFALD OCH ICKE-DISKRIMINERING

Rätten att verka i arbetslivet utan att bli utsatt för diskriminering är en mänsklig rättighet som vilar på internationella åtaganden. Samtidigt uppger var femte av Akavias medlemmar med utländsk bakgrund i en undersökning under 2022, att de utsatts för diskriminering.

Insatser krävs för att tillgodose varje arbetstagares rättigheter. Om arbetsgivaren brister i sitt åtgärdsarbete kan DO eller central facklig organisation göra en framställan till Nämnden mot diskriminering om att utfärda ett vitesföreläggande i syfte att få arbetsgivaren att åtgärda bristerna. Lokalfackliga förtroendevalda har kompetens och behöver ges förutsättningar att bidra till en arbetsmiljö fri från diskriminering.

Under 2022 deltog förtroendevalda och kansliomedarbetare som bistår medlemmar i rådgivning och förhandling, i bland annat kompetensutvecklingsinsatser inom lönekartläggning och lönediskriminering. Under 2023 avses arbetet fördjupas och systematiseras ytterligare.

# 8 182

antal förhandlingsärenden

Individuella kontakter

# 20 680

i medlemsrådgivningen 2022



DE 10 VANLIGASTE FRÅGORNA  
I MEDLEMSRÅDGIVNINGEN

Anställning/avtal  
Lön  
Egen uppsägning  
Arbetsmiljö  
Pension  
Semester  
Tjänstledighet  
Föräldraledighet  
Uppsägning/arbetsbrist  
Kollektivavtal

# 20

remissyttrandet av Akavia  
under 2022

17%

LÄGRE ENERGI-  
FÖRBRUKNING

**SMART MEDLEMSHUS**

Automatiserad teknik,  
klimatvänliga inköp och  
hållbara val.

**ANSVARSFULLA INVESTERINGAR**

Inom ramen för Akavias kapitalförvaltning är etik och hållbarhet en central del. Kapitalförvaltningen styrs av den policy Förbundsstyrelsen antagit. Akavias 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.



# LEVA SOM VI LÄR

Förändring börjar i det egna ansvaret. Akavias miljömässiga arbete syftar till att minimera förbundets negativa klimatpåverkan. Arbetsmiljö- och personalarbetet är högt prioriterat och säkerställer Akavias trovärdighet.

**E**tt hållbart och energismart medlems- hus. Akavias fastighet i Stockholm renoverades år 2019–2021 med hållbarhet som ledstjärna och syftade till att skapa en lättillgänglig, välkomnande samlingspunkt för förtroendevalda och medlemmar. Huset används varje vecka för möten, utbildningar, nätverksträffar eller som tillfällig arbetsplats.

Utvecklingen av huset var en investering i framtiden, för ökad hållbarhet. Till exempel genom att välja tätare fönster, sensorstyrd belysning, tidsstyrd ventilation och temperaturanpassning. Lokalernas hybridanpassning har medfört färre resor till och från kansliet och minskat nyttjandet av fysiska arbetsplatser. Energiförbrukningen minskade från 157 410 KWh 2021 till 129 970 KWh 2022. En starkt digitalisering och ökad flexibilitet har bland annat också medfört färre utskrifter. Under 2022 gjordes totalt 105 144 pappersutskrifter.

Verksamheten och det löpande arbetet ska i möjligaste mån minimera negativ miljöpåverkan med medvetenhet om resursernas begränsning och vikten av aktivt hushållande av dessa.

## INTERN KUNSKAP GER ÖKAD MEDLEMSNYTTA

Kontinuerlig kompetensutveckling är en förutsättning för att driva medlemsfrågor på ett effektivt sätt. Under 2022 initierades ett kansliövergripande kulturarbete med lärande, psykologisk trygghet och gemensamma spelregler i fokus, utifrån medlemsrelaterade teman som Den svenska modellen och Medlemsfokus. Inom förhandlingsavdelningen har ett särskilt kompetensutvecklingsforum och ett traineeprogram för framtidens rådgivare/förhandlare inrättats.

## GOD SAMVERKAN OCH HÖGA FRISK TAL

Långsiktig medlemsnytta förutsätter en hållbar, utvecklande och hälsosam arbetsmiljö där Akavias medarbetare mår bra och utvecklas. Våra arbetsplatser ska vara en trygg och stimulerande miljö.

Jämställdhet och mångfald ska främjas och all form av diskriminering och kränkande särbehandling ska förebyggas och hanteras. Akavias interna arbete sker i samverkan med lokala fackliga organisationer, bland annat utifrån lokalt kollektivavtal. Sjukfrånvaron som andel av arbetstid ökade från 2,7 procent 2021 till 2,9 procent 2022, en ökning som går att se i samhället i stort efter pandemin.

## PERSONLIGT ENGAGEMANG

Akavias verksamhet engagerar såväl förtroendevalda som anställda, förbundets uppdrag motiverar till ständig förbättring. De största riskerna ur ett personalperspektiv är att engagemang och hög efterfrågan leder till ett ohållbart arbetsliv över tid. Detta hanteras genom löpande insatser, uppföljningar i ett nära samarbete med lokalt fackliga organisationer. Riskerna hanteras även, bland annat genom kompetensutveckling för chefer och lokalt förtroendevalda på kansliet i organisatorisk och social arbetsmiljö, tillika fysisk.

## HÅLLBARA 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 antikorrupcion, vilka följer ILO:s konventioner samt FN:s Global Compact.

ANTIKORRUPTION OCH FÖRVALTNING

# TILLFÖRLITLIGHET OCH TRANSPARENS



**G**raden av legitimitet, öppenhet och oberoende i det offentliga, i medborgares och

arbetstagares upplevelse och mellanmänniska relationer definierar ett samhälle och dess hållbarhet. Akavia arbetar för att motverka antikorruption, 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. Bland annat genom att teckna kollektivavtal, som förstärker rätten till fackligt inflytande, lokalt och centralt.

### FÖRTJÄNAT FÖRTROENDET

Medlemmarnas professioner karakteriseras av krav på noggrannhet, sakkunskap, ansvarstagande, serviceförmåga, etik och professionalitet. En stor andel av Akavias medlemmar är verksamma inom rättsväsendet, har beslutande ställning i offentliga verksamheter eller i företag och ideella föreningar som samverkar med offentliga aktörer. Som medlem har var och en valt att investera i Akavia med en förväntan om att få tillbaka maximalt värde av sin avgift och sitt engagemang.



Akavias tydliga individfokus och medlemslöfte genomsyrar förbundet: medlemmens förtroende är något vi måste förtjäna, varje dag. Bland annat genom transparens och demokratiska processer. Intern styrning, uppföljning och riktlinjer för såväl förtroendevalda som kansli har systematiskt arbetats fram och är integrerade i den dagliga verksamheten.

### GEMENSAMMA KRAFTER

Sedan 2022 deltar Akavia med bland andra Polismyndigheten och Advokatsamfundet i SNS' projekt "Brottslighet och samhälle" som undersöker hur brottslighet med stor negativ inverkan på samhället kan motverkas för att inte trygghet, tillit, rättssäkerhet, frihet och rättvis konkurrens ska gå förlorad.

Medlemmars arbetssituation i offentlig sektor undersöktes 2022. I rapporten "Det våras för byråkraten" framgår att de flesta arbetar i offentlig sektor för att bidra till samhällsnyttan, är stolta över sitt arbete och känner ett ansvar för att demokratiska principer värnas. Fler än hälften känner otrygghet inför att förmedla oegentligheter till media. Detta trots meddelarfrihet och visselblåsarlagen. I seminarier och togs frågorna vidare och medlemsgruppen möttes i nätverksträffar under året.

"En visselblåsare är en person som slår larm om missförhållanden eller oegentligheter. Oftast är det oegentligheter som man har upptäckt i sitt arbete. Det kan handla om alltifrån mutor eller att skattemedel använts på ett felaktigt sätt eller allvarliga arbetsmiljöproblem."

**Karin Lundin**, chefsjurist på Akavia.

Akavias arbete sker även i partsammansatta organ. Förbundets inriktning styrs bland annat av strategiska styrdokument och framtagna politiska program såsom; utbildningspolitiskt program, lönepolitiskt program och arbetsmarknadspolitiskt program, jämte verksamhetsplanen.

### VISSELBLÅSNING

Ett avtal om visselblåsarfunktion finns med extern välrenommerad advokatfirma som mottagningsfunktion. Genom att använda en advokatbyrå som mottagningsfunktion säkerställer vi oberoende, trovärdighet, konfidentialitet och frånvaro av intressekonflikter. Rapportering kommer att ske via etablerat rapporteringssystem som kommer att nås både via Akavia.se och intranätet.

Rapporteringssystemet kan dock inte lanseras förrän december 2023 när skyldigheten, och därmed legala rätten, att ha en rapporteringskanal träder i kraft för Akavias del.

### RÄTTSHJÄLP

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

#### Rättshjälpen omfattar:

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

# FÖRTROENDE PÅ ALLVAR

Akavias syfte och förmåga vilar i förtroendet från medlemmar, arbetsmarknadens parter och berörda samhällsaktörer. Fortsatt framgång kräver ett systematiskt, långsiktigt arbete med de kärnvärden och strategier som låg till grund för förbundets bildande.

**S**amtliga aspekter av Akavias verksamhet ska vara transparenta och följa beslutade styrdokument i linje med det ansvar för sociala förhållanden, anti-korruption och miljö som finns inbyggt i förbundets syfte och vision. I denna rapport har Akavia strategiska och operativa hållbarhetsarbete presenterats på övergripande nivå.

## MEDVETENHET OCH MEDLEMSDIALOG

Akavia arbetar löpande för att identifiera risker och möjligheter på samtliga nivåer av verksamheten. Detta görs bland annat genom löpande dialog med samtliga intressenter, omvärldsbevakning och -analys, tätt samarbete och effektiva arbetsflöden mellan förtroendemannaorganisationen och kansliet. Välkända risker i en demokratiskt styrd organisation finns i formerna för och genomförande av de demokratiska processerna, samt efterlevnad av fattade beslut. Dessa risker hanteras i första hand genom öppenhet kring det demokratiska beslutsfattandet, förankring av styrdokument och en kultur präglad av samverkan, dialog och medlemfokus. Akavias struktur och kultur kanaliseras medlemmarnas och medarbetarnas engagemang och vilja till att bidra till en bättre helhet. Ledarskapet är resultatorienterat, inkluderande och tillitsbaserat.

## FÖRBUNDSSTYRELSENS OCH KANSLIETS STYRNING

Förbundsstyrelsen har den omedelbara ledningen av förbundets verksamhet och utgör mellan fullmäktigemötena förbundets högsta beslutande organ. Styrelsen har säte i Stockholm. 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 är studerandesektionens ordförande, eller vid frånvaro, vice ordförande.

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 ska ett extra fullmäktigemöte inkallas för att välja nytt presidium för återstoden av mandattiden.

Förbundsstyrelsens arbete regleras utöver stadgarna av en årligen reviderad arbetsordning. Förbundsstyrelsen fastställer policyer, såsom till exempel attestinstruktion och kapitalplaceringspolicy. Vid inköp föreskriver särskilda beslut vid olika inköpsnivåer och större inköp ska godkännas av minst två beslutsfattare med attesträtt. Akavia värdesätter publicistisk frihet, förbundsstyrelsen har antagit en redaktionell policy för tidningen *Aspekt* i syfte värna självständighet för dess chefredaktör, tillika ansvarig utgivare.

Förbundsstyrelsen tillsätter vd som är högsta befattningshavare och den operativa ledningen styrs av årligen reviderad instruktion till vd. Under 2022 ledde

## LAGLIG, KORREKT OCH TYDLIG PERSONUPPGIFTSBEHANDLING

I enlighet med GDPR följer Akavia de grundläggande principerna, att behandlingen har en rättslig grund och informerar den registrerade om hur förbundet hanterar personuppgifterna. Akavias väletablerade dataskyddsorganisation fastställer och tydliggör strategiskt och operativt ansvar.

Konsekvensbedömningar avseende dataskydd (Data Protection Impact Assessment, DPIA) identifierar och minimerar risker i samband med en planerad personuppgiftsbehandling. DPIA ska genomföras innan behandlingen av personuppgifterna påbörjas och är en viktig del i dataskyddsarbetet.

Under 2022 har ett flertal DPIA genomförts i olika delar av verksamheten, efter dataskyddsombudets rekommendation om nödvändig konsekvensbedömning.

vd Magnus Hedberg kansliet tillsammans med vice vd Jens Jacobsson som vid årsskiftet 2022/2023 lämnade Akavia för att tillträda i rollen som förbundsdirektör på Sveriges Ingenjörer. Från januari 2023 leder vd Magnus Hedberg genom en ledningsgrupp bestående av avdelningschefer och stabs- och HR-chef.

Akavias kanslistruktur består av förhandlingsavdelningen, avdelningen för politik och profession, avdelningen för Marknad och medlem samt avdelningen för verksamhetsstöd. Därutöver finns en stab som bland annat inkluderar HR.

Ledningsgruppen beslutar policyer och riktlinjer för bland annat arbetsmiljö, förebyggande av kränkande särbehandling och trakasserier, förebyggande av skadligt bruk, kansliintern representation, brandskydd, IT och dataskydd samt kommunikation.

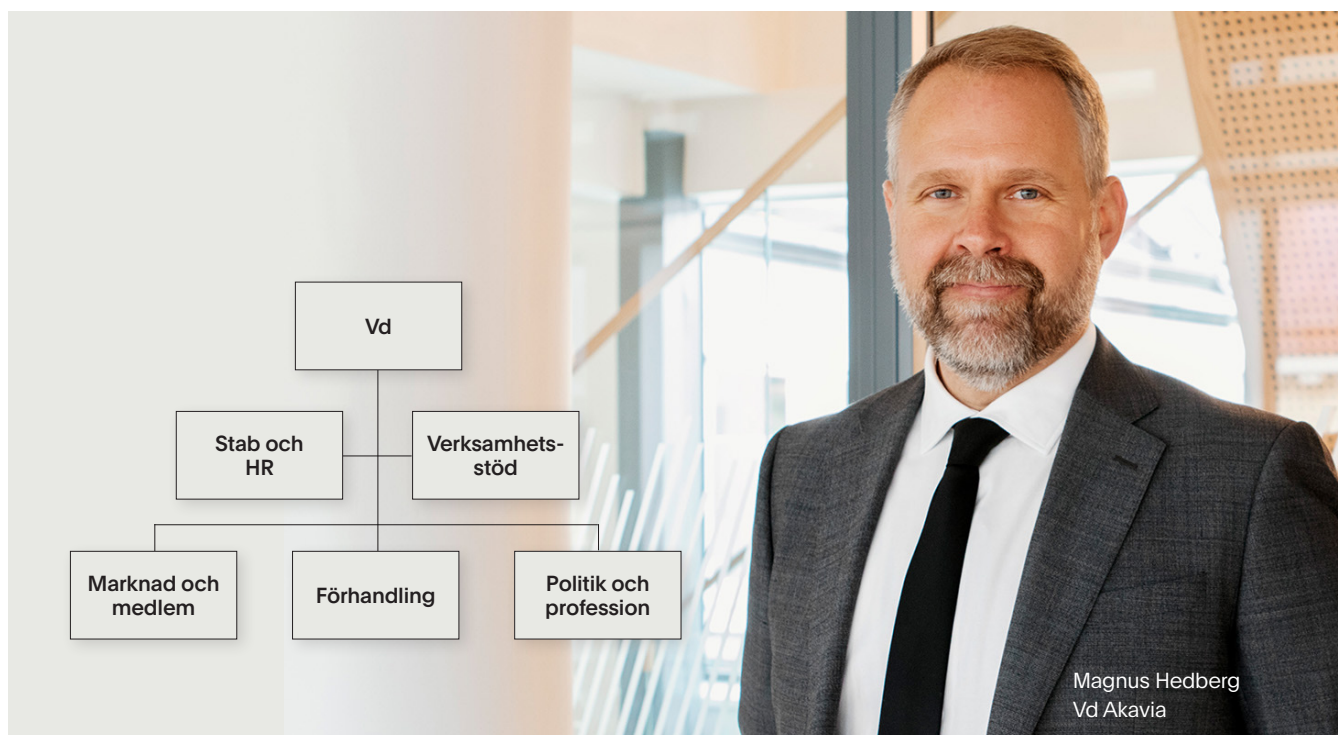
### OPERATIVT ARBETE FÖR HÅLLBAR UTVECKLING

Akavia arbetar med styrning och uppföljning för att kunna säkerställa och redovisa att medlemsavgiften förvaltats på ett kvalitetssäkert sätt. Under 2022 har Akavias systematiska hållbarhetsarbete utvecklats.

Baserat på förbundets styrdokument och strategiska beslut har en genomförd intressent- och väsentlighetskartläggning lagt grund för fortsatt metodiskt arbete. Under 2023 kommer processen att förtydligas, i enlighet med fullmäktiges beslut. Arbetet avses följas upp tertialvis av ledningsgruppen och rapporteras kontinuerligt till styrelsen.

Samtliga kansliets avdelningar bidrar till Akavias hållbarhetsarbete, på olika sätt. Under 2022 inrättades rollen verksamhetsutvecklare som ansvarar för uppföljning och rapportering av verksamhetsplanen, tillika det systematiska hållbarhetsarbetet som utgör grunden för Akavias syfte.

De största riskerna i en demokratiskt styrd organisation finns i formerna för och genomförande av de demokratiska processerna, samt efterlevnad av fattade beslut. Dessa risker hanteras i första hand genom öppenhet kring det demokratiska beslutsfattandet, förankring av styrdokument och en kultur präglad av samverkan, dialog och medlemsfokus.





AKAVIA / 802001-6591  
Nybrogatan 30, 114 39 Stockholm  
Telefon / 010 303 75 00

**Produktion och grafisk design**  
Akavia i samarbete med  
Korp Kommunikation AB

**Nybrogatan 30**