

MED ANSVAR OCH AMBITION

AKAVIAS MEDLEMMARS BIDRAG TILL EN HÅLLBAR FRAMTID, 2023



AKAVIA

INNEHÅLL



MED ANSVAR OCH AMBITION

Akavias medlemmars bidrag till en hållbar framtid, 2023

... är en summering av de insatser Akavia genomfört under det gångna året för att bidra till en hållbar samhällsutveckling.

I linje med det ansvar och ambition som kännetecknar Akavias medlemmar har förbundet valt att göra mer än vad lagen kräver. Redovisningen utgår från de hållbarhetsupplysningar som anges i årsredovisningslagen, trots att Akavia formellt inte omfattas av ÄRL 6:10-12.



- 4 FÖRORD
- 6 OMVÄRLD OCH RIKTNING
- 10 DEN DEMOKRATISKA STRUKTUREN
- 12 SOCIALA FÖRHÅLLANDEN OCH MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER
- 14 DIALOGDRIVEN UTVECKLING
- 16 ARBETSLIVETS UTVECKLING MED ARTIFICIELL INTELLIGENS
- 18 FÖRTROENDEVALDA DRIVER FÖRBÄTTRINGAR
- 20 SVENSKA MODELLENS STYRKA
- 22 EFTER EXAMEN
- 23 ANTIKORRUPTION OCH FÖRVALTNING
- 24 MILJÖ OCH PERSONAL
- 26 INTERN ORGANISATION OCH UPPFÖLJNING

140 000 akademiker bidrar till en hållbar samhällsutveckling som medlemmar i Akavia.

Förbundet bidrar med enskilt stöd, som stark gemensam röst i samhällsdebatten, konstruktiv arbetsmarknadsparter och professionsexpert.



AKAVIAS MEDLEMMAR BIDRAR TILL EN HÅLLBAR FRAMTID

Akavia är fack- och professionsförbundet för dem som valt den akademiska vägen och samlar i dag 140 000 jurister, ekonomer, samhällsvetare, it-akademiker, personalvetare och kommunikatörer. Gemensamma nämnare är att de drivs av viljan att utvecklas, att de motiveras av att ingå i ett sammanhang med andra som vill detsamma och att de har valt förbund därefter.

Medlemmarna finns inom arbetsmarknadens alla sektorer. De har ansvarsfulla arbeten i privat näringsliv, på myndigheter, i kommuner och regioner. Deras arbeten karaktäriseras av krav på sakkunskap och professionalitet. Många medlemmar är chefer, innehar ledande positioner eller kommer att göra det under sitt arbetsliv och andra är specialister.

Akavias medlemmar driver samhället framåt med ambition och ansvar i kombination. De har valt att investera i ett förbund som steg för steg bidrar till att fler organisationer transformeras till att vara moderna, trygga och framgångsrika verksamheter där varje kompetens och profession spelar en viktig roll.

Förbundet utgörs av medlemmarna som har organisationen till sitt förfogande att facilitera, mobilisera och effektivisera kraften som ryms i de 140 000 medlemmarna. Vi tillvaratar varje medlems bidrag i den kollektiva kraften för maximal medlems- och samhällsnytta.

PÅ MEDLEMMENS UPPDRAG

Akavia finns för att stärka medlemmens utveckling, inflytande och profession. På arbetsplatsen och på arbetsmarknaden, i karriären och i det livslånga lärandet.

I förbundets DNA finns grundmurad tilltro till och respekt för individens egen förmåga och vilja att ta ansvar för sin professionella utveckling, anställningsbarhet och konkurrenskraft. Det präglar förbundet i allt vi gör.

Genom att aktivt lyssna och tillvarata medlemmarnas önskan och behov driver förbundet deras intressen.

Vi tar medlemsdialogen på största allvar och försöker hela tiden fördjupa den – så att Akavia kan stärka medlemmens inflytande i olika sammanhang på bästa möjliga sätt.



De som har investerat i en akademisk utbildning ska också få maximal utväxling på sin investering. I linje med medlemmarnas höga grad av självledarskap och professionalism lyfter Akavia återkommande individens vilja att ta eget ansvar.

FRAMÅTSYFTANDE OCH KONSTRUKTIVT

Genom vår storlek är Akavia en stark röst som part på arbetsmarknaden och i samhällsdebatten. Det innebär att vi utvecklar befintliga kollektivavtal, verkar för nya kollektivavtal och tecknar avtal inom fler områden.

Vi strävar efter att teckna fler kollektivavtal i alla arbetsmarknadssektorer och branscher där Akavias professioner verkar.

Dialog är Akavias främsta metod för att åstadkomma möjliga och betydelsefulla resultat. Med kunskap och nytänkande skapar vi konstruktiva lösningar – på arbetsplatsen, för beslutsfattare i politiken, i samhället i stort.

Vi gör oss till en del av lösningen och driver en positiv utveckling i linje med medlemmarnas förväntan och egna förhållningssätt.

AKAVIAS UPPDRAG ÄR TYDLIGT, FÖRBUNDET FINNS FÖR ATT:

- Ta till vara och främja medlemmarnas fackliga, ekonomiska, yrkesmässiga och samhälleliga intressen.
- Stärka professionernas ställning på arbetsmarknaden.
- Arbeta för att svensk akademisk utbildning för förbundets medlemsgrupper ska vara konkurrenskraftig och av hög internationell klass.
- Verka för samarbete och förståelse mellan medlemmar inom skilda verksamhetsområden och för att en kunnig och ansvarsställande yrkeskår vidmakthålls.
- Främja medlemmarnas intressen genom samverkan med andra organisationer.

Akavia samlar idag närmare 140 000 ekonomer, jurister, samhällsvetare, it-akademiker, personalvetare och kommunikatörer. Förbundet är partipolitiskt obundet och det tredje största förbundet i Saco.

OSÄKRA TIDER STÄLLER KRAV



Under de senaste två åren har olika delar av samhället bidragit till att bekämpa inflationen. I stora delar av världen har centralbankerna höjt räntorna kraftigt. I Sverige har regeringens neutrala finanspolitik samverkat med Riksbankens strama penningpolitik och under våren 2023 tecknade arbetsmarknadens parter.

INFLATIONEN HAR SJUNKIT

Med den medicinen har inflationen sjunkit snabbare än väntat, i USA, euroområdet och i Sverige. Samtidigt som det ser ljusare ut vad gäller inflationen ser vi hur medicinen mot inflationen får negativa biverkningar i form av vikande konjunktur och avmattande arbetsmarknad.

MARGINELL ARBETSLÖSHET FÖR AKADEMIKER

Arbetslösheten har långsamt börjat röra sig uppåt. Enligt Konjunkturinstitutet väntas



Bland Akavias medlemmar kan vi hittills se en marginell ökning från tidigare 1,5 procent arbetslöshet till 1,7 procent.

Nu kvarstår frågan när Federal Reserve (Fed), Europeiska Centralbanken (ECB) och Riksbanken inleder räntesänkningarna och hur långt de kommer att gå. Och huruvida de kommer att göra en så kallad mjuklandning, balansakten mellan inflation och en kraftig lågkonjunktur.

arbetslösheten öka från 2023 års nivå om 7,7 procent till 8,3 procent under 2024. Detta gäller arbetsmarknaden som helhet, men situationen skiljer sig markant för akademiker.

Bland Akavias medlemmar tror fyra av tio att arbetsgivaren kommer att säga upp personal inom närmaste året, till skillnad från tre av tio sedan för ett år sedan. Samtidigt är det få som är oroad för egen del. Bara en av tio ser viss risk för egen del och två procent upplever hög risk.

FORTFARANDE BRIST PÅ ARBETSKRAFT I MÅNGA AKADEMIKERYRKEN

Samtidigt är det tydligt att det ekonomiska läget har påverkat anställda i olika branscher i olika hög grad.

Akavias medlemmar som arbetar inom branscher som är känsliga för räntenivå, exempelvis bygg-, fastighets- och techbranschen är mer oroad. Även inom handeln,



som påverkas av vikande privat konsumtion, och inom ideell sektor, som påverkas av lägre statsbidrag, syns ökad oro. För kommuner och regioner har inflationen inneburit ökade kostnader både i verksamheterna och för pensionsavsättningar kombinerat med ett demografiskt tufft läge.

Arbetslösheten bland akademiker ökar alltså något men viktigt att minnas är att det är från låga nivåer. Det är därtill fortfarande brist på arbetskraft i många akademikeryrken.

Bland Akavias medlemmar på revisions- och advokatbyråer samt i bank- och försäkringsbranschen upplever exempelvis nio av tio att det är liten eller ingen risk att bli uppsagd.

Det finns även tecken på att en del arbetsgivare väljer att behålla personal, trots tillfälligt tuff ekonomi, för att behålla kompetensen inför framtida behov, så kallad övervintring.

REALLÖNEUTVECKLINGEN HAR BACKAT

Även om akademiker i hög grad får behålla jobbet var det under 2023, och fortsatt in i 2024, som kostnadsökningarna för hushåll och företag slagit igenom med full kraft. De största prisökningarna ligger sannolikt bakom oss, men prisnivån är kvar på nästan 15 procent högre än för två år sedan. De har fått effekt på löneutvecklingen, det vill säga löneutvecklingen minus inflationen eller hur mycket varor och tjänster som kan köpas för lönen.

Enligt Medlingsinstitutet har reallöneutvecklingen backat tio år sedan inflationen tog fart. Det ska alltså ses i ljuset av att reallönerna ökade med 60 procent perioden 1997–2021. En sjunkande inflation är positivt av flera skäl, inte minst för den reala löneutvecklingen.

Många med lägre inkomster har drabbats hårt av det tuffa ekonomiska läget.

För de flesta av Akavias medlemmar har prisökningarna snarare inneburit att de har fått se över sina utgifter och prioritera hårdare. Den ökande räntekostnaden riskerar dock att innebära att 2024 kommer att bli den tuffaste perioden på länge. Även om Riksbanken väntas börja sänka räntan under sommaren så tar det tid innan det får full effekt.

Bland Akavias medlemmar, där en stor del är storstadsboende, påverkas mer än hälften av räntnivån i hög eller mycket hög grad. Knappt var femte medlem påverkas i mycket hög grad.

VI BLICKEFRAMÅT

Trots de kraftiga kostnadsökningarna de senaste åren är det värt att lyfta att tre av fyra av Akavias medlemmar fortfarande upplever att de har god eller mycket god ekonomi. Med en tydligt sjunkande inflation ser det även ljusare ut för privatekonomin för alla när vi blickar framåt. Temat för 2024 kan, enligt bekant pandemi-recept, bli: Håll i och håll ut.

UTHÅLLIGHET OCH HANDLINGSKRAFT

Kunskapsbaserat och systematiskt arbetssätt kännetecknar Akavias medlemmar. Förmågan att långsiktigt möta motgångar och fortsätta utvecklas är en avgörande kompetens i dag och i framtiden.



Akavias verksamhet bygger på de värderingar som kännetecknar en demokratisk rättsstat och

på drivkraften att vilja bidra till, och utveckla, ett hållbart samhälle. Som förbund för 140 000 akademiker har Akavia en aktiv roll och ett tydligt ansvar för sociala förhållanden, antikorruption, mänskliga rättigheter och miljömässig hållbarhet. I tider av osäkerhet fortsätter vi metodiskt och snabbfotat framåt.

De senaste åren har det skett en ambitionshöjning i arbetet med styrning utifrån FN:s hållbarhetsmål, bland annat genom regulatoriska krav från EU och på nationell nivå. Omvärldsläget har aktualiserat vikten av ändamålsenliga insatser inom hållbarhet.

Akavias medlemmar spelar en nyckelroll i sammanhanget, väl rustade för att möta det som väntar, vad det än är. Efterfrågan på och behovet av välutbildade medarbetare som använder vetenskapliga metoder, analyserar information och möter okända situationer med nytänkande kommer att fortsätta öka.

Stater, organisationer och företag är angelägna om att skapa för-



AKAVIAS KOMPASS

INDIVIDNYTTA

Akavia utgår alltid från den enskilda medlemmen och arbetar för att genom aktiv handling maximera nyttan för varje individ – i våra förtroendemannauppdrag, i rådgivningen, våra tjänster, kommunikation och allt vi gör.

NYTÄNKANDE

Medlemmen står inte stilla och inte heller deras förbund. Därför strävar Akavia alltid efter att hitta nya lösningar, lär och förfinar löpande. Vi har en positiv grundsyn och söker aktivt nya vägar framåt i en föränderlig värld.

KUNSKAP

Akavia arbetar datadrivet och evidensbaserat. Vi söker ständigt ny kunskap och delar den med fokus på att omsätta kunskapen till praktisk handling som är till nytta för medlemmen och samhället.

ändring på riktigt. För att attrahera kompetens, möta kraven från medborgare, potentiella investerare, uppdragsgivare och ägare är hållbarhetsarbetet betydelsefullt att synliggöra. När arbetsgivare riskerar att uppfattas som otillräckliga i dessa hänseenden kan Akavia bidra till meningsfulla, relevanta lösningar.

Förbundet driver sakpolitik med utgångspunkt i det som för medlemmars utveckling och arbetsliv framåt och som bidrar till en positiv samhällsutveckling. Vi agerar på olika arenor både som part och som samhällsaktör för att framhålla medlemmarnas förmåga och bidrag.

Vi utforskar och etablerar lösningar som skapar trygghet för våra medlemmar som individer inom ramen för ett kollektiv och i förhållande till arbetsgivare eller uppdragsgivare. Effekten blir en kraftfull rörelse framåt för Akavias olika medlemmar, professioner och arbetsmarknadssektorer.

Mod och kunskap att hitta innovativa lösningar för goda villkor på den svenska arbetsmarknaden, långsiktigt och konsekvent är viktigare än någonsin. På medlemmens uppdrag bryter vi ny mark för en långsiktigt hållbar framtid.



KRITISKA FAKTORER FÖR ETT HÅLLBART SAMHÄLLE

ARBETSMARKNAD

En föränderlig arbetsmarknad innebär att nya möjligheter och behov uppstår. Förbundet bejaktar ett flexiblare arbetsliv och driver på för att utveckla och anpassa arbetsmiljöarbetet i lagstiftning och på arbetsplatser. Akavia verkar för att allas kompetens tas tillvara, oavsett ålder, etnicitet och kön. En grundläggande fråga för Akavia är att utbildning ska löna sig, ekonomiskt och i utvecklande arbetsuppgifter. Det innefattar att medlemmarna upplever att socialförsäkringssystemen ger ekonomisk trygghet.

OFFENTLIG FÖRVALTNING

Att arbeta i medborgarnas tjänst är ett viktigt samhällsuppdrag och våra medlemmar är en kugge i det demokratiska samhället. Styrning och ledning med tillit och förtroende till professionerna och deras kompetens måste prägla verksamhetens alla delar. Hot mot demokratin i form av korruption eller hot och våld mot tjänstemän ska bekämpas.

UTBILDNING

Utbildning är nyckeln till ett innovativt kunskapssamhälle och

en förutsättning för en arbetsmarknad med kvalificerade arbeten. Akademisk utbildning ska vara av hög kvalitet med nära koppling till arbetsmarknadens och samhällets behov. En föränderlig arbetsmarknad betonar livslångt lärande, vilket förutsätter tillgång till kompetensutveckling för Akavias professioner. Den fria forskningen ska värnas, dess resultat spridas och omsätts i praktiken. Respekt för kunskap och vetenskapliga metoder är en betydande faktor i ett demokratiskt och hållbart samhälle.

RÄTTSVÄSENDE

Rättsväsendet och dess myndigheter är en pelare i samhället. Det präglas av professionalism och oberoende, styrningen ska vara strategisk och långsiktig. Rättsväsendet ska ses ur ett helhetsperspektiv med myndigheter som gemensamt uppfyller målen. Åklagarnas självständighet och domstolarnas oberoende behöver värnas.

MILJÖMÄSSIG HÅLLBARHET

Klimatomställning sker i ett socialt och ekonomiskt hållbart samhälle. Klimatförändringarna

innebär ett ökat behov av Akavias medlemmars akademiska förhållningssätt, kreativitet och innovation. Många medlemmar har nyckelpositioner för att främja klimatomställning. Nära hälften av Akavias medlemmar har roller där hållbarhetsarbete ingår och fler än en av tio arbetar i hög grad med miljörelaterat hållbarhetsarbete, ofta i ledande position. Akavias medlemmar har både möjlighet och ansvar att påverka omställningen genom exempelvis lagstiftning, hållbarhetsredovisning och utveckling av nya affärsmodeller, produkter och tjänster.

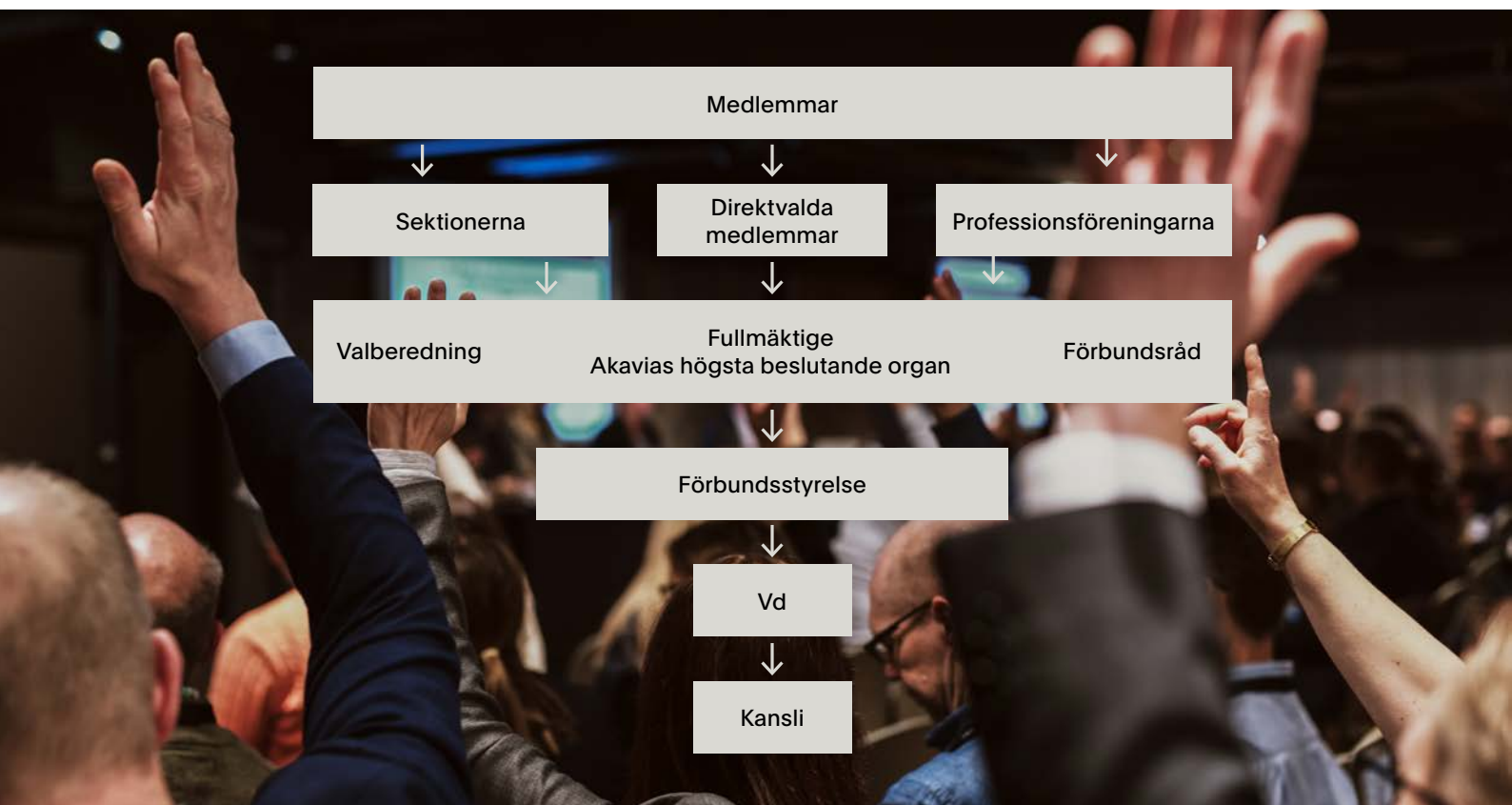
Förbundet bidrar till en positiv samhällsutveckling genom att möjliggöra fokus, vässad kompetens och förutsättningar för varje medlem att utföra sitt professionella uppdrag.

LÄS MER

Akavias program för bland annat arbetsmarknad, utbildning, offentlig förvaltning och rättsväsende finns på akavia.se.



KOMPETENS OCH DRIV I ALLA LED



Med engagemang, spetskompetens och personligt ansvar för helheten har 140 000 medlemmar investerat i Akavia. I den demokratiska strukturen fördjupas resonemang, sätts riktning och tas beslut.

Styrkan i team som omfamnar olika perspektiv och kompetenser är välbeforskad. Det präglar Akavias förhållningssätt, metoder och målstyrning. Inte minst i förtroendemannaorganisationen som bygger på hur vi, genom olika kompetenser och professioner, skapar resultat tillsammans. Professionerna som

samlas i Akavia är högspecialiserade på sin professions särart, utveckling och förutsättningar. Tillsammans bildar vi ett starkt team som arbetar för helheten i olika forum.

LOKAL NÄRVARO OCH HÖG KOMPETENS

En lokalfacklig organisation med förutsättningar att stötta medlemmar, med arbetsplatskännedom och djup bransch-

och professionskunskap skapar värden i flera dimensioner.

Lokal närvaro av kompetenta förtroendevalda med konstruktiva relationer till medparterna utmärker Akavia. Att vara förtroendevald kan vara lika givande som utmanande. Tillgång till nätverk för kunskapsdelning, innovation, kompetensutveckling och relevant stöd är en central del av Akavias infrastruktur.

FOKUS OCH STYRNING

Förbundets organisatoriska struktur tillvaratar medlemmens engagemang och bidrag till Akavias riktning och mål. Detta genom sektioner, professionsföreningar, fullmäktige, förbundsråd, förbundsstyrelse, fokusgrupper, lokalföreningar och lokalombud. Allt med kansliet som facilitator.

DEN DEMOKRATISKA STRUKTUREN

De fyra sektionerna

Akavias medlemmar tillhör en sektion: statliga, kommunala, privata eller studerande. Sektionerna verkar sammanhållande i relation till medlemmarna och deras arbetsmarknadssektor. Varje sektion leds av en styrelse som väljs av sektionsmedlemmarna. För riktat sektionsfokus kan förbundsstyrelsen tillsätta delegationer.

De sju professionsföreningarna

Jämte sektionerna finns föreningar för ekonomer, jurister, samhällsvetare, it-akademiker, personalvetare, kommunikatörer och chefer. Föreningarna bidrar till utveckling och opinionsbildning. Föreningsstyrena utses årligen av förbundsstyrelsen.

Valberedningen

Valberedningen består av fem ledamöter. Valberedningen väljs vid ordinarie fullmäktigemöte. Valberedningen bereder fullmäktiges och förbundsrådets val. Därtill finns valberedningar för varje sektion som lägger fram förslag på sektionsstyrelsens sammansättning till respektive årsmöte.

Fullmäktige

Fullmäktige är Akavias högsta beslutande organ och sammanträder vart tredje år, senast i november 2022. De 99 ledamöterna utses i direktval av sektioner eller professionsföreningar. Fullmäktige utser förbundsstyrelse och valberedning och pekar ut riktningen för förbundet. 2022 antog fullmäktige Agenda Akavia 2025, förbundets strategiska inriktning för kommande tre år.

Förbundsråd

Förbundsrådet består av 23 ledamöter från sektioner, direktvalda och professionsföreningar. Förbundsrådets uppgift är att vara rådgivande till förbundsstyrelsen i frågor av större principiell betydelse samt besluta i frågor som av fullmäktige hänskjuts till förbundsrådet. Förbundsrådet beslutar om

fyllnadsval till förbundsstyrelsen och val av förbundets revisorer. Förbundsrådet sammanträder på kallelse av förbundsstyrelsen eller minst en gång per år.

Revisorer

Förbundsstyrelsens förvaltning och räkenskaper granskas av tre revisorer. För var och en ska det finnas en suppleant. En av revisorerna och suppleanten för denne ska vara auktoriserade.

Förbundsstyrelsen

Förbundsstyrelsen leder förbundets verksamhet. Förbundsstyrelsen består av ordförande, förste vice ordförande, andre vice ordförande och nio ledamöter. Förbundsstyrelsen består därtill av ytterligare en ledamot, studerandesektionens ordförande. Samtliga ledamöter i förbundsstyrelsen har en egen karriär jämte sitt förtroendeuppdrag. De är därmed förankrade på arbetsmarknaden inom sina olika professioner.

Fokusgrupper

För strategisk insats kan medlemmar med särskilt hög kompetens i sakfrågan av förbundsstyrelsen utses att ingå i fokusgrupp under en period.

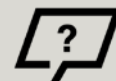
Foto: Angelica Lönnberg Gavazzoni



Förbundsstyrelsen, fr.v. Magnus Daun, Nina Khoi (andre vice ordförande), Hannes Guggenheimer, Elisabeth Åberg, Emma Berge, Carl Stillér, Jenny Kallerman (ordförande), Josefina Sandman, Dan Frost, Marcus Karlén, Håkan Öberg (förste vice ordförande). Mikael Fallmo och Charlotta Rosenquist saknas på bilden.



FULLMÄKTIGE
Riktning



FÖRBUNDSSTYRELSEN
Vad



KANSLIET
Hur

FRAMTIDSSÄKRAD ARBETSMARKNAD



Professions- och bransch-kunskapen inom Akavia är utmärkande och efterfrågad av arbets-givare, beslutsfattare och media.

MEDLEMMARNAS PERSPEKTIV OCH KUNSKAP TAR PLATS

Under 2023 har Akavia besvarat ett stort antal remisser, bland annat kring förslag till ändrade föreskrifter och allmänna råd om beviljning av omställningsstudiestöd (CSNFS 2022:5) och större flexibilitet i föräldrapenningen (S2023/01375).

Akavia har därtill lagt fram ett flertal rapporter, bland annat om AI, nyexaminerade akademikers position på arbetsmarknaden, flexibelt arbete, kompetensutveckling och diskriminering.

Flexibilitet och innovationsförmåga hos organisationer och medarbetare blir allt viktigare för att värna och utveckla Sveriges konkurrenskraft.

Den svenska modellen har varit framgångsrik och baseras på kollektivavtal anpassade för varje bransch. Att utveckla kollektivavtalen genom ökade möjligheter till individuella överenskommelser och individuellt anpassade villkor är steg mot fortsatt konkurrenskraftig svensk modell samt för framtidssäkrad arbetsmarknad.

Akavias medlemmar skapar genom sina prestationer och professioner mervärden som bidrar till att göra Sverige konkurrenskraftigt och ger förutsättningar för tillväxt.

ONE SIZE FITS NO ONE

Genom arbetsmarknadens utveckling och behoven av kompetensförsörjning har dörrarna öppnats för ett flexibelt arbetsliv där önskemål, livssituation och arbetets innehåll är utgångspunkter för individuella lösningar.

Det flexibla arbetslivet handlar om att skapa förutsättningar för kreativitet och innovation där både distansarbete för individuell flexibilitet och kontor för social kontext och kreativ miljö bidrar. Ett flexibelt arbetsliv handlar även om att fokusera på hållbarhet till gagn för både konkurrenskraft och välbefinnande.

En hållbar lönepolitik i medlemmarnas intressen som leder till högre löner och bidrar till tillväxt är viktiga utgångspunkter. Akavias förtroendevalda är tillika en förutsättning för att tillvarata

medlemmarnas villkor och för att få genomslag för våra löneavtal.

Möjligheterna att påverka sin arbetssituation är en central fråga för Akavias medlemmar. Med viljan att ta stort eget ansvar följer ett högt engagemang för arbetets resultat. Med rätt förutsättningar, baserade på flexibilitet och valfrihet, ökar välbefinnandet och därigenom individens förmåga att nyttja och utveckla sin fulla kapacitet. För arbetsgivare blir möjligheten att möta den enskilda individen genom flexibilitet en ödesfråga, såväl i termer av lönsamhet som i konkurrensen om framtidens kompetens.

HÅLLBAR INNOVATION

En framtidssäkrad arbetsmarknad kräver även fokus på hållbarhet. Företagen måste utveckla sitt hållbarhetsarbete för att stärka sin konkurrenskraft och offentlig verksamhet för att möta samhällets krav och förväntan. För att klara kompetensförsörjningen och för att säkra en arbetsmiljö präglad av innovationskraft är hållbara medarbetare och processer avgörande. Genom att involvera medarbetarna i arbetet med verksamhetens miljömässiga och sociala påverkan kommer vinster som stimulerande arbetsmiljö och samhällsvärde att genereras snabbare.

HÖG BRANSCHRELEVANS

På medlemmarnas uppdrag driver Akavia ett omfattande externt arbete i det offentliga samtalet och för politiska beslut. I dialog med beslutsfattare, riktad kunskapsförmedling och publika samtal har Akavias medlemmar en stark position.

MEDLEMSDIALOG

För att skapa medlemsnytta görs undersökningar. Över 12 000 medlemmar ingår i en panel som återkommande får frågor på olika teman. Resultatet bearbetas och kompletteras med insikter från andra källor och präglar förbundets insatser. Till exempel i form av deltagande i offentliga remissförfaranden och rapporter.

Utöver att fungera som faktaunderlag för beslutsfattare har de rapporter som baseras på svar från Akavias medlemmar uppmärksamats av media från hela landet vilket resulterat i flera hundra artiklar om Akavias medlemmar och medlemsprofessioner.





Akavia driver medlemmarnas frågor långsiktigt och konsekvent. Styrka och relevans behövs för att möta medlemmars, medparters och samhällets förväntningar. Metod? Lösningorienterad dialog baserad på fakta.

Den svenska modellen som spelplan och värdeskapande relationer är utgångspunkten. Den svenska partsmodellen har i snart 100 år lagt grunden för det samhälle som utmärker Sverige. För att åstadkomma positiv förändring är samverkan och ömsesidig respekt för med- och motparters roll en avgörande förutsättning. Med denna övertygelse strävar Akavia efter konstruktiva lösningar på uppdrag av medlemmarna, med förståelse och respekt för ekologiska, ekonomiska och sociala hållbarhetsaspekter. Förbundets förhållningssätt är detsamma oavsett sammanhang, som fack- och professionsförbund samverkar vi på relevanta nivåer och arenor.

PARTSMODELLENS MENINGSFULLA BALANSAKT

Essensen av den svenska modellen är att arbetsmarknadens parter kommer överens inom ramen för kollektivavtal. När starka och jämbördiga parter förhandlar blir arbetsmarknaden mer ordnad och företag blir mer konkurrenskraftiga. Starka arbetstagarorganisationer bidrar till mer jämlika relationer mellan arbetstagare och arbetsgivare. Parterna spelar

även en viktig roll i stora reformer: när medlemmars intressen är en del av överenskommelser stärks tilliten i samhället. Parternas framträdande roll bidrar också till att arbetsmarknaden blir mer flexibel med ett mindre behov av tvingande lagar. Flexibilitet är nödvändigt för att effektivt kunna anpassa villkor för olika branscher vid förändringar. En avgörande del av den svenska modellen är förmågan hos arbetsmarknadens parter och politiken att lösa gemensamma samhällsutmaningar.

LEVANDE OCH STRUKTURERAD DIALOG

En grundläggande förutsättning för Akavias förmåga är en tät dialog med medlemmarna och de tusentals förtroendevalda som bär förbundet. Det innebär bland annat att viktiga intressenter identifierat att hållbarhetsområden inom sociala förhållanden, förvaltning och miljöansvar är prioriterade för Akavia att fokusera på, tillika de områden Akavia bedöms ha störst potential att påverka. Den ekonomiska dimensionen präglas av långsiktig hushållning med begränsade resurser, ekonomisk tillväxt och värdeskapande. Akavia verkar för återväxt, ett cirkulärt synsätt och hållbara, långsiktiga lösningar.

INTRESSENTER

- Medlemmar
- Lokalt och centralt förtroendevalda
- Arbetsmarknadens parter och samverkansorganisationer
- Medarbetare
- Relevanta samhällsaktörer
- Politiker och beslutsfattare
- Lärosäten
- Bransch- och intresseorganisationer
- Forskare och experter
- Media
- Allmänheten

FOKUSOMRÅDEN

SOCIALA FÖRHÅLLANDEN

- Kollektivavtal på fler arbetsplatser
- Fler lokala föreningar
- Förutsättningar för fackligt arbete
- God arbetsmiljö, fysiskt och psykiskt
- Flexibla och individuella arbetsvillkor
- Goda anställningsvillkor, lön och arbetstid
- Hög kvalitet på högre utbildning
- Kompetensutveckling och omställning
- Mångfald och jämställdhet

PERSONAL

- God arbetsmiljö och god organisationskultur
- Ledarskap och kompetensutveckling
- Jämställdhet och lika möjligheter
- God dialog i organisationen

MILJÖ

- Energiförbrukning
- Koldioxidutsläpp
- Avfallshantering
- Materialförbrukning
- Vattenförbrukning och avlopp

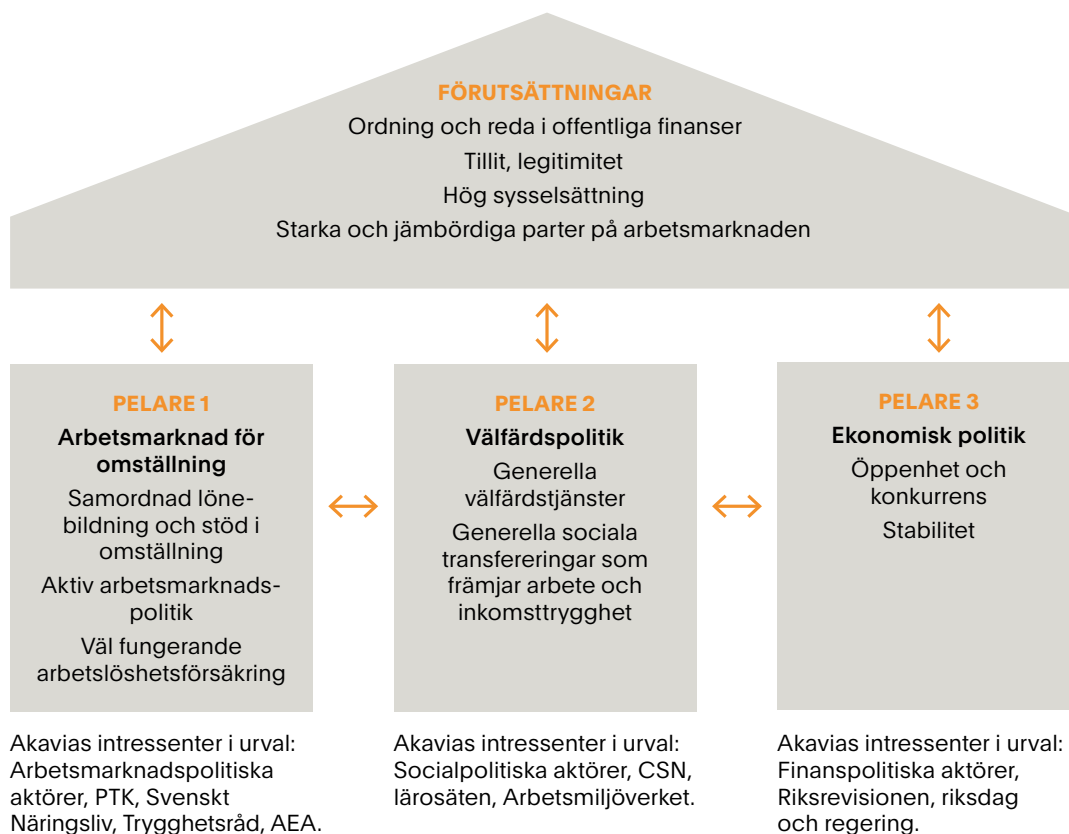
MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

- Ansvarsfulla inköp
- Motverka diskriminering
- Ansvarsfulla investeringar
- Motverka barn- och tvångsarbete
- Rättssäkerhet

ANTI KORRUPTION

- Antikorruption och affärsetik
- Kostnadseffektivitet i verksamheter

DEN SVENSKA MODELLEN



AI TRANSFORMERAR ARBETSLIVET



I slutet av 2022 lanserade OpenAI sin chattrobot ChatGPT. Inom några månader hade AI-verktyget gått från noll till 100 miljoner användare. Trots att artificiell intelligens som teknologi och forskningsfält inte är någon nyhet har utvecklingen och användandet av generativ AI exploderat de senaste åren.

Hur förändras arbetslivet när vi kan be en AI-assistent skriva våra rapporter, analysera vår data, förbereda en förhandling eller sätta ihop ett nyhetsbrev? Dessutom i rekordfart, vilket öppnar upp för en mer effektiv och produktiv arbetsdag.

Blir de nya verktygen en genväg till ett effektivt och mer stimulerande arbetsliv eller riskerar vi att tekniken blir så användbar att våra mänskliga förmågor blir överflödiga? Svaret är att det är upp till oss. Utvecklingen är inte given – det är sällan tekniken i sig som är den stora utmaningen, utan hur vi människor använder den.

En sak är tydlig. Den strukturomvandling vi nu börjar förstå vidden av kommer att påverka akademiker betydligt mer än tidigare tekniksprång. Tidigare har det i första hand varit enklare, mer rutinartade arbetsuppgifter som har automatiserats med ny teknik. De verktyg som nu är tillgängliga kan med lätthet utföra även arbetsuppgifter som historiskt har krävt såväl utbildning och erfarenhet som specialistkunskaper.

TRE NYCKLAR

För att AI-utvecklingen ska bidra till ett mer effektivt och stimulerande arbetsliv finns tre nycklar. Den första nyckeln är vem eller vad som gör vad. Att byta perspektiv, anpassa oss till en given eller föränderlig situation, lyfta blicken och använda empati och erfarenhet för att fatta väl avvägda beslut är något människor inte kan överlåta till tekniken. Att ta fram ett beslutsunderlag baserat på datadrivna insikter är däremot en uppgift där tekniken kan vara till stor hjälp.

Den andra nyckeln handlar om det livslånga lärandet och det ständiga behovet av kompetensutveckling och omställning. AI-utvecklingen ställer krav på nya kompetenser för att förstå hur tekniken fungerar och vad den kan användas till, men också att vi utvecklar andra kompetenser som stärker vår mänskliga förmåga. Analytiskt och kreativt tänkande tillsammans med nyfikenhet och nytänkande är förmågor vi behöver fortsätta utveckla för framtidens arbetsliv. För att det ska vara möjligt att utvecklas genom hela arbetslivet behöver vi ett utbildningssystem som är rustat och anpassat för yrkesverksamma akademikers behov och önskemål och som dessutom omfamnar möjligheterna med AI.

Den tredje nyckeln handlar om vad vi ska ha tekniken till. Vilka problem och utmaningar är det vi vill och behöver lösa? Här är det avgörande att vi genom dialog och samverkan hittar former och möjligheter för att kunna maximera nyttan av de dörrar vi kan öppna med hjälp av AI. Genom den svenska modellen har Sverige lagt grund för samarbete och dialog mellan arbetstagare och arbetsgivare. Det skapar goda förutsättningar för att omhänderta de möjligheter och utmaningar som AI kan komma att innebära för den lokala verksamheten och för arbetsmarknaden i stort. Oavsett om det är i samtalet mellan medarbetare och chef, i samverkan mellan en lokal förening och arbetsgivare eller i centrala avtalsförhandlingar behöver vi hitta samsyn och dra nytta av varandras perspektiv när vi stakar ut vägen framåt.

HÄR OCH NU

AI-utvecklingen är här och nu. Det handlar inte om eller när utan hur vi använder AI för att skapa ett mer effektivt och stimulerande arbetsliv. Tillsammans med ny teknik kan vi revolutionera arbetslivet i precis den riktning vi vill och väljer.

AKAVIAS MEDLEMMAR BIDRAR TILL STRATEGISK RIKTNING

Bland Akavias medlemmar tror 71 procent att AI kommer att påverka deras arbetsuppgifter inom de närmaste åren.

Akavias medlemmar är generellt både nyfikna på och optimistiska inför hur AI-utvecklingen kommer att påverka arbetslivet, men användningen och inställningen skiljer sig åt mellan professionerna.

Kommunikatörer är den grupp som i störst utsträckning uppger att de använder sig av AI-verktyg i arbetet. I andra änden finns jurister och samhällsvetare där färre identifierar sig som användare. Skillnaderna är också relativt stora när det kommer till vilka som får använda AI-verktyg i sitt arbete. I privat sektor är det 62 procent som uppger att arbetsgivaren tillåter användning av AI, jämfört med 34 procent i statlig sektor. Motsvarande siffra bland medlemmarna i kommunal och regional sektor är 54 procent.

Få medlemmar uppger att det finns en policy eller riktlinjer för AI-användningen på arbetsplatsen, samtidigt som det är något en majoritet efterfrågar. Budskapet till arbetsgivare som vill få i gång AI-användningen är med andra ord tydligt: se till att medarbetarna har trygga och tydliga ramar för arbetet med AI-verktyg i arbetet.

Tydliga ramar tillsammans med en kommunicerad strategi är också vägen framåt för att Sverige som helhet ska kunna dra nytta av tekniken. För att få bästa möjliga utväxling för de möjligheter den nya tekniken ger vill Akavia se ett samlat grepp och en nationell AI-strategi från regeringen som



MED SIKTET INSTÄLLT PÅ AI



Under året har AI och strukturomvandlingen varit i fokus för Akavia, såväl i dialog med beslutsfattare och arbetsgivare som i förbundets evenemang och utbildningar.

också tar hänsyn till hur AI påverkar arbetsmarknaden och hur den kan utveckla arbetslivet i en positiv riktning.

STUDIO AKAVIA OM AI

Akavia genomför löpande evenemang för utbildning och inspiration och under 2023 handlade flera om AI och framtidens arbetsmarknad. Civilminister Erik Slottner berättade om uppdraget för regeringens AI-kommission, Magnus Lodefalk delade med sig av insikter från sin forskning om AI:s påverkan på arbetsmarknaden och Mikael Ljungblom delade insikter kring hur GPT-SW3, den första stora språkmodellen för de nordiska språken, kan bidra till mer och bättre AI-användning.



[AI och framtidens arbetsmarknad för akademiker](#)

AKAVIADAGEN 2023

AI och framtidens arbetsmarknad var ett självklart tema för årets Akaviadag, där hundratals medlemmar samlades fysiskt och digitalt för att nätverka och lyssna till föreläsare Danica Kragic Jensfelt som pratade om

utmaningar och möjligheter med robotik och AI och Mats Lindgren från Kairos Future om hur generativ AI gör alla till potentiella chefer.

INSIKTER FRÅN AKAVIAS MEDLEMMAR I NY BOK OM AI OCH JOBBEN

Under året har Akavias medlemspanel vid flera tillfällen innehållit frågor om AI. En del av resultaten finns med i boken "Artificiell intelligens och jobben", skriven av Magnus Lodefalk, docent och lektor i nationalekonomi vid Örebro universitet samt forskare vid Ratio.

UTBILDNING TILL FÖRTROENDEVALDA

För att stärka förtroendevalda i det lokalfackliga arbetet har Akavia tagit fram åtta råd för hur förtroendevalda kan samverka med arbetsgivare när AI-system införs på arbetsplatsen.

FÖRELÄSNINGAR OCH MEDLEMSMÖTEN MED AI-TEMA

Akavias experter har under året träffat medlemmar och förtroendevalda på arbetsplatser runt om i Sverige och pratat om hur AI påverkar arbetslivet.

ENGAGEMANG GÖR SKILLNAD

AKAVIA
DAGEN
FÖRTROENDEVALD

Över 2 000 Akaviamedlemmar har fått kollegornas förtroende att företräda dem i fackliga frågor på arbetsplatsen, driva deras prioriterade frågor och bidra till att utveckla verksamheten.

Förtroendevalda har fått kollegors förtroende att företräda dem i fackliga frågor på arbetsplatsen och påverka organisationens utveckling genom samverkan och förhandling. Förtroendet ger en unik inblick i verksamheten och möjliggör dialog med arbetsgivaren inför viktiga beslut på arbetsplatsen. Som förtroendevald ger man därtill råd och stöd till medlemmar och säkerställer tillämpningen av kollektivavtal.

INSPIRERANDE UPPDRAG

Akavias förtroendevalda har sitt engagemang gemensamt men möjligheterna och utmaningarna skiljer sig åt. Under 2023 har förtroendevalda visat upp sitt fackliga arbete i Akavias sociala medier i syfte att belysa de förtroendevaldas betydelse, både lokalt och centralt – inom olika typer av verksamheter och i olika delar av landet.

Möjligheten att följa förtroendevaldas vardag har varit uppskattat

och skapat mycket engagemang bland Akavias följare i sociala medier. Till höger är exempel på inlägg som publicerades hösten 2023.

UTBILDNING OCH KOMPETENSUTVECKLING

Under 2023 har över 1 000 förtroendevalda deltagit i utbildningar i Akavias regi för att stärka sig i sitt uppdrag, kompetensutveckling i aktuella frågor och erfarenhetsutbyten med andra. Därtill har alla förtroendevalda haft löpande kontakt med förbundets sakkunniga kring lokalfackliga och professionsspecifika frågor.

VÄRDESKAPANDE ROLL

Under 2023 har vägledande verktyg för förtroendevalda utarbetats. Ett exempel är *Lönesättning och utveckling för dig som är förtroendevald*. Vägledningen syftar till att, i dialog med arbetsgivaren, belysa förtroendevaldas bidrag för att säkerställa att deras insats

värderas och lönesätts därefter. Vägledningen utgår från Akavias lönepolitiska program och är unikt.

AKAVIADAGEN FÖR FÖRTROENDEVALDA

Akaviadagen samlar varje år hundratals medlemmar som nätverkar, utvecklas och inspireras av aktuella talare och ämnen med bäring på medlemmarnas yrke och arbetsliv.

Den 13 september 2023 anordnade Akavia för första gången Akaviadagen för förtroendevalda, på Waterfront i Stockholm. Syftet med dagen var dels kompetensutveckling i aktuella ämnen och frågor kopplat till det fackliga uppdraget, dels en möjlighet till nätverkande och utbyte av erfarenheter. Över 150 förtroendevalda medverkade och uttryckte stor nöjdhet med dagen. Kraften i att samlas, dela olika perspektiv och kunskaper är en värdefull del av uppdraget som förtroendevald i Akavia.

ANTON LARSSON är systemutvecklare på Avega, ett företag som driver digital transformation och sitter i Akavias professionsförenings styre för it-akademiker. Som en del av professionstyret bidrar Anton i frågor som är särskilt viktiga inom it-området genom sin branschspecifika kunskap och erfarenhet. Parallellt med detta är han en av Avegas kompetensområdesansvariga vilket innebär ett stort ansvar för att se till att medarbetarna får en plattform för kompetensutveckling – både i vardagen och i framtiden.

Kunskap bör delas och utveckling är en ständig resa. Som kompetensområdesansvarig formar Anton Larsson företagets strategier för kontinuerlig kompetensutveckling. Fokus ligger på att skapa meningsfulla och engagerade möjligheter för att kompetensutvecklas. Genom att identifiera och starta relevanta utbildningsinitiativ är målet att stödja varje individ i att realisera sin fulla potential och att främja en kultur av ständig inläring och tillväxt. Utforska, lära och växa.

November 2023: "Dagen börjar med en daglig uppstart med teamet för att sammanfatta dagens mål och strategier. Vidare fortsätter arbetet med idémöte för att bygga upp grunden för en mindre Proof of Concept. I idémötet får både kreativitet och samarbete plats, allt för att skapa innovativa lösningar.

Lunchen fortsätter i samma spår med fördjupning inom maskininläring och AI. Kunskapsdelning och samarbete under lättsammare former. Efter lunchen fortsätter teamarbete och möten – allt med en kopp kaffe som är en kick för kreativiteten.

En helt vanlig arbetsdag fylld med teamwork, innovation och lärande – precis som det bör vara."

**ANTON LARSSON, SYSTEMUTVECKLARE
OCH KONSULT PÅ AVEGA**



Hur är det att vara lokalt förtroendevald? På Akavias Instagramkonto får vi följa med förtroendevalda i deras uppdrag och vardag, ovan är två inlägg från 2023.

ANN-LOUISE ANDERSSON är ordförande för Akademikerföreningen på Folksam och ordförande i Akavias privata sektions styrelse. Det innebär att hon arbetar både lokalt och centralt och är förtroendevald på heltid. I det lokalfackliga uppdraget företräder hon alla som är medlemmar i något av Sacos 21 förbund, uppdraget är mycket varierande och kan handla om bland annat omorganisationer på företag, stöttning inför lönesamtal och individuell rådgivning. Som förtroendevald ordförande i privata sektionen bidrar Ann-Louise till Akavias utveckling på central nivå. För att läsa mer om Akavias demokratiska organisation, se sida 11–12.

I aktiebolag eller ekonomiska förvaltningar med minst 25 anställda och som har kollektivavtal har arbetstagarna rätt att utse arbetstagarrepresentanter i bolagets styrelse. Oftast sker det genom den lokala fackföreningen. Som arbetstagarledamot ansvarar Ann-Louise Andersson för att se till bolagets bästa och verksamheten som helhet – precis samma ansvar som de stämмоvalda ledamöterna. Det innebär en fördjupad insyn i företaget som både är utvecklande, lärorikt och intressant.

Oktober 2023: "Vi arbetar för fullt inom hela företaget med att sätta affärs- och verksamhetsplaner samt budget. Detta är frågor som påverkar alla anställda, så vi inom Akademikerföreningen ges möjlighet att föra dialog med VF och enhetscheferna. Idag har vi haft genomgång av affärsplanerna tillsammans med affärschefer, ekonomichefer och controllers.

Akademikerföreningens styrelse deltar inte bara i möten med ledningen, utan har kontinuerligt mer informella möten där vi pratar om aktuella frågor, kulturen på arbetsplatsen och livet i största allmänhet. Det är viktigt att vi har en bra sammanhållning för att vi ska kunna ge stöd åt varandra när det bränner till och svårare frågor behöver hanteras. Att få vara en del av en styrelse är att vara en del av en gemenskap.

Jag kan verkligen rekommendera att engagera sig fackligt. Det är enormt lärorikt, utvecklande och inspirerande. Ibland är det svåra förhandlingar och kluriga situationer som behöver lösas. Men att få möjligheten att vara med och göra skillnad för medlemmarna är fantastiskt. Att vara en liten kugge i hela den svenska partsmodellen är smått svindlande."

ANN-LOUISE ANDERSSON, ORDFÖRANDE FÖR AKADEMIKERFÖRENINGEN PÅ FOLKSAM OCH AKAVIAS PRIVATA SEKTION

KRAFTEN I KOLLEKTIVAVTAL

Hur kan företag locka och behålla medarbetare när annat än lön och titel avgör och kampen om kompetensen är hård? Den som kan visa sitt sociala ansvar i handling kommer ha stora fördelar och samtidigt bidra till svenska modellens styrka.

Kollektivavtalet ger mervärde och kan innebära en rad förmåner utöver det som står i lagen.

Det kan till exempel gälla tjänstepension, ekonomisk ersättning vid sjukdom och föräldralön. Det skapar en lägstanivå, ett golv, vad gäller anställningsvillkor. Och just synen på kollektivavtal som ett golv ger både arbetsgivaren och anställda möjlighet att avtala om individuella avtal med bättre villkor. För kollektivavtal är, precis som människor, inte stöpta i samma form.

FRAMGÅNGSNYCKLAR LOCKAR FLER FÖRETAG

Pengar är inte allt. Även om lön och titel är viktiga, vill dagens och framtidens medarbetare ha ett stimulerande jobb som överensstämmer med värderingar och prioriteringar i livet. Att synen på arbetet och livet är under förändring är väldokumenterat och är en av de omvärldsfaktorer som arbetsgivare behöver förhålla sig till och agera på.

Arbetsgivarens förmåga att ta socialt ansvar i relation till medarbetarens krav om goda arbetsvillkor och högre syfte är en affärskritisk framgångsfaktor för framtidens näringsliv. Gamla belöningsmodeller, välpreppade kontor och kreativa miljöer är idag otillräckligt, även i de branscher som historiskt

haft stor dragningskraft för talang. När jurister rankar vilka faktorer som är viktigast i arbetslivet hamnar "ett motiverande bonus-system" i botten, medan "work-life-balance" pekas ut som den viktigaste faktorn.

Traditionellt framgångsrika belöningsmodeller, "up or out"-kulturer med incitament för den som är ambitiös och högpresterande att arbeta långa arbetsdagar trots liten flexibilitet blir allt mer daterade. De attraherar inte rätt kompetens och varumärkets lönsamhet påverkas negativt.

FLER ANSLUTER TILL SKRÄDDARSYTT AVTAL

Under 2023 anslöt ytterligare byråer till det så kallade Juristavtalet, ett branschanpassat

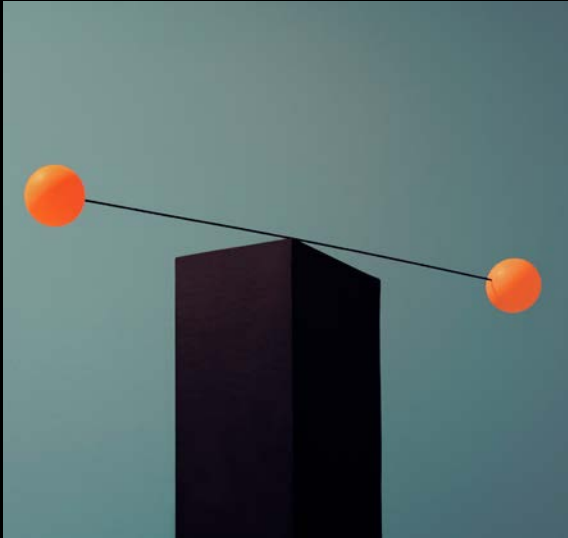
kollektivavtal som arbetats fram och tecknats av Akavia och Almega Tjänsteföretagen. Avtalet är skraddarsytt för branschen, bland annat genom att lönerna är individuella och anpassade till verksamheten lokalt. Det tar även hänsyn till att det är vanligt med arbetstoppar i branschen och möjliggör individanpassning. Dessutom kan man som delägare komma överens om att man är undantagen från avtalet. Även inom andra branscher där kollektivavtal tidigare inte varit vanliga ökar förståelsen och intresset. Reklam- och kommunikationsbranschen står inför liknande utmaningar och möjligheter som juristbranschen: hög konkurrens om kompetens, nya prioriteringar hos medarbetare och kunders ökande krav på systematiskt hållbarhetsarbete.

KOLLEKTIVAVTAL MED KLARNA

Tillsammans med Unionen och Sveriges Ingenjörer förhandlade Akavia med Klarna om kollektivavtal. Förhandlingarna avslutades i oktober varpå Unionen och Sveriges Ingenjörer varslade om stridsåtgärder. Akavia deltog inte i konfliktvarslet eftersom medlemmarna på Klarna önskade andra metoder för att komma framåt i frågan. I november 2023 gick processen i mål, från och med den 1 januari 2024 omfattas Klarna av kollektivavtal.

– Beskedet om att Klarna nu kommer att omfattas av kollektivavtal med Sveriges Ingenjörer, Finansförbundet och Akavia är glädjande och har stor betydelse för svensk arbetsmarknad, sa Mikael Andersson, förhandlingschef på Akavia, i november 2023.

Från och med 1 januari 2024 blir Klarna medlemmar i Bankinstitutens arbetsgivareorganisation. Därmed omfattas de av kollektivavtal tecknat av Sveriges Ingenjörer, Finansförbundet och Akavia.



Jämbördiga relationer för framgång

Utmärkande för Sverige och övriga nordiska länder är att det finns en hög grad av tillit. Detta har i forskningen visat sig vara en viktig förklaring till att Sverige lyckats kombinera en generell välfärdsstat, jämn inkomstfördelning och god ekonomisk utveckling. Starka arbetstagarorganisationer bidrar till att skapa mer jämbördiga relationer mellan arbetstagare och arbetsgivare, och därmed till att göra arbetstagaren mer oberoende och självständig i förhållande till arbetsgivaren. Att trygga och utveckla partsmodellen präglar Akavia som förbund.



Branschanpassat kollektivavtal ger stadga

Kollektivavtal ger möjligheter att göra anpassningar till förhållanden som råder inom varje bransch och sektor samtidigt som medarbetare kan träffa enskilda överenskommelser med arbetsgivaren. Mot bakgrund av de mångdimensionella och interagerande faktorer som påverkar omvärlden i hög takt ökar kollektivavtalets betydelse. Avtalet möjliggör flexibilitet och tillvaratar bransch- och arbetsplats-specifik kunskap. Det ger stabilitet och konkurrensfördel för arbetsgivaren. Bland annat genom överenskommen fredsplikt och genom att uppfylla de krav som dagens, och framtidens, medarbetare ställer på potentiella arbetsgivare om socialt ansvarstagande. Med avtal som löper tills vidare kan fokus läggas på effektiv utveckling av avtalen och laddade, återkommande avtalsrörelser kan undvikas.



Fokus på det som skapar värde

En samordnad lönebildning bidrar till snabbare produktivitet utveckling och starkare konkurrenskraft i ekonomin i stort. Det mervärde som individens prestation och bidrag ger verksamheten ska speglas i lönen. Om individuella prestationer inte speglas i lönen leder det på sikt till en mindre effektiv verksamhet och att värdefull kompetens går förlorad.

Centralt fastställda lönenivåer riskerar att flytta fokus från individens bidrag och verksamhetens behov. Med lokalfacklig närvaro sker genomarbetade processer som ökar verksamhetens förmåga att behålla och attrahera kompetens, tillika minskar risken för diskriminering. När parterna själva planerar, kartlägger, analyserar och följer upp möjliggörs verkligt värdefull utveckling, för verksamhet och individ.

EFTER EXAMEN



STARK START

Trots ett osäkert omvärldsläge och ekonomisk oro kommer nyexaminerade snabbt ut i arbete. Arbetsmarknaden efterfrågar i hög utsträckning de kompetenser dagens universitets- och högskolestudenter har med sig in i yrkeslivet.

EN GOD ARBETSMARKNAD FÖR NYEXAMINERADE AKADEMIKER

Undersökningen "Efter examen" har genomförts av förbundet sedan 1960-talet och har som mål att ta reda på hur utbildningen och inträdet på arbetsmarknaden ser ut för nyexaminerade ekonomer, jurister, samhällsvetare, it-akademiker, personalvetare och kommunikatörer. Resultaten används för att skapa en bild av hur arbetsmarknaden ser ut för nyexaminerade, i syfte att såväl stärka studentmedlemmar som att fungera som grund för opinionsbildning och påverkansarbete i frågor som är viktiga för Akavias medlemmar.

Under 2023 svarade närmare 2 000 personer på undersökningen

och resultatet var tydligt: arbetsmarknaden ser god ut för nyexaminerade akademiker. I jämförelse med senast jämförbara undersökning 2021 har fler fått en anställning efter examen och 77 procent svarar att de är hel- eller deltidsanställda, egenföretagare eller är tjänstlediga. Ökningen pekar på att en akademisk examen är en bra framtidsförsäkring på arbetsmarknaden och en trygghet under svårare tider.

Undersökningen visade också att antalet tillsvidareanställningar har ökat kraftigt. Fyra av fem nyexaminerade har en tillsvidareanställning. Dessutom går det idag generellt fortare att etablera sig för de flesta av Akavias utbildningsgrupper, 46 procent får jobb innan de

avslutat sina studier och ytterligare 32 procent får jobb inom en till tre månader efter examen.

Akavia erbjuder stöd och råd för studenter under studietiden och i intåget på arbetsmarknaden. Genom våra studentmarknadsföreläsare finns vi på plats ute på högskolor och universitet för att svara på frågor, diskutera framtidsfunderingar och berätta om den gemenskap som ett medlemskap i Akavia innebär. Under 2023 var vi fler studentmedlemmar än någonsin och engagemanget blomstrade. Den resan har bara börjat!



[Ladda ner rapporten Efter examen, 2023](#)

RÄTT OCH RIKTIGT

Graden av legitimitet, öppenhet och oberoende i det offentliga, i medborgares

och arbetstagares upplevelse och mellanmänniska relationer är avgörande för ett samhälles hållbarhet. Akavia arbetar för att motverka korruption, öka medlemmens självständighet i relation till arbetsgivare, förstärka en etisk arbetsmarknad, minska risken för att medlemmar utsätts för otillbörlig påverkan, hot och våld och diskriminering. Bland annat genom att teckna kollektivavtal, som förstärker rätten till fackligt inflytande, lokalt och centralt.

FÖRTJÄNAT FÖRTROENDET

Som medlem har var och en valt att investera i Akavia med en förväntan om att få tillbaka maximalt värde av sin avgift och sitt engagemang.

Medlemmens förtroende är något förbundet måste förtjäna, varje dag. Bland annat genom transparens och demokratiska processer. Intern styrning, uppföljning och riktlinjer för såväl förtroendevalda som kansli har systematiskt arbetats fram och är integrerade i den dagliga verksamheten.

GEMENSAMMA KRAFTER

I november 2023 presenterades rapporten "Den sårbara staten. En forskningsöversikt om hur organiserad brottslighet påverkar stat och kommun" i SVT Forum. Rapporten var en del i SNS forskningsprojekt Brottslighet och samhälle som Akavia deltar i sedan 2022. Projektet fokuserar på hur brottslighet kan motverkas samt på vilka åtgärder som är effektiva i sammanhanget. Långsiktigt behövs förebyggande arbete som ökar samhällets motståndskraft. Då handlar det om

breda insatser för att motverka värderingar och vanor som gynnar den organiserade brottsligheten.

Under 2023 lanserade Akavia rapporten "Korruption – en lägesbild av arbetet mot korruption i offentlig förvaltning". Rapporten utgick från en medlemsenkät som genomfördes under april och maj 2023. I urvalsgruppen ingick medlemmar anställda i utvalda myndigheter, samtliga kommuner och regioner och utvalda universitet. Drygt 30 procent anger att de inte vet om korruption förekommer på arbetsplatsen och fyra av tio uppger att de i låg eller ganska låg grad känner till arbetsplatsens regler kring korruption.

Rapporten visar hur viktiga dessa frågor är för Akavias medlemmar. Det förebyggande arbetet mot korruption behöver förstärkas och medarbetare i högre grad involveras i arbetet.

VISSELBLÅSNING

Sedan december 2023 kan anställda, förtroendevalda, med- och motparter, samarbetspartners och andra som på annat sätt har en arbetsrelaterad relation till Akavia rapportera upptäckta eller misstänkta oegentligheter eller missförhållanden som rör Akavias verksamhet.

Missförhållandena kan till exempel handla om:

- Brottslig verksamhet
- Korruption
- Allvarliga fall av diskriminering

Som medlem kan du inte använda visselblåsarfunktionen

eftersom lagen bara omfattar den som har fått informationen i ett arbetsrelaterat sammanhang.

Funktionen består av en rapporteringskanal, där det är möjligt att rapportera anonymt, samt en oberoende mottagningsfunktion via extern advokatbyrå.

RÄTTSHJÄLP

Akavias specialiserade kansli rådgör medlemmen i tvister med arbetsgivaren. De flesta tvisterna löses under tvisteförhandling, genom förlikning. För att pröva sitt ärende i domstol eller skiljenämnd kan medlemmen få rättshjälp och bli företrädd av

Akavias förbundsjurister. I Policy för individuell facklig service är rättshjälpens villkor fastställda.

Rättshjälpens omfattar:

- Arbetstvister
- Lönegaranti
- Ersättning vid arbetsskada
- A-kassa
- Disciplinpåföljd
- Brott i tjänsten



ETT HÅLLBART MEDLEMSHUS

Akavias fastighet i Stockholm är en naturlig samlingspunkt för förtroendevalda och medlemmar. Huset används varje vecka för möten, utbildningar och nätverksträffar.

Nybrogatan 30

LEVA SOM VI LÄR

Förändring börjar i det egna ansvaret. Akavias miljömässiga arbete syftar till att minimera förbundets negativa klimatpåverkan. Arbetsmiljö- och personalarbetet är högt prioriterat liksom förbundets ekonomiska ansvar och arbete mot korruption.

Samtliga aspekter av Akavias verksamhet ska vara transparenta och följa beslutade styrdokument i linje med det ansvar för sociala förhållanden, antikorrupktion och miljö som finns inbyggt i förbundets syfte och vision. Under 2023 fortsatte det strategiska arbetet, bland annat genom att ta fram riktningsgivande policyer för användandet av AI och en övergripande miljöpolicy.

AKAVIAS FASTIGHET

Huset är utformat och utvecklas löpande för att minska Akavias klimatavtryck. Energiförbrukningen ökade marginellt 2023 och uppgick till 132 038 kWh, en förväntad ökning jämfört med tidigare års förbrukning som fortfarande visade en pandemieffekt. Akavia strävar efter att minska energiförbrukningen.

Akavia ställer krav på leverantörer att leverera energisnål utrustning. I fastigheten på Nybrogatan används ledbelysning och lågenergilampor med tidsreglering och närvarostyrning för automatisk släckning när kontorsutrymmen är tomma. Fastigheten värms upp med fjärrvärme. Efter renovering år 2020 har fastigheten minskat energiförbrukningen med tätare fönster, tidsstyrd ventilation och temperaturanpassning.

Under 2023 har en energideklaration upprättats och fastigheten energiklassificerades med energiklass B – ett gott betyg på Akavias medvetna arbete. En fastighets energiklass berättar hur energieffektiv den specifika fastigheten är. Energiklasserna är indelade i sju olika kategorier beroende på hur mycket energi fastigheten förbrukar. De sju olika energiklasserna är A–G, där A är den mest energieffektiva och G är således den sämsta energiklassen med en hög förbrukning. De olika energiklasserna utgår från det krav som ställs på fastigheter som byggs idag. Fastigheter i energiklass B anses mycket bra. Dessa hus har låg energiförbrukning och är mycket energieffektiva.

KAPITALFÖRVALTNING

Inom ramen för Akavias kapitalförvaltning är etik och hållbarhet en central del. Akavias kapitalförvaltning följer FN:s Global Compact och ILO:s åtta kärnkonventioner och bidrar till bland annat investeringar i företag som utvecklar och bedriver sin verksamhet i linje med 2-gradersmålet i enlighet med Parisavtalet. De olika tillgångsslagen ska i största möjliga mån undvika att placeras i bolag som är involverade i kontroversiella vapen, alkohol, tobak, kommersiella spel, pornografi och fossila bränslen. Riktlinjer för kapitalförvaltning regleras i Akavias placeringspolicy.

HÅLLBART ARBETSLIV

Kontinuerlig kompetensutveckling är en förutsättning för att driva medlemsfrågor på ett effektivt sätt. Långsiktig medlemsnytta förutsätter en hållbar, utvecklande och hälsosam arbetsmiljö där Akavias medarbetare mår bra och utvecklas. Akavias interna arbete sker i samverkan med lokala fackliga organisationer. Riktlinjer för arbetsmiljö regleras i Akavias arbetsmiljöpolicy samt i Policy för hur Akavia förebygger kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier.

HÅLLBARA OCH SÄKRA BESLUT

För att minimera miljö- och klimatpåverkan ställs hållbarhetskrav vid inköp av varor och tjänster. Det minskar risken att andra faktorer omedvetet går före ett inköps hållbarhetsprestanda i upphandlingar. Vid inköp och i ramavtal söker Akavia leverantörer med miljömärkta och hållbarhetscertifierade varor och tjänster. De krav som ställs och de oberoende granskningar som genomförs inom ramen för en certifieringsprocess säkerställer att leverantören beaktat miljö- och klimatpåverkan ur ett livscykelperspektiv. För bland annat inköp, representation och kapitalförvaltning gäller policyer med skrivningar rörande skydd för mänskliga rättigheter och antikorrupktion.

FÖRTROENDE PÅ ALLVAR

Akavias syfte och förmåga vilar i förtroendet från medlemmar, arbetsmarknadens parter och berörda samhällsaktörer.

Sedan Akavia bildades första januari 2020 har förbundet åstadkommit goda resultat. I dag är förbundet en etablerad, uppskattad och efterfrågad aktör av såväl medlemmar som andra betydelsefulla parter. Fortsatt framgång kräver ett systematiskt, långsiktigt arbete som utgår från förbundets värderingar och vision. I denna rapport har Akavias strategiska och operativa hållbarhetsarbete presenterats på övergripande nivå.

MEDVETENHET OCH MEDLEMSDIALOG

Akavia arbetar löpande för att identifiera risker och möjligheter på samtliga nivåer av verksamheten. Detta görs bland annat genom löpande dialog med samtliga intressenter, omvärldsbevakning och -analys, tätt samarbete och effektiva arbetsflöden mellan förtroendemannorganisationen och kansliet. Välkända risker i en demokratiskt styrd organisation finns i formerna för och genomförande av de demokratiska processerna, samt efterlevnad av fattade beslut. Dessa risker hanteras i första hand genom öppenhet kring det demokratiska beslutsfattandet, förankring av styrdokument och en kultur präglad av samverkan, dialog och medlemfokus.

Akavias struktur och kultur kanaliseras medlemmarnas och medarbetarnas engagemang och vilja till att bidra till en bättre helhet. Ledarskapet är resultatorienterat, inkluderande och tillitsbaserat.

FÖRBUNDSSTYRELSENS OCH KANSLIETS STYRNING

Förbundsstyrelsen har den omedelbara ledningen av förbundets verksamhet och utgör mellan fullmäktigemötena förbundets högsta beslutande organ. Styrelsen har säte i Stockholm. Ordförande, förste vice ordförande och andre vice ordförande samt nio ledamöter utses bland förbundets medlemmar genom val vid ordinarie fullmäktigemöte för tiden till och med nästa ordinarie fullmäktigemöte. En ledamot är studerandesektionens ordförande, eller vid frånvaro, vice ordförande. Den som är anställd av förbundet, en annan arbetstagarorganisation, en arbetsgivarorganisation eller en sammanslutning av sådana organisationer kan inte

vara ledamot av förbundsstyrelsen. Avgår samtliga ledamöter av presidiet under mandattiden ska ett extra fullmäktigemöte inkallas för att välja nytt presidium för återstoden av mandattiden.

Förbundsstyrelsens arbete regleras utöver stadgarna av en årligen reviderad arbetsordning. Förbundsstyrelsen fastställer policyer, såsom till exempel attestinstruktion och kapitalplaceringspolicy. Vid inköp föreskrives särskilda beslut för olika inköpnivåer och större inköp ska godkännas av minst två beslutsfattare med attesträtt. Akavia värdesätter publicistisk frihet, förbundsstyrelsen har antagit en redaktionell policy för medlemstidningen Aspekt i syfte att värna självständighet för dess chefredaktör, tillika ansvarig utgivare.

Förbundsstyrelsen tillsätter vd som är högsta befattningshavare och den operativa ledningen styrs av årligen reviderad instruktion till vd. Under 2023 ledde vd Magnus Hedberg kansliet genom en ledningsgrupp bestående av avdelningschefer samt chefen för HR och stab. Akavias kanslistruktur utgår från sex avdelningar: förhandlingsavdelningen, avdelningen för politik och profession, avdelningen för marknad och medlem samt avdelningarna för ekonomi, IT samt HR inklusive stab.

EKONOMISKT ANSVAR OCH ANTIKORRUPTION

Som medlemsorganisation är det för Akavia en grundläggande princip att bedriva en ansvarsfull verksamhet med en sund och balanserad ekonomi som ger medlemmarna värde för sin investering i sitt medlemskap. Akavia fattar rationella beslut och undviker ekonomiska beslut som innebär risker för förbundets långsiktiga överlevnad. Kontinuerligt utvärderas och justeras omfattning och verksamhet utifrån ekonomiska ramar och relevans.

OPERATIVT ARBETE FÖR HÅLLBAR UTVECKLING

Akavia arbetar med styrning och uppföljning för att kunna säkerställa och redovisa att medlemsavgiften förvaltats på ett kvalitetssäkert sätt. Under 2023 har Akavias systematiska hållbarhetsarbete utvecklats.

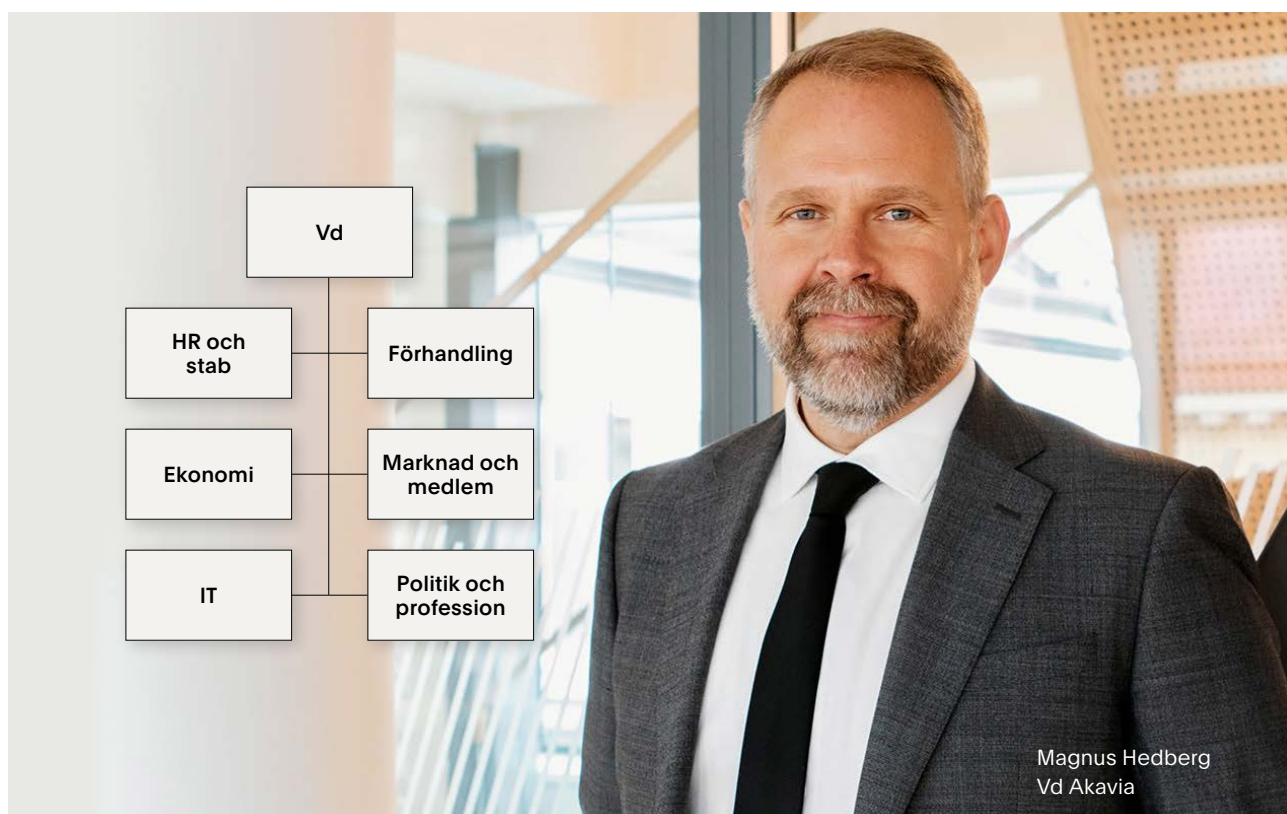
Baserat på förbundets styrdokument och strategiska beslut har en genomförd intressent- och väsentlighetskartläggning lagt grund för fortsatt metodiskt arbete. Arbetet följs upp tertialvis av ledningsgruppen och rapporteras kontinuerligt till styrelsen inom ramen för etablerad kvalitetsledningsstruktur och arbetsordning.

Samtliga kansliets avdelningar bidrar till Akavias hållbarhetsarbete, på olika sätt. Mot bakgrund av att Akavias övergripande syfte och därigenom

verksamhet syftar till att driva en hållbar utveckling så är det systematiska hållbarhetsarbetet naturligt och medvetet integrerat i uppföljning och rapportering av den årliga verksamhetsplanen.

ENGAGEMANG MED GODA FÖRUTSÄTTNINGAR

Akavias verksamhet engagerar såväl förtroendevalda som anställda: förbundets uppdrag motiverar till ständig förbättring. De största riskerna ur ett personalperspektiv är att engagemang och hög efterfrågan leder till ett ohållbart arbetsliv över tid. Detta hanteras genom löpande insatser, uppföljningar i ett nära samarbete med lokalt fackliga organisationer. Riskerna hanteras även, bland annat genom kompetensutveckling för chefer och lokalt förtroendevalda på kansliet i organisatorisk och social arbetsmiljö, tillika fysisk.



Magnus Hedberg
Vd Akavia

Nybrogatan 30
010-303 75 00
info@akavia.se
akavia.se

