

Verksamhetsberättelse 2021/2022 för Saco-S-föreningen vid KI

Saco-S-föreningen vid Karolinska Institutet är ett gemensamt lokalt organ för samtliga Saco-S-förbund med cirka 2 500 medlemmar fördelade på 16 Saco-förbund vid Karolinska Institutet.

Styrelsen har under verksamhetsåret bestått av:

Ordförande

Torkel Falkenberg, SULF, Naturvetarna, NVS

Sara Sigsjö, Universitetsförvaltningen, Akavia

Vice ordförande

Emilie Hultin, Sveriges Ingenjörer, LabMed

Wietze de Vries, DIK, Undervisning och Lärande

Sekreterare

Virpi Töhönen, Naturvetarna, MMK

Suppleant

Jonas Fuxe, Sveriges Läkarförbund, LabMed

Övriga ordinarie ledamöter

Björn Andersson, CMB, SULF

Nivetha Gavriilidou, Odonten, Sveriges Tandläkarförbund, SULF

Taher Darreh-Shori, Sveriges farmaceutförbund, NVS

Annica Lindkvist, Naturvetarna/SULF, LabMed

Claes Frostell, Sveriges Läkarförbund, KIDS

Vakant (under 2021, Titti Svanljung)

Helin Norberg, FyFa, Naturvetarna

Styrelsen har under 2021/2022 fördelat uppdragen i följande nämnder, utskott och styrelser enligt följande:

Konsistoriet

Torkel Falkenberg

Personalansvarsnämnden (PAN)

Torkel Falkenberg

PA-samverkan

Torkel Falkenberg

Wietze de Vries

Emilie Hultin

Claes Frostell

Kommittén för forskning

Taher Darreh-Shori (ord.), Jonas Fuxe (sup.)

Kommittén för forskarutbildning

Virpi Töhönen (ord.), Björn Andersson (sup.)

Kommittén för utbildning

Annica Lindkvist (ord.)

Rekryteringsutskottet

Jonas Fuxe (ord.), Claes Frostell (sup.)

Arbetsmiljönämnden

Emilie Hultin (ord.)

Innehållsförteckning

Kortfattad sammanfattning av verksamhetsåret 2021/2022	4
Arbetsmiljö och jämställdhet	6
Ledningsorganisation	6
Lokalt fackligt arbete	7
Representation i kommittéerna.....	7
Kommittén för utbildning.....	7
Kommittén för forskarutbildning	7
Kommittén för forskning.....	8
Konsistoriet	9
Samverkan och omställningsmedel	9
Personalansvarsnämnden (PAN).....	9
Kommunikation och information	9
Övergripande mål.....	9
Våra prioriteringar denna period	10
Övrigt	10
Brief English summary.....	11

Kortfattad sammanfattning av verksamhetsåret 2021/2022

Saco-S är engagerade i implementeringen av omorganisationen och strategiarbetet på flera olika nivåer i organisationen inklusive konsistoriet. Facklig samverkan är en tydlig och mätbar del i myndighetens organisation och verksamhet. Våra fokusområden inkluderar som tidigare medarbetarperspektivet, hållbart arbetsliv, lika villkor, arbetsbrister samt omställningsåtgärder och löneläge.

Vi har under året i ökande grad uppmärksammat och kommunicerat till KI ledning en form av snedfördelning av satsningar på forskningsområdena vård och hälsa jämfört med medicin, vilka alla är att betrakta som hörnstenar i Strategi 2030. Kritiken har bland annat handlat om hur satsningar på juniora forskare och konsolideringsbidrag ensidigt varit inom snäva medicinområden i stället för en proportionerlig fördelning inom vård, hälsa och medicin (vilket de facto varit utlysningssområdena). Som en konsekvens av våra påpekanden har arbetsgivaren arbetat med att se över detta men utfall från den senaste utlysningen har ännu inte redovisats.

I linje med detta har vi också påpekat att det tredje dokumentet med föreskrifter för andra befattningar än lärare och professorer, till exempel forskare riskerar att resultera i att konverteringar till befattningen senior forskare blir färre inom områdena hälsa och vård jämfört med medicin. Anledningen är att arbetsgivaren ser erhållen substantiell extern finansiering som en skall krav för att benämnas senior forskare oavsett akademisk prestation i form av publikationer och antalet doktorander. Vi har påpekat att man missar att många forskare inom dessa områden försörjer sin anställning genom undervisning eller mindre anslag jämfört vad som är möjligt inom medicinområdet. Dessa påpekanden har ej föranlett någon förändring och det återstår att visa om våra medlemmars oro är befogad.

Under året har vi också genomfört medarbetarundersökningar kring implementering av vårt samverkansavtal. Kännedomen är god hos chefer men verkar inte ha filtrerat ut i organisationen varvid många medarbetare saknar kännedom. Dessutom har vi uppmärksammat undermåliga samverkansprocesser vid myndigheten och påpekat behov av ett åtgärdsprogram där så är motiverat, vilket också genomförts.

Styrelsen har regelbundet sammanträdanden under verksamhetsåret. Vi arbetar aktivt med insatser relevanta för vårt fackliga arbete vid de olika institutionerna. Det kan handla till exempel om uppkomna personalärenden eller strategiska överväganden som arbetsgivaren vill diskutera och rådgöra med oss om. Ärenden kan handla om anställnings- och arbetsförhållanden och lönefrågor. Förhandlingar har också förts kring anställningsförhållanden för enskilda medlemmar i samverkan med enskilda Saco-förbund.

Stora övergripande samverkansfrågor vid myndigheten handlar om ett sammanhållet verksamhetsstöd samt framtidens arbetsplats – hybridarbetsplatsen. Saco-S har varit aktiv i dessa frågor genom representation i olika styrgrupper. Vi har också medverkat till att stödja satsningar på inre hållbarhet genom partsgemensamma omställningsmedel till inre utvecklingsmål (*inner development goals*; IDG) samt satsat på att finansiera en projektledare för optimal användning och fördelning av våra omställningsmedel.

I central/PA samverkan som i regel sker varannan vecka, hanterar vi i huvudsak arbetsbrister och omplaceringsåtgärder samt omställningsmedel i avtalad partsgemensam samverkan. Det är glädjande att notera att andelen arbetsbrister vid KI varit relativt få även denna verksamhetsperiod; dock något fler än förra året. Skälet till detta är svårt att avgöra, men kan till del vara en konsekvens av det omfattande reformarbetet vid myndigheten på senare tid. I

tilllägg är vi ansvariga för val av huvudskyddsombud (HSO) vid KI och har särskilt ombesörjt en jämnare representation av facklig tillhörighet bland HSO.

Slutligen, genom vår medverkan i Saco-S högsta beslutande organ har vi genom SULFs förhandlingsdelegation medverkat till avtalsrörelsen i Sverige varvid i slutet av 2021 träffade Saco-S och Arbetsgivarverket ett nytt avtal om tidsbegränsad postdoktoranställning. Det nya avtalet innehåller ett antal förändringar jämfört med det tidigare. De viktigaste är att den maximala anställningstiden utökas från två till tre år, att anställningen får sökas även av den som inte har avlagt doktorsexamen vid ansökningstidens utgång samt att den som har en anställning som postdoktor enligt avtalet och som sänds ut av en arbetsgivare enligt URA-avtalet har rätt till tjänstledighet under denna tid.

Sammantaget så är vår bedömning att Saco-S hållning och rekommendationer hörsammas av organisationen och att vi försöker påverka utvecklingen vid myndigheten i linje med Saco-S värderingar och visioner.

Nedan följer en mer detaljerad redovisning av utvalda bidrag vid myndigheten.

Arbetsmiljö och jämställdhet

Distansarbete präglade även en stor del av 2021, men detta år var både KI som organisation samt medarbetarna mer förberedda för digitala möten och undervisning. Under 2021 fanns fortsatt krav på att snabbt kunna ställa om mellan arbete på plats på KI och arbete hemifrån. Arbetsgivaren gick ut under våren/försommaren 2021 med att undervisning skulle återgå till att vara campusbaserad till hösten 2021, men Saco ställde sig tveksamma till det beslutet och ville ha en lugnare och återgång för att inte belasta lärarna för mycket. Det kräver mer tid att planera för både campuslagd undervisning och distansundervisning och Saco delade inte arbetsgivarens syn på att pandemin helt var över så att vi tryggt och säkert skulle kunna återgå till att arbete på plats efter sommaren 2021. Många lärare fortsatte med digital undervisning då den visade sig vara uppskattad av studenterna och ge ett likvärdigt eller till och med bättre resultat. Det blev tyvärr ny fart på pandemin under hösten och vi tvingades att än en gång ställa om, men denna gång mer förberedda. Det vi får ta med oss är vikten av beredskap, samarbete och att snabbt kunna ställa om och tänka i nya banor. Medarbetare har verkligen varit fantastiska på att lösa olika problem som uppkommit på nya sätt.

Saco uppskattar även att arbetsgivaren genomfört HR-PULS-undersökningar på de flesta institutioner under både våren och hösten 2021. Undersökningarna visade på en förhållandevis god arbetsmiljö och en positivitet kring distansarbete, men även behov av social gemenskap, bra ergonomi och IT-resurser för att kunna utföra sitt arbete bra på distans. Många av våra medlemmar har uppskattat möjligheten att arbeta på distans, det förenklar vardagsskissen för många. Saco uppmuntrar arbetsgivarens intention att även i framtiden utan pandemi öppna upp möjligheten för medarbetare att arbeta delvis på distans och ser positivt på att arbetsgivaren tagit fram ett avtal om distansarbete upp till 2 dagar per vecka vilket medarbetare kan ingå tillsammans med sin närmsta chef. Saco delar arbetsgivarens syn att mer flexibilitet är framtidens arbetsplats, som är här nu. Viktigt är då att medarbetare, chefer och hela organisationen tar ansvar för den sociala gemenskapen och arbetsmiljön inte bara på KI utan även den man har vid distansarbetet. Saco ser fortsatt vikten av ett individuellt förhållningsätt här, där en lösning inte är rätt för alla, utan att det finns ett stort behov av att anpassa arbetssättet utifrån allas olika arbetsuppgifter och personliga preferenser. Det är ett mycket viktigt steg i att utveckla KI som en attraktiv arbetsplats för framtiden.

Ledningsorganisation

Den 1 januari 2019 trädde KIs nya ledningsorganisation i kraft vilket kommit att påverka hur samverkan sker i frågor kring rekryteringar, utbildning, forskarutbildning och forskning. Vi är inte representerade i Fakultetsnämnden vilket understryker behoven av fungerande samverkansmöten enligt det nya samverkansavtalet. Arbetsgivaren har ibland problem med att i god tid bidra med relevanta underlag vilket kan försvåra våra möjligheter till delaktighet, men detta har förbättrats under denna period. Saco-S är numera representerade i de olika kommittéerna och kan på så sätt vara med att påverka beslut och satsningar på ett tidigare stadium. Detta ger styrelsen insyn och bredare kunskap om förändringar inom utbildning, forskarutbildning och forskning vid myndigheten, vilket bland annat avrapporteras vid våra styrelsemöten. Men, det bör påpekas att vi ibland inte lyckas från fackligt håll att närvara alla tillfällen.

Lokalt fackligt arbete

Saco vill tacka alla arbetsplatsombud som gör det viktiga arbetet ute bland våra medlemmar vid sina institutioner. Platsombuden är Sacos öron och ögon ute i organisationen och kan ge snabba lägesrapporter i tidigt skede, vilket ger större möjligheter att påverka och reda ut eventuella problem innan de vuxit sig för stora. Saco-S vid KI har under verksamhetsåret fortsatt ha träffar med alla arbetsplatsombuden för avstämning och utbildning i fackligt arbete i samarbete med vårt kontaktförbund Naturvetarna, som varit inbjudna att delta och hålla i olika fackliga tema. Detta för att stärka upp våra platsombud i sina roller, vilket gynnar alla våra medlemmar och hela KI. På grund av pandemin har vi förlagt dessa träffar digitalt, vilket har gjort att fler även haft möjlighet att delta. Vi kommer att även fortsättningsvis arbeta vidare tätt ihop med våra arbetsplatsombud.

Representation i kommittéerna

Från januari 2020 så finns det återigen fackliga representanter i de olika kommittéerna på KI.

Kommittén för utbildning

Det har under 2021/2022 varit ordinarie månadsmöten i Kommittén för utbildning (KU) samt ordinarie och extrainsatta PD/GUA möten (programdirektorer och grundutbildningsansvariga) där Saco-S varit representerade. Stora frågor har bland annat varit framtida kompetensförsörjning av lärare, forskningsanknytning av lärare/undervisningsanknytning av forskare, utbildningsfinansiering på KI, ett flertal utredningar och hur vi kan förvalta och fortsätta med digital undervisning efter pandemin. Andra frågor som diskuterats har varit det nya läkarprogrammet, kompetenstrappa för pedagogisk kompetens och skicklighet, nya magisterprogram samt hur vi ska få ett effektivt utnyttjande av våra lokaler.

Pandemin har fortsatt att påverka undervisningen i hög grad. Digitaliseringen har gått snabbt och vi står nu inför nya utmaningar med att bemöta studenternas erfarenheter av distansundervisning. I det sammanhanget har till exempel hybridundervisning diskuterats. KU har haft ständig kontakt med studentkårerna och KIs ledning för att underlätta återgången till campusundervisning. Kontakten med PD/GUA-gruppen har varit fortsatt högfrekvent.

Kommittén för forskarutbildning

Saco-S har en representant i kommittén för forskarutbildning, KFU, med möten varje månad. Studentrepresentanter deltar aktivt i alla möten.

- Några punkter som diskuterats under året: Pandemin har varit ett ständigt aktuellt ämne under alla möten. Vi har följt och diskuterat doktorandernas situation, hur de har upplevt handledning, stöd och stress under pandemin.
- Vissa doktorandkurser har lågt deltagande, även detta kan tillskrivas pandemin. Det är viktigt att man följer upp studenterna som drabbats. Det finns även studenter som har uppskattat hemmaarbetet, som har fått tid och lugn för att sammanfatta och skriva artiklar. Den aktuella situationen med hybridarbetsplatser kommer att följas upp under året.
- Disputationer har fungerat väl under pandemin trots att opponenter och delar/hela kommittén har deltagit på distans.
- Lagen om anställningsskydd väntas förändras sommaren 2022. Det finns en del oro från doktorander om att hinna slutföra sina studier på fyra år. Förutsättningarna att förlänga

forskarutbildningen med en visstidsanställning efter doktorandanställningen minskas. Facket har påtalat vikten att informera alla doktorander och handledare om den kommande föreslagna ändringen.

- Arbetet med den individuella studieplanen har kommit i gång under 2021. Alla studenter ska ha en årlig uppföljning och alla delmål registreras.

Kommittén för forskning

Kommittén för forskning hanterar viktiga ärenden som beror forskningsverksamheten vid KI. Vi har därför haft representanter under dessa möten i syfte att bevaka våra medlemmars intresse i de frågor som tas upp för beslut eller som förslag.

Under dessa möten många viktiga frågor har behandlats så som strategiska rekryteringar, Stockholmsregionens strategi för Life Science, forsknings och utvecklingsstrategi för region Stockholm, lägesrapport från arbetsgrupper kring att "Skapa nydanande forskningsmiljöer" samt "Utveckla incitament för att bedriva nyfikenhetsdriven forskning".

Ett annat område som varit i fokus var kring de nya forskartitlarna till forskare som berörs av enligt det så kallade tredje dokumentet. Vi har tagit upp problematiken med kriterierna för konvertering som våra medlemmar har pekat ut. Exempelvis vi tagit upp att många forskare känner sig orättvis behandlat då de trots att uppfylla alla kriterierna utom när det gäller "goda ekonomin".

En annan frågeställning som vi kontinuerlig bevakar varit kring processen och kriterierna för utlysningen av konsolideringsbidraget och konsolideringsprogrammet för juniora forskare samt urvalsprocessen. Diskussion var kring behörighet, bedömningskriterier samt process gällande konsolideringsbidraget och samordning med processer kring rekrytering av biträdande lektor (2 år) och forskare. Behovet av en transparent och ojävig process betonades.

Likadan är vår fortsatt överbevakning och kontinuerliga diskussioner kring målen och uppdrag kring Strategi 2030, så som att skapa nydanande forskningsmiljöer, underlätta och skapa incitament för mobilitet, samt utveckla incitament och förutsättningar för att bedriva nyfikenhetsdriven forskning, samt att implementera Strategi 2030 i alla dess inriktningar. Vi har även betonat på vikten med att underlätta för våra kliniska forskare att kunna driva klinisk forskning och skapa möjligheter för finansiering.

Ett annat område som diskuterats var framtida användning av medlen till de strategiska forskningsområdena (SFO). Det diskuterades hur medlet bör fördelas till utlysning för nya excellenta forskningsmiljöer, till institutionerna och till KF för att realisera strategiska satsningar. Vi har även påpekat att KI inte bör glömma att skapa finansiering möjligheter för redan vid KI verksamma seniora forskare och inte enbart för rekrytering av externa forskare.

Andra relevant områden som vi kontinuerlig bevakar handlade om KI:s uppdrag att arbeta med jämställdhetsintegrering av verksamheten i syfte att nå de jämställdhetspolitiska målen. Diskussioner kring vilka målgrupper som Kommittén för forskning såg som lämpliga för att genomgå webbutbildningen "Bias i bedömning"? Andra aktiviteter eller insatser som kommittén ville föreslå som ett led i uppdraget att beakta jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel samt att fortsatt verka för en jämställd könsfördelning vid rekrytering av professorer.

Konsistoriet

Saco-S ordförande är delaktig i valkommittén för den pågående rektorsrekryteringen. Andra viktiga frågor som Saco-S har varit aktiva kring i konsistoriet är till exempel implementering av Strategi 2030. Saco-S arbetar kontinuerligt med processerna för att förbättra KI, bland annat med förbättrade rekryteringsrutiner, transparens, och resursfördelningen och problematisering av KI som *forskarhotell*, som varit stående punkter i våra framställningar på olika nivåer inom organisationen under en längre tid, och som numera Konsistoriet och ledning i stort delar. Resursfördelningen baserat på företrädesvis bibliometri är förlegad och speglar inte alla våra medlemmars produktivitet och engagemang. Resursfördelningen är inte heller koherent med Strategi 2030 vilket är något vi problematiserar i diskussion med ledningen.

Samverkan och omställningsmedel

Under året har vi också genomfört medarbetarundersökningar kring implementering av vårt samverkansavtal. Kännedomen är god hos chefer men verkar inte ha filtrerat ut i organisationen varvid många medarbetare saknar kännedom. Dessutom har vi uppmärksammat undermåliga samverkansprocesser vid myndigheten och påpekat behov av ett åtgärds paket där så är motiverat, vilket också genomförs.

I samverkan arbetar vi med att omsätta och bidra med omställningsmedel på ett så förnuftigt sätt som möjligt, och vi är i dialog med andra myndigheter för att ta del av hur KI bäst kan använda omställningsmedel för att förebygga arbetsbrist och bidra till adekvat kompetensutveckling, eller då arbetsbristen är ett faktum, underlätta omställning i partsgemensamma beslut, där sedermera Trygghetsstiftelsen tar ärendet vidare.

Vi har utvecklat en strategisk plan för hur vi bäst omsätter dessa medel för att gagna de anställda vid myndigheten och hantera arbetsbrister med tillhörande omplaceringsutredningar på ett optimalt sätt på den nivå där de först uppträder, eg. enhetsnivå. Genom att fördela en del av omställningsmedlen direkt ut i kapillärerna hoppas vi kunna öka nyttan av dessa medel. Nu pågår ett uppföljningsarbete där vi partsgemensamt förordnar en projektledare för bästa användning.

Personalansvarsnämnden (PAN)

Inga ärenden har hanterats i PAN under denna period.

Kommunikation och information

Fortsatt aktivt arbete med kommunikation och informationsspridning inom styrelsen.

Övergripande mål

Det övergripande målet är att komma ut med information till våra medlemmar och få en bättre kontakt och dialog via olika informationssätt, såsom digitala verktyg, att vara mer tillgängliga vid till exempel introduktioner eller andra sammankomster, samt regelbundna kompletterande utbildningar/informationstillfällen.

Våra prioriteringar denna period

Fokus har varit att utöka och uppdatera vår del av medarbetarportalen, där vi bland annat lagt in mer information och bilder på oss i styrelsen, samt uppdaterat sidorna och gjort länkarna överskådligare.

Styrelsen arbetar också på att förbättra kommunikation och information mellan Saco-S, SEKO och ORF på KI, genom att hitta och fastställa gemensamma rutiner och verktyg för sådan kommunikation och information.

Övrigt

Torkel Falkenberg är del av SULF förhandlingsdelegation och bidrar till strategiska frågor som översyn av bland annat postdoc-avtal och Rals-T utveckling. I slutet av 2021 träffade Saco-S och Arbetsgivarverket ett nytt avtal om tidsbegränsad postdoktoranställning. Det nya avtalet innehåller ett antal förändringar jämfört med det tidigare. De viktigaste är att den maximala anställningstiden utökas från två till tre år, att anställningen får sökas även av den som inte har avlagt doktorsexamen vid ansökningstidens utgång samt att den som har en anställning som postdoktor enligt avtalet och som sänds ut av en arbetsgivare enligt URA-avtalet har rätt till tjänstledighet under denna tid. Torkel är ledamot i Saco-S representantskapet som är Saco-S högsta beslutande organ. Representantskapet fattar beslut i viktiga frågor som att träffa centrala avtal, vidta konfliktåtgärder samt inriktningen av Saco-S fackliga arbete i Sverige. Detta ger oss möjligheter att i den lokala Saco-S föreningen vid KI snabbt ta till oss ny information och dessutom påverka övergripande Saco-S frågor i Sverige samt dela med oss av våra satsningar vid KI med andra myndigheter i Saco-S repskapet som våra samverkansavtal och utveckling av hybridarbetsplatsen.

Stockholm 4 maj 2022

Torkel Falkenberg

Emilie Hultin

Wietze de Vries

Virpi Töhönen

Ordförande

Vice ordförande

Andra vice ordförande

Sekreterare

Brief English summary

Saco-S is involved in the implementation of the reorganization and strategy work at several different levels in the organization, including the Board of KI.

Union collaboration is a clear and measurable part of the authority's organization and activities. As before, our focus areas include the employee perspective, sustainable working life, equal conditions, work shortages as well as adjustment initiatives and salary situation.

During the year, we have increasingly drawn attention to and communicated to KI's management a form of unequal distribution of strategic allocation of investments in the research areas of care and health compared with medicine, all of which are to be regarded as cornerstones in Strategy 2030. The criticism has included investments in junior researchers and consolidation grants were done in narrow areas of medicine instead of a proportionate distribution in care, health and medicine (which was de facto the areas of call). As a consequence of our remarks, the employer has worked to review this, but the outcome of the latest call has not yet been reported.

In line with this, we have also pointed out that the third document with regulations for positions other than teachers and professors risk resulting in fewer conversions to the position of senior researcher in the areas of health and care compared with medicine. The reason is that the employer sees the obtained substantial external funding as a requirement to be called a senior researcher regardless of academic achievement in the form of publications and the number of doctoral students. We have pointed out that it is missed that many researchers in these areas support their employment through teaching or smaller grants compared to what is possible in the field of medicine. These remarks have not caused any change and it remains to be seen whether our members' concerns are justified.

During the year, we also conducted employee surveys on the implementation of our collaboration agreement. The knowledge is good among managers but does not seem to have filtered out in the organization, with many employees lacking knowledge. In addition, we have drawn attention to substandard collaboration processes at the authority and pointed out the need for a package of measures where this is justified, which has also been implemented.

The Board holds regular meetings during the financial year. We work actively with initiatives relevant to our union work at the various departments. This can be, for example, personnel issues that have arisen or strategic considerations that the employer wants to discuss and consult with us about. Matters can be about employment and working conditions and salary issues. Negotiations have also been held on employment conditions for individual members in collaboration with individual Saco unions.

Major overall collaboration issues at the authority are about a cohesive operational support and the workplace of the future - the hybrid workplace. Saco-S has been active in these issues through representation in various steering groups. We have also helped to support investments in internal sustainability through joint funds for internal development goals (IDG) and invested in financing a project manager for optimal use and distribution of our funds.

In central / PA collaboration, which usually takes place every two weeks, we mainly handle work shortcomings and redeployment measures as well as adjustment funds in agreed party-wide collaboration. It is gratifying to note that the proportion of work shortages at KI has been

relatively small even during this period of operation; however, slightly more than last year. The reason for this is difficult to determine but may in part be a consequence of the extensive reform work at the authority in recent times. In addition, we are responsible for the election of the chief safety representative (HSO) at KI and have in particular ensured a more even representation of union affiliation among HSO.

Finally, through our participation in Saco-S 'highest decision-making body, we have through SULF's negotiating delegation participated in the *avtalsrörelse* in Sweden, whereby at the end of 2021 Saco-S and the Employers' Agency reached a new agreement on fixed-term postdoctoral employment. The new agreement contains a number of changes compared to the previous one. The most important are that the maximum employment period is extended from two to three years, that the employment may also be applied for by those who have not completed a doctoral degree at the end of the application period and that those who have a postdoctoral employment under the agreement and are sent by an employer according to URA-the agreement is entitled to leave of absence during this period.

Overall, our assessment is that Saco-S's attitudes and recommendations are respected by the organization and that we try to influence the development at the authority in line with Saco-S's values and visions.