

 FULLMÄKTIGE 2022
#AKAVIAFULLMÄKTIGE / 21-22 NOVEMBER

AKAVIA



**PROPOSITION OM
AGENDA AKAVIA 2025**

AGENDA AKAVIA 2025

Vid fullmäktige den 16 december 2019 beslutades om Akavias identitet, politik och riktning i enlighet med propositionen om bildandet av ett nytt förbund.

Följande proposition utgår från och bygger vidare på de principer som där fastslogs och föreslår ett antal nya mål för att uppnå de syften som fastslogs vid bildandet av Akavia. I bilaga 1 beskrivs den omvärld som Akavia har att förhålla sig till och i bilaga 2 beskrivs Akavias roll som en samhällsaktör som verkar för en hållbar utveckling.



OM AKAVIA

Akavia är en arbetstagarorganisation och en intresseorganisation för medlemmar med akademisk utbildning inom ekonomi, juridik, samhällsvetenskap, systemvetenskap, personalvetenskap och kommunikationsvetenskap.

Som arbetstagarorganisation arbetar förbundet för att medlemmarna ska få bra villkor på jobbet genom att ge de främsta verktygen så att de själva kan utvecklas genom hela arbetslivet.

Som intresseorganisation tillvaratar Akavia medlemmarnas intressen, stärker professionernas position på arbetsmarknaden och stödjer dem i deras arbete och utveckling.

Akavia är partipolitiskt obundet. Samtidigt är all samhällspåverkan politisk. Vi agerar tydligt för att ta tillvara medlemmarnas intressen på olika arenor, både som part och som intresseorganisation. Förbundet driver därför sakpolitik med utgångspunkt i vad som kan bidra till våra medlemmars utveckling och arbetsliv och förbundet tar samtidigt ett samhällsansvar.

Som medlem i Saco arbetar Akavia nära de andra förbunden inom federationen. I olika arbetsmarknadssektorer ser samverkan olika ut. Inom privat sektor sker det inom ramen för Saco-P/PTK, i statlig sektor inom Saco-S och på kommunal och regional nivå samarbetar vi inom AkademikerAlliansen. Som en betydande aktör inom olika samarbeten tar Akavia plats och driver konsekvent förbundets principer och frågor.

FÖRBUNDETS UPPGIFT ÄR ATT

- Ta till vara och främja medlemmarnas fackliga, ekonomiska, yrkesmässiga och samhällseliga intressen.
- Stärka medlemsprofessionernas 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 ansvarskännande yrkeskår vidmakthålls.
- Främja medlemmarnas intressen genom samverkan med andra organisationer.

En omfattande del av Akavias verksamhet är rådgivning, stöd och förhandling direkt från medarbetarna på kansliet, tillsammans med eller via lokalt förtroendevalda. Genom att Akavia finns inom alla delar av arbetsmarknaden och har goda kunskaper om medlemsgruppernas professioner kan förbundet ge stöd i alla skeden av karriären, även under studietiden.

IDENTITET OCH RIKTNING

Akavias medlemmar finns inom samhällets och arbetsmarknadens alla sektorer. De har ansvarsfulla arbeten inom myndigheter, kommuner, regioner och i den privata sektorn. Deras arbeten utgör ryggraden i Sveriges ekonomi och offentliga förvaltning. Deras uppgifter karakteriseras av krav på noggrannhet, sakkunskap, ansvarstagande, serviceförmåga, etik och professionalitet. Många medlemmar är också chefer eller innehar andra ledande positioner.

Akavias vision är ett Sverige där våra akademiker kommer till sin rätt. Den större tanken med förbundet är att alla våra akademiker ska tas tillvara och komma till sin rätt och att de får full utväxling på sin karriär genom hela sitt arbetsliv. Vi ser oss själva som den katalysator som får saker att hända. På så sätt skapar vi förutsättningar för att Akavias medlemmar kan genomföra sina viktiga samhällsuppgifter.

Akavia vill ge medlemmarna full utväxling på sin akademiska utbildning. Förbundets mission är att ge våra medlemmar de främsta verktygen och det bästa nätverket så att de kan utvecklas genom hela arbetslivet.

VÅRA KÄRNVÄRDEN ÄR INDIVIDNYTTA, NYTÄNKANDE OCH KUNSKAP

INDIVIDNYTTA – Vi ser till varje medlems bästa genom att erbjuda råd och verktyg som ger den största möjliga individuella nyttan.

NYTÄNKANDE – Världen förändras och vi tror på att kontinuerligt utveckla nyskapande och hållbara lösningar för våra medlemmar.

KUNSKAP – Vi tror på att kombinera vår samlade kunskap och erfarenhet med modet att ständigt söka nya kunskaper och insikter.

Akavias kanske viktigaste bidrag till en positiv samhällsutveckling är att kunna bidra till att medlemmarna kan fokusera på sitt arbete, medan förbundet bevakar och driver deras arbetsvillkor. Nästan hälften av Akavias medlemmar har roller där miljörelaterat hållbarhetsarbete ingår i någon mån, och fler än en av tio arbetar i hög grad med miljörelaterat hållbarhetsarbete, ofta i styrande position.



”

Akavias vision är ett Sverige där våra akademiker kommer till sin rätt.

MÅL

För att nå visionen behöver förbundet fokusera på två strategiska och långsiktiga mål; **fler och nöjdare medlemmar samt en relevant och stark organisation**. Dessa strategiska mål utgår från förbundets identitet och riktning.

Nedan följer en beskrivning för att ge struktur och vägledning i hur de två strategiska målen ska tolkas och förstås genom att de bryts ned i form av särskilda framgångsfaktorer. Syftet är att levandegöra vår identitet och riktning och att kunna inspirera och styra all verksamhet i förbundet.



FLER OCH NÖJDARE MEDLEMMAR

Det första strategiska målet är fler och nöjdare medlemmar. Akavia är en medlemsorganisation. Medlemsnytta är grunden för förbundet.

Verksamheten syftar till att ta till vara och främja medlemmarnas fackliga, ekonomiska, yrkesmässiga och samhällliga intressen. Genom att tillhandhålla attraktiva medlemserbjudanden och kvalificerad individuell rådgivning skapas nytta för den enskilde medlemmen. Genom att vara ett stort och sammanhållet fackförbund och professionsnätverk stärks samtliga medlemmars position på arbetsmarknaden. Hög facklig organisationsgrad bidrar också till att stärka den framgångsrika partsmodellen där det är parterna, och inte politiska beslutsfattare, som sätter spelreglerna på arbetsmarknaden.

Akavia bidrar med att stärka medlemmarnas välbefinnande i arbetslivet. På så sätt ges de förutsättningar att utföra sina viktiga samhällsuppdrag.

Det är också viktigt att Akavia rekryterar fler medlemmar. Vi rekryterar och behåller medlemmar utifrån vetskap om att storleken är avgörande för hur framgångsrik Akavia kan vara i såväl påverkansarbete som enskilda förhandlingar. Det arbetet ger i sin tur attraktionskraft för medlemstillväxt som ger investeringskraft i att utveckla ännu fler relevanta medlemserbjudanden. För partsmodellens fortlevnad och trovärdighet krävs hög facklig anslutningsgrad. Akavia behöver ständigt påminna om värdet av ett fackligt medlemskap och vikten av att alla bidrar till partsmodellen. Till sist är antalet medlemmar ett slags kvitto på förbundets framgång och relevans.

Medlemstillväxt är sammanfattningsvis viktigt av flera orsaker:

- Ökade resurser till medlemsnytta
- Upprätthålla partsmodellen
- Ökad facklig styrka i partsrelationer
- Större inflytande för samhällspåverkan
- Bekräftelse att förbundet är på rätt väg

Akavias främsta sätt att växa är genom att nöjda medlemmar stannar kvar i förbundet. Det sker genom att vara relevanta för medlemmar i alla skeden av karriären – som student, anställd, egenföretagare och chef. Det behövs framgångsrik rekrytering på landets lärosäten och en effektiv övergång från studerandemedlemskap till yrkesverksamt medlemskap.

För att utveckla Akavia krävs utöver den organiska tillväxten en ständig beredskap att finna nya möjligheter till samverkan och konsolidering med andra aktörer.



Akavia har följande mål för medlemsnöjdhet och medlemstillväxt för perioden 2023–2025:

MEDLEMSNÖJDHET: **HÖGRE NPS VID** **FULLMÄKTIGEPERIODENS** **SLUT ÄN VID DESS BÖRJAN**

Akavia mäter kontinuerligt nöjdhet i medlemsrådgivning och medlemsservice. Fler än nio av tio medlemmar är nöjda eller mycket nöjda med bemötande och kvalitet i rådgivningen. Den totala medlemsupplevelsen mäts bäst genom NPS (Net promoter score). NPS är ett globalt sätt att utföra undersökning på nöjdhet, där respondenten skattar sin upplevelse på en skala från 1–10. NPS som metod visar i återkommande studier ett starkt samband mellan lojalitet, tillväxt och upplevt värde för individen och är ett mått på sannolikheten att medlemmar skulle rekommendera Akavia som förbund till en vän eller kollega. När andelen positivt inställda är fler än de negativa ger det ett slutresultat mellan 1 och 100. Skalan är –100 till 100 och ett värde över 0 bedöms vara ett gott resultat. NPS betraktas ofta som konfidentiell affärsdata, varför jämförelsevärden från andra förbund eller organisationer är svårtillgängliga.

MEDLEMSANTAL: **141 000 MEDLEMMAR VID** **FULLMÄKTIGEPERIODENS SLUT**

Akavia är ett nytt förbund och ett nytt fackligt varumärke. Pandemin innebar en skjuts i medlemstillväxten som innebar att vi inte tappade medlemmar när förbundet bildades. Detta är annars den tydliga erfarenheten när nya förbund bildas och därmed får en okänd position på marknaden. När pandemin klingade av minskade medlemstillväxten väsentligt för Akavia liksom för flertalet fackförbund på svensk arbetsmarknad. De som under pandemin sett ett fackligt medlemskap som en akut krisförsäkring valde många gånger att lämna när arbetsmarknaden stabiliserats. I nuläget upplever en stor majoritet av fackförbunden att det är svårt att nyrekrytera och många tappar därför medlemmar. Mot denna bakgrund räknar Akavia att, med hårt arbete och aktiva insatser, kunna åstadkomma en årlig tvåprocentig medlemstillväxt under perioden 2023–2025.

FÖLJANDE FYRA FRAMGÅNGSFAKTORER ÄR AVGÖRANDE FÖR FLER OCH NÖJDARE MEDLEMMAR:

ANPASSADE MEDLEMSERBJUDANDEN

Akavia ska erbjuda kvalificerade medlemstjänster som är relevanta för den enskilde. Det innebär att vi ska bidra med rätt kompetens och stöd baserat på medlemmens behov. Vi ska ha rätt bemötande och erbjudande till respektive medlem utifrån dennes behov vid olika tidpunkter i livet och karriären.

Akavias rekommendationer för hur varje enskild medlem bör agera ska vara baserade på insikt i den enskilda medlemmens situation och behov. Våra rekommendationer behöver därför vara erfarenhetsbaserade och kvalitetssäkrade.

HÖG TILLGÄNGLIGHET OCH LOKAL NÄRVARO

Akavias medlemmar ska ha tillgång till kunskap och rådgivning när och på det sätt medlemmen behöver. Den som kontaktar Akavia ska uppleva en hög tillgänglighet till anpassad och kvalitativ information.

Det ska vara enkelt och stimulerande att engagera sig i Akavias förtroendemannaorganisation. Det ska också finnas många olika mötesplatser och forum för nätverkande och informationsutbyte samt ett bra stöd och service för förtroendevalda.

Vi ska ha en hög närvaro och synlighet lokalt i form av förtroendevalda som både är kompetenta och har goda och konstruktiva relationer med våra medparter. Vi strävar efter en representativ lokalfacklig organisation som har förutsättningar att stötta medlemmar med arbetsplatspecifik kännedom samt bransch- och sektorspecifik kunskap.

”

Verksamheten syftar till att ta till vara och främja medlemmarnas fackliga, ekonomiska, yrkesmässiga och samhällsliga intressen.



HÖG EXPERTIS OCH STARKT ENGAGEMANG

Akavia ska ha en hög ambitionsnivå när det gäller våra tjänster och krav på rådgivare och specialister. Förbundets specialister behöver ha större kompetens inom sina sakområden än vad medlemmarna har eller kan läsa sig till. Varje dialog med oss ska ge medlemmen ny kunskap och mer expertis än tidigare.

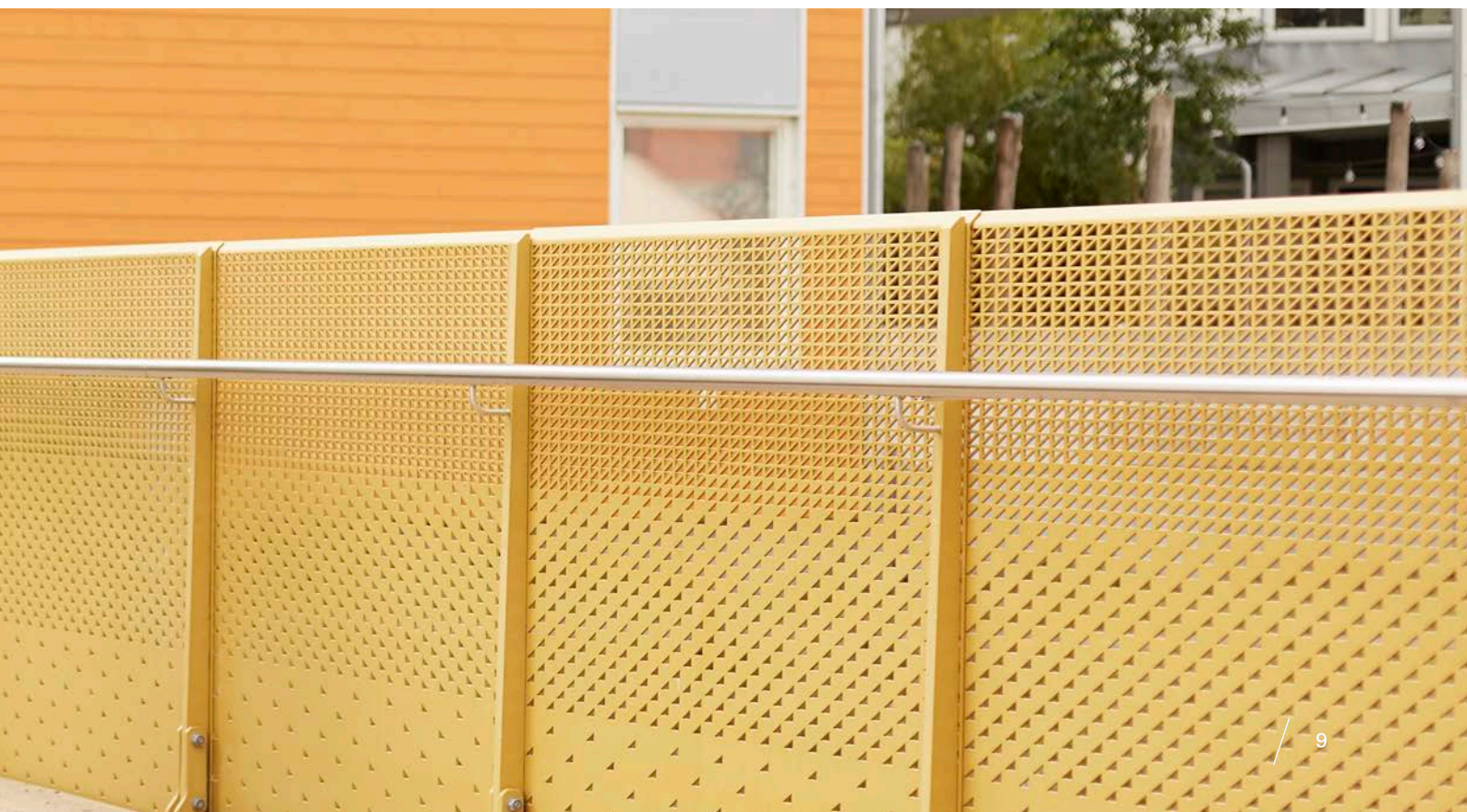
Akavias medlemmar och deras personliga utveckling är viktig eftersom de är engagerade och vill göra skillnad. Vi behöver därför erbjuda medlemmarna professionella tjänster och nätverk som är mer värdeskapande än vad de kunnat få tillgång till på egen hand. Nätverken behöver ha aktiva medlemmar med sinsemellan meningsfulla relationer.

NYSKAPANDE OCH HÅLLBARA

Akavia ska vara både kreativ och proaktiv i vår utveckling av medlemserbjudanden. Vi ska samtidigt använda oss av ny teknik som förenklar och förbättrar våra medlemserbjudanden och hur de görs tillgängliga.

Vi måste vara snabbfotade och ha förutsättningar att anpassa såväl ställningstaganden som verksamhet och erbjudande efter nya trender, samhälls- och teknikutvecklingen samt den alltmer komplexa tillvaro som utgör medlemmarnas vardag. Vi behöver därför vara pålästa och ha en nära och kontinuerlig medlemsdialog via en väl fungerande organisation med förtroendevalda och anställda som kan förstå och förmedla medlemmarnas förändrade behov.

I vårt nyskapande ska vi ha förståelse och respekt för ekologisk, ekonomisk och social hållbarhet. Vi vet att vår konsumtion belastar vårt ekosystem som vi är beroende av för att överleva och vi verkar därför för återväxt, cirkulärt synsätt, för hållbara och långsiktiga lösningar för såväl miljö, ekonomi och mänskliga resurser. Akavia ska verka för mer hänsyn till miljö- och klimatmässig hållbarhet i placering av tjänstpension och upphandling av inkomstförsäkring.



”

Styrkan och relevansen
i organisationen behövs
för att möta medlemmars,
medparters och omgivande
samhällets förväntningar.



RELEVANT OCH STARK ORGANISATION

Det andra strategiska målet är att vara en relevant och stark organisation. Det är samtidigt en förutsättning för att uppnå det första strategiska målet om att få fler och nöjdare medlemmar. De båda strategiska målen är därmed kommunicerande kärn.

Styrkan och relevansen i organisationen behövs för att möta medlemmars, medparters och omgivande samhällets förväntningar. Genom att vara starka kan vi hävda medlemmarnas intressen som arbetsmarknadspart, professionsföreträdare och samhällsaktör. Genom att vara relevanta möter vi medlemmarnas framtida behov av service, tjänster och rådgivning.

Vi behöver bygga styrka genom en organisation där verksamheter, människor, strukturer och kulturer är integrerade fullt ut. Akavia är fortfarande en ung organisation. För att nå framgång krävs ett systematiskt, långsiktigt och enhetligt arbete med de kärnvärden och strategier som låg till grund för förbundets bildande. Såväl externt gentemot det omgivande samhället som internt på Akavia.

Genom att arbeta så effektivt som möjligt med bibehållen kvalitet blir det möjligt att kraftsamla resurserna för att uppnå de syften som låg till grund för Akavias bildande, det vill säga att skapa marknadens bästa medlemsnytta, ökad investeringskraft i innovation samt ett tyngre och bredare samhällsinflytande.

Vi behöver fortsatt nyttja synergier i organisationen i syfte att skapa investeringskraft. Det förutsätter att Akavia har en fungerande målstyrning och uppföljning och kan redovisa hur medlemmarnas investerade medlemsavgifter och engagemang kommer dem till godo i verksamheten.

”

Vi behöver bygga styrka genom en organisation där verksamheter, människor, strukturer och kulturer är fullt ut integrerade.

FÖLJANDE FYRA FRAMGÅNGSFAKTORER HAR IDENTIFIERATS SOM FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR EN RELEVANT OCH STARK ORGANISATION:

SYNLIG PART MED HÖG TROVÄRDIGHET

Våra målgrupper ska i ökad utsträckning känna till Akavia och förbundet behöver ha fortsatt gott renommé. Akavia vill driva medlemmarnas frågor långsiktigt och konsekvent och ska uttala sig baserat på fakta på ett resonerande och konstruktivt sätt. Akavia ska ha en tydlig marknadsposition som katalysator, att få saker att hända. Vi ska agera korrekt, snabbt och sakligt i våra kärnfrågor.

Vi strävar efter att anpassa kommunikationen efter våra målgruppers behov och kommunicerar enligt vår varumärkesplattform med innehåll och budskap förankrat i vår kärnverksamhet och i våra värderingar.

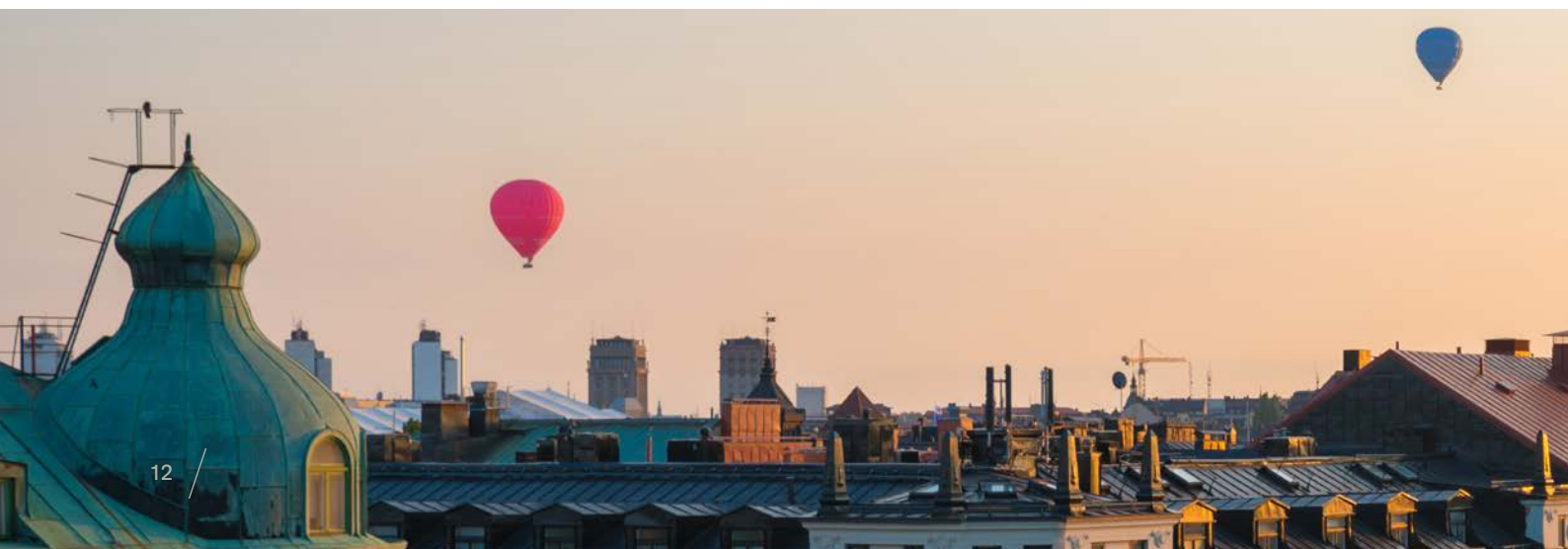
Akavia eftersträvar att förmedla en positiv framtidssyn, att vara nyanserade samt att ha ett helhetsperspektiv i kommunikationen. Vi vill visa på goda exempel samt bidra med meningsfulla möten, värdeskapande relationer och insikter. Akavia ska värna fri forskning och den samhällsnytta som kommer av att resultat sprids och omsätts i praktik. Vår ambition är att höja legitimiteten för forskning, vetenskap och respekten för den kunskap som kommer med högre utbildning.

KONSTRUKTIVT PÅVERKANDE AKTÖR

Akavia har till uppgift att driva medlemmarnas fackliga, ekonomiska, yrkesmässiga, utbildningspolitiska och samhällseliga intressen. Vi vill underlätta, stötta och förenkla medlemmarnas utveckling och resa från studier vidare i arbetslivet. Vi ska finnas där hela tiden, om och när medlemmen behöver det och på dennes villkor.

Förbundet vill stärka medlemmarnas förutsättningar till ett hållbart, meningsfullt och framgångsrikt studie- och arbetsliv. Vi vill på så sätt bidra till att skapa goda arbetsplatser för medlemmarna.

Akavia vill bidra till att förbundets professioners utbildningar är och förblir relevanta och att medlemmarna tillförsäkras möjligheter till ett livslångt lärande. Vi strävar efter att vara en samarbetspartner och naturlig länk mellan universitet/högskola/forskning såväl som näringsliv och samhälle.



STARK OCH PRAGMATISK ARBETSMARKNADSPART

Akavia vill vara ett modernt fackförbund som har kraft, kunskap och mod att driva förändringar och hitta innovativa lösningar för att skapa goda villkor på den svenska arbetsmarknaden. Vi behöver därför hitta nya lösningar för att skapa trygghet för våra medlemmar som individer inom ramen för ett kollektiv och i förhållande till en ofta starkare arbetsgivare/uppdragsgivare. Resultatet blir en uppdaterad form av solidaritet mellan Akavias olika medlemmar, professioner och arbetsmarknadssektorer.

Det innebär samtidigt att vi ständigt behöver utveckla existerande kollektivavtal, verka för nya kollektivavtal och teckna avtal inom nya områden. Vi behöver också på olika nya sätt vara relevanta för nya grupper, som till exempel nyanlända med akademisk utbildning och egenanställda. Vi behöver också ha modet att förorda medarbetaransvar för egen kompetensutveckling och att egenanställning kan ge inflytande och frihet. Vi måste samtidigt driva frågor hårt när det behövs och företräda våra medlemmar både kollektivt och individuellt.

För att säkerställa goda villkor i arbetslivet behöver Akavia ha en stark, representativ och inflytelserik förhandlings- och samhällspolitisk organisation samt en kompetent och närvarande lokal organisation. Vi strävar efter att teckna fler kollektivavtal i alla arbetsmarknadssektorer, i branscher där våra professioner arbetar. Samtidigt vill vi vara en trovärdig aktör i samhällsdebatten och ha en stark lokal representation på arbetsplatserna.

ENGAGERADE MEDLEMMAR OCH ATTRAKTIV ORGANISATION

Akavia vill tillvarata värdet av att vara en medlemsorganisation, vars storlek och förmåga att attrahera och engagera medlemmar ger förutsättningar för att leverera ännu bättre medlemsnytta. Akavias struktur och kultur ska kanalisera medlemmarnas engagemang och vilja att vara en del i ett större sammanhang och bidra till en bättre helhet.

Vi strävar efter att medlemmar och förtroendevalda ska vilja och kunna vara ambassadörer för Akavia. Det innebär att vi ska ha förståelse och respekt för att medlemmarna ser sin medlemsavgift och sitt engagemang som en investering med berättigat höga förväntningar på medlemskapet och möjlighet att påverka.

Akavia ska vara en attraktiv organisation som främjar engagemang, lärande, innovation och kreativitet. Förbundet behöver ha gemensam tydlig struktur som engagerar, sätter ut riktning och målbild som går att bryta ned och omsätta i praktisk värdeskapande verksamhet. Akavia behöver även ha en gemensam kultur och ett ledarskap som är såväl resultatorienterat och effektivt som inkännande, inkluderande och öppet.

”

Akavia ska vara en attraktiv organisation som främjar engagemang, lärande, innovation och kreativitet.

BILAGA 1

AKAVIA – SAMHÄLLSAKTÖR FÖR HÅLLBAR UTVECKLING

I denna bilaga beskrivs Akavias värdegrund och nuvarande arbete som samhällsaktör.

Akavias verksamhet bygger på de värderingar som kännetecknar en demokratisk rättsstat, så som de kommit till uttryck i svensk grundlag, FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna samt den Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

Sedan 2015 har FN:s medlemsländer antagit Agenda 2030 med mål för en ekonomiskt, socialt och miljömässigt hållbar utveckling (SDG). Agenda 2030 är en handlingsplan med mål för att styra utvecklingen mot en omställning till ett hållbart samhälle för människorna, planeten och välbefindandet. Grundtanken är att skapa utveckling som tillfredsställer dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillfredsställa sina behov. En målbild är fokus på att hålla den globala medeltemperaturökningen under 1,5 grader.

De senaste åren har det skett en ambitionshöjning i arbetet med styrning utifrån FN:s hållbarhetsmål, bland annat på grund av regulatoriska krav från EU¹ och nationell nivå. Nationer, organisationer och företag är mer angelägna om att skapa förändring på riktigt. Omvärldsförflyttningen har synliggjort och aktualiserat vikten av att Akavias kärnverksamhet inom det sociala området är att bidra till ett hållbart arbetsliv. På så sätt har förbundets kärnverksamhet hamnat högre upp på agendan även hos andra aktörer. När arbetsgivare uppfattar risker med att uppfattas som otillräcklig i dessa hänseenden ökar även förbundets möjlighet till påverkan. Som en stor och viktig organisation vill Akavia ta en aktiv roll och ett tydligt ansvar.

Ett viktigt syfte vid Akavias bildande var att förbundet skulle bli en starkare samhällsaktör. Målet är att bidra till ett bättre arbetsliv för våra medlemmar, stärka kunskapssamhället och förbättra samhällsekonomin. Medlemmarna i Akavia har viktiga och ansvarsfulla uppgifter i statlig sektor, i kommunal och regional sektor och i privat sektor. Förbundets kanske viktigaste bidrag till en positiv samhällsutveckling är att kunna bidra till att medlemmarna kan fokusera på sitt arbete, medan Akavia bevakar och driver medlemmarnas arbetsvillkor.

Förbundet agerar även för att ta tillvara medlemmarnas intressen på olika arenor, både som arbetsmarknadspart och som intresseorganisation. Som professionsförening agerar förbundet för att stärka professionernas position på arbetsmarknaden. Utgångspunkten är att spelreglerna ska samspela för att skapa de bästa möjliga förutsättningarna för individen att nå sin fulla potential, oavsett om de beslutas på politisk nivå, av arbetsmarknadens parter eller av arbetsgivare.

1 EU:s Green Deal, till exempel genom Taxonomiförordningen och direktiv om hållbarhetsrapportering (CSRD).

AKAVIA SOM ARBETSMARKNADSPART

Som arbetsmarknadspart driver förbundet på för att medlemmarna ska ha bästa möjliga förutsättningar i sitt arbetsliv i enlighet med [SDG 8](#). Akavia är medlem i Sveriges Akademikers Centralorganisation, Saco, och driver frågor i olika konstellationer och samarbeten i partsvärlden för att maximera möjligheten att nå framsteg i frågor viktiga för medlemmarna. Det lokala fackliga arbetet är helt centralt för att göra skillnad i Akavias medlemmars arbetsvardag.

Partsmodellen ska värnas och utvecklas. Kollektivavtal är grunden som ger möjligheter att göra anpassningar till specifika förhållanden som råder inom varje bransch och sektor på arbetsmarknaden, samtidigt som medarbetare ska kunna träffa enskilda överenskommelser med arbetsgivaren inom ramen för kollektivavtalet.

Även lönebildningsmodellen bör värnas och moderniseras. Akavia står upp för industriavtalet men anser att det bör utvecklas för att ta hänsyn till alla konkurrensutsatta sektorer, inte bara industrin. Det mervärde som medlemmarnas prestationer och bidrag ger till verksamheten och samhället bör speglas i lönen. Det innebär ett behov av lönespridning. Om medarbetarnas individuella prestationer inte speglas i lönen kommer det i förlängningen leda till en mindre effektiv verksamhet och att värdefull kompetens går förlorad. Genom avtal som löper tills vidare kan fokus läggas på tillämpning och utveckling av avtalen och prestigefyllda återkommande avtalsrörelser kan undvikas.

AKAVIA SOM INTRESSEORGANISATION

Medlemmarnas förutsättningar och villkor i arbetslivet påverkas även av det omgivande samhället och spelregler som sätts genom politiska beslut. Akavia vill påverka politiska beslut för att främja akademikers ställning och villkor i arbetslivet. Det gör förbundet dels genom opinionsbildning och dels genom påverkan gentemot politiska beslutsfattare.

En grundbult i förbundets identitet är att det är en partipolitiskt obunden facklig organisation. Det betyder att förbundet inte samarbetar med något politiskt parti, varken genom finansiering, arbetskraft eller kommunikation, exempelvis genom uttalanden som stödjer ett enskilt parti. Alla partier ska behandlas lika.

Akavias roll är däremot att identifiera utmaningar och möjligheter som påverkar medlemmarnas förutsättningar och villkor i arbetslivet. I de fall det handlar om sakfrågor där beslut fattas på politisk nivå arbetar Akavia för att påverka dessa beslut. Med utgångspunkt i interndemokratiskt förankrade ställningstaganden driver Akavia sakfrågor gentemot politiska beslutsfattare från alla partier i riksdag, region eller kommun samt andra relevanta beslutsfattare. I kontakter med politiker och beslutsfattare är Akavia en konstruktiv och lösningsorienterad samtalspart.

”

En grundbult i förbundets identitet är att det är en partipolitiskt obunden facklig organisation.



Det finns ett antal områden som Akavia identifierar som särskilt viktiga för våra medlemmar och som är frågor där beslut i hög grad fattas på politisk nivå. Akavia har tillfrågat viktiga intressenter för förbundet (medlemmar, centralt förtroendevalda och kanslipersonal), vilka hållbarhetsfrågor som är av störst vikt för dem samt vilka frågor där det bedöms att Akavia har störst potential att påverka. Slutsatserna från [analysen](#) är att det är hållbarhetsmålen inom det sociala och ekonomiska området Akavia bedöms ha störst möjlighet till påverkan, snarare än på det miljömässiga området. Dessa har identifierats till frågor som rör arbetsmarknad, utbildning, offentlig förvaltning och med särskilt fokus på rättsväsende:

1 ARBETSMARKNAD

En föränderlig arbetsmarknad innebär att nya möjligheter och behov uppstår för Akavias medlemmar. Förbundet bejakar de nya möjligheterna, exempelvis ett flexibla arbetsliv, men driver samtidigt på för att utveckla och anpassa arbetsmiljöarbetet i lagstiftning och på varje arbetsplats i enlighet med [SDG 3](#) och [SDG 8](#). Akavia arbetar för en arbetsmarknad där allas kompetens tas tillvara, oavsett exempelvis ålder, etnicitet och kön, i enlighet med [SDG 5](#). En grundläggande fråga för Akavia är också att utbildning ska löna sig, både ekonomiskt och i form av utvecklande arbetsuppgifter. Det innefattar även att medlemmarna ska uppleva att socialförsäkringssystemen ger reell ekonomisk trygghet under alla livets skeenden. Hela Akavias arbetsmarknadspolitik kan läsas i det [arbetsmarknadspolitiska programmet](#).

2 UTBILDNING

Utbildning är nyckeln till ett innovativt kunskapssamhälle och en förutsättning för en arbetsmarknad med en hög andel kvalificerade arbeten. Akavia verkar för att akademisk utbildning både ska vara av hög kvalitet och ha en nära koppling till arbetsmarknadens och samhällets behov, i enlighet med [SDG 4](#). För att det ska vara attraktivt att studera är det centralt att studenter erbjuds goda studievillkor och att högre utbildning lönar sig. En föränderlig arbetsmarknad och behovet av livslångt lärande förutsätter ökad tillgång till relevant utbud för kompetensutveckling för Akavias professioner under rimliga ekonomiska förutsättningar. Den fria akademiska forskningen ska värnas. Hela Akavias utbildningspolitik kan läsas i det [utbildningspolitiska programmet](#).

3 OFFENTLIG FÖRVALTNING

En offentlig förvaltning i toppklass gynnar både medborgare och våra medlemmar som arbetar inom stat, kommun och region. Att arbeta i medborgarnas tjänst är ett viktigt samhällsuppdrag och våra medlemmar utgör kuggen i det demokratiska samhället och en fungerande vardag för medborgarna. En styrning och ledning som kännetecknas av tillit och förtroende till professionerna och deras kompetens måste prägla verksamhetens alla delar. Hot mot demokratin i form av exempelvis korruption samt hot och våld mot tjänstemän ska bekämpas, i enlighet med [SDG 16](#). Hela Akavias förvaltningspolitik kan läsas i det [förvaltningspolitiska programmet](#).

4 RÄTTSVÄSENDE

Rättsväsendet och dess myndigheter utgör en hörnsten i det demokratiska samhället. Det ska präglas av professionalitet, kvalitet och oberoende från otillåten påverkan. Styrningen ska vara strategisk och långsiktig. Rättsväsendet måste ses ur ett helhetsperspektiv, med flera myndigheter som tillsammans uppfyller målen. Samtidigt ska varje aktör få förutsättningar att effektivt uppfylla sina uppdrag. Medborgarna får en mer professionell polisverksamhet när den akademiska kompetensen tas tillvara. Rättstryggheten bygger på den enskildes tillgång till att få sin sak prövad och juridisk rådgivning av skickliga advokater. Åklagarnas självständighet samt domstolarnas oberoende behöver värnas. Våra medlemmar måste ges rätt förutsättningar för att kunna utföra sina uppdrag på bästa sätt vilket kräver att de har goda villkor och en bra arbetsmiljö. Hela Akavias rättspolitik kan läsas i det [rättspolitikiska programmet](#).

MILJÖMÄSSIG HÅLLBARHET

Klimatomställningen behöver ske i ett samhälle som är socialt och ekonomiskt hållbart.

Som beskrivits ovan har Akavia länge arbetat och har en tydlig roll och påverkan för att främja sociala och ekonomiska hållbarhetsmålen. När det gäller de miljömässiga målen, inte minst relaterade till klimat, understryker Akavia dess vikt som avgörande framtidsfråga. Samtidigt har Akavia inte en lika tydlig påverkan och är inte en stor aktör på samhälls nivå på området.

Akavias främsta bidrag inom klimatområdet är genom medlemmarnas bidrag. Klimatförändringarna innebär ett ökat behov ett akademiskt förhållningssätt och av kreativitet och nyskapande inför nya situationer. Många av Akavias medlemmar har nyckelpositioner inom ramen för sin profession för att främja klimatomställning. Det kan exempelvis handla om att arbeta med hållbarhetsredovisning, utformande av lagstiftning, nya affärsmodeller, nya digitala lösningar eller opinionsbildning. Nästan hälften av Akavias medlemmar har roller där miljörelaterat hållbarhetsarbete ingår i någon mån och mer än en av tio arbetar i hög grad med miljörelaterat hållbarhetsarbete, ofta i styrande position.

Genom sitt medlemskap i Akavia kan medlemmarna lägga mindre tid, energi och oro på att lära sig och bevaka sina rättigheter i arbetslivet samt kunna vila i vetskapen om bättre trygghet under alla livets skeenden. Förbundets kanske viktigaste bidrag till en positiv samhällsutveckling är att kunna bidra till att medlemmarna kan fokusera på sitt arbete, medan Akavia bevakar och driver medlemmarnas arbetsvillkor.

Akavia arbetar aktivt med klimat och ekologisk hållbarhet i de sammanhang där vi kan påverka. Detta inkluderar egen verksamhet att driva dessa frågor som intresseorganisation.

AGENDA 2030

Globala målen ingår i en bredare agenda för hållbar utveckling som kallas Agenda 2030.

Agenda 2030 antogs av FN:s medlemsländer i september 2015 och även då formulerades de 17 Globala målen och 169 delmålen. Agenda 2030 formulerar den övergripande visionen för hur världen ska se ut år 2030 och Globala målen utgör en mer detaljerad plan för vad världens länder måste åstadkomma för att uppnå social, ekonomisk och miljömässig hållbar utveckling.



Källa: www.globalamalen.se

BILAGA 2

OMVÄRLDSFAKTORER

I denna bilaga beskrivs utvecklingen i världen i skrivande stund och de omvärldsfaktorer som Akavia som organisation har att förhålla sig till.

GLOBALA OMVÄRLDSFAKTORER

Utvecklingen har varit dramatisk under de senaste åren och vi står inför fortsatta kraftiga förändringar. På lång sikt har utvecklingen i världen präglats av stora framsteg, exempelvis bättre global hälsa, fler barn i skolan och ökad jämställdhet¹. Samtidigt finns en ökad osäkerhet och risk för återkommande kriser, bland annat på grund av klimatförändringar, försämrat geopolitiskt säkerhetsläge och ekonomisk osäkerhet. Vi ser även bakslag i världen gällande vissa frågor rörande demokrati, mänskliga rättigheter och akademisk frihet.

Den enskilt största utmaningen världen står inför är fysiska och sociala konsekvenser av klimatförändringarna. Det krävs en global kraftsamling för att utforma samhällen för att nå målen i FN:s Agenda 2030 om en hållbar social, ekonomisk och miljömässig utveckling.

Akavias medlemmar har en nyckelroll att spela. Snabba förändringar innebär ett ökat behov av välutbildad arbetskraft som använder vetenskapliga metoder, tar till sig ny information och möter nya situationer med nytänkande. Akavias medlemmar, många beslutsfattare i offentlig och privat verksamhet, har både möjlighet och ansvar att påverka klimatutvecklingen genom exempelvis lagstiftning, hållbarhetsredovisning och utveckling av nya affärsmodeller, produkter och tjänster.

NATIONELLA OMVÄRLDSFAKTORER

Politiskt har det parlamentariskt instabila läget präglat det senaste decenniet, med svaga minoritetsregeringar och bräckliga koalitioner. Det har resulterat i färre långsiktiga strukturreformer och blocköverskridande överenskommelser och inneburit svårigheter att planera offentlig verksamhet. Både i Sverige och internationellt finns tecken på ökad polarisering och brist på tillit för politiska beslutsfattare, myndigheter och medier. Under pandemin ökade statens roll genom införande av restriktioner och stöd utan tidigare motsvarighet, även om de var mindre ingripande i Sverige än i andra länder. Klimatrelaterade och säkerhetspolitiska kriser kan även innebära att staten kan få en starkare roll framöver.

1 UNDP, [Blir världen bättre?](#)



”

Akavias medlemmar har en nyckelroll att spela. Snabba förändringar innebär ett ökat behov av välutbildad arbetskraft som använder vetenskapliga metoder, tar till sig ny information och möter nya situationer med nytänkande.



FAKTORER SOM RÖR EKONOMI OCH ARBETSMARKNAD

Efter en lång period av gynnsam ekonomisk utveckling orsakade pandemin den kraftigaste globala nedgången sedan finanskrisen. Återhämtningen av ekonomin var remarkabel innan förnyad osäkerhet och inbromsning drabbar ekonomin. Den långa trenden med den ökande globaliseringen har mött bakslag, med en tendens till ökad produktion i närområdet. Samtidigt fortsätter globaliseringen av tjänstesektorn med en tilltagande digitalisering. Den osäkra ekonomiska utvecklingen belyser även vikten av ett starkt förtroende för den ekonomiska politiken och lönebildningsmodellen. Tillkomsten av industriavtalet på 90-talet, baserad på principen att löneökningstakten tar hänsyn till företagets konkurrenskraft mot omvärlden, har inneburit få konflikter och en reallöneökning på omkring 60 procent.² Trots detta har politisk inblandning i lönebildningen blivit allt vanligare. Inflationsnivåer som påminner om 70- och 80-talet innebär att trenden med reallöneökningar brutits. Många medlemmars privatekonomi har samtidigt försämrats genom stigande räntor.

Akademiker har haft en stark position på arbetsmarknaden som präglas av kompetensbrist, men med en ekonomisk inbromsning finns risk för ökad arbetslöshet. Samtidigt drabbas vissa akademiker sedan tidigare av ålderism, diskriminering på grund av ålder, medan studenter och invandrade akademiker kan ha svårt att etablera sig och få jobb som motsvarar utbildningsnivån.

FAKTORER SOM RÖR ARBETSLIV OCH ARBETSVILLKOR

Även arbetslivet står inför stora förändringar. Digitalisering, automatisering och AI kommer rita om akademernas arbetsmarknad och kompetensbehov. Pandemin innebar ett genombrott för det flexibla arbetslivet och blev en katalysator för många att reflektera kring livsval. Det kan innebära en bredare variation av upplägg framöver på arbetstid och utbildning, fördelat över livet, över året och geografiskt. Det blir vanligare att arbeta som konsult, egenföretagare och kombinator. Det ställer nya krav på arbetsmiljö och en hög grad av kunskap om effekten på livsinkomst och trygghet.

Nya ledarskapskrav ställs på chefer. För medarbetare ökar behovet av självledarskap och leverans blir viktigare än fysisk närvaro. Det innebär större möjlighet att påverka sin vardag.

2 Medlingsinstitutet, [Medlingsinstitutets årsrapport 2021](#), sidan 14.

"

Digitalisering, automatisering och AI kommer rita om akademikernas arbetsmarknad och kompetensbehov.

Flytande gräns mellan arbete och fritid kan dock orsaka stress och hemarbete kan innebära sämre ergonomi. Kreativitet och innovationsförmågan kan minska när kollegor inte möts. Arbetsplatsens har betydelse för att motverka psykisk ohälsa, samtidigt som många mår dåligt av sitt arbete. Både fackligt stöd och ekonomisk trygghet behövs. För den som vill ändra inriktning på sitt yrkesliv innebär omställningsstudiestödet bättre ekonomiska förutsättningar för vidareutbildning. De studenter som fått sin studietid och psykiska hälsa påverkad av distansstudier behöver goda förutsättningar att etablera sig på arbetsmarknaden.

FAKTORER SOM RÖR PARTSMODELLEN OCH ARBETSMARKNADENS PARTER

Den dramatiska ekonomiska utvecklingen har synliggjort styrkan i partsmodellen. Under pandemin kunde negativa konsekvenser minimeras genom intensivt lokalt och centralt arbete. Löntagares inkomst kunde tryggas via avtal om korttidsjobb, arbetslöshetsförsäkring och inkomstförsäkring. Förtroendet för lönebildningsmodellen bedöms som ett av Sveriges trumfkort vid nuvarande osäkra ekonomiska situation med begynnande inbromsning samt stigande inflation och räntor. Partsmodellen levererar också genom att parterna tagit ansvar för att konstruktivt utveckla arbetsmarknadens spelregler. Akavia har via PTK deltagit i den historiska överenskommelsen om trygghet och omställning.

Fler har fått upp ögonen för värdet av fackligt medlemskap under pandemin och fortsatt osäkerhet kan få fler att vända sig till fackförbunden. Under 2020 ökade organisationsgraden utan tidigare motsvarighet för såväl arbetare som tjänstemän. Efter ökningen av medlems-tillströmningen under pandemins tidiga skede kan vi dock se en mättnad och att det är tuffare att rekrytera nya medlemmar. Tjänstemännen fortsätter att vara organiserade i högre grad än arbetare³. Utvecklingen med färre och större fackförbund fortsätter. Efter Juseks och Civilekonomernas bildande av Akavia har Lärarnas Riksförbund och Lärarförbundet beslutat att skapa en ny gemensam organisation. Det medför också en förstärkning av Saco och en försvagning av TCO. En hög organisationsgrad och ökat förtroende för facken⁴ innebär att styrkebesked och även att fackföreningsrörelsen och Akavia som förbund får större möjlighet att förändra samhället i de frågor som är relevanta för förbundets medlemmar.

3 Anders Kjellberg, Arena idé (2022), [Den svenska modellen i en föränderlig värld](#), sidan 96.

4 Kantar Public, [Anseendeindex organisationer 2022](#), sidan 5.

Akavia är förbundet för dig som valt den akademiska vägen. Förbundet bildades av Jusek och Civilekonomerna 2020 och samlar idag över 130 000 ekonomer, jurister, samhällsvetare, it-akademiker, personalvetare och kommunikatörer. Förbundet är partipolitiskt obundet och ett av de största förbunden inom Saco. Akavia vill att varje medlem ska få full utväxling på sin akademiska utbildning genom hela arbetslivet.

Nybrogatan 30
Box 5167
102 44 Stockholm
010-303 75 00
info@akavia.se
akavia.se

