

Verksamhetsberättelse 2018/2019 för Saco–S-föreningen

Saco-S-föreningen vid Karolinska Institutet är ett gemensamt lokalt organ för samtliga Saco-S-förbund med ca 2 500 medlemmar fördelade på 16 Saco-förbund vid Karolinska Institutet.

Styrelsen har under verksamhetsåret bestått av:

Ordförande

Torkel Falkenberg, SULF, Naturvetarna,
NVS

Vice ordförande

Jonas Fuxe, Sveriges Läkarförbund
MTC

Andra vice ordförande

Johanna Diehl, Jusek
UF

Sekreterare

Cecilia Martinsson Björkdahl,
Naturvetarna
UF

Övriga ordinarie ledamöter

Biborka Bereczky-Veress, Naturvetarna
MBB

Emilie Hultin, Sveriges Ingenjörer
LabMed

Wietze de Vries, DIK,
Universitetsbiblioteket

Lukas Löfling, SULF, MedS

Anna Montell Magnusson, SULF, Clintec
(tjänstledig från årsskiftet 2018/2019)

Suppleanter

Azadeh Karami, Sveriges
Farmaceutförbund, NVS

Laila Nauman, Naturvetarna, Neuro

Claes Frostell, Sveriges Läkarförbund,
KIDS

Bengt Karlsson, Civilekonomerna, MedS

Styrelsen har under 2018/19 fördelat uppdragen i följande nämnder, utskott och styrelser enligt följande:

Konsistoriet

Torkel Falkenberg

Personalansvarsnämnden (PAN)

Torkel Falkenberg

Central samverkan

Torkel Falkenberg

Cecilia Martinsson Björkdahl

PA-samverkan

Johanna Diehl

Torkel Falkenberg

Jonas Fuxe

Cecilia Martinsson Björkdahl

Emilie Hultin

Styrelsen för forskning (2018, ingen representation i kommittén 2019)

Jonas Fuxe (ord.), Bengt Karlsson (sup.)

Styrelsen för forskarutbildning (2018, ingen representation i kommittén 2019)

Biborka Bereczky-Veress (ord.), Azadeh Karami (sup.)

Styrelsen för utbildning (2018, ingen representation i kommittén 2019)

Lukas Löfling (ord.), Wietze de Vries (sup.)

Rekryteringsutskottet

Anna Montell Magnusson (ord.), Jonas Fuxe (sup.)

Arbetsmiljönämnden

Emilie Hultin (ord.), Laila Nauman (sup.)

Kortfattad sammanfattning av verksamhetsåret 2018/19

Vi har arbetat aktivt med omorganisationen och strategiarbetet på flera olika nivåer i organisationen inklusive konsistoriet och genom personliga möten med högsta ledningen. I utvecklandet av Strategi 2030 har vi bidragit aktivt och relativt intensivt till att utveckla ett genomtänkt medarbetarperspektiv, hållbart arbetsliv, lika villkor, samt lyft fram vikten av vår fackliga samverkan och nya kollektivavtal som en förutsättning för ett välfungerande och hållbart universitet. Detta är numera något som också uppmärksammas ibland annat Årsredovisningen 2018 och i internrevisionsrapporten 2018.

I partsgemensamma initiativ har vi utvecklat tre nya kollektivavtal som trädde ikraft vid årsskiftet; ett nytt samverkansavtal, ett nytt avtal om lokala omställningsmedel och ett nytt föräldralöneavtal, för KI.

Det nya samverkansavtalet för KI är i linje med Partsrådets nya centrala samverkans avtal: *Samverkan för framtiden*. Det nya avtalet vid KI heter **Hållbar samverkan och delaktighet för framtiden** och ersätter tidigare avtal och har slutits med stöd av det centrala avtalet. Avtalet sätter dialogen mellan chef och medarbetare och ett aktivt medarbetarskap i centrum. Avtalet bidrar till inflytande och delaktighet för medarbetarna. Samverkan ska även skapa goda förutsättningar för utveckling av medarbetarnas kompetens och en god arbetsmiljö. Implementering av det nya avtalet, med informations- och utbildningsinsatser sker under våren och hösten 2019.

I samband med tecknandet av det nya samverkansavtalet kom vi överens med arbetsgivaren om att göra olika satsningar för ett hållbart arbetsliv som inkluderar ett nytt omställningsavtal och Partsrådets satsning ”Hållbart arbetsliv”.

Det nya lokala omställningsavtalet **Proaktiv omställning för framtiden** ersätter tidigare lokalt avtal om omställningsmedel vid KI, Dnr 2-4492/2015. Parternas gemensamma utgångspunkt är ett långsiktigt, proaktivt omställningsarbete med utgångspunkt i verksamhetens behov och förändringar av kompetens, ny organisationsform, förändrat antal anställda eller behov av olika anställningsformer. Såväl individuella som kollektiva behov av omställning ska beaktas vid tillämpning av avtalet. Dock ersätter inte detta avtal arbetsgivarens långtgående ansvar gällande kompetensutveckling och rehabilitering. Det centrala avtalet innebär att omställningsmedel genom proaktiva omställningsåtgärder och aktiviteter ska stödja både verksamhetens och arbetstagarnas utveckling utifrån arbetslinjen och ett längre arbetsliv. Det kan till exempel bestå av åtgärder som ökar eller bibehåller arbetstagarens anställningsbarhet eller ökar förutsättningarna i övrigt till ett längre arbetsliv. Verksamhetsförändringar kan till exempel innebära behov av förändrad eller ny kompetens, nya organisationsformer eller förändrat antal anställda i verksamheten.

Ett hållbart arbetsliv förutsätter en god arbetsmiljö. I arbetsmiljöarbetet är de förebyggande insatserna viktigast. Ett välfungerande arbetsmiljöarbete minskar riskerna för att människor ska drabbas av olyckor och ohälsa och möjliggör ett längre och mer produktivt arbetsliv. Därför har vi partsgemensamt beslutat att avropa tjänster inom Partsrådets stora satsning: ”Hållbart Arbetsliv”. Ambitionen är att ge institutioner, forskargrupper och chef medarbetare möjligheter att verka för ett hållbart arbetsliv vid KI.

I det nya **Föräldralöneavtalet** har den tidigare ”karensen” om 90 dagar för nyanställda eller deltidslidiga tagits bort och det nya avtalet ger rätt till föräldralön baserad på aktuell kalenderdagslön (från dag 1). Övriga regler, såsom antal dagar/tillfällen, beräkning av föräldralön etc. är oförändrade. Avtalet gäller för föräldraledighet som tas ut fr o m 1/1 2019 oavsett när själva ansökan gjordes. Avtalet omfattar således även pågående ledigheter.

Styrelsen har haft nio sammanträden under verksamhetsåret 2018/2019. Vi arbetar aktivt med insatser relevanta för vårt fackliga arbete vid de olika institutionerna. Det kan handla till exempel om uppkomna personalärenden eller strategiska överväganden som arbetsgivaren vill diskutera och rådgöra med oss om. Ärenden kan handla om anställnings- och arbetsförhållanden och lönefrågor. Förhandlingar har också förts kring anställningsförhållanden för enskilda medlemmar i samverkan med enskilda Saco-förbund.

I central/PA samverkan som i regel sker varannan vecka, hanterar vi i huvudsak arbetsbrister och omplaceringsåtgärder samt omställningsmedel i avtalad partsgemensam samverkan.

Styrelsen har uppmärksammat att de lokala platsombuden behöver mer stöd och återkoppling i det viktiga arbete de genomför, bland annat genom lokal samverkan. Likaledes, behöver styrelsen bättre information om det lokala arbetets framgångar och motgångar. Styrelsen har möten en gång per termin med de lokala platsombuden och intentionen är att öka antalet möten av detta slag. I vårt senaste möte presenterade de nya kollektivavtalen och det central avtalet Samverkan för Framtiden.

Den förra lönerrevisionen uppdagade flera problem hos arbetsgivaren med genomförande av medarbetarsamtalen i förhållande till exempelvis RALS-T avtalet. Det var en av anledningarna till att vi överenskom om en längre revisionsperiod för att möjliggöra en intensifierad utbildning av lönesättande chefer. I tillägg, har vi medverkat till att främja möjligheterna till en god löneutveckling vid centrala universitetsförvaltningen på samma sätt som för alla andra akademiker vid myndigheten, vilket också hör sammans av ledningen. Nuvarande genomgång av oenigheter i samband med senaste lönerrevision visar på en betydande minskning av antalet oenigheter jämfört med förra revisionsomgången. Styrelsen tolkar detta som ett positivt resultat av de insatser och det arbete styrelsen lagt ner för att främja en bättre process och rättvisare utfall för Saco-S-medlemmar vid hela myndigheten.

Sammantaget så är vår bedömning att Saco-S hållning och rekommendationer hörsammas till hög grad av organisationen och att vi påverkar utvecklingen vid myndigheten i linje med Saco-S värderingar och visioner.

Nedan följer en mer detaljerad redovisning av utvalda bidrag vid myndigheten.

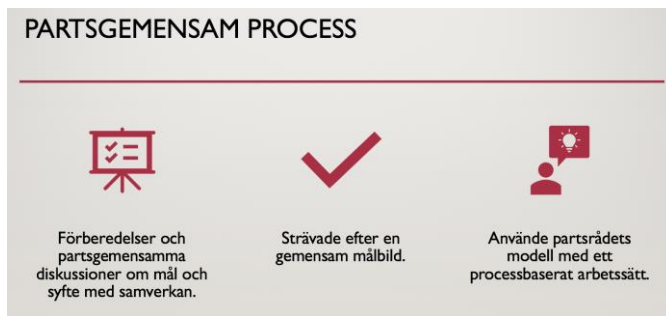
Nya avtal

Samverkansavtal

Partsrådet är en ideell organisation som består av arbetsgivare och fack på central nivå inom staten med målsättning att partsgemensamt tillhandahålla verktyg för ett bättre arbetsliv, bättre lönebildning, bättre arbetsmiljö, bättre samverkan och bättre utveckling på statliga arbetsplatser. Partsrådet har utvecklat ett nytt centralt samverkansavtal: *Samverkan för framtiden*. Det nya centrala avtalet är baserat på en myndighetsutvärdering där resultatet visade att samverkan hade stelnat i sina former och hade blivit mer MBL än samverkan. Det nya

samverkansavtalet har ett tydligt syfte; verksamhetsanpassad och ändamålsenlig samverkan. Kärnan i samverkansarbetet är dialogen mellan chefer och medarbetare, där man skapar processer där medarbetare får möjlighet att bidra till verksamhetsutvecklingen, och där tillit och förtroende är viktiga grundbultar. En utmaning i det nya avtalet är att åstadkomma en samverkan där fokus till stor del har flyttats från lokala parter till chefer och medarbetare.

Inspirerad av detta har vi tillsammans med arbetsgivaren utvecklat ett nytt samverkansavtal vid Karolinska Institutet som ersätter tidigare avtal genom en partsgemensam process (se bilden) Det nya avtalet heter **Hållbar samverkan och delaktighet för framtiden** och har slutits med stöd



av det centrala avtalet. Avtalet undertecknades i december och sätter dialogen mellan chef och medarbetare och ett aktivt medarbetarskap i centrum. Avtalet bidrar till inflytande och delaktighet för medarbetarna. Samverkan ska även skapa goda förutsättningar för utveckling av

medarbetarnas kompetens och en god arbetsmiljö. Samverkan innebär i praktiken att information, dialog och diskussion förekommer i ett så tidigt skede som möjligt inför ett beslut. Frågor ska alltid behandlas tidigt tillsammans med de medarbetare som berörs. Avtalet bidrar till inflytande och delaktighet för medarbetarna. Samverkan ska även skapa goda förutsättningar för utveckling av medarbetarnas kompetens och en god arbetsmiljö. Implementering av det nya avtalet, med informations- och utbildningsinsatser kommer att ske under våren och hösten 2019. Länk till avtalet: https://ki.se/sites/default/files/2018/12/20/samverkansavtal_181218.pdf

Lokalt kollektivavtal om omställningsmedel – Proaktiv omställning för framtiden

I samband med tecknandet av det nya samverkansavtalet kom vi överens om att göra olika satsningar för ett hållbart arbetsliv vid KI som inkluderar ett nytt omställningsavtal och Partsrådets satsning ”Hållbart arbetsliv”.

Det nya lokala omställningsavtalet ersätter tidigare lokalt avtal om omställningsmedel vid KI, Dnr 2-4492/2015. Vår gemensamma utgångspunkt är ett långsiktigt, proaktivt omställningsarbete med utgångspunkt i verksamhetens behov och förändringar av kompetens, ny organisationsform, förändrat antal anställda eller behov av olika anställningsformer. Såväl individuella som kollektiva behov av omställning ska beaktas vid tillämpning av avtalet. Dock ersätter inte detta avtal arbetsgivarens långtgående ansvar gällande kompetensutveckling och rehabilitering. Det centrala avtalet innebär att omställningsmedel genom proaktiva omställningsåtgärder och aktiviteter ska stödja både verksamhetens och arbetstagarnas utveckling utifrån arbetslinjen och ett längre arbetsliv. Det kan till exempel bestå av åtgärder som ökar eller bibehåller arbetstagarens anställningsbarhet eller ökar förutsättningarna i övrigt till ett längre arbetsliv. Verksamhetsförändringar kan till exempel innebära behov av förändrad eller ny kompetens, nya organisationsformer eller förändrat antal anställda i verksamheten. Vi är överens om att en viss del omställningsmedel ska fördelas till institutionerna för att öka det proaktiva omställningsarbetet. Detta är ett pilotprojekt under ett år med efterföljande utvärdering. Länk till avtalet:

https://ki.se/sites/default/files/2018/12/20/avtal_om_omstallningsmedel_181218.pdf

Ett hållbart arbetsliv förutsätter en god arbetsmiljö. I arbetsmiljöarbetet är de förebyggande insatserna viktigast. Ett välfungerande arbetsmiljöarbete minskar riskerna för att människor ska drabbas av olyckor och ohälsa och möjliggör ett längre och mer produktivt arbetsliv. Därför har vi partsgemensamt beslutat att avropa tjänster inom Partsrådets stora satsning. ”Hållbart Arbetsliv”. Ambitionen är att ge institutioner, forskargrupper och chef/medarbetare möjligheter att verka för ett hållbart arbetsliv vid KI. Mer information om denna satsning finns på:

<https://www.hallbartarbetsliv.nu>



Bilderna beskriver de tre delarna i den nya partsgemensamma satsningen och förväntade resultat.

I det nya **föräldralöneavtalet** har den tidigare ”karensen” om 90 dagar för nyanställda eller deltidslediga tagits bort och det nya avtalet ger rätt till föräldralön baserad på aktuell kalenderdagslön (från dag 1). Övriga regler, såsom antal dagar/tillfällen, beräkning av föräldralön etc. är oförändrade. Avtalet gäller för föräldraledighet som tas ut fr o m 1/1 2019 oavsett när själva ansökan gjordes. Avtalet omfattar således även pågående ledigheter.

Länk till avtalet: https://ki.se/sites/default/files/foraldraloneavtal_181025.pdf

Arbetsmiljö och jämställdhet

Saco-S har, tillsammans med de två andra fackliga organisationerna OFR och SEKO samt Arbetsmiljönämnden, under det senaste verksamhetsåret arbetat med KIs arbetsmiljömål och riktlinjer för Arbetsmiljö och Hälsa.

Ett fokusområde inom Arbetsmiljönämnden och de fackliga organisationerna har varit arbetsmiljö och prestation i akademien.

Ett annat område som vi arbetat mycket med är studenters och doktoranders arbetsmiljö. Ett genombrott i frågan är att det har fastslagits att det är prefekteten som är ansvarig för arbetsmiljön även för studenter på institutionsnivå, kopplat till vilken institution som är ansvarig för den programkurs som studenten går. Detta betyder då att det är institutionens skyddsombud som även studenter kan kontakta. Två program som inte är knutna till en viss institution är Läkarlinjen och Biomedicin. En annan del i detta är att öka studenters närvaro i institutionernas arbetsmiljögrupper. Det finns även behov av fler studerandeskyddsombud. Enligt information på Arbetsmiljökonferensen den 11 april arbetas det med en studie på

studenters hälsa, vilket är ett samarbete med andra universitet och Karolinska, för att få mer klarhet i exakt vad det är som orsakar arbetsrelaterad psykisk ohälsa bland studenter.

Ny ledningsorganisation

Den 1 januari 2019 trädde KIs nya ledningsorganisation i kraft vilket kommit att påverka hur samverkan sker i frågor kring rekryteringar, utbildning, forskarutbildning och forskning. Framförallt det tre tidigare verksamhetsstyrelsernas arbete och ärenden har fått förändrade samverkansprocesser via central och PA-samverkan, processer som fortfarande är under utveckling. Vi är inte representerade i Fakultetsnämnden vilket understryker behoven av fungerande samverkansmöten enligt det nya samverkansavtalet. Vi har dock noterat att arbetsgivaren har problem med att i god tid bidra med relevanta underlag vilket kan försvåra våra möjligheter till delaktighet. Vi har påpekat detta vid upprepade tillfällen, och dessutom föreslagit alternativa och underlättande lösningar till ledningen. Vi förutser att detta kommer att lösas på bästa möjliga sätt inom en snar framtid.

Lokalt fackligt arbete

Platsombuden på de olika institutionerna bedriver ett viktigt fackligt uppdrag genom deltagande i lokal samverkan, och detta arbete kommer bli ännu viktigare nu när det nya samverkansavtalet trätt i kraft (se mer under Nya avtal). Under verksamhetsåret har platsombuden bjudits in till platsombudsträffar för att få information och kunna utbyta erfarenheter och ställa frågor, vid varje platsombudsträff deltar ledamöter från styrelsen och ofta även representanter från vårt kontaktförbund Naturvetarna eller arbetsgivaren om det gäller en partsgemensam fråga.

Det är Saco-S-föreningen som tillsätter platsombud ute på institutionerna, och i höst är det dags för val inför nästa mandatperiod (2020-2022).

Lönerevisionsarbete

Nästa lönerevision på KI sker i höst och kommer gälla från 1 oktober 2019. Det förberedande arbetet har börjat genom att tillsammans med arbetsgivare och övriga fackliga organisationer ta fram lönekartläggningmaterial. Lönen som styrmedel beskriver lönesättningen vid KI samt lönekriterier. Genom dokumentet uttalar arbetsgivaren sina förväntningar på medarbetarna samt det stöd man ger till chefer och medarbetare i samtal om lön och löneutveckling för att öka likvärdighet i bedömning och minska utrymmet för osakliga löner. För Saco-s handlar det i första hand om att kvalitetssäkra löneprocessen och analysera skäl bakom eventuella oenigheter:

- Har lönesättande chef tillräckligt tydligt förklarat skälen till sin bedömning av medlemmens bidrag till verksamheten?
- Har bedömningen koppling till tidigare dialog och medarbetarsamtal?
- Har bedömningen grund i lönekriterier och löneprinciper?
- Har det lönesättande samtalet präglats av en verklig dialog, eller fick medlemmen snarare ett ensidigt besked?

Ett mål kan vara att det lönesättande samtalet om möjligt återupptas senare och slutförs i enighet eller vanligast - att cheferna behöver utbildas i lönesättande samtal.

Konsistoriet

Rekrytering av ny universitetsdirektör har varit en fråga för Saco-S i början av året och ordförande var delaktig i intervjuförfarandet. Intresse för fackliga frågor och samverkan var ett av våra huvudområden i rekryteringsprocessen. Andra viktiga frågor som Saco-S har varit aktiva kring i konsistoriet är till exempel Strategi 2030, den nya informationshanteringsstrategin, översynen av det verksamhetsnära stödet och revisionsarbetet vid Myndigheten. Saco-S arbetar aktivt i processerna för att förbättra KI, bl.a. med förbättrade rekryteringsrutiner, transparens, och resursfördelningen och problematisering av KI som *forskarhotell*, som varit stående punkter i våra framställningar på olika nivåer inom organisationen.

Central samverkan och PA-samverkan

I samband med att den nya ledningsorganisationen trädde i kraft 1 januari 2019, har många av samverkansärendena från de tidigare verksamhetsstyrelserna flyttats till PA-samverkan och nya processer för detta är under utveckling.

Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna disponerar en viss avsättning medel varje år som kan användas för att möjliggöra omställning för KI:s medarbetare vid t.ex. arbetsbrist. Detta kan ske genom utbildningsinsatser, kompetenshöjande insatser m.m. Detta regleras genom ett s.k. omställningsavtal (Se Ny avtal för mer information). Ett nytt lokalt omställningsavtal har förhandlades fram och som specificerar för vilka åtgärder de partsgemensamma medlen kan användas vid dessa situationer. Det nya avtalet ger bl.a. vid handen en större summa medel än tidigare som kan disponeras direkt av arbetsgivaren utan förhandling med de fackliga organisationerna för åtgärder och aktiviteter för professionell omställning. Orsaken till denna överenskommelse är bl.a. att möjliggöra för en smidigare och snabbare hantering av dessa ärenden för att tidigt stödja våra medlemmar i processen. Vi arbetar nu för att omsätta och bidra med omställningsmedel på ett så förnuftigt sätt som möjligt, och vi är i dialog med andra myndigheter för att ta del av hur KI bäst kan använda omställningsmedel för att förebygga arbetsbrist och bidra till adekvat kompetensutveckling, eller då arbetsbristen är ett faktum, underlätta omställning i partsgemensamma beslut, där sedermera Trygghetsstiftelsen tar ärendet vidare.

Vi har tillsammans med arbetsgivaren enats om att vi behöver öka informationen om omställningsmedlen bland alla anställda vid KI, exempelvis genom KI-bladet eller dylikt. Dessutom behöver vi utveckla en strategisk plan för hur vi bäst omsätter dessa medel för att gagna de anställda vid myndigheten och hantera arbetsbrister med tillhörande omplaceringsutredningar på ett optimalt sätt.

Personalansvarsnämnden (PAN)

Några ärenden har hanterats i PAN där Saco-S varit delaktig i beslutsfattandet i enlighet med Högskoleförordningen 2 kap, 15 §.

Kommunikation och information

Saco-S hemsidor har under 2019 setts över och utvecklats för att underlätta spridningen av information till våra medlemmar och sidorna kommer under maj-månad att migreras över till Drupal 8 i samband med övriga sidor på Medarbetarportalen.

En arbetsgrupp är tillsatt inom styrelsen för att ta fram förslag på andra kanaler och sett som information kan spridas.

Övrigt

Torkel Falkenberg är ledamot i Saco-S representatskapet som är Saco-S högsta beslutande organ. Representantskapet fattar beslut i viktiga frågor som att träffa centrala avtal, vidta konfliktåtgärder samt inriktningen av Saco-S fackliga arbete i Sverige. Detta ger oss möjligheter att i den lokala Saco-S föreningen vid KI snabbt ta till oss ny information och dessutom påverka övergripande Saco-S frågor i Sverige.

Stockholm 2019-05-06

Torkel Falkenberg
Ordförande

Jonas Fuxe
Vice ordförande

Johanna Diehl
Andra vice ordförande

Cecilia Martinsson Björkdahl
Sekreterare

English summary

The Saco-S board at KI have had regular meetings during the 2018/2019 period and are also representing the members in various other boards, committees and working groups. The main points from that work is summarised below.

We have been contributing actively to the development of the new organisation and the Strategy 2030 through our representation at various levels including the board of Karolinska Institutet (Konsistoriet) as well as personal meetings with the President and Vice president as well as the University director. Most importantly we have together with the employer developed three new agreements at KI around cooperation, sustainable work life, and a new parental salary agreement.

Work environment and equality

Saco-S has, together with the two other union organizations OFR and SEKO and the Work environment committee, worked during the last year with KI's work environment goals and the work environment and health guidelines. One focus area within the Work environment committee and the union organizations has been work environment in relation to academic achievements, and another have looked at the work environment for students and PhDs. It has been determined that it is the dean (prefekt) who is responsible for the work environment for students at department level, dependent on which department the program/course the student take belongs to. This means that the student can contact the skyddsombud at that department. Two programs do not belong to any department (Läkarlinjen and Biomedicin). An important part of this work is to increase the student's representation within the Work environment groups at the departments. There is also a need for more studerandeskyddsombud.

Education, Research Education and Research

With the change of the new management organisation at KI, starting 1 January 2019, has led to changes for the work relating to education, research education and research – since in the new organisation there are no union representatives in the new committees. Most of this "samverkan" has been moved to the central "HR-samverkan", but the finalised processes are still under development.

Local representatives

Each department will have at least one local representative who take part in the local "samverkan". The board invites all local representatives to information and discussions meetings a couple of times a year. At the meetings board members join the discussions and there may also be different invited speakers.

During the fall of 2019 it is time to elect new local representatives at the departments.

Salary revision

The next salary revision is scheduled for 1 October 2019, and planning of the work has been initiated together with the other central union organisations and the central HR-department.

Cooperation (Samverkan)

Saco-S have representatives at various "samverkan" levels, locally at the departments and more centrally: before meetings of the Board of Karolinska Institutet and bi-weekly meetings with

the central HR department regarding e.g. unemployment issues and “omställningsmedel” (funding available for transitions, e.g. extra training in order to make it possible for an employee to get a new position at KI, rather than losing their job).

A new “samverkansavtal” agreement emphasises the local “samverkan” at the department level and information and training will be carried out during 2019 to spread knowledge about the new agreement.

Communication and information

The Saco-s pages on the KI Staff web pages has been improved and extended to provide better information to all members.

A working groups has also been assigned the task of improving and adding other forms of communication and dissemination of information.