



## **FÖRSLAG TILL VERKSAMHETSPLAN 2017/2018**

### **SACO-S lokalförening vid KTH**

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

Kommunikationen med potentiella medlemmar och medlemmar ska förbättras och formerna 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.

Ett bra sätt att skapa en mer aktiv diskussion inom Saco-föreningen är till exempel genom medlemsmöten och seminarier. När vi har aktuella och relevanta områden ska vi hålla medlemsmöten. Likaså måste dialogen och kunskapsutbytet mellan föreningens styrelse och lokalt förtroendevalda på skolor och avdelningar utvecklas.

#### ***Mål***

- Hålla medlemsmöten utöver årsmöte för alla medlemmar på KTH.
- Fortsätta att utveckla hemsidan som kommunikationskanal.
- Arbeta med formerna för samarbete och informationsutbyte med SSG ledamöter.

#### **Medlemsrekrytering**

En stark medlemsbas är den viktigaste av förutsättningar för ett framgångsrikt fackligt arbete. En oroande utveckling är att andelen fackliga medlemmar sjunker bland de anställda.

Idag är antalet medlemmar ca 1600.

#### ***Mål***

- Verka för att medlemsantalet ökar.

#### **Samverkan**

Rapporter från olika skolor visar att samverkan sakta fungerar bättre men att det fortfarande finns en hel del att förbättra, främst på skolnivå. Framförallt ska samverkan i form av information inför förändringar föras via en 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 i hur samverkansavtalet är utformat.

Den skrivning i samverkansavtalet som stärker rätten till ersättning för tid som används för fackligt uppdrag i samverkans grupp måste efterlevas.

#### ***Mål***

- Fungerande samverkan vid alla skolor.

- Ersättning för fackligt uppdrag i samverkansgrupp på skol- eller lokal nivå ges utifrån samverkansavtalet.
- Hitta nya former för samarbete och informationsutbyte mellan skolornas samverkansgrupper och styrelsen.

### **Anställning och löner**

Den nya modellen med lönesättande samtal har nu funnits i fyra år. Det finns fortfarande förbättringsmöjligheter 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 resultatet 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 och lönesättande samtal.
- medarbetarundersökningen används mer systematiskt samt 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.

### **Doktorander**

Doktoranderna utgör den kanske mest utsatta gruppen av arbetstagare vid KTH. En stor andel 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 många gånger uppflyttningen i doktorandstegen inte enligt avtalet. 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 KTH avser verka för att***

- alla doktorander är finansierade genom anställning.
- uppflyttningen i doktorandstegen är avtalsenligt.

### **Personalpolitik och personalförändringar**

Uppsägning ska alltid ske på saklig grund. 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 saklig grund.
- förebyggande åtgärder sätts in i ett tidigt stadium.
- 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.
- kompetensutveckling sker och att den dokumenteras.

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

Tydliga brister finns vad avser jämställdhet, mångfald och likabehandlingsarbete (JML) vid KTH. KTHs nolltolerans mot alla former av trakasserier och diskriminering måste efterlevas och diskriminering i förekommande fall anmälas.

#### ***Mål***

- Delta i KTHs arbete kring JML frågor.
- Övervaka så KTHs 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 och efterlevs på KTH.