

# Verksamhetsberättelse 2022/2023 för Saco-S-föreningen vid KI

Saco-S-föreningen vid Karolinska Institutet är ett gemensamt lokalt organ för samtliga Saco-S-förbund med cirka 2 600 medlemmar fördelade på 15 Saco-förbund vid Karolinska Institutet.

Styrelsen har under verksamhetsåret bestått av:

## **Ordförande**

Torkel Falkenberg, SULF, Naturvetarna, NVS (ledig HT-22)

Emilie Hultin, Sveriges Ingenjörer, CLINTEC (tf Ordförande HT-22)

## **Vice ordförande**

Emilie Hultin, Sveriges Ingenjörer, CLINTEC

## **Sekreterare**

Virpi Töhönen, Naturvetarna, MMK

## **Övriga ordinarie ledamöter**

Björn Andersson, CMB, SULF

Taher Darreh-Shori, Sveriges farmaceutförbund, NVS

Claes Frostell, Sveriges Läkarförbund, KIDS

Helin Norberg, FyFa, Naturvetarna

Sara Sigsjö, Universitetsförvaltningen, Akavia

Wietze de Vries, DIK, Undervisning och Lärande

## **Suppleant**

Jonas Fuxe, Sveriges Läkarförbund, LabMed (tom 1/1 2023)

Nivetha Gavriilidou, Odonten, Sveriges Tandläkarförbund, SULF (tom 1/1 2023)

Annica Lindkvist, Naturvetarna/SULF, LabMed

Vakant

Styrelsen har under 2022/2023 fördelat uppdragen i följande nämnder, utskott och styrelser enligt följande:

**Konsistoriet**

Torkel Falkenberg (Emilie Hultin HT-22)

**Personalansvarsnämnden (PAN)**

Torkel Falkenberg

**PA-samverkan**

Torkel Falkenberg

Wietze de Vries

Emilie Hultin

Claes Frostell

**Kommittén för forskning**

Taher Darreh-Shori (ord.), Helin Norberg (sup.)

**Kommittén för forskarutbildning**

Björn Andersson (ord.), Sara Sigsjö (sup.)

**Kommittén för utbildning**

Annica Lindkvist (ord.)

**Rekryteringsnämnden**

Claes Frostell (ord.), Wietze de Vries (sup.)

**Arbetsmiljönämnden**

Emilie Hultin (ord.)

**Platsombudsansvarig**

Helin Norberg

## Innehållsförteckning

Kortfattad sammanfattning av verksamhetsåret 2022/2023 .....	4
Arbetsmiljö och jämställdhet .....	6
Ledningsorganisation .....	6
Lokalt fackligt arbete .....	6
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 .....	10
Övrigt .....	10
Brief English summary.....	12

## Kortfattad sammanfattning av verksamhetsåret 2022/2023

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

Saco-S alla arbetsplatsombud gör ett viktigt arbete ute bland våra medlemmar vid sina institutioner. Under hösten 2022 genomfördes en nomineringsprocess av platsombud för den nya mandatperioden 1 januari 2023 till 31 december 2025 och i januari 2023 utsågs flertalet nya platsombud samt omval av befintliga. Vi är tacksamma att många väljer att fortsätta detta viktiga uppdrag, och välkomnar samtidigt alla nya till vårt fackliga arbete. Platsombuden är Saco-S 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 våra platsombud 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.

Även under detta verksamhetsår vi uppmärksammat och kommunicerat 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 utlysningområdena). Som en konsekvens av våra påpekanden har arbetsgivaren arbetat med att se över detta och arbetat med jävsfrågor i beredningsarbetet. Vi finansierar till stor del genom partsgemensamma medel Karolinska Institutet Karriärservice, som förbereder studenter, doktorander, postdocs och forskare för en framtida karriär, inom eller utanför akademien. Här har vi påpekat vikten av att också inkludera andra områden än industrin som möjliga arbetsgivare.

Arbetet med information och implementering av vårt samverkansavtal fortsätter i samarbete med centrala HR. Kännedomen är som tidigare beskrivits god hos chefer men verkar inte ha filtrerat ut i organisationen varvid många medarbetare saknar kännedom. Projektledaren med ansvar för omställningsmedel och dess optimal användning vid myndigheten fortsätter sitt arbete med partsgemensamma besök på institutionerna.

Styrelsen har regelbundet sammanträden 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. Satsningen på inre hållbarhet genom partsgemensamma omställningsmedel till inre utvecklingsmål (*inner development goals*; IDG) SKICOM pågår för fullt och institutionerna vid Biomedicum är involverade.

I central/PA samverkan som i regel sker varannan vecka, hanterar vi i huvudsak arbetsbrister och omplaceringsåtgärder samt omställningsmedel i avtalad partsgemensam samverkan. Vi är tillsammans med de andra personalorganisationerna ansvariga för val av huvudskyddsombud

(HSO) vid KI. Dessvärre saknar KI ett huvudskyddsombud i nuläget och vi arbetar med att åtgärda detta skyndsamt.

Slutligen, genom vår medverkan i Saco-S högsta beslutande organ, Saco-S Representantskapet har vi genom SULFs förhandlingsdelegation medverkat till avtalsrörelsen i Sverige varvid vi i nuläget förhandlar reviderade pensionsavtal för alla statligt anställda akademiker.

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

Saco arbetar ständigt med att stärka upp hälsofrämjande åtgärder för våra medlemmar på arbetsplatsen, med önskan om mer bra proaktiva möjligheter. Vi arbetar bland annat för utökat friskvårdsbidrag, med ett mer rättvist system där bidraget bör betalas av gemensamma institutionsmedel eller övergripande centrala medel, i stället för att läggas på enskilda gruppledares budget. Detta ser olika ut på olika institutioner, vilket blir orättvist och bidrar heller inte till nyttjande av friskvård. Vi har även föreslagit tillsammans med de andra fackliga organisationerna att se över möjligheten att kunna få cykelbidrag, för att ytterligare främja en aktiv vardag hos våra medlemmar.

Dialog pågår också med arbetsgivaren kring samverkansavtalet och hur KI bättre ska leva upp till avtalet och få det att fungera på alla plan i verksamheten. Här ser vi ett stort behov av utbildning kring detta både hos chefer och medarbetare för att i slutändan leda till en bättre arbetsplats där medarbetares goda idéer och synpunkter tas tillvara och skapar en ökad motivation och vi-känsla hos arbetstagare.

Ett gott hälsofrämjande arbete inkluderar friskvård i olika former såväl som excellent ledarskap där medarbetare känner sig delaktiga genom samverkan och kan utvecklas och ha balans mellan arbete och fritid. Det skapar välmående och ett hållbart arbetsliv, i linje med strategi 2030. Samverkan ser Saco som ett mycket viktigt steg i att utveckla KI till en än mer attraktiv arbetsplats för framtiden. Då kan KI ha både excellent forskning, undervisning och ledarskap där medarbetare får växa, må bra och bidra på bästa sätt till verksamheten.

## 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.

## Lokalt fackligt arbete

Saco vill tacka alla arbetsplatsombud som gör det viktiga arbetet ute bland våra medlemmar vid sina institutioner. Under hösten 2022 genomfördes en nomineringsprocess av platsombud för den nya mandatperioden 1 januari 2023 till 31 december 2025 och i januari 2023 utsågs flertalet nya platsombud samt omval av befintliga. Vi är tacksamma att många väljer att fortsätta detta viktiga uppdrag, och välkomnar samtidigt alla nya till vårt fackliga arbete. 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 våra platsombud 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. Vi har valt att hålla de flesta träffar digitalt för att förenkla närvaro då vi sitter spridda på olika campus, så att så många som möjligt kan vara med. Men som uppstart på den nya mandatperioden träffades vi på campus Solna för att bättre lära känna varandra. Vi kommer att även fortsättningsvis arbeta vidare tätt ihop med våra platsombud.

## Representation i kommittéerna

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

### Kommittén för utbildning

Kommittén för utbildning (KU) arbetar för att stödja och kvalitetssäkra utbildningar på grund- och avancerad nivå på KI. För att skapa bästa möjliga förutsättningar för utbildning samverkar kommittén med andra organ på KI samt Region Stockholm. Under 2022/2023 har Saco-S varit representerat vid ordinarie månadsmöten i kommittén samt vid ordinarie PD/GUA möten (ett möte med programdirektorer och grundutbildningsansvariga).

Områden som diskuterats har bland annat varit framtida kompetensförsörjning av lärare, utbildningsfinansiering, utredningar och diskussioner om hur vi ska ta tillvara de erfarenheter av undervisning som gjorts under pandemin, inte minst när det gäller anpassningar för hybrid/distansundervisning.

KU har också arbetat med ett projekt för att ta fram en cyklisk process där samtliga program på KI, både på grundnivå och avancerad nivå, skall utvärderas vart sjätte år. Dessutom har KU varit delaktig i planering och sättsättning av en ny central tentamensorganisation, Tentamensservice, som skall hantera en stor del av administrationen för majoriteten av tentamina som skrivs på KI.

Andra frågor som diskuterats har varit kompetenstrappa för pedagogisk kompetens och skicklighet, en ny pedagogisk grundsyn för KI som presenterades på utbildningskongressen hösten 22, nya magisterprogram samt hur vi ska få ett effektivt utnyttjande av våra lokaler.

KU fick en ny sammansättning med ett flertal nya ledamöter vid årsskiftet 2022/2023, och mycket tid under VT 23 har ägnats åt att definiera vilka områden som skall prioriteras framgent.

### Kommittén för forskarutbildning

Saco-S har en representant i kommittén för forskarutbildning, KFU, med möten varje månad. Studentrepresentanter deltar aktivt i alla möten. Forskarutbildningen är en mycket stor del av KIs verksamhet med över 2500 doktorander. Verksamheten är komplex då institutionerna arbetar olika och då man är beroende av ett stort antal handledare, kursledare, lokala institutionsföreträdare och forskarskolor, och ett aktivt fackligt deltagande är viktigt.

Några punkter som diskuterats under året:

- Effekterna av pandemin har evaluerats genom att sammanställa resultat från enkäter och samtal med representanter för forskarskolorna. Hittills har effekterna varit små, men hela vidden är ännu inte klar.
- Doktorandkurser och forskarskolorna fungerar väl och följs upp kontinuerligt.

- Doktorandernas arbetsmiljö har diskuterats. Andelen doktorander som är missnöjda pga olika problem med till exempel handledning är oförändrad och olika förslag till åtgärder har diskuterats.
- En ständig fråga är villkoren för kliniska doktorander och problem att motivera kliniskt aktiva personer till att doktorera. Detta har samband med att forskar-AT försvinner och hur karriärvägarna ser ut inom den kliniska verksamheten. Diskussioner pågår för att stärka forskarutbildningen inom klinisk forskning.
- Systemet med den individuella studieplanen och årliga uppföljningar har implementerats och det utvärderas löpande.
- Under perioden har ett antal medlemmar i kommittén bytts ut och nya arbetsformer och planer för de kommande åren har tagits fram.

### 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 karriärvägar och tillhörande befattningar som vänder sig till medarbetare som verkar som lärare och forskare. I jämförelse finns ingen karriärväg för medarbetare som bidrar inom teknisk och metodologisk expertkunskap, vilken är en förutsättning för högkvalitativ forskning. Vi hjälpte med att lyfta fram frågan och diskuterat kring förslag på karriärväg för medarbetare som är verksamma vid forskningsinfrastruktur samt hur KI kan stärka sina förutsättningar att rekrytera och behålla talanger med kompetens inom service, teknik, metodutveckling genom en utvecklad karriärväg.

En annan frågeställning som vi kontinuerlig bevakar är kring processen och kriterierna för utlysningen av konsolideringsbidraget och konsolideringsprogrammet för juniora forskare samt urvalsprocessen. Vi var med och hjälpte forma "KI Research Incubator (KIRI)", vilket sattes i början av 2022 och därefter vi vår bevakning av rekryteringarna och finansieringarna inom ramen av KIRI.

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 finansieringsmöjligheter för redan vid KI verksamma seniora forskare och inte enbart för rekrytering av externa forskare.



En annan viktig process som vi var med dess utformning handlade om utlysning av medel för stöd till forskningskonferens, med början av våren 2022. Vi framhöll våra medlemmars önskemål att kunna söka medel till forskningskonferens, genom en tydlig och transparent process, där ansökningar kan prioriteras i förhållande till varandra.

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 var delaktig i valkommittén för rektorsrekryteringen. Vi har också varit delaktiga i rekrytering av pro-rector, universitetsdirektör och personaldirektör. 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 alltid 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 åtgärdspaket 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, till exempel enhetsnivå. Genom att fördela en del av omställningsmedlen direkt ut i kapilläerna hoppas vi kunna öka nyttan av dessa medel. Nu pågår ett uppföljningsarbete där vi partsgemensamt förordnat 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 och att återuppta utgivningen av nyhetsbrev. Vi har under våren skickat ut ett medlemsbrev där vi bland annat informerat om våra nya platsombud och om utfallet av lönerevisionen 2022.

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. Det nya avtalet som trädde i kraft den 1 februari 2022 har implementerats och det förefaller ha tagits emot väl av både arbetsgivare och våra medlemmar. Det har inte uppkommit några problem som vi har behövt hantera.

Styrelsen vid KI fortsätter arbetet med att utveckla tillsvidareavtalet RALS-T och dela med oss av våra synpunkter till Saco-S. Vi har bidragit till den översyn av texterna i RALS-T och Saco-S centralt har nu målsättningen att vidareutveckla tillsvidareavtalets särart och ta om hand de slutsatser som framkommit i arbetet med *Framtidens RALS-T* kring vad som behöver förtydligas i avtalet. Arbetet beräknas pågå under våren 2023.

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 28 april 2023**

**Torkel Falkenberg**

Ordförande

**Emilie Hultin**

Vice ordförande

**Wietze de Vries**

Andra vice ordförande

**Virpi Töhönen**

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 participated actively in the recruitment processes of the new KI leadership. We have participated actively in the KI boards and committees and been a part of the decision making.

We have continued to draw attention to and communicated to the management of KI, 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). Because 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 continued to draw attention to problems with the career ladder and allocation of funds at KI. Younger scientists are often in a problematic situation, due to the lack of positions and the reliance on external funds, which may have a negative impact on both teaching and research.

We regularly conduct 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. An investigation regarding the usage of funds for staff readjustment (*omställningsmedel*) has been launched to ensure that the funds benefit staff.

The Saco-S 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 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.

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.