



saco-s AKADEMIKER I STATEN

Förändringar på arbetsplatsen

– En vägledning vid arbetsbrist, uppsägning och omställning



VI FINNS PÅ HELA ARBETSMARKNADEN OCH ÄR EXPERTER PÅ DIN UTBILDNING OCH PROFESSION





Detta är Saco-S

Saco-S är en förhandlingsorganisation för statligt anställda akademiker. Vi driver frågor på central nivå med Arbetsgivarverket som motpart. Vi tecknar grundläggande kollektivavtal om till exempel pensioner, allmänna anställningsvillkor, semester, sjukersättning och föräldraledighet.

Saco-S består av 18 Sacoförbund. Tillsammans företräder vi närmare 91 000 akademiker. Som medlem i ett Saco-S-förbund omfattas du av Saco-S förhandlingsverksamhet.

Fackliga frågor om löne- och anställningsvillkor är gemensamma för alla statligt anställda akademiker. Därför har förbunden slutit sig samman och bildat Saco-S. Det ger en effektiv organisation och styrka för dig som medlem.

Besök oss på www.saco-s.se

Förord

Förändringar på arbetsplatsen har alltid varit en del av arbetslivet. Även om statlig sektor historiskt sett inte har påverkats på samma sätt av exempelvis konjunkturer som andra delar av arbetsmarknaden så genomgår även statlig verksamhet förändringar. Det kan röra sig om allt från mindre omorganisationer till följd av förändrade uppdrag eller minskade anslag, till att verksamheten ska omlokaliseras till en annan ort. För vissa kan förändringar på arbetsplatsen innebära en möjlighet, för andra kan förändringar skapa oro och osäkerhet.

Saco-S har, som en av de centrala parterna inom statlig sektor, tecknat ett av arbetsmarknadens bästa omställningsavtal som syftar till att stötta dig som individ om din anställning skulle beröras av verksamhetsförändringar. Även om fokus i avtalet ligger på stöd till individer som blir uppsagda att snabbt få en ny och framgångsrik fortsättning av arbetslivet, så arbetar parterna ständigt med att utveckla avtalet och anpassa stödet efter de utmaningar du kan ställas inför i samband med en förändring.

Genom *Avtal om omställning* kan Trygghetsstiftelsens kunniga experter, fackligt förtroendevalda och ditt förbund stötta dig som drabbas av verksamhetsförändringar. Även om du drabbas av ett besked som kan upplevas som omtumlande kan du känna dig trygg med att det finns ett stöd och ett skyddsnet på plats. Tack vare *Avtal om omställning* kan du fokusera på möjligheterna och hur du på bästa sätt ska fortsätta din framgångsrika väg i yrkeslivet.

Anna Steen
Ordförande, Saco-S
2024





Detta gäller vid förändringar på arbetsplatsen

Förändringar inom staten kan röra sig om allt från mindre omorganisationer till nedläggning av hela verksamheter. Vilka regler är det som gäller, vad ska du tänka på och vilket fackligt stöd kan du få? Denna broschyr är tänkt att vara en vägledning för dig som riskerar att bli uppsagd på grund av arbetsbrist eller om din tidsbegränsade anställning löper ut.

Förändringar inom staten som leder till effektiviseringar och till utveckling av verksamheterna är bra. Sådana förändringar ökar möjligheterna för våra medlemmar att renodla sina arbetsuppgifter och få konkurrenskraftiga löner. Det ökar också våra möjligheter att långsiktigt förbättra villkoren för våra medlemmar.

Saco-S har varit med om att förhandla fram *Omställningsavtalet* på det statliga avtalsområdet. Omställningsavtal är en del av den svenska partsmodellen. Syftet med omställningsavtalet är att stödja de som är eller riskerar att bli uppsagda på grund av arbetsbrist, att så snart som möjligt hitta en ny försörjning. På så sätt ökar tryggheten för dig om du skulle drabbas av förändringar som leder till uppsägning, eller om din tidsbegränsade anställning inte förnyas. Inom det statliga avtalsområdet får du stöd av en omställningsorganisation som heter *Trygghetsstiftelsen*. Stiftelsen är bildad av parterna inom den statliga sektorn, som också tillsammans styr över verksamheten genom kollektivavtal och genom representation i styrelsen. Trygghetsstiftelsen har funnits i mer 30 år och har därigenom stor erfarenhet av att ge stöd till akademiker.



Trygghetsstiftelsens insatser är inriktade på individens behov och möjligheter. Det kan röra sig om stöd i att söka nytt jobb, hjälp att starta eget, praktik eller kostnad för utbildning. Omställningsavtalet ger också möjligheter att få ersättning för inkomstförlust vid arbetslöshet, vid nytt arbete med lägre lön eller i vissa fall vid avtalspension.

Omställningsavtalet inom staten är i många delar det bästa på svensk arbetsmarknad.

Omställningsavtalet inom staten är i många delar det bästa på svensk arbetsmarknad.

Sedan oktober 2022 finns även en överenskommelse som kan ge dig ytterligare stöd även under en pågående anställning om du vill utveckla din kompetens. Läs mer om detta under rubrikerna "grundläggande omställnings- och kompensstöd" samt "omställningsstudiestöd" nedan.

Trygghetsstiftelsens undersökningar visar att en stor del av de som berörs av uppsägningar har klarat sig bra och fått nya jobb. Saco-S erfarenhet är att för många av våra medlemmar har uppsägningen, även om det kan vara omtumlande och jobbigt när det sker, blivit startskottet till en förändring som varit positiv.

Du kan alltid kontakta den lokala Saco-S-föreningen vid frågor om omstruktureringar. Deras roll är att ha synpunkter och påverka hur arbetet går till och med vilken inriktning förändringarna sker. Det betyder till exempel att de kan ha synpunkter på tidsplan, information, hur man hanterar omplaceringar och alternativa lösningar.

Regelverk

Skulle det bli aktuellt med nedskärningar på din arbetsplats finns det ett omfattande regelsystem som din arbetsgivare måste följa. Merparten av detta finns reglerat i:

- Lagen om anställningsskydd (LAS)
- Lagen om offentlig anställning (LOA)
- Arbetsmiljölagen (AML)
- Medbestämmandelagen (MBL)
- Turordningsavtalet (TurA-S)
- Avtal om omställning (Omställningsavtalet)
- Överenskommelse om flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på den statliga sektorn

Det finns regler som arbetsgivaren måste följa vid varsel om uppsägning.

De arbetsgivare som inte är myndigheter men anslutna till Arbetsgivarverket¹ kan i vissa fall omfattas av speciella regler.

För att arbetsgivaren ska kunna säga upp en arbetstagare som inte uppnått den så kallade LAS-åldern (för närvarande 69 år) krävs det att det finns sakliga skäl för en uppsägning. Ett sådant skäl är arbetsbrist. Vi går inte i denna skrift in på andra skäl för uppsägning.

Arbetsbrist

Arbetsbrist behöver inte innebära brist på arbetsuppgifter. Det kan bero på att arbetsgivaren inte får medel att bedriva viss verksamhet, får minskade anslag men ska utföra samma arbete som tidigare men med minskad personal eller att arbetsgivaren ska förändra verksamheten. Arbetsbrist kan också bero på politiska beslut, som att en viss myndighet eller en del av en myndighet ska upphöra.

Tidsbegränsade anställningar

Arbetsgivaren brukar som en första åtgärd vid arbetsbrist inte erbjuda den som har en tidsbegränsad anställning, till exempel ett vikariat, ny anställning. Formellt sett är detta inte en uppsägning och därför gäller andra regler bland annat kring arbetsgivarens förhandlingskyldighet. Skulle du vara berörd kan du i vissa fall ändå få stöd genom *Omställningsavtalet*.

¹ Arbetsgivarverket är arbetsgivarorganisationen för statliga arbetsgivare.

Samverkan och förhandling

Arbetsgivaren är skyldig att fortlöpande informera om hur verksamheten på myndigheten utvecklas, enligt MBL eller lokala samverkansavtal. De lokala fackliga organisationerna bör därför redan på ett tidigt stadium få en förvarning om att en förändring i myndighetens verksamhet eller organisation kan vara på gång.

Om arbetsgivaren planerar att genomföra nedskärningar måste de först förhandla med de lokala fackliga organisationerna. Bland annat ska de olika aspekterna på myndighetens verksamhet diskuteras och analyseras. Vilka de olika konsekvenserna blir för personalen ska också belysas. I denna process bevakas dina och dina kollegors intressen av er lokala Saco-S-förening.

Enligt AML ska arbetsgivaren även göra en konsekvensanalys som tar sikte på hur arbetsmiljön kan påverkas av förändringarna och vilka åtgärder som behöver vidtas.

Inför förhandlingen ska de lokala fackliga organisationerna ha fått förutsättningarna och underlag av arbetsgivaren. Därefter ska den lokala föreningen ha en viss tid på sig för att hålla medlemsmöten, ta del av medlemmarnas synpunkter, få råd från kontaktförbundet och utarbeta en strategi för de fortsatta förhandlingarna etcetera. Det är dock din arbetsgivare som är ansvarig för att hålla dig och dina kollegor informerade.

Turordningsregler

Grundregeln i LAS är att arbetstagare med längre anställningstid har ett bättre anställningsskydd. Enligt turordningsavtalet inom staten (TurA-S) ska arbetsgivaren efter förhandlingar placera in berörda anställda i så kallade turordningskretsar. Finns det anställda vid myndigheten på orten och med "i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter" som är föremål för arbetsbrist, ska de placeras i samma turordningskrets.

Arbetsdomstolen har slagit fast att begreppet "ort" ska tolkas restriktivt. En ort kan aldrig sträcka sig längre än kommungränsen. I storstadsregionerna blir även två intilliggande kommuner skilda orter, medan det i vidsträckta kommuner kan finnas flera orter. Myndigheten kan i kollektivavtal med arbetstagarorganisationerna komma överens om att en turordningskrets ska omfatta flera orter. Arbetsdomstolen har också fastslagit

att ”i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter” ska ges en relativt vidsträckt tolkning. Det är alltså fråga om arbetsuppgifter som kan vara i stort sett likartade till innehåll och inriktning, det vill säga i det närmaste utbytbara.

Arbetstagarna inom turordningskretsen ska turordnas efter anställningstidens längd. Den med kortast statliga anställningstid sägs upp först och den med längst tid sägs upp sist. Arbetsgivaren har dock vissa möjligheter att undanta upp till tre arbetstagare i turordningen. All din statliga arbetstid räknas med, oberoende om anställningen har gällt tills vidare eller för begränsad tid, om den varit en allmän visstidsanställning eller vikariat, heltid eller deltid. Även tidigare anställningstid hos staten i beredskapsarbete, skyddat arbete och exempelvis anställning med lönebidrag ska tillgodoräknas. Tjänstledighet från statlig anställning räknas också som anställningstid.

Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet

Innan arbetsgivare kan säga upp en anställd är denna skyldig enligt LAS att först försöka omplacera till en ledig anställning. Finns det lediga anställningar och den anställde har tillräckliga kvalifikationer ska han eller hon erbjudas anställning. Kraven på din arbetsgivare är i detta avseende hårda och omplaceringsskyldigheten gäller på hela myndigheten. Med ”tillräckliga kvalifikationer” menas att du ska ha de kvalifikationer i form av utbildning och erfarenhet som behövs. Eventuellt kan en kortare inskolningstid behövas.

Om du erbjuds en omplacering kan du vara skyldig att acceptera erbjudandet för att inte riskera att förlora den förlängda uppsägningstiden och andra förmåner i omställningsavtalet. Det förutsätter dock att den anställning du erbjuds anses vara en ”liknande anställning” som den du har. Det betyder att den nya anställningen ska ha samma omfattning, ha minst samma lön, vara på samma ort samt att det är en tillsvidareanställning. Därutöver ska arbetsuppgifterna inte ligga för långt ifrån de arbetsuppgifter du haft.

Uppsägning

I vilken ordning de olika momenten (turordning/omplacering) sker kan variera. Om arbetsgivaren i slutändan inte kan omplacera den som är övertalig får uppsägning ske efter avslutade förhandlingar. Uppsägningen ska vara skriftlig och lämnas till den anställde personligen.

I uppsägningsbeskedet måste arbetsgivaren ange vad den anställde ska göra om hon eller han vill ogiltigförklara uppsägningen och/eller yrka skadestånd. Företrädesrätt till återanställning ska också anges.

Företrädesrätt

Du har företrädesrätt till återanställning om du har varit anställd i sammanlagt mer än tolv månader under den senaste treårsperioden och har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen. Företrädesrätten gäller hos den senaste arbetsgivaren under uppsägningstiden och nio månader från anställningens upphörande. Tänk på att du själv måste meddela arbetsgivaren att du vill göra anspråk på företrädesrätten, i enlighet med uppsägningsbeskedet.

Vid tillsättningar av alla anställningar vid statliga myndigheter, alltså även när några återoppar företrädesrätt, gäller dock de särskilda reglerna i bland annat regeringsformen om "förtjänst och skicklighet". Detta gör att företrädesrätten inte är lika stark som på arbetsmarknaden i övrigt.

Ogiltig uppsägning

En uppsägning kan ogiltigförklaras om den inte är sakligt grundad. Ogiltigförklaringen måste ske inom två veckor från det att man mottagit uppsägningsbeskedet. Har arbetsgivaren övertalighet på grund av arbetsbrist men bryter mot turordningsreglerna kan uppsägningen däremot inte förklaras ogiltig. Arbetsgivaren kan dock bli skyldig att betala skadestånd till den anställde som förbigåtts vid tillämpning av turordningsreglerna.

Om du anser att du blivit uppsagd på felaktiga grunder – kontakta omedelbart ditt förbund.

Uppsägningstidens längd

Uppsägningstidens längd regleras i:

- Villkorsavtal-T
- Affärsverksavtalet (AVA-T)
- LAS
- Avtal om omställning (Omställningsavtalet)

Enligt Villkorsavtal-T är uppsägningstiden, vid uppsägning från arbetsgivarens sida, en månad om anställningstiden varat högst ett år och tre

månader i övriga fall. Anställningstiden avser din sammanhängande anställningstid inom det statliga avtalsområdet. Enligt AVA-T är uppsägningstiden en till sex månader beroende på anställningstiden hos arbetsgivaren. Uppsägningstiden börjar löpa först efter att arbetstagaren tagit del av uppsägningsbeskedet.

I de fall uppsägningstiden är längre än den som gäller enligt Villkorsavtal-T respektive AVA-T, så tillämpas i stället reglerna i LAS. Med arbetsgivaren avses alla statliga myndigheter, och det är då din sammanlagda anställningstid som avgör, oavsett om den är sammanhängande eller inte.

Om du omfattas av chefsavtalet gäller särskilda regler. Kontakta ditt förbund för mer information.

Förlängd uppsägningstid vid arbetsbrist

Säger din arbetsgivare upp dig på grund av arbetsbrist så förlängs din uppsägningstid enligt Omställningsavtalet. För att du ska omfattas av Omställningsavtalet ska du ha haft en sammanhängande statlig anställningstid på minst 12 månader hos en och samma arbetsgivare. Förlängningen av uppsägningstiden baseras sedan på din sammanlagda statliga anställningstid.

Omställningsavtalet ger dig förlängd uppsägningstid vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

Uppsägningstider

Följande uppsägningstider gäller när Omställningsavtalet tillämpas. Undantagsvis kan det finnas avvikelser från dessa bestämmelser i annat kollektivavtal.

Statlig anställningstid	Uppsägningstid
Minst ett år	Fyra månader
Minst två år	Fem månader
Minst tre år	Sex månader
Minst sex år	Åtta månader
Minst åtta år	Tio månader
Minst tio år	Tolv månader

Under uppsägningstiden kan arbetsgivaren inte tvinga dig att ta ut semester om uppsägningstiden är högst sex månader.

Omställningsavtalet – ger dig trygghet

Har du en tillsvidareanställning eller en tidsbegränsad anställning som varat sammanhängande i minst 12 månader hos en och samma arbetsgivare och blivit uppsagd på grund av arbetsbrist, omfattas du av omställningsavtalet. Samma sak gäller om du har en tidsbegränsad anställning på minst två år och som löper ut enligt ett anställningsavtal.

Omställningsavtalet innehåller olika omställningsförmåner som är beroende på om anställningen har blivit uppsagd på grund av arbetsbrist eller om anställningen löper ut enligt anställningsavtalet. I det senare fallet varierar också omställningsförmånerna utifrån hur lång tid den tidsbegränsade anställningen varat. Det går även att få ett visst stöd av Trygghetsstiftelsen under den sista månaden innan anställningen löper ut.

Trygghetsstiftelsen
www.tsn.se
tel 020-613 14 00

Det är arbetsgivaren som är skyldig att underrätta Trygghetsstiftelsen om att anställningen kommer att upphöra.

Stöd från Trygghetsstiftelsen

Trygghetsstiftelsens uppgift är att hjälpa stödja statligt anställda som blir uppsagda. Stödet är individinriktat och utgår ifrån arbetslinjen. Genom Trygghetsstiftelsen får du en rådgivare som finns med och stöttar dig till dess att din situation är löst.

Tillsammans med din rådgivare kommer du att börja med att kartlägga din yrkeserfarenhet, utbildningsbakgrund, ditt nuläge och dina tankar inför framtiden. Ni samtalar även om hur Trygghetsstiftelsen kan stötta dig på bästa sätt för att öka dina möjligheter på arbetsmarknaden. Du gör sedan en handlingsplan som exempelvis kan handla om att gå ett av Trygghetsstiftelsens program för att söka nytt jobb eller att starta eget. Det kan också handla om att du får stöd med utbildning eller vid flytt till annan ort.

För att kunna genomföra den plan du gör tillsammans med rådgivaren har du vid behov rätt till ledighet med bibehållen lön under uppsägningstiden. Skulle planen medföra att du provar ett annat arbete under uppsägningstiden får du ledigt även för det och skulle lönen i den anställningen vara lägre får du mellanskillnaden från den statliga arbetsgivaren som sagt upp dig.

Du och din rådgivare har kontakt för att följa upp hur det går för dig. Målet är att du ska hitta ett nytt jobb eller en annan lösning så fort som möjligt.

Grundläggande omställnings- och kompetensstöd

Arbetstagare med kortare anställning än två år – som inte kvalificerar sig till Trygghetsstiftelsens stöd enligt avtal om omställning – kan i vissa fall omfattas av ett grundläggande omställnings- och kompetensstöd. Stödet kan bestå av rådgivning eller vägledning och gäller både för anställda och de som är i omställning. Läs mer om detta på www.tsn.se/grundlaggande-stod/.

Omställningsstudiestöd

Från och med den 1 januari 2023 infördes ett nytt stöd som ger yrkesverksamma möjlighet att vidareutbilda sig för att stå starkare på en allt mer föränderlig arbetsmarknad. Det kallas omställningsstudiestöd och kan täcka upp till 44 veckors heltidsstudier, eller längre tid om du studerar på deltid. För att kvalificera dig behöver du ha arbetat minst 16 timmar i veckan i sammanlagt åtta år under de senaste 14 åren.

Stödet administreras av CSN och syftar till att hjälpa dig som vill vidareutveckla dina kunskaper och samtidigt möta arbetsmarknadens behov. Trygghetsstiftelsen erbjuder dessutom vägledning och tre nya typer av studiestöd för att göra det ännu lättare att vidareutbilda sig – oavsett om du är mitt i arbetslivet eller mellan jobb. Om du beviljas omställningsstudiestöd kan Trygghetsstiftelsen komplettera med ytterligare ersättning.

Verksamhetsövergång

Om arbetsuppgifterna flyttas från en arbetsgivare till en annan kan det vara frågan om en verksamhetsövergång. Detsamma gäller om flera myndigheter eller delar av myndigheter slås samman.

Enligt LAS (§ 6 b) övergår de enskilda anställningsavtalen vid en verksamhetsövergång automatiskt till förvärvaren, som alltså blir din nya arbetsgivare. Detta gäller för alla anställda som omfattas av LAS. Även de rättigheter och skyldigheter som är kopplade till anställningsavtalet och som gäller vid tidpunkten för övergången förs över till den nya arbetsgivaren.

Förhandling ska ske före övergången mellan såväl avlämnande som mottagande arbetsgivare och lokala företrädare vid respektive arbetsplats. Den avlämnande arbetsplatsen förhandlar exempelvis om vilka som omfattas

och som därför ska erbjudas att följa med vid övergången. På den mottagande arbetsplatsen förhandlar man vanligtvis om exempelvis inrangeringsavtal, det vill säga vilka lokala villkor som ska gälla för de som kommer över.

Det kan även ske förhandling om organisationsförändring till följd av den förändrade verksamheten.

Om det rör sig om bildandet av en ny myndighet utser regeringen ofta en utredare/organisationskommitté. Denna är skyldig att förhandla frågorna kring den nya organisationen med det eller de förbund på central nivå som är berörda.

Om verksamheten hos myndigheten du arbetar vid flyttas till en annan ort kan du vara skyldig att följa med om du inte väljer att själv säga upp dig från anställningen. I så fall kan du ändå få visst stöd från Trygghetsstiftelsen. Observera att Omställningsavtalet inte gäller om du motsätter dig att övergå till en ny arbetsgivare på orten, enligt reglerna om verksamhetsövergång, och därför blir uppsagd på grund av arbetsbrist. Kontakta din lokala Saco-S-förening eller ditt förbund för mer information.

Om du blir uppsagd



Skulle du vara en av dem som blir uppsagd? Försök att ta vara på uppsägningstiden.

- **Anmäl dig som arbetssökande.** Så fort du blivit uppsagd ska du anmäla dig som arbetssökande på Arbetsförmedlingen. Där får du information om lediga arbeten, kurser och utbildningar, arbetsmarknadspolitiska stödformer och starta eget bidrag etcetera.
- **Håll kontakt med Trygghetsstiftelsen.** Fundera över dina intressen och dina färdigheter. Uppdatera ditt cv och sök jobb aktivt. Utnyttja dina nätverk, utveckla din kompetens och undersök möjligheten att starta eget.
- **Ta hjälp av ditt förbund.** Din fackliga organisation erbjuder också stöd och vägledning innan, under och efter uppsägningen samt en rad olika värdefulla tjänster som stärker dig i din fortsatta karriär. Via ditt förbund kan du exempelvis få hjälp med hur du söker jobb, skriver en ansökan och ett cv.

Kom ihåg att du har rätt att besöka arbetsförmedlingen och gå på anställningsintervju på betald arbetstid under uppsägningstiden. Du har även rätt att delta i Trygghetsstiftelsens aktiviteter.

Arbetslöshetsersättning

De medlemmar som valt att ansluta sig till en arbetslöshetskassa tillhör normalt Akademikernas a-kassa. Genom medlemskap i Akademikernas a-kassa är du försäkrad för en del av det inkomstbortfall du drabbas av vid ofrivillig arbetslöshet. Ett av kraven för att du ska få ersättning är att du är anmäld på arbetsförmedlingen under hela arbetslösheten. Tänk på att du behöver ha varit medlem i a-kassan i minst 12 månader för att få full ersättning. Mer information om detta och ersättningsnivåer hittar du hos Akademikernas a-kassa.

Akademikernas a-kassa
www.akademikernasakassa.se
tel 08-412 33 00

Omfattas du av Omställningsavtalet har du normalt rätt till kompletterande ersättning. Kontakta Trygghetsstiftelsen för mer information.

Kontakta också ditt eget förbund och hör om det finns en kompletterande inkomstförsäkring. Detta är särskilt viktigt om du haft en tidsbegränsad anställning.

Avvikelser för frivilliga medlemmar hos Arbetsgivarverket

Statliga kollektivavtal gäller även hos vissa arbetsgivare utan att dessa är statliga myndigheter, till exempel stiftelser som Chalmers, Högskolan i Jönköping och Nordiska museet. Hos dessa arbetsgivare gäller dock vissa undantag från det som beskrivs i broschyren. Undantagen gäller i följande avseenden:

- Beräkning av anställningstid vid turordning och vid fastställande av uppsägningstid. Turordningsavtalet TurA-S tillämpas enligt samma principer som på myndigheterna, men du får bara tillgodoräkna dig anställningstiden hos den aktuella arbetsgivaren och inte den statliga anställningstiden i övrigt. Detsamma gäller vid fastställande av uppsägningstiden, i de fall bestämmelserna i LAS ska tillämpas istället för reglerna i Villkorsavtal-T. Detta gäller om annat inte överenskommit i lokalt kollektivavtal.
- Företrädesrätten till återanställning efter uppsägning på grund av arbetsbrist är starkare än på myndigheterna eftersom reglerna kring "förtjänst och skicklighet" inte gäller.



Tips på vägen mot nytt jobb

- Uppdatera ditt cv.
- Leta nytt jobb så brett som möjligt. Du hittar jobb dels i dagstidningar, dels på internet och i sociala medier.
- Många jobb annonseras inte ut utan tillsätts via personliga kontakter. Så använd ditt nätverk – tala om för alla i din omgivning att du söker jobb.
- Kontakta direkt det företag, myndigheter eller organisation där du vill jobba.
- Använd dig av det stöd som Trygghetsstiftelsen erbjuder.
- Ta även del av det karriärstöd som din fackliga organisation erbjuder.
- Registrera dig på olika webbplatser för platsannonser samt nätverk såsom LinkedIn samt hos rekryteringsföretag. Lägg in ditt cv och din sökprofil. Kom ihåg att regelbundet uppdatera ditt cv.

Lycka till!

Sacoförbunden för dig som är akademiker i staten



Akademikerförbundet SSR

Akademikerförbundet SSR

Organiserar akademiker inom beteendevetenskap, ekonomi, personalvetenskap, samhällsvetenskap och socialt arbete.
www.akademssr.se



Akavia

Organiserar ekonomer, jurister, samhällsvetare, it-akademiker, personalvetare och kommunikatörer.
www.akavia.se



DIK

Akademikerfacket för dig inom kultur, kommunikation och kreativ sektor.
www.dik.se



Fysioterapeuterna

Organiserar fysioterapeuter/sjukgymnaster.
www.fysioterapeuterna.se



Kyrkans Akademikerförbund, Kyrka

Organiserar präster, diakoner, församlingspedagoger och alla akademiker som har tjänst inom kyrkan.
www.kyrka.se



Naturvetarna

Organiserar naturvetare som exempelvis arbetar inom life science, jord, skog och miljö, de fysiska vetenskaperna, matematik och data.
www.naturvetarna.se



PSYKOLOGFÖRBUNDET

Psykologförbundet

Organiserar leg psykologer, de med psykologexamen och fil doktors-examen i psykologi eller pedagogik.
www.psykologforbundet.se



Sjöbefälsföreningen

Organiserar befäl och annan personal i chefsställning inom sjöfarten.
www.sjobefalsforeningen.se



SRAT

Organiserar specialister, kvalificerade handläggare och chefer inom hälsa, kommunikation och förvaltning.
www.srat.se



Sveriges Arbetsterapeuter

Facklig och professionsinriktad organisation för arbetsterapeuter.
www.arbetsterapeuterna.se



Sveriges Arkitekter

Fack- och branschorganisationen för alla Sveriges arkitekter.
www.arkitekt.se



Sveriges Farmaceuter

Organiserar apotekare och receptarier samt farmacie magistrar och farmacie kandidater.
www.sverigesfarmaceuter.se



Sveriges Ingenjörer

Organiserar civil- och högskoleingenjörer inom alla yrkesinriktningar.
www.sverigesingenjorer.se



Sveriges läkarförbund

Läkarnas fackliga och professionella organisation.
www.lakarforbundet.se



Sveriges Skolledare

Organiserar skolledare och de med ledande befattning inom utbildningsområdet.
www.sverigesskolledare.se



Sveriges universitetslärare och forskare, SULF

Universitetslärares, forskarnas och doktorandernas fackliga och professionella organisation.
www.sulf.se



Sveriges Veterinärförbund

Organiserar veterinärer och veterinärstuderande.
www.svf.se



Tjänstetandläkarna

Organiserar tandläkare verksamma inom både offentlig och enskild sektor.
www.tjanstetandlakarna.se



Bli medlem i något av Saco-S medlemsförbund på saco-s.se