



FÖRSLAG TILL VERKSAMHETSPLAN 2025/2026

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, exempelvis genom att öka och utveckla samarbetet mellan Saco:s representanter i fakultetsnämnderna.

Mål:

- Fortsätta att 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, saco-loner@kth.se, saco-phd@kth.se
- Fortsätta och vid behov utveckla samarbetet och informationsutbytet med SSG-ledamöter.
- Att fortsätta hålla medlemsmöten om aktuella och relevanta teman under året.
- Att träffa nya medlemmar och nya potentiella medlemmar exempelvis genom informationsdagar för nyanställda, möten för doktorander eller i annan form.

SAMVERKAN

Rapporter från våra förtroendevalda visar att samverkan fungerar allt bättre men att det fortfarande finns förbättringsområden, främst på skolnivå. Framför allt ska samverkan ske i form av information inför förändringar genom 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 välutbildade 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

- Att stötta Saco-representanter, bland annat genom utbildning och information om samverkansavtalet, att fortsätta förbättra samverkan i samverkansgrupper och skolornas fakultetsnämnder.
- Partsgemensamt arbeta för att förnya samverkansavtalet.

- Att önskemål om förändringar i Medarbetarpulsen framförs och samverkas i personalplaneringskommittén.

ANSTÄLLNING OCH LÖNER

Modellen med lönesättande samtal har nu funnits i ca tio år. Det finns fortfarande utvecklingsmöjligheter både när det gäller styrelsens arbete och hur information till medlemmarna förmedlas kring modellen.

I slutet av 2023 lanserades Medarbetarpulsen, som ersatte den tidigare medarbetarundersökningen, och består av flera korta mätillfällen. Saco-S strävar efter att resultaten används på ett genomtänkt och systematiskt sätt. Resultatet ska följas av återkoppling och åtgärder.

Mål. Saco-S på KTH avser verka för

- att enskilda yrkesgrupper inte halkar efter i löneutvecklingen.
- att 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.
- kvalitativt goda medarbetarsamtal samt en tydligare och mer konsekvent koppling mellan medarbetarsamtal och lönesamtal.
- att informera mer om vad det innebär att förklara sig oenig vid lönesättande samtal, genom att exempelvis lägga till vanliga frågor på hemsidan.

DOKTORANDER

Doktorander löper i högre grad än andra anställda risk för en otrygg arbetssituation. En del av dem saknar anställning och står därmed utanför den övriga arbetsmarknadens trygghetssystem. Oavsett finansiering kännetecknas positionen av en beroendeställning i relation till doktorandens handledare. Det innebär att behovet av fackligt stöd kan vara större för medlemmar som är doktorander.

För doktorander med anställning sker inte alltid uppflyttningen i doktorandstegen avtalsenligt. Tydliga individuella studieplaner, där sluttid och fördelning mellan forskarstudier och institutionstjänstgöring framgår, är bland annat viktiga för att komma till rätta med detta problem.

Mål. Saco-S på KTH avser verka för att

- öka kunskapen om doktorandstegen och att uppflyttning sker i enlighet med detta lokala kollektivavtal
- uppflyttningen i doktorandstegen sker avtalsenligt

PERSONALPOLITIK OCH PERSONALÄNDRINGAR

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 på KTH avser verka för att

- uppsägningar är relevanta och alltid sker på grund av sakliga skäl.
- förebyggande åtgärder sätts in i ett tidigt stadium.

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 medarbetarpulsen tillsammans med skyddsombuden verka för att arbetsmiljöplaner skrivs, följs upp och efterlevs på KTH.
- Fortsätta samarbetet för en väl fungerande skyddsorganisation tillsammans med ett centralt huvudskyddsombud.