



## FÖRSLAG TILL VERKSAMHETSPLAN 2024/2025

### Saco-S lokalförening vid KTH

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

Kommunikationen med potentiella medlemmar och medlemmar ska fortsätta att förbättras och formerna vid behov förnyas. Det ska vara enkelt att via hemsidan hitta information om lokalföreningen och det arbete som bedrivs. Hemsidan ska vara modern och den ska uppdateras kontinuerligt.

När vi har aktuella och relevanta teman ska vi hålla medlemsmöten. Dialogen och kunskapsutbytet mellan föreningens styrelse och lokalt förtroendevalda på skolor och avdelningar bör fortsätta och vid behov utvecklas.

#### ***Mål***

- Underlätta för medlemmar att kontakta styrelsen samt skapa möjligheter för medlemmar att träffa styrelsen. Medlemmar har möjlighet att kontakta styrelsen genom någon av följande tre funktionsmejladresser: [saco-s@kth.se](mailto:saco-s@kth.se), [saco-loner@kth.se](mailto:saco-loner@kth.se), [saco-phd@kth.se](mailto:saco-phd@kth.se)
- Fortsätta och vid behov utveckla samarbetet och informationsutbytet med SSG-ledamöter.
- Att göra hemsidan tillgänglig på engelska.

#### **Samverkan**

Rapporter från våra förtroendevalda visar att samverkan fungerar allt bättre men att det fortfarande finns förbättringsområden, främst på skolnivå. Framför allt ska samverkan i form av information inför förändringar föras genom en kontinuerlig 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 och insatta i hur samverkansavtalet är utformat. Det är dessutom viktigt att fackliga representanter deltar i samtliga KTH-organ där beslut bereds och fattas.

#### ***Mål***

- Fungerande samverkan vid alla skolor.
- Partsgemensamt arbeta för att förnya samverkansavtalet.

#### **Anställning och löner**

Modellen med lönesättande samtal har nu funnits i nio år. Det finns fortfarande utvecklingsmöjligheter 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 i möjligaste mån presenteras innan det att undersökningen genomförs. Resultatet ska 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, lönesättande samtal liksom återkopplingssamtal i de fall medlemmar meddelat oenighet. Samtliga samtal ska genomföras med god kvalitet och i enlighet med gällande avtal och partsgemensamma överenskommelser

#### **Doktorander**

Doktoranderna utgör en av de mest utsatta grupperna av arbetstagare vid KTH. En del av dem 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 inte alltid uppflyttningen i doktorandstegen avtalsenligt. 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 på KTH avser verka för att***

- uppflyttningen i doktorandstegen sker avtalsenligt

#### **Personalpolitik och personalförändringar**

Uppsägning ska alltid ske på grund av 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 alltid sker på grund av sakliga skäl
- förebyggande åtgärder sätts in i ett tidigt stadium
- kompetensutveckling sker och dokumenteras

#### **Jämställdhet, mångfald och likabehandling**

Det finns brister när det gäller jämställdhet, mångfald och likabehandlingsarbete (JML) vid KTH. KTH:s nolltolerans mot alla former av trakasserier och diskriminering måste efterlevas och diskriminering i förekommande fall anmälas.

#### ***Mål***

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

## **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.
- Genom resultat från medarbetarundersökningen tillsammans med skyddsombuden verka för att arbetsmiljöplaner skrivs, följs upp och efterlevs på KTH.