

Verksamhetsplan 2025

- för ST-sektionen på KTH

Inledning

Omorganisationen, campusflytten och det pressade ekonomiska läget, med särskilda besparingskrav på verksamhetsstödet, innebär en hög arbetsbelastning för samtliga ST-KTH:s förtroendevalda under 2024. För att klara vårt uppdrag – att bevaka våra medlemmars rättigheter och kämpa för allas rätt till ett hållbart arbetsliv på KTH – måste styrelsen ha en bra återväxt under 2025. Vi ska jobba hårt för att rekrytera fler arbetsplatsombud och skyddsombud, samt stötta och stärka våra befintliga förtroendevalda och jobba för ett starkt fack och ett jämställt KTH.

1. Hållbart arbetsliv

Hållbart arbetsliv är en satsning från Partsrådet för att förbättra arbetsmiljön och minska sjukskrivningarna i statlig sektor. Digitalisering, distansarbete och ökade lokalkostnader har visat på vikten av flexibilitet i arbetssätt och lokalplanering. För att KTH ska vara en attraktiv arbetsgivare krävs en helhetssyn på anställningstiden. Vi vill verka för kompetens- och karriärutveckling för alla våra medlemmar. Tydlighet och delaktighet är viktigt för att vi ska må bra och trivas på vår arbetsplats.

Mål

- 1.1 Erbjudna medlemmar minst en träff kring arbetsmiljö.
- 1.2 Arbeta partsgemensamt med att sprida information och förebygga arbetsmiljöproblem.
- 1.3 Bevaka att omställningsmedel används för att underlätta förändrad arbetssituation.
- 1.4 Säkerställa att samverkan sker kring beslut som påverkar oss och vår arbetsmiljö samt skapa en bättre samverkan mellan olika nivåer på KTH.
- 1.5 Bevaka att arbetet med skyddsronder fortskrider och utvecklas.
- 1.6 Verka för att vår digitala arbetsmiljö blir inkluderande och tillgänglig för alla anställda.

2. Ett starkt och synligt fack på KTH

Vi som är medlemmar i ST på KTH skapar vårt fack och vår fackliga verksamhet tillsammans. Alla medlemmar ska känna att de är en viktig del av facket. För att ST ska fortsätta att vara ett tongivande fack på vår arbetsplats behöver vi behålla och helst fortsätta öka vårt medlemsantal.

Mål

- 2.1 Välkomna alla nya medlemmar och ha en kontinuerlig kommunikation kring de förtroendevalda och ST:s verksamhet.
- 2.2 Arrangera minst ett medlemsmöte per termin, med olika teman som exempelvis lönerrevision och arbetsmiljö samt sociala aktiviteter för att skapa gemenskap och nätverk.
- 2.3 Öka ST:s (samt OFR-S) synlighet för alla anställda genom att hålla öppna aktiviteter.
- 2.4 Aktivt delta i och utveckla samverkansarbetet på KTH och ha representanter i samtliga grupper, råd och kommittéer där facket har rätt till representation.
- 2.5 Delta i den partsgemensamma översynen av samverkansprocesserna på KTH.
- 2.6 Närvara vid alla de utbildningar för nyanställda som vi inbjuds att delta på.

2.7 Inspirera och motivera medlemmar till att engagera sig fackligt.

3. Studier och stöd för förtroendevalda

Alla förtroendevalda behöver känna sig bekväma med sina roller och sitt ansvar som förtroendevald inom ST för att de ska kunna göra ett bra jobb. Rollen som arbetsplatsombud (AO) eller skyddsombud (SKO) ska vara givande och utvecklande och vi vill att alla som är förtroendevalda ska känna att de bidrar till vår verksamhet genom sina uppdrag.

Mål

- 3.1 Arbetsplatsombudsmöten minst en gång per termin och stärka nätverk för alla AO/SKO.
- 3.2 Delegera lokala frågor till arbetsplatsombud och stärka dem som vill engagera sig mer.
- 3.3 Erbjud kompetensutveckling till samtliga förtroendevalda, inom exempelvis JML och arbetsmiljö.
- 3.4 Arbeta för att alla nya förtroendevalda går den fackliga grundkursen.
- 3.5 Höja kunskapen kring samverkansavtalet och vårt lokala arbete.
- 3.6 Erbjud kompetensutveckling om hur man hanterar och förebygger konflikter på arbetsplatsen.

4. Jämställdhet, mångfald och lika villkor (JML)

Vi är ett inkluderande fackförbund som välkomnar alla, oavsett identitet eller yrkeskategori. Vi verkar för att KTH ska vara en välkomnande och trygg arbetsplats för alla.

Mål

- 4.1 Att nya styrelsemedlemmar samt AO genomgår HBTQ-grundkurs.
- 4.2 Att vi på alla nivåer ska verka för att KTH ska leva upp till lagar, policies och regeringsuppdrag vad gäller aktiva åtgärder mot diskriminering.
- 4.3 Vi kommer fortsatt att arbeta för att KTH ska förbättra sina lönekartläggningar och genomföra jämställdhetsintegrationsarbetet.
- 4.4 Verka för att alla personalgrupper ska få likvärdiga förutsättningar i den fortsatta digitaliseringen.
- 4.5 Verka för att all personal i den nya organisationen för verksamhetsstödet får samma villkor och förutsättningar utifrån arbetsuppgifter och funktion.

