



Hej, medlem i Saco-S!

Mars 2025

Här kommer vårt månadsbrev för mars 2025. Syftet är som alltid att du ska vara informerad om Saco-S arbete i SPSM och att vi tillsammans kan fortsätta utveckla dialogen mellan dig som medlem och ombud respektive styrelse.

I vårt fackliga arbete vi utgår alltid från att du som medlem i Saco-S

- är en kunnig och engagerad akademiker
- vill påverka ditt arbetsliv
- vill bidra aktivt till resultat och utveckling av verksamheten

Direktsamverkan är den samverkan som sker mellan medarbetare och chef och på respektive enhet genom arbetsplatsträffar – APT. Här har både chefer och medarbetare ett ansvar att lyfta frågor om arbetsmiljö och andra förutsättningar för den egna arbetsituationen. Myndighetens samverkansavtal poängterar vikten av en ömsesidig dialog för att man som medarbetare ska kunna bidra och påverka förutsättningarna i arbetet.

### Ny styrelse – ny verksamhetsplan

12 mars höll föreningen sitt ordinarie medlemsmöte (årsmöte) och den nya styrelsen ser fram emot att börja lägga upp arbetet med avstamp i den nya verksamhetsplanen. Planen har du fått som underlag inför årsmötet, men du hittar den också sist i det här brevet. Om du går in på webbplatsen för Saco-S i SPSM kan du se vår nya [Styrelse för 2025](#)

### Efter MBL-förhandling 20 mars

Den senaste MBL-förhandlingen hölls 20 mars: *Förhandling enligt 11§ MBL - Beslut om arbetsledning i samband med verksamhetsförändring SPSM samt Information enligt 19§ MBL - Arbetstagare med anställningsbevis i linje med den nya organisationen*

Saco-S lämnade vid förhandlingen följande yrkanden:

- Att arbetsgivaren gör en tydlig plan för processen för skolstödsenheten fram till att skoldriftsenheten sjösätts 2026.
- Att berörda chefer involveras i processen så att de får förutsättningar att ge stöd till sina medarbetare på bästa sätt.
- Att arbetsgivaren ser över hur ändrat arbetsinnehåll riskerar att innebära en ”degradering” för vissa chefer och medarbetare.
- Att arbetsgivaren utifrån ett behålla-perspektiv månar om att ta vara på medarbetares höga kompetens och ambitionsnivå.

### Inför kommande MBL-förhandling 27 mars

Nästa förhandling gäller er som får erbjudande om omplacering. (se även det förra, extra medlemsutskicket) *Förhandling enligt 11§ MBL - Omplacering enligt 7§ 2st. - 7 a-b §§ LAS steg 2 Biträdande Enhetschefer och medarbetare*

Som vi informerade om i föregående utskick rekommenderar vi alla att tänka noga innan man svarar på ett omplaceringserbjudande. Det gäller inte bara att tacka ja eller nej, utan även att väldigt noggrant läsa alla detaljer i erbjudandet så du inte riskerar att missa något.

Omplaceringserbjudandet ligger till grund för det nya anställningsbeviset. Om du tackar nej uppstår arbetsbrist, och därmed finns ingen garanti för att kunna behålla jobbet.

Ta dig alltså tid att läsa och fundera och tveka inte att kontakta ordförande eller vice ordförande.

Om Saco-S lämnar yrkanden vid förhandlingen 27/3 kommer vi att informera er om det.

### [MBL-förhandling – påverkansförhandling.](#)

Vi påminner om att en MBL-förhandling är en påverkansförhandling och att oavsett om arbetstagarorganisationerna är eniga med arbetsgivaren eller ej så är det arbetsgivaren som fattar beslut. Saco-S kan dock notera att de frågor vi drivit i många fall har beaktats.

Vi vill än en gång tacka alla medlemmar som hör av sig med synpunkter i den här processen. Fortsätt med det!

Hälsningar, styrelsen för Saco-S i SPSM

[saco-s@spsm.se](mailto:saco-s@spsm.se)

Webbplats:

<https://www.saco.se/spsm>



## Verksamhetsplan 2025

### Mål

Saco-S i SPSM arbetar för att akademiker i myndigheten har:

- Förutsättningar för inflytande
- God löneutveckling
- Karriärutveckling
- Möjlighet till individuella förmåner
- En god arbetsmiljö

### Aktiviteter

Styrelsen ska under 2025 arbeta särskilt för:

- Att bevaka att planerade verksamhetsförändringar genomförs utifrån realistiska och tydliga tidplaner, med fokus på kommunikation och dialog, samt att arbetsgivaren i arbetet:
  - ser till att berörda medarbetare får vara delaktiga i beslut kring placering där det tas hänsyn till frågor som: Vad har medarbetaren för kompetens? Var känner medarbetaren att hen kan göra störst nytta?
  - ger tydligt mandat, ansvar och förutsättningar för enhetschefer att möta sina medarbetare i nära dialog.
  - prioriterar täta uppföljningar med berörda medarbetare och chefer
- En hållbar organisering av Saco-S i den nya organisationen där vi finns representerade på de nivåer där vi gör störst skillnad.
- Att fortsatt bidra i arbetet kring tillit och förtroende genom att alltid vara pålästa samt hålla fast vid vårt motto att *ödmjukt vara skarp i sak men mjuk i ton*.

### Uppföljning

Aktiviteterna följs upp inom ramen för representativ samverkan samt på styrelsemöten under året.