



ATT VARA FÖRTROENDEVALD

INOM KOMMUNAL SEKTOR

DIN VÄGLEDNING
I DET DAGLIGA
FACKLIGA ARBETET

AKAVIA

Den här skriften riktar sig till dig som är **facklig förtroendevald för Akavia inom kommunal sektor**. Syftet är att ge dig en grundlig introduktion till rollen och uppdraget.

Du har en betydelsefull roll för att Akavia ska kunna nå ut till varje medlem och för att vår fackliga politik ska få genomslag. Dina kunskaper om de lokala förhållandena är avgörande för att du ska kunna bidra till verksamhetens utveckling och tillvarata medlemmarnas intressen på arbetsplatsen på ett bra sätt.

Som en vägledning för dig i det lokalfackliga arbetet tar vi här upp och diskuterar några övergripande utgångspunkter och vanliga frågor. Du får sannolikt inte svar på alla dina frågor, utan broschyren är tänkt att fungera som ett komplement till våra fackliga utbildningar.

Akavias uppdrag är att stärka medlemmarnas konkurrenskraft och ställning i arbetslivet under hela karriären. Vi vill ge alla medlemmar utväxling på sin akademiska utbildning.

AKAVIAS VÄRDEGRUND

Akavias uppdrag är att stärka medlemmarnas konkurrenskraft och ställning i arbetslivet under hela karriären. Vi vill ge alla medlemmar utväxling på sin akademiska utbildning.

En viktig utgångspunkt är att Akavias medlemmar är välutbildade och självständiga yrkesmäniskor. De är engagerade i sina yrken och uppdrag och har en stark vilja att utveckla både sin egen kompetens och verksamheterna de arbetar i. Medlemmarna är alla unika och har olika förutsättningar och behov.

I kommunal sektor arbetar Akavias medlemmar på uppdrag från medborgarna och är en del av ryggraden i den svenska förvaltningen. De ser till att skattepengarna används väl och att medborgarna får den service som behövs. De skapar förutsättningar för vår välfärd genom att bereda och verkställa politiska beslut. Det är även medlemmar i Akavia som står för en avgörande del av kunskapen inom rättsväsendet och som genom myndighetsutövning fattar beslut av stor betydelse för individers liv. Akavias medlemmar arbetar i medborgarnas tjänst och ansvarar för frågor och verksamheter som berör oss alla.

Akavias fackliga politik är under framtagande men stöd kan tas i förbundets värdegrund samt den fackliga politik som bedrevs av de gamla förbunden Jusek och Civilekonomerna.

AKAVIAS VÄRDEGRUND, NÅGRA PRAKTISKA EXEMPEL

- **Lön efter ansvar och prestation.** Lön och löneutveckling ska kopplas till kompetens, prestation och till hur individen bidrar till verksamheten. Därför måste lönen sättas i dialog mellan chef och medarbetare. Våra centrala kollektivavtal ska utvecklas så att de stöder individuell lönesättning.
- **Kontinuerlig kompetensutveckling.** En av de viktigaste framgångsfaktorerna för medarbetarna och de verksamheter de finns i är att ha rätt kompetens över tiden. Därför ska ett kontinuerligt arbete ske med strategisk kompetensförsörjning, där medarbetarnas kompetensutveckling bidrar till verksamhetens resultat, utveckling och mål.
- **Ett hållbart arbetsliv.** Utveckla ett hållbart arbetsliv under hela karriären i effektiva företag och organisationer. Det skapar bättre förutsättningar för balans mellan arbete och livet i övrigt.
- **Ett jämställt arbetsliv.** Akavia arbetar för fler kvinnor på ledande befattningar och för en könsneutral arbetsmarknad.
- **Ge förutsättningar för karriär på lika villkor.** Akavia verkar för ett arbetsliv med mångfald där alla ska ha samma förutsättningar att göra karriär.
- **En offentlig sektor i medborgarnas tjänst.** Demokrati och medborgarnas bästa ska vara grundläggande mål för offentlig verksamhet. All verksamhet ska präglas av effektivitet och kvalitet.
- **Flexibla lösningar utifrån individuella behov.** Större inflytande över när och var arbetet utförs leder till mer nöjda medarbetare och i förlängningen en lönsammare verksamhet.



Möjlighet till insyn och påverkan.

DITT UPPDRAG

Du har valts att representera medlemmarna och fått förtroendet att agera självständigt utifrån Akavias värdegrund.

Med goda kunskaper om Akavias värdegrund och förhållningssätt kan du både arbeta proaktivt och förmedla Akavias syn i olika frågor till arbetsgivaren.

En viktig del i det lokala fackliga arbetet är att skapa forum för kommunikation mellan medlemmarna.

Du kan till exempel anordna medlemsmöten, göra medlemsutskick eller enkäter. En uppdaterad medlemsförteckning kan du få från Akavias kansli.

Du bedriver det fackliga arbetet utifrån Akavias värdegrund och behöver därför inte stämma av med medlemmarna i fråga för fråga, men i vissa fall kan du behöva förankra dina ställningstaganden hos medlemmarna mer tydligt.

Att vara förtroendevald innebär även att du för fram medlemmarnas synpunkter, förslag och önskemål till arbetsgivaren. Det kan exempelvis gälla arbetsförhållanden och arbetsvillkor, eller verksamhets- och organisationsfrågor. Ibland kan du behöva uppmärksamma arbetsgivaren på behov av att informera medarbetarna om saker som sker på arbetsplatsen.

Medlemmar kan i olika situationer vända sig till dig när de behöver någon att diskutera med kring en aktuell fråga. Några exempel kan vara att man funderar på hur man kan förhålla sig till sin arbets-situation, karriärmöjligheterna på arbetsplatsen eller hur man kan förbereda sig inför ett lönesamtal.

Ibland kan medlemmar komma till dig med frågor som rör deras anställnings- och arbetsvillkor. För det mesta går det att hitta svaren direkt i centrala eller lokala kollektivavtal. Om en medlem har en fråga som du inte kan svara på, kontakta din förhandlare/ rådgivare på Akavias kansli för att få hjälp. Du kan också hänvisa medlemmen till Akavias medlems-rådgivning via telefon eller akavia.se.

INFLYTANDE OCH PÅVERKAN GENOM SAMVERKAN

Utgångspunkten för relationen mellan arbetsgivare och fackliga organisationer är att arbetsgivare har rätt att leda och fördela arbetet och att de fackliga organisationerna har möjlighet till inflytande och påverkan.

Arbetsgivare och fackliga organisationer har ofta i grunden samma mål, även om de kan vara olika formulerade. Arbetsgivaren vill till exempel skapa en effektiv verksamhet. De fackliga organisationerna vill å sin sida skapa bra anställnings- och arbetsvillkor, samt bra karriär och utvecklingsvägar för sina medlemmar. Detta är inget motsatsförhållande då effektiva verksamheter oftast innebär just bra villkor och utvecklingsmöjligheter för våra medlemmar. Genom samverkan kan målen uppnås tillsammans.

Samverkan kan beskrivas som en arbetsprocess, men kanske framför allt som ett förhållningssätt. Arbetsgivare och de fackliga organisationerna ser varandra som medparter snarare än motparter. Båda parter arbetar lösningsinriktat genom att föra en konstruktiv dialog.

Idag har vi två olika system som reglerar relationen mellan arbetsgivare och de fackliga organisationerna. Det ena regleras i medbestämmandelagen (MBL) och det andra i centrala och lokala samverkansavtal. De två systemen beskrivs nedan var för sig. Båda systemen syftar till att säkerställa de fackligt anslutna medarbetarnas möjlighet till insyn och påverkan, men för att uppnå faktiskt inflytande krävs oftast mer än att ett visst regelverk tillämpas. Det avgörande är snarare parternas förhållningssätt till varandra.



Genom samverkan kan målen uppnås tillsammans.

SAMVERKANSAVTAL

Samverkan är en dialog som syftar till ett gemensamt mål; en välfungerande verksamhet. Samverkan ska inte användas för att "få rätt" utan som en metod för att samla ihop kunskap som beslutsunderlag i arbetsgivarens beslutsprocess.

De flesta arbetsplatser inom kommunal sektor har samverkansavtal. En av grundtankarna med samverkansavtalen är att ge medarbetarna inflytande i den löpande verksamheten, i planeringen och i utvecklingen. Genom att samverkansavtalen har fokus på utvecklingssamtal och arbetsplatsträffar där alla medarbetare kan vara delaktiga, får medlemmarna möjlighet att direkt påverka sin arbetssituation. Samverkan stämmer alltså väl överens med Akavias inställning att beslut ska fattas så nära individen som möjligt.

Som förtroendevald kan du delta i samverkansgrupper som är sammansatta av arbetstagar- och arbetsgivarrepresentanter. Strukturen för samverkan kan se olika ut beroende på organisationens storlek och uppbyggnad. Det är vanligt att du som förtroendevald för Akavia deltar i samverkan genom ett lokalt samarbete mellan flera förbund i Sacoråd eller Akademikerråd. Läs vidare på sidan 17 under rubrik Centrala och lokala parter inom kommunal sektor.

Samverkansavtalen föreskriver oftast en viss struktur för hur och på vilken nivå olika frågor ska samverkas. Intentionerna med samverkan är dock att öka medarbetarnas inflytande och inte att bli alltför låst vid formerna. Ibland kan en informell och löpande dialog med arbetsgivaren vara den bästa samverkansmetoden. Det förutsätter givetvis att parterna har förtroende för varandra.

I samverkansgrupperna har ni ett gemensamt ansvar att aktualisera frågor om verksamhetens utveckling. Genom samverkansgruppens arbete blir det möjligt att delta i planerings- och beslutsprocessen samt att överblicka och följa upp verksamheten. Här får du möjlighet att påverka mer övergripande och att engagera dig i bland annat organisations- och ledarskapsfrågor som är viktiga komponenter för utvecklingen av verksamheten.

Det är arbetsgivaren som är ansvarig för beslut och verkställighet i alla verksamhetsfrågor. Däremot ska arbetsstättet på arbetsplatsträffar och samverkansgrupper präglas av en ambition att genom samråd nå enighet inför beslut. De lokala samverkansavtalen är oftast utformade så att det under vissa omständigheter går att påkalla förhandling med stöd av MBL. Det är också viktigt att tänka på att om det finns frågor som inte bör tas upp i samverkansgruppen, till exempel individärenden, ska istället MBL tillämpas.


MEDBESTÄMMANDELAGEN

På en arbetsplats som saknar samverkansavtal är arbetsgivaren bunden av MBL, medbestämmandelagen, men synsättet och metoden som samverkan innebär kan ändå tillämpas för att skapa ett bättre och mer effektivt samarbete mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna. Din relation till arbetsgivaren bör alltså präglas av ett samverkande förhållningssätt.

MBL syftar till att ge medarbetarna, genom de lokala fackliga organisationerna, insyn och möjlighet att påverka verksamheten samt arbets- och anställningsförhållandena vid den egna arbetsplatsen. För den enskilde medlemmen handlar det om en indirekt möjlighet till påverkan som förutsätter att det finns en lokal facklig representant. Om det saknas lokal förtroendevald kan Akavia som förbund i undantagsfall delta i MBL-förhandlingar exempelvis när anställningstryggheten för medlemmar kan komma att hotas.

Enligt MBL har de fackliga organisationerna rätt till fortlöpande information från arbetsgivaren om hur verksamheten utvecklas och riktlinjerna för personalpolitiken. Arbetsgivaren är även skyldig att förhandla i viktigare frågor som rör verksamheten eller enskild arbetstagarare. Även i andra frågor kan de fackliga organisationerna begära förhandling med arbetsgivaren.

Om ni inte kan enas vid en lokal förhandling kan frågan eventuellt föras vidare till central förhandling. Tyngdpunkten för inflytande och påverkan bör ligga på det lokala planet och möjligheten att påkalla central förhandling bör därför utnyttjas högst restriktivt.



De flesta arbetsplatser
inom kommunal sektor
har samverkansavtal.

VIKTIGT ATT TÄNKA PÅ

Inför att en fråga ska behandlas i en samverkansgrupp eller vid en förhandling ska du få **tillräckligt med tid för att kunna sätta dig in i och ta ställning i aktuella ärenden**. Ställ vid behov klargörande frågor så att du verkligen förstår vad det är arbetsgivaren vill och varför.

Om arbetsgivaren kommer med ett förslag som du inte kan ta ställning till direkt, har du alltid **möjlighet att göra uppehåll och ajournera mötet**. Arbetsgivaren kan inte kräva att du svarar direkt oavsett hur tidspressad arbetsgivaren är. I en förhandlingssituation där du och arbetsgivaren inte kommer till samförstånd finns det inte någon skyldighet att träffa en överenskommelse.

För att det inte ska råda oklarhet om vad som diskuterats eller överenskommit bör alltid **gemensamma minnesanteckningar eller protokoll upprättas**. I förhandlingsfrågor bör man om möjligt enas om att förhandlingen avslutas först när protokollet är justerat.

Din relation till arbetsgivaren bör präglas av ett samverkande förhållningssätt.

Om du upplever att det är svårt att uppnå inflytande och påverkan är det kanske bättre att försöka förbättra relationen till arbetsgivaren generellt än att lyfta en enskild fråga till central förhandling. I enstaka fall kan en central förhandling ändå vara motiverad och då är det ansvarig förhandlare/rådgivare på Akavias kansli som beslutar om en sådan ska påkallas, efter samråd med dig.

DIALOG MED POLITIKER

Verksamheter i den kommunala sektorn har politiskt valda styrelser som bland annat tar beslut om verksamhetens inriktning och omfattning.

Politikernas beslut förhandlas inte med de fackliga organisationerna, men det innebär inte att de saknar betydelse för våra medlemmar och deras arbetssituation. Ibland kan det också vara oklart vilka beslut som fattas politiskt och vilka beslut som fattas inom tjänstemannaorganisationen. Därför kan det i vissa fall vara bra att även hitta former för dialog med politikerna, men det är arbetsgivarrepresentanterna på tjänstemannasidan som är din primära kontaktyta.

VANLIGA ÄRENDEN

I dialogen mellan arbetsgivaren och fackliga organisationer avhandlas en bredd av frågeställningar under ett verksamhetsår, i princip allt som rör verksamheten och dess medarbetare.

Nedan följer några exempel på frågor och ärendetyper som du sannolikt kommer att stöta på med viss regelbundenhet.

LOKAL LÖNEBILDNING

Lönebildningen ska stimulera verksamhetsutvecklingen och synliggöra medlemmarnas arbetsprestation. Lönebildningen måste därför integreras och samordnas med arbetsgivarens budgetarbete och verksamhetsplanering.

Akavia förordar att löneöversyner ska ske i dialog mellan chef och medarbetare — så kallade lönesamtal. Revidering av den individuella lönen ska inte enbart ske vid den årliga löneöversynen, utan även vid till exempel omförhandling av lön i samband med befordran. Arbetet med den lokala lönebildningen ska vara långsiktigt och ses som en ständigt fortlöpande process. De centrala löneavtalen sätter ramarna för en långsiktig lönebildning med fokus på hur löneöversynen kan bidra till att uppnå verksamhetens mål.

Det är väsentligt att hitta bra samarbetsformer med arbetsgivaren kring den lokala lönebildningen. För att få bättre möjlighet till påverkan kan det vara bra att även hitta andra processer och dialogvägar än de som är beskrivna i avtalen, till exempel direktkontakt med lönesättande chefer som även de ofta är Akaviamedlemmar.

I syfte att uppnå ändamålsenliga löner måste den lokala lönebildningen och arbetet med löneöversynen vara integrerade med verksamhetsplanering och budget. För att analysarbetet under förberedelserna inför löneöversynen verkligen ska få genomslag måste synpunkter och förslag föras fram

redan innan budgeten beslutas. Detta eftersom arbetsgivarens budget sätter de ekonomiska ramarna för löneöversynen.

Du har en viktig uppgift i att synliggöra medlemmarnas betydelse för verksamheten. I dialog med arbetsgivaren är din roll att verka för att lönebildningen sker med koppling till verksamheten och medlemmarnas individuella bidrag till denna. Du är också kvalitetssäkrare av löneöversynsprocessen.

Din roll i förhållande till medlemmarna är att ge stöd och svara på frågor. Du blir därför mer coach än förhandlare. Du tydliggör processen och inspirerar inför lönesamtalet. Genom kontakter och möten med medlemmar kan du förankra ditt arbete i löneöversynsprocessen, och du kan få en bild av vilka de viktigaste utvecklingsområdena är.

ORGANISATORISK NIVÅ

För att individuell lön ska kunna fungera som styrmedel på individ och organisatorisk nivå måste arbetsgivaren tydliggöra sin syn på verksamhetens syfte och mål. Dessa mål behöver sedan brytas ned till enhetsnivå och vidare till individnivå.

Akademikeralliansen
och SKR/Pacta
har tagit fram en
partsgemensam
skrift — **Chefens roll i
lönebildningen.**

Individuell lön förutsätter att arbetsgivaren differentierar lön även på organisatorisk nivå. En högpresterande medarbetare kan annars missgynnas i sin löneutveckling för att hon arbetar på en enhet där också andra är högpresterande. En arbetsplats med en högre andel duktiga medarbetare, eller där medarbetares kompetens är särskilt konkurrensutsatt kan behöva ett större budgetpåslag än andra enheter, för att kunna motivera medarbetarna till fortsatt goda prestationer i verksamheten. Differentiering på organisatorisk nivå förutsätter att lönesättande chefer involveras i arbetsgivarens förberedelsearbete.

INDIVIDUELL NIVÅ

Under förberedelsefasen behöver löneöversynen planeras och lönesättande chefer ges förutsättningar för en väl fungerande dialog med sina medarbetare. Självfallet bör denna dialog ske löpande och vara en återkommande del i det dagliga samtalet mellan chef och medarbetare. Lönesamtalet utgör ett tillfälle som är särskilt avsatt för att diskutera dessa delar på djupet och under mer ordnade former.

Dialogen kring resultat och prestation ska utgå från kända och relevanta bedömningsgrunder som tagits fram tillsammans av arbetsgivaren och de fackliga organisa-

tionerna. Dessa bedömningsgrunder, till exempel lönekriterier, behöver anpassas till skillnader i medarbetarnas befattningar och uppdrag. Helst ska helt individuella mål tas fram i dialog mellan chef och medarbetare, som sedan ska ligga till grund för prestationsbedömningen i löneöversynen.

Genom att utveckla förutsättningarna för en individuell och differentierad lönesättning motverkas även osakliga löneskillnader.

LÖNESAMTALEN

Det är viktigt att medlemmarna både får information om hur den lokala löneöversynen genomförs och att de förstår att de kan vända sig till dig för att få råd. Den fackliga rollen handlar i denna fas av processen i första hand om att ge råd och stötta medlemmar inför deras lönesamtal. Ansvar för löneöversynens genomförandefas ligger i huvudsak på lönesättande chefer och våra medlemmar själva.

Får du signaler om avvikelser från de principer du och arbetsgivaren kommit överens om, till exempel om hur lönesamtalen ska genomföras, är det dock viktigt att uppmärksamma detta så snart som möjligt, så att åtgärder kan vidtas och löneöversynen kvalitetssäkras.

FÖRBEREDELSE

Vid och inför förberedande överläggningar med arbetsgivaren ligger fokus på att kvalitetssäkra löneöversynsprocessen och bana väg för bra lönesamtal.

I detta kan ingå att tillsammans med arbetsgivaren analysera verksamhetens behov av löneutveckling och eventuella förändringar i lönestrukturen. Analysera inte bara den interna lönestrukturen utan även dess relation till den regionala arbetsmarknaden på alla sektorer.

Saco Lönesök, som nås via [Akavia.se](https://www.akavia.se), kan då vara till stor hjälp. Med konkurrenskraftiga löner och övriga anställningsvillkor förmår arbetsgivaren rekrytera och behålla kompetenta medarbetare.

Använd [Saco Lönesök](https://www.saco.se).





Kontakta alltid din förhandlare/rådgivare om det skulle bli aktuellt att tillämpa traditionell förhandling.

AVSTÄMNING

Det lokala lönebildningsarbetet är en ständigt pågående process. Det är därför viktigt att alltid utvärdera resultatet av en löneöversyn. Detta sker i partsgemensamma avstämningar.

Fundera till exempel över följande:

- Hur har era arbetsformer som parter fungerat?
- Vad kan ni lära av ert förberedelsearbete inför nästa löneöversyn?
- Vilka utvecklingsområden ser ni framför er?
- Hur har lönesamtalen fungerat jämfört med vad ni kommit fram till under förberedelsearbetet?
- Hur långt har ni kommit i samordningen mellan lönebildning och verksamhetsplanering?

TRADITIONELL FÖRHANDLING


Traditionell förhandling tillämpas endast undantagsvis inom kommunal sektor, och i huvudsak när det inte är möjligt att genomföra lönesamtal i enlighet med

dialogmodellen. Ta kontakt med Akavias kansli om arbetsgivaren avser att genomföra löneöversynen genom traditionell förhandling. Lönesamtal bör ändå alltid användas som underlag inför förhandlingen.

Lönesamtalen utgörs då av en dialog mellan chef och medarbetare kring prestation, resultat och lön utan att lönen därmed bestäms. Löneutvecklingen fastställs istället efter förhandling mellan respektive facklig organisation och arbetsgivaren.

Även vid traditionell förhandling ska arbetsgivarens bedömningar utgå från kända och relevanta principer och lokalt anpassade bedömningsgrunder, till exempel lönekriterier eller individuella mål. I rollen ligger inte att värdera och bedöma medlemmarnas prestation och bidrag till verksamheten, eller vilken den individuella löneutvecklingen därmed bör vara.

Utgångspunkten är att värna om Akavias övergripande lönepolitik. Du kan dock vid behov framföra enskilda medlemmars eventuella medskick i samband med förhandlingen.



Akavias uppdrag är att stärka medlemmarnas konkurrenskraft och ställning i arbetslivet under hela karriären. Vi vill ge alla medlemmar utväxling på sin akademiska utbildning.

DIN ROLL VID REKRYTERING

För att främja en bra och effektiv verksamhet bör all rekrytering och kompetensförsörjning utgå från verksamhetens behov. Här spelar du en viktig roll och bör samverka med arbetsgivaren.

I rekryteringsprocesser är det viktigt att du har en helhetssyn. Din uppgift är att tidigt i processen lyfta frågor som:

Behövs rekrytering överhuvudtaget? Om ja, vilken kompetens behövs? Hur kan kravprofilen utformas för att spegla den kompetens som verksamheten kräver?

Din uppgift är att ha synpunkter på hur rekryteringen ska gå till medan arbetsgivaren ansvarar för bedömningen av de sökande. Återigen är din roll att kvalitetssäkra arbetsprocessen vid rekrytering, snarare än att aktivt delta i urvalshandlingen. Det kan exempelvis innebära att delta i arbetet med kravprofilen och lyfta frågor om mångfald.

När arbetsgivaren rekryterar till mer strategiska nyckelfunktioner i verksamheten, exempelvis chefer, är det naturligt att du engagerar dig mer även i frågan om val av person eftersom detta kan få betydelse för arbetsgivarens personalpolitik, för parternas samverkan och för medlemmarnas arbetsvardag.

LOKALA KOLLEKTIVAVTAL

Ett lokalt kollektivavtal innebär att arbetsgivaren och Akavia kommer överens om anställningsvillkor med mera för den aktuella organisationen eller arbetsplatsen. Det kan handla om avvikelser från centrala kollektivavtal, till exempel arbetstidsregler, eller frågor som behöver särskild reglering i just den verksamhet som arbetsgivaren bedriver, till exempel rörande ersättning för beredskapstjänstgöring.

Som representant för Akavia kan du företräda förbundet även i lokala kollektivavtalsförhandlingar. Du ska dock alltid samråda med din förhandlare/rådgivare inför tecknandet av lokala kollektivavtal, för att säkerställa kvalitet och giltighet. Kollektivavtal som direkt berör någon av våra medlemmars anställningstrygghet, exempelvis så kallade LAS-avtal och avtalsurlistor vid arbetsbrist, får inte tecknas utan tydlig delegation från förhandlare/rådgivare.

I kollektivavtalsfrågor intar arbetsgivaren och du som Akaviarepresentant tydliga partsroller. Det handlar inte om samverkan i en inflytande fråga där arbetsgivaren slutligen bestämmer. Ett avtal kan bara ingås om parterna är överens. Arbetsformen bör dock även i dessa situationer präglas av ett samverkande förhållningssätt.

VERKSAMHETS-FÖRÄNDRINGAR

Som förtroendevald bör du i samverkan med arbetsgivaren bidra med konstruktiva förslag och idéer om hur verksamheten kan förändras till det bättre. Vilken kompetens och vilka arbetsformer innebär utveckling och effektivisering? Kan arbetsuppgifter renodlas så att akademikers kompetens tas bättre tillvara? Finns det på individnivå intresse av utveckling och förändring som motsvarar nya verksamhetsbehov och leder till bättre måloppfyllelse?

Rationaliseringar och effektiviseringar är ofta en naturlig och nödvändig del av kommunal verksamhetsutveckling, även om detta ibland leder till nedskärningar och uppsägningar. Akavia ifrågasätter inte behovet av förändringar som sådana, men

som lokal representant för Akavia kan du självklart ha synpunkter på hur och med vilken inriktning förändringar ska ske.

Det är inte säkert att en verksamhetsförändring behöver leda till uppsägningar. I många fall handlar det bara om nya arbetsformer, organisationsnivåer, arbetsuppgifter eller arbets sätt. Då kan du som lokal Akaviarepresentant behöva fundera över behovet av förankring genom att inhämta medlemmarnas synpunkter.

Ibland kan verksamhetsförändringar påverka medlemmarnas anställning och arbetsliv i större utsträckning. Det kan till exempel handla om omplacering till helt nya yrkesroller eller att en del av verksamheten upphör med uppsägningar som följd. Vid sådana mer genomgripande verksamhetsförändringar uppkommer många frågor. Ta alltid hjälp av din förhandlare/rådgivare vid frågor om omplacering, arbetsskyldighet och uppsägning på grund av arbetsbrist.

Hela den kommunala sektorn omfattas av centralt tecknade omställningsavtal, som innebär stöd för att ta sig vidare i karriären och andra förmåner som ger ökad trygghet om man blir uppsagd på grund av arbetsbrist.

ARBETSLIV

Det är många faktorer som dagligen påverkar arbetet. För medlemmar i Akavia är det inte alltid den fysiska, utan snarare den psykosociala arbetsmiljön som påverkar mest. Arbetet präglas alltmer av ett gränslöst arbete i både tid och rum.

Arbetsbelastning, stress och krav på ökad flexibilitet är ständigt aktuella frågor. Akaviamedlemmar har ofta självständiga arbetsuppgifter och en hög grad av eget ansvar. Det gör att kompetensfrågor, ledarskap och organisationsstrukturer har stor påverkan på akademikers psykosociala arbetsmiljö.

Att använda begreppet arbetsliv istället för arbetsmiljö är ett bättre sätt att benämna de många olika faktorer som påverkar akademikers arbete. Det är viktigt att arbeta med dessa frågor utifrån ett helhetsperspektiv, tillsammans med arbetsgivare och förekommande arbetsmiljö eller arbetsmiljöombud.

FLER MEDLEMMAR GER STÖRRE INFLYTANDE

Akavia är förbundet för ekonomer, jurister, samhällsvetare, it-akademiker, personalvetare och kommunikatörer. Ett akademikerförbund som ger medlemmarna full utväxling på sin akademiska utbildning i form av verktyg, nätverk och trygghet genom hela karriären.

Vi arbetar med att skapa goda förutsättningar för medlemmarna att påverka sina anställningsvillkor i dialog med sin chef.

Med fler medlemmar på arbetsplatsen ökar möjligheterna till genomslag för Akavias fackliga politik. Som förtroendevald för Akavia har du en viktig roll. Genom att synliggöra Akavia och det lokalfackliga arbetet för befintliga och presumtiva medlemmar bidrar du till att förbundet växer.

ATT SYNAS ÄR A OCH O

Ambitionsnivån i arbetet med medlemsrekrytering kan variera utifrån förutsättningarna på din arbetsplats. Här är några konkreta tips på hur du lokalt kan göra för att värva fler medlemmar och få Akavia att bli synligare på arbetsplatsen:

- Kontakta varje nyanställd och presentera Akavia. Om du är på en större arbetsplats är det bra om ni är fler medlemmar som fångar upp nyanställda. Berätta om den verksamhet Akavia bedriver på din arbetsplats och om de förmåner och tjänster som Akavia erbjuder.
- Delta i arbetsplatsintroduktionen för nyanställda. Kontakta din förhandlare/rådgivare om du vill ha hjälp med presentationsmaterial. Upprätta en bra kontakt med personalavdelningen för att få kännedom om och tillträde till introduktionsprogrammet för nyanställda.
- Be om tillgång till intranätet. Det är bra om Akavia har en särskild plats på intranätet

där du samlar all facklig information. Om du också har rätt att använda nyhetssidan blir det enkelt att nå all personal när du vill informera om aktiviteter och möten.

- Se till att dina kontaktuppgifter finns med i platsannonserna när arbetsgivaren rekryterar medarbetare inom Akavias utbildningsgrupper.
- Använd anslagstavlan, sätt upp information om kommande möten, aktuell information om Akavia och uppgifter till förtroendevalda på arbetsplatsen.
- Sätt upp skyltar som visar var Akavia finns.
- Skicka medlemsmejl med information om aktuella frågor och uppmuntra samtidigt till engagemang.
- Sätt upp ett informationsbord, till exempel i anslutning till personalmatsalen eller fikarummet. Du behöver bara avsätta en kortare stund då och då för att dela ut informations-/rekryteringsmaterial.
- Sätt upp broschyrställ och rollups.
- Håll dig uppdaterad om aktuellt material på Akavias webbshop.
- Ordna möten om aktuella frågor. Varför inte bjuda in en arbetsgivarrepresentant, en förhandlare/rådgivare eller en annan gäst?



Samverkan är en dialog.

ARBETA STRATEGISKT

- **Analysera.** Hur många anställda finns inom Akavias medlemsgrupper? Hur många är presumtiva medlemmar? Hur många nyanställs på din arbetsplats? Hur sker medlemsrekrytering idag och vad kan förbättras? Varför har medlemmar lämnat Akavia?
- **Medlemslista.** Skapa en medlemslista och håll den uppdaterad. Stäm av den med Akavias kansli så att du har en uppdaterad medlemslista. Se information om GDPR på sidan 16.
- **Tid och plats.** Fundera på i vilka sammanhang och var det är enklast att nå medarbetare på din arbetsplats. Är det i samband med lunchen, vid fikastunden eller är det bäst att ordna ett möte?
- **Möten är alltid att föredra men komplettera gärna kommunikationen med e-post, affisch eller kanske Facebook och Twitter.**
- **Planera rekryteringsaktiviteter utifrån arbetsgivarens verksamhet.** Intresset för fackliga frågor kan vara större i samband med exempelvis den årliga löneöversynen, utvecklingssamtalen eller vid en organisationsförändring.
- **Engagera medlemmarna.** Ta gärna hjälp av andra medlemmar. De bästa rekryterarna är ofta kollegor som talar gott om sitt förbund.
- **Ta hjälp av Akavias kansli.** Kontakta din förhandlare/rådgivare om du vill anordna någon föreläsning om till exempel lön och arbetsliv.

DINA RÄTTIGHETER

Som fackligt förtroendevald omfattas du av ett antal särskilda rättigheter som regleras i förtroendemannalagen. Dessa rättigheter gäller så snart arbetsgivaren har underrättats om ditt fackliga uppdrag. Det är därför viktigt att du meddelar både arbetsgivaren och Akavias kansli så snart du blivit utsedd.

Av förtroendemannalagen följer bland annat att arbetsgivaren inte får hindra dig från att utföra ditt uppdrag. Lagen ger dig rätt till ledighet (med bibehållna löne- och anställningsförmåner) från dina ordinarie arbetsuppgifter i den utsträckning som behövs för det fackliga uppdraget.

Ledigheten får dock inte ha större omfattning än vad som är skäligt med hänsyn till förhållande på arbetsplatsen. Du har också rätt att gå fackliga utbildningar på arbetstid utan löneavdrag.

Ledighetens omfattning bestäms efter överläggning med arbetsgivaren och du måste alltid ansöka hos din arbetsgivare om ledighet för facklig utbildning. Du har naturligtvis alltid rätt till ledighet för att delta i förhandlingar, samverkansmöten och andra möten med arbetsgivaren som har med det fackliga

uppdraget att göra. Rätten till ledighet omfattar även skälig tid för att förbereda dig inför sådana tillfällen. Om ni på din arbetsplats har en lokal styrelse har dess ledamöter rätt till ledighet för att delta i de styrelsemöten som behövs för att styrelsen ska kunna fullgöra sitt uppdrag.

Rätten till ledighet omfattar däremot inte möten som avser interna föreningsangelägenheter, exempelvis medlemsmöten och årsmöten, så dessa får ske utanför arbetstid om inte något annat är överenskommet till exempel i ett samverkansavtal.

Inom kommunal sektor finns också centrala avtal som ger respektive facklig organisation rätt till nedsättning av arbetstiden, med bibehållen lön, för de lokala förtroendevaldas löpande fackliga arbete. Tiden beräknas i förhållandet till antal medlemmar och beräkningen skiljer sig åt beroende på hos vilken arbetsgivare du arbetar. På vissa arbetsplatser förekommer det att de förtroendevalda är helt eller delvis lediga från sina ordinarie arbetsuppgifter för att sköta det fackliga uppdraget.

GDPR

FÖR AKAVIAS FÖRTROENDEVALDA INOM KOMMUNAL SEKTOR

Akavia är personuppgiftsansvarig för alla personuppgifter som rör förbundets medlemmar. Som förtroendevald för Akavia är du en del av Akavias organisation och du måste då agera i enlighet med de stadgar, instruktioner och förordnanden som du fått från förbundet.

Enligt GDPR är personuppgifter som avslöjar fackligt medlemskap känsliga vilket innebär att det är förbjudet att behandla dessa om det inte går att stödja sig på något av de uppräknade undantagen i GDPR. Undantag får göras av en fackförening inom dess fackliga verksamhet och om det finns en skyldighet inom arbetsrätten att utföra en aktivitet som kräver behandling. Det är med stöd av dessa två undantag Akavia har rätt att behandla uppgifter om medlemmarna. Uppgifter om medlemskap får inte spridas till obehöriga. All behandling måste ske på datorer som är säkra och informationen skyddad mot obehöriga intrång genom personliga inloggningsuppgifter. Om personuppgifter lagras i register eller i pärmar ska dessa hållas inlåsta och säkert förvarade.

DE TRE VIKTIGASTE SAKERNA DU BEHÖVER TÄNKA VID BEHANDLING AV PERSONUPPGIFTER ÄR:

- /1 Samla inte in mer personuppgifter än vad som behövs.
- /2 Spara inte mer personuppgifter än vad som behövs.
- /3 Använd inte personuppgifter till något annat än vad som var syftet när de samlades in.

I ÖVRIGT BÖR DU TÄNKA PÅ ATT:

- Inte använda personnummer slentrianmässigt utan bara när det verkligen behövs.
- Inte lämna ut personuppgifter till någon förutom till medlemmen själv eller till arbetsgivaren om denne behöver personuppgifterna för att uppfylla krav i lag eller kollektivavtal.
- Vid fråga om någon är medlem får man vare sig bekräfta eller förneka det såvida det inte är

arbetsgivaren som frågar för att kunna uppfylla krav i lag eller kollektivavtal.

- Akavia förser dig som förtroendevald med aktuella medlemslistor vid behov. När en ny lista har kommit ska den gamla raderas. Bara förtroendevalda som har ett verkligt behov ska ha tillgång till dessa medlemslistor.
- Alla e-postutskick ska ske så att andra mottagares e-postadresser är dolda för mottagarna.
- Om ni skickar listor på medlemmar i er förening eller uppgifter om facklig tillhörighet eller personnummer med e-post ska dessa alltid skickas krypterade och låsta så att det behövs lösenord för att öppna och läsa dem.
- Mejl-listor till samtliga medlemmar får bara sparas i e-postsystem om inga obehöriga har tillgång till dem. De måste uppdateras kontinuerligt.
- Mejl-sändlistor till fackliga förtroendemän får sparas och är inte hemliga.
- Inte skapa ärendehanteringssystem.
- Digitala personuppgifter ska förvaras med lämpliga skyddsåtgärder. Personuppgifter på papper eller USB-minne förvaras i låst skåp eller tjänsterum. Inga obehöriga får ha tillgång till personuppgifter.
- Radera mejl och dokument med personuppgifter löpande. Personuppgifter får sparas så länge som ett ärende pågår. Man får inte spara något för säkerhets skull. Förhandlingsprotokoll i individ-ärenden lämnas över till Akavia.
- Vid misstanke om personuppgiftsincident informera Akavia omedelbart.



Det är med stöd av dessa undantag som Akavia har rätt att behandla uppgifter om våra medlemmar.

AKAVIAS ORGANISATION

Akavias verksamhet styrs ytterst av förbundets fullmäktige som utses av förbundets sektioner.

Fullmäktige väljer vart tredje år förbundsstyrelse som har till uppgift att leda förbundet i enlighet med fullmäktiges beslut. Till sin hjälp har förbundsstyrelsen en kansliorganisation med anställda tjänstemän.

För att få vägledning inför viktigare beslut samt att vid behov förrätta fyllnadsval, exempelvis till förbundsstyrelsen, händer det att förbundsstyrelsen sammankallar till Akavias förbundsråd. Förbundsrådet består av förbundsstyrelse samt representanter från sektionerna och professionsföreningarna. Alla medlemmar i Akavia tillhör en sektion. Som anställd inom kommunal sektor tillhör du den kommunala sektionen. Sektionens uppgift är att inom förbundets ram verka för och bevaka medlemmarnas särskilda intressen. Det innebär till exempel att sektionerna kan arbeta med att formulera mål och inriktning för arbetet med kollektivavtal, verka för ett ökat medlemsengagemang och bedriva ett aktivt rekryteringsarbete samt att utveckla den lokala verksamheten.

Sektionens ordförande och övriga ledamöter utses i samband med det ordinarie sektionsmötet vart tredje år där varje medlem har en röst. Som lokal förtroendevald är du självklart välkommen att kontakta sektionsstyrelsen, till exempel för att lyfta fackpolitiska frågor. Aktuella kontaktuppgifter hittar du på Akavia.se. Som medlem i Akavia tillhör du även en professionsförening. Akavias

professionsföreningar har till uppgift att arbeta med professions- och karriärfrågor samt opinionsbildning i frågor som rör förbundets utbildningsgrupper och chefer.

CENTRALA OCH LOKALA PARTER INOM KOMMUNAL SEKTOR

Inom den kommunala sektorn finns ett antal centrala arbetsgivarorganisationer. Kommuner, landsting, regioner och kommunförbund finns organiserade i Sveriges Kommuner och Regioner (SKR). För kommunala bolag finns arbetsgivarorganisationen Sobona. Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation utgör central part för Svenska kyrkan.



Ju fler medlemmar, desto större inflytande får din lokala fackliga organisation på arbetsplatsen.

Akavia och flera av övriga Sacoförbund som har medlemmar anställda inom SKRs och Sobonas avtalsområde samarbetar inom ramen för AkademikerAlliansen. AkademikerAlliansen förhandlar och sluter de centrala avtalen med SKR och Sobona.

Även om Akavia ingår i ett antal olika tvärfackliga konstellationer, utgör förbundet formellt sett enskild part på såväl central som lokal nivå. Detta innebär att arbetsgivare inom kommunal sektor som utgångspunkt ska förhålla sig direkt till Akavia i fackliga frågor som berör våra medlemmar. I lokala överenskommelser kan vi avtala om en annan ordning. På arbetsplatser där de fackliga organisationerna och arbetsgivaren har ingått ett samverkansavtal kan vi exempelvis samarbeta med flera Sacoförbund genom att utse en eller flera gemensamma representanter.

De samarbeten som finns mellan de fackliga organisationerna på central nivå kan på många sätt återspegla sig på lokal nivå. Det är vanligt att Sacoförbundens representanter lokalt organiserar sig i så kallade Sacoråd eller Akademikerråd, där varje förbund kan finnas representerat. Via rådet utses en eller flera gemensamma representanter, till olika samverkansgrupper, enskilda förhandlingstillfällen enligt MBL samt andra partssammansatta arbetsgrupper.

Där det inte finns förutsättningar för Sacoråd eller motsvarande är det ofta möjligt att på andra sätt samordna sig med medlemmar och förtroendevalda från andra Sacoförbund inom AkademikerAlliansen och bilda gemensamma lokala Akademikeralliansföreningar. Akademikeralliansföreningens utsedda ledamöter har att representera samtliga ingående förbunds medlemmar. Tillsammans kan man då utgöra en tydligare och viktigare part i dialogen med arbetsgivaren. För mer information se www.saco.se/lokalawebbplatser/akademikeralliansen.

Du har mycket att vinna på att etablera en god kontakt med lokala representanter för andra fackliga organisationer. Att skapa och delta i nätverk med representanter för Akavia hos andra arbetsgivare kan också vara mycket givande, inte minst för kunskaps- och erfarenhetsutbyten.

LOKAL AKAVIAFÖRENING

En lokal Akaviaförening stärker den demokratiska ordningen och skapar ett tydligt forum där medlemmarna kan komma till tals, framför allt vid föreningens årsmöten. Årsmötet är dels ett tillfälle då medlemmarna får välja sina representanter, en föreningsstyrelse av förtroendevalda, för det kommande året. Det är också ett tillfälle för styrelsens ledamöter att få veta vad medlemmarna vill att föreningen ska jobba med det kommande året.

En föreningsstyrelse planerar sin verksamhet tillsammans och fördelar olika ansvarsområden i det fackliga arbetet, vilket gör att var och en inte behöver dra ett så stort lass själv. Det lokalfackliga arbetet blir därmed både bättre och roligare! Den som främst är intresserad av övergripande utvecklingsfrågor kan vara föreningens representant i den centrala samverkansgruppen och den som tycker om mötet med befintliga och potentiella medlemmar kan ansvara för föreningens kommunikation. Genom regelbundna möten kan man diskutera aktuella frågor, så att de ställningstaganden man sedan gör är välgrundade och förankrade.



Genom att bilda en lokal Akaviaförening på arbetsplatsen kan det fackliga arbetet bli mer effektivt och få större genomslag.

I kommunal sektor finns lokala Akaviaföreningar med allt från fem till fler än 500 medlemmar. En förening kan bildas när det finns minst tre medlemmar som vill ställa upp till val som ledamöter i en föreningsstyrelse. I samband med föreningsbildandet antas även stadgar som sätter ramarna för föreningens verksamhet. Att bilda en lokal Akaviaförening kan vara särskilt bra i större organisationer där det redan finns Akaviarepresentanter på olika arbetsplatser, eftersom det fackliga arbetet då kan samordnas bättre.

Kontakta gärna din förhandlare/rådgivare om du önskar hjälp med att bilda en lokal förening!

UTVECKLA DIG I ROLLEN SOM FÖRTROENDEVALD

LÄS VIDARE PÅ AKAVIA.SE

På Akavias webbplats finner du mycket information som du har användning av i det dagliga arbetet. Där finns stödmaterial för allt från föreningsarbete till hantering av organisationsförändringar och löneöversyner. Via Akavias webbshop kan du dessutom beställa informations- och rekryteringsmaterial. Beställ material på <https://dice.masterdesign.se/akavia/>

GÅ AKAVIAS FACKLIGA UTBILDNINGAR

Akavia anordnar regelbundet fackliga utbildningar i syfte att du ska tillgodogöra dig de kunskaper du behöver för att utföra ditt uppdrag och känna dig säker i din roll.

STÖD FRÅN AKAVIAS KANSLI

På Akavias kansli i Stockholm, Göteborg och Malmö finns förhandlare/rådgivare som bland annat har till uppgift att stödja Akavias lokala fackliga arbete på arbetsplatserna.

För dig finns förhandlare/rådgivare tillgängliga för rådgivning, coaching och processtöd i olika arbetsrättsliga och fackliga frågor. Du bör alltid kontakta din förhandlare/rådgivare inför förhandling om lokala kollektivavtal samt vid förekommande individärenden.

På akavia.se finns kontaktuppgifter till den förhandlare/rådgivare som har din arbetsplats inom sitt ansvarsområde.

Du kan kontakta Akavias medlemsrådgivning på telefon **010-303 75 00**.



Akavia är förbundet för dig som valt den akademiska vägen. Förbundet bildades av Jusek och Civilekonomerna 2020 och samlar idag 130 000 ekonomer, jurister, samhällsvetare, IT-akademiker, personalvetare och kommunikatörer. Förbundet är partipolitiskt obundet och det näst största förbundet inom Saco. Akavia vill att varje medlem ska få full utväxling på sin akademiska utbildning genom hela arbetslivet.

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

