



FÖRSLAG TILL VERKSAMHETSPLAN 2022/2023

SACO-S lokalförening vid KTH

Kommunikation, delaktighet och kunskapsutbyte

Kommunikationen med potentiella medlemmar och medlemmar ska förbättras och formerna förnyas. Det ska vara enkelt att via hemsidan hitta information om lokalföreningen och det arbete som bedrivs.

När vi har aktuella och relevanta områden ska vi hålla medlemsmöten. Likaså måste dialogen och kunskapsutbytet mellan föreningens styrelse och lokalt förtroendevalda på skolor och avdelningar fortsätta att utvecklas.

Mål

- Ge medlemmar möjlighet att träffa styrelsen.
- Fortsätta arbeta med samarbete och informationsutbyte med SSG-ledamöter.

Samverkan

Rapporter från olika skolor visar att samverkan sakta fungerar bättre men att det fortfarande finns en hel del att förbättra, främst på skolnivå. Framförallt ska samverkan i form av information inför förändringar föras via en dialog och diskussion. Samverkansgruppen, oavsett nivå, ska komma in i ett tidigt skede i besluts- och förändringsprocesser. Det bör gälla även för GRU- och Fofu-förändringar. En viktig förutsättning är också att såväl fackliga representanter som representanter för arbetsgivaren, är väl utbildade i hur samverkansavtalet är utformat.

Mål

- Fungerande samverkan vid alla skolor och på alla nivåer, d v s medarbetarsamtal, APT, SSG och CSG.

Anställning och löner

Den nya modellen med lönesättande samtal har nu funnits i sju år. Det finns fortfarande förbättringsmöjligheter både när det gäller det partsgemensamma arbetet och hur information till medlemmarna förmedlas kring modellen med lönesättande samtal.

Den återkommande medarbetarundersökningen måste användas på ett mer genomtänkt och systematiskt sätt än vad som hittills skett. Syfte måste formuleras och resultatet följas av återkoppling och åtgärder.

Mål

Saco-S KTH avser verka för att

- löneredovisningsarbetet ska bli enhetligare mellan KTH:s skolor.
- enskilda yrkesgrupper inte halkar efter i löneutvecklingen.
- alla medlemmar skall erbjudas lönesamtal och lönesättande samtal.

Doktorander

Doktoranderna utgör den kanske mest utsatta gruppen av arbetstagare vid KTH. Doktoranders beroendeställning till handledaren resulterar i att behovet av fackligt stöd sannolikt är större för doktoranderna än för medlemmen i stort. Om uppflyttningen i doktorandstegen inte sker i enlighet med avtalet ska skriftlig ges. I vilken utsträckning detta görs är inte känt. Tydliga individuella studieplaner, där sluttid och fördelning mellan forskarstudier och institutionstjänstgöring framgår, är viktiga för att bland annat komma till rätta med detta problem.

Mål

Saco-S KTH avser verka för att

- uppflyttningen i doktorandstegen sker avtalsenligt.

Personalpolitik och personalförändringar

Uppsägning ska alltid grundas på sakliga skäl. Det finns många sätt att lösa övertaligheter utan att låta ärendet gå så långt som till uppsägning.

Mål

Saco-S KTH avser verka för att

- uppsägningar är relevanta och grundas alltid på sakliga skäl.
- förebyggande åtgärder sätts in i ett tidigt stadium.
- kompetensutveckling sker och att den dokumenteras.

Jämställdhet, mångfald och likabehandling

Det finns brister vad avser jämställdhet, mångfald och likabehandlingsarbete (JML) vid KTH. KTHs nolltolerans mot alla former av trakasserier och diskriminering måste efterlevas och diskriminering i förekommande fall anmälas.

Mål

- Delta i KTHs arbete kring JML-frågor.
- Övervaka så KTHs nolltolerans mot all form av diskriminering och kränkande särbehandling efterlevs och att anmälda fall utreds på erforderligt sätt.

Skyddsombud

Skyddsombuden fyller en viktig funktion för att säkerställa att såväl den fysiska som den psykosociala arbetsmiljön är god. För detta arbete krävs att skyddsombuden känner sin roll och vet vad som ingår i uppgiften. Huvudskyddsombuden har här viktiga uppgifter. Skyddsombudens roll måste bli mer framträdande på KTH och Saco-S har en viktig uppgift i att utse skyddsombud samt att stödja skyddsombuden i deras arbete.

Mål

- Säkerställa att det finns ett huvudskyddsombud på varje skola.
- Genom resultat från medarbetarundersökningen tillsammans med skyddsombuden verka för att arbetsmiljöplaner skrivs och efterlevs på KTH.