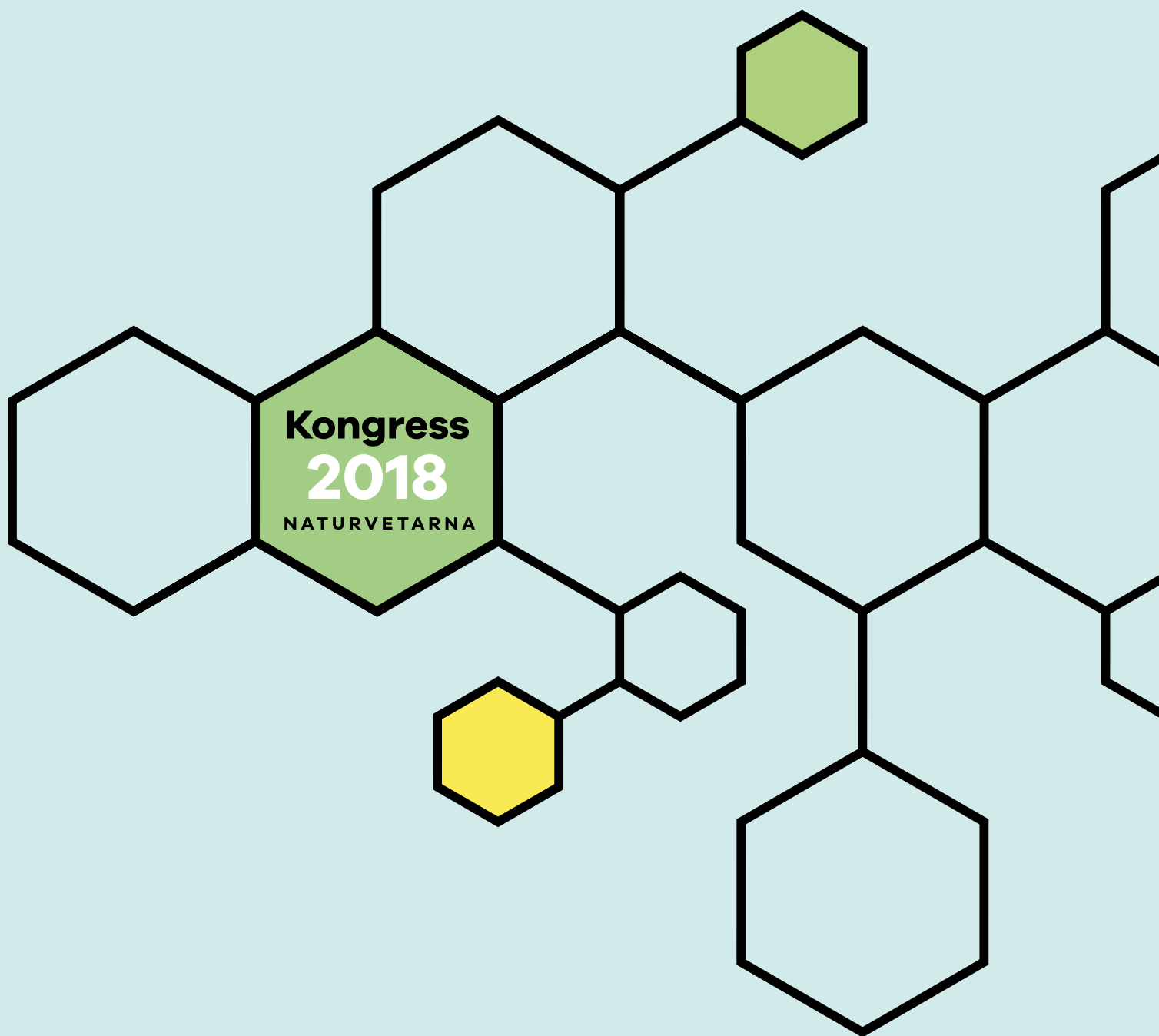


Naturvetarnas kongress 2018



Föredragningslista

Naturvetarnas kongress

9–10 november 2018

§ 1	Kongressens öppnande	
§ 2	Justering av röstlängd	
§ 3	Val av kongressordförande	
§ 4	Val av kongressekreterare	
§ 5	Val av två justerare, tillika rösträknare	
§ 6	Kongressens behöriga utlysande	
§ 7	Fastställande av föredragningslista	
§ 8	Fastställande av procedurregler	4
§ 9	Förbundsstyrelsens verksamhetsberättelse för åren 2015-2017 + första halvåret 2018	5
§ 10	Förbundsstyrelsens årsredovisning för år 2015	
§ 11	Revisorernas berättelse för år 2015	
§ 12	Fråga om ansvarsfrihet för förbundsstyrelsen för år 2015	
§ 13	Förbundsstyrelsens årsredovisning för år 2016	
§ 14	Revisorernas berättelse för år 2016	
§ 15	Fråga om ansvarsfrihet för förbundsstyrelsen för år 2016	
§ 16	Förbundsstyrelsens årsredovisning för år 2017	
§ 17	Revisorernas berättelse för år 2017	
§ 18	Fråga om ansvarsfrihet för förbundsstyrelsen för år 2017	
§ 19	Uppföljning av att kapitalförvaltning följer de etiska riktlinjerna	21
§ 20	Proposition 1. Verksamhetsinriktning 2019-2021	22
§ 21	Proposition 2. Rambudget och avgifter 2019-2021	29
§ 22	Proposition 3. Naturvetarnas principprogram	33
§ 23	Proposition 4. Reviderad stadga för Naturvetarna	51
§ 24	Motion 1. The use of English as second official language of Naturvetarna	58
§ 25	Motion 2. Studentrepresentanten i förbundsstyrelsen	59
§ 26	Motion 3. To appoint an International Secretary at Naturvetarna	61
§ 27	Motion 4. Establish an International Section (Internationella Förening)	62
§ 28	Motion 5. Miljödiplomering av Naturvetarnas verksamhet	63
§ 29	Motion 6. Större möjligheter till ett mer flexibelt arbetsliv	65
§ 30	Motion 7. Starta branschföreningar för att förbättra kommunikationen och på så sätt även servicen till medlemmarna.	67
§ 31	Motion 8. Utökade medlemsförmåner	68
§ 32	Motion 9. Studenters psykiska hälsa	69
§ 33	Motion 10. Att ta doktorsexamen ska löna sig	70

§ 34	Motion 11. Medlemstidning, Naturvetaren, digitalt	71
§ 35	Motion 12. Guarantee unemployment rights to foreign scientists	72
§ 36	Motion 13. Naturvetarna bör arbeta aktivt mot alla former av öppna kontorslandskap, då dessa sällan är lämpade för naturvetenskapligt arbete	73
§ 37	Motion 14. Naturvetarna behöver bli en mer aktiv part på den nationella hälso- och sjukvårdsarenan	76
§ 38	Motion 15. Naturvetarna ska verka för en lönespridning på minst 50% för BMA	77
§ 39	Motion 16. Naturvetarna ska verka för införandet av fler AID-koder för BMA	78
§ 40	Motion 17. Naturvetarna ska årligen besöka samtliga BMA-utbildningar för medlemsvärvning	79
§ 41	Motion 18. Utveckla Naturvetarnas lönepolicy genom att komplettera lönestrukturen med kompetens- och karriärvägar inom hälso- och sjukvården	80
§ 42	Motion 19. Extra satsning på cytodiagnostikerna i Region Halland	82
§ 43	Motion 20. Specialistutbildning för sjukhuskemister	83
§ 44	Motion 21. Rätt till kompetensutvecklingsdagar i anställningsavtalet	85
§ 45	Motion 22. Sextimmarsarbetsdag i vården	86
§ 46	Motion 23. Stoppa inskränkningar i strejkrätten	87
§ 47	Riktlinjer för arvodering och ersättning av förbundsstyrelse och övriga förtroendevalda inom Naturvetarna	88
§ 48	Val av förbundsordförande	89
§ 49	Fastställande av antalet ledamöter i förbundsstyrelsen	
§ 50	Val av övriga förbundsstyrelseledamöter	91
§ 51	Val av en auktoriserad revisor jämte ersättare	
§ 52	Val av två förtroendevalda revisorer jämte ersättare	
§ 53	Instruktion för förtroendevalda revisorer	97
§ 54	Val av fem ledamöter till valberedningen, varav en ordförande	
§ 55	Valberedningens riktlinjer	98
§ 56	Riktlinjer för valberedningens beredningsgrupp	99
§ 57	Övriga frågor	
§ 58	Kongressens avslutande	

Procedurregler – så här går det till

Närvarorätt har samtliga medlemmar i förbundet.

Yttranderätt har utöver kongressombuden förbundsstyrelsens ledamöter, föreningarnas representanter, revisorerna, valberedningens ledamöter i valfrågor och Naturvetarnas tjänstemän. Kongressen kan i särskild ordning bevilja motionär som inte har yttranderätt, rätten att yttra sig vid behandling av aktuell motion.

Yrkanderätt har ombuden, förbundsstyrelsens ledamöter samt i vissa frågor valberedningens ledamöter och revisorerna.

Rösträtt har endast kongressombuden.

Replikrätt har endast den som har yttranderätt och som personligen, enligt förhandlingsordförandens uppfattning, har blivit apostroferad.

Yrkanden måste för att behandlas väckas under förhandlingarna i plenum. Yrkanden andra än bifall och avslag skall formuleras skriftligt via din kongress iPad.

Förbundsstyrelsens förslag är alltid huvudförslag. Alla andra yrkanden måste framföras av utskottsordföranden eller av kongressombud under debatten i plenum.

Tidsbegränsning av inlägg kan införas under kongressen. Förslag om tidsbegränsning väcks genom ordningsfråga av ombud eller förhandlingsordföranden.

Streck i debatten kan sättas om kongressen beslutar det. Förslag om streck i debatten väcks genom ordningsfråga av ombud eller förhandlingsordföranden.

Votering genomförs genom omröstning via din kongress iPad. Vid lika röstetal gäller den mening förhandlingsordföranden biträder. Vid slutna omröstning avgör lotten. Personval sker alltid genom slutna omröstning. För att röst ska vara giltig vid personval ska den uppta lika många namn som det antal som ska väljas.

Reservationsrätt har samtliga röstberättigade.

Reservationer skall anmälas till förhandlingsordföranden samt inlämnas skriftligt senast före kongressens avslutande.

Ordförande har ordet



6 år som ordförande för Naturvetarna och nu är det dags för mig att lämna över ordförandeklubban till nästa ordförande som ska ta förbundet in i framtiden. Det har varit en fantastisk resa, med många lärdomar och många nya erfarenheter, men också för Naturvetarna som förbund. Den kärna av värme, engagemang, kompetens och oräddhet som präglar förbundets tjänstemän, styrelse och förtroendevalda, bidrar till förnyelse och en strävan efter att utveckla verksamheten och relationerna till medlemmarna. Det har varit en ynnest att få följa detta arbete på nära håll och se hur vi som förbund växer, vinner mark och tar plats.

I denna verksamhetsberättelse hittar ni en sammanfattning av hur vi i styrelsen har förvaltats beslutet från kongressen 2015. Mycket har gjorts och allt går inte att redovisa. Vi har därför valt att presentera axplock från verksamheten, som förhoppningsvis speglar hur vi målmedvetet har arbetat för att uppfylla kongressens uppdrag. Genom det årliga förbundsrådet har vi även under kongressperioden haft möjlighet att stämma av våra prioriteringar med kongressombud och företrädare för professionsföreningarna. Detta är också ett tillfälle att byta erfarenheter med företrädare för förbundet och ta del av det stora engagemang för naturvetares frågor som finns både i de lokala arbetsplatsföreningarna och i professionsföreningarna.

I styrelsen har vi haft förmånen att få fokusera på att utveckla Naturvetarnas framtid. Det har varit ett mycket spännande arbete, som har resulterat i en progressiv verksamhetsinriktning med mål och prioriteringar för framtiden. Vi har också utökat principprogrammet med nya områden som hör arbetslivet till.

Under mandatperioden har vi också arbetat målmedvetet med organisationen och vi har en ny ledning på plats och nya kompetenser i verksamheten. Jag är säker på att vi med denna nya grund kan flytta fram våra positioner ännu mer i vår omvärld. Vår roll som aktör på naturvetares arbetsmarknad och i samhällsfrågor kommer att stärkas ytterligare och vi ska fortsätta att ta mark där våra huvudintressen finns, för naturvetares ställning på arbetsmarknaden och i samhället.

Sammanfattningsvis fortsätter Naturvetarna att utveckla verksamheten gentemot medlemmarna, med målet att alltid sätta individen i fokus och leverera med relevans.

Jag hoppas att vi med de insatser vi gjort under kongressperioden och de förslag till prioriteringar vi presenterar för 2019-2021, lägger en grund för att fortsätta vara relevanta och innehållsrika för våra medlemmar. Vi måste följa med vår tid, ta in de strömningar som påverkar medlemmarna och ständigt utveckla verksamheten så att den skapar de bästa förutsättningarna för naturvetare idag och imorgon!

För min del ser jag fram emot att följa och se förbundet utvecklas nu som ordinarie medlem!

Med värme och väl mött



Ivar de la Cruz

Ordförande Naturvetarna 2012-2018

Inledning

Vid Naturvetarnas kongress 2015 fastslogs verksamhetsinriktningen för 2016-2018. I denna redogörs för hur förbundet arbetar i stora drag samt vilka som är de prioriterade områdena och målsättningarna. De prioriterade områdena och målsättningarna för 2016-2018 har varit:

- Lön och löneprocessen
- Anställnings- och arbetsmiljöfrågor
- Stöd och service till lokalt fackligt förtroendevalda
- Marknadsföring av naturvetares kompetens och betydelse för samhällsutvecklingen

Kansliet har arbetat under innevarande kongressperiod med dessa prioriterade frågor som överordnade i all basverksamhet som företagits. Förbundets basverksamhet är i verksamhetsinriktningen definierad som:

- Kvalificerad rådgivning, coachning och stöd
- Kompetenshöjande seminarier, kurser och workshops
- Föreningar, nätverk och diskussionsfora
- Kollektivavtal som kompletterar medlemmarnas lagstadgade rättigheter
- Inkomstförsäkring och andra förmåner

I följande verksamhetsberättelse redogörs för förbundets arbete under kongressperioden utifrån de fyra prioriterade områdena i verksamhetsinriktningen. Dessutom redogörs för förbundets ytterligare, utöver de prioriterade områdena, synlighets- och påverkansarbete 2016-2018.

Lön och löneprocessen

På Naturvetarnas kongress 2015 fattades flera beslut utifrån propositioner och motioner som fokuserar på att förbundet ska arbeta mer med lön och löneprocessen för medlemmarna i förbundet. Här nedan följer en kort redogörelse av kansliets arbete med frågorna under innevarande kongressperiod.

Löneenkät och statistik

Kansliet genomför årligen en löneenkät där statistik samlas in. Denna lönestatistik är viktig för att kunna driva förbundets lönepolitik, att lönen bör sättas i ett samtal mellan chef och medarbetare. Individen kan ha med sig lönestatistik för att känna sig stärkt inför ett lönesamtal och/eller löneanspråk vid nyanställning eller byte av jobb. Lönestatistiken kan aldrig vara ett argument i sig men det ger kraft till medlemmarna i löneprocessen.

Partsgemensam utvärdering – Naturvetarnas medlemmar i statlig sektor

Inom det statliga avtalsområdet görs det vartannat år en partsgemensam utvärdering av löneavtalet, RALS-T. Syftet är att titta på löneutveckling, lönebild samt på den lokala lönebildningsprocessen. Den partsgemensamma utvärderingen gör att båda parter, Saco-S där Naturvetarna ingår och Arbetsgivarverket, får en gemensam bild av vad som fungerar väl och vad som inte fungerar riktigt lika väl i löneprocessen. Detta underlättar arbetet med att gemensamt ha fokus på ”rätt” saker i utvecklingsarbetet kopplat till löneavtalet och löneprocesser.

2016 års utvärdering av RALS-T

2016 gjordes den tredje utvärderingen sedan avtalet trädde i kraft 2010. 2018 kommer en ny utvärdering att genomföras. De utvecklingsområden som konstaterats i tidigare utvärderingar utgör i utvärderingen 2016 huvudteman för en fördjupad analys. Dessa områden i den lokala lönebildningsprocessen är:

- Differentiering på individ- och organisationsnivå.
- Kopplingen mellan lönesättning och verksamhetens resultat.
- Dialogen mellan medarbetare och lönesättande chef.

Utifrån rapporten från år 2016 har Saco-S inlett ett arbete med några lokala parter för att stödja och följa dem i löneprocessen över en längre tid, däribland Länsstyrelsen i Västra Götaland. Förtroendevalda verksamma i en Saco-S-förening inom staten kan med fördel ta del av de partsgemensamma utvärderingarna för att i dialog med arbetsgivare lyfta fram vad Arbetsgivarverket och Saco-S på central nivå är överens om ska prioriteras. De kan genom det sätta press på arbetsgivare inom staten att ”leva som man lär”. Under Almedalen 2016 genomförde Arbetsgivarverket och Saco-S också ett gemensamt löneseminarium för att lyfta de gemensamma fördelarna av ett sifferlöst tillsvidareavtal.

Utvärdering inom kommuner och landsting planerad under 2018

På kommuner och landsting arbetar Naturvetarna centralt inom ramen för den så kallade AkademikerAlliansen, en allians för de förbund inom Saco som har medlemmar i dessa sektorer. Inom AkademikerAlliansen görs i nuläget ingen partsgemensam utvärdering av löneavtalet HÖK-T. Detta är något som Naturvetarna anser är önskvärt, då man med detta åtminstone kan få en samstämmig bild kring vad som fungerar och inte, och det är en fråga som förbundet drivit under kongressperioden i AkademikerAlliansen.

AkademikerAlliansen har under kongressperioden också arbetat med att stödja och coacha lokala parter i löneprocessen och detta kommer att fortgå under 2018. Under 2018 har också AkademikerAlliansens statistikgrupp fått i uppdrag att utvärdera löneavtalet. Bakgrunden till detta är bland annat att Naturvetarna som sagt försökt arbeta för att få till en partsgemensam utvärdering av löneavtalet. Nu gör man det näst bästa inom AkademikerAlliansen givet att en partsgemensam utvärdering inte är möjlig i nuläget, det vill säga en ensidig utvärdering av löneavtalet.

Avtalsrörelserna på privat sektor

Naturvetarna har under kongressperioden haft avtalsrörelse på privat sektor både 2016 och 2017. Förbundet anser att vi har bra processlöneavtal men att det är efterlevnaden av avtalen som behöver utvecklas. En av framgångarna i Ikems löneavtal i förhandlingar under kongressperioden är att medarbetarna numera får rätt till en motivering till lönehöjningen och vad de ska göra för att påverka sin löneutveckling. Inom SLAs område har avtalsrörelserna resulterat i en arbetsgrupp som fått i uppdrag att göra en utvärdering av löneavtalet. Denna arbetsgrupp har lett till en partsgemensam löneutbildning för arbetsgivare och lokalt förtroendevalda.

Under avsnittet som handlar om *Stöd och service till lokalt fackligt förtroendevalda* finns ytterligare saker som har genomförts kopplat till lön och löneprocess under kongressperioden.

Anställnings- och arbetsmiljöfrågor

På Naturvetarnas kongress 2015 fattades flera beslut utifrån propositioner och motioner som fokuserar på att förbundet ska arbeta mer med arbetsmiljöfrågor och för en hållbar arbetsmiljö genom hela arbetslivet. Olika typer av frågor kring anställning utgör alltid en stor del av förbundets arbete, varför fokus nedan kommer ligga främst på arbetet med arbetsmiljöfrågor under kongressperioden.

Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö

Redan innan kongressen var Naturvetarna aktiva i sitt påverkansarbete kring en ny föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö från Arbetsmiljöverket. I detta arbete framhöll förbundet:

- behovet av ett systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM),
- utbildning av chefer i arbetsmiljöfrågor,
- att det finns en arbetsmiljöpolicy med mål för arbetsmiljön,
- att arbetsbelastning och arbetstid inte ska leda till ohälsa,
- att det måste finnas rutiner för att hantera kränkande särbehandling.

Den 31 mars 2016 trädde föreskriften *Organisatorisk och social arbetsmiljö* (AFS 2015:4) i kraft. Förbundet anser att den nya föreskriften förtydligar hur arbetsgivare ska arbeta för en bättre organisatorisk och social arbetsmiljö för medarbetarna.

Naturvetarnas enkätundersökning och följande påverkansarbete

2016 genomförde förbundet en enkätundersökning till ett urval av medlemmar med frågor om det gränslösa arbetslivet. Resultatet blev en intern rapport som legat till grund för tjänstemännens påverkansarbete under hela kongressperioden. Rapportens resultat har bland annat delats i arbetsmiljönätverk på Saco och legat till grund för flera remissvar.

Naturvetarna har under 2018 aktivt marknadsfört till medlemmar och förtroendevalda arbetsmiljöverktygen som tillhandahålls av de partsgemensamma organisationerna Prevent, Suntarbetsliv och Partsrådet.

Två rapporter med fokus på arbetsmiljöfrågor under 2016

Under 2016 författade förbundet också två rapporter som publicerades externt. Den ena rapporten fokuserar på arbetsmiljön för djursjukskötare och den andra på arbetssituationen för miljöchefer. Rapporterna har sedan använts i påverkansarbete för dessa specifika yrkeskårer under kongressperioden.

Partsgemensamma avsiktsförklaringar för sänkta sjuktal

Under våren 2016 uppmärksammade regeringen att sjuktalen har ökat med 78 procent sedan år 2010. Mot denna bakgrund lanserade regeringen ett förslag om hälsoväxling men öppnade samtidigt upp för parterna att i stället komma med gemensamma lösningar för sänkta sjuktal. Arbetsmarknadens parter hörsammade regeringens uppmaning och samtliga skickade in så kallade avsiktsförklaringar kring hur man ska uppnå sänkta sjuktal.

Naturvetarna är tillsammans med andra Sacoförbund inom staten representerade i Saco-S, inom kommuner och landsting representerade i AkademikerAlliansen och inom privat sektor representerade i PTK. Inom dessa sektorer har under kongressperioden, och kommer även framöver, ett aktivt och fokuserat arbete för att minska ohälsa och sjuktal att pågå. Samtliga av förbundets medlemmar inom dessa sektorer täcks således av dessa insatser, inom ramen för Saco-S, AkademikerAlliansen och PTKs arbetsmiljöarbete.

Kollektivavtalslösa i privat sektor

Den grupp som inte fångas upp av de partsgemensamma avsiktsförklaringarna är medlemmar som saknar kollektivavtal. Enligt Naturvetarnas löneenkät är det cirka en fjärdedel av medlemmarna inom privat sektor som saknar kollektivavtal. För dessa har förbundet tillsammans med Civilekonomerna, Jusek och Sveriges Ingenjörer utsett 4 stycken regionala skyddsombud. Dessa verkar i Stockholms län, Uppsala län, Skåne län samt i Västra Götalands län. Fokus är på företag utan kollektivavtal i branscherna bemanning, handel- och tjänsteföretag, IT, konsulttjänster och Life Science.

Naturvetarna har drivit att mer resurser till Regionala skyddsombud behövs. I vårbudgeten för 2018 la också regeringen extra anslag till Regionala skyddsombud på 15 miljoner kronor, i enlighet

med förbundets linje. Under kongressperioden har webbplatsen www.regionalskyddsombud.se lanserats. I RSO-projektet arbetar man också löpande med hur man kan utveckla verksamheten för att få mesta möjliga medlemsnytta.

Nationellt arbetsmiljöcentrum

När parterna tecknade de partsgemensamma avsiktsförklaringarna uttryckte man att det finns ett behov av en myndighet för kunskap om och utvärdering av arbetsmiljö. Under sommaren 2017 var utredningen *Ett nationellt centrum för kunskap om och utvärdering av arbetsmiljö* (SOU 2017:28) ute på remiss. Förbundet ställde sig bakom förslaget och nu är det beslutat att ett nationellt arbetsmiljöcentrum ska inrättas. Myndigheten kommer att starta sin verksamhet under hösten 2018.

Anställnings- och arbetsmiljöfrågor vid universitet och högskolor

Naturvetarna anser att det är en självklarhet att den som jobbar på ett universitet eller en högskola ska ha samma trygghet som den som arbetar på övriga arbetsmarknaden. Förbundet driver bland annat att fasta anställningar ska vara norm. Olika former av tidsbegränsade anställningar är idag mycket vanligt förekommande inom högskolan. Detta behöver förändras – även högskolans personal behöver trygghet.

En annan fråga som förbundet driver är att anställningsförfarandet bör vara transparent och baseras på tydliga och för alla likvärdiga kriterier. Vem som erbjuds en fast anställning ska inte avgöras av dennes relation till institutionens professorer utan av forskningsmeriter och personlig lämplighet.

Påverkansarbete kring anställningsfrågor vid universitet och högskola

Naturvetarna har träffat utbildningsdepartementet vid ett flertal tillfällen och även handläggare, departementsråd, statssekreterare och ministern för högre utbildning och forskning Helene Hellmark Knutsson. Förbundet har också mött riksdagsledamöter, andra partirepresentanter och beslutsfattare i andra organisationer samt ledningar för universitet och högskolor. Under tiden sedan kongressen har förbundet besvarat över ett tiotal olika statliga utredningar med fokus på forsknings- och utbildningsfrågor. I remissvaren har förbundets linje i dessa frågor framhållits. Förutom detta har också möten anordnats med flertalet statliga utredningar för att lyfta fram förbundets syn på dessa frågor.

Under avsnittet som handlar om *Stöd och service till lokalt fackligt förtroendevalda* finns ytterligare saker som har gjorts kopplat till anställnings- och arbetsmiljöfrågor under kongressperioden.

Stöd och service till förtroendevalda

Målsättningen är att lokalt fackligt förtroendevalda ska känna sig trygga och stärkta i sitt uppdrag.

Utbildning

En viktig och stor del av vår service är stöd och utbildning till våra lokalt fackligt förtroendevalda.

Här är det utbildningar vi har haft under kongressperioden:

- Facklig grundutbildning: 14 tillfällen
- Förhandlingsutbildning: 3 tillfällen
- Arbetsmiljöutbildning: 5 tillfällen
- Löneprocessen: 8 tillfällen
- Utveckling av grupp och ledare, UGL: 6 tillfällen
- Styrelseutbildningar: 87 tillfällen
- Ordförandenätverk: 7 tillfällen

Nöjd medlem efter UGL-utbildningen

”UGL gav mig förståelse om hur jag själv och mina medarbetare fungerar i olika situationer. Som ledare måste man lyssna in och förstå sin omgivning. Spännande också med grupputveckling, där grupper mognar och blir allt mer självgående och högpresterande.”

Per Eriksson, jägmästare på Sveaskog.

Hösten 2016 påbörjades ett mer aktivt arbete med att utveckla och se över våra utbildningar i pedagogik och innehåll. Det innebar att vi 2017 och 2018 valt att hålla något mindre antal utbildningar per år. Vi håller även riktade styrelseutbildningar på plats, efter behov och önskemål. Vi har under 2018 utvecklat webinarium och tagit fram moduler för Skype-utbildningar. Under sommaren 2018 togs det fram en digital utbildning med påverkansfrågor kopplat till statistik och lönekartläggning inom offentlig sektor. Detta med anledning av att Arbetsgivarverket har lanserat Analyskraft inom statlig sektor och vi ser ett stort behov att möta denna utmaning.

Större tillgänglighet till utbildningar

”Vi har arbetat på att göra våra utbildningar ännu mer relevanta och lättillgängliga.

Stort fokus har varit på det pedagogiska innehållet så att utbildningarna blir ännu mer tilltalande för de lokalt fackligt förtroendevalda.

Alla deltagare ska få med sig tillräckligt med information och kunskap för att känna sig trygga i sitt uppdrag.”

Sofia Sjöholm och Anna Centerdal, ansvariga för arbetet med att utveckla utbildningarna

Nätverk för förtroendevalda

Vi har genomfört ordförandenätverk på offentlig sektor och har två nätverk för förtroendevalda inom Ikems avtalsområde i Skåne och Stockholm/Uppsala, samt ett nätverk inom SLAs avtalsområde.

Stöd till förtroendevalda

Under hösten 2018 påbörjades strukturerade ”Välkomstsamtal” till alla nya förtroendevalda inom Naturvetarna. Vi har under kongressperioden påbörjat ett utvecklingsarbete gällande mallar till förtroendevalda för att underlätta deras dagliga arbete. På statlig sektor samlar vi in lokala kollektivavtal för att sprida positiva exempel till andra myndigheter.

Under juni 2018 skickades en enkät till förtroendevalda för att få ett mått på nöjdheten av Naturvetarnas service till förtroendevalda.

Ett särskilt informationsbrev till förtroendevalda ges ut fyra gånger per år.

Statistikstöd till förtroendevalda

Inom ramen för Saco-S har man tagit fram ett statistikstöd till lokalt förtroendevalda som man kan använda sig av i den lokala löneprocessen. Under våren 2017 gjordes en utvärdering av stödet och det är för närvarande under vidareutveckling tillsammans med några Saco-S föreningar runtom i landet. Vad man kunde se i utvärderingen, redan innan vidareutvecklingen av stödet påbörjades, är att de Saco-S föreningar som använt stödet fullt ut som det är tänkt under ett par år i dialog med arbetsgivaren har fått en förbättrad lokal löneprocess.

Även på detta område ligger AkademikerAlliansen efter då man i nuläget inte har ett liknande stöd även om arbete initierats av Naturvetarna.

Arbetsplatsföreningar

Genom lokala föreningar på arbetsplatserna synliggörs förbundets kompetens och betydelse för verksamheten gentemot potentiella medlemmar, arbetsgivare samt andra yrkesgrupper. Dessa föreningar bevakar medlemmarnas intressen så att lagar och avtal följs.

Att rekrytera nya förtroendevalda och starta föreningar är en viktig verksamhet för att upprätthålla ett gott fackligt arbete. Mycket av rekryteringsarbetet görs lokalt men där det inte finns en lokalorganisation har vi utvecklat verksamheter för att öka intresset för att vara fackligt förtroendevald. I kommunal verksamhet innebär det att vi aktivt sökt intresserade medlemmar och hjälpt till med att förrätta val via mejl.

Bättre stöd för kommuner

”Vi hjälper medlemmarna med val genom mejl-utskick. Här kan vi snabbt fånga upp dem som visar intresse för att engagera sig lokalfackligt. På kommuner där förtroendevalda saknas

informerar vi både om vikten av det fackliga uppdraget och att vi hjälper till med valet.”

Anneli Åberg och Marie Norin,
koordinators på förtroendemannadministrationen

På privat sektor är Naturvetarna med och finansierar två så kallade föreningsutvecklare inom avtalsområdena IKEM/SLA samt inom förhandlingskartellen AHT. Föreningsutvecklarnas roll är att aktivt arbeta med att starta nya lokalföreningar, hjälpa befintliga föreningar med stöd kring t.ex. årsmöten, rekrytering och marknadsföring.

Under 2018 har vi tagit fram material för medlemsrekrytering till förtroendevalda.

Regionala skyddsombud

Vi har tillsammans med flera Sacoförbund, regionala skyddsombud, RSO, vars uppgift är att agera skyddsombud på företag som saknar detta. De fyra regionala skyddsombuden, med skyddsområde Uppsala och Stockholms län, Västra Götalands län samt Skåne län, har tillsammans under 2016 och 2017 gjort 558 arbetsplatsbesök. Fokus vid besöken är dialog kring hur det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) fungerar.

Marknadsföring av naturvetares kompetens

Naturvetarna marknadsför på olika sätt naturvetares kompetens och betydelsen av naturvetenskaplig kompetens i samhället.

I förbundets medlemskommunikation återkommer löpande berättelser om naturvetare och hur de i olika sammanhang och uppdrag bidrar till utvecklingen av samhället. Detta sker framför allt i medlemstidningen Naturvetaren men också i andra kanaler som nyhetsbrev och förbundets webbplats naturvetarna.se.

Närvaron i sociala medier har stärkts under kongressperioden och frekvensen i de sociala medier förbundet kommunicerar i – Facebook, Twitter, Instagram och LinkedIn – har ökat markant. Marknadsföringen av naturvetares kompetens via dessa kanaler når fler grupper än enbart medlemmar, främst beslutsfattare inom politik och näringsliv, arbetsgivare, massmedia och en bred allmänhet.

Basverksamhet: Service

Kvalificerad rådgivning, coaching och stöd

Under kongressperioden har vi utvecklat vår rådgivningsverksamhet, ett 40-tal medlemmar hör av sig till Naturvetarnas medlemsrådgivning via telefon och mejl per helgfri vardag. De flesta frågor hanteras i rådgivningen, om medlemmens fråga inte kan lösas i rådgivningen tar en förhandlade ombudsman över ärendet. Under kongressperioden har vi hanterat i snitt 70 nya ärenden i månaden. Ärendena rör främst olika frågor gällande anställning/upsägning/omplacering, lön/löneöversyn, verksamhetsövergång/omorganisation/arbetsbrist och arbetsmiljö/rehabilitering. Längden på ett ärende varierar både med ärendetyp och ärendets karaktär. Vissa ärenden kan lösas samma dag och andra, framförallt arbetsmiljö/rehabiliteringsärenden, kan sträcka sig över lång tid.

Majoriteten av de frågor som kommer till Naturvetarnas medlemsrådgivning rör lön. En viktig del i löneprocessen är lönesamtalet och individens förmåga att formulera sig och berätta om sin prestation och kompetens. Vi erbjuder tjänsten lönesamtalscoaching, en tjänst som är inriktad på hur lönesamtalet genomförs, vad individen kan förbereda, hur verksamheten ser ut och vad medlemmen gör, medlemmens utveckling och kompetensinventering. Vi erbjuder även kortare lönerådgivning i Naturvetarnas medlemsrådgivning.

Naturvetarna har även erbjudit olika karriärtjänster under kongressperioden:

- **Karriärsamtal:** Personliga samtal på 45–60 minuter, oftast över telefon. Vi utgår från ett coachande förhållningssätt och rådger så lite som möjligt. Medlemmarna får olika ”verktyg” som gör att de kan komma vidare med sina frågor och funderingar.
- **Intervju-coaching:** Personliga samtal på ca 30–45 min, hur brukar intervjuer se ut, hur kan man förbereda sig, frågor som kan behöva diskuteras/övas på.
- **CV-coaching:** Sker mejlledes och vi lägger in kommentarer direkt i Word-dokument, både generella saker att tänka på men även mer specifika utifrån just det CV vi coachar.
- **LinkedIn-coaching:** Personliga samtal över telefon där vi går igenom medlemmens profil, många är nybörjare och behöver grundläggande kunskaper medan andra är vana användare och behöver hjälp/inspiration med att komma vidare.
- **Personprofilanalys – PPA** (Thomas International): Personliga samtal där våra karriärrådgivare är certifierade i att ge återkoppling på genomförda analyser. PPA är en DISC-baserad analys som tittar på hur vi agerar i olika situationer beroende på vår beteendeprofil, vi har fokus på arbetssituationen.
- **Karriärprofilanalys** (Decision Dynamics): Medlemmen får en skriftlig återkoppling direkt efter genomförd analys men kan också välja en personlig återkoppling från en av de karriärrådgivare som är certifierade. Analysen visar förhållandet mellan det vi tror är vår karriärväg och våra drivkrafter och vad som motiverar oss.

Kompetenshöjande seminarier, kurser och workshops

Ett annat sätt att nå ut till medlemmar är vår seminarieverksamhet. Vi anordnar seminarier och workshops i egen regi, tillsammans med en extern part eller tillsammans med andra Sacoförbund. Vi håller också seminarier och workshops på förfrågan från t.ex. universitet och doktorandföreningar men också från akademikerföreningar på företag såsom Astrazeneca. Ämnen som berörs är arbetsmarknad för olika grupper, karriär, LinkedIn, marknadsföring av kompetens, CV och lön.

Under namnet Akademikerkompetens anordnar vi tillsammans med sju andra Sacoförbund inspirationsdagar på 10 orter/år där våra medlemmar får möjlighet att under dagen lyssna på flera externa föreläsare.

Chef och naturvetare

Naturvetarnas chefsmedlemmar får förutom den fackliga servicen möjlighet till utveckling i chef- och ledarrollen. Våra chefer erbjuds kompetenshöjande seminarier i form av Chefsfredag och Leadership Friday. Chefsfredag är ett samarbete med 4 andra Sacoförbund och det hålls 20 gånger/år på olika orter. Leadership Friday anordnas tillsammans med DIK 8 gånger/år i Stockholm, Göteborg och Malmö.

Våra chefsmedlemmar får även Chefstidningen som en förmån, och chefsnätverk har bildats på cirka sju orter per år, även detta tillsammans med andra Sacoförbund.

Vi har under 2016 och 2017 gjort en satsning på arbetsmiljöfrågor kopplat till chefer och anordnat två seminarier - den ena utifrån chefens egna arbetsmiljö och den andra utifrån chefens arbetsmiljöansvar. Dessa har handlat bland annat om det gränslösa arbetslivet, kränkande särbehandling, kriskommunikation och hot, våld och trakasserier. Seminarierna har ägt rum i Stockholm men har filmats och finns därmed tillgängliga för alla förbundets chefer. Filmerna finns på www.naturvetarna.se/Filmade-seminarier.

Företagare och naturvetare

Utöver företagsrådgivning får våra företagarmedlemmar tidningen Driva Eget som en förmån. De har även möjlighet att skriva avtal gratis på Avtal24 samt tillgång till rabatterad juristhjälp. Företagare har sedan 2018 också ett förmånligt erbjudande från Danske Bank som tidigare bara riktat sig till vanliga medlemmar. I samarbete med Saco och Danske Bank så anordnas våren 2018 en seminarierie riktad till företagare på ämnen som t.ex. GDPR.

Föreningar, nätverk och diskussionsfora

Naturvetarnas professionsföreningar

Professionsföreningarna arbetar med utbildningsfrågor (till exempel Arbetslivsanknytning), kontaktnät, utveckling av yrkesrollen samt marknadsföring av medlemmarnas unika kompetens. Kanslipersonal har deltagit i årsmöten, konferenser och utbildningar. Vi har också bjudit in till ordförandenätverk en gång under kongressperioden där representanter från alla föreningar träffas. Nedan är de föreningar som ingår i förbundet.

- Agronomförbundet
- Biomedicinska analytikerföreningen
- Delförbundet Skogsakademikerna
- Dietisternas riksförbund, DRF
- Djursjukskötarnas Riksförbund
- Djurskyddsinspektörernas riksförening, DIRF
- Ekoingenjörernas riksförbund
- Geosektionen
- Hälsa och Miljö
- Naturbrukslärarförbundet
- Nutritionistföreningen
- Sektionen Sveriges Arbetsmiljöinspektörer, SSAI
- Svenska Sjukhusfysikerförbundet, SSFF
- Svenska Sjukhuskemistförbundet
- Sveriges cytodiagnostiker
- Sveriges sjukhusgenetiker

Förbundet har också samarbeten med andra professionsorganisationer. Dessa är

- Apotekarsocieteten
- European Countries Biologists Association
- Landskapsingenjörernas Riksorganisation
- Svensk Förening för Näringslära
- Svensk Förening för Toxikologi
- Svenska föreningen för biokemi, biofysik och molekylärbiologi
- Svenska Kemisamfundet
- Svenskar i Världen

Naturvetarnas Studentråd

Naturvetarnas Studentråds styrelse styrs av den årliga studentkongressen. Den viktigaste frågan är att synliggöra naturvetare genom debattartiklar och seminarier, liksom att verka genom Saco Studentråd. Viktiga frågor är också utbildningspolitik och studenters studiesociala situation.

Kollektivavtal som kompletterar medlemmarnas lagstadgade rättigheter

Privat sektor

Naturvetarnas roll på privat sektor ser olika ut beroende på vilket avtalsområde det gäller. Naturvetarna är avtalsbärande part på kollektivavtalen för tjänstemän med Innovations- och Kemiavtalsgivarna, IKEM. Inom Skogs- och lantbruksavtalsgivarna, SLA, tecknar vi tjänstemannaavtal inom Jordbruk, Skogsbruk, Trädgård och Hushållningssällskap/Husdjursföreningar. Inom andra avtalsområden samverkar vi med andra Sacoförbund, ett exempel på detta är Akademiker inom handel och tjänster, AHT, där 13 Sacoförbund samverkar för att teckna 19 kollektivavtal. Naturvetarna är kontaktförbund för avtalsområdet Arbetsgivaralliansen Upplevelse och Kultur samt biträdande på avtalet ArbetsgivarAlliansen Skola/Utbildning; samt Folkhögskola.

Under kongressperioden har det varit avtalsrörelse 2016 och 2017 på privat sektor. Avtalsrörelsen 2016 ledde fram till ettåriga avtal och 2017 till treåriga avtal.

Kommunal/landstingskommunal sektor

Naturvetarna ingår tillsammans med 17 andra Sacoförbund i förhandlingsorganisationen AkademikerAlliansen på kommunal- och landstingssektorn. AkademikerAlliansen förhandlar med arbetsgivarorganisationerna Sveriges kommuner och landsting (SKL) och Pacta.

Kollektivavtalsförhandlingarna inom AkademikerAlliansen under 2017 hade ett stort fokus på arbetsmiljö och ökat välbefinnande i arbetslivet och detta arbete utmynnade i att båda parter tillsammans ska arbeta mer aktivt för en god arbetsmiljö och hälsa.

När det gäller de yrkanden som AkademikerAlliansen lade fram, så hade dessa först beretts inom AB-gruppen och därefter i representantskapet. Anette Andsten satt som representant för Naturvetarna i AB-gruppen där yrkanden kring avtalsfrågor arbetas fram.

Statlig sektor

På statlig sektor ingår Naturvetarna i förhandlingsorganisationen Saco-S tillsammans med 21 andra Sacoförbund. Saco-S förhandlar med arbetsgivarorganisationen Arbetsgivarverket (AgV).

Kollektivavtalsförhandlingarna inom Saco-S under 2017 hade ett stort fokus på arbetsmiljö och ökat välbefinnande i arbetslivets och detta arbete utmynnade framgångsrikt i det tydliga uppdrag som ligger på Partsrådet att utveckla verktyg som kan användas lokalt för att minska ohälsan. När det gäller de yrkanden som Saco-S lade fram i juni 2017, så hade dessa beretts inom Saco-S representantskap från vårt internat och de efterföljande repskapsmötena fram till juni då de fastställdes. Sanna Johansson från Naturvetarna var även delaktig i arbetet i Villkorsgruppen (avtalstekniska frågor) som stämde av yrkandena. Dessa kan finnas på följande länk: www.saco.se/saco-s_avtalsrorelse2017 under Saco-S yrkande till Arbetsgivarverket.

Själva förhandlandet under hösten skedde under lite mer "osäkra" former då Agv hade en ny förhandlingschef vilket ledde till ett mycket tight schema mot slutet med helgsammanträden och ett extra inkallat representantskap. Ett antal framgångar nåddes, bland annat ett helt jämställt intjänande av tjänstepension i PA-16 för våra äldre medlemmar i samband med all ledighet grundad i föräldraledighetslagen. På minussidan finns en reglerad avstängningsklausul samt minskat antal sparade semesterdagar i likhet med AkademikerAlliansens nya avtal.

Inkomstförsäkring och andra förmåner

Förbundet erbjuder konkurrenskraftiga förmåner som är anpassade för medlemmarna. Utgångspunkten är att erbjudandena ska vara relaterade till naturvetares utbildning, profession eller arbetsmarknad och att de uppfattas som ett mervärde.

Inkomstförsäkringen kompletterar a-kassan. Medlemmen kan få 80 procent av sin a-kassegrundande inkomst i 150 ersättningsdagar. Inkomstförsäkringen ersätter inkomster upp till 100 000 kronor i månaden, vilket ger maximalt 80 000 kronor i ersättning.

Förbundet är delägare i AkademikerFörsäkring, som erbjuder medlemmar attraktiva försäkringslösningar. För medlemmar som bedriver egen verksamhet finns försäkringslösningar genom Danske Bank.

När det gäller medlemslån har Naturvetarna avtal med Danske Bank, Nordea, SEB och Swedbank.

Basverksamhet: Synlighet

Förbundet startade 2015 ett varumärkesarbete som primärt fokuserat på att ta fram en kommunikationsplattform och visuell profil. Naturvetarnas logotyp och grafiska profil har omarbetats och moderniserats, så att den bättre fungerar i webb och andra digitala kanaler.

I december 2016 lanserades Naturvetarnas nya webbplats. Den nya www.naturvetarna.se är responsiv och mobilanpassad, ger målgruppsanpassad information, utgör ett bättre stöd för information till förtroendevalda samt är ett bättre verktyg i förbundets medlemsrekrytering.

Under 2017 har styrdokument för förbundets kommunikation tagits fram. Dels en policy för redaktionell kommunikation, det vill säga medlemstidning och nyhetsbrev. Dels en policy respektive strategi för sociala medier. Under 2018 har policy och strategi för förbundets webbplats uppdaterats.

En övergripande strategi för målgruppsstyrd kommunikation och medlemsrekrytering har också tagits fram under 2018, med prioriteringar för förbundets kommunikation för perioden 2018–2021. Kommunikationsstrategin utgår från förbundets vision ”Naturvetare skapar världens framtid” och fungerar som vägledning för ett kommunikationsarbete som ska stärka både naturvetare som varumärke och förbundets eget varumärke.

Tidningen Naturvetare har fått en ny design och nytt format från och med 2018. Samtidigt har utgivningen ändrats från 7 till 6 nummer per år.

Arbetsmiljö och lön är två återkommande ämnen i medlemskommunikationen. Under vinjetten ”Jobb, lön och villkor” på www.naturvetarna.se informerar vi om arbetsmiljö och hur vi kan medverka till att förbättra arbetsmiljön för våra medlemmar, både för individer och grupper.

Här informerar vi också om lön, till exempel lönesamtalet, lönerådgivning, lönestatistik, lönesättning i löneprocessen, m.m.

Om den årliga löneenkäten kommunicerar vi före, under och efter att den genomförs – för att så många medlemmar som möjligt ska besvara enkäten och för att medlemmarna ska veta vad och hur de kan använda resultatet.

Basverksamhet: Strategisk påverkan

De tidigare avsnitten om verksamhetsinriktningens prioriterade områden har i stort täckt in förbundets strategiska påverkansarbete under kongressperioden. Förutom dessa prioriteringar har förbundet också fokuserat speciellt på arbetslivsanknytnings-, hälso- och sjukvårds- och tillsynsfrågor. För att ta ett par exempel har en rapport kring arbetslivsanknytning tagits fram, inom hälso- och sjukvårdsfrågor har ett långsiktigt projekt för att stärka medlemmarna inom denna sektor startats och när det gäller tillsynsfrågor gick regeringen på förbundets linje att stärka anslaget till djurskyddet permanent.

Kansliet har i påverkansarbetet utgått ifrån principprogrammet, som också beslutas av kongressen. Principprogrammet kan ses som ett rättesnöre för tjänstemännen kring var förbundet står i olika frågor. Allt påverkansarbete måste grunda i dessa ståndpunkter. För att komplettera principprogrammet, avseende goda villkor för ett gott arbetsliv, tog kongressen 2015 också en villkorsproposition.

Villkorspropositionen är mer framåtsyftande och visionär kring frågor som förbundet inte äger själva och som det kommer ta flera kongressperioder att förändra. Den tydliggör hur Naturvetarna anser att framtidens arbetsmarknad bör utvecklas för att bäst svara upp mot principprogrammet. Kansliet har utifrån intentionerna i villkorspropositionen valt att ta fram fem strategiska mål för flera kongressperioder, cirka 10-12 års tid framöver.

De strategiska målen är:

- Alla medlemmar ska ha egenmakt att påverka sina villkor vid varje givet tillfälle
- Naturvetare ska omfattas av kollektivavtal som ger förutsättningar för goda villkor i arbetet
- Naturvetare ska aktivt välja ett medlemskap i Naturvetarna för att de förstår den fackliga organisationens roll och för att Naturvetarna ger dem bäst inflytande över deras villkor
- Naturvetarna ska säkerställa att verksamheter anlitar och belönar naturvetares kompetens efter behov och värdeskapande
- Naturvetarna ska möta omvärldens behov genom att skapa förutsättningar och villkor för vetenskap och viljan att utveckla naturvetenskapen
- Naturvetarna ska vara en attraktiv arbetsgivare

Dessa strategiska mål har sedan de antogs, i slutet av 2017, också genomsyrat kansliets påverkansarbete och kommer så också att göra under flera kongressperioder framöver.

Organisation

Förbundsstyrelsen har sammanträtt sju till åtta gånger per år under perioden. Förbundsråd har genomförts med företrädare för kongressdelegaterna och professionsföreningarna.

Naturvetarna har under 2017 genomfört en organisationsförändring av förbundskansliet. Syftet har varit att i ännu större utsträckning skapa en kansliorganisation som stödjer verksamheten, så att denna kan bedrivas på ett effektivt sätt som ger nytta för Naturvetarnas medlemmar.

Verksamheten vid förbundskansliet leds av förbundsdirektören. Till stöd har förbundsdirektören en stab för särskilda strategiska frågor. Verksamheten vid förbundskansliet bedrivs i tre avdelningar. Avdelningen för förhandling och medlemservice samt avdelningen för kommunikation och påverkan och avdelningen för verksamhetsstöd.

Vårt engagemang och vår internationella bevakning består bland annat av att vi samarbetar med europeiska intresseorganisationer för olika naturvetarprofessioner. I Europa är några av vår professionsföreningar aktiva. Inom EU drivs också arbete via Saco.

Klimat

Naturvetarna klimatkompenserar både för medlemstidningen Naturvetaren och för hela förbundets verksamhet. Kompensationen sker genom trädplantering i Mocambique och Uganda. Förutom klimatnyttan genom plantering av träd i skogsjordbrukssystem leder projektet till sociala, miljömässiga och ekonomiska fördelar för deltagande bönder och samhällen. Det görs också en analys av verksamhetens klimatpåverkan och för varje år under kongressperioden har utsläppen minskat.

Etiska placeringar

Som en proaktiv etisk kapitalplacering har vi placerat 3 miljon kronor av konfliktfondens medel i Oikocredit, som finansierar socialt och miljömässigt hållbara projekt i utvecklingsländer. Naturvetarna var först ut bland fackförbunden att göra den här typen av placeringar och har utmanat andra förbund att följa efter.

Uppföljning av styrelsens uppdrag från föregående kongress

ÄRENDE	RUBRIK/ INNEHÅLL	KONGRESSBESLUT	ÅTGÄRD
Motion 2	Dåliga villkor för KI:s forskare	§27 att Naturvetarna ska arbeta för att minska missbruket av visstidsanställning inom universitet och högskolor i enlighet med förslagen i proposition 2.	Frågan har drivits inom ramen för kansliets påverkansarbete med verksamhetsinriktningens prioriterade område <i>Anställnings- och arbetsmiljöfrågor</i> . Läs mer i avsnittet om <i>Anställnings- och arbetsmiljöfrågor</i> .
Motion 3	Postdoktorala forskares rätt till anställning med lön.	§28 att Naturvetarna ska driva frågan om att stipendier som avser att finansiera tjänster alltid ska omvandlas till lön via arbetsgivaren.	Frågan har drivits inom ramen för kansliets påverkansarbete med verksamhetsinriktningens prioriterade område <i>Anställnings- och arbetsmiljöfrågor</i> . Läs mer i avsnittet om <i>Anställnings- och arbetsmiljöfrågor</i> .
Motion 4	Stress, alltså den psykosociala arbetsmiljön på kommun och länsstyrelse	§29 att vidta konkreta åtgärder för att åtgärda den allt för stressiga arbetsmiljön för handläggare inom djurskydd och miljö- och hälsoskydd.	Frågan har drivits inom ramen för kansliets påverkansarbete med verksamhetsinriktningens prioriterade område <i>Anställnings- och arbetsmiljöfrågor</i> samt även tillsynsfrågor, se speciellt de partsgemensamma avsiktsförklaringarna som Akademiker-Alliansen respektive Saco-S ingått. Läs mer i avsnittet om <i>Anställnings- och arbetsmiljöfrågor</i> och <i>Strategisk påverkan</i> .
Motion 5	Sambandet mellan minskad arbetstid, förbättrad hälsa och minskad arbetslöshet	§30 att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att utreda vilka aspekter, med fokus på arbetstid, som skapar bäst förutsättningar för ett hållbart arbetsliv för naturvetare samt utveckla åtgärder i enlighet med slutsatserna.	Rapport redovisas vid kongressen 2018 i enlighet med kongressbeslutet 2015.
Motion 6	Tydligare beskriva och stötta lokalt arbetsmiljöarbete inom området psykosocial ohälsa och organisatoriskt orsakad ohälsa	§31 att uppdra åt förbundsstyrelsen att utveckla insatser för att stärka de fackliga förtroendevalda och skyddsombuden i arbetet för en god organisatorisk och emotionell arbetsmiljö samt andra åtgärder för att förbättra naturvetares arbetsmiljö.	Frågan har drivits inom ramen för kansliets påverkansarbete med verksamhetsinriktningens prioriterade område <i>Anställnings- och arbetsmiljöfrågor</i> samt <i>Stöd och service till lokalt fackligt förtroendevalda</i> . Läs mer i avsnittet om <i>Anställnings- och arbetsmiljöfrågor</i> och <i>Stöd och service till lokalt fackligt förtroendevalda</i> .

ÄRENDE	RUBRIK/ INNEHÅLL	KONGRESSBESLUT	ÅTGÄRD
Motion 7	Arbetsmiljöfrågor	§32 att Naturvetarna ska öka sitt fokus på arbetsmiljöfrågor i syfte att medlemmarna ska ha möjlighet till ett hållbart arbetsliv fram till pensionering.	Frågan har drivits inom ramen för kansliets påverkansarbete med verksamhetsinriktningens prioriterade område <i>Anställnings- och arbetsmiljöfrågor</i> . Läs mer i avsnittet om <i>Anställnings- och arbetsmiljöfrågor</i> .
Motion 8 och 9	Vidareutbildning för biomedicinska analytiker och Akademisk specialisttjänstgöring för biomedicinska analytiker	§33 och 34 att Naturvetarnas förbundsstyrelse ska driva frågor om hälso- och sjukvårdens organisation och strukturer, framförallt med avseende på professionernas ställning, i avseende att förbättra villkoren för naturvetare inom hälso- och sjukvård samt; att Naturvetarnas förbundsstyrelse utreder möjligheterna att specialistutbildning på avancerad nivå är reglerad och leder till skyddade specialistbeteckningar samt; att Naturvetarnas förbundsstyrelse utreder möjligheterna att en sådan specialistutbildning genomförs i form av lagstiftad akademisk specialisttjänstgöring med tydlig förankring i verksamheten och goda villkor under utbildningstiden; att Naturvetarna tillsätter en arbetsgrupp som ska driva frågan, där representanter från Naturvetarna, arbetsgivare, lärosäten, samt intresseorganisationer bjuds in att delta; att utredningen avrapporteras vid förbundsrådet 2017	En utredning avrapporterades vid förbundsrådet 2017. Ett hälso- och sjukvårdsprojekt som fångar upp den första att-satsen är påbörjat, förbundet driver frågor om hälso- och sjukvårdens organisation och strukturer med avseende på professionernas ställning och med avsikt att förbättra villkoren för naturvetare inom hälso- och sjukvård.
Motion 14	Karriärmöjlighet ska baseras på kompetens och inte på den accent man har	§39 att Naturvetarna ska verka för att alla förbundets medlemmar ges samma chans till kvalificerade tjänster på arbetsmarknaden.	Frågan har drivits inom ramen för kansliets påverkansarbete med verksamhetsinriktningens prioriterade område <i>Stöd och service till lokalt fackligt förtroendevalda</i> samt <i>Basverksamhet Service</i> , då detta är förbundets grundvärderingar och utgångspunkten i allt vårt arbete. Läs mer i avsnittet om <i>Stöd och service till lokalt fackligt förtroendevalda</i> och <i>Basverksamhet Service</i> .

ÄRENDE	RUBRIK/ INNEHÅLL	KONGRESSBESLUT	ÅTGÄRD
Motion 16	Löneförhandlingar i kommunal verksamhet	<p>§ 41 att hjälpa oss att som grupp få de kommunala ledningarna att arbeta bort ”pottutdelningen” i lönerörelsen samt;</p> <p>att Naturvetarna ska arbeta för bättre löner för naturvetare på både strukturell och individuell nivå.</p>	<p>Frågan har drivits inom ramen för kansliets påverkansarbete med verksamhetsinriktningens prioriterade område <i>Anställnings- och arbetsmiljöfrågor</i> samt <i>Stöd och service till lokalt fackligt förtroendevalda</i>, se speciellt det arbete som bedrivits avseende utvärdering av löneavtalet inom Akademiker-Alliansen.</p> <p>Läs mer i avsnittet om <i>Anställnings- och arbetsmiljöfrågor</i> och <i>Stöd och service till lokalt fackligt förtroendevalda</i>.</p>
Motion 18	Servera svenskproducerad mat	<p>§ 43 att Naturvetarna vid sina arrangemang alltid serverar svenskproducerade livsmedel då detta är möjligt.</p> <p>att uppdra åt styrelsen att ta fram en policy för servering och inköp av livsmedel med särskild hänsyn till livsmedels-säkerhet, hållbarhet och till att värna om svensk livsmedelsproduktion.</p> <p>att policyn arbetas fram och redovisas vid förbundsrådet 2016.</p>	<p>En policy enligt motionens linje är framtagen och redovisades vid förbundsrådet 2016.</p>
Motion 19	Mötesarvodering för Naturvetarnas studentråds styrelse	<p>§ 44 att bevilja Naturvetarnas Studentråds styrelse en symbolisk mötesarvodering inför de kommande verksamhetsåren.</p> <p>att ålägga Naturvetarnas Förbundsstyrelse att utreda hur en adekvat mötesarvodering kan realiseras.</p>	<p>Mötesarvodering för Naturvetarnas studentråds styrelse har införts.</p>

ÄRENDE	RUBRIK/ INNEHÅLL	KONGRESSBESLUT	ÅTGÄRD
Motion 20	Öka jämställdheten på arbetsmarknaden	<p>§ 45 att Naturvetarna bedriver ett aktivt arbete för en medveten och jämställd arbetsmarknad</p> <p>att förbundsstyrelsen får i uppdrag att undersöka vilken metod som bör användas för att säkerställa att Naturvetarnas verksamhet genomsyras av likabehandling och inkludering. Uppdraget ska redovisas för förbundsrådet 2016.</p>	<p>När det gäller den första att-satsen har frågan drivits inom ramen för kansliets påverkansarbete med verksamhetsinriktningens prioriterade område <i>Stöd och service till lokalt fackligt förtroendevalda</i> samt <i>Basverksamhet Service</i>, då detta är förbundets grundvärderingar och är utgångspunkten i allt vårt arbete.</p> <p>Läs mer i avsnittet om <i>Stöd och service till lokalt fackligt förtroendevalda</i> och <i>Basverksamhet Service</i>.</p> <p>När det gäller den andra att-satsen redovisades vid förbundsrådet 2016 att processen var påbörjad. Numera har metoden, för att säkerställa att Naturvetarnas kansli genomsyras av likabehandling och inkludering, färdigställts och implementeras löpande på förbundets kansli.</p>
Motion 21	Är de lokala avtalens tid förbi?	<p>§ 46 att förbundsstyrelsen får i uppdrag att bevaka frågan om Statens servicecenters agerande på alla nivåer samt göra de lokala förtroendevalda uppmärksamma på vad som gäller och hur propåer om rationaliseringar kan hanteras.</p> <p>att Naturvetarna genom Saco-S ska markera att administrativa förändringar inom staten inte får försvåra det lokala lönebildningsarbetet.</p>	<p>Frågan har drivits inom ramen för kansliets påverkansarbete med verksamhetsinriktningens prioriterade område <i>Anställnings- och arbetsmiljöfrågor</i> samt <i>Stöd och service till lokalt fackligt förtroendevalda</i>. Frågan bevakas kontinuerligt via Saco-S.</p> <p>Läs mer i avsnittet om <i>Anställnings- och arbetsmiljöfrågor</i> och <i>Stöd och service till lokalt fackligt förtroendevalda</i>.</p>

Uppföljning av att kapitalförvaltningen följer de etiska riktlinjerna

Bakgrund

Enligt ett beslut vid 2012 års kongress skulle Naturvetarna utreda den egna kapitalförvaltningen utifrån ett etiskt perspektiv. Mot bakgrund av detta beslut tillsatte förbundsstyrelsen en Etikkommitté med detta uppdrag. Etikgruppens arbete ledde fram till att förbundsstyrelsen den 29 maj 2013 fattade beslut om nya etiska riktlinjer för kapitalplaceringen (se nedan) samt en ny modell för riskhantering. I de nya rutinerna ingår att inför varje kongress utvärdera hur väl förvaltarna följer de etiska riktlinjerna. Vid ingången av kongressperioden 2015–2018 förvaltade Söderberg och Partners och Danske Bank förbundets kapital. Det innehav som låg i Danske Bank har sålts under kongressperioden då förbundet behövde kapital för att köpa delar av fastigheten på Planiavägen, där vi nu äger 50% jämfört med tidigare 25%. Att innehaven i Danske Bank valdes att säljas byggde på en samlad ekonomisk och etisk bedömning.

Den 14 april 2016 beslutade förbundsstyrelsen att öka andelen av förbundets värdepappersinnehav som skall placeras etisk proaktivt till 10 % och den 27 september 2017 att öka värdepappersinnehavet till 15% som placeras etisk proaktivt. Förbundet har valt Oikocredit som är ett kooperativt finansinstitut som framförallt förmedlar mikrolån i utvecklingsländer. Lån ges till socialt och miljömässigt hållbara utvecklingsprojekt, varav väldigt många inom jord- och skogsbruk. 2018-08-31 är 19% placerade där.

Uppföljningen har skett mot Swesif, Fundwatch och Fairfinances listor på innehavet 2018-02-28. Fonderna har även själva uppgett riktlinjer som granskats och information har även inhämtats från fondförvaltaren. Naturvetarna har inga direkta aktieplaceringar utan allt ligger i fonder. Utvärdering av de etiska riktlinjerna gav inga anmärkningar.

Ansvarsfulla placeringar

Utöver avvägningen mellan avkastning och risk ska också ansvarsfullhet beaktas i placeringsverksamheten. Härmed avses att placeringar inte ska ske i företag som kan förknippas med oacceptabla arbetsförhållanden, barnarbete, våld, narkotika, prostitution, eller kriminell verksamhet. Som grundregel ska hänsyn tas till riktlinjer som baseras på svensk lagstiftning, på av riksdag och regering undertecknade deklarationer och konventioner inom områdena mänskliga rättigheter, arbetsrätt, korruption och miljöhänsyn, samt på resolutioner eller motsvarande utfärdade av FN och ILO inom nyss nämnda områden (Global Compact). Placeringar får inte ske direkt i bolag vars verksamhet förknippas med pornografi, vapen, tobak eller alkohol.

Vid indirekta placeringar i fonder ska eftersträvas att fonden har en placeringsinriktning som så långt som möjligt uppfyller de krav som anges ovan. Vid placeringar i fonder ska innehavets vikt i fonden bedömas utifrån ett väsentlighetskriterium där endast mindre avvikelser kan accepteras.

Vid placeringar i strukturerade produkter och direkt i räntebärande papper gäller att emittenten av instrumentet ska uppfylla ovanstående krav.

Vid oklarheter är det styrelsens ansvar att efter utredning tydliggöra och motivera ett ställningstagande.”

Proposition 1

Verksamhetsinriktning 2019–2021

Uppdraget

Naturvetarna är den fackliga organisationen för högskoleutbildade naturvetare och utgör tillsammans med övriga akademikerförbund, federationen Saco.

Naturvetarnas verksamhet styrs av förbundets stadgar samt gällande lagar, regler och avtal på svensk arbetsmarknad.

I proposition *Verksamhetsinriktning 2019–2021* fastläggs ramar och inriktning för förbundets mål och verksamhetsprioriteringar för kongressperioden. Målen och prioriteringarna speglar förbundets verksamhetsidé och vision samt bygger på de värderingsmässiga utgångspunkter för verksamheten som formuleras i *Naturvetarnas principprogram* (proposition 3). Tillsammans med ställningstagandena i principprogrammet samt de ekonomiska förutsättningarna i *Rambudget och avgifter för 2019–2021* (proposition 2), styr verksamhetsinriktningen förbundets verksamhet.

Mandatet

Naturvetarna har som facklig organisation för naturvetare mandat att företräda medlemmarna i frågor som rör villkor på arbetsmarknaden och de naturvetenskapliga kompetensernas utveckling och ställning. Mandatet omfattar även frågor som rör naturvetenskaplig utbildning och forskning.

Enligt Naturvetarnas stadgar har förbundet till uppgift att:

- Ta tillvara och främja medlemmarnas fackliga, professionsmässiga och samhällliga intressen
- Verka för hög kvalitet inom naturvetenskaplig utbildning och forskning
- Verka för att naturvetares kunskap och kompetens tillvaratas i samhället

Utgångspunkt för verksamheten

Naturvetarna är en unik företrädare för naturvetare med bas i skräddarsydd expertis och specialisering på naturvetares villkor och förutsättningar. Styrkan ligger i specialiseringen och förmågan att se till varje individs specifika sammanhang. Syftet med Naturvetarnas verksamhet sammanfattas i förbundets verksamhetsidé.

”Vi erbjuder individuell service för framgång i arbetslivet och företräder naturvetare, så att deras kompetens används för egna och omvärldens utmaningar.”

Vägledande för verksamheten är:

- individens behov av stöd för att kunna få de bästa villkoren vid varje givet tillfälle,
- att arbetsgivare anlitar, utvecklar och värdesätter kompetens efter behov och mål,
- att det arbetsrättsliga ramverket skapar förutsättningar för goda villkor och trygghet oavsett arbetsform.

Naturvetarnas verksamhet bygger på grundvalarna för ett ekonomiskt, miljömässigt och socialt hållbart samhälle. Naturvetarna strävar efter hållbarhet i sin syn på arbetsmarknaden, arbetslivet, kompetenserna och karriären.

Målet och vägen dit

Naturvetarnas förbundsstyrelse har sedan kongressen 2015 arbetat vidare utifrån de utgångspunkter som slogs fast i propositionen ”Goda villkor för alla naturvetare på framtidens arbetsmarknad”. Förbundsstyrelsen har också analyserat hur arbetsmarknaden förändras.

Förbundsstyrelsens analys visar att det pågår ett stort omvandlingstryck i samhället och på arbetsmarknaden. Globalisering, klimatomställning, nya energikällor och material, en åldrande befolknings behov samt de medföljande kostnaderna för samhället, samverkar med de möjligheter den tekniska utvecklingen skapar, i ett starkt tryck på effektivare, smartare, miljövänligare och billigare produktionsprocesser. Internationaliseringen förändrar arbetsmarknadens funktionssätt. Omvandlingstrycket ökar och förutsättningarna för arbetet förändras. Nya arbetsformer skapas, villkoren i arbetet förändras och nya sätt att organisera arbetet uppstår.

Slutsatsen är att Naturvetarna, för att framgent vara en attraktiv företrädare, behöver kombinera en värdebaserad verksamhet med ett tydligt fokus på en universell uppsättning med verktyg som skapar förutsättningar för varje enskild medlem att bli framgångsrik i förhållande till sina egna mål.

Den snabba kunskapsutvecklingen och den ökade komplexiteten i uppdragen, ställer också större krav på Naturvetarna som expert på naturvetares kunskap och arbetsmarknad.

Det är Naturvetarnas uppgift att tydliggöra den relevans som naturvetare har för det hållbara samhällsbygget. Naturvetarna ska säkerställa att naturvetare kan använda sina drivkrafter och kompetens för att göra skillnad och få villkor som matchar förutsättningar och insatser.

Målet är att Naturvetarna ska vara relevanta som företrädare för såväl enskilda naturvetare som de naturvetenskapliga kompetenserna på 2000-talets föränderliga arbetsmarknad, genom att bygga hållbara strukturer på arbetsmarknaden, som ger förutsättningar för goda villkor för naturvetare och möjlighet att hantera förändring.

Naturvetarna ska vara med, och i vissa avseenden leda, det förändringsarbete som kommer att ske hos arbetsmarknadens parter. Och samtidigt kunna utveckla den egna verksamheten i takt med att påverkans- och förändringsmöjligheter uppstår i omvärlden.

Vision och vägledande principer

”Naturvetare skapar världens framtid”

Visionen bygger på en målbild där naturvetare har avgörande roller i verksamheterna och för att klara samhällets utmaningar och där det är status i att vara naturvetare. Där naturvetare får rätt lön, genom att lön används som styrmedel för verksamheterna och där medlemmarna är fulltankade med verktyg för framgång. I målbilden är Naturvetarna en inflytelserik aktör som agerar proaktivt och är en attraktiv företrädare för en växande medlemsgrupp.

Vägledande för verksamheten är att kvalitet och utveckling skapas genom att kompetens anlitas och används för att optimera förutsättningarna för resultat, kvalitet och utveckling för både individer och verksamheter.

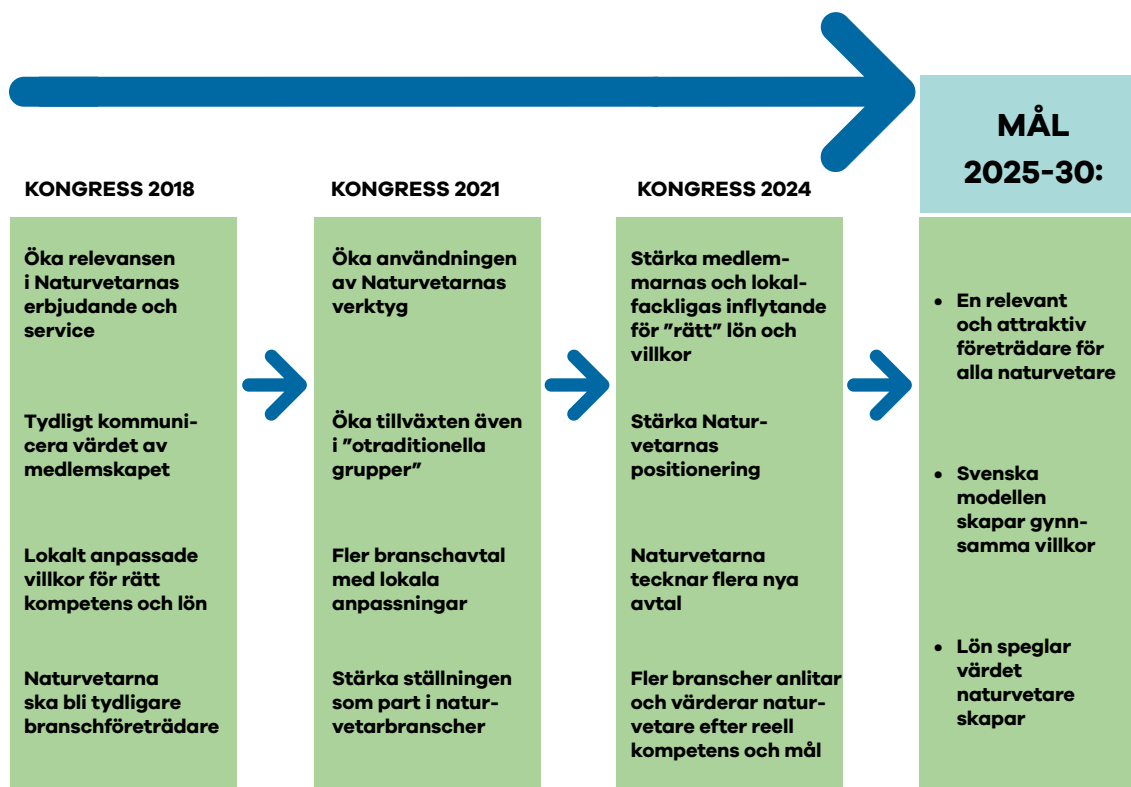
För individen skapas värde genom att säkra möjligheten att i ständig dialog med arbets- eller uppdragsgivaren säkerställa bästa möjliga villkor vid varje givet tillfälle. Det handlar om förutsättningar för kompetensanvändning, uppdrag och ersättning, men även gränsdragning mellan arbete och privatliv samt avtalsreglerade villkor.

Långsiktiga strategiska mål

För att lyckas med målsättningen att bygga hållbara system, som ger förutsättningar för goda villkor för naturvetare och hanterar förändring, krävs ett långsiktigt och strategiskt arbete.

Naturvetarnas långsiktiga verksamhet leds därför av mål som ligger på tre till fyra kongressperioders sikt. Inriktningsmålen för den kommande kongressperioden är delmål som innehåller prioriteringar för att skapa förutsättningar för långsiktig måluppfyllelse.

Måluppfyllelsen för perioden 2019–2021 skapar ett nytt utgångsläge för de inriktningsmål som ska fastslås för nästkommande kongressperiod i syfte att uppnå de långsiktiga målen, samtidigt som även de långsiktiga målen behöver justeras över tid och nya mål på tio till tolv års sikt tillkommer.



En relevant och attraktiv företrädare för alla naturvetare på 2000-talets arbetsmarknad

Strategiskt mål: Naturvetare har kunskap om den fackliga organisationens roll och vet att de får bäst inflytande över sina villkor genom ett medlemskap i Naturvetarna.

Naturvetarna har hög representativitet, tillväxt och organisationsgrad genom att:

- Naturvetare har kunskap om de fackliga organisationernas inflytande över villkoren på svensk arbetsmarknad,
- Ett medlemskap i Naturvetarna ger de bästa förutsättningarna för att påverka såväl de egna villkoren, som naturvetares gemensamma villkor.
- Erbjudandet är anpassat till naturvetares föränderliga och internationaliserade arbetsliv, villkor och verksamheter.

Strategiskt mål: Alla medlemmar har den kunskap de behöver för egen makt att påverka sina villkor vid varje givet tillfälle.

För att naturvetare ska få de bästa villkoren vid varje givet tillfälle, måste Naturvetarna förse medlemmarna med relevant kunskap inför varje överenskommelse med arbetsgivaren.

- Utbudet baseras på en verktygslåda med lättillgängliga och tydliga verktyg som kan användas och anpassas till individernas olika förutsättningar och förändringar över tid. På detta sätt skapas elasticitet i erbjudandet för att möta skiftande sammanhang.
- Medlemmar ska ha kontakt med Naturvetarna i alla lägen då de behöver kunskap för att påverka sina egna villkor. Kontakten kan vara via tjänstemän, professions- eller fackliga företrädare, men också i form av kunskap och inbjudningar via Naturvetarnas kanaler.

Den svenska modellen ska skapa gynnsamma villkor även år 2050

Strategiskt mål: Det arbetsmarknadspolitiska ramverket ska spegla den moderna arbetsmarknadens funktionssätt och omfatta alla oavsett arbetsform.

- Initiera och medverka i utvecklingen av arbetsmarknadens funktionssätt i lagar, regelverk, strukturer och trygghetssystem.

Strategiskt mål: Naturvetare ska, så långt som är rimligt, omfattas av kollektivavtal som ger dem förutsättningar för goda villkor i arbetet och möjlighet till individuella överenskommelser.

De centrala och lokala avtalen behöver utvecklas så att de skapar förutsättningar för stabila och relevanta överenskommelser. Avtalen behöver ge utrymme för lokala överenskommelser som är anpassade till verksamheternas förutsättningar och där individens specifika villkor bestäms mellan medarbetare och chef.

- Driva på utvecklingen och ta initiativ till samarbeten med arbetsgivareorganisationer inom Naturvetarnas branscher, i syfte att gemensamt utveckla framåtsyftande avtal.
- Följa upp efterlevnaden av avtal för att säkerställa att specifika förutsättningar diskuteras och villkor bestäms mellan chef och medarbetare.

Lön ska spegla det värde som naturvetare skapar för verksamheterna

Strategiskt mål: Verksamheter anlitar och belönar naturvetares kompetens efter behov och värdeskapande.

För optimalt värdeskapande måste verksamheter organiseras så att kompetensen används i förhållande till mål. Lön ska användas som en förutsättning för verksamhetens måluppfyllelse och vinst. Lönen måste därför spegla det värde som naturvetare skapar i verksamheten.

- Rekrytering ska baseras på behov och reell kompetens.
- Resursanvändning och inplacering av kompetens ska vara ändamålsenlig och bestämmas i förhållande till verksamhetens mål.
- Lönesättningen ska premiera kompetens, insatser och resultat i förhållande till uppsatta mål.
- Naturvetare ska ha en löneutveckling över karriären.

Ett hållbart kunskapsbyggande

Strategiskt mål: Naturvetarna ska möta omvärldens behov genom att skapa förutsättningar och villkor för vetenskap och viljan att utveckla naturvetenskapen.

För att den naturvetenskapliga kunskapsutvecklingen ska leda till lösningar på samhällets utmaningar måste ett naturvetenskapligt förhållningssätt genomsyra samhället.

- Bidra till den idépolitiska diskussionen i samhällsdebatten och förmedla en vetenskaplig kunskapsyn i förbundets egna medier.
- Verka för att det genom hela utbildningssystemet förmedlas ett vetenskapligt förhållningssätt till kunskap och ett kritiskt förhållningssätt till information.

Inriktningsmål och prioriteringar för 2019–2021

För att nå de långsiktiga målen behöver Naturvetarna under kongressperioden leda verksamheten utifrån inriktningsmål som tydliggör riktning och styrfart mot de långsiktiga målen. Inriktningsmålen bryts i sin tur ner i konkreta verksamhetsprioriteringar som blir styrande för förbundets verksamhet.

Öka relevansen i Naturvetarnas erbjudande och service

Inriktningsmål: Naturvetarna ska tillhandahålla lättillgängliga verktyg som är relevanta och användbara i olika situationer, med utgångspunkt i individens specifika problembild.

Verksamhetsprioriteringar:

- Se över befintligt erbjudande och utveckla en uppsättning verktyg som är applicerbara på olika förutsättningar, arbetsformer och branscher.
- Öka tillgängligheten i servicen och nå fram till naturvetare med kunskap, genom att använda digitala verktyg och kanaler som medlemmarna har högt förtroende för.
- Säkerställa aktuell och relevant kunskap om naturvetares karriär, arbetsmarknad och villkor, över tid.
- Stärka det lokala fackliga engagemanget, där kunskap om förutsättningarna finns och villkoren bestäms.
- Använda forum där medlemmarnas engagemang kan fångas och utvecklas.
- Erbjud naturvetarstudenter i slutet av utbildningen och naturvetare i början av karriären, konkret information inför arbetslivet, kring regelverk och villkor, men även arbetsliv och karriär.
- Ytterligare utveckla erbjudandet till naturvetare som är chefer i organisations- och ledarskapsfrågor.

Tydligt kommunicera värdet av medlemskapet

Inriktningsmål: Naturvetarna ska vara representativa som företrädare för naturvetare. Både genom att fler aktivt väljer att vara medlemmar och genom att Naturvetarna skapar förutsättningar för inflytande och stärkta villkor.

Verksamhetsprioriteringar:

- Kommunicera hur fackligt engagemang ger inflytande över egna och gemensamma villkor.
- Paketera Naturvetarnas erbjudande som unikt och exklusivt, med Naturvetarna som den främsta experten på naturvetares förutsättningar, villkor och möjligheter.
- Presentera Naturvetarna så att naturvetare som saknar erfarenhet från svensk arbetsmarknad förstår värdet av medlemskapet.
- Ge unga naturvetare information om vilka möjligheter det fackliga inflytandet ger dem i arbetslivet.

Lokalt anpassade villkor för rätt kompetensanvändning och lön

Inriktningsmål: Systematiskt arbeta på alla nivåer för en hållbar struktur på arbetsmarknaden, i regelverk och förhållningssätt till kompetens, arbetsvillkor och lön.

Verksamhetsprioriteringar:

- Initiera och aktivt medverka i samarbeten för att utveckla den fackliga rollen och arbetsmarknadens ramverk.
- I aktuella avtalsförhandlingar agera för ökad flexibilitet och öppningar för lokala överenskommelser i kollektivavtalen.
- På verksamhetsnivå agera för att löneavtalens intentioner, om individuell lönesättning baserad på det värde som naturvetare skapar för verksamheten, uppfylls.

- Inom några branschområden aktivt arbeta med arbetsgivare, förtroendevalda och medlemmar för att utveckla ett förhållningssätt där verksamheterna anlitar och belönar individerna efter kompetens, ansvar och resultat i förhållande till uppsatta mål.
- Ha beredskap att hantera förändring genom att följa utvecklingen av arbetsmarknadens funktionssätt och analysera dess påverkan på naturvetare.

Naturvetarna ska bli en tydligare branschföreträdare

Inriktningsmål: Naturvetarna ska öka sin relevans och sitt genomslag som företrädare för naturvetare, genom att positionera sig som branschföreträdare.

Verksamhetsprioriteringar:

- Öka relevansen för de naturvetenskapliga professionerna, genom att kanalisera medlemmarnas engagemang, kommunicera och organisera aktiviteter utifrån bransch.
- Synliggöra professionerna genom att öka kunskapen och stödet kring kompetens, förutsättningar och villkor i de olika branscherna.
- Kommunicera med fackligt förtroendevalda i aktuella branschfrågor och kring specifika förutsättningar och villkor för branschen samt fånga de förtroendevaldas perspektiv och idéer.
- Stärka den politiska positioneringen i för naturvetare viktiga branschfrågor.

Kongressen beslutar

att: [fastställa Naturvetarnas inriktningsmål och prioriteringar för perioden 2019–2021 till följande:](#)

Inriktningsmål:

Naturvetarna ska tillhandahålla lättillgängliga verktyg som är relevanta och användbara i olika situationer, med utgångspunkt i individens specifika problembild.

Verksamhetsprioriteringar:

- Se över befintligt erbjudande och utveckla en uppsättning verktyg som är applicerbara på olika förutsättningar, arbetsformer och branscher.
- Öka tillgängligheten i servicen och nå fram till naturvetare med kunskap, genom att använda digitala verktyg och kanaler som medlemmarna har högt förtroende för.
- Säkerställa aktuell och relevant kunskap om naturvetares karriär, arbetsmarknad och villkor, över tid.
- Stärka det lokala fackliga engagemanget, där kunskap om förutsättningarna finns och villkoren bestäms.
- Använda forum där medlemmarnas engagemang kan fångas och utvecklas.
- Erbjud naturvetarstudenter i slutet av utbildningen och naturvetare i början av karriären, konkret information inför arbetslivet, kring regelverk och villkor, men även arbetsliv och karriär.
- Ytterligare utveckla erbjudandet till naturvetare som är chefer i organisations- och ledarskapsfrågor.

Inriktningsmål:

Naturvetarna ska vara representativa som företrädare för naturvetare. Både genom att fler aktivt väljer att vara medlemmar och genom att Naturvetarna skapar förutsättningar för inflytande och stärkta villkor.

Verksamhetsprioriteringar:

- Kommunicera hur fackligt engagemang ger inflytande över egna och gemensamma villkor.
- Paketera Naturvetarnas erbjudande som unikt och exklusivt, med Naturvetarna som den främsta experten på naturvetares förutsättningar, villkor och möjligheter.
- Presentera Naturvetarna så att naturvetare som saknar erfarenhet från svensk arbetsmarknad förstår värdet av medlemskapet.
- Ge unga naturvetare information om vilka möjligheter det fackliga inflytandet ger dem i arbetslivet.

Inriktningsmål:

Systematiskt arbeta på alla nivåer för en hållbar struktur på arbetsmarknaden, i regelverk och förhållningssätt till kompetens, arbetsvillkor och lön.

Verksamhetsprioriteringar:

- Initiera och aktivt medverka i samarbeten för att utveckla den fackliga rollen och arbetsmarknadens ramverk.
- I aktuella avtalsförhandlingar agera för ökad flexibilitet och öppningar för lokala överenskommelser i kollektivavtalen.
- På verksamhetsnivå agera för att löneavtalens intentioner, om individuell lönesättning baserad på det värde som naturvetare skapar för verksamheten, uppfylls.
- Inom några branschområden aktivt arbeta med arbetsgivare, förtroendevalda och medlemmar för att utveckla ett förhållningssätt där verksamheterna anlitar och belönar individerna efter kompetens, ansvar och resultat i förhållande till uppsatta mål.
- Ha beredskap att hantera förändring genom att följa utvecklingen av arbetsmarknadens funktionsätt och analysera dess påverkan på naturvetare.

Inriktningsmål:

Naturvetarna ska öka sin relevans och sitt genomslag som företrädare för naturvetare, genom att positionera sig som branschföreträdare.

Verksamhetsprioriteringar:

- Öka relevansen för de naturvetenskapliga professionerna, genom att kanalisera medlemmarnas engagemang, kommunicera och organisera aktiviteter utifrån bransch.
- Synliggöra professionerna genom att öka kunskapen och stödet kring kompetens, förutsättningar och villkor i de olika branscherna.
- Kommunicera med fackligt förtroendevalda i aktuella branschfrågor och kring specifika förutsättningar och villkor för branschen samt fånga de förtroendevaldas perspektiv och idéer.
- Stärka den politiska positioneringen i för naturvetare viktiga branschfrågor.

Proposition 2

Rambudget och avgifter 2019–2021

Rambudgeten utgör underlag för kongressen för att besluta om medlemsavgifter och att tillsammans med verksamhetsinriktningen besluta om inriktning och omfattning av förbundets verksamhet.

Förbundsstyrelsens förslag till rambudget för kongressperioden 2019–2021 bygger på förutsättningar kring:

- Prognos över medlemsutvecklingen
- Förbundsstyrelsens förslag till verksamhetsinriktning
- Förbundsstyrelsens övriga propositioner
- Förslag till medlemsavgifter
- Kostnader för inkomstförsäkringen
- Förbundets åtagande vad gäller konfliktfondens storlek
- Avsättning till eget kapital

Nedan kommenteras de olika intäkts- och kostnadsposterna var för sig och sist finns en sammanställning över beräknade intäkter och kostnader under kongressperioden.

Intäkter

Medlemsavgifter

Medlemsavgifterna är den absolut största intäktskällan för förbundet, under kongressperioden kommer ca 96 % av intäkterna att utgöras av medlemsavgifter. För närvarande är den ordinarie avgiften 240 kr i månaden. Följande tabell visar antal medlemmar samt medlemsavgifterna för fullbetalande i några olika förbund (april 2018).

Förbund	Antal medlemmar	Månadsavgift
Jusek	83 000	251
Civilekonomerna	44 000	281
Sveriges Farmaceuter	6 780	299
Sveriges Ingenjörer	150 000	240
Ledarna	92 000	292
Vision	190 000	290
Unionen	650 000	225
ST	66 000	256

Många av förbunden ovan har olika varianter av reducerade avgifter, t.ex. lägre avgift första åren efter examen, lägre avgifter vid låg lön och dessutom är det vanligt med kampanjer, särskilt bland TCO-förbunden, som t.ex. ger gratis medlemskap de första månaderna.

Naturvetarna har också ett system med reducerad avgift i två steg, dels vid inkomster under 15 000 kr, dels vid inkomster mellan 15 000 kr och 20 000 kr. Reducerade avgifter finns också för andra kategorier t.ex. doktorander och utlandsanställda utanför Norden. Dubbelanslutna medlemmar betalar avgifter enligt avtal med det andra förbundet.

Enligt Naturvetarnas stadgar fastställer kongressen ordinarie avgift. Kongressen år 2015 gav förbundsstyrelsen mandat att besluta om avgiftsreduktioner, kampanjer m.m., detta för att få ett mer flexibelt system jämfört med fasta avgiftsreduktioner. Naturvetarna kan exempelvis i vissa lägen

behöva möta kampanjer från andra förbund med lägre avgifter. Därför föreslår förbundsstyrelsen att kongressen fortsätter att ge förbundsstyrelsen mandat att besluta om avgiftsreduktioner och kampanjer.

Förbundsstyrelsens bedömning är att Naturvetarnas ordinarie avgift behöver höjas under kongressperioden för att klara av att genomföra den kommande verksamhetsinriktningen. Den senaste höjningen gjordes med 5 kr i månaden under 2015. Förbundsstyrelsen föreslår att den ordinarie avgiften höjs med 10 kr i månaden från 1 januari 2020. Med den föreslagna höjningen blir den ordinarie avgiften 250 kr år 2020.

Den ordinarie avgift som kongressen fastställer gäller fram till nästa kongress. Dessutom har förbundsrådet, som sammanträder kongressfria år, möjlighet att besluta om förändring av den ordinarie avgiften.

Förbundsstyrelsens prognos är att medlemsintäkterna år 2019 ökar med ca 2 miljoner kr. För år 2020 är prognosen att medlemsintäkterna ökar med ca 3,6 miljoner kr inklusive rekrytering och en avgiftshöjning på 10 kr i månaden. För år 2021 är prognosen att medlemsintäkterna ökar med ca 3,6 miljoner kr.

Annonsintäkter

Annonsintäkterna består av annonser i tidningen, nyhetsbrev och på webben. Annonsintäkterna har stadigt sjunkit de senaste åren. Den största förklaringen till de minskade intäkterna är att platsannonser publiceras i andra medier än tidningar.

Förbundet använder en annonssäljare vilket innebär att den summa som anges i rambudgeten är bruttointäkten, provisionen för annonssäljaren återfinns under verksamhetskostnaderna.

Övriga intäkter

Här finns ränteintäkter, skadestånd, avgifter från medlemmar för vissa tjänster och ersättning från PTK för försäkringsinformation. Dessutom tillkommer avkastningen på de värdepapper där förbundets överlikviditet placerats. Under 2019 samt delar av 2020 kommer intäkter från ett samarbetsavtal om facklig rådgivning till Veterinärförbundets medlemmar. Kostnaderna för rådgivningen återfinns under verksamhetskostnaderna.

Kostnader

Centrala avgifter (Saco, Saco-S, PTK, Sveriges Ingenjörer, Akademikeralliansen)

Samtliga dessa avgifter bestäms utifrån antalet medlemmar. Eftersom Naturvetarnas medlemsantal kommer att öka under kongressperioden kommer också kostnaderna att öka något. Saco-S, PTK och Akademikeralliansen är de tre förhandlingsorganisationerna inom respektive statlig, privat och kommunal sektor. Avgiften till Sveriges Ingenjörer är en ersättning för det centrala och lokala fackliga arbete som Sveriges Ingenjörer utför för Naturvetarna (och övriga Sacoförbund).

Årsavgiften till Saco 2018 är 120 kr per yrkesverksam medlem och år och torde inte förändras alltför mycket under kongressperioden.

Fastighet- och driftskostnader

I fastighet- och driftskostnader ingår hyra och andra fastighetskostnader, allmänna kontorskostnader, ekonomi- och personaladministration, skatter, medlemsregisterkostnader, vaktmästeri och reception. I rambudgeten för perioden 2019–2021 är IT-kostnader flyttade till verksamhetskostnader.

Verksamhetskostnader

I verksamhetskostnaderna ingår verksamhetens kostnader, personalkostnader samt IT-kostnader. Personalkostnaderna är den stora kostnaden vilket är helt naturligt för en kunskapsintensiv organisation. Personalkostnaderna uppgår 2018 till drygt 58 % av de totala kostnaderna och på kansliet arbetar ca 48 personer omräknat till helårsekvivalenter. Förbundsstyrelsens uppfattning är att verksamhetskostnaderna ligger i underkant men den samlade helhetsbedömningen är att de är tillräckliga för att uppnå inriktningsmålen och prioriteringarna för 2019–2021 såsom framgår i *Proposition verksamhetsinriktning 2019–2021*.

Kostnader för den demokratiska organisationen

Här samlas kostnader för kongress, förbundsråd, förbundsstyrelse, kansliledning och internationella organisationer. Förbundsstyrelsen föreslår att kostnader för den demokratiska organisationen är oförändrade under kongressperioden.

Inkomstförsäkringen

Premien till inkomstförsäkringen ligger inbakad i medlemsavgiften. Premien varierar mellan olika år och premiens storlek bygger på de analyser av arbetslöshetens storlek som vårt inkomstförsäkringsbolag gör. År 2018 ligger premien på 27 kr i månaden per yrkesverksam medlem.

En osäkerhet är hur arbetsmarknaden utvecklar sig under kommande kongressperiod. Förbundsstyrelsen föreslår att kostnaden för inkomstförsäkringen i rambudgeten, jämfört med budget 2018, ökar med 0,5 miljoner kr per år under perioden 2019–2021. Därtill kommer ökningarna motsvarande förändringen för antalet medlemmar.

Avsättning till konfliktfonden

Konfliktfondens tillgångar, värdepapper + fastighet, uppgick till ett bokfört värde på 36,7 miljoner kr vid slutet av år 2017. Konfliktfondens marknadsvärde, baserat på senast gjorda värdering av fastigheten samt marknadsvärdet för våra värdepapper vid senaste årsskiftet, uppgår till nästan 40 miljoner kr vilket motsvarar ca 1400 kr per yrkesverksam medlem. Konfliktfonden ska framförallt användas för att ge ersättning för förlorad arbetsförtjänst vid arbetsmarknadskonflikt. Till Saco-S, den statliga förhandlingskartellen, garanterar Naturvetarna ett visst minimibelopp per medlem anställd inom staten. För övriga arbetsmarknadssektorer finns inte motsvarande garantikrav som inom Saco-S även om Akademikeralliansen kan fastställa ett garantibelopp.

Förbundsstyrelsens bedömning är att storleken på konfliktfonden behöver öka för att långsiktigt klara de åtaganden som kan behöva göras vid en arbetsmarknadskonflikt. Förbundsstyrelsen föreslår därför att det görs en avsättning med 2,25 miljoner kr till konfliktfonden under kongressperioden.

Avsättning till eget kapital

Förbundets egna kapital var vid årsskiftet 2018 i 10 miljoner kr. Det egna kapitalet ska garantera en viss rörelsefrihet och kunna finansiera framtida satsningar. Samt också kunna användas när akuta situationer uppstår.

Vid tidigare kongresser har förbundsstyrelsen framfört åsikten att ett eget kapital motsvarande 20 % av medlemsintäkterna vore önskvärt, detta motsvarar omkring 17 miljoner kr år 2018. Förbundsstyrelsen föreslår därför att det görs en avsättning med 2,25 miljoner kr till det egna kapitalet under kongressperioden för att öka rörelsefriheten och möjliggöra framtida utveckling av Naturvetarna.

Rambudgetens status

Att lägga fast en budget för tre år framåt är nödvändigt men samtidigt osäkert. Av erfarenhet vet förbundsstyrelsen att en mängd faktorer och förutsättningar kommer att förändras under treårsperioden. Förbundsstyrelsens ambition är att föreslagen rambudget så väl som möjligt ska vara relevant under kongressperioden samtidigt som medlemsutveckling, arbetslöshet, politiska beslut, företagsnedläggningar m.m., kan och kommer att påverka förbundets intäkter och utgifter. Därför ska kongressen se föreslagen rambudget som en ambition och riktlinje för förbundsstyrelsen under kongressperioden men kongressen behöver också ge förbundsstyrelsen mandat att frångå rambudgeten när det behövs.

Rambudget 2019–2021

1000-tal kr

	Budget	Rambudget		
	2018	2019	2020	2021
Intäkter				
Medlemsavgifter	83 500	85 500	89 100	92 700
Annonser	2 500	2 300	2 300	2 300
Övriga	2 000*	3 000	2 000	1 000
Summa intäkter	88 000	90 800	93 400	96 000
Kostnader				
Centrala avgifter (Saco, Saco-S, PTK, Akademikeralliansen, Sveriges Ingenjörer)	4 500	4 600	4 700	4 900
Fastighets- och driftskostnader (Ekonomi, HR, fastighet, mm)	7 500	2 500	2 500	2 500
Verksamhetskostnader (verksamhetens kostnader samt personalkostnader och IT-kostnader)	63 700	69 700	71 600	73 200
Kostnader den demokratiska organisationen (styrelse, kongress mm)	3 200	3 200	3 200	3 200
Premiebetaling till inkomstförsäkringen	9 100	9 800	9 900	10 200
Delsumma kostnader	88 000	89 800	91 900	94 000
Avsättning konfliktfond	0	500	750	1000
Avsättning eget kapital	0	500	750	1000
Summa kostnader	88 000	90 800	93 400	96 000
Resultat	0	0	0	0

* Inklusive intäkter från ett samarbetsavtal om facklig rådgivning från maj månad till Veterinärförbundets medlemmar.

Förslag till beslut

Med hänvisning till föreliggande budget föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

- att fastställa förslaget till rambudget för år 2019, 2020 och 2021,
- att bemyndiga förbundsstyrelsen att inom och utom rambudgeten göra omdisponeringar vid behov,
- att fastställa ordinarie medlemsavgift till 240 kr år 2019 samt till 250 kr under perioden 2020–2021,
- att bemyndiga förbundsstyrelsen att fastställa avgiftsreduktioner, göra avgiftsbefrielser och att genomföra kampanjer avseende medlemsavgifter.

Proposition 3

Naturvetarnas principprogram

Vår tids globala utmaningar kräver naturvetare

Sverige, Europa och världen förändras ständigt. Människorna blir fler, tekniken mer avancerad och välståndet högre och alltmer vida spritt. Men det som å ena sidan är en utveckling väl värd att applådera innebär samtidigt allvarliga hot mot vår existens. I spåren av ökad materiell konsumtion och befolkningsökning följer nämligen inte bara högre välstånd för fler, utan också klimatförändringar, nya sjukdomar, livsmedels- och vattenbrist, miljöförstöring och utarmning av den biologiska mångfalden. Baksidan på utvecklingsmyntet är överutnyttjande av jordens resurser.

Både för att fortsätta den positiva utvecklingen och för att hindra, bromsa eller åtgärda de negativa utvecklingstrenderna för människor och miljö, behövs kunskap och handlingskraft. Här har naturvetare en central roll att spela. Framtidens lösningar skapas genom den naturvetenskapliga kunskapsutvecklingen och de banbrytande möjligheter som uppstår i mötet mellan vetenskapen om vad som är möjligt med de behov som finns att möta.

Idag arbetar naturvetare med att hitta lösningar på den framtida resursanvändningen, material och energiförsörjningen, från nanonivå till cirkulära och hållbara system. De arbetar med att lösa tillgången till livsmedel och rent vatten för att hålla en växande och åldrande befolkning mätt och frisk. En del brottas med frågor kring vår närmiljö såväl som vår gemensamma globala miljö och de konsekvenser som uppstår när klimatet förändras. Andra fokuserar på människors hälsa, på ett direkt sätt eller genom sökandet efter kunskap och bot för olika sjukdomstillstånd. Exempelen kan göras oändligt många och det uppstår oavbrutet nya frågeställningar för naturvetare att ta sig an. Oavsett vilken av de globala utmaningarna det handlar om kan naturvetare bidra till att hitta lösningar för att möta dem. Vilken kunskap och vilka möjligheter som väntar bakom nästa forskningsgenombrott är för naturvetarna att ta reda på.

Att vara naturvetare handlar om att tillägna sig förhållningssätt och arbetsredskap som kan användas inom en mängd olika områden och verksamheter. Naturvetare kombinerar ett vetenskapligt förhållningssätt med praktisk förmåga att lösa problem. Därför är naturvetares kompetens användbar över hela arbetsmarknaden och bara fantasin sätter gränser för vad som är möjligt att åstadkomma. Att investera i naturvetenskap är samhällsekonomiskt smart. Att satsa på naturvetenskaplig utbildning och forskning är en nyckel till välstånd. Ett samhälle som tar de stora samhällsutmaningarna på allvar har goda förutsättningar att ligga i framkant. Att skapa goda förutsättningar för verksamheter att ställa om och utvecklas med framtidens lösningar som drivkraft är en framgångsfaktor för hela samhället, för vårt fortsatta välstånd och för en hög sysselsättning.

Naturvetarna arbetar för att Sverige ska ta dessa utmaningar på allvar och prioritera naturvetenskap.

Vår vision är att naturvetare skapar världens framtid.

1. INLEDNING

2. KUNSKAP ÄR GRUNDEN

3. HÖGRE UTBILDNING OCH AKADEMISK FORSKNING

3.1. Säkra återväxten på naturvetare

3.2. Forskare och lärare inom akademien

3.3. Satsa på forskning

4. SVERIGE BEHÖVER FORSKNING OCH INNOVATION

4.1. Samverkan stärker forskning, innovation och Sveriges konkurrenskraft

4.2. Bra villkor för forskare och företag + kunskap om innovationskedjan = sant

5. GODA VILLKOR GRUNDEN FÖR ETT GOTT ARBETSLIV

5.1. Ett gott arbetsliv förutsätter god arbetsmiljö och bra villkor

5.2. Det gränslösa arbetet ställer höga krav på individen

5.3. Det goda ledarskapet kräver lyhörda organisationer

5.4. Gränslösa karriärmöjligheter och kompetensutveckling som framgångsfaktor

6. DEN SVENSKA MODELLEN OCH MODERNA KOLLEKTIVAVTAL

6.1. Flexibla och anpassade kollektivavtal

6.2. Värna den svenska modellen

7. LÖNEN SKA SÄTTAS LOKALT

7.1. Den lokala löneprocessen

7.2. Rörlighet stärker naturvetares ställning

8. TRYGGHET FÖR ALLA

8.1. Samordna socialförsäkringarna

8.2. En flexibel pensionsålder

KONGRESSENS BESLUT

1. Inledning

I detta principprogram slår kongressen fast Naturvetarnas värderingsmässiga utgångspunkter. Programmet ska ligga till grund för förbundets verksamhet de kommande tre åren och utgöra basen för styrelsens prioriteringar och uttalanden.

Naturvetarnas främsta uppgift är att representera naturvetare på hela arbetsmarknaden och i utbildningssystemet. Vi erbjuder individuell service för framgång i arbetslivet och företräder naturvetare, så att deras kompetens används för egna och omvärldens utmaningar.

För Naturvetarna är tilltron till vetandet och tänkandet, särskilt med bas i naturvetenskaplig kunskap, en självklar utgångspunkt. Naturvetenskapen tillhandahåller verktyg som behövs för att förstå och förändra världen och våra levnadsvillkor. Naturvetare har därför en central roll för att vi ska kunna möta många av de utmaningar vi står inför idag. Att tydliggöra vikten av naturvetenskap och naturvetenskaplig kompetens är en av förbundets viktigaste uppgifter.

NATURVETARNAS MANDAT

Naturvetarna är ett partipolitiskt obundet fackförbund vars mandat är att företräda medlemmarna i frågor som rör arbetsmarknadsvillkor och de naturvetenskapliga professionerna. Som akademikerförbund omfattar mandatet även frågor som rör naturvetenskaplig utbildning och forskning.

Verksamheten bygger på de värderingar som kännetecknar en demokratisk rättsstat med skydd för de mänskliga rättigheterna och grundläggande friheterna. Naturvetarna eftersträvar en arbetsmarknad fri från diskriminering, där arbetsmöjligheter utgår från reell kompetens. Kreativitet, nytänkande och framgång frodas i en miljö som präglas av mångfald i erfarenheter och perspektiv.

Vi vill lyfta naturvetare och naturvetenskaplig forsknings betydelse för samhällsutvecklingen samt arbeta för att naturvetare får uppdrag, ansvar och erkännande i relation till sina insatser. Kombinationen av ansvarsområden gör Naturvetarna till en unik organisation. Vi är den enda organisationen i Sverige som både slår vakt om naturvetares intressen på arbetsmarknaden och arbetar för att höja naturvetenskapens status i samhället i stort. Som den främsta experten på naturvetares arbetsmarknad har vi legitimitet som ger möjlighet att påverka beslutsfattare i viktiga frågor för naturvetare.

Naturvetarna kan och ska förmedla välgrundad information, föra fram naturvetares intressen och företräda synvinklar som inte presenteras av andra.

Naturvetarna, tillsammans med andra förbund inom Saco, organiserar sina medlemmar efter akademisk utbildning och professionstillhörighet. Den gemensamma utgångspunkten är den akademiska kompetensens betydelse, för individens möjligheter såväl som samhällets och arbetsmarknadens utveckling. För Sacoförbunden är det ett självklart mål att utbildning och kompetens ska löna sig.

2. Kunskap är grunden

För Naturvetarna är vetandets och tänkandets betydelse, särskilt med bas i naturvetenskapen, en självklar utgångspunkt – det är nyckeln till utveckling och välbefinnande för både individ och samhälle. Det är dessutom en grundläggande förutsättning för en fungerande demokrati.

Naturvetarna anser att:

- **alla behöver goda grundkunskaper i naturvetenskap och ett vetenskapligt förhållningssätt till kunskap.**
- **naturvetenskapliga specialkunskaper behövs för att vi ska kunna möta framtidens demografiska, hälsomässiga, miljömässiga, ekonomiska och sociala utmaningar.**
- **grund- och gymnasieskolan ska ge tillräckliga kunskaper för att eleverna ska kunna möta universitetsutbildningarnas krav på förkunskaper.**
- **lärare måste erbjudas attraktiva arbetsvillkor så att fler vill satsa på en karriär inom skolan.**
- **naturvetare med goda ämneskunskaper bör stimuleras att satsa på en karriär inom skolan.**

Naturvetenskapen hjälper oss att förstå hur världen fungerar. Det är inom de naturvetenskapliga områdena som några av de största genombrotten har skett och många av de innovationer vi tar för givna idag (penicillin, rent vatten, säkra livsmedel, appar etc.) har kommit till genom naturvetenskaplig forskning och innovation. Naturvetenskapen ger oss verktyg för att både förstå och förbättra våra levnadsvillkor. Goda kunskaper i naturvetenskap borde därför vara en grundbult i alla människors utbildning, oavsett vad de vill göra i livet.

Förmågan att ta till sig och värdera ny kunskap grundläggs tidigt i livet. Barn har en naturlig lust att lära och ju snabbare denna nyfikenhet för kunskap kan fångas och ju längre den kan behållas, desto bättre. När skolan inte lyckas får det konsekvenser långt utanför de enskilda elevernas betygsdokument – det påverkar förutsättningarna för hela samhällets utveckling.

Naturvetarna ser engagemang, kunskap och god pedagogik som nycklar till utbildning av hög kvalitet, oavsett på vilken nivå den bedrivs. En duktig lärare kan få den mest okoncentrerade och truliga elev engagerad och intresserad. Men lärare behöver ges förutsättningar för att utveckla och ta ansvar för undervisningssituationen. I detta avseende lämnar skolan idag en hel del i övrigt att önska. Det finns få andra arbetsplatser som skulle acceptera den arbetsmiljö som skolan erbjuder både eleverna och lärarna.

Arbetsvillkor och lön måste utvecklas för att attrahera rätt personer till skolan och premiera dem som bidrar till goda resultat och utveckling. Undervisningen i matematik och naturvetenskapliga ämnen behöver också få en starkare ställning och vara en attraktiv inriktning i lärarkarriären.

3. Högre utbildning och akademisk forskning

Högre utbildning och forskning är förutsättningar för välstånd, utveckling och konkurrenskraft. Alla verksamheter behöver kunna använda och utveckla ny kunskap för att ligga i framkanten av utvecklingen. Nyckeln till hög kvalitet i både utbildning och forskning är duktiga lärare och forskare, som har reella möjligheter att göra ett gott arbete.

Naturvetarna anser att:

- **all högre utbildning ska hålla kvalitet i världsklass.**
- **kvalitet i högre utbildning uppnås genom god pedagogik tillsammans med god forsknings- och arbetslivsanknytning.**
- **en god vetenskapsutveckling är grundläggande för att möta framtidens utmaningar.**
- **samhället ska uppmuntra människor att satsa på naturvetenskaplig utbildning och forskning.**
- **forskare ska ha bra anställnings- och arbetsvillkor.**
- **tjänster i akademien ska utlysas öppet och utgå från en tydlig kravspecifikation. En mångfald av sökanden och erfarenheter ska uppmuntras.**
- **samma anställningsregler ska gälla på universitet och högskolor som på övriga arbetsmarknaden.**
- **det måste vara möjligt att röra sig mellan akademi och andra verksamheter samt att kombinera olika typer av anställningar.**

Det ligger i både samhällets och individens intresse att många människor skaffar sig akademisk utbildning. Utbildning är en viktig förutsättning för utveckling och välstånd och skapar drivkrafter för innovation. Dessutom har högutbildade personer i genomsnitt högre lön, lägre risk för arbetslöshet och bättre hälsa. Sverige satsar idag mycket på högre utbildning. Detta är bra och bör göras även fortsättningsvis. För att vi ska få så god utdelning som möjligt är det dock av central betydelse att utbildningarnas kvalitet säkerställs.

Förhållningssättet till kunskap och kunskapsinhämtning behöver utgå från ett dynamiskt perspektiv. Men tvärtemot detta är utbildningssystemet fortfarande uppbyggt kring att en utbildning både har en början och ett tydligt slut. Livslångt lärande bör vara ledord i hela utbildningssystemet.

En universitetsutbildning av hög kvalitet är djup, bred och utmärks av god forskningsanknytning. Den är pedagogiskt uppbyggd och har tydliga kopplingar till omvärlden. En bra utbildning förbereder också studenten för mötet med det framtida arbetslivet, bland annat genom att möjliggöra olika typer av samarbeten med verksamheter utanför akademien. Utbildningens arbetslivsanknytning är en kvalitetsfaktor. När samverkan fungerar stärker den utbildningskvaliteten och gör studenten mer förberedd för arbetslivet samtidigt som den bidrar till att utveckla tillvägagångssätten i de verksamheter som medverkar.

Den ökande internationaliseringen gör att svenska utbildningar konkurrerar med utbildningar i hela världen. Satsningar på att stärka kvaliteten är därför motiverade både ur studentperspektiv och av strategiska skäl. I likhet med andra länder måste Sverige prioritera och på allvar satsa på en internationellt konkurrenskraftig kvalitet i den högre utbildningen och forskningen; inte minst genom att erbjuda villkor som förmår attrahera kompetens internationellt.

3.1. SÄKRA ÅTERVÄXTEN PÅ NATURVETARE

Ett samhälle gynnas av att befolkningen har en hög generell kunskapsnivå men behöver också experter för att möta de utmaningar som framtiden bär med sig. Vi kommer att behöva specialkunskaper inom naturvetenskap för att hitta lösningar på de problem som uppstår i spåren av exempelvis klimatförändringar, livsmedelsbrist och miljöförstöring. Specialistkunskaper kommer också att behövas för alla de framtida behov vi ännu inte känner till. Naturvetarna anser därför att samhället måste arbeta aktivt för att uppmuntra och premiera människor att satsa på akademisk utbildning inom naturvetenskap och att fortsätta fördjupa sig genom forskning.

3.2. FORSKARE OCH LÄRARE INOM AKADEMIN

En grundförutsättning för högkvalitativ och framåtsträvande högre utbildning och forskning är kompetenta lärare och forskare. Utan forskare som kan och vill ställa nya frågor och söka efter lösningar genereras ingen ny kunskap. Utan pedagoger som förmår förmedla kunskaperna vidare genereras ingen ny kompetens. Men för att forskarna och lärarna ska kunna vara hängivna och högpresterande måste de ha reella möjligheter att bedriva forskning och att undervisa. Otydliga eller riktade tjänsteutlysningar, osäkra anställningar och brist på trygghet är några av de problem som högskolan dras med idag och som i längden riskerar att resultera i att unga talanger väljer andra karriärer av fel orsaker. Det försvårar också rekrytering av forskartalanger från andra länder. Detta är ohållbart. Naturvetarna anser att samma regler som gäller på övriga arbetsmarknaden ska gälla även inom akademien. Tidsbegränsade anställningar ska vara ovanliga undantag snarare än som idag vanligt förekommande.

Att arbeta inom högskolan ska vara förknippat med stark ställning, hög status och goda villkor. Att undervisa ska inte ses som en andrahandsyssla, och pedagogisk utbildning för universitetslärare ska prioriteras. Den som forskar ska ha tillgång till forskningsresurser och kunna kombinera uppdrag och anställningar inom olika verksamheter. Dessutom behöver forskares karriärmöjligheter utanför akademien tydliggöras. Många disputerade naturvetare behövs inom näringslivet eller offentlig sektor.

Lärosätena har ansvar att se till att alla människor har samma förutsättningar att göra karriär i högskolan, oavsett kön, ålder, religion, etnicitet och sexualitet. Tjänster på alla nivåer ska utlysas öppet och transparent och tillsättning ske utifrån tydliga och på förhand uppsatta kriterier. Meriteringssystemet måste i ökad utsträckning anpassas efter behov snarare än person samt uppmuntra en mångfald av erfarenheter och personer.

3.3. SATSA PÅ FORSKNING

Resurstilldelningen till högre utbildning och forskning ska vara generös och styras av ambition och behov och inte bestämmas av ett på förhand definierat anslag. För att resursfördelningen ska bli till det styrmedel det är tänkt att vara, krävs ett tydligt ledarskap och tydlig ansvarsfördelning på de enskilda lärosätena. Dessutom behöver resurstilldelningssystemet vara samordnat så att olika finansieringsformer blir ömsesidigt förstärkande och tillsammans bidrar till hög kvalitet i forskning och attraktiva forskningsmiljöer. Lärosätena bör även på andra sätt uppmuntra kvalitet, kreativitet och en heterogen forskarkår.

4. Sverige behöver forskning och innovation

Sverige behöver forskning och innovationer för att stå starkt i den globala konkurrensen. Satsningar på naturvetenskaplig forskning och bra villkor för såväl forskare som företag stärker både den svenska ekonomin och enskilda naturvetare. Forskning ska ses som en framtidsväg, för individen och samhället.

Naturvetarna anser att:

- **Sverige ska erbjuda ett närings- och forskningsklimat som lockar forskartalanger och företag.**
- **Samverkan mellan akademi och andra verksamheter måste förenklas och främjas, inte minst genom närings- och forskningspolitiken.**
- **såväl lärosätena som företag och andra verksamheter måste ta ansvar för att människor, kunskaper samt idéer möts och rör sig mellan verksamheterna.**
- **i högskolans meriteringssystem måste fler erfarenheter än rent vetenskapliga ses som meriter.**
- **det ska finnas institutionella förutsättningar för verksamheter att göra bärkraftiga idéer till fullskaliga innovationer.**

Det finns ett tydligt samband mellan naturvetenskaplig forskning och välstånd. Forskning ger lösningar på samhällsproblem och skapar tillväxt genom nya verksamheter; verksamheter som i sin tur skapar nya jobb och intäkter till samhället. Att vi har ett gynnsamt forsknings- och näringsklimat är således oerhört betydelsefullt för att Sverige ska vara ett bra land att leva i.

Grunden för ett attraktivt forskningsklimat är en stabil och långsiktig forskningsfinansiering tillsammans med bra villkor för både enskilda forskare och forskningsintensiva företag. En stor del av ansvaret vilar på politiken: hur mycket resurser som satsas och hur regelverken ser ut avgörs politiskt. Men även andra samhällsinstitutioner och näringslivet kan bidra, till exempel genom att arbeta för att stärka samverkan med andra aktörer. Investeringar i forskning och utbildning är en nödvändig grund men det måste också finnas en blandning av små- och storskaliga forskningsbaserade produktionsverksamheter som kan utveckla och slå mynt av dessa. Det som var norm för några år sedan, att stora företag besatt kompetens som arbetade med hela kedjan från idé till produkt, blir alltmer ovanligt. Idag utvecklas nya produkter och tjänster i allt större utsträckning snarare genom innovationssystem bestående av ömsesidigt beroende aktörer, nätverk och institutioner.

4.1. SAMVERKAN STÄRKER FORSKNING, INNOVATION OCH SVERIGES KONKURRENSKRAFT

Innovation är när någonting nytt (och bättre) får spridning och genomslag. Grunden för en innovationsidé uppstår då kunskap om behov möter kunskap om möjligheter. Detta inträffar ofta i en oväntad konstellation eller över traditionella gränser. Avgörande genombrott sker med andra ord inte nödvändigtvis vid forskningsinstitutioner eller på utvecklingsavdelningar, utan kan lika gärna uppkomma i produktionen eller bland användare eller patienter. Innovation är en interaktiv process som förutsätter goda möjligheter till samverkan mellan olika aktörer. När det fungerar som bäst sker dessa möten och samarbeten automatiskt och friktionsfritt, men det som är idealfall är dessvärre inte det mest vanliga förekommande.

En nyckelfaktor för innovation är samarbeten mellan akademi och andra verksamheter. Trots vetenskapen om samverkans värde och potential, är det emellertid sällan enkelt att få till stånd. Detsamma gäller gränsöverskridande och/eller olika typer av kombinerade anställningar. Enskilda forskare tvingas nämligen ofta välja att satsa på en karriär inom den akademiska världen eller andra verksamheter: att göra båda delarna är i praktiken mycket svårt. Naturvetarna anser att det behöver bli lättare för forskare att röra sig mellan verksamheter och att kombinera anställningar inom och utanför akademien. Lärosätena har här ett stort ansvar eftersom de skulle kunna premiera mobilitet och samverkan i långt högre utsträckning än vad de gör idag, inte minst genom att ta med dessa faktorer vid tjänstetillsättning. Fler erfarenheter än strikt vetenskapliga bör ses som meriter och bedömningen av

vad som är en vetenskaplig merit breddas, när någon ska anställas. Alla tjänster bör utlysas i öppen konkurrens så att en större och mer heterogen skara människor har möjlighet att söka. Dessutom måste lärosätena börja erbjuda konkurrenskraftiga arbets-, forsknings- och lönevillkor.

Näringslivet, myndigheter, hälso- och sjukvården med flera måste å sin sida bli bättre på att fånga upp nya kunskaper och talanger och våga gå in i nya projekt och samarbeten. För att verksamheter ska vara innovativa, oavsett om det handlar om offentlig sektor eller näringslivet, måste det finnas organisatorisk mognad. Ledarskapet behöver både ha förmåga att styra mot mål och mod att ge frihet för kreativitet. Huruvida mötet mellan behov och möjlighet resulterar i en innovation, beror dels på om det finns mognad att ta till sig det nya (mentalt eller på marknaden) och dels på hur lätt eller svårt det är att kommersialisera och sprida innovationen. Att det finns tillgång till investerings- och riskkapital berett att satsas på olika projekt är helt avgörande.

4.2. BRA VILLKOR FÖR FORSKARE OCH FÖRETAG + KUNSKAP OM INNOVATIONSKEDJAN = SANT

Näringslivet har alltid varit en stark utförare av forskning och utveckling i Sverige, men i takt med ökande internationalisering och mobilitet hårdnar konkurrensen. Sverige tävlar inte längre endast med sig självt ifråga om var ett företag etablerar sig och vilka människor som anställs. Tvärtom är konkurrensen global och länderna som tävlar om att locka till sig de mest framgångsrika verksamheterna och duktigaste forskarna är många. För att Sverige ska kunna hävda sig i denna konkurrens måste såväl individer som företag erbjuda villkor som är attraktiva. För individer handlar det om goda arbetsmöjligheter, löner och utvecklingsmöjligheter. För företag handlar det om gynnsamma förutsättningarna att driva kunskapsintensiva verksamheter.

Möjligheterna att samverka med universitet och högskolor och på så vis få tillgång till färsk kompetens och nya forskningsrön är mycket betydelsefulla. Särskilt viktigt är dock tillgången till rätt kompetens. Förutom ren specialistkunskap måste det också finnas människor som vet hur värdekedjan ser ut när en idé ska förädlas till en produkt eller tjänst och som kan samordna kedjans olika moment och aktörer. När en stor del av forskning och innovation bedrevs vid stora företag var det samma aktörer som ansvarade för och utförde hela utvecklingskedjan. Idag är det däremot vanligt att nya idéer fångas upp och utvecklas av småföretag samtidigt som själva produktionen sker i större bolag med mindre riskbenägenhet, men bättre förutsättningar för storskalig produktion. Tillgång till människor som har kunskap om hur man samordnar dessa processer, så kallad processkompetens, är därför en nyckelfaktor för att forskning överhuvudtaget ska leda till innovation och nya produkter.

5. Goda villkor grunden för ett gott arbetsliv

Ett gott arbete utmärks bland annat av god arbetsmiljö, tydliga mål och förväntningar samt möjlighet att påverka den egna arbetssituationen. Dagens alltmer gränslösa arbetsliv innebär större frihet och flexibilitet men även nya krav på medarbetarnas förmåga att planera. Detta gör arbetets organisation än viktigare. Fackligt engagemang är ett utmärkt medel för inflytande på arbetsplatsen.

Naturvetarna anser att:

- **ett bra arbete ska vara utformat så att det befrämjar personlig utveckling och gör det möjligt att förena arbete med familj och fritid.**
- **en god arbetsmiljö ska erbjuda ett bra ledarskap och en ändamålsenlig organisation samt ge möjlighet till delaktighet och kontroll över den egna arbetssituationen.**
- **fackligt inflytande ska användas för att bidra till god arbetsmiljö och bra arbetsvillkor.**
- **chefer ska ha rimliga arbetsvillkor med tid, resurser och stöd för verksamhets- och personalansvaret.**
- **ansvar för kunskaps- och kompetensutveckling ska delas mellan arbetsgivare och medarbetare, där arbetsgivare måste skapa förutsättningar och medarbetare har ansvar för att ta till sig ny kunskap.**
- **arbetsgivare behöver bättre kunskaper om vad naturvetare kan bidra med.**

5.1. ETT GOTT ARBETSLIV FÖRUTSÄTTER GOD ARBETSMILJÖ OCH BRA VILLKOR

Naturvetares arbetsliv bygger på kompetens, engagemang och nyskapande. Ett gott arbete utmärks av meningsfulla och stimulerande arbetsuppgifter, möjligheter att påverka den egna arbetssituationen och goda förutsättningar till personlig utveckling. Det förutsätter vidare att arbetet fungerar att kombinera med familjeliv och fritid samt att individen upplever delaktighet och att lönen motsvarar arbetsinsatsen. För tillfredsställelse i arbetet är det även viktigt att dela verksamhetens grundläggande värderingar, känna till dess mål och hur de egna arbetsuppgifterna förhåller sig till målen.

Det goda arbetet präglas också av en god arbetsmiljö. En god fysisk arbetsmiljö kräver att arbetsmomenten är varierande, att säkerhetsföreskrifter följs och att skyddsanordningar används. Arbetet måste självfallet också vara fritt från hotfulla, våldsamma eller kränkande situationer. För den sociala arbetsmiljön är arbetets organisation avgörande. Organisationen behöver vara ändamålsenligt utformad i relation till helhet, uppdrag och målgrupp. Tydliga mål och förväntningar, ansvar och befogenheter samt ständig återkoppling är viktiga organisatoriska förutsättningar. Eftersom stress ofta framkallas av oklara visioner och mål, brister i ledarskap, för högt ställda krav eller ineffektivt arbete är en för hög stressnivå ofta en indikator på en dysfunktionell organisation och, i förlängningen, en dålig arbetsmiljö.

5.2. DET GRÄNSLÖSA ARBETET STÄLLER HÖGA KRAV PÅ INDIVIDEN

Dagens kommunikationsteknologi gör det möjligt att arbeta fritt över tids- och rumsgränserna och påverkar gränstragningen mellan arbete och fritid. Tillsammans med ökad målstyrning i organisationerna har arbetets förutsättningar förändrats. Målstyrning som ledningsinstrument lämnar stora frihetsgrader åt individen och bygger på en hög grad av ansvar och självständighet. Det ger stora möjligheter till stimulerande arbetsuppgifter och utveckling, men ställer samtidigt höga krav på individens förmåga att själv ta ansvar för att planera och sätta gränser för arbetets utförande. Det vilar emellertid inte enbart på medarbetaren att kunna sätta gränser – tvärtom gör gränslösheten i tid och rum att arbetets organisation blir än viktigare.

För att uppnå en god arbetsmiljö bör medarbetarna vara med och planera det egna arbetet och forma arbetsorganisationen i stort. Dessutom bör det avsättas både tid och resurser för att arbeta med arbetsmiljön. Den svenska fackliga traditionen utgör en bra grund för att inkludera medarbetarna i att planera och forma arbetsorganisationen. Fackligt engagemang och lokala föreningar ger medarbetarna verktyg att kunna påverka arbetsmiljön och få information om arbetet i stort.

5.3. DET GODA LEDARSKAPET KRÄVER LYHÖRDA ORGANISATIONER

Naturvetare har med sin kompetens ofta nyckelfunktioner, som ledare, specialister, strateger eller andra positioner som är avgörande för verksamheternas framgång. Möjligheterna för naturvetare att röra sig mellan olika positioner och verksamheter över karriären är avgörande för att optimera kompetensen. Det måste finnas utrymme för elasticitet i organisationerna så att roller, uppdrag och ansvar kan utvecklas över tid. Både för att matcha organisationens och individens behov av utveckling och förändring. Det måste vara möjligt att axla ett ledarskap för en tid och välja att gå vidare till en annan position.

Ledarskapets uppgift är att skapa en organisation inom vilken medarbetarna får möjlighet att utveckla sin motivation, sin kompetens och sina resultat. För att arbetsorganisationerna ska fungera väl måste cheferna få förutsättningar att vara goda ledare. Det är avgörande att ansvaret som chef matchas med motsvarande befogenheter och att det finns lyhördhet och stöd för ledarskapet i organisationen. Chefer behöver mandat att fatta överenskommelser med sina medarbetare om såväl uppdrag, villkor, tillgänglighet och erkännande i form av lön. De måste ha rimliga arbetsvillkor och möjlighet att avsätta tid och resurser för personal- och verksamhetsansvaret.

5.4. GRÄNSLÖSA KARRIÄRMÖJLIGHETER OCH KOMPETENSUTVECKLING SOM FRAMGÅNGSFAKTOR

Naturvetare har kunskaper och färdigheter som behövs i de flesta branscher och positioner i arbetslivet. Dessvärre saknar många arbetsgivare kännedom om vad naturvetare kan bidra med och de rekryteras alltför ofta till tjänster som inte motsvarar deras kvalifikationer. En viktig uppgift för Naturvetarna är därför att stärka enskilda naturvetares förmåga att kommunicera sin kompetens.

En av de viktigaste konkurrensfördelarna som en naturvetare har är förmågan att ta till sig ny kunskap. I en värld som står under ständig utveckling blir den framgångsrik som är lyhörd och flexibel inför nya situationer och som tar sig an och kan lösa nya uppgifter. Kunskap förändras, förädlas och ersätts ständigt. Det som var sanning för femtio år sedan är inte längre lika självklart och det vi tar för fakta idag kan vara historia imorgon. Att ha avslutat en utbildning betyder därför inte att man är klar och fullärd, utan bara att man har tillägnat sig verktyg för att fortsätta ta in och värdera nya fakta. Att kunskap inte är statisk bör vara utgångspunkten för både enskilda naturvetare och deras arbetsgivare.

Kompetensutveckling ses som en självklar del av ett modernt arbetsliv. Investeringen i humankapitalet är en av de kunskapsintensiva verksamheternas största tillgångar. Att satsa på de kvalificerade medarbetarnas kunskapsutveckling är därför att säkra verksamhetens kunskapsinvestering för framtiden. Ansvaret för kompetensutvecklingen behöver därför vara i förhållande till varje individs uppdrag och till verksamhetens behov.

Naturvetarna anser att arbetstagare och arbetsgivare delar ansvaret för kompetensutvecklingen. Arbetsgivaren ska ge medarbetarna förutsättningar att hålla sina kunskaper uppdaterade och verksamhetsanpassade. Medarbetarna å sin sida, ansvarar för att ställa krav på och ta till vara de möjligheter till kompetensutveckling som arbetsgivaren ger.

Lönen kan fungera både som ett verktyg för arbetsgivaren att uppmuntra medarbetarna att kompetensutveckla sig och som ett kvitto för medarbetaren om att det lönar sig att lägga tid och energi på att hålla kunskaper uppdaterade.

När kompetensutvecklingen fungerar bra gynnas både individ och verksamhet: verksamheten genom ökad effektivitet och individen genom större tillfredsställelse och, oftast, högre lön. Dessutom gör kompetensutveckling ofta individen mer attraktiv på arbetsmarknaden och det i sin tur främjar rörligheten på arbetsmarknaden och motverkar strukturell arbetslöshet.

6. Den svenska modellen och moderna kollektivavtal

Naturvetarna anser att kollektivavtal är den överlägsna modellen för att skapa trygghet, stabilitet och flexibilitet på arbetsmarknaden, då de anpassas till enskilda verksamheters förutsättningar och behov, och är stabila men samtidigt utvecklingsbara. Utvecklingen på arbetsmarknaden gör dock att allt fler naturvetare står utan kollektivavtal. Vi måste därför slå vakt om kollektivavtalen.

Naturvetarna anser att:

- **arbetsmarknadens strukturer ska vara neutrala i förhållande till arbets- eller uppdragsform.**
- **kollektivavtal ska förhandlas fram av parterna, vara flexibla och möjliggöra individuella och verksamhetsbaserade anpassningar.**
- **kollektivavtal är överlägsna lagstiftning eftersom de anpassas till de enskilda verksamheternas behov och förutsättningar, är stabila och samtidigt utvecklingsbara. Den svenska modellen ska därför värnas.**
- **arbetsmarknadslagstiftningen bör i princip vara dispositiv*, så att man kan komplettera med kollektivavtal.**
- **det behövs starka fackliga organisationer som kan förhandla med arbetsgivarna för att den svenska modellen ska fungera.**
- **det ska vara attraktivt för företag att ha kollektivavtal.**
- **arbetsrätten och avtalen ska vara anpassade till de förutsättningar som råder på dagens och morgondagens föränderliga arbetsmarknad.**

Naturvetarna är del av den starka fackliga tradition, med unika förutsättningar för relationerna på arbetsmarknaden, som skapades med Saltsjöbadsavtalet 1938 och uppkomsten av den svenska modellen. Avtalet gav arbetsmarknadens parter rätt att själva reglera villkoren på arbetsmarknaden, utan inblandning från regering eller lagstiftning. För arbetstagare innebär det en stor möjlighet att påverka sina arbetsvillkor genom fackligt medlemskap och engagemang.

Det samförstånd och den samarbetsanda som blev resultatet av avtalet präglar relationerna mellan arbetsgivare och fackliga organisationer än idag. För att den svenska modellen och systemet med kollektivavtal ska fungera är starka fackliga organisationer, jämbördiga med arbetsgivarna, en grundförutsättning.

Därför har vi i Sverige förhållandevis begränsad lagstiftning avseende arbetsmarknaden. Vad man får respektive inte får göra bestäms istället genom kollektivavtal som sluts mellan arbetstagarorganisationer och arbetsgivare. Genom att kombinera centrala och lokala överenskommelser enas man om generella villkor och principer för lönesättning, samtidigt som de specifika villkoren anpassas till de enskilda arbetsplatsernas behov.

Arbetsmarknaden förändras allt snabbare både vad gäller arbetets förutsättningar och verksamheternas omställningstakt. Även karaktären på jobben ändras med flera allmänna visstidsanställningar och konsultuppdrag samt ökade krav på medarbetarna i flexibilitet, utveckling och kompetens. Som effekt utvecklas nya arbetsformer. För att individerna ska få goda möjligheter till ett utvecklande arbetsliv på morgondagens arbetsmarknad, är det därför viktigt att arbetsmarknadens strukturer är neutrala i förhållande till arbets- eller uppdragsform så att den som arbetar i atypiska jobb inte hamnar vid sidan av regelverk och trygghetssystem. Arbetsrätten och avtalen behöver vara utformade så att de är ändamålsenliga i förhållande till hur arbetsmarknaden fungerar.

* Med dispositiv lagstiftning, menar Naturvetarna här att man via avtal kan komma överens om bättre villkor än de lagstadgade, men däremot inte försämrade dem.

6.1. FLEXIBLA OCH ANPASSADE KOLLEKTIVAVTAL

Naturvetarna menar att kollektivavtalen blir starkare om de ger möjlighet till individuella anpassningar. Givet de stora skillnader som finns på arbetsmarknaden idag varierar behoven mellan arbetsplatser och mellan arbetstagare. Därför behöver ett modernt utformat kollektivavtal vara flexibelt, så att det kan anpassas utifrån olika individers, likväl som verksamheters, specifika behov. Flexibiliteten innebär också att båda parter måste ta ansvar i såväl goda som dåliga tider.

En allt viktigare del av kollektivavtalen är att fungera som försäkring med garantier för arbetstagare och med fördelning av riskerna bland arbetsgivarna. Det innebär att kostnader för exempelvis uppsägningstider och kompetensutveckling tas ur den gemensamma försäkringen, istället för den enskilde arbetsgivarens budget. Denna modell kan utvidgas till att omfatta fler delar av kollektivavtalen och fler avtalsområden. Dagens trygghetsavtal fungerar på detta sätt.

Idag finns i trygghetsavtalen regler som syftar till att underlätta för uppsagda anställda att hitta nya jobb. Individens trygghet förutsätter dock att alla avtal och regleringar är uppdaterade och anpassade till hur arbetsmarknaden ser ut just nu. Naturvetarna anser att rådande regelverk behöver ses över för att underlätta ytterligare för individer att ta sig vidare vid omställningar.

6.2. VÄRNA DEN SVENSKA MODELLEN

I många länder utanför Norden existerar inte kollektivavtal. Lägsta tillåtna lön, semesterrättigheter och minimiskydd för övriga anställningsvillkor regleras i dessa länder genom lagstiftning. Det ansvar som i andra länder åvilar lagstiftaren faller alltså i Sverige på arbetsmarknadens parter. Naturvetarna är övertygade om att kollektivavtal är överlägsna lagstiftning och den bästa modellen för att skapa trygghet, stabilitet och flexibilitet på arbetsmarknaden. Den svenska modellen bör därför värnas. Idag är det emellertid ingen självklarhet att alla företag har kollektivavtal, även om de finns och verkar i Sverige. Utländska företag har till exempel ingen tradition av kollektivavtal och tecknar inte dessa automatiskt. Arbetstagare som saknar kollektivavtal bör därför ställa krav på sina arbetsgivare att teckna kollektivavtal.

7. Lönen ska sättas lokalt

När löneprocessen fungerar som den ska är lönen ett verktyg för arbetsgivaren att styra och utveckla verksamheten samtidigt som medarbetaren själv kan påverka sin lön och få rätt lön i förhållande till sina insatser och sitt uppdrag.

Naturvetarna anser att:

- **utbildningspremien måste bli högre.**
- **lönespridning ska återspegla skillnader i individernas kunskap och kompetens, prestationer och ansvarstagande. Det är Naturvetarnas uppfattning att detta, i kombination med en större rörlighet på arbetsmarknaden, leder till högre lönenivåer på sikt.**
- **lön ska sättas lokalt och individuellt i överenskommelse mellan arbetsgivare och medarbetare.**
- **lön bör ses som ett av verktygen för att styra verksamheten och öka medarbetarnas engagemang och prestationsvilja.**
- **närmaste chef ska ha mandat att sätta lönen i lönesamtal.**
- **förtroendevalda spelar en viktig roll för att säkerställa att löneprocessen fungerar enligt intentionerna i avtalen och ska få villkor och erkännande för sitt uppdrag.**
- **rörligheten på arbetsmarknaden bör öka för att stärka naturvetares ställning.**

Naturvetare spelar en stor roll för Sveriges framtida utveckling. Naturvetare bidrar mer än många andra yrkesinriktningar till innovation, tillväxt och produktivitet, samtidigt är kompetens en av de viktigaste framgångsfaktorerna i den globala konkurrensen.

I Sverige är utbildningspremien mycket låg*, trots att studier visar att akademiker är två till tre gånger så produktiva som icke-akademiker**. För att utbildning ska löna sig måste kopplingen till den högre produktiviteten hos akademiker tydliggöras. Detta kan endast uppnås om lönen sätts lokalt i ett lönesamtal mellan chef och medarbetare, där man diskuterar utifrån verksamhetens förutsättningar och individens bidrag.

Naturvetarna förespråkar sifferlösa avtal centralt, då centralt specificerade löneökningstal tenderar att bli ett tak snarare än ett golv, inte minst för akademiker. När en individuell lönesättning fungerar fullt ut får man en högre lönespridning och i förlängningen en högre utbildningspremie och produktivitet. Studier som Saco gjort visar också att en ökad lönespridning för en akademisk profession leder till en högre livslön för hela gruppen.

När löneprocessen fungerar som den ska är den ett verktyg för att styra och utveckla verksamheten så att medarbetarna gör rätt saker och når goda prestationer.

* Ett extra studieår höjer lönen med 2,9 procent i Sverige jämfört med genomsnittet inom EU där ett studieår höjer lönen med 5,9 procent. Enligt en studie från OECD från 2012 är den så kallade internräntan på högre utbildning i Sverige 6,4 procent för män och 5,7 procent för kvinnor som kan jämföras med snittet för OECD på 12,4 respektive 11,4 procent.

** Swedish Economic Forum Report 2014, kapitel 3 Högre utbildning, matchning och svensk ekonomisk tillväxt. Johan Eklund skriver att högutbildade har cirka 2,3-2,9 gånger högre marginalproduktivitet jämfört med lågutbildade. Liknande slutsatser, byggda på olika nationalekonomiska studier, drar även Konjunkturinstitutet i sin senaste årsrapport.

7.1. DEN LOKALA LÖNEPROCESSEN

Lön ska vara ersättning för överenskommet och utfört arbete. Den ska sättas lokalt i lönesamtal mellan chef och medarbetare och löneutvecklingen kopplas till prestation, kompetens och ansvar i förhållande till de överenskomna målen och uppdraget. Med en individuell lönesättning får varje individ möjlighet att själv påverka sin löneutveckling.

För att en lokal löneprocess med individuell lönesättning med lönesamtalsmodellen ska fungera fullt ut krävs:

- tydliga och kända mål för verksamheten på alla nivåer. En tydlig struktur för måluppfyllelse i hela verksamheten.
- att lönesättande chef måste kunna påverka löneutrymmets storlek och fördelning. Chefen har mandat att sätta lön.
- att lönesättande chef måste behärska metoden. Fastslogna och individuellt anpassade lönekriterier ligger till grund för överenskommelse om lön. Inget utrymme lämnas för godtycklighet eller diskriminering.

I den lokala löneprocessen spelar de lokala fackligt förtroendevalda en stor roll. Genom att vara delaktiga och ställa krav på löneprocessen, kan de säkerställa att chef och medarbetare får en bra process att arbeta i och att chefer de facto har mandat att sätta lön. Men också att verksamhetens löneutrymme är tillräckligt stort för att kunna motivera, utveckla och behålla den kompetens som behövs på både kort och lång sikt. Det är därför viktigt att den förtroendevalde har högt anseende hos arbetsgivaren och får goda villkor för sitt uppdrag.

Där det finns samsyn mellan arbetsgivare och fackliga organisationer om lönesättningens roll och där de närmaste cheferna också har mandat att bestämma lönen i lönesamtalet, skapar löneprocessen förutsättningar för naturvetare att få rätt lön i förhållande till sin betydelse och sitt uppdrag.

7.2. RÖRLIGHET STÄRKER NATURVETARES STÄLLNING

En hög rörlighet på arbetsmarknaden stärker naturvetares ställning. Rörlighet kan ske vertikalt inom en organisation, till en annan arbetsgivare, bransch eller arbetsform. Men den kan också ske horisontellt genom att en individ ständigt får kompetensutveckling och tar på sig alltmer ansvar och nya mer avancerade arbetsuppgifter.

8. Trygghet för alla

Socialförsäkringarna* ska se till att individen är trygg och klarar sig även om hon drabbas av sjukdom eller arbetslöshet. Försäkringarna ska även underlätta snabb återgång till arbete. Men eftersom endast den som har lön från arbete omfattas av socialförsäkringssystemet och det råder brist på samordning mellan försäkringarna, står många idag helt utan skydd. Detta vill Naturvetarna ändra på.

Naturvetarna anser att:

- **socialförsäkringssystemet ska vara samordnat och överskådligt så att ingen riskerar att hamna i kläm mellan försäkringarna.**
- **alla ska omfattas av socialförsäkringarna, oavsett om inkomsten kommer från anställning, uppdrag, utbildningsbidrag, stipendium eller studiestöd.**
- **socialförsäkringssystemet ska underlätta för människor att snabbt komma åter till ett hållbart arbetsliv.**
- **ersättningar från socialförsäkringarna ska vara likvärdiga och förutsägbara.**
- **avgifter för inkomster över ersättningstaket i socialförsäkringarna inte ska förekomma.**
- **pensionssystemet ska vara flexibelt i förhållande till när och i vilken takt individen vill lämna arbetsmarknaden.**

Syftet med socialförsäkringssystemet är att skydda människor mot inkomstbortfall om de skulle drabbas av sjukdom eller arbetslöshet. Den som blir av med jobbet eller som av någon anledning inte kan arbeta under en period ska klara sig bra under tiden det tar att hitta nytt eller återgå till arbete. Idag är det många människor som hamnar delvis eller helt utanför trygghetssystemet. Egenföretagare, uppdragstagare, doktorander som går på utbildningsbidrag samt postdoks som finansierar sin forskning med stipendier, omfattas alla bara delvis av trygghetssystemet. Naturvetarna anser att det är självklart att alla ska ha tillgång till trygghetssystemen.

Socialförsäkringarna har en viktig funktion för arbetsmarknadens rörlighet och för att göra det lättare för människor att återgå i arbete. Naturvetarna anser att försäkringarna i än högre grad bör inriktas på snabb rehabilitering och på att skapa förutsättningar för att komma tillbaka till ett hållbart arbetsliv.

8.1. SAMORDNA SOCIALFÖRSÄKRINGARNA

Naturvetarna vill se en samordnad socialförsäkring med likartade ersättningsnivåer. Samordning skapar överskådlighet och underlättar för varje enskild individ att förstå sina rättigheter och specifika förutsättningar för ersättning, men minskar också risken för att någon hamnar mellan stolarna. Naturvetarna är kritiska till att det tas ut avgifter på inkomster som ligger över ersättningstaket i socialförsäkringarna.

Legitimiteten för en försäkring blir lidande om man betalar in för något som man inte kan bli ersatt för, om man behöver nyttja försäkringen. För att systemet ska upplevas som legitimt ska detta inte förekomma.

8.2. EN FLEXIBEL PENSIONSÅLDER

Naturvetarna anser att den seniora kompetensen måste tillvaratas när individen själv så önskar. Samtidigt måste dörren för ungas etablering på arbetsmarknaden hållas öppen.

Utträdet från arbetsmarknaden ska kunna anpassas till individernas egna önskemål och bör inte hindra den som vill fortsätta att bidra med sina insatser, att göra detta. Pensionssystemet bör därför präglas av flexibilitet i när individen själv önskar lämna arbetsmarknaden och i vilken takt. Fönstret för när det är möjligt att gå i pension bör därför vara minst tio år.

* Med Socialförsäkringssystemet avser Naturvetarna sjukförsäkring, föräldraförsäkring, arbetslöshetsförsäkring, arbets-skadeförsäkring och pensionsförsäkring.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att **slå fast följande ståndpunkter för Naturvetarnas principprogram:**

Naturvetarna anser att:

Kunskap är grunden

1. alla behöver goda grundkunskaper i naturvetenskap och ett vetenskapligt förhållningssätt till kunskap.
2. naturvetenskapliga specialkunskaper behövs för att vi ska kunna möta framtidens demografiska, hälsomässiga, miljömässiga, ekonomiska och sociala utmaningar.
3. grund- och gymnasieskolan ska ge tillräckliga kunskaper för att eleverna ska kunna möta universitetsutbildningarnas krav på förkunskaper.
4. lärare måste erbjudas attraktiva arbetsvillkor så att fler vill satsa på en karriär inom skolan.
5. naturvetare med goda ämneskunskaper bör stimuleras att satsa på en karriär inom skolan.

Högre utbildning och akademisk forskning

6. all högre utbildning ska hålla kvalitet i världsklass.
7. kvalitet i högre utbildning uppnås genom god pedagogik tillsammans med god forsknings- och arbetslivsanknytning.
8. en god vetenskapsutveckling är grundläggande för att möta framtidens utmaningar.
9. samhället ska uppmuntra människor att satsa på naturvetenskaplig utbildning och forskning.
10. forskare ska ha bra anställnings- och arbetsvillkor.
11. tjänster i akademien ska utlysas öppet och utgå från en tydlig kravspecifikation. En mångfald av sökanden och erfarenheter ska uppmuntras.
12. samma anställningsregler ska gälla på universitet och högskolor som på övriga arbetsmarknaden.
13. det måste vara möjligt att röra sig mellan akademi och andra verksamheter samt att kombinera olika typer av anställningar.

Sverige behöver forskning och innovation

14. Sverige ska erbjuda ett närings- och forskningsklimat som lockar forskartalanger och företag.
15. samverkan mellan akademi och andra verksamheter måste förenklas och främjas, inte minst genom närings- och forskningspolitiken.
16. såväl lärosätena som företag och andra verksamheter måste ta ansvar för att människor, kunskaper samt idéer möts och rör sig mellan verksamheterna.
17. i högskolans meriteringssystem måste fler erfarenheter än rent vetenskapliga ses som meriter.
18. det ska finnas institutionella förutsättningar för verksamheter att göra bärkraftiga idéer till fullskaliga innovationer.

Goda villkor grunden för ett gott arbetsliv

19. ett bra arbete ska vara utformat så att det befrämjar personlig utveckling och gör det möjligt att förena arbete med familj och fritid.
20. en god arbetsmiljö ska erbjuda ett bra ledarskap och en ändamålsenlig organisation samt ge möjlighet till delaktighet och kontroll över den egna arbetssituationen.
21. fackligt inflytande ska användas för att bidra till god arbetsmiljö och bra arbetsvillkor.
22. chefer ska ha rimliga arbetsvillkor med tid, resurser och stöd för verksamhets- och personalansvaret.
23. ansvar för kunskaps- och kompetensutveckling ska delas mellan arbetsgivare och medarbetare, där arbetsgivare måste skapa förutsättningar och medarbetare har ansvar för att ta till sig ny kunskap.
24. arbetsgivare behöver bättre kunskaper om vad naturvetare kan bidra med.

Den svenska modellen och moderna kollektivavtal

25. arbetsmarknadens strukturer ska vara neutrala i förhållande till arbets- eller uppdragsform.
26. kollektivavtal ska förhandlas fram av parterna, vara flexibla och möjliggöra individuella och verksamhetsbaserade anpassningar.
27. kollektivavtal är överlägsna lagstiftning eftersom de anpassas till de enskilda verksamheternas behov och förutsättningar, är stabila och samtidigt utvecklingsbara. Den svenska modellen ska därför värnas.
28. arbetsmarknadslagstiftningen i princip bör vara dispositiv*, så att man kan komplettera med kollektivavtal.
29. det behövs starka fackliga organisationer som kan förhandla med arbetsgivarna för att den svenska modellen ska fungera.
30. det ska vara attraktivt för företag att ha kollektivavtal.
31. arbetsrätten och avtalen ska vara anpassade till de förutsättningar som råder på dagens och morgondagens föränderliga arbetsmarknad.

Lönen ska sättas lokalt

32. utbildningspremien måste bli högre.
33. lönespridning ska återspegla skillnader i individernas kunskap och kompetens, prestationer och ansvarstagande. Det är Naturvetarnas uppfattning att detta, i kombination med en större rörlighet på arbetsmarknaden, leder till högre lönenivåer på sikt.
34. lön ska sättas lokalt och individuellt i överenskommelse mellan arbetsgivare och medarbetare.
35. lön bör ses som ett av verktygen för att styra verksamheten och öka medarbetarnas engagemang och prestationsvilja.
36. närmaste chef ska ha mandat att sätta lönen i lönesamtal.
37. förtroendevalda spelar en viktig roll för att säkerställa att löneprocessen fungerar enligt intentionerna i avtalen och ska få villkor och erkännande för sitt uppdrag.
38. rörligheten på arbetsmarknaden bör öka för att stärka naturvetares ställning.

Trygghet för alla

39. socialförsäkringssystemet ska vara samordnat och överskådligt så att ingen riskerar att hamna i kläm mellan försäkringarna.
40. alla ska omfattas av socialförsäkringarna, oavsett om inkomsten kommer från anställning, uppdrag, utbildningsbidrag, stipendium eller studiestöd.
41. socialförsäkringssystemet ska underlätta för människor att snabbt komma åter till ett hållbart arbetsliv.
42. ersättningar från socialförsäkringarna ska vara likvärdiga och förutsägbara.
43. avgifter för inkomster över ersättningstaket i socialförsäkringarna inte ska förekomma.
44. pensionssystemet ska vara flexibelt i förhållande till när och i vilken takt individen vill lämna arbetsmarknaden.

Samt att Principprogrammet ersätter det principprogram som slogs fast av Naturvetarnas kongress 2015.

* Med dispositiv lagstiftning, menar Naturvetarna här att man via avtal kan komma överens om bättre villkor än de lagstadgade, men däremot inte försämma dem.

Kommentarer proposition om stadgeändringar

Förslag till stadgeändringar

Sedan 2015 års kongress har förbundsstyrelsen identifierat några mindre saker som behöver regleras ytterligare. Förslaget till stadgeändring är utformat så att all ny text är rödfärgad medan den text som ska tas bort är överstruken.

Till stadgeändringsförslaget vill förbundsstyrelsen lämna följande kommentarer:

§ 7. Förbundsstyrelsen anser att det kan förtydligas i stadgan att de föreningarna som finns inom förbundet har olika intresseområden.

För att stadgan ska hantera relationen mellan Naturvetarna, föreningarna och samarbetspartners efter införandet av EU:s nya dataskyddsdirektiv GDPR 25 maj 2018 läggs det till ett stycke om detta i stadgan.

§ 11, 15 och 18. Förbundsstyrelsen föreslår kongressen inrättandet av en beredningsgrupp för valberedningen. Beredningsgruppen utses av förbundsrådet året innan kongress. På så sätt finns tid att få inblick i valberedningsarbetet och sondera för den nya valberedningen.

Beredningsgruppen bör bestå av 3 till 4 kongressledamöter med instruktion att säkra representativiteten i valberedningen. Detaljerade instruktioner fastställas av kongressen på samma sätt som instruktionerna för valberedningen.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta:

att anta Naturvetarnas stadga med föreslagna revideringar

Proposition om stadgeändringar

Förslag till stadgeändringar

Stadgar för Naturvetarna

§ 1. Naturvetarna

Naturvetarna är en facklig organisation för akademiker inom naturvetenskap. Förbundet är medlem i Saco och partipolitiskt obundet. Naturvetarnas verksamhet på alla nivåer bygger på medlemmarnas engagemang.¹

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

Naturvetarna har till uppgift att:

- ta till vara och främja medlemmarnas fackliga, professionsmässiga och samhälleliga intressen
- verka för hög kvalitet inom naturvetenskaplig utbildning och forskning
- verka för att naturvetares kunskap och kompetens tillvaratas i samhället

§ 2. Medlemskap

Medlemskap i förbundet beviljas av förbundsstyrelsen. Medlem ska studera eller ha avlagt examen med naturvetenskaplig inriktning eller jämförbar utbildning vid universitet eller högskola² eller inneha en anställning som kräver motsvarande kompetens.

Under de tre första månadernas medlemskap föreligger inte rätt till individuell kvalificerad rådgivning eller service.³

Som medlem måste man:

- vara lojal mot förbundet och dess stadgar
- uppträda lojalt på arbetsmarknaden samt respektera ingångna förhandlingsöverenskommelser

Det åligger också medlem att:

- anmäla ändring av arbetsplats och arbetsförhållande till förbundet
- som student anmäla när man blir yrkesverksam

Utträde ur förbundet ska vara skriftligt och träder i kraft månadsskiftet månaden efter det att uppsägningen inkommit. Medlem som inte, trots påminnelse, betalar sin avgift kan uteslutas ur förbundet.

Medlem som handlar i strid med förbundets stadgar eller är illojal kan uteslutas⁴. Beslut om uteslutning enligt detta stycke ska, på begäran av medlem, prövas av kongressen eller förbundsrådet.

¹ Lokala arbetsplatsföreningar är till exempel viktiga för att samla medlemmars engagemang.

² Normalt sett inte yrkeshögskola.

³ Exempel på individuell kvalificerad service är förhandlingshjälp på plats eller karriärsamtal. Förbundet, på lokal eller central nivå, avgör om kvalificerad hjälp kan fås trots att medlemstiden inte uppnåtts. Studentmedlem har rätt att få hjälp vid problem som t.ex. uppstår i samband med feriearbete eller praktik, dock först efter 3 månaders medlemskap.

⁴ Exempelvis betraktas hot och våld mot tjänsteman eller förtroendevald i förbundet som illojalitet och är grund för uteslutning.

Sådan begäran ska inkomma till förbundet senast tre veckor efter beslut om uteslutning.⁵

Den som söker återinträde i förbundet ska betala eventuella skulder till förbundet. Medlem som uteslutits på grund av illojalitet kan endast beviljas återinträde i förbundet efter särskilt beslut av förbundsstyrelsen.

Kongressen kan utse person som gjort stora och värdefulla insatser för förbundet till hedersmedlem.

§ 3 Avgifter

Kongressen fastställer förbundets medlemsavgift. Förbundsrådet kan besluta om extra avgifter eller förändrad medlemsavgift.

§ 4. Arbetslöshetsförsäkring och inkomstförsäkring

Medlem i Naturvetarna bör tillhöra Akademikernas a-kassa (AEA). Medlemskap i annan arbetslöshetskassa än AEA är inte förenligt med medlemskap i Naturvetarna.⁶

Medlem i Naturvetarna tillhör Naturvetarnas inkomstförsäkring. Inkomstförsäkringen är ett komplement till ersättning från AEA och träder i kraft vid arbetslöshet då villkoren för ersättning enligt gällande regler är uppfyllda.

§ 5. Konfliktfond

Förbundet har en konfliktfond för att ekonomiskt stötta medlemmar vid arbetsmarknadskonflikt. För konfliktfonden gäller särskilda stadgar.

§ 6 Förtroendeuppdrag

Naturvetarna ska, i sina valda organ, sträva efter sådan representativitet att den speglar medlemskårens sammansättning.

Endast medlemmar kan inneha förtroendeuppdragen som ledamot av kongress, förbundsråd, förbundsstyrelse och valberedning samt förtroendevald revisor. Vid medlems utträde eller uteslutning upphör förtroendeuppdraget omedelbart. För övriga förtroendeuppdrag kan förbundsstyrelsen göra undantag från kravet på medlemskap.⁷

§ 7 Föreningar

Inom Naturvetarna finns professionsföreningar, studenteråd och doktorandråd. I stadgarna används samlingsbegreppet förening för dessa olika typer av föreningar.⁸ Föreningarna är rådgivande till förbundsstyrelsen.

Föreningar finns inom förbundet för att särskilt bevaka och driva **student-, doktorand- och professionsfrågor**. Förbundsstyrelsen beslutar om inrättandet av nya föreningar och godkänner deras stadgar. Föreningars stadgar ska innehålla:

- Syftet med föreningen

⁵ Medlem som begär omprövning av beslut om uteslutning kvarstår som medlem fram till dess att frågan är slutligt prövad inom förbundet. Under denna tid omfattas medlemmen av förbundets kollektiva förmåner, exempelvis inkomstförsäkringen men har inte rätt till individuell service.

⁶ För att kunna få ersättning från Naturvetarnas inkomstförsäkring krävs medlemskap i AEA.

⁷ Detta gäller när t.ex. kanslianställda fullgör uppdrag på kongressen eller i olika organ, eller när icke medlemmar företräder Naturvetarnas medlemmar på arbetsplatser utifrån ingångna avtal.

⁸ Dessutom finns lokala arbetsplatsföreningar inom förbundet, med förening i dessa stadgar avses inte arbetsplatsförening.

- Eventuell medlemsavgift
- Regler om årsmötet
- Vad som i övrigt åläggs förening genom Naturvetarnas stadgar
- Att ändring av förenings stadgar ska godkännas av förbundsstyrelsen
- Upplösning

En förening betraktas som aktiv när den driver verksamhet riktad mot föreningens medlemmar, har organiserade årsmöten och redovisar årliga verksamhets- och ekonomiberättelser.

Personuppgifter rörande Naturvetarnas medlemmar eller samarbetspartners får inte behandlas i föreningen utan att tillstånd, inkluderande ändamål och rutiner rörande gallring, skriftligen erhållits från Naturvetarnas kansli.

Om förening avser att göra framställning eller lämna externt utlåtande eller remissyttrande av principiell⁹ natur ska detta ske efter samråd med förbundsstyrelsen.

§ 8 Kongress

Naturvetarnas kongress är förbundets högsta beslutande organ. Vid kongressen har varje närvarande ombud en röst.

Ordinarie kongress äger rum vart tredje år och ska genomföras någon gång under tiden 1 oktober – 31 december. Förbundsstyrelsen kan kalla till extra kongress om särskilda omständigheter föranleder det. Till extra kongress ska också kallas om minst en tredjedel av antalet ombud, två av tre av förbundets ordinarie revisorer eller minst en tiondel av förbundets medlemmar skriftligt begär det.

Extra kongress ska hållas inom 60 dagar efter det att begäran kommit förbundet tillhanda. Extra-kongressen kan förrätta fyllnadsväl.

§ 9 Ombud och mandattid

Ombud till kongressen utses av förbundets medlemmar.¹⁰ Ombuden, som väljs för hela kongressperioden, utses före den 1 juni det år då ordinarie kongress äger rum.

För val till kongressen är förbundet indelat i sex valkretsar:

- Södra valkretsen: Blekinge, Skåne och Hallands län
- Västra valkretsen: Västra Götalands och Värmlands län
- Östra valkretsen: Södermanlands, Östergötlands, Jönköpings, Kronobergs, Kalmars, Gotlands, Örebros och Västmanlands län
- Stockholmsvalkretsen: Stockholms län
- Mellansvenska valkretsen: Uppsala län
- Norra valkretsen: Dalarnas, Gävleborgs, Västernorrlands, Jämtlands, Västerbottens och Norrbottens län.

Bosatta utomlands väljer själva vilken valkrets man tillhör.

Alla medlemmar och föreningar har rätt att nominera kandidater.¹¹

Antalet mandat till kongressen är 55. Av de 55 mandaten ska 5 besättas av studerandemedlemmar. Studentrådet utser dessa 5 ombud.

⁹ Med principiell avses viktigare fråga som inte reglerats tidigare eller fråga som har stark inverkan på flera föreningar.

¹⁰ Medlem som är förbundsstyrelseledamot, revisor eller tjänsteman i förbundet eller tillhör valberedningen kan inte utses till ombud.

¹¹ Studerandemedlemmar kan inte nomineras som kandidater men studerandemedlemmar har nomineringsrätt och rösträtt.

I varje valkrets väljs det antal ombud som motsvarar valkretsens relativa storlek varvid antalet ombudsplatser fördelas enligt den d'Hondtska metoden.¹² Lika många ersättare väljs. Antalet ombud till kongressen fördelas efter valkretsens medlemsantal den 31 december året före valet. Röstberättigade är samtliga medlemmar inom respektive valkrets. Det är bostadsort som bestämmer vilken valkrets man tillhör.

§ 10 Kallelse

Kallelse till ordinarie kongress samt anmälan av eventuellt stadgeändringsförslag utsänds senast åtta veckor i förväg.

Föredragningslista samt övriga handlingar skickas senast fyra veckor före ordinarie kongress.

Kallelse samt övriga handlingar till extra kongress skickas senast två veckor i förväg.

Ordinarie kongressombud får samtliga handlingar, ersättare får kallelse och föredragningslista.

§ 11 Ärenden vid kongressen

Vid ordinarie kongress ska förutom val av mötesfunktionärer och övriga formalia förekomma:

- a. Fastställande av röstlängd
- b. Behandling av styrelsens verksamhetsberättelser, fastställande av resultat- och balansräkningarna för förbundet och konfliktfonden, beslut i anledning av över- eller underskott enligt de fastställda balansräkningarna, revisorernas berättelse avseende förbundets verksamhet samt konfliktfond och fråga om ansvarsfrihet för styrelsen
- c. Fastställande av rambudget, ordinarie medlemsavgift och verksamhetsinriktning för den kommande kongressperioden
- d. Behandling av övriga propositioner
- e. Behandling av motioner med förbundsstyrelsens yttrande
- f. Val av styrelsens ordförande samt lägst åtta och högst tio ytterligare styrelseledamöter
- g. Val av tre revisorer jämte personliga ersättare
- h. Eventuella arvoden och ersättningar till styrelse och övriga förtroendevalda
- i. Val av valberedningens ordförande samt ytterligare fyra valberedningsledamöter
- j. Fastställande av instruktion för förtroendevalda revisorer och valberedning **och valberedningens beredningsgrupp**

Motioner till kongressen ska ha kommit in 13 veckor före kongressen.

Ärenden som inte upptagits på föredragningslistan kan endast behandlas om minst tre fjärdedelar av de närvarande ombuden så beslutar. Sådant ärende skall anmälas vid sammanträdet öppnande.

Vid extra kongress kan endast ärenden som angivits i kallelsen behandlas.

§ 12. Närvarorätt

Ledamot av förbundsstyrelsen, valberedning, revisor samt tjänsteman på förbundet får delta i kongressens överläggningar, men inte i besluten. Övriga förbundsmedlemmar har rätt att närvara vid kongressens överläggningar i plenum om inte kongressen fattar beslut om annat.

En representant från varje aktiv förening ska särskilt inbjudas till kongressen. Denna representant har närvaro- och yttranderätt i plenum och i utskottsarbetet men får ej delta i besluten.

¹² D'Hondts metod innebär att medlemstalet i valkretsarna divideras med en serie divisorer varvid det högsta jämförelsetalet ger ett mandat, därefter räknas ett nytt jämförelsetal fram. Divisorerna är $m + 1$ där m är antalet redan erhållna mandat.

§ 13. Röstning

Vid röstning i förbundets alla beslutande organ gäller den mening som de flesta biträder, om inte annat stadgas. Omröstning sker öppet med undantag för personval, där slutna omröstning alltid används. Ordföranden har utslagsröst utom i personval där lotten avgör. Fullmaktsröstning är inte tillåten. Vid slutna omröstning under kongressen ska valsedel för att vara giltig uppta lika många namn som det antal som ska väljas.

§ 14. Förbundsstyrelse

Förbundsstyrelsen leder förbundets verksamhet enligt dessa stadgar och kongressens beslut. Förbundsstyrelsen består av ordförande samt ytterligare lägst åtta och högst tio ledamöter. En av ledamöterna ska vara studeranderepresentant¹³. Förbundsstyrelsen väljer inom sig förste och andre vice ordförande.

Förbundsstyrelsen är beslutsför då minst hälften av ledamöterna är närvarande.

Förbundsstyrelsens uppgifter:

- Verkställa kongressens beslut
- Främja förbundets ändamål och verksamhet
- Förbereda kongressens ärenden enligt § 10
- Utse den eller de personer som tecknar förbundets firma
- Förvalta förbundets och konfliktfondens medel och tillhörigheter
- Före den första april överlämna till revisorerna förbundets och konfliktfondens räkenskaper
- Fatta beslut enligt dessa stadgar där inte annat preciseras
- Anställa och entlediga förbundsdirektör

§ 15. Valberedning och valberedningens beredningsgrupp

Val av förbundsstyrelse och revisorer samt funktionärer på kongressen och förbundsrådet förbereds av en valberedning bestående av fem medlemmar. Valberedning ska också lämna förslag på ersättning för styrelse och övriga förtroendemän samt vilken omfattning uppdraget som ordförande och annan styrelseledamot ska ha.¹⁴ Valberedningens förslag till studeranderepresentant i förbundsstyrelsen ska ske i samråd med Studentrådet. **Val av valberedningen förbereds inför kommande kongress av en grupp bestående av tre till fyra personer utsedda av förbundsrådet året innan kongress.**

Valberedningens De båda gruppernas förslag ska vara klart senast 7 veckor innan ordinarie kongress.

Vid oklarheter vid tolkningen av regler för arvoden och ersättningar har valberedningen skyldighet att lämna sin tolkning i frågan.

§ 16. Verksamhets- och räkenskapsår

Förbundets verksamhets- och räkenskapsår sammanfaller med kalenderår.

§ 17. Revisorer

För granskning av förbundets räkenskaper och styrelsens förvaltning utses tre revisorer och lika många ersättare, varav en revisor och en ersättare ska vara auktoriserad.

¹³ Studeranderepresentanten ska vara student när valet till förbundsstyrelsen genomförs.

¹⁴ Med övriga förtroendevalda avses revisorer och valberedning och valberedningens beredningsgrupp.

§ 18. Förbundsråd

Förbundsrådet sammanträder de år då ordinarie kongress inte infaller. Vid förbundsrådet ska behandlas:

- a. Val till valberedningens beredningsgrupp (året innan kongressår) samt eventuella fyllnadsval till styrelse och valberedning
- b. Eventuell förändring av medlemsavgiften
- c. Eventuell prövning av uteslutning av medlem
- d. En redovisning från förbundsstyrelsen om verksamheten och uppföljning av de beslut kongressen fattade
- e. En redovisning från förbundsstyrelsen om förbundets ekonomi
- f. Rapport från revisorerna

Om ärende gällande punkt a - c kommer att behandlas på förbundsrådet ska skriftligt underlag skickas ut senast tre veckor innan förbundsrådet sammanträder. Ordförande vid förbundsrådet utses bland förbundsrådsombuden.

Förbundsrådet består av en representant från varje aktiv förening samt de två kongressombud från varje valkrets som erhöll flest röster vid kongressvalet. Som ersättare för kongressledamot som inte kan delta inkallas den med näst flest röster och så vidare.

Förbundsstyrelseledamöterna och någon av de förtroendevalda revisorerna ska delta vid förbundsrådet och valberedningen ska bjudas in.

Samma krav på formalia som vid kongressen gäller om ärende avseende punkt a - c kommer att behandlas.

§ 19. Ändring av stadgarna

Beslut om ändring av dessa stadgar fattas av kongressen. För sådan ändring krävs minst två tredjedelar av avgivna röster samt att frågan varit angiven på i förväg utsänd kallelse och föredragningslista.

§ 20. Förbundets upplösning

För upplösning av förbundet krävs likalydande beslut vid två på varandra följande kongresser, varav minst en ordinarie. För upplösning krävs beslut med två tredjedels majoritet.

Vid upplösning ska förbundets tillgångar disponeras enligt beslut av den kongress som fattat det slutgiltiga beslutet om förbundets upplösning.

Stadgar för Konfliktfonden

§ 1. Ändamål

Konfliktfondens ändamål är att ge förbundet en god ekonomisk grundval vid arbetet för medlemmar-
nas sociala och ekonomiska intressen. Rätt till understöd har medlem som betalat sin medlemsavgift.

§ 2. Medel

Medel tillförs fonden på det sätt och i den omfattning som kongressen beslutar.

§ 3. Förvaltning

Fonden förvaltas och disponeras av förbundets styrelse. Vid varje ordinarie kongress ska styrelsen avge
redovisning för fonden. Förbundets revisorer granskar fondens förvaltning och räkenskaper.

§ 4. Användande

Fondens medel får användas vid konflikt, som berör medlem i förbundet eller som på annat sätt är
av betydelse för förbundet. Konfliktfonden får också användas för att täcka domstolskostnader vid
arbetsrättsliga tvister.

§ 5. Ekonomiskt understöd

Konfliktbidrag utbetalas efter ansökan, styrelsen beslutar vid vilken tidpunkt ansökan senast måste ha
kommit in. Konfliktbidraget motsvarar högst medlemmens nettoförlust av lön¹⁵ på grund av konflik-
ten. Förbundsstyrelsen beslutar om övriga tillämpningsföreskrifter vid hantering av konfliktbidrag.

§ 6. Ändring av stadgarna

För ändring av dessa stadgar gäller samma bestämmelser som för ändring av Naturvetarnas stadgar.

¹⁵ I lön inräknas även provision, däremot inte bonus och övertid.

Motion 1

Motionär: Riccardo Bevilacqua

Sammanfattning: The use of English as second official language of Naturvetarna

Varför: Sweden is attracting more and more scientists from other countries, thanks to the international outlook of Swedish universities, the presence of multinational companies in Sweden and the new European Spallation Source in Lund. English is the language of science, and the common language of scientists. Naturvetarna needs to include these foreign scientists moving to Sweden, and a way to do so is to allow them to participate at all levels in the activities of our association.

Förslag: Members of Naturvetarna will be allowed to submit motions and proposals to the Kongress in English, and have the right to ask to discuss their proposal in English.

Jag yrkar på

att **Naturvetarna ska tillåta medlemmar att lägga fram förslag till kongressen på engelska, och medlemmarna får lov att be om att sådana förslag diskuteras på engelska.**

Förbundsstyrelsens svar

Förbundsstyrelsen anser att det är en demokratisk viktig princip att alla medlemmar ges möjlighet att vara med och utforma förbundets verksamhet som valda ombud till Naturvetarnas högsta beslutande organ, kongressen.

Förbundsstyrelsen anser det vara viktigt att bristande kunskaper i det svenska språket inte utgör hinder för möjligheten att aktivt medverka som ombud vid kongressen. Samtidigt är förbundsstyrelsen medveten om att många medlemmar inte är bekväma med att argumentera inför en större grupp på engelska. Naturvetarnas primära verksamhetsområde är också den svenska arbetsmarknaden.

Förbundsstyrelsen menar därför att kongressens huvudspråk även framöver ska vara svenska, vilket innebär att handlingar skrivs på, samt förhandlingar hålls på, svenska. Förbundet tillämpar på kongressen 2018 en modell där kongressombud som inte kan följa kongressen på svenska ges möjlighet till tolk/översättning på engelska.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta:

att **avslå motionen**

Motion 2

Motionär: Naturvetarnas studentråd Sammanfattning: Motion om studentrepresentanten i förbundsstyrelsen

Varför: I dagens läge nomineras en studentrepresentant till förbundsstyrelsen (FS) av Naturvetarnas studentråds styrelse (NSS) vid Naturvetarnas kongress var tredje år. Studentrepresentantens huvudsakliga uppgift i FS är att lyfta ett studentperspektiv, utbyta information mellan FS och NSS och hålla en kontinuerlig kontakt med NSS. Det är viktigt att respektive styrelse har kännedom om varandras verksamhetsområden och övergripande styrelsearbete för att kunna arbeta tillsammans.

Kongressen som äger rum var tredje år innebär att studentrepresentanten har en mandatperiod på tre år. I dagsläget är det dock inget krav att representanten är student alla tre åren i FS. Detta anser studentrådet vara problematiskt. NSS har uppfattningen att det är få studenter som väljer att engagera sig studentpolitiskt i början av sina studier. Utbildningarna är i regel tre år, och den nuvarande rollen som studentrepresentant förutsätter att studenten väljs in i början av utbildningen och avslutar uppdraget i samband med sin examen. Vi tycker att det är viktigt att representanten är student under hela mandatperioden för att kunna lyfta studentperspektivet i FS och arbeta aktivt med studenternas intressen.

Studentrådet föreslår därmed att ordföranden för NSS väljs in som studentrepresentant i FS. Detta skulle innebära en mandatperiod på ett år och att representanten i FS utses på Naturvetarnas studentkongress av samtliga studentmedlemmar. Med detta förslag behöver inte Naturvetarnas kongress besluta om representanten framöver. En annan fördel med att studentrepresentanten är ordförande i NSS är att informationsutbytet mellan båda styrelserna skulle ske effektivare samt förhindrar att information förloras på vägen. Detta betyder att styrelserna kan samarbeta tätare och arbeta i samma riktning. Utifall att ordföranden inte kan närvara på förbundsstyrelsemötet på grund av sjukdom eller liknande får vice ordförande närvara istället.

En mandatperiod på ett år utesluter risken att representanten inte längre är student. Att ordförande i NSS också är studentrepresentant i FS leder dessutom till bättre informationsutbyte och tydligare förståelse för de båda styrelsernas uppdrag. Vi hoppas även att det kommer generera fler samarbetsmöjligheter inom olika verksamhetsområden.

Förslag: Studentrådet föreslår att ordföranden för NSS väljs in som studentrepresentant i FS, samt en mandatperiod på ett år för studentrepresentanten.

Med anledning av detta yrkar Naturvetarnas Studentråd:

- att **ordföranden för Naturvetarnas studentråds styrelse väljs in som studentrepresentant i Förbundsstyrelsen.**
- att **mandatperioden för studentrepresentanten är 1 år istället för 3 år.**

Förbundsstyrelsens svar

Förbundsstyrelsen är mycket tacksamma för Studentrådets engagemang i förbundets utveckling och anser att studentperspektivet är viktigt. Förbundsstyrelsens studeranderepresentant är central, inte bara för transparens och påverkansmöjlighet kring studenters och doktoranders behov, utan även för inflöde av framtidsperspektiv på förbundets verksamhet och uppdrag.

Samtidigt ska förbundsstyrelsens studeranderepresentant inte bara särskilt bevaka studenters och doktoranders intressen, utan även alla andra medlemmars intressen, liksom förbundets utveckling och förvaltning. Alla ledamöter i förbundsstyrelsen har samma ansvar och uppdrag.

För att styrelsearbetet ska fungera väl, med fokus på långsiktiga och strategiska frågeställningar, krävs kontinuitet. Därför är det viktigt att även studeranderepresentanten väljs av kongressen, för en hel kongressperiod.

Under året har förbundsstyrelsen vidtagit ett antal aktiva insatser för att öka informationsutbytet mellan styrelsens studeranderepresentant och Studentrådets styrelse. Ambitionen är att säkerställa dialog och samarbete mellan studentrådet och förbundsstyrelsen.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta:

att [avslå motionen](#)

Motion 3

Motionär: Riccardo Bevilacqua

Sammanfattning: To appoint an International Secretary at Naturvetarna

Varför: Sweden is attracting more and more scientists from other countries, thanks to the international outlook of Swedish universities, the presence of multinational companies in Sweden and the new European Spallation Source in Lund. Naturvetarna needs to include these foreign scientists moving to Sweden, and a way to do so is to allow them to participate at all levels in the activities of our association. Moreover, Naturvetarna needs to establish collaborations with other similar organizations abroad on a stable base.

Förslag: I propose that the Naturvetarna shall appoint an International Secretary, as a person responsible for developing the international outlook of Naturvetarna, to recruit and engage international scientists working in Sweden, to establish links and collaborations with other associations like Naturvetarna in other countries, in Europe and outside Europe. The International Secretary will be also responsible for the members of Naturvetarna currently working abroad (outside Sweden).

Jag yrkar på

att [Naturvetarna ska inrätta rollen och utse en internationell sekreterare.](#)

Förbundsstyrelsens svar

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om betydelsen av att Naturvetarna arbetar med frågor kring den internationella arbetsmarknaden och rörligheten bland naturvetare. Naturvetares arbetsmarknad är global och framför allt forskare rör sig över nationsgränserna. Samtidigt är, som motionären påpekar i en annan motion, socialförsäkringssystemen inte samordnade mellan länderna och individerna måste själva hålla reda på regelverken.

Naturvetarna är väl medvetna om problematiken och jobbar redan idag på olika nivåer med frågor kring den internationella rörligheten. Samordningen av internationella frågor sker via Saco och Naturvetarna innehar internationella uppdrag för Sacos räkning. Kontakter med, och medlemskap i, internationella professionsorganisationer innehar professionsförbunden i Naturvetarna, medan frågor om naturvetares rörlighet på den internationella arbetsmarknaden hanteras av Naturvetarnas kansli.

Rollen Internationell sekreterare, som efterlyses av motionären, finns redan på Naturvetarnas kansli. Hur rollen hanteras och vilka uppdrag som åligger denna är ett uppdrag för tjänstemannaorganisationen på kansliet. Förbundsstyrelsen delar i övrigt motionärens uppfattning om att förbundet behöver arbeta med frågor kring naturvetares internationella rörlighet.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta:

att [avslå motionen](#)

Motion 4

Motionär: Riccardo Bevilacqua

Sammanfattning: Establish an International Section (Internationella Förening)

Varför: There are more and more international scientists moving to Sweden, with both time limited (PhD, postdoc) and long-term contracts. These scientists are employed at universities, private companies and research institutes as the European Spallation Source. An International Section (Internationella Förening) would provide the right tool for recruiting, engaging and representing these international scientists.

Förslag: I propose to establish an International Section (Internationella Förening), on the model of the Naturvetarna's Professionsföreningar, which will represent and group the international scientists members of Naturvetarna. Members of the International Section (Internationella Förening) can be members also of other Professionsföreningar. The International Section will recruit, engage, support the international members of Naturvetarna, and will contribute to the mission of Naturvetarna. The official language of the International Section shall be English.

Jag yrkar på

att [Naturvetarna ska upprätta en International Section \(Internationella Förening\)](#).

Förbundsstyrelsens svar

Föreningar inrättas på initiativ av medlemmar och det är medlemmar som utgör föreningen och dess styrelse. Enligt Naturvetarnas stadgar fattar förbundsstyrelsen beslut om inrättandet av föreningar och godkänner deras stadgar. För inrättande av förening krävs att förslag till stadga samt föreningsverksamhet presenteras inför förbundsstyrelsen.

Förbundsstyrelsen tycker dock att det är ett mycket intressant förslag med en internationell förening och uppmuntrar intresserade medlemmar att ta fram förslag till dylik.

Med hänvisning till att inrättandet av förening inte är ett beslut för kongressen, föreslår förbundsstyrelsen kongressen att avslå motionen.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta:

att [avslå motionen](#)

Motion 5

Motionär: Professionsföreningen Hälsa & Miljö

Sammanfattning: Miljödiplomering av Naturvetarnas verksamhet

Varför: Naturvetarna är fackförbundet för akademiker inom naturvetenskap. Att tydliggöra vikten av naturvetenskap och naturvetenskaplig kompetens är en av förbundets viktigaste uppgifter. Det kan då även ses som en självklarhet att förbundet i sin egen verksamhet håller en hög miljöprofil.

För att skapa och behålla förtroende från såväl befintliga som potentiella medlemmar, särskilt de som arbetar inom miljöområdet, är det då viktigt att synliggöra förbundets miljöarbete samt att kontinuerligt arbeta med förbättringar. Det kan bidra till att göra Naturvetarna mer konkurrenskraftiga gentemot andra fackförbund med tanke på de yrkesgrupper vi representerar.

Sedan flera år tillbaka gör förbundet årligen ett klimatbokslut för att identifiera var de största koldioxidutsläppen finns och för att kunna vidta åtgärder. Utifrån det klimatkompenserar vi all vår verksamhet. En annan viktig sak i vårt miljöarbete är våra kapitalplaceringar där vi har etiska regler som bland annat anger att miljöhänsyn måste tas vid kapitalplacering.

Professionsföreningen Hälsa & Miljö anser att det nu är dags att ta nästa steg. För att säkerställa ett aktivt, effektivt och långsiktigt arbetssätt bör förbundet ha ett certifierat miljöledningssystem. Målsättningen är givetvis att förbättra den totala miljöpåverkan från förbundets verksamhet. En viktig del i detta är att skapa engagemang hos förtroendevalda, anställda och medlemmar. En hög grad av transparens samt oberoende granskning av förbundets miljöarbete bidrar till trovärdighet gentemot såväl interna som externa intressenter.

Förslag: Vi bedömer att ett ledningssystem certifierat enligt ISO 14001:2015 i dagsläget är onödigt omfattande med hänsyn till förbundets faktiska verksamhet. Det kan göra processen både omotiverat tidskrävande och kostsam. Naturvetarna bör därför, åtminstone i ett första läge, miljödiplomera sin verksamhet enligt kravstandarderna Svensk Miljöbas.

Att miljödiplomera sin verksamhet innebär att ett miljöledningssystem enligt kraven i Svensk Miljöbas införs. Miljöledningssystemet är ett verktyg för att skapa ordning och reda i miljöarbetet och minska verksamhetens miljöbelastning. Miljöarbetet kan stärka verksamhetens varumärke, underlätta marknadsföring och bidra till ett förbättrat konkurrensläge. Med ett miljödiplom från föreningen Svensk Miljöbas kan verksamhetens miljöarbete marknadsföras i hela Sverige.

Svensk Miljöbas miljöledningsstandard bygger på grundläggande delar i ISO 14001 och EMAS. Skillnaderna jämfört med ISO 14001/EMAS är bland annat lägre krav på dokumentstyrning, avvikelshantering och rutiner. Svensk Miljöbas lägger stor vikt vid vad verksamheten presterar i form av faktiska miljöförbättringar och miljöutbildning för medarbetarna.

Vägen fram till ett miljödiplom består bland annat av att:

- kartlägga verksamhetens miljöpåverkan
- planera och genomföra miljöförbättringar
- utbilda medarbetarna
- följa upp och förbättra miljöarbetet

Professionsföreningen Hälsa & Miljö yrkar:

att **Naturvetarnas verksamhet ska miljödiplomeras enligt kravstandarderna Svensk Miljöbas så snart som möjligt, dock senast innan nästa kongress.**

Förbundsstyrelsens svar

Precis som motionären beskriver, klimatkompenserar Naturvetarna sin verksamhet sedan 2010. Förbundsstyrelsen avser att fortsätta detta arbete.

Förbundsstyrelsen håller med motionären om att det är dags att ta ett ytterligare steg i Naturvetarnas klimatarbete genom att bli mer proaktiva i utvecklingsarbetet för att minska förbundets miljöbelastning och skapa förutsättningar för hållbar utveckling. Förbundsstyrelsen föreslår att kongressen ger förbundsstyrelsen i uppdrag att utveckla och implementera ett systematiskt miljöledningsarbete.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta:

- att [avslå motionen till förmån för](#)
- att [Naturvetarna genomför klimatbokslut över kongressperioder med följande klimatkompensation;](#)
- att [Naturvetarna inför ett systematiskt miljöledningsarbete.](#)

Motion 6

Motionär: Raili Riig

Sammanfattning: Större möjligheter till ett mer flexibelt arbetsliv

Varför: Med anledning av att naturvetares kompetens behövs på fler områden för samhällsutvecklingen, att dokument och remissvar från Naturvetarna visar att rehabiliteringskedjan med AF och FK lämnar mycket i övrigt att önska, att såväl studenter som egenföretagare (och säkert fler) har svårt att behålla sin SGI vid arbetslöshet, föreslår jag ett utökat utbud av möjligheter att skaffa meriter, kompetens samt få validering även av informella kunskaper.

Förslag:

Validering av kunskaper

Högskoleverket utvärderar idag utländsk utbildning, och UHÄ – som har medel att söka – behöver utveckla valideringssystemet för såväl formell som informell kompetens. Dessutom är samarbetet mellan Utbildnings- och arbetsmarknadsdepartementet i det närmaste obefintlig. Här kan Naturvetarna både vara med och utveckla detta – och samtidigt erbjuda medlemmar att t.ex. vara med i projekt.

Utbildning och kompetensutveckling istället för arbetslöshet, skuldsättning och sjukdom

Den psykiska ohälsan ökar bland akademiker, enligt Saco. Stressrelaterade skador kan medföra kognitiva skador och uppkomma vid arbetslöshet och brist på resurser i form av försämrad ekonomi, svårigheter att upprätthålla kompetens, och att utveckla denna. FK hänvisar till ofta obefintliga arbetsmarknadspolitiska projekt för att medlemmar ska kunna behålla sin SGI och ökad skuldsättning via t.ex. CSN är inte en hållbar lösning. Enligt Riksrevisionen har staten kastat miljarder i sjön i försöken med att återföra folk med psykisk ohälsa i arbete, och CSNs verksamhet har i strid med förarbetet till studiemedel (https://riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/proposition/om-studiemedel_GB03116/html), gjort sin verksamhet till en verksamhet som snarare syftar till skuldsättning än att öppna möjligheter för studier.

Samtidigt har vi för 8 år sedan haft en grundlagsreformerings enligt vilken myndigheter ska följa grundlagen (vilket i sig är lite absurt eftersom alla lagar och regelverk i själva verket utgår från grundlagen). Enligt 1 kap 2 § RF som ingår i just grundlagen ska den offentliga verksamheten ha ”den enskildes personliga, ekonomiska och kulturella välfärd som grundläggande mål”. Den kulturella välfärden är omvänt av betydelse för att kunna bevara mångfald på arbetsmarknaden. Men ska denna mångfald kunna detekteras, måste vi ha ett valideringssystem som kan kategorisera de kulturella värdena i naturvetarnas kompetens.

Även en differentierad åldersstruktur – istället för diskriminering av äldre – bidrar till ökad mångfald. Ålder ska inte heller vara ett hinder för att påbörja en forskarkarriär.

Jag har själv vid möten och konferenser med t.ex. representanter från Europakommissionen och Europaparlamentet och i frågor som rör mänskliga rättigheter, migration och utvecklingen av det juridiska systemet, saknat närvaro av just naturvetares kompetens.

Det allmänna ska – enligt 1 kap 2 § RF – trygga rätten till arbete, bostad och utbildning samt verka för goda förutsättningar för hälsa.

Vi sysslar med life science, där rimligtvis själva arbetslivet i ett modernt samhälle är en del av livet, och försörjningsmöjligheter utgör en grundläggande del av att vara delaktig i samhället, men vår lagstiftning och tillämpningen av lagarna är inte anpassade efter dessa behov. Frågan är om inte flera myndigheter kommit att hota sitt egna existensberättigande.

Stress i arbetslivet är ett idag väl uppmärksammat problem, men även frånvaro av arbete och försörjningsmöjligheter innebär stress. Och stress orsakar alltså sjukdom – det motverkar alltså hälsa – i strid med grundlagen. Samtidigt som AF och FK brister i rehabiliteringskedjan – och har så gjort under en längre tid.

Allt mer ansvar läggs på arbetsgivare, vilket innebär ökat ansvar för företagare, som ju också är

med och finansierar bristerna i den sociala välfärden. Rehabiliteringskedjan och FINSAM-samarbetet har funnits i 15 år vid det här laget. Vilken hjälp som kan ges skiljer sig mellan olika geografiska områden, då både landsting och kommuner är en del av detta samarbete. I vissa regioner finns just Regionförbund, i andra inte.

Medlemmar i Naturvetarna bör kunna erbjudas samma standard på möjligheterna till arbete och återgång i arbete, oavsett var de bor i landet. Detsamma gäller även medlemmar som varit utsatta för brott. Medlemmars erfarenheter inom dessa områden bör också tas tillvara. Idag arbetar vissa kommuner aktivt med s.k. social hållbarhet – åtminstone på pappret.

Naturvetarna har idag kontakt med finansiärer för forskning, men var är naturvetare inom just arbetsmarknads- och framtidsforskningen? Vad beträffar utbildning, bör naturvetare få bättre tillgång till möjligheter att komplettera sin utbildning, utan att behöva börja om på grundnivå.

Det är inte en dag för tidigt att naturvetare – som ju oftast arbetar analytiskt med problemlösning – även är med och utformar riktlinjerna för ett hållbart arbetsliv. Jag föreslår också samarbete med förslagsvis Jusek.

Naturvetarna skulle alltså både kunna utöka medlemsutbudet, samtidigt som man utvecklar riktlinjerna för en hållbar arbetsmarknad, tillsammans med medlemmarna.

Jag utesluter inte att man även kan söka medel från ESF och/eller IFAU. Medfinansiering finns ju redan via de befintliga medlemmarna.

Utöka möjligheter till medlemskap i internationella organisationer.

UK är på väg ut EU, men det betyder inte att naturvetare ska avsluta kontakten, utan snarare utöka den.

Naturvetenskap har liksom kultur och miljöutsläpp inte geografiska begränsningar. ”Klimatångest” är också ett globalt problem.

Jag yrkar på:

att [Naturvetarna – förslagsvis via formulär – undersöker medlemmarnas intresse och behov av att utveckla och öka relevansen i Naturvetarnas erbjudande och service på de sätt jag föreslår.](#)

Förbundsstyrelsens svar

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären föreslår olika aktiviteter för att hjälpa medlemmar med att meritera sig och därmed möjliggöra ett flexiblere arbetsliv.

Bra system för att validera och komplettera utbildningar och kunskaper, liksom kontinuerligt lärande genom kompetensutveckling, är något som Naturvetarna framhåller vikten av och arbetar för. Likaså är det systematiska arbetet för möjligheten till arbetsvillkor som utnyttjar och belönar individens kompetens på ett rimligt och hållbart sätt centralt i förbundets verksamhet.

Arbetet sker genom information och stöd till medlemmarna, genom delaktighet i centrala avtalsförhandlingar samt genom påverkan på arbetsmarknadens parter, myndigheter och liknande, företrädesvis tillsammans med övriga Sacoförbund när så är lämpligt. Dessa frågor återfinns därför i proposition *Verksamhetsinriktning 2019–2021*, både som långsiktiga strategiska mål och som inriktningsmål under kongressperioden samt i *Naturvetarnas principprogram*.

Förbundet välkomnar och stöttar medlemmarnas initiativ att starta och driva föreningar för enskilda professioners frågor inom förbundets ramar. Arbetsformer för verksamheten fastställs av förbundsstyrelsen enligt stadgarna.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta:

att [avslå motionen](#)

Motion 7

Motionär: Elba Abreu

Motion om att starta branschföreningar för att förbättra kommunikationen och på så sätt även servicen till medlemmarna.

Bakgrund:

Den fackliga världen idag tecknar kollektivavtal i form av branschavtal och man gör det för att olika branscher har olika behov. På så sätt kan villkoren anpassas till de behov som respektive bransch har.

Naturvetarnas medlemmar utmärker sig inom Saco genom att många har en tvärvetenskaplig kompetens och därför finns spridda inom flera branscher. Idag organiserar förbundet medlemmarna i olika professionsföreningar och i en sådan förening återfinns man medlemmar i olika branscher.

Under min tid som ombudsman på Naturvetarna har jag sett att medlemmar saknar information från förbundet om vad som sker i deras olika branscher.

Jag tror att man skulle kunna nå fler och på köpet skapa engagemang bland medlemmar om de sorteras under branschföreningar. Informationen blir mer riktad och når alla som finns registrerade i branschen.

Även arbetslösa kan ha en bransch då även de är i behov av direkt kontakt både för att veta vad de behöver, men också för att förbundet kan förse dem med den information som är specifik för dem.

Jag yrkar i enlighet med område 4 i Naturvetarnas mål och prioriteringar för den kommande kongressperioden att:

att [Naturvetarna startar branschföreningar.](#)

att [Placering i en branschförening sker per automatik utifrån gällande arbetsgivare.](#)

Förbundsstyrelsens svar

Förbundsstyrelsen tycker det är glädjande att motionären tar fasta på behovet av att kommunicera Naturvetarnas verksamhet utifrån bransch. Även förbundsstyrelsen har i sina diskussioner landat i att förbundet tydligare behöver positionera sig som branschföreträdare. Det handlar om att öka relevansen för medlemmarna och deras professioner genom att organisera kommunikation och engagemang utifrån branschtillhörighet. Men också om att öka synligheten för professionerna och genomslaget för förbundets frågor i omvärlden.

Idéerna om att branschanpassa verksamheten återfinns som ett av fyra inriktningsmål för kongressperioden i propositionen *Verksamhetsinriktning 2019–2021*, under rubriken ”Naturvetarna ska bli en tydligare branschföreträdare”.

Däremot bedömer förbundsstyrelsen inte att fokus bör läggas på att införa en ny föreningsstruktur, utan att kommunikation till medlemmarna och organisering av förbundets aktiviteter sker utifrån medlemmens branschtillhörighet.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta:

att [avslå motionen](#)

Motion 8

Motionär: Naturvetarföreningen Landstinget i Värmland

Sammanfattning: Utökade medlemsförmåner.

Varför: Som ett sätt att göra medlemskapet i Naturvetarna mer attraktivt bör ännu fler, samt ekonomiskt mer gynnsamma, medlemsförmåner ingå i medlemskapet. Detta är av särskild vikt med tanke på att det finns yrken där den anställda kan välja på flera fackförbund.

Förslag: Naturvetarna ska aktivt verka för ännu förmånligare erbjudanden till sina medlemmar. Som ett steg i detta bör man verka både för ett utökat antal faktiska erbjudanden, men också för ännu förmånligare rabatter på de varianter vi redan har.

Jag yrkar på

att **Naturvetarna ska arbeta för kraftigt utökade medlemsförmåner.**

Förbundsstyrelsens svar

Motionären lyfter ett förslag om att Naturvetarna ska verka för ännu förmånligare erbjudanden till sina medlemmar. Förbundsstyrelsen har tagit fasta på frågan om att öka relevansen i Naturvetarnas erbjudande och service och detta återfinns som det första inriktningsmålet i propositionen *Verksamhetsinriktning 2019–2021*.

I inriktningsmålet anges att Naturvetarna ska tillhandahålla lättillgängliga verktyg som är relevanta och användbara i olika situationer, med utgångspunkt i individens specifika problembild. Som prioriteringar för att uppnå målet avser förbundsstyrelsen dels att se över befintligt erbjudande och utveckla nya verktyg, dels att öka tillgängligheten i service och information från förbundet.

Förbundsstyrelsen anser motionen besvarad med hänvisning till Verksamhetsinriktningen.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta:

att **anse motionen besvarad**

Motion 9

Motionär: Naturvetarnas studentråd

Sammanfattning: Studenters psykiska hälsa

Varför: Närmare hälften av Sveriges unga vuxna studerar på universitet eller högskola. År 2016 led ungefär 50% av Sveriges 16-29-åringar av ängslan, oro eller ångest, varav 23% hade allvarliga ned-sättningar av psykisk hälsa, enligt Folkhälsomyndigheten. Psykiska besvär drabbar framförallt hög-presterande, ansvarstagande och engagerade individer. Folkhälsoenkäter indikerar på att studenter mår sämre än jämnåriga som arbetar. Folkhälsomyndigheten menar att studenters psykiska ohälsa beror på en hög arbetsbelastning och ett bristande inflytande över sin utbildning. Därtill är en stor andel naturvetenskapliga utbildningar tvärvetenskapliga, vilket kan vara en bidragande faktor till oro och stress inför arbetslivet.

När studenter påbörjar sin utbildning är den psykiska hälsan betydligt bättre än när de tar examen. Av den anledningen anser vi i Naturvetarnas studentråd att den psykiska hälsan bland studenterna bör prioriteras för att bidra till en god framtida arbetsmarknad. Att redan må dåligt under studietiden försvårar övergången mellan studier och arbetsliv, samt studentens förutsättningar att etablera sig på arbetsmarknaden.

Förslag: Vi vill att Naturvetarna ska jobba aktivt med att främja naturvetarstudenters välmående under studietiden, genom att exempelvis erbjuda workshops i stresshantering och inspirerande föreläsningar under läsårets gång. För att visa sitt fackliga stöd inför arbetslivet kan Naturvetarna förslagsvis ta fram en lista med exempel på vad de kan erbjuda studentmedlemmarna.

Med anledning av detta yrkar Naturvetarnas Studentråd:

- att **Naturvetarna ska verka för att aktivt främja psykisk hälsa bland studentmedlemmarna i Naturvetarna genom praktiska tillämpningar.**
- att **i Naturvetarnas principprogram under "Högre utbildning och akademisk forskning" lägga till punkten: "God studenthälsa är grundläggande för lärande och kunskapsutveckling".**

Förbundsstyrelsens svar

Förbundsstyrelsen välkomnar studentrådets initiativ. Den psykiska hälsan hos unga är en aktuell och angelägen fråga och en viktig förutsättning för goda studieresultat och för att studietiden ska upplevas som positiv.

Som ett led i arbetet kring studenters hälsa utvecklar Naturvetarna nu i år sin försäkringslösning till studerandemedlemmarna via Akademikerförsäkring, med tillgång till samtalsstöd.

Naturvetarna tillstyrker Studentrådets förslag, men vill utveckla dessa ytterligare.

Förbundsstyrelsen föreslår därför kongressen besluta:

- att **avslå motionens båda att-satser till förmån för**
- att **Naturvetarna ska lyfta frågor om och bidra till ett hållbart studieliv i trygghetssystem och i förutsättningar för god hälsa och goda studievillkor.**
- att **i Principprogrammet under "Högre utbildning och akademisk forskning" lägga till punkten: Studenter ska erbjudas ett hållbart studieliv, med goda förutsättningar för studier och hälsa under studietiden.**

Motion 10

Motionär: Riccardo Bevilacqua

Sammanfattning: Att ta doktorsexamen ska löna sig

Varför: Statistics show that to take a PhD does not reflect on the salary of a scientist, in Sweden, compared to the salary of Engineers without a PhD. I believe that education shall pay. Naturvetarna represents many scientists holding a PhD, and shall work at national level to promote the importance of post-graduate education.

Förslag: Naturvetarna shall lobby to get more recognition on the job market for those who have a doctoral degree.

Jag yrkar på

att **Naturvetarna ska aktivt arbeta för att öka marknadsvärdet av doktorsexamen.**

Förbundsstyrelsens svar

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att en doktorsexamen ska löna sig. Att utbildning ska löna sig utgör den värderingsmässiga grunden för hela Saco och är en prioriterad fråga för Naturvetarna. I propositionen *Naturvetarnas principprogram*, framgår att Naturvetarna anser att utbildningspremien, det vill säga hur mycket varje extra år av högskoleutbildning ger i lönekuvertet, måste bli högre. Detta gäller inte minst de naturvetare som har en doktorsexamen.

Det bedrivs ett aktivt arbete för att höja utbildningspremien i samhället av såväl Naturvetarna som Saco. Ett av de strategiska mål som framgår i propositionen *Verksamhetsinriktning 2019–2021*, är att lön ska spegla det värde som naturvetare skapar för verksamheterna. Dessutom lägger förbundsstyrelsen stort fokus på att arbeta för att höja statusen för naturvetenskapen och naturvetenskapligt arbete i samhället, till gagn för samtliga naturvetare oavsett examensnivå.

Förbundsstyrelsen menar att motionärens intentioner mer än väl täcks av de värderingar som framgår i propositionen *Naturvetarnas principprogram* samt verksamhetsprioriteringarna i propositionen *Verksamhetsinriktning 2019–2021*.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta:

att **anse motionen besvarad**

Motion 11

Motionär: Lisbeth Svensson

Sammanfattning: Medlemstidning, Naturvetaren, digitalt

Varför: För att spara miljön samt pengar anser jag att medlemstidningen Naturvetaren ska erbjudas i digital form.

Förslag: Som medlem skulle jag vilja få Naturvetaren digitalt. Detta skulle spara miljön ur flera synvinklar. Mindre pappersåtgång, mindre påverkan på miljön när tidningen distribueras.

Det skulle även spara pengar till förbundet genom minskade tryck- och portokostnader.

Jag yrkar på

att **Naturvetarna ger medlemmarna möjlighet att välja att få medlemstidningen Naturvetaren digitalt istället för i pappersform.**

Förbundsstyrelsens svar

Förbundsstyrelsen välkomnar motionärens förslag om att ge medlemmarna möjlighet att få medlemstidningen Naturvetaren digitalt. Förslaget går helt i riktning med förbundsstyrelsens ambitioner att utveckla digitala verktyg och minska förbundets klimatpåverkan.

Redan idag finns tidningen att läsa i digital form på Naturvetarnas webbplats genom verktyget Issuu, men används främst som komplement till papperstidningen. Motionärens förslag innebär att denna tjänst utvecklas.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta:

att **bifalla motionen**

Motion 12

Motionär: Riccardo Bevilacqua

Sammanfattning: Guarantee unemployment rights to foreign scientists

Varför: The right of unemployment is recognized only to those who are allowed to stay in Sweden at the end of their employment. However, there are more and more foreign scientists recruited in Sweden. Even if they do join a-kassa and Naturvetarna, they do not have the same right as Scandinavians and EU-citizens when it comes to collect unemployment rights. In fact, they have eventually to leave Sweden if unemployed, and cannot collect the unemployment salary.

Förslag: Naturvetarna shall actively work at political level to ensure that the government and the parliament take action to ensure that scientists are allowed to stay in Sweden at least until they do have right to the unemployment salary. Scientists members of Naturvetarna are highly qualified persons and it is in the interest of Sweden to retain them, if their time limited contract expires or if they are made redundant. The protection for redundancy does not work for non-EU citizens, hence makes them less protected. It is a duty of solidarity for Naturvetarna to proactively work toward supporting these members.

Jag yrkar på

att **Naturvetarna ska arbeta proaktivt på politisk nivå för att säkerställa att icke-EU medborgare har samma rättigheter som EU-medborgare när det gäller att samla arbetslöshetsrättigheter.**

Förbundsstyrelsens svar

Förbundsstyrelsen delar motionärens bild av att det är svårt för utomeuropeiska medborgare att få tillgång till och överblick över sina arbetslöshetsrättigheter i Sverige. Förbundsstyrelsen delar också motionärens uppfattning om att detta är ett problem som behöver adresseras. Förbundsstyrelsens uppfattning är att socialförsäkringssystemet i Sverige, inklusive a-kassan, behöver utvecklas för att skapa hållbara system på arbetsmarknaden med trygghet oberoende av medborgarskap, uppdrags- eller arbetsform.

I *Naturvetarnas principprogram* står ”Naturvetarna anser att - socialförsäkringssystemet ska vara samordnat och överskådligt så att ingen riskerar att hamna i kläm mellan försäkringarna.” Det är en värderingsmässigt viktig fråga att driva för Naturvetarna och gäller inte minst utländska medborgare.

Naturvetarna arbetar redan idag med frågor kring utomeuropeiska medborgares, men även europeiska och nordiska medborgares, socialförsäkringsskydd. Arbetet bedrivs gemensamt inom Saco, där Naturvetarna i hög utsträckning är pådrivande i frågor kring utländska forskares situation. När öppningar ges till förändringar i de regelverk som reglerar socialförsäkringsrättigheter, agerar Naturvetarna i arbetsgrupper och kommittéer samt direkt mot beslutsfattare.

Förutom påverkansarbetet för att utveckla försäkringssystemen, till gagn för våra medlemmar, vill Naturvetarna förbättra informationen kring villkoren i försäkringssystemen.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta:

att **anse motionen besvarad**

Motion 13

Motionär: Sindra Petersson Årsköld

Sammanfattning: Naturvetarna bör arbeta aktivt mot alla former av öppna kontorslandskap, då dessa sällan är lämpade för naturvetenskapligt arbete.

Varför: Många arbetsgivare propser på att medarbetare ska arbeta i mer eller mindre öppna landskap, med eller utan fixa platser. Fler och fler studier visar att sådana miljöer är mycket dåliga ur arbetsmiljöhänseende, skapar stress och sjukskrivningar, samt minskar effektiviteten såväl som arbetsglädjen hos många anställda. Detta är i allra högsta grad sant för naturvetare, som ofta har yrken som kräver stilla eftertanke och koncentration.

Många vackra ord har sagts om öppna och/eller aktivitetsbaserade kontorsmiljöer – de sägs vara kreativa och flexibla och uppmana till samtal. Detta stämmer sällan, och är inte drivkraften bakom att införa sådana miljöer. Det som driver är pengar – det är billigare att bygga så. Men hur dyrt är det inte med sjukskrivningar och ineffektiva medarbetare?

Vi yrkar på att Naturvetarna arbetar aktivt mot öppna kontorslandskap, med avstamp i arbetsmiljöfrågan.

In English:

Many employers place their staff in more or less open office landscapes, with or without permanent desks. An increasing number of studies show that such areas constitute very poor work environment, causing stress and long periods of sick leave and decreasing efficiency as well as work satisfaction for many employees. This is particularly true for scientists, whose jobs often demand concentration and focus.

Many enticing words have been spoken about open and activity-based work environments – they are supposed to spur creativity and flexibility and interactions. This is rarely the actual case, and it is not the reason for building such work places. It's cheaper to build this way, is all. But at what cost? Extended sick leave and inefficient, unhappy employees cause far greater expenses.

We encourage Naturvetarna to work actively against open offices, calling it out for the poor work environment that it is.

Förslag: Vi yrkar på att Naturvetarna arbetar aktivt mot öppna kontorslandskap, med avstamp i arbetsmiljöfrågan.

We encourage Naturvetarna to work actively against open offices, calling it out for the poor work environment that it is.

Jag yrkar på:

att **Naturvetarna arbetar aktivt mot öppna kontorslandskap, med avstamp i arbetsmiljöfrågan.**

Förbundsstyrelsens svar

Förbundsstyrelsen anser att motionären adresserar en viktig frågeställning, den fysiska arbetsmiljön. Att arbetsmiljön fungerar, organisatoriskt, socialt och fysiskt, är grundförutsättningar för ett hållbart arbetsliv. Det är därför också en mycket angelägen aspekt på vad som utgör goda arbetsvillkor för Naturvetarnas medlemmar.

Naturvetarna genomförde våren 2016 en undersökning av medlemmarnas arbetsvillkor. Resultaten visar att det inte finns någon entydig uppfattning om vilken fysisk arbetsmiljö som föredras. Många individer uttrycker att de uppskattar flexibilitet i arbetslivet, såväl vad gäller arbetets förläggning som möjligheten att arbeta i olika typer av miljöer med olika förutsättningar. Andra uttrycker att de tvärtom vill ha tydliga arbetstider och sitta i lugn och ro på samma plats.

Naturvetarnas medlemmar arbetar också i en rad olika verksamheter och med väldigt olika arbetssituationer. Enligt 2017 års löneenkät uttryckte cirka en tredjedel att de i huvudsak har stillasittande och kontemplerande arbetsuppgifter, medan majoriteten uttryckte att de i huvudsak inte har sådana arbetsuppgifter.

Förbundsstyrelsen menar att det inte finns någon universallösning för medlemmarnas fysiska arbetsmiljö. Att arbetsmiljön fungerar är däremot av central betydelse för individen. Förbundsstyrelsen menar att Naturvetarna ska arbeta för att förändringar i arbetsmiljön inte genomförs utan grundlig analys ur ett arbetsmiljöperspektiv. Naturvetarna utbildar förtroendevalda och skyddsombud för att de ska kunna påverka i förändringsprocesser på arbetsplatsen.

Förbundsstyrelsen menar att individens behov och arbetets förutsättningar alltid måste stå i centrum för överenskommelser om såväl arbetsmiljö som andra villkor. Överenskommelser behöver därför träffas lokalt.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta:

att [avslå motionen](#)

Naturvetarna inom hälso- och sjukvården

Här finner du Naturvetarnas mission inom hälso- och sjukvård. Detta dokument berör motionerna 14-22.

Utan naturvetare stannar hälso- och sjukvården. Därför arbetar vi för att skapa bättre villkor för dig som på olika sätt bidrar till bättre hälsa för Sveriges befolkning.

Naturvetarnas mission är att verka för en hälso- och sjukvård där patienten står i fokus och där varje medarbetare har bästa möjliga förutsättningar att bidra till verksamheten.

Vi vill att ännu fler naturvetare ska se landsting och regioner som bra arbetsgivare och att Naturvetarna ska uppfattas som ett modernt fackförbund som är med och skapar hållbara arbetsvillkor. Eftersom vad som är hållbart skiljer sig åt från person till person strävar Naturvetarna efter att ge varje medlem en större möjlighet att påverka sin arbetssituation och bli bemött utifrån sin kompetens, sin ambition och sina förutsättningar. För att få till en förändring satsar vi på ett intensivt utåtriktat arbete där vi för dialog med verksamhetsledningar och medlemmar.

För att hälso- och sjukvården ska fungera krävs:

1. Att dialogen mellan medarbetare och chef fungerar.
2. Att kompetensen används på bästa möjliga sätt för verksamheten.
3. Att utveckling av verksamhet och individer går hand i hand.
4. En lönesättning som belönar individuell kompetens, ansvar och resultat.
5. En ökad kännedom om naturvetares kompetens.

Visste du att det idag finns över 13 000 naturvetare anställda inom hälso- och sjukvården i regioner och landsting? Analys, forskning och utveckling är centrala värden som naturvetare bidrar med och som hälso- och sjukvården inte kan klara sig utan. Det är därför viktigt för en fortsatt god välfärd i Sverige att naturvetare uppfattar regioner och landsting som attraktiva arbetsgivare. Inom Naturvetarna finns ett tjugotal professioner som är verksamma inom hälso- och sjukvården. Tillsammans är vi en kraft att räkna med. Kanske kan vi till och med bli en förenande kraft för samtliga akademiker inom hälso- och sjukvården.

Vem är naturvetare? Alla som har en akademisk utbildning om minst 3 år inom naturvetenskap, matematik, data eller medicin, men som inte har gått ett yrkesprogram för att bli läkare, sjuksköterska, farmaceut eller ingenjör.

BIOINFORMATIKER	BIOMEDICINARE	BIOMEDICINSKA ANALYTIKER	
CYTODIAGNOSTIKER	DATA- OCH SYSTEMVETARE	DIETISTER	
FYSIKER	GENETISKA VÄGLEDARE	IMMUNOLOGER	KEMISTER
NUTRITIONISTER	MATEMATIKER	MIKROBIOLOGER	
MILJÖ- OCH YRKESHYGIENIKER	MILJÖVETARE	MOLEKYLÄRBIOLOGER	
SJUKHUSFYSIKER	SJUKHUSGENETIKER	SJUKHUSKEMISTER	

På sida 117 finner du Naturvetarnas mission inom hälso- och sjukvård.

Motion 14

Aktiv part på hälso- och sjukvårdsarenan

Motionär: Susann Ask, ordförande Dietisternas riksförbund

Sammanfattning: Naturvetarna behöver bli en mer aktiv part på den nationella hälso- och sjukvårdsarenan.

Varför: Svensk hälso- och sjukvård står inför stora förändringar. Regeringen har uppdragit åt en utredning att stödja landsting, myndigheter och organisationer i arbetet med att utveckla en modern, jämlik, tillgänglig och effektiv hälso- och sjukvård i primärvården. Detta omfattar och påverkar inte bara primärvården utan hela hälso- och sjukvården inkl den kommunala hälso- och sjukvården. Alla regioner, landsting och kommuner har påbörjat omställningen och förändringsarbetet. I utvecklingsarbetet ingår också utveckling av egenvård, e-hälsa, självprovtagningar etc. Även kompetensförsörjning innefattas av utvecklingsarbetet på nationell nivå.

Dietisternas riksförbund är aktiva i dialogen på nationell nivå, men i dessa forum saknas Naturvetarna.

Förändringsarbetet har redan påbörjats och påverkar i hög grad frågor som kompetens, rekrytering, löner. Det är angeläget att Naturvetarna deltar, bevakar och har en aktiv roll på den nationella hälso- och sjukvårdsarenan, genom detta skapas också förutsättningar för Naturvetare på lokal nivå.

Förslag: Dietisternas riksförbund föreslår att Naturvetarna prioriterar att ta en aktiv roll på hälso- och sjukvårdsarenan i samarbete med hälso- och sjukvårdsprofessionerna inom Naturvetarna.

Dietisternas riksförbund yrkar på att Naturvetarna ska

- att **prioritera att delta på nationella forum där andra fackförbund, myndigheter, politiker inom hälso- och sjukvården träffas och diskuterar hälso- och sjukvårdsfrågor**
- att **ha en närmare dialog och samverkan med professionsföreningarna inom Naturvetarna så att man gemensamt kan lyfta frågor (ex kompetens, arbetsmiljö, löner) specifikt för den professionen inom hälso- och sjukvården**

Förbundsstyrelsens svar:

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att Naturvetarna behöver ta en aktiv roll på hälso- och sjukvårdsarenan. Hälso- och sjukvården är en viktig bransch för Naturvetarnas medlemmar. Naturvetarna har ett tjugotal professioner i landstingskommunal sektor och medlemspotentialen är mycket stor.

Naturvetarna genomför ett hälso- och sjukvårdsprojekt. Huvudsyftet med projektet är att regioner och landsting i betydligt högre grad ska uppmärksamma naturvetares kompetens samt erbjuda utvecklingsmöjligheter och bra löner. Att delta i nationella forum där hälso- och sjukvårdsfrågor diskuteras är en viktig del i detta arbete.

Det är förbundsstyrelsens ambition att projektet också på sikt ska locka fler naturvetare till förbundet, vilket också kommer att stärka förbundets inflytande inom sektorn. Att arbetet bedrivs tillsammans med berörda professionsföreningar, såväl som med de lokala föreningarna, ser förbundsstyrelsen som en förutsättning för framgång.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta:

- att **bifalla motionen**

På sida 117 finner du Naturvetarnas mission inom hälso- och sjukvård.

Motion 15

Ökad lönespridning

Motionär: Naturvetarföreningen Landstinget i Värmland

Sammanfattning: Naturvetarna ska verka för en lönespridning på minst 50% för biomedicinska analytiker.

Varför: Löneläget för BMA är lågt i förhållande till andra fleråriga universitetsutbildningar. Därför är det viktigt att så fort som möjligt verka för en ökad lönebild. Ett minimimål i lönespridningen skulle kunna vara ett verktyg för att åstadkomma detta.

Förslag: Som ett steg i en ökad lönebild för BMA ska Naturvetarna arbeta för en ännu större lönespridning inom yrket än vad som finns idag.

Vi yrkar på

att **Naturvetarna ska arbeta för en lönespridning på minst 50% för BMA.**

Förbundsstyrelsens svar:

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att löneläget för biomedicinska analytiker är för lågt samt att lönespridningen borde vara större. Uppfattningen har stöd i studier som genomförts av Saco. I en omfattande kartläggning av livslönen för olika professioner lyfts biomedicinska analytiker fram som en profession där livslönen är så låg att utbildningen är olönsam. Lönespridningen bland landstingsanställda biomedicinska analytiker är samtidigt låg, vilket är värt att beakta eftersom studier pekar på att det kan vara möjligt att öka livslönen för en profession genom att verka för en ökad lönespridning.

Naturvetarnas lönepolicy slår fast att lönen ska sättas lokalt i överenskommelse mellan arbetsgivare och medarbetare, samt att lönespridning ska återspegla skillnader i individens kompetens, ansvar och resultat. Det finns all anledning att intensifiera insatserna att genomdriva Naturvetarnas lönepolicy fullt ut i samtliga landsting och regioner. Att arbeta för en ökad lönespridning och följa upp hur lönespridningen utvecklas är en naturlig del av det pågående hälso- och sjukvårdsprojektet.

Förbundsstyrelsen kan däremot inte ta ställning för att lönespridningen ska omfatta 50 procent. Spridningen ska motsvara de skillnader som finns i individernas erfarenheter och insatser i kompetens, ansvar och resultat.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta:

att **avslå motionen**

På sida 117 finner du Naturvetarnas mission inom hälso- och sjukvård.

Motion 16

Motionär: Naturvetarföreningen Landstinget i Värmland

Sammanfattning: Naturvetarna ska verka för införandet av fler AID-koder för biomedicinska analytiker.

Varför: BMA har i dagsläget endast en AID-kod, att jämföra med andra professioner som kan ha ett tjugotal. Att bara ha en enda AID-kod leder till minskad löneutveckling. Biomedicinska analytiker är en väldigt heterogen yrkesgrupp med starkt varierande arbetsuppgifter. Exempelvis så finns det specialist-BMA inom flera landsting. Dessa specialister saknar en egen AID-kod.

Förslag: Naturvetarna ska arbeta för att införa fler AID-koder för BMA så fort som möjligt.

Vi yrkar på

att **Naturvetarna ska verka för att övertyga SKL om att biomedicinska analytiker behöver ytterligare AID-koder. Naturvetarna ska som ett led i detta arbeta för att få till en revidering av etikettlista AID 2019.**

Förbundsstyrelsens svar

Förbundsstyrelsen har, sedan ett kongressbeslut 2012, framgångsrikt drivit ett strategiskt och aktivt arbete för att öppna upp för en revidering av AID. En revidering av AID har nu genomförts och alla parter är överens om att en ansvarskod "F" ska börja användas för specialister, i enlighet med intentionen när AID infördes 2008.

Förbundsstyrelsen bedömer att det inte är en framkomlig väg, under överskådlig tid, att arbeta för att återigen öppna upp AID för förändring. Istället anser förbundsstyrelsen att fokus nu måste läggas på att "F" implementeras som ansvarskod för specialister för naturvetarnas professioner.

Förbundet kommer vidare arbeta för en kompetensförsörjning i landstingen där naturvetare får ta ansvar utifrån sin kompetens och får lön därefter.

När "F" har implementerats på ett korrekt sätt och specialisttjänster skapats lokalt, kan det öppnas upp nya möjligheter.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen be sluta:

att **avslå motionen**

På sida 117 finner du Naturvetarnas mission inom hälso- och sjukvård.

Motion 17

Rekrytering av biomedicinska analytikerstudenter

Motionär: Linda Arvidsson

Sammanfattning: Naturvetarna ska årligen besöka samtliga BMA-utbildningar för medlemsvärvning.

Varför: Som biomedicinsk analytiker har man möjlighet att bli medlem i två olika förbund; Naturvetarna samt Vårdförbundet. Vårdförbundet är mycket aktiva vid rekrytering av BMA-studenter vilket leder till att Naturvetarna tappar potentiella medlemmar till ett konkurrerande förbund. Om man en gång har blivit medlem i ett visst fackförbund är chansen stor att man stannar kvar som medlem.

Förslag: Naturvetarna ska årligen resa till varje utbildningsort i syfte att värva studenter.

Jag yrkar på

att **Naturvetarna årligen ska besöka samtliga BMA-utbildningar för medlemsvärvning.**

Förbundsstyrelsens svar:

Förbundsstyrelsen tycker att det är glädjande att motionären lyfter den viktiga frågan om förbundets rekrytering och därmed representativitet. Naturvetarna är ett konkurrensutsatt förbund och synlighet på naturvetenskapliga utbildningar är strategiskt viktigt. Med anledning av detta genomförs under hösten en särskild satsning på studentrekrytering i samband med att nya naturvetarstudenter hälsats välkomna på lärosätena.

Även om förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om vikten av att synas på de biomedicinska analytikerutbildningarna, är frågan om hur ofta Naturvetarna bör besöka enskilda program inte en fråga som regleras genom kongressbeslut.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta:

att **avslå motionen**

Motion 18

Utvecklad lönepolicy

Motionär: BMA-föreningen och Svenska Sjukhusfysikerförbundet

Sammanfattning: Motion om att utveckla Naturvetarnas lönepolicy genom att komplettera lönestrukturen med kompetens- och karriärvägar inom hälso- och sjukvården

Bakgrund: Naturvetarna samlar flera yrken inom hälso- och sjukvården. De flesta jobbar inom offentlig sektor. Stora pensionsavgångar, brister i arbetsmiljön och begränsade möjligheter att göra karriär och höja lönen har gjort det svårt för arbetsgivarna att attrahera personal med rätt kompetens.

Problem med lönebildning inom offentlig sektor är inte nytt, men situationen är akut vilket lett till initiativ från såväl arbetsgivare som fack, dock ej Naturvetarna. Exemplet är många; landsting inrättar specialistprogram för vårdpersonal, regeringen har i samband med SKL anslagit 3 miljarder för kompetensutveckling via specialistutbildning, kommuner får statsanslag för att inrätta överlärartjänster m.m.

Naturvetarnas lönepolicy, som bygger på individlön, är inte i samklang med denna utveckling och måste förändras.

Detta har vi signalerat för arbetsgivarna under en längre tid utan att få gehör. Nu menar vi att det är dags för att tillsammans med arbetsgivarna, och även lärosätena, hitta en lösning på problemet. För att Naturvetarna ska vara fortsatt relevant för medlemmarna måste förbundet vara med i de pågående samtalen om den framtida hälso- och sjukvården.

Förslag: Vårt förslag till lösning är att ta fram olika kompetens- och karriärvägar för biomedicinska analytiker. Tydliga kompetens- och karriärvägar ska fungera som ett verktyg ute på arbetsplatserna för att underlätta den lokala lönebildningen och göra arbetsplatsen attraktiv. Det ger möjligheter för biomedicinska analytiker att fortsätta att utvecklas i sin yrkesroll.

Vi måste våga prova nya vägar och menar att Naturvetarnas lönepolitik med individuell lönesättning kan kombineras med tydliga kompetens- och karriärvägar. I och med detta kan även en specialistkompetens och vidareutbildning inom yrket förankras. Utbildning ska löna sig och denna förändring ska generera en ökad lönespridning.

Sjukhusfysikerna har goda erfarenheter av en sådan modell.

Vi menar att detta kan genomföras inom ramen för Naturvetarnas lönepolitik.

Yrkande:

- att** Naturvetarna arbetar för att tydliga kompetens- och karriärvägar tas fram för biomedicinska analytiker. Det ska ske i samarbete mellan Naturvetarna, lokala facket, arbetsgivarna och lärosätena. En sådan modell motiverar medarbetarna att utvecklas i jobbet, till nytta för både individen och arbetsgivaren.
- att** Naturvetarna anpassar sin lönepolicy till de möjligheter som finns att utveckla lönebildning med hjälp av kompetensstegar inom de yrkesgrupper där potential för förbättrad löneutveckling finns.
- att** Naturvetarna tillsammans med arbetsgivarna och lärosätena verkar för att säkra kompetensförsörjningen inom hälso- och sjukvården.

Förbundsstyrelsens svar:

Förbundsstyrelsen anser det vara en självklar utgångspunkt för Naturvetarna, liksom för andra Sacoförbund, att utbildning ska löna sig. I valrörelsen lyfte Saco frågor kring välfärdens finansiering och det orimliga i att flera utbildningar till yrken inom offentlig sektor är olönsamma. Utbildningen till biomedicinsk analytiker är ett exempel på detta.

Naturvetarnas lönepolicy innebär som motionären skriver att vi verkar för individuell lönesättning, där lönespridningen ska motsvara skillnader i kompetens, ansvar och resultat. En annan grundprincip handlar om att Naturvetarna ska verka för en löneprocess som utgår från olika verksamheters förutsättningar och behov. Det finns ingen motsättning mellan detta och tydliga kompetens och karriärvägar. Kompetensutveckling är en viktig del av medarbetarnas och verksamheternas utveckling och ska leda till utveckling i arbetsuppgifter, ansvar och lön. Detta är en viktig principiell utgångspunkt för Naturvetarnas verksamhet som speglas i propositionerna *Verksamhetsinriktning 2019–2021* och *Naturvetarnas principprogram*.

Det pågående hälso- och sjukvårdsprojektet ska uppmärksamma arbetsgivarna på naturvetarnas värde för verksamheten, samt ta fram förslag på hur kompetensförsörjningen kan lösas långsiktigt.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta:

att [anse motionen besvarad](#)

På sida 117 finner du Naturvetarnas mission inom hälso- och sjukvård.

Motion 19

Extra satsning på cytodiagnostiker i Halland

Motionär: Tibor Ric

Sammanfattning: En extra satsning på Cytodiagnostikerna i Region Halland

Varför: Region Halland lägger/satsar mer i löneökningar varje år på BMA och inte lika mycket på Cytodiagnostikerna. Vi har blivit eftersatta år efter år. Riktade satsningar har gjorts av politikerna i Regionen men icke på Cytodiagnostikerna.

Förslag: En riktad satsning på Cytodiagnostikerna i Region Halland! Minst 2000 kronor mer i lön. En specialist BMA tjänar mer eller lika mycket som en Cytodiagnostiker i Region Halland.

Jag yrkar på:

att **Naturvetarna lyfter fram Cytodiagnostikerna och att en riktad satsning görs i Region Halland.**

Förbundsstyrelsens svar:

Motionären lyfter en fråga som berör en specifik situation på en arbetsplats. Förbundsstyrelsen vill därför förtydliga att det i Naturvetarna finns en rollfördelning där övergripande frågor hanteras centralt och lokala frågor företrädesvis hanteras av den lokala föreningen, som naturligtvis kan söka stöd av en central ombudsman när så krävs.

Erfarenhetsmässigt tjänar Naturvetarnas medlemsgrupper på en utveckling där löneprocessen är ett verktyg för att styra och utveckla verksamheten. För att naturvetare ska få rätt lön i förhållande till sin kompetens och sin betydelse för verksamheten, behöver löneprocessen därför utvecklas lokalt. De centrala avtalen ska utgöra ett ramverk som stärker de lokalt fackligt förtroendevaldas möjlighet att påverka löneprocessen.

Inom ramen för Naturvetarnas hälso- och sjukvårdsprojekt, kommer värdet av cytodiagnostikers, och andra naturvetares, kompetens för hälso- och sjukvården att lyftas fram. Målet är bland annat att höja naturvetares löner och förbättra arbetsvillkoren i regioner och landsting.

Storleken på löneökningarna för en enskild profession i ett visst landsting, är dock en fråga som bör hanteras lokalt av den berörda föreningen.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta:

att **avslå motionen**

Motion 20

Specialistutbildning för sjukhuskemister Motionär: Svenska Sjukhuskemistförbundet

Sammanfattning: Sverige är ett av få länder inom Europa som inte har en formell utbildning för sjukhuskemister, medan andra svenska naturvetarprofessioner inom laboratoriemedicin har specialistutbildningar, som sjukhusfysiker och sjukhusgenetiker.

Varför: Inom den svenska laboratoriemedicinen finns åtminstone sedan slutet av 1960-talet yrkesverksamma sjukhuskemister, och 1975 bildades Svenska Sjukhuskemistförbundet (SSKF). Medlemmarna bestod i början mest av apotekare och civilingenjörer, båda kategorierna med analytisk kemisk inriktning, samt kemister från naturvetenskaplig fakultet. Redan från början anställdes både de med grund- och de med forskarutbildning. Idag har en majoritet av sjukhuskemisterna utbildning från naturvetenskaplig fakultet.

Runt om i Europa finns nationella utbildningar till sjukhuskemister som använder sig av en gemensam utbildningsplan framtagen av the European Federation of Clinical Chemistry and Laboratory Medicine (EFLM). En specialistutbildning i enlighet med Schengenöverenskommelsen som omfattar 5 år (M Sc) grundutbildning plus 5 år (M Sc) specialistutbildning, totalt 10 år. Sverige är ett av tre länder inom EU som inte har en specialistutbildning för sjukhuskemister. Ett steg är redan taget då Sverige 2016 ratificerade EU-direktivet om erkännandet av yrkeskvalifikationer, och dess artiklar 49a och 49b, med kompletterande lagar. EFLMs utbildningsplan uppfyller artiklarna 49a och 49b.

SSKF har genom åren anordnat utbildningar och fortbildningar för sina medlemmar, bland annat Utbildningsdagar tillsammans med Sveriges Kliniska Kemiska Laboratorieingenjörers Förening (SKKLF). Sedan åtminstone 2001 har professionsföreningarna inom klinisk kemi årligen arrangerat, tillsammans med ett klinisk kemiskt laboratorium, en gemensam utbildningskonferens Vårmöte i Klinisk kemi, med Equalis och Swedish Labtech som samarbetspartners. Sjukhuskemister kan delta i adekvata ST-läkarkurser.

Idag finns en gemensam arbetsgrupp för upprättandet av en svensk specialistutbildning för sjukhuskemister med representanter från både SSKF och Svensk förening för Klinisk Kemi (SFKK). Där den senare främst är en laboratorieläkarorganisation, men där sjukhuskemister och biomedicinska analytiker också återfinns som medlemmar.

Förslag: Vi vill att Naturvetarna tillsammans med SSKF tar fram en strategi för att påverka svenska myndigheter och organisationer så att en svensk specialistutbildning för sjukhuskemister kommer till stånd. Detta kommer att förbättra den ad hoc-situation som råder idag för utbildning av sjukhuskemister.

Vi yrkar på:

- att styrelsen tillsätter en arbetsgrupp med uppgift att verka för en svensk specialistutbildning för sjukhuskemister,
- att denna arbetsgrupp tillsammans med SSKF tar fram en strategi för vilka åtgärder och i vilken ordning som dessa behövs göras gentemot svenska myndigheter och organisationer.
- att denna arbetsgrupp tillsammans med SSKF aktivt ska påverka svenska myndigheter och organisationer så att en svensk specialistutbildning för sjukhuskemister kan komma till stånd.

Förbundsstyrelsens svar:

Motionären önskar att förbundsstyrelsen tillsätter en arbetsgrupp för att verka för specialistutbildning för sjukhuskemister. Förbundsstyrelsen har fått liknande propåer från flera olika professioner som Naturvetarna representerar inom hälso- och sjukvården, inte minst under kongressen 2015.

Det har resulterat i ett hälso- och sjukvårdsprojekt som ska uppmärksamma arbetsgivarna på naturvetarnas värde för verksamheten, samt ta fram förslag på hur kompetensförsörjningen kan lösas långsiktigt. Det handlar om en samlad satsning för att fånga de olika naturvetenskapliga hälso- och sjukvårdsprofessionernas behov. Projektet bedrivs därför i samarbete med berörda professionsföreningar och kan därför även stödja Svenska Sjukhuskemistförbundets arbete med att få till stånd en specialistutbildning för sjukhuskemister.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta:

att [avslå motionen](#)

På sida 117 finner du Naturvetarnas mission inom hälso- och sjukvård.

Motion 21

Motionär: Naturvetarföreningen Landstinget i Värmland

Sammanfattning: Rätt till kompetensutvecklingsdagar i anställningsavtalet.

Varför: Många av Naturvetarnas professioner får ej tillräcklig kompetensutveckling. Inom våra yrkeskategorier går utvecklingen snabbt framåt. Det borde vara en självklarhet med rätt till utbildningsdagar.

Förslag: Naturvetarnas professioner borde likt exempelvis läkare ha inskrivet i anställningsavtalet ett minimiantal kompetensutvecklingsdagar per år.

Vi yrkar på

att **Naturvetarna ska arbeta för att anställningsavtalen formuleras på ett sådant sätt, att ett minimiantal dagar per år avsätts som utbildningsdagar.**

Förbundsstyrelsens svar

Förbundsstyrelsen delar uppfattningen att kompetensutveckling är en viktig del av naturvetares arbetsliv. Förbundsstyrelsen tror dock inte att ett minimiantal dagar i anställningsavtalet är den bästa vägen mot målet. Förbundsstyrelsen förordar istället individuella kompetensutvecklingsplaner.

Samtidigt måste förbundet arbeta för att de centrala avtalen ger förutsättningar för lokala och individuella överenskommelser om kompetensutveckling, som möjliggör överenskommelser som tar hänsyn till såväl individens som verksamhetens behov och önskemål.

Utgångspunkten är att uppgörelser om individens uppdrag, ansvar och lön bör sättas så nära individen och dennes förutsättningar som möjligt och med hänsyn till de lokala förutsättningarna. I propositionen *Naturvetarnas principprogram* framgår att "Ansvaret för kompetensutvecklingen behöver därför vara i förhållande till varje individs uppdrag och till verksamhetens behov".

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta:

att **avslå motionen**

På sida 117 finner du Naturvetarnas mission inom hälso- och sjukvård.

Motion 22

Motionär: Naturvetarföreningen Landstinget i Värmland

Sammanfattning: Sextimmarsarbetsdag i vården.

Varför: Medarbetare i vården blir i allt större utsträckning sjukskrivna för stressrelaterade problem. Arbetsbelastningen ökar för varje år för samtliga professioner inom vården. Vi måste arbeta för att medlemmar ska kunna arbeta ett helt yrkesliv inom sin profession.

Förslag: Naturvetarna behöver arbeta för att sextimmarsarbetsdag ska bli standard inom vården.

Vi yrkar på

att **Naturvetarna ska driva igenom ett projekt där medlemmarna får pröva på att arbeta sextimmarsdagar. Faller projektet väl ut så yrkar jag på att Naturvetarna arbetar för att sextimmarsarbetsdag blir standard inom vården.**

Förbundsstyrelsens svar

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att arbetsmiljön i vården är en viktig fråga. Vid den förra kongressen, 2015, lades ett uppdrag till förbundsstyrelsen om att utreda frågan om arbetstidens påverkan på arbetsmiljön. Kartläggning är klar och presenteras för kongressen. Kartläggningen synliggör att det i nuläget inte finns någon tillförlitlig forskning som visar på ett tydligt samband mellan kortare arbetsdagar och minskade arbetsmiljöproblem.

Den statliga utredningen för hållbart arbetsliv över tid, kom i sitt delbetänkande i mars 2018 fram till samma slutsatser som förbundet. Utredningen föreslår regeringen att: ”Myndigheten för arbetsmiljökunskap bör få i uppdrag att sammanställa kunskap om arbetstidsmodellens påverkan på arbetsmiljön och hur de påverkar arbetstagarnas hälsa, samt jämställdheten i arbets- och familjeliv.”

Förbundsstyrelsens analys visar att inflytandet över arbetstidens förläggning är viktig ur ett arbetsmiljöperspektiv. Förbundsstyrelsen anser därför att Naturvetarna bör fortsätta att arbeta för att öka naturvetares inflytande över sina arbetsvillkor på individ- och verksamhetsnivå, för att i så stor utsträckning som möjligt få ett hållbart arbetsliv. Detta framgår i propositionen *Verksamhetsinriktning 2019–2021*.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta:

att **avslå motionen**

Motion 23

Motionär: Erik Schölin

Sammanfattning: Stoppa inskränkningar i strejkrätten.

Varför: Strejkrätten är grundläggande för våra möjligheter att verka för våra intressen på arbetsmarknaden. Inskränkningar i strejkrätten hotar allvarligt att förskjuta denna maktbalans till arbetsgivar-nas fördel.

Förslag: Naturvetarna och dess ombud arbetar i ord och handling för att försvara våra rättigheter på arbetsmarknaden genom att försvara strejkrätten.

Jag yrkar på:

- att [Naturvetarna verkar för att den lagstadgade strejkrätt som finns idag lämnas oinskränkt.](#)
- att [Naturvetarna tar avstånd från den partsöverenskommelse angående strejkrätten som presenterades av Svenskt Näringsliv m.fl. den 5/6-2018.](#)

Förbundsstyrelsens svar

Naturvetarna verkar för att den lagstadgade strejkrätten ska finnas kvar, men är inte främmande för utveckling av lagstiftningen om den gynnar förbundets och medlemmarnas intressen. Den överenskommelse som träffades mellan arbetsmarknadens parter, Svenskt Näringsliv, Saco, TCO och LO, i juni är enligt förbundsstyrelsens mening helt förenlig med Naturvetarnas fackliga, politiska värderingar och därför i linje med en utveckling av strejkrätten som förbundsstyrelsen kan ställa sig bakom.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta:

- att [avslå motionens båda att-satser.](#)

Arvoden för förtroendevalda (styrelse, revisorer, valberedning) 2018

Beslutet av 2012 års kongress angående arvoden för förtroendevalda innebar att beloppen skulle förändras varje år efter inkomstbasbeloppets förändring. Förändringar av inkomstbasbeloppet sedan 2012 innebär att arvodena ligger på följande nivåer 2018:

Ordförande:	411 740 kr per år
1:e vice ordförande	41 210 kr per år
2:e vice ordförande	20 590 kr per år
Heldagsarvode	1 830 kr
Halvdagsarvode (<5 h)	920 kr
Telefonmöte	570 kr
Revisor	3 770 kr per år
Valberedningsordförande	18 290 kr

Schablonersättningen för förlorad arbetsförtjänst utgår med samma summa som heldags- eller halvdagsarvodet.

Studentrådets arvoden 2018

Ordförande:	12 640 kr per år
Vice ordförande	8 430 kr per år
Övriga styrelseledamöter	6 320 kr per år

Valberedningen föreslår att revisorsarvodet ska höjas så att det motsvarar tre heldagsarvoden.

Valberedningens förslag till Naturvetarnas styrelse och revisor under kongressperioden 2019-2021

Protokoll fört vid telefonsammanträde med valberedningen för Naturvetarna, 25 september 2018

Närvarande: Christer Yrjas
Martina Jansson
Christine Öberg
Lennart Svedlund
Anna Svensson

§ 1 Öppnande och val av justerare
Christer öppnar mötet och hälsar välkommen. Martina Jansson justerar.

§ 2 Valberedningens förslag till ny styrelse för Naturvetarna
Margareta Jonsson, ordf
Andreas Englund
Patriq Fagerstedt
Pär-Olof Stål
Mats Linde
Kerstin Andersson
Irene Kamnert
Ewa Lavett
Elin Olofsson
Monika Karon-Klefbom
Lovisa Wilhelmsson (student)

§ 3 Revisorer
Valberedningen förslår omval av:
Åke Barklund
Thomas Persson

Revisorssuppleanter
Lena Ljungkrona-Falk
Ulf Johansson-Lorin

Ordinarie (auktoriserad): Michael Christensson
Ersättare (auktoriserad): Johan Engdal

§ 5 Arvoden och ersättningar
Valberedningen föreslår att arvodet för revisorerna skall motsvara tre heldagsarvoden och valberedningen föreslår vidare att arvodesreglerna som idag i övrigt gäller, fortsatt ska gälla oförändrat med årlig kostnadsuppräknning.

§ 6 Övriga frågor
Hela valberedningen deltar vid kongressen.

Vid protokollet
Christer Yrjas

Justeras
Martina Jansson

Personbeskrivning: Föreslagen förbundsordförande



Margareta Jonsson

Margareta är 53 år och bor med make och två tonårsdöttrar i Haninge söder om Stockholm. Hon jobbar som miljöinspektör på Södertörns miljö- och hälsoskyddsförbund (SMOHF), ett kommunalförbund som jobbar mot Nynäshamn, Haninge och Tyresö kommuner. Hon arbetar med livsmedelsfrågor och verksamhetsutveckling. Margareta har en grundexamen i kemi, har varit doktorand i meteorologi och sedan kompletterat med kurser inom miljö och hälsa. Hon har varit lokalt fackligt ombud på de arbetsplatser som hon jobbat på – från Kalix i norr (där hon är född och uppvuxen) till nu på SMOHF.

Margareta har också varit aktiv i Miljö- och hälsoskyddssektionen inom förbundet.

Hon har suttit i förbundsstyrelsen sen 2006 och varit 1:e vice ordförande sen 2012. Hon är också en av de två vice ordförandena i Akademikeralliansens (avtalspart på landstings-/kommunala sidan) representantskap.

På sin övriga tid tycker hon om att vara med familjen, sjunga i kör och resa. Vin och mat är ett annat stort intresse.

Margaretas hjärtefrågor inom Naturvetarna:

- Naturvetares status och lön.
- Medlemsnyttan, den måste vara en bas för hela förbundets arbete.
- Avtalsfrågor är också väldigt intressanta.

Personbeskrivningar: Föreslagna övriga förbundsstyrelseledamöter



Kerstin Andersson

Kerstin är född och uppvuxen i Lund där hon läste biologi och kemi och så småningom disputerade i immunkemi. Efter ytterligare några år som forskare på universitetet gav hon sig ut i näringslivet för att arbeta inom R&D i ett diagnostikföretag i Uppsala. Där engagerade hon sig också i den lokala akademikerklubben som löneansvarig och sedan även som ordförande.

Sedan några år arbetar hon som projektkonsult och teknisk skribent på ett numera USA-baserat mjukvaruföretag.

Kerstins hjärtefrågor inom Naturvetarna:

- Att utvidga och stärka Naturvetarnas position som förhandlingspart så att vi kan bidra till att modernisera det fackliga arbetet och anpassa det till dagens och morgondagens flexibla arbetsmarknad.
- Att stödja det lokala fackliga arbetet för direkt medlemsnytta i det dagliga arbetet.



Andreas Englund

Andreas är 50 år, bor i Göteborg och är ekoingenjör. Sedan mitten av 90-talet har han arbetat med miljö- och företagsutveckling i gränslandet mellan forskning, myndigheter och näringsliv.

Nu arbetar Andreas som affärsutvecklare vid IVL Svenska miljöinstitutet och undervisar i ekoteknik på Mittuniversitetet i Östersund. Andreas sitter i flera styrelser och referensgrupper, bl a Jämtkraft AB och Vinnovas program Innovativa start-ups. Andreas har suttit i Naturvetarnas styrelse sedan sammanslagningen av Naturvetarförbundet och Agrifack och är även ordförande i professionsföreningen Ekoingenjörernas riksförbund.

Anser att Naturvetarna bör arbeta med en modern syn på innovation och kunskap samt våga ta tag i de stora samhällsfrågorna, så som miljö- och hälsofrågorna, ur ett fackligt perspektiv.

Andreas hjärtefrågor inom Naturvetarna:

- Hur vi skapar ett arbetsliv anpassat för människans förutsättningar, utifrån de kunskaper naturvetenskapen har om hur människan fungerar – workfullness.
- Hur naturvetares kompetens kan bidra till innovation och hur Naturvetarna synliggör detta.
- Hur Naturvetarna kan påverka samhället i ekologiskt hållbar riktning därigenom generera kvalificerade arbetstillfällen för naturvetare och hur vi i verksamheten agerar hållbart genom t.ex. klimatkompensation och proaktiva etiska placeringar av förbundets kapital.



Patriq Fagerstedt

Patriq är kemist och mikrobiolog som disputerat inom neurovetenskap på Karolinska Institutet (KI). Han har varit forskare på KI och inom läkemedelsindustrin men arbetar nu som forskningssekreterare på Vetenskapsrådet (VR). På VR är han programansvarig för det Nationella Forskningsprogrammet inom Antibiotikaresistens och utvecklar och koordinerar nationella och internationella samarbeten kring forskning om antibiotikaresistens.

Han har varit ledamot av Naturvetarnas styrelse i 6 år och var tidigare ordförande för Saco-föreningen på Karolinska Institutet med 2400 medlemmar samt representant för Naturvetarna inom Saco-S representantskap.

Patriqs hjärtefrågor inom Naturvetarna:

- Forskningspolitik med särskilt fokus på unga forskares och doktoranders villkor
- Minska felaktig användning av antibiotika hos människor och djur
- Fler måste lockas att bli naturvetare
- Stödet till lokala fackliga representanter ska bli ännu bättre.



Irene Kamnert

Irene är född och uppvuxen i Blekinge där hon har studerat biologi/genetik vid Lunds Universitet och disputerat i molekylär genetik.

Hon arbetar idag som avdelningschef och verksamhetsledare på Hushållningssällskapet i Skåne, där koordinering av fältförsök är en väsentlig del i avdelningens verksamhet. Irene har tidigare jobbat på bl.a. BASF med fokus på växtbioteknik och kvalitets- och kvalitetskontrollarbete, under några år med placering i USA.

Irene har varit lokalt fackligt engagerad under tiden på BASF, bl.a. som ordförande i den lokala akademikerföreningen i ett skede av förändring av verksamheten och därmed också förhandlingar om uppsägningar. Under en period var hon ledamot i dåvarande Naturvetareförbundets styrelse, innan flytten till USA avbröt uppdraget.

Irene bor nu i Lund och kopplar gärna av med långa promenader i naturen, pysslar i trädgården eller umgås med familj och vänner. Hon tycker om att resa, utforska nya platser och möta nya människor.

Irenes hjärtefrågor inom Naturvetarna:

- Synliggöra naturvetares kompetens och vikten av denna i samhället.
- Utbildning och forskning.
- Chefs- och ledarskapsfrågor.
- Hållbart arbetsliv, kunna ha en bra balans mellan arbete och fritid.



Monika Karon-Klefbom

Monika har en lång erfarenhet av projektledning bland annat från Life Science-sektorn, samt en bred akademisk bas och en gedigen praktiskt yrkeserfarenhet inom hälso- och sjukvården. Hennes nuvarande anställning är som senior projektledare/handläggare inom Programmet Nya Karolinska Huddinge/Karolinska Universitetssjukhuset.

Hon har beskrivits som en naturlig talang för att styra, delegera och leda team framåt. För henne är det viktigt att ha en öppen och tydlig kommunikationsstil tillsammans med en positiv atmosfär. Hon bygger grupper och är intresserad av andra och vill bidra till att andra känner sig sedda och tar eget ansvar. Att vara öppen för nya idéer, nya sätt att lösa uppkomna frågeställningar och att involvera sina kollegor för att skapa en gemensam väg framåt är något hon brinner för.

Hon har den senaste tiden varit lokalt skyddsombud för Naturvetarna, sitter med i den lokala styrelsen för Naturvetarna KS, sitter med som representant för Naturvetarna i Saco KS och även för Saco centralt.

Monikas hjärtefrågor inom Naturvetarna:



Ewa Lavett

Ewa är född 1970 och uppvuxen i Tyresö med västsvenska rötter. Efter examen (MSc Biologi Stockholms Universitet) 1996 flyttade hon därför "hem" till västkusten.

Stolt, enastående förälder till Jakob och Lovisa som bor med henne halvtid. Bor för tillfället i Hindås (mitt emellan Göteborg och Borås). Fritid: Havet = Sportdykning (instruktör, hobby-marinarkeolog) och segling.

Sedan 2001 Naturvårdshandläggare/marinekolog på Naturavdelningen/Naturskydds enheten vid Länsstyrelsen i Västra Götalands Län. Huvudsakliga arbetsuppgifter: marint områdesskydd (delaktig vid bildandet av Sveriges första och enda Marina Nationalpark Kosterhavet), havs- & kustplanering, marina karteringar/uppföljning och marin restaurering (deltar just nu ett projekt om restaurering av ålgräs).

För femte året är hon en av två vice ordförande i deras Saco-S föreningen. De har ca 470 medlemmar varav cirka 250 hälften är medlemmar i Naturvetarna. Hon har lite extra glöd och engagemang just i samverkansfrågor.

Ewas hjärtefrågor inom Naturvetarna:

- Stärka så att naturvetare syns i samhället – hela hållbarhetsarbetet i samhällsbygget
- Rekrytera, engagera och behålla medlemmar från studerande till pensionär (subventionera för nyexaminerade och tappa inte bort de äldre som vill stanna kvar länge som mentorer inom profession eller hela förbundet)
- Lärande och möjlighet till kontinuerlig kompetensutveckling genom hela arbetslivet bl. a. genom Naturvetarnas satsningar på facklig kompetensutbildning (fackliga grundkurser och fortsättningsutbildningar som UGL, förhandlingar). Att arbetsgivarna skall inse nyttan med ständig kompetensutveckling för medarbetare (och ledare/chefer).
- God samverkan på alla nivåer på arbetsplatsen som ger stimulerande arbetsplatser med utvecklat ledarskap (tillit, lyhördhet, stimulans, utveckling)
- Schyssta villkor (lön, anställningsformer, sjuk- och föräldraledigheter) för doktorander/forskare.



Mats Linde

Mats är 60 år. Han bor i Uppsala och arbetar sedan länge vid Sveriges lantbruksuniversitet, SLU, i samma stad. Efter att under många år delat arbetstiden mellan undervisning, utbildningsorganisation och forskning ägnar han sig sedan 2011 åt administrativa uppgifter vid Mark Vatten och Miljöcentrum.

Utöver en grundutbildning som agronom med mark-/växtnriktning har Mats en lärarexamen för undervisning inom jord, skog och trädgård (numera naturbrukslärare). År 2005 disputerade han vid SLU i ämnet markvetenskap.

Hans lokalfackliga erfarenhet begränsar sig till att han varit arbetsplatsombud och haft uppdrag i Sacoföreningens valberedning. Mats har också varit kongressombud i Agrifack vid två kongresser åren innan Naturvetarna bildades.

Fritiden ägnar Mats åt eget motionerande – gärna tillsammans med familjens hund, skidor på fötterna eller karta i hand, friluftsliv, OK Linné (orienteringsklubb i Uppsala), lite jakt och hustruns barndomshem i Blekinge.

Mats hjärtefrågor inom Naturvetarna:

- Utbildningsfrågor och samspelet mellan utbildning och yrkesliv.
- Stöd till medlemsnära fackligt arbete i professionsföreningar och på arbetsplatser.
- Naturvetenskapens och naturvetarnas roll i samhällsutvecklingen.



Elin Olofsson

Elin är en jägmästare vars yrkesval gjordes utifrån passion för träd och som nu övergått till en passion för människor som brukar träd.

I sitt arbete är hon senior verksamhetsutvecklare inom Marknad på SCA Skog. Genom projekt och medarbetare utvecklar hon tjänster och erbjudanden för skogsägare i norra Sverige. I sin mest utmanande roll undervisar hon nyanställda virkesköpare i SCA:s Affärsskola. Hennes fackliga uppdrag innefattar sekreterare i Affärsrådet för SCA Skog, fem år som ordförande (numera vice ordförande) i Akademikerföreningen, delegat för Naturvetarna i Skogsavtalet sedan 2011.

Elins hjärtefrågor inom Naturvetarna:

- Att Naturvetarna ska verka för att naturvetare ges möjligheter utifrån sin utbildning, sina ambitioner och sin kompetens – och att det inte grumlans av förlegade normer. För att tala klarspråk har vi medlemmar och medmänniskor som varje dag går miste om chanser och utveckling därför att bilden av en kompetent person är en vit, svenskfödd man i medelåldern. Som förbund kan vi jobba med att lyfta kunskap om villkoren för att bredda både arbetsgivares och medarbetares syn på vem en kompetent person kan vara.



Pär-Olof Ståhl

Pelle är 51 år, med fru och två halvvuxna barn. De bor på landet och odlar vår egen potatis. Fritid ägnas gärna åt utomhusaktiviteter. På hemmaplan har han ett antal förtroendeuppdrag som hör landsbygden till.

I dag jobbar han på Näringsdepartementet, i huvudsak med frågor inom nationell och internationell skogs- och miljöpolitik. Ett spännande arbete i en spännande tid!

För honom är det viktigt att vi kan bevara den svenska modellen d.v.s. lokala samförstånds lösningar och inte central lagstiftning på arbetsmarknadens område.

Det gäller att kunna skapa ökad möjlighet för en mer flexibel arbetsmarknad där det erbjuds omställningsmöjligheter som anpassas till individers livssituation, gammal som ung.

Pär-Olofs hjärtefrågor inom Naturvetarna:

- Verka för att Naturvetarna i framtiden förblir det moderna fackförbundet det redan är, ett relevant förbund som är i takt med tiden där jobben kommer och går men där känslan av trygghet måste bestå.



Lovisa Wilhelmsson

Lovisa är 22 år och studerar på kandidatprogrammet i nutrition vid Stockholms Universitet/Karolinska Institutet. Hon brinner för hälsa och välmående, vilket lett henne in på nutrition.

Född och uppvuxen på landsbygden i Kristinehamn, Värmland men är numera bosatt i Stockholm. Har en bakgrund inom träningsbranschen där hon jobbat som gruppträningsinstruktör sedan 16-års ålder. Hon älskar dans och träning i gemenskap med andra.

Hon har suttit i Naturvetarnas studentråd i två år, varav ett år som ordförande. Hon trivs i sitt styrelseuppdrag och tycker att det är utvecklande och givande att engagera sig fackligt och studentpolitiskt. Som ordförande i studentrådet är hon insatt i frågor som rör studenter och finner sig därför lämpad för rollen som studentrepresentant i förbundsstyrelsen.

Lovisas hjärtefrågor inom Naturvetarna:

- Psykisk hälsa hos studenter
- Arbetslivsanknytningen inom naturvetenskapliga utbildningar.

Personbeskrivningar: Föreslagna auktoriserade revisorer

Michael Christensson

Som huvudansvarig revisor föreslås Michael Christensson 51 år, auktoriserad revisor. Verksam som delägare vid Sonora Revision AB i Stockholm. Michael har sedan 1996 arbetat som revisor varav 10 år på EY AB i Stockholm och Riga.

Michael bor tillsammans med familj, fru och två söner, i hus i Sollentuna. Civilekonomexamen från Lunds Universitet och Köpenhamnsuniversitet.

Michael har stor erfarenhet av revision av icke vinstdrivande organisationer i form av ideella och ekonomiska föreningar samt stiftelser. Michael var chef och ansvarig för uppbyggnaden av en specialistavdelning för icke vinstdrivande organisationer på EY. Som referensuppdrag kan nämnas Kungliga Vetenskapsakademien, Kungliga Skog- och Lantbruksakademien, Bild och Upphovsrätt i Sverige Ek förening, Svenska Fotografförbundet, Vetenskap och allmänhet VA, KLYS samt ett antal ideella föreningar såsom Djurgården Hockey.

Med sin kunskap, långa och breda erfarenhet av revision av organisationer liknande Naturvetarna, Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter samt DIK anses Michael vara väl lämpad för uppdraget.

Åke Barklund

Åke är 73 år, bor på Sanda Gård i Upplands Väsby. Senaste anställningen 2006-12 var han akademisekreterare och VD för Kungl. Skogs- och Lantbruksakademien, numera ”bara” KSLA- ledamot med fortsatta engagemang. Åke blev jägmästare 1970 och har haft anställningar i två omgångar i fyra olika jobb: inom svensk sågverksindustri, i utvecklingsbistånd i Östafrika, för nordisk skogscertifiering och som chef för KSLA.

Däremellan och sedan 2012 konsult i egen firma. 1995 - 2005 höll han i valberedningen för Skogsakademikerna vilket förbund 2005 gick samman med Naturvetareförbundet då han valdes till ordförande i delförbundet Skogsakademikerna (han föreslog inte sig själv) och blev då också vice ordförande i Naturvetareförbundet numera Naturvetarna.

Han har varit förbundets lekmannarevisor sedan 2012. Åke ger husen på Sanda Gård, byggda runt 1720, mycket tid liksom trädgården tillsammans med hustru Pia (skogspatolog). Fem barnbarn i grannskapet är kära.

Han motionerar regelbundet kroppen och assisterar Svenska Orienteringsförbundet i ”mark- och viltfrågor”-sportens relationer med markägare och jägare.

Två morgontidningar på, papper förstås, tar 1½ timme varje morgon, varav ”kulturen” 45 minuter. Han har 4-5 böcker på gång på nattygsbordet och han sover gott om natten.

Han vill öka intresset för de gröna näringarna – jordbruk, skogsbruk, vattenbruk och trädgård - bland ungdomar. Han vill också se mer resurser för forskning / utveckling / innovation inom naturvetenskaperna, särskilt ”produktionsbiologi” basen för ökad, säker och ansvarsfull tillgång till mat, virke och bränsle.

Thomas Persson

Thomas är 51 år, född och uppvuxen i sydvästra Skåne, Lomma och Alnarp. Efter gymnasium (Na-linjen) i Lund blev det militärtjänstgöring vid T4 i Hässleholm. Thomas har alltid haft ett intresse för lantbruk och landsbygd, men också för ekonomi varför han valde att läsa till agronomekonom vid SLU i Uppsala (Ultuna).

Väl där blev han indragen i både studentkår och Agrifacks dåvarande studentförening. Thomas blev ledamot i Agrifacks förbundsstyrelse som student och efter färdig examen blev han ordförande i valberedningen. Efter att bland annat ha fått igenom en stadgerevision blev Thomas då tillfrågad om att bli revisor, först som suppleant och sedan som ordinarie – detta har han fortsatt med även inom den nya organisationen.

Privat är Thomas gift med en agronom och har två barn. 2006 valde han att flytta till Gotland och att arbeta på Länsstyrelsen. Där har han arbetat med många frågor, bl a lantbruk, skog, fiske och nationalparker, men sedan februari 2012 arbetar han som administrativ chef vid Länsstyrelsen.

Hans fritidsintressen är förutom familj och stor trädgård, körsång. Under 2018 har han också hedersuppdraget att vara en av två borgmästare under Medeltidsveckan på Gotland. En hjärtefråga inom Naturvetarna är att vara bollplank. Som revisor ser han sig som ett bollplank till förbundsstyrelsen i frågor som gäller stadgar och uppföljningsfrågor.

Personbeskrivningar: Föreslagna förtroendevalda revisorer

Johan Engdal

Som revisorssuppleant föreslås Johan Engdal 52 år, auktoriserad revisor. Verksam som delägare vid Sonora Revision AB i Stockholm. Johan har sedan 1992 arbetat som revisor varav 13 år på EY AB i Stockholm.

Johan bor tillsammans med familj, sambo och två döttrar, i hus i Tyresö. Ekonomiexamen från Åbo Akademi, Finland. Johan stor erfarenhet av revision av ickevinstdrivande organisationer i form av ideella och ekonomiska föreningar samt stiftelser. Som referensuppdrag kan nämnas Föreningen Sveriges Dövblinda, Trygghetsrådet, Sveriges Byggindustrier, Svenska Byggbranschens Utvecklingsfond och TTF-Forum för Logistik.

Med sin kunskap, långa och breda erfarenhet av revision av organisationer liknande Naturvetarna, Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter samt DIK anses Johan vara väl lämpad för uppdraget.

Ulf Johansson Lorin

Ulf bor på en mindre växtodlingsgård på östgötaslätten, cirka två mil från Linköping. Han är 52 år och har tre barn. Jobbar idag som chef för Stadsmiljöavdelningen på Linköpings kommun, som bland annat ansvarar för att bygga gator och vägar, sanering av förorenad mark, trafiksäkerhet, parkeringsövervakning, trafiknämndsfrågor och parkutveckling.

Han är agronom med bygg-/ekonomisk inriktning med examen från 1993. Ulf började sitt engagemang i Agrifack under studietiden och under ett 10-tal år satt han med i styrelsen, men avgick från styrelsen i samband med fusionen med Naturvetareförbundet. Sista tiden var han förste vice ordförande för förbundet.

Han är intresserad av nästan allting och har därför svårt att lägga ned en intressant artikel, tidning eller bok – med andra ord vetgirig. Största intressen är dock jord- och skogsbruk, samhällsprocesser (vad får saker att hända), sport i allmänhet, whisky och självklart barnens fritidsaktiviteter. Familjen har också påbörjat en mindre sparrisodling på gården, varför även frilandsodlingar röner en allt större uppmärksamhet. Familjen driver också ett på gården beläget vedugnsbageri. Som ägare av en jordbruksfastighet tar även underhåll av hus en stor del av tiden.

Ulf's hjärtefrågor inom Naturvetarna är att stå upp för medlemmarnas intressen. Det är också att utveckla kunskapen om vad naturvetare är för något och vad vi kan åstadkomma. De rent fackliga perspektiven och frågorna är så klart viktigast, men de tas gärna för något självklart. Även dessa måste utvecklas för att passa tidsandan. Han vill verka för att den enskilde medlemmen får stor egen valfrihet samt att det ska finnas hjälp att få när medlemmen behöver den.

Lena Ljungkrona-Falk

Lena är 61 år och har arbetat som dietist sedan 1985. Hon har även erfarenhet från restaurang och storkök och har bl. a. arbetat som lärare på olika yrkesutbildningar relaterade till mat och hälsa. Mestadels har hon dock arbetat som klinisk dietist inom vuxen- och barnmedicin men även med enteral nutrition (sondnäringar) i Skaraborg som ingår i Västra Götalandsregionen.

Deltog i ett TBC-projekt för hemlösa i Sankt Petersburg under 2002 med målsättningen att minska antibiotikaresistens och förbättra nutritionsstatusen för dessa via näringsberäknade matpaket. Sen 2004 arbetar hon inom den centrala barnhälsovården i Skaraborg med avsikt att ta fram förebyggande metoder mot övervikt eller fetma men även som allmän resurs för BVC-sjuksköterskor och familjer som har mer specifika frågor kring pediatrik nutrition eller mer allmänt om bra mat för barn.

Hon var också facklig förtroendeman i Agrifack mellan 1998 och 2004 (innan de gick ihop med Naturvetarna) och arbetade främst med lönebildning för dietisterna i Skaraborg. Blev invald i styrelsen för Dietisternas Riksförbund (DRF) 2008 och var vice ordförande 2009-2012. Avgick från styrelsearbetet men har mycket kontakt och arbetar med olika frågor för DRF. Det som gett bäst resultat hitintills är ett långsiktigt arbete för att få till fler dietisttjänster inom primärvården i Västra Götalandsregionen. Detta arbete resulterade slutligen i ett politiskt beslut 7 oktober 2014 som innebar en satsning med 20 miljoner för att få till cirka 15 nya tjänster.

Ingår just nu i en arbetsgrupp tillsammans med arbetsgivarna för att få till en bra organisation av dessa nya tjänster. Har fått en ökad kunskap och förståelse för vikten av att arbeta via sitt yrkes- och fackförbund för att få till stånd förändringar. Blev för detta arbete vald till Årets dietist 2015.

Lena arbetar också sedan knappt 3 år tillbaka inom Folk tandvården för att öka samverkan och förståelse kring vikten av bra matvanor från 0-100 år antingen människan är sjuk eller frisk.

Vill lyfta fram nutritionen inom Naturvetarna och i samhället och samverka med nutritionisterna och andra professioner/yrkesförbund för att belysa dess viktiga roll för hälsan.

Instruktion för förtroendevalda revisorer

Ansvarsområde – Att under löpande verksamhetsår granska styrelsens arbete. Det åligger de förtroendevalda revisorerna att:

- Hålla sig informerad om vilka beslut styrelsen fattar och kontrollera att dessa beslut överensstämmer med den verksamhetsplan och budget som fastställts av kongressen.
- Granska att styrelsens beslut och förbundets verksamhet inte strider mot stadgarna.
- Under kongressperioden, som observatör, delta i minst ett styrelsemöte, men gärna fler, samt delta vid förbundsrådets sammanträden.
- Delta i kongressen.
- Ha en dialog med den auktoriserade revisorn.
- Tillsammans med den auktoriserade revisorn genomföra slutrevision och skriva revisionsberättelse.

De förtroendevalda revisorerna ska erhålla:

- Kallelse, föredragningslista och handlingar inför varje styrelsemöte.
- Efter varje styrelsemöte, justerat protokoll samt de bilagor som delades ut vid mötet.
- Efter framställning, allt material som rör förbundets verksamhet.

Kongressen föreslås besluta:

att [fastställa ovanstående förslag till instruktion för förtroendevalda revisorer](#)

Riktlinjer för Naturvetarnas valberedning

Valberedningen ska:

- **Dra upp strategin** för valberedningsarbetet: Hur ser den nuvarande förbundsstyrelsen ut? Vilka förändringar behöver ske?
- **Passa på att träffa** den nuvarande styrelsen i samband med styrelsemöten, förbundsråd och dylikt för att höra hur arbetet löper.
- **Påbörja arbetet i god tid** inför kongressen, minst 9 månader innan.
- **Ha enskilda samtal** med styrelsemedlemmarna för att stämma av hur styrelsen allmänt fungerar, hur ordföranden sköter sig, om de egna insatserna och styrelsemedlemmens planer för kommande period. Är personen inne på sin tredje period, eller mer, görs en noggrannare utvärdering av om personen bör vara kvar i styrelsen eller hur förnygring på annat sätt kan främjas.
- **Be att få in nomineringar** från medlemmarna genom annons i medlemstidningen, på webbplatsen och att kontakta professionsföreningar. Valberedningen ber också om tips från kansliet och söker på egen hand.
- **Samråda med studentrådet** avseende studerande representant i förbundsstyrelsen.
- **Kontakta de nominerade** som valberedningen anser är av intresse för att känna dem på pulsen. Utifrån resultatet lägger valberedningen fram ett förslag som innehåller ordförande, övrig förbundsstyrelse och revisorer. Tänk också på att den nominerade verkligen ska vara intresserad, ha tid och gärna ha god koll på vad som händer i omvärlden.
- **Sträva efter bredd** i förslaget till styrelsen avseende geografi, ålder, kön, sektor, yrken, kompetens, erfarenhet etc. Styrelsemedlemmarna ska inte sitta på "ett mandat" för ett särskilt kriterium, utan ska representera hela förbundet.
- **Ge förslaget till förbundsstyrelsen** i så god tid att den hinner skicka förslaget tillsammans med övriga handlingar till ordinarie kongress till ombuden (enligt stadgarna).
- **Presentera förslaget på kongressen** i förslagsvis följande turordning: valberedningens uppdrag, vilka valberedningen består av och valberedningens förslag till ordförande, övrig förbundsstyrelse och revisorer.
- **Ge förslag på lämplig person** till styrelsen i samband med fyllnadsväl.
- **Ge förslag på mötesfunktionärer** i samband med kongress och förbundsråd.
- **Lämna förslag på ersättning** för ordförande, styrelse och övriga förtroendemän.
- **Lämna sin tolkning** då oklarhet råder vilka regler som gäller för arvoden och ersättningar.
- **I sitt förslag till ersättningar** och omfattning av styrelseuppdragen ska valberedningen lämna anvisningar om vad som ska gälla om ordförande eller någon av de vice ordförandenas möjlighet att utföra uppdraget förändras (t.ex. vid sjukskrivning och föräldraledighet).
- **Tänka på att valberedningsarbetet** är hemligt för att främja en öppen diskussion och för att därmed kunna göra ett gott arbete.
- **Lämna förslag till styrelsen**, för beslut i styrelsen, om förste och andre vice ordförande för förbundet för första kongressåret.

Kongressen föreslås besluta:

att **fastställa ovanstående förslag till riktlinjer för Naturvetarnas valberedning**

Riktlinjer för valberedningens beredningsgrupp

Beredningen ska:

- Förbereda valet av valberedning till kongressen för att säkerställa att valberedningen får en god sammansättning och goda förutsättningar för att bedriva sitt arbete
- Föra dialog med den sittande valberedningen för att efterhöra synpunkter och funderingar kopplat till uppdraget och vilka behov av kompetenser som behövs.
- Föra dialog med styrelsens presidium, som har samlat in synpunkter från resten av styrelsen, för att efterhöra synpunkter på det framtida arbetet och eventuella prioriteringar för förbundet.
- Bör föreslå minst en ledamot med god kunskap om styrelsens arbete att sitta i valberedningen.
- Presentera sitt förslag till valberedning i samband med kongressen.

Kongressen föreslås besluta:

att [fastställa ovanstående förslag till riktlinjer för valberedningens beredningsgrupp](#)