

## Verksamhetsberättelse 2019/2020 för Saco-S-föreningen

Saco-S-föreningen vid Karolinska Institutet är ett gemensamt lokalt organ för samtliga Saco-S-förbund med ca 2 500 medlemmar fördelade på 16 Saco-förbund vid Karolinska Institutet.

Styrelsen har under verksamhetsåret bestått av:

### **Ordförande**

Torkel Falkenberg, SULF, Naturvetarna, NVS

### **Vice ordförande**

Wietze de Vries, DIK, Undervisning och Lärande

### **Andra vice ordförande**

Emilie Hultin, Sveriges Ingenjörer LabMed

### **Sekreterare**

Cecilia Martinsson Björkdahl, Naturvetarna UF

### **Övriga ordinarie ledamöter**

Biborka Bereczky-Veress, Naturvetarna MBB

Johanna Diehl, Jusek UF

Jonas Fuxe, Sveriges Läkarförbund MTC

Laila Nauman, Naturvetarna, Neuro

Lukas Löfling, SULF, MedS

### **Suppleanter**

Azadeh Karami, Sveriges Farmaceutförbund, NVS

Claes Frostell, Sveriges Läkarförbund, KIDS

Virpi Töhönen, Naturvetarna, MMK

Taher Darreh-Shori, Sveriges farmaceutförbund, NVS

Styrelsen har under 2019/20 fördelat uppdragen i följande nämnder, utskott och styrelser enligt följande:

**Konsistoriet**

Torkel Falkenberg

**Personalansvarsnämnden (PAN)**

Torkel Falkenberg

**PA-samverkan**

Torkel Falkenberg

Wietze de Vries

Emilie Hultin

Cecilia Martinsson Björkdahl

Jonas Fuxe

Johanna Diehl

Claes Frostell

**Kommittén för forskning**

Taher Darreh-Shori (ord.), Jonas Fuxe (sup.)

**Kommittén för forskarutbildning**

Azadeh Karami (ord.), Lukas Löfling (sup.)

**Kommittén för utbildning**

Wietze de Vries (ord.), Virpi Töhönen (sup.)

**Rekryteringsutskottet**

Jonas Fuxe (ord.), Claes Frostell (sup.)

**Arbetsmiljönämnden**

Emilie Hultin (ord.), Laila Nauman (sup.)

## Kortfattad sammanfattning av verksamhetsåret 2019/20

Saco-S är engagerade i implementeringen av omorganisationen och strategiarbetet på flera olika nivåer i organisationen inklusive konsistoriet och genom personliga möten med högsta ledningen. När det gäller implementeringen och verksamhetsplaneringen avseende Strategi 2030 har vi bidragit aktivt vilket resulterat i att facklig samverkan är en tydlig och mätbar del i myndighetens organisation och verksamhet. Våra fokusområden inkluderar som tidigare medarbetarperspektivet, hållbart arbetsliv, lika villkor, arbetsbrister samt omställningssatsningar och löneläge.

I de partsgemensamma initiativen, där vi bland annat utvecklat tre nya kollektivavtal - ett samverkansavtal, ett avtal om lokala omställningsmedel och ett föräldralöneavtal, verkar vi nu för kommunikation, information och utbildning till alla medarbetare vid KI. Bakgrunden till utveckling av dessa avtal har beskrivits mer detaljerat i föregående års verksamhetsberättelse.

Under året har vi arbetat med att förstärka platsombudens roll vid myndigheten genom nomineringar vid institutionerna, introduktionsmöten kring arbetet som platsombud och information kring de nya avtalen.

För att i högre grad nå ut till våra medlemmar med Saco-S relevanta aktiviteter och information har vi startat upp ett nyhetsbrev med facklig information som skickas till alla medlemmar per e-mail.

Rektor Ole-Petter Ottersen har uppmärksammat våra avtal och våra fackliga bidrag vid myndigheten genom bland annat en blogg kring facklig samverkan.

Efter diskussioner med Rektor, Prorektor, Universitetsdirektör och Personaldirektör är Saco-S numera representerade i de olika kommittéerna och kan på så sätt vara med att påverka beslut och satsningar på ett tidigare stadium. Detta ger styrelsen insyn och bredare kunskap om förändringar inom utbildning, forskarutbildning och forskning vid myndigheten, vilket bland annat avrapporteras vid våra styrelsemöten.

Coronasituationen har lett till stora förändringar vid KI och vårt fackliga arbete har i stort handlat om att bevaka och företräda våra medlemmars situationer lokalt vid institutionerna eller att arbeta förebyggande med strategiska planeringar inför eventuella förseningar i doktorand och forskarprojekt och dylika konsekvenser, genom lokal samverkan och dialog med KI ledning.

Styrelsen har haft 9 sammanträden under verksamhetsåret. Vi arbetar aktivt med insatser relevanta för vårt fackliga arbete vid de olika institutionerna. Det kan handla till exempel om uppkomna personalärenden eller strategiska överväganden som arbetsgivaren vill diskutera och rådgöra med oss om. Ärenden kan handla om anställnings- och arbetsförhållanden och lönefrågor. Förhandlingar har också förts kring anställningsförhållanden för enskilda medlemmar i samverkan med enskilda Saco-förbund.

I central/PA samverkan som i regel sker varannan vecka, hanterar vi i huvudsak arbetsbrister och omplaceringsåtgärder samt omställningsmedel i avtalad partsgemensam samverkan. Det är glädjande att notera att andelen arbetsbrister vid KI minskat dramatiskt under denna verksamhetsperiod. Skälet till detta är svårt att avgöra, men kan till del vara en konsekvens av det omfattande reformarbetet vid myndigheten på senare tid.

I den senaste lönerrevisionen var förhållandevis få medarbetare oeniga. Saco-S centralt förhandlade dessa med varierande framgång. Några snedsitsar blev föremål för separata åtgärder emedan andra justerades med hänsyn till RALS-T avtalet. Den lönestatistik som sedermera presenterats ger vid handen att Saco-S anslutna medlemmar får den bästa relativa ökningen av ny lön vid myndigheten jämfört med oorganiserade medlemmar eller andra förbundsanslutna.

Slutligen är det glädjande att notera att den nya styrelsen som valdes vid det senaste årsmötet är välfungerande och aktivt bidragande vid flera olika nivåer i organisationen.

Sammantaget så är vår bedömning att Saco-S hållning och rekommendationer hörsammas till hög grad av organisationen och att vi påverkar utvecklingen vid myndigheten i linje med Saco-S värderingar och visioner.

Nedan följer en mer detaljerad redovisning av utvalda bidrag vid myndigheten.

### Arbetsmiljö och jämställdhet

Saco-S har, tillsammans med de två andra fackliga organisationerna OFR och SEKO samt Arbetsmiljönämnden, under det senaste verksamhetsåret arbetat med KIs arbetsmiljömål och riktlinjer för Arbetsmiljö och Hälsa.

Ett område som vi arbetat mycket med är studenters och doktoranders arbetsmiljö. Ett genombrott i frågan är att det har fastslagits att det är prefekteten som är ansvarig för arbetsmiljön även för studenter på institutionsnivå, kopplat till vilken institution som är ansvarig för den programkurs som studenten går. Detta betyder då att det är institutionens skyddsombud som även studenter kan kontakta. Två program som inte är knutna till en viss institution är Läkarlinjen och Biomedicin. En annan del i detta är att öka studenters närvaro i institutionernas arbetsmiljögrupper. Det finns även behov av fler studerandeskyddsombud. Enligt information på Arbetsmiljökonferensen den 11 april arbetas det med en studie på studenters hälsa, vilket är ett samarbete med andra universitet och Karolinska, för att få mer klarhet i exakt vad det är som orsakar arbetsrelaterad psykisk ohälsa bland studenter.

Vi arbetar även tillsammans med Arbetsmiljönämnden, Huvudskyddsombuden och de andra fackliga organisationerna vid KI för att öka intresset av skyddsarbete och god arbetsmiljö bland medarbetare. Ett steg i detta är att öka kunskapen bland medarbetare och chefer kring samverkan och det nya avtalet, så att vi kan börja se de goda effekterna av vad öppen och direkt samverkan på alla plan kan ge verksamheten. Ett annat steg är att bidra till att fler får insikt i vikten av en god arbetsmiljö för högre produktivitet och bättre resultat inom forskningen, vilket vi arbetat med tillsammans med rektor och genom en satsning på en forskningsstudie i just social och organisatorisk arbetsmiljö i relation till forskningsresultat. Ett tredje steg är att belysa vad man själv som medarbetare kan göra för att främja god arbetsmiljö på sin egen arbetsplats. Detta är något som vi tillsammans kommer att arbeta vidare med under det kommande verksamhetsåret.

### Ny ledningsorganisation

Den 1 januari 2019 trädde KIs nya ledningsorganisation i kraft vilket kommit att påverka hur samverkan sker i frågor kring rekryteringar, utbildning, forskarutbildning och forskning. Framförallt det tre tidigare verksamhetsstyrelsernas arbete och ärenden har fått förändrade samverkansprocesser via central och PA-samverkan, processer som fortfarande är under

utveckling. Vi är inte representerade i Fakultetsnämnden vilket understryker behoven av fungerande samverkansmöten enligt det nya samverkansavtalet. Fortfarande har arbetsgivaren problem med att i god tid bidra med relevanta underlag vilket kan försvåra våra möjligheter till delaktighet. Vi har påpekat detta vid upprepade tillfällen, och dessutom föreslagit alternativa och underlättande lösningar till ledningen. Som en konsekvens av ovanstående yrkade vi på representation i de olika kommittéerna vilket hörsammades av KI ledning som erbjöd alla förbund att vara med i kommittéerna.

### Lokalt fackligt arbete

I december 2019 utsågs nya platsombud ute på institutionerna för mandatperioden januari 2020-december 2022. I och med det nya samverkansavtalet blir den lokala samverkan ännu viktigare för våra medlemmar. Alla platsombud bjuds in till träffar med styrelsen under året och med start 2020 så erbjuder Naturvetarna, vårt kontaktförbund, fortlöpande utbildning till alla platsombud. Vi har anordnat träffar för platsombuden och styrelseledamöter med fokus på fackets roll och platsombudens roll i fackligt arbete för att ge en grund för både gamla och nya platsombud. Under dessa träffar har vi också viktigt erfarenhetsutbyte top-down och bottom-up för att på bästa sätt kunna arbeta för våra medlemmar, både på central samverkan och ute i organisationens kapillärer.

### Lönerevisionsarbete

Lönen som styrmedel beskriver lönesättningen vid KI samt lönekriterier. Genom dokumentet uttalar arbetsgivaren sina förväntningar på medarbetarna samt det stöd man ger till chefer och medarbetare i samtal om lön och löneutveckling för att öka likvärdighet i bedömning och minska utrymmet för osakliga löner. För Saco-S handlar det i första hand om att kvalitetssäkra löneprocessen och analysera skäl bakom eventuella oenigheter:

- Har lönesättande chef tillräckligt tydligt förklarat skälen till sin bedömning av medlemmens bidrag till verksamheten?
- Har bedömningen koppling till tidigare dialog och medarbetarsamtal?
- Har bedömningen grund i lönekriterier och löneprinciper?
- Har det lönesättande samtalet präglats av en verklig dialog, eller fick medlemmen snarare ett ensidigt besked?

Ett mål kan vara att det lönesättande samtalet om möjligt återupptas senare och slutförs i enighet eller vanligast - att cheferna behöver utbildas i lönesättande samtal.

I den senaste lönerevisionen var förhållandevis få medarbetare oeniga. Saco-S centralt förhandlade dessa med varierande framgång. Några snedsitsar blev föremål för separata åtgärder emedan andra justerades med hänsyn till RALS-T avtalet. Den lönestatistik som sedermera presenterats ger vid handen att Saco-S anslutna medlemmar får den bästa relativa ökningen av ny lön vid myndigheten jämfört med oorganiserade medlemmar eller andra förbundsanslutna.

### Representation i kommittéerna

Från januari 2020 så finns det återigen fackliga representanter i de olika kommittéerna på KI.

### Kommittén för utbildning

Det har under våren varit två möten i kommittén för utbildning. Under det första mötet hade vi bland annat en föredragning från tandläkarprogrammets omtalade alternativa urval TAPIL.

Ansvariga personer för utbildningen presenterade vilka förändringar de hade gjort i systemet, vilket diskuterades och godkändes därefter. Under samma möte diskuterades de nya docenturreglerna, som nu harmoniserar mer med andra högskolor i Sverige. De stora förändringarna är att det nu bara finns ett docenturspår (från tidigare tre), antalet publikationer har reducerats, man får räkna tillgodo undervisningstimmar från andra högskolor, samt att man inte behöver söka om sin docentur efter sex år. Dessa förändringar diskuterades och godkändes av kommittén.

### **Kommittén för forskarutbildning**

Saco-S har sedan årsskiftet åter igen representanter i kommittén för forskarutbildning, det har under året än så länge varit två möten, Saco-S har deltagit på båda dessa möten.

Ett område som varit i fokus har varit de kliniska doktoranderna. Det upplevs som att de tyvärr inte hinner ägna tillräckligt med tid till sin forskning och många blir inte klara på 8 år på halvfart, det är viktigt att fundera kring hur detta påverkar kvalitén på forskning och på deras utbildning. Man anser även att det är viktigt att informera mer till dessa doktorander, handledarna och ansvariga på klinikerna kring vilka regler som gäller och vem som är ansvarig för vad – är det KI eller kliniken.

Ett annat område som tagit upp mycket tid är åtgärder till följd av den rådande Corona pandemin, tex kan disputation/ halvtid komma att genomföras med två istället för tre betygsnämnden/halvtidskommittén, disputationskommittén kan godkänna en disputationensökan även om inte samtliga krav har uppfyllts men som doktoranden avser att genomföra senare, detta kan handla om deltagande vid konferens om det finns ett inskickat abstract till en konferens som har ställts in eller flyttats fram, och att det inte ska krävas signatur från prefekten för att byta ut ledamot i betygsnämnden eller opponent.

Saco-S har sedan årsskiftet representanter i kommittén för forskning, det har under året än så länge varit två möten, Saco-S har deltagit på båda dessa möten.

Ett område som varit i fokus var en förenkling och nationell homogenisering av villkoren/kriterierna för Docentur. Hittills har det funnits ganska stora skillnader mellan olika universitet i landet. Man har nu tagit fram en del ändringar att minska dessa skillnader. Man vill även utöka möjligheterna till undervisning för att underlätta för forskarna att fylla de undervisningstimmar som behövs för docenturansökan.

En annan frågeställning varit kring kriterierna för utlysningen av konsolideringsbidraget och konsolideringsprogrammet för juniora forskare. Diskussion var kring behörighet, bedömningskriterier samt process gällande konsolideringsbidraget och samordning med processer kring rekrytering av biträdande lektor (2år) och forskare. Behovet av en transparent och ojävig process betonades.

Det har även framkommit diskussioner kring målen och uppdrag kring Strategi 2030, så som att skapa nydanande forskningsmiljöer, underlätta och skapa incitament för mobilitet, samt utveckla incitament och förutsättningar för att bedriva nyfikenhetsdriven forskning.

Ett annat område som diskuterats var framtida användning av medlen till de strategiska forskningsområdena (SFO). Det diskuterades hur medlet bör fördelas till utlysning för nya excellenta forskningsmiljöer, till institutionerna och till KF för att realisera strategiska satsningar.

## Konsistoriet

Rekrytering av ny prorektor har varit en fråga för Saco-S ordförande som var delaktig i rekryteringsprocessen. Andra viktiga frågor som Saco-S har varit aktiva kring i konsistoriet är till exempel implementering av Strategi 2030 och översynen av det verksamhetsnära stödet. Saco-S arbetar kontinuerligt med processerna för att förbättra KI, bl.a. med förbättrade rekryteringsrutiner, transparens, och resursfördelningen och problematisering av KI som *forskarhotell*, som varit stående punkter i våra framställningar på olika nivåer inom organisationen under en längre tid, och som numera Konsistoriet och ledning i stort delar.

## Samverkan och Omställningsmedel

I samverkan arbetar vi med att omsätta och bidra med omställningsmedel på ett så förnuftigt sätt som möjligt, och vi är i dialog med andra myndigheter för att ta del av hur KI bäst kan använda omställningsmedel för att förebygga arbetsbrist och bidra till adekvat kompetensutveckling, eller då arbetsbristen är ett faktum, underlätta omställning i partsgemensamma beslut, där sedermera Trygghetsstiftelsen tar ärendet vidare.

Vi har utvecklat en strategisk plan för hur vi bäst omsätter dessa medel för att gagna de anställda vid myndigheten och hantera arbetsbrister med tillhörande omplaceringsutredningar på ett optimalt sätt på den nivå där de först uppträder, eg. enhetsnivå. Genom att fördela en del av omställningsmedlen direkt ut i kapilläerna hoppas vi kunna öka nyttan av dessa medel. Vårt unika sätt att hantera medlen har beskrivits i positiva ordalag på Trygghetsstiftelsens hemsida där också KI karriärservice omnämns:

[https://www.tsn.se/arbetsgivare--facklig/lokala\\_omstallningsmedel/hur-gor-andra/karolinska-institutet-kth-och-lunds-universitet-ki/](https://www.tsn.se/arbetsgivare--facklig/lokala_omstallningsmedel/hur-gor-andra/karolinska-institutet-kth-och-lunds-universitet-ki/)

## Personalansvarsnämnden (PAN)

Inga ärenden har hanterats i PAN under denna period.

## Kommunikation och information

Arbetsgruppen som tillsattes 2019 har fortsatt jobbat aktivt med kommunikationen och informationsspridningen även under den senaste mandatperioden.

### *Övergripande mål*

Det övergripande målet är att komma ut med information till våra medlemmar och få en bättre kontakt och dialog via olika informationssätt, såsom digitala verktyg, att vara mer tillgängliga vid tex introduktioner eller andra sammankomster samt regelbundna kompletterande utbildningar/informationstillfällen. (Nu under Coronapandemin har vi pausat de informationssätt som inbegriper samlingar av människor, men planeringen av dessa fortlöper.)

### *Våra prioriteringar denna period*

Arbetsgruppen har i huvudsak denna period inriktat sig på att utforma ett nyhetsbrev, som vi har skickat ut två gånger sen i höstas. Målet är att det ska komma ut tre gånger per termin. Där ska inte bara finnas direkt information om vad Saco-S gör, utan också tipsa om andra saker som kan komma till nytta när man har en tjänst inom KI. Ett exempel på det är en länk i nyhetsbrevet till Irene Jensens studie om hur god arbetsmiljö och resultat i forskning har ett samband.

Fokus har varit att utöka och uppdatera vår del av medarbetarportalen och där har det uppdaterats och utökats, bland annat med mer information och bilder på oss i styrelsen. Uppdaterade och bättre överskådliga länkar mm.

Vi arbetar också på att förbättra kommunikation och information mellan Saco-S, SEKO och ORF på KI, genom att hitta och fastställa gemensamma rutiner och verktyg för sådan kommunikation och information.

### Övrigt

Torkel Falkenberg är ledamot i Saco-S representantskapet som är Saco-S högsta beslutande organ. Representantskapet fattar beslut i viktiga frågor som att träffa centrala avtal, vidta konfliktåtgärder samt inriktningen av Saco-S fackliga arbete i Sverige. Detta ger oss möjligheter att i den lokala Saco-S föreningen vid KI snabbt ta till oss ny information och dessutom påverka övergripande Saco-S frågor i Sverige samt dela med oss av våra satsningar vid KI med andra myndigheter i Saco-S repskapet.

**Stockholm 2020-04-22**

**Torkel Falkenberg**  
Ordförande

**Wietze de Vries**  
Vice ordförande

**Emilie Hultin**  
Andra vice ordförande

**Cecilia Martinsson Björkdahl**  
Sekreterare



## Brief English summary

The Saco-S board at KI have had 9 regular meetings during the 2019/2020 period and are also representing the members in various other boards and working groups., From January 2020 we also have representatives in the committees for education, research education and research. The main points from that work is summarised below.

The work from last year have continued now with the implementation of Strategy 2030 and stresses the importance of cooperation (“samverkan”) between Saco-S and the employer. This is also evident in the new focus on “samverkan” at the local level, as close as possible to where decisions affecting the employees are made.

### *Work environment and equality*

The work with improving work environment continues, and for example it is now decided that also students can contact the “skyddsombud” at the department responsible for their education and/or course. A national study has started that specifically looks at the work environment and health for students at KI and other universities in Sweden.

Work with evaluating the benefits with a good social and work environment, and its effects on research, is continuing and the results show that if the social and work environment in the research group is deemed good by the group members, the research will be better when one looks at the possibility of being rewarded external grants and publishing in high impact journals.

### *Education, Research Education and Research*

With the change of the new management organisation at KI, starting 1 January 2019, we had no representatives in the new committees during 2019 – this changed in 2020 where we, similar to the setup in the prior boards, now again have representatives.

A lot of the discussions during 2020 so far have focused on the Covid-19 pandemic, and its effect on education and research at KI. For example, PhD-students suffered from extensions of their projects when the work in the labs and clinics have stopped or at least slowed down, and changed rules for dissertations have been put into place in order not to have more than needed extensions.

### *Local representatives*

New local representatives (“platsombud”, “PO”) at the departments where elected at the end of 2019, and they started their new three-year period in January 2020. The aim is to have at least one local representative at each department who take part in the local “samverkan” and will be invited to join the board for discussions and Naturvetarna, our contact union, will arrange continuous training during 2020 for all local representatives.

### *Salary revision*

During the fall the latest salary revision was carried out during the fall. The number of members who disagreed on their new salaries was along the same numbers as previous years, and the result showed that Saco members as a whole benefited more than other groups (those with other union affiliations or no union affiliation at all) of employees at KI.

### *Cooperation (Samverkan)*

Cooperation (“samverkan”) is now carried out mainly at the local level, both at the group/unit and department level, and centrally at KI. Central “samverkan” meets bi-weekly and deals with university wide questions and many of the redundancies at KI.

During the fall a lot of the focus was on the salary revision and normal ongoing work, whereas this spring the focus has shifted to getting information out to all members about the “samverkansavtal” and discussions on how to mitigate the consequences of the Covid-19 pandemic for our members. We have also had discussions on how to best utilise the “omställningsmedel” (funding available for transitions, e.g. extra training in order to make it possible for an employee to get a new position at KI, rather than losing their job) at KI.

### *Communication and information*

The working group for communication and information that started in 2019 have continued their work during the last period as well.

#### Overall goals

The overall goal is to reach out with information to our members and get a better contact and dialogue through various ways of information and communication. It includes digital tools and it involves being more accessible at, for example, introductions or other gatherings and regular supplementary education/information sessions. (Now during the Corona pandemic, we have paused the information methods that include collections of people, but the planning is ongoing.)

#### Our priorities this period

The communication group has mainly during this period focused on designing a newsletter, which we have sent out twice since last fall. The goal is for it to come out three times per semester. It should not only have direct information about what Saco does, but also tips on other things that can be useful when you have an employment within KI. An example of this is a link in the first newsletter to Irene Jensen's study of how good work environment and results in research have a connection.

The focus of “Medarbetarportalen” has been to improve and extend the information and it has been updated (including updated links) and more information is now available, including pictures and more information about us in the board.

We are also working to improve communication and information between Saco-S, SEKO and OFR at KI, by finding and establishing common routines and tools for such communication and information.