

Verksamhetsberättelse 2024/2025 för Saco-S-föreningen vid KI

Saco-S-föreningen vid Karolinska Institutet är ett gemensamt lokalt organ för samtliga Saco-S-förbund med cirka 2 700 medlemmar fördelade på 15 Saco-förbund vid Karolinska Institutet.

Styrelsen har under verksamhetsåret bestått av:

Ordförande

Wietze de Vries, DIK
UoL

Taher Darreh-Shori, Sveriges
farmaceutförbund
NVS

Tillförordnad ordförande (från och med april 2025)

Björn Andersson, SULF
CMB

Helin Norberg, Naturvetarna
FyFa

Annica Lindkvist, Naturvetarna, SULF,
LabMed

Vice ordförande

Claes Frostell, Sveriges läkarförbund
KIDS

Anna Karlsson, Sveriges läkarförbund
LabMed

Sekreterare

Björn Andersson, SULF
CMB

Hong Xu, Sveriges läkarförbund
MEB

Tillförordnad sekreterare (från och med april 2025)

Annica Lindkvist, Naturvetarna, SULF,
LabMed

Suppleant

Inga

Adjungerad (från och med mars 2025)

Per Hydbring,
OnkPat

Övriga ordinarie ledamöter

Styrelsen har under 2023/2024 fördelat uppdragen i följande nämnder, utskott och styrelser enligt följande:

Konsistoriet

Wietze de Vries

Personalansvarsnämnden (PAN)

Wietze de Vries

PA-samverkan

Wietze de Vries

Björn Andersson

Kommittén för forskning

Björn Andersson (ord.), Helin Norberg (sup.)

Kommittén för forskarutbildning

Taher Darreh-Shori (ord.), Hong Xu (sup.)

Kommittén för utbildning

Anna Karlsson (ord.), Annica Lindkvist (sup.)

Rekryteringsnämnden

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

Arbetsmiljönämnden

Annica Lindkvist (ord.), (sup.)

Platsombudsansvarig

Helin Norberg (ord.), Björn Andersson (sup.)

Innehållsförteckning

Kortfattad sammanfattning av verksamhetsåret 2024/2025	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.....	10
Personalansvarsnämnden (PAN).....	10
Kommunikation och information	10
Övergripande mål.....	10
Våra prioriteringar denna period	11
Övrigt	11
Brief English summary.....	12

Kortfattad sammanfattning av verksamhetsåret 2024/2025

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. Den 1 januari 2023 började nuvarande mandatperiod som varar till 31 december 2025. Vi är tacksamma att många väljer att utföra detta viktiga uppdrag. 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 våra platsombud i sina roller, vilket gynnar alla våra medlemmar och hela KI.

Även under detta verksamhetsår har vi fortsatt uppmärksammat och kommunicerat satsningar på de olika forskningsområdena och arbetet med Strategi 2030. Till detta kommer frågeställningar som påverkar såväl juniora som seniora forskare.

Arbetet med information och implementering av vårt samverkansavtal fortsätter i samarbete med centrala HR. Kännedomen är ganska god hos chefer men lönerevisionen är varje gång ett bevis på att inte alla chefer tillämpar den konstruktiva dialogen mellan chef och medarbetare som ska finnas. Vidare behöver filtreringen ut i organisationen fortsatt arbetas på för att få alla medarbetare ska ha kännedom om samverkansavtalet.

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-S förbund. Satsningen på inre hållbarhet genom partsgemensamma omställningsmedel pågår aktivt.

I central/PA samverkan hanterar vi i huvudsak arbetsbrister och omplaceringsåtgärder samt omställningsmedel i avtalad partsgemensam samverkan. Myndighetsövergripande samverkan har delats in i tre delar tillika tre möten: myndighetsövergripande samverkan tillsammans med universitetsdirektören, HR-samverkan med frågor som bland annat handlar om arbetsbrist, och samverkan om omställningsmedel med ett mer formaliserat förfarande för att öka tydligheten. Under terminen äger regelbundna möten rum där de två förstnämnda sker oftare än det sistnämnda. Vi är tillsammans med de andra personalorganisationerna ansvariga för val av huvudskyddsombud (HSO) vid KI.

På konsistoriet har förutom det kontinuerliga arbetet med att förbättra KI bland annat säkerhetsfrågor på olika nivåer fortsatt diskuterats och i samband med det den akademiska friheten.

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-S arbetar ständigt med att stärka upp hälsofrämjande åtgärder för våra medlemmar på arbetsplatsen, med önskan om mer bra proaktiva möjligheter. Vi arbetar bland annat med ett mer rättvist system där friskvårdsbidraget 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. Vi har bevakat förändringar i organisationen av KIs arbetsmiljöarbete, inklusive inrättandet av en skyddskommitté samt beredningsgrupper där vi kommer att vara representerade.

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 skapa en bättre arbetsplats där medarbetares goda idéer och synpunkter tas tillvara, vilket ger ökad motivation och vi-känsla hos arbetstagare.

Ett gott hälsofrämjande arbete inkluderar friskvård i olika former såväl som gott 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-S som ett mycket viktigt steg i att utveckla KI till en mer attraktiv arbetsplats för framtiden. Då kan KI ha både framstående 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, som våren 2025 ses över, 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 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 har tagit upp bristen av att inte delta i Fakultetsnämnden med ledningen ett flertal gånger och detta även tillsammans med de andra fackliga organisationerna. Saco-S är dock 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-S vill tacka alla arbetsplatsombud som gör det viktiga arbetet ute bland våra medlemmar vid sina institutioner. Vi är tacksamma att många väljer att fortsätta detta viktiga uppdrag. 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 föredrag om viktiga frågor. 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. Vi kommer att även fortsättningsvis arbeta tätt ihop med våra platsombud.

Representation i kommittéerna

Kommittén för utbildning

Saco-S har under ht24/vt25 haft möjlighet att medverka vid ordinarie månadsmöten, internat och strategidagar, samt möten mellan vicerektor för utbildning och programdirektorer/grundutbildningsansvariga på KI (PD/GUA-möten).

Under dessa möten diskuteras viktiga utbildningsfrågor som de fackliga organisationerna bevakar. Några särskilt viktiga och återkommande frågor har varit: hur den nya budgetmodellen på KI kan komma att påverka utbildningsekonomi, kompetensförsörjning av lärare, hur pedagogiska meriter kan få ökad status vid nyrekryteringar samt svårigheter att meritera sig inom undervisning. KU har drivit en större satsning på adjunkter och assisterande lektorer med syfte att stärka forskningsanknytning till utbildning.

Andra frågor som lyfts under läsåret har varit samarbeten mellan regionen och andra samarbetspartners inom klinisk undervisning, fortsatt översyn av handlednings- och AKA-uppdrag, tilldelning av pedagogiska projektmedel, projektmedel till enheten för utbildning och lärande (UoL) samt programutvärderingar.

Kommittén för forskarutbildning

Saco-S har en representant i kommittén för forskarutbildning 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:

- Vi har bevakat and sett till att doktorandkurser och forskarskolorna fungerar väl och följs upp kontinuerligt.
- Vi har alltid tagit aktivt del när doktorandernas arbetsmiljö har diskuterats. Andelen doktorander som är missnöjda på grund av olika problem med till exempel handledning är oförändrad och olika förslag till åtgärder har diskuterats. Till och med, i vissa enskilda fall vi har direkt pratat med KFU ordförande och lyckats skapa bättre arbetsmiljö och möjlighet för det enskilda doktoranden att kunna slutföra sina studier.
- Vi har poängterat vikten vid bedömning av det så kallade *Grönt ljus* till handledarna att det är viktigt att detta inte baseras på den tilltänkta handledarens ekonomi utan hans historik kring gott handledarskap.
- Vi har även uppmärksammat vikten att även bihandledarna bör påminnas att det är en del av deras ansvar att träda fram att ta mycket större ansvar vid konflikter mellan huvudhandledaren och doktoranden. Vi har även påpekat att det är viktigt att

bihandledarna väljas noggrant (med ovannämnda frågan i bakgrunden) samt att även bihandledarna bör få grönt ljus just för att kunna träda fram vid problem.

- 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. En viktig diskussion som är värd att notera har varit om en ny formulering kring kliniska doktorandes rätt till forskningstimmar enligt studieplanen och att förtydliga för samt säkerställa att verksamhetschefen vet innebörden av att signera/intyga att doktoranden får använda den tid som har planerats för deras doktorand studier.
- Vi har uppmärksammat att get direkt återkoppling som vi tait fram från våra medlemmar (doktorander) om vikten att systemet med den individuella studieplanen ska tas på mycket större alvar och att det årliga uppföljningar bör implementerats och det utvärderas noggrant och löpande.
- Under perioden har ett antal medlemmar i kommittén bytts ut och nya arbetsformer och planer för de kommande åren har tagits fram. Vi har skapat mycket goda relationer med de nya medlemarna för att förstärka vår inflytande att positivt påverka frågor som dyker upp i tidiga skede när vi har det bästa möjligheten att kunna vara delaktig och påverka.
- Vi har samarbetat med kommittén kring deras bedömningar och löpande utvärderingar av de olika krav (antal pek, typ av artiklar et cetera) för ett sedvanligt avhandlingsformat kontra monografiformat till disputation.
- På samma sätt har vi ställt oss bakom nya regler och formuleringar kring huruvida man kan använda AI för att skriva sina artiklar eller avhandling, vilka har diskuterats och godkänts med tydliga villkor.

Kommittén för forskning

Kommittén för forskning (KF) 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.

KF är inblandade i flera av de prioriterade reform-områden som ledningen inrättat för att nå målen i Strategi 2030. Dessa inkluderar arbetet med resursfördelningen på KI, förändringar i ledningsstrukturen och omorganisation av nämnder och kommittéer. Flera viktiga beslut har beretts i kommittén och det har gett oss i styrelsen tidig och god insyn i flera beslutsprocesser. Reformtempot har varit högt, och i vissa fall har detta orkat oro och diskussioner i verksamheten. Vi har kunnat bidra till att förbättra informationen till medarbetarna och att i vissa fall göra processerna mer förankrade innan beslut.

Kommittén har under året också arbetat med externa och interna mätningar av kvaliteten på KIs forskning med diskussioner om hur kvaliteten kan bibehållas och förbättras. KI fick höga betyg i VRs utvärdering, men vi måste fortsätta att bevaka frågan. En viktig faktor är personalomsättningen på KI, som grundas i en stor otrygghet bland forskarna. Otryggheten grundas i dåliga anställningsförhållanden, brist på resurser, skillnader mellan institutionerna

och att KIs karriärstege har avskaffats. Brister i villkoren för att bedriva klinisk forskning har också uppmärksammats. Saco-S är positiva till viljan att vända utvecklingen och vi driver på i frågan, bland annat genom att ta upp diskussioner om fasta löner för forskare.

Andra stora frågor som diskuterats är svårigheter att rekrytera excellenta forskare till KI utifrån och hur KI ska bli mer attraktivt, och hur KI ska klara av omställningen till öppna data och öppen publicering. Båda är stora frågor som kräver förändringar av hur KI arbetar.

En ny meritportfölj har tagits fram efter en diskussion om behov av förenkling och om hu meriter, till exempel undervisningsmeriter, värderas. Saco-S har deltagit i arbetet med den nya portföljen och hur olika nya meriteringar ska inkluderas för att se till att all kompetens som behövs på KI värderas.

En annan frågeställning som vi kontinuerlig bevakar är kring processen och kriterierna för olika utlysningar av forskningsmedel på KI. Detta inkluderar utlysningen av konsolideringsbidraget och konsolideringsprogrammet för juniora forskare samt urvalsprocessen. Vi deltar aktivt i alla diskussioner 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. 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.

Vi bevakar också KIs uppdrag att arbeta med jämställdhetsintegrering av verksamheten i syfte att nå de jämställdhetspolitiska målen.

Rekryteringsnämnden

Claes Frostell har under det gångna året varit Sacos ordinarie representant, med ordf Wietze de Vries som suppleant. RN möts ungefär en gång per månad. Under året har uppdaterade anvisningar diskuterats och sedan presenterats för KI ledning. Efter att ha accepterats är de i bruk sedan sent år 2024. En förändring av arbetssättet under året är, att en del förberedande steg tas i mindre arbetsgrupper före varje möte. Syftet 'är att snabba på processer och komma effektivare till beslut. Det har framförts som ett problem att tiden från att ett nytt rekryteringsärende lektor – professor kapas till dess att tjänsten tillsatts förblivit mycket lång, mer än 600 dygn (medianvärde). Nu innehåller en rekryteringsprocess många olika steg, t.ex. annonsering, ansökan, tillsättning av sakkunniga, tid för dessa svarar, med mera. RN har inte ensam kontroll över alla dessa steg. Företrädare för särskilt kliniska institutioner har framfört oro över att ribban till lektorat satts väldigt hög. Det är svårt att tidigare i karriären lyckas få till stånd stora anslag på miljonbelopp, i roll som huvudsökande. Resultatet är inte sällan att bra lektorskandidat finns men kan inte tillsättas på grund av hög ribba på KI' - Institution och kliniker har samtidigt ett stort behov att få bemanna sig i tid nya kurser man tagit på sig. Ribban på just KI har presenterats som onödig hög, i relation till läget på andra universitet i Sverige. RN försvarar sig med att man följer de regelverk som är gällande.

Konsistoriet

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 fortsatt har varit stående punkter i våra framställningar på olika nivåer inom organisationen. Under verksamhetsåret har till exempel även säkerhetsarbete på olika nivåer

aktualiserats och därmed den akademiska friheten, samarbetet med Region Stockholm diskuterats och KIs myndighetskapt. Det snabba reformarbete som nu sker på KI diskuteras kontinuerligt i konsistoriet.

Samverkan och omställningsmedel

Utifrån förra årets medarbetarundersökningar kring implementering av vårt samverkansavtal framkom bland annat att 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 men behöver genomföras igen. Till exempel i lönerevisionen ser vi att medarbetarsamtalen 1 och 2 och processen däremellan brister för ofta. Andra händelser inom samverkan som behövde särskild uppmärksamhet har varit integreringen av institutionen för biovetenskaper och näringslära med institutionen för medicin Huddinge och fryshaveriet i Neo-byggnaden på Campus Flemingsberg.

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 på enhetsnivå. Genom att fördela en del av omställningsmedlen direkt ut i kapilläerna hoppas vi kunna öka nyttan av dessa medel.

Under verksamhetsåret har KIs ledning genomgått stora ändringar. Från vår sida har vi sett att samverkan som ett förhållningssätt och en metod för att utveckla verksamhet, arbetsplats och arbetsmiljö inte är en självklarhet. Vi fortsätter arbeta aktivt på vår del i samverkan för att hålla den levande och en självklarhet på KI och förutsätter att alla medarbetare och chefer, de andra fackliga företrädarna och skyddsombud bidrar i detta arbete.

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 fortsätta utgivningen av nyhetsbrev. Vi har under hösten skickat ut ett medlemsbrev där vi bland annat informerat om lönerevisionen 2024.

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. Bland annat regelbundna möten mellan ordföranden och styrelserna har ägt rum.

Övrigt

Styrelsen vid KI fortsätter arbetet med att utveckla tillsvidareavtalet RALS-T och dela med oss av våra synpunkter till Saco-S.

Styrelsen samarbetar med andra intressenter och bevakar deras verksamheter som till exempel junior och senior faculty.

Stockholm 6 maj 2025

Annica Lindkvist

Tf sekreterare

**Claes
Frostell**

Vice
ordförande

Björn Andersson

tf. ordförande

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 KI boards and committees and been a part of the decision making.

We have continued to draw attention to and communicated to the new 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.

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.

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-S unions.

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.