



VERKSAMHETSBERÄTTELSE 2107

Saco-S lokalförening vid KTH

Verksamhetsåret 2017 har omfattat 12 månader, från och med 170220–180220.

ÅRSMÖTET 2107

Årsmötet hölls måndagen den 20 februari kl. 17.15 i sal E1. Leif Svanblom utsågs till mötesordförande.

Styrelsen redovisade sin verksamhetsberättelse för året som gått. Verksamhetsberättelsen godkändes av årsmötet.

Reine Bergström (STH) valdes enhälligt till ordförande.

Till ledamöter i styrelsen omvaldes enhälligt:

Hans Edin(EES)

Alexander Baltatzis (CSC)

Anders Robertsson (ECE)

Charlotte Hurdelbrink (ECE)

Olav Vahtras (BIO)

Marina Arakelyan (STH)

Till nya ledamöter i styrelsen invaldes:

Sarah Hyden (UF)

Karolina Karjalinen (ECE)

Till valberedningen valdes enhälligt (efter att de icke närvarande hörts):

Annika Hofberg (UF) – ordförande

Karin Odellius (CHE)

Samt en vakant plats som styrelsen fick tillsätta under året.

STYRELSEN EFTER ÅRSMÖTET 2107

Styrelsen utsåg Reine Bergström till ordförande, Charlotte Hurdelbrink till 1:e vice ordförande, Hans Edin till 2:e vice ordförande samt Anders Robertsson till sekreterare.

Styrelsen har sedan årsmötet 2017 genomfört 21 stycken protokollförda sammanträden.

ARBETSFÖREDELNING INOM STYRELSEN EFTER ÅRSMÖTET 2107

Löneförhandlingsansvarig: Charlotte Hurdelbrink

Bitr. löneförhandlingsansvarig: Olav Vahtras

Hemsida: Sarah Hyden

Medlemsregister: Alexander Baltatzis

Skyddsombudsfrågor: Karolina Karjalinen

Medlemsrekrytering: Marina Arakelyan

Kontaktpersoner för skolorna:

ABE: Reine Bergström

BIO: Olav Vahtras

CSC: Alexander Baltatzis

STH: Marina Arakelyan

EES: Hans Edin

CHE: Reine Bergström

SCI: Reine Bergström

ITM: CharlotteHurdelbrink

UF: Anders Robertsson

ICT: Reine Bergström

ECE: Charlotte Hurdelbrink

Representanter i KTH-organ

Universitetsstyrelsen: Reine Bergström

MBL-förhandling inför universitetsstyrelsen: Reine Bergström

Centrala Samverkansgruppen: Reine Bergström, Charlotte Hurdelbrink

Personalplaneringskommittén (PPK): Hans Edin och Alexander Baltatzis

Personalansvarsnämnden : Hans Edin

Fakultetsråd: Olav Vahtras

Jämställdhets- och mångfaldskommittén (pågående mandatperiod):

Marina Arakelyan, samt Saco-S ledamöter i CSG

EKONOMI

Lokalföreningen har ingen egen ekonomi att redovisa. Vissa kostnader har täckts av kontaktförbundet Sveriges Ingenjörer.

SAMARBETE MED ÖVRIGA PERSONALORGANISATIONER

Saco-föreningen vid KTH samarbetar med de övriga arbetstagarorganisationerna på KTH: SEKO och ST-KTH.

CENTRALA FÖRBUNDEN

Lokalföreningen har som kontaktförbund Sveriges Ingenjörer. Samarbete sker med samtliga förbund inom Saco där vi har medlemmar.

Olav Vahtras är medlem i Saco-S representantskap.

Hans Edin och Alexander Baltatzis var representerade i Sveriges Ingenjörers högskoleråd.

Vi har också varit representerade på flertalet partsgemensamma seminarier.

KOMMUNIKATION, DELAKTIGHET OCH KUNSKAPSUTBYTE

Mål i verksamhetsplanen:

- Hålla medlemsmöten utöver årsmöte för alla medlemmar på KTH.
 - Ett möte om löneförhandlingen har hållits under året
 - Fortsätta att utveckla hemsidan som kommunikationskanal.
 - En större enkät gjordes kring omorganisationen.
- Ge ut information löpande under verksamhetsåret.
 - Har gjorts kontinuerligt.
- Arbeta med formerna för samarbete och information med SSG ledamöter.
 - Vi har haft två samankomster med SSG ledamöter under året.
- Delta aktivt i de skyddsombudmöten som regelbundet förekommer inom skyddsombudsgruppen.
 - Skyddsombudesansvarige har deltagit i möten med huvudskyddsombuden

MEDLEMSREKRYTERING

Mål i verksamhetsplanen:

- Verka för att medlemsantalet ökar.
 - Vi har deltagit i informationsdagar för nyanställda

SAMVERKAN

Samverkan sker på den nivå där beslut fattas; i centrala samverkansgruppen (rektorsbeslut), i skolsamverkansgrupper och i lokala samverkansgrupper. Samverkan är en viktig del av det fackliga inflytandet och fungerar väl på central nivå där arbetet sker aktivt tillsammans med de övriga två fackliga organisationerna ST och SEKO. Styrelsebeslut MBL-förhandlas.

På uppdrag av arbetsgivaren och i samarbete med ST och SEKO har styrelsen medverkat till att utveckla KTH Social som ett verktyg för samverkan. Samverkan via KTH social sker i begränsad omfattning.

Mål i verksamhetsplanen:

- Fungerande samverkan vid alla skolor.

Samverkan på skolnivå fungerar i vissa fall dålig då facken långt ifrån alltid delges den information som är av vikt. Omorganisationer är i praktiken klara långt innan de samverkas i SSG, skyddsombud kommer för sent in i om- och nybyggnadsprojekt. Karaktären är också fortfarande i stor omfattning information kring fattade beslut snarare än samverkan inför beslut. I övrigt varierar kvaliteten på samverkan mellan skolorna. Vi har haft fall där vi under året haft anledning att hävda att samverkansavtalet inte följts på skolnivån. Under 2015

påbörjade facken och arbetsgivaren en gemensam översyn av samverkansavtalet som nu är färdigt.

- Lokala samverkansgrupper enligt avtal.

Lokal samverkan förekommer på en del institutioner och verkar där fungera.

- Ersättning för fackligt uppdrag i samverkansgrupp på skol- eller lokal nivå ges utifrån samverkansavtalet.

Detta verkar fungera som det ska.

- Hitta nya former för samarbete och informationsutbyte mellan skolornas samverkansgrupper och styrelsen.

Styrelsen jobbar med detta och kommer fortsätta med det framöver

ANSTÄLLNING OCH LÖNER

Vid 2017 års löneförhandling förhandlades ett totalt löneutrymme om 2,23% baserat på Saco-S medlemmars löner per 170930 enligt ett lokalt kollektivavtal mellan Saco-S på KTH och arbetsgivaren. Lönesättande samtal genomfördes. Totalt lyftes 56 oenigheter till traditionell förhandling. Målet med samtalen under den traditionella förhandlingen var att tänka både konstruktivt och långsiktigt med fokus på att lönesamtalen har gått rätt till, att bedömningen av den nya lönen vilar på saklig grund samt att lönen ligger på rätt nivå i förhållande till andra med motsvarande arbetsuppgifter. De medlemmar som hade anmält oenighetska informeras om den nya lönen av sina lönesättande chefer genom ett återkopplingsamtal eller erbjöds ett förstärkt samtal av Saco-S på KTH.

Mål i verksamhetsplanen:

- alla medlemmar skall erbjudas lönesättande samtal.
Detta sker idag i stor utsträckning efter det nya avtalet om lönesättande samtal.
- undervisande forskare erbjuds läroanställning.
När det gäller denna fråga har vi inte kommit framåt under detta år.
- medarbetarundersökningen används mer systematiskt och 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. Arbetet görs på skolorna men engagemangen från chefer och ledningar varierar mycket. Likaså kvaliteten på planen och uppföljningen.
- bevaka och stödja den tekniska och administrativa personalens karriär- och professionsutveckling
Är inte en fråga vi gjort mycket kring.

DOKTORANDER

Mål i verksamhetsplanen:

- **Alla doktorander finansierade genom anställning.**
Målet har ännu inte uppfyllts. Det finns idag ett lika stort antal stipendiater som de närmast föregående åren. Departementet verkar dock vilja avskaffa detta.

- **Uppflyttning i doktorandstegen fungerar enligt avtal.**
Hur väl avtalet fungerar varierar mellan olika delar av KTH.
- **Licentiatantagning används endast när målet är lic.**
Vår uppfattning är att antagning licentiatexamen för att sedan förlänga med ny antagning till doktorsexamen har minskat men att det fortfarande kan förekomma. Det bör poängteras att Saco-S uppfattning är helt i linje med KTH:s interna regelverk.

UPPSÄGNINGAR

Mål i verksamhetsplanen:

- **Uppsägningar är relevanta och alltid sker på saklig grund.**
Ett större antal övertalighetsärenden rörande Saco-medlemmar har hanterats i PPK under året. Vår uppfattning är att antalet ärenden har ökat väsentligt och vi tror inte att 2018 blir bättre. Medlemsärenden tar generellt mycket tid för de inblandade och konsumerar en stor del av den tid styrelsemedlemmarna lagt på sitt uppdrag.
- **Förebyggande åtgärder sätts in i tidigt stadium**
Föreningen arbetar aktivt med tidiga och direkta åtgärder efter kontakt med medlemmar för att undvika att varsel uppstår. Se även förebyggande åtgärder Det är inte alltid rätt åtgärder sätts in i tid. Om åtgärder sätts in tidigt är möjligheten att lösa förändringsfrågor lättare. Livs- och karriärplanering är en möjlighet för samtliga anställda.
- 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

Detta sker i alldeles för liten omfattning.
- Kompetensutveckling sker och att den dokumenteras.
Vår uppfattning är att detta sker i liten omfattning.

JÄMSTÄLLDHET, MÅNGFALD OCH LIKABEHANDLING

Mål i verksamhetsplanen:

- **Ökad medvetenhet om JML i alla delar av organisationen – gällande lag, planer och policys ska följas och implementeras i verksamheten.**
Styrelsen deltar i JML-arbetet via Jämställdhets- och Mångfaldskommittén. KTH tar frågan av jämställdhets- och mångfaldsfrågor på stort allvar.
- **Sträva efter en jämnare könsfördelning inom alla yrkeskategorier och på alla nivåer inom KTH**
Det ser inte bra ut i kategorin biträdande lektorer, vilket senare kommer att påverka de högre

befattningarna som lektor och professor. Ett misslyckande helt enkelt i detta avseende.

- **Att iaktta jämställdhet och mångfald vid det interna arbetet i styrelsen, vid rekrytering till förtroendevalda och skyddsombud vid alla nivåer.**

Styrelsen bestod efter årsmötet av 4 kvinnor och 5 män. Valberedningen består av två kvinnor och två män.

- **Aktiv systematisk uppföljning av likabehandlingsarbetet på KTH.**

Likabehandlingsarbetet följs i JMK. Marina Arakalyan representerar Saco-S i en ny central JML grupp som är verksam vid KTH.

- **KTHs nolltolerans mot all form av diskriminering efterlevs.**

Styrelsen stödjer alltid medlemmar som känner sig utsatta och hjälper de att finna rätt hantering av den diskriminering de känner sig utsatt för. Antalet anmälda diskrimineringsärenden har ökat på KTH sedan man förtydligt rutinerna under tidigare år. Dock har Saco-S inte behövt varit inblandade i någon större omfattning.

SKYDDSOMBUD

Mål i verksamhetsplanen:

- **Säkerställa att det finns ett huvudskyddsombud på varje skola samt eftersträva att skyddsombud finns på varje arbetsplats.**
Samtliga skolor har idag huvudskyddsombud.
- **Öka kännedomen om vad som förväntas av skyddsombudens arbete på KTH..**
Rutinerna för utseende av skyddsombud och kontakterna med skyddsombud har förbättrats, men mycket mer kan göras.
- **Anordna ett gemensamt möte under verksamhetsåret mellan samtliga fack och samtliga skyddsombud.**
 - Facken deltog i möten med huvudskyddsombuden.

VERKSAMHETSPLAN

Under verksamhetsåret har styrelsen arbetat efter den verksamhetsplan som är upprättad för föreningen. Den behandlas av varje årsmöte.

Styrelsen för Saco-S lokalförening vid KTH

Reine Bergström (STH), Ordförande

Hans Edin(EES)

Karolina Karjalinen (ECE)

Alexander Baltatzis (CSC)

Anders Robertsson (ECE)

Charlotte Hurdelbrink (ECE)

Olav Vahtras (BIO)

Marina Arakelyan (STH)