



## **FÖRSLAG TILL VERKSAMHETSPLAN 2017/2018**

### **SACO-S lokalförening vid KTH**

#### **Kommunikation, delaktighet och kunskapsutbyte**

I kommunikationen med potentiella medlemmar och medlemmar ska vi verka för att förbättra den och att formerna ska förnyas. Det ska vara enkelt att via hemsidan hitta information om lokalföreningen och dess arbete som bedrivs. Hemsidan ska vara modern och den ska uppdateras kontinuerligt.

Ett bra sätt att skapa en mer aktiv diskussion inom Saco-föreningen är genom medlemsmöten och seminarier. 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 utvecklas.

#### ***Mål***

- Hålla medlemsmöten utöver årsmöte för alla medlemmar på KTH.
- Fortsätta att utveckla hemsidan som kommunikationskanal.
- Ge ut information löpande under verksamhetsåret.
- Arbeta med formerna för samarbete och informationsutbyte med SSG ledamöter.
- Delta aktivt i de skyddsombudsmöten som regelbundet förekommer inom skyddsombudgruppen.

#### **Medlemsrekrytering**

En stark medlemsbas är den viktigaste av förutsättningar för ett framgångsrikt fackligt arbete. En oroande utveckling är att andelen fackliga medlemmar sjunker bland de anställda. Idag är antalet medlemmar ca 1600.

#### ***Mål***

- Verka för att medlemsantalet ökar.

#### **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 ska komma in i ett tidigt skede i besluts- och förändringsprocesser. En viktig förutsättning är också att såväl fackliga representanter som representanter för arbetsgivaren, är väl utbildade i hur samverkansavtalet är utformat. En översyn av samverkansavtalet ska ske under 2017.

Den skrivning i samverkansavtalet som stärker rätten till ersättning för tid som används för fackligt uppdrag i samverkans grupp måste efterlevas.

### ***Mål***

- Fungerande samverkan vid alla skolor.
- Ersättning för fackligt uppdrag i samverkansgrupp på skol- eller lokal nivå ges utifrån samverkansavtalet.
- Hitta nya former för samarbete och informationsutbyte mellan skolornas samverkansgrupper och styrelsen.
- Tillsammans med arbetsgivaren fortsätta översynen av samverkansavtalet.

### **Anställning och löner**

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

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***

- enskilda yrkesgrupper inte halkar efter i löneutvecklingen.
- alla medlemmar skall erbjudas lönesamtal och lönesättande samtal.
- medarbetarundersökningen används mer systematiskt samt att resultatet följs upp med återkoppling och åtgärder. Av särskild vikt är att följa upp de starka indikationer på för hög arbetsbelastning och hög stress som framkommit genom medarbetarundersökningen.
- bevaka och stödja den tekniska och administrativa personalens karriärs- och professionsutveckling

### **Doktorander**

Doktoranderna utgör den kanske mest utsatta gruppen av arbetstagare vid KTH. En stor andel saknar anställning och står därmed utanför den övriga arbetsmarknadens trygghetssystem. Oavsett finansiering är beroendeställningen till handledaren också tydlig, vilket resulterar i att behovet av fackligt stöd sannolikt är större för doktoranderna än för medlemmen i stort. För doktorander med anställning sker många gånger uppflyttningen i doktorandstegen inte enligt avtalet. 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***

- alla doktorander är finansierade genom anställning.
- uppflyttningen i doktorandstegen är avtalsenligt.

## **Personalpolitik och personalförändringar**

Uppsägning ska alltid ske på saklig grund. 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 alltid sker på saklig grund.
- förebyggande åtgärder sätts in i ett tidigt stadium.
- medlemmar garanteras en generell kompetensutveckling som gör att man kan utföra sitt arbete på ett tidsenligt sätt, vilket garanterar att man är generellt anställningsbar även utanför KTH.
- kompetensutveckling sker och att den dokumenteras.

## **Jämställdhet, mångfald och likabehandling**

Tydliga brister finns vad avser jämställdhet, mångfald och likabehandlingsarbete (JML) vid KTH. Liksom i riket i stort sjunker andelen kvinnor ju högre upp man når i den akademiska hierarkin. Den tydligaste minskningen sker i steget efter disputation. KTH måste än mer systematiskt arbeta utifrån de planer och policys som är framtagna och se till att dessa implementeras och ger resultat. KTHs nolltolerans mot all form av diskriminering måste likaså efterlevas och diskriminering i förekommande fall anmälas.

Saco-föreningen är en viktig kraft i JML-arbetet. Föreningen måste också i sitt interna arbete, vid rekrytering av förtroendevalda och skyddsombud på alla nivåer, iaktta behovet av en ökad mångfald och jämställdhet. Stadgans rekommendation vad avser mångfald och jämställdhet när styrelsen ska sättas samman måste alltid vara utgångspunkten då förtroendevalda och skyddsombud utses. Detta är inte minst viktigt vid en framtida rekrytering till styrelsen för att denna ska komma att leva upp till stadgans intention när det gäller sammansättningen.

### ***Mål***

- Ökad medvetenhet om jämställdhet, mångfald och likabehandling i alla delar av organisationen – gällande lag, planer och policys ska följas och implementeras i verksamheten.
- Sträva efter en jämnare könsfördelning inom alla yrkeskategorier och på alla nivåer inom KTH.
- En aktiv systematisk uppföljning av likabehandlingsarbetet vid KTH .
- Att KTHs nolltolerans mot all form av diskriminering och kränkande särbehandling efterlevs och att anmälda fall utreds på erforderligt sätt .
- I det interna arbetet bättre iaktta jämställdhet och mångfald vid rekrytering av förtroendevalda och skyddsombud på alla nivåer.

## **Skyddsombud**

Skyddsombuden har 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.
- Öka kännedomen om skyddsombudens arbete på KTH.
- Träffa samtliga skyddsombud minst en gång om året.
- Genom resultat från medarbetarundersökningen tillsammans med skyddsombuden verka för att arbetsmiljöplaner skrivs och efterlevs på KTH.