



VERKSAMHETSBERÄTTELSE 2019

Saco-S lokalförening vid KTH

Verksamhetsåret 2019 har omfattat 12 månader, från och med 190318–200225.

ÅRSMÖTET 2019

Årsmötet hölls tisdagen den 18 Mars kl. 17.00. Mats Ericsson utsågs till mötesordförande.

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

Reine Bergström (CBH) valdes enhälligt till ordförande.

Till ledamöter i styrelsen omvaldes enhälligt:

Alexander Baltazis (EECS)

Anders Robertsson (GVS)

Charlotte Hurdelbrink (ITM)

Olav Vahtras (CBH)

Marina Arakelyan (CBH)

Chamindie Senaratne (ITM)

Pablo Miranda Carranza (ABE)

Till nya ledamöter i styrelsen invaldes:

Emma Strömberg (CBH)

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

Hans Edin (EECS), sammankallande

Karin Odelius (CBH)

Yohannes Kiros (CBH)

Leif Svanblom (GVS)

STYRELSEN EFTER ÅRSMÖTET 2019

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

Styrelsen har under terminstid normalt två möten per månad.

ARBETSFÖREDELNING INOM STYRELSEN EFTER ÅRSMÖTET 2018

Löneförhandlingsansvarig: Charlotte Hurdelbrink

Bitr. löneförhandlingsansvarig: Olav Vahtras

Hemsida: Chamindie Senaratne
Medlemsregister: Alexander Baltatzis
Skyddsombudsfrågor: Anders Robertsson

Representanter i KTH-organ

Universitetsstyrelsen: Reine Bergström

MBL-förhandling inför universitetsstyrelsen: Reine Bergström

Centrala Samverkansgruppen: Reine Bergström, Charlotte Hurdelbrink

Personalplaneringskommittén (PPK): Anders Robertsson och Alexander Baltatzis. Reine Bergström efter sommaren

Personalansvarsnämnden: Reine Bergström

Fakultetsråd: Olav Vahtras

Jämställdhets- och mångfaldskommittén (pågående mandatperiod):
Marina Arakelyan och Chamindie Senaratne, 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.

Alexander Baltatzis och Emma Strömberg 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.
 - I år hade vi öppet hus/drop in i facklokalen kring löneförhandlingen
 - Fortsätta att utveckla hemsidan som kommunikationskanal.
- Arbeta med formerna för samarbete och information med SSG ledamöter.
 - Vi har haft ett möte med SSG ledamöter.

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.

Mål i verksamhetsplanen:

- **Fungerande samverkan vid alla skolor.**

Kvaliteten på samverkan skiljer sig åt mellan skolorna. Efter att antalet skolor minskat fungerar samverkan bättre än tidigare men det finns fortfarande förbättringspotential. Omorganisationer är i praktiken klara långt innan de samverkas i SSG. Beslutsprocessens karaktär är fortfarande och i stor omfattning att information kring fattade beslut ges snarare än samverkan inför beslut sker.
- **Ersättning för fackligt uppdrag i samverkansgrupp på skol- eller lokalnivå ges utifrån samverkansavtalet.**

Detta verkar fungera som det ska.
- **Hitna nya former för samarbete och informationsutbyte mellan skolornas samverkansgrupper och styrelsen.**

Styrelsen jobbar kontinuerligt med detta och kommer fortsätta med det framöver.

ANSTÄLLNING OCH LÖNER

Lönesättande samtal har genomförts. Totalt lyftes 42 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 oenighet ska informeras om den nya lönen av sina lönesättande chefer genom ett återkopplingssamtal.

Mål i verksamhetsplanen:

- **Att alla medlemmar skall erbjudas lönesättande samtal.**

Detta sker idag i stor utsträckning efter att det nya avtalet om lönesättande samtal.
- **Att 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. Detta arbete görs på skolorna men engagemanget från ledningar varierar mycket liksom kvaliteten på planen och uppföljningen.

DOKTORANDER

Mål i verksamhetsplanen:

- **Alla doktorander finansierade genom anställning.**
Målet har ännu inte uppfyllts, men nya regler gör att det kommer vara svårare med stipendier.

UPPSÄGNINGAR

Mål i verksamhetsplanen:

- **Uppsägningar är relevanta och alltid sker på saklig grund.**
Ett mindre antal övertalighetsärenden rörande Saco-medlemmar har hanterats i PPK under året. 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.
- **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.
- **Aktiv systematisk uppföljning av likabehandlingsarbetet på KTH.**
Likabehandlingsarbetet följs i JMK. Marina Arakalyan och Chamindie Senaratne 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 dem att finna rätt hantering av den diskriminering de känner sig utsatt för. Antalet anmälda diskrimineringsärenden har ökat på KTH sedan man förtydligat rutinerna under tidigare år. Dock har Saco-S inte behövt vara inblandat 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.

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 (CBH), ordförande.

Charlotte Hurdelbrink (ITM)

Alexander Baltazis (EECS)

Anders Robertsson (GVS)

Olav Vahtras (CBH)

Marina Arakelyan (CBH)

Chamindie Senaratne (ITM)

Pablo Miranda Carranza (ABE)

Emma Strömberg (CBH)