



Verksamhetsberättelse
2020/2021 för Saco-S-
föreningen vid KI



Foto: Ulf Sirborn

Verksamhetsberättelse 2020/2021 för Saco-S-föreningen vid KI

Saco-S-föreningen vid Karolinska Institutet är ett gemensamt lokalt organ för samtliga Saco-S-förbund med cirka 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

Tillförordnad sekreterare

Virpi Töhönen, Naturvetarna, MMK

Sekreterare (Föräldraledig)

Cecilia Martinsson Björkdahl, Naturvetarna, UF

Övriga ordinarie ledamöter

Jonas Fuxe, Sveriges Läkarförbund, LabMed

Claes Frostell, Sveriges Läkarförbund, KIDS

Taher Darreh-Shori, Sveriges farmaceutförbund, NVS

Suppleant

Annica Lindkvist, Naturvetarna/SULF, LabMed

Styrelsen har under 2020/2021 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

Jonas Fuxe

Claes Frostell

Kommittén för forskning

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

Kommittén för forskarutbildning

Virpi Töhönen (ord.)

Kommittén för utbildning

Wietze de Vries (ord.)

Rekryteringsutskottet

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

Arbetsmiljönämnden

Emilie Hultin (ord.)

Innehållsförteckning

Kortfattad sammanfattning av verksamhetsåret 2020/2021	5
Arbetsmiljö och jämställdhet.....	7
Ledningsorganisation	7
Lokalt fackligt arbete.....	7
Lönerevisionsarbete.....	8
Representation i kommittéerna.....	8
Kommittén för utbildning.....	8
Kommittén för forskarutbildning	9
Kommittén för forskning.....	9
Konsistoriet	10
Samverkan och omställningsmedel	10
Personalansvarsnämnden (PAN).....	11
Kommunikation och information	11
Övrigt.....	11
Brief English summary of the fiscal year 2020/2021	13
Bilaga 1. Medskick till Matilda Ernkrans	15
Bilaga 2. Exempel på vårt nyhetsbrev	16

Kortfattad sammanfattning av verksamhetsåret 2020/2021

Saco-S är engagerade i implementeringen av omorganisationen och strategiarbetet på flera olika nivåer i organisationen inklusive konsistoriet. Facklig samverkan är en tydlig och mätbar del i myndighetens verksamhetsplanering och redovisning. Våra fokusområden inkluderar medarbetarperspektivet, hållbart arbetsliv, lika villkor, arbetsbrister samt omställnings-satsningar och löneläge.

Under året har vi arbetat med att förstärka platsombudens roll vid myndigheten genom möten kring arbetet som platsombud och information kring fackliga ärenden. Vårt kontaktförbund Naturvetarna bidrar regelbundet till utbildningarna.

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

Saco-S är 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.

Covid-19 situationen 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. Eftersom digitalisering och distansarbete präglar arbetet har vi försökt följa hur detta påverkar våra medlemmar i olika avseenden inklusive arbetsmiljö.

Styrelsen har regelbundet 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. Men vi bevakar också strategiska ärenden kring kompetensförsörjning av lärare och forskare i relation till Strategi 2030 så att den bredd av kompetens eftersträvas i våra utlysningar och befordringar - vilket inte alltid är fallet.

Stora övergripande samverkansfrågor vid myndigheten handlar om ett sammanhållet verksamhetsstöd samt framtidens arbetsplats – hybridarbetsplatsen. Saco-S är aktiv i dessa frågor genom representation i olika styrgrupper. Vi har också medverkat till att stödja Prof. Irene Jensens arbete med arbetsmiljöundersökningar och strategier genom att vi bidragit med synpunkter och beviljat partsgemensamma omställningsmedel till arbetet.

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 varit relativt få även denna verksamhetsperiod - dock något fler än förra året. Skälet till det förbättrade läget är svårt att avgöra, men kan till del vara en konsekvens av det omfattande reformarbetet och strategiska omställningsmedel till exempelvis satsningen karriärservice vid myndigheten på senare tid. I

tillägg är vi ansvariga för val av huvudskyddsombud (HSO) vid KI och har särskilt ombesörjt en jämnare representation av facklig tillhörighet bland HSO.

Året har karaktäriserats av centrala förhandlingar mellan Arbetsgivarverket och Saco-S vilket vi noga följt genom vårt deltagande i Saco-S representantskapet Sverige.

Efter flera intensiva förhandlingar mellan Saco-S och arbetsgivaren lyckades vi få till en relativt bra överenskommelse för våra medlemmar inom ramen för vårt tillsvidareavtal - **Rals-T**. Viktigt att notera är att den nya lönen gäller från och med den 1 april 2021 till och med den 30 september 2022. Följande revision blir därefter 1 oktober 2022 till 30 september 2023. Saco-S Rals-T avtal är sifferlöst, prestationsbaserat och individuellt. Fackföreningen OFR/S vid KI följer industriavtalet och har förhandlat ett kollektivt revisionsbelopp för sina medlemmar om 3,9 % för den första revisionsperioden.

I den nu pågående lönerevisionen är förhållandevis få medarbetare oeniga. Saco-S centralt förhandlar dessa och bevakar snedsitsar och vårt Rals-T avtal.

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. Flera ledamöter har under året lämnat styrelsen för ledighet och andra uppdrag och tjänster inom och utom KI.

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

Det gångna året har givetvis haft ett stort fokus på hur KI och alla dess medarbetare kan hantera pandemin genom att lägga över mycket arbete på distans. Det har ställt stora krav på en snabb omställning till digitala möten och undervisning, men även god planering av arbete som behöver utföras på plats i KI:s lokaler, för att minska smittspridning så mycket som möjligt. Saco har välkomnat HR-puls-undersökningar som genomförts under HT20 och VT21 för att kunna få en inblick i medarbetares arbetsmiljö och välbefinnande, bland annat behov av social gemenskap, ergonomi och IT/digitala resurser vid distansarbete.

Lärarna är en grupp inom KI som har behövt arbeta extra mycket med att ställa om till digital undervisning. En annan grupp är forskare och doktorander med stor del laborativt arbete som på grund av pandemin inte kunnat genomföras inom planerad tid, utan har behövt anpassas för att säkra distans mellan medarbetare. Vi ser att våra medlemmar verkligen har lyckats ställa om och utvecklat digital pedagogik, effektiva digitala arbetsmöten, infört digitala sociala möten och använt friskvårdstid till att ta pauser i arbetet. Vi i Saco hör från många av våra medlemmar att de också ser fördelar med distansarbetet, vilket spar restid och förenklar vardagen, men även minskar klimatpåverkan genom färre tjänsteresor, och många vill fortsätta med hybridarbete, det vill säga arbeta växelvis på distans och på plats, även post-pandemin. Saco ser mycket positivt på att KI tidigt skapade en arbetsgrupp som just ska undersöka hur KI som arbetsplats kommer att utformas efter pandemin. Saco ser vikten av ett individuellt förhållningssätt här, där en lösning inte är rätt för alla, utan att det finns ett stort behov av att anpassa arbetssättet utifrån allas olika arbetsuppgifter och personliga preferenser. Det är ett mycket viktigt steg i att utveckla KI som en attraktiv arbetsplats för framtiden.

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. Vi är inte representerade i Fakultetsnämnden vilket understryker behoven av fungerande samverkansmöten enligt det nya samverkansavtalet. Däremot har vi lagstadgad rätt till deltagande i Konsistoriet, där vi är aktiva och har god möjlighet att påverka styrelsearbetet. I oktober 2020 besökte Matilda Ernkrans, minister för högre utbildning och forskning, KI och önskade enskilt samtal med ordförande för Saco-S. Vi hade ett intensivt och ingående samtal kring flera viktiga frågor inklusive resursfördelning och det stora beroendet av extern finansiering. Se bilaga 1 för några av våra medskick till ministern.

Arbetsgivaren har ibland problem med att i god tid bidra med relevanta underlag vilket kan försvåra våra möjligheter till delaktighet. Saco-S är 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.

Lokalt fackligt arbete

Alla våra arbetsplatsombud gör ett enormt viktigt arbete ute vid sina institutioner bland våra medlemmar. Saco-S styrelse får värdefull information i tidigt skede, vilket ger större möjligheter att påverka och reda ut eventuella problem. Saco-S vid KI har under verksamhetsåret fortsatt att utbilda arbetsplatsombuden i fackligt arbete i samarbete med vårt

kontaktförbund Naturvetarna, som varit inbjudna att delta och hålla i olika utbildningsteman. Detta för att stärka upp våra platsombud i sina roller, vilket gynnar alla våra medlemmar och hela KI. På grund av pandemin har vi förlagt dessa träffar digitalt, vilket har gjort att fler även haft möjlighet att delta. Vi kommer att även fortsättningsvis arbeta vidare tätt ihop med våra arbetsplatsombud och utöka våra digitala träffar framöver. Dessvärre har vi fortfarande svårt att rekrytera platsombud vid några institutioner och vi ser förnärvarande över hur vi kan förbättra situationen.

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.

Året har karaktäriserats av centrala förhandlingar mellan Arbetsgivarverket och Saco-S vilket vi noga följt genom vårt deltagande i Saco-S representantskapet Sverige. Kunskap från detta har varit viktig för den lokala och långtgående förhandling vi genomfört kring årets lönerevision. Efter flera intensiva förhandlingar mellan Saco-S och arbetsgivaren lyckades vi få till en relativt bra överenskommelse för våra medlemmar inom ramen för vårt tillsvidareavtal - Rals-T. Viktigt att notera är att den nya lönen gäller från och med den 1 april 2021 till och med den 30 september 2022. Följande revision blir därefter 1 oktober 2022 till 30 september 2023. Saco-S Rals-T avtal är sifferlöst, prestationsbaserat och individuellt. Fackföreningen OFR/S vid KI följer industriavtalet och har förhandlat ett kollektivt revisionsbelopp för sina medlemmar om 3,9 % för den första revisionsperioden.

I den pågående lönerevisionen är förhållandevis få medarbetare oeniga. Saco-S centralt förhandlar dessa och bevakar snedsitsar och vårt Rals-T avtal.

Representation i kommittéerna

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

Kommittén för utbildning

Det har under 2020/2021 både varit ordinarie och extra insatta möten, internt och möten med PD/GUA (programdirektorer och grundutbildningsansvariga) i kommittén för utbildning (KU). Stora frågor har bland annat varit finansiering av utbildning på KI, utredningar och digital undervisning. Revidering av antagningsordningen, Agenda 2030, Strategi 2030, nya

utbildningsprogram, det nya läkarprogrammet, lokaler och HÅPar har varit några av punkterna som KU har arbetat med.

Pandemin har påverkat undervisningen mycket och den redan pågående digitaliseringen gick fortare och intensivare sedan mars 2020 och kommer att påverka sättet att studera och undervisa ännu mer den närmaste framtiden. KU har haft ständig kontakt med studentkårerna och KIs ledning för att underlätta omställningen från undervisning på campus till undervisning på distans. Vidare har kontakten med PD/GUA-gruppen intensifierats. En utmaning som måste besvaras är hur undervisningen ska bedrivas efter pandemins slut.

Kommittén för forskarutbildning

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

Ett arbete har handlat om att alla doktorander ska ha en individuell studieplan (ISP) enligt högskoleförordningen. Det är också ett krav att denna ska upprättas i samråd med doktorand och handledare. Endast vid speciella situationer får studierektor (på delegation av prefekt) forcera fastställandet av en individuell studieplan utan att samråd har gjorts med doktorand och/eller handledare. Ex då en doktorand eller handledare till följd av en konfliktsituation antingen inte kan komma överens om vad som ska ingå i den individuella studieplanen och/eller att någon av parterna vägrar att godkänna den.

Ett annat område som diskuterats är handlingsplan för utveckling av etikverksamheten avseende forskarutbildningen.

Vid strategimötet i februari var kommittén generellt positiv till fortsatt möjlighet till digital medverkan vid disputationer efter covid-19-pandemin, förutsatt att det finns förutsättningar/teknik för detta. Dock behöver formerna diskuteras vidare. Dimensioneringen av antal anslag för delfinansiering av doktorander bör kvarstå om det finns ekonomiskt utrymme för det. Att arbeta för att det ska finnas goda förutsättningar för kliniska doktorander bör vara fortsatt prioriterat.

Kommittén för forskning

Sedan två år sedan har Saco-S haft representanter i kommittén för forskning, och vi har deltagit på dessa möten i syfte att bevaka våra medlemmars intresse i de frågor som tas upp för beslut eller som förslag.

Under dessa möten många viktiga frågor har behandlats så som strategiska rekryteringar, Stockholmsregionens strategi för Life Science, forsknings och utvecklingsstrategi för region Stockholm, lägesrapport från arbetsgrupper kring att "Skapa nydanande forskningsmiljöer" samt "Utveckla incitament för att bedriva nyfikenhetsdriven forskning".

Ett annat område som varit i fokus var "effekter av och lösningar på problem pga. Covid-19 pandemi". Ett par exemplen gäller effekter och åtgärder på forskningen på karolinska sjukhuset samt beslut för förlängd depositionstid för ALF-medel, och effekterna av pandemin för Junior Faculty.

En annan frågeställning varit kring processen och kriterierna för utlysningen av konsolideringsbidraget och konsolideringsprogrammet för juniora forskare samt urvalsprocessen. 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 kontinuerliga 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, samt att implementera Strategi 2030 i alla dess inriktningar.

Vidare bör nämnas diskussioner kring en ny policy för öppen publicering vid KI. Detta gällde rekommendationer för tillvägagångssätt (för publicering i Open-Access tidskrifter, i hybrid-tidskrifter och i öppet arkiv), samt ansvarsfördelning och uppföljning för öppen publicering för den enskilde forskaren, KI:s ledning, biblioteksrådet och KIB. Det senare bl.a. gäller KIB uppdrag att ansvara för administration och finansiering av publiceringsavgifter.

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.

Andra relevant områden handlade om KI:s uppdrag att arbeta med jämställdhetsintegrering av verksamheten i syfte att nå de jämställdhetspolitiska målen. Diskussioner kring vilka målgrupper som Kommittén för forskning såg som lämpliga för att genomgå webbutbildningen "Bias i bedömning"? Andra aktiviteter eller insatser som kommittén ville föreslå som ett led i uppdraget att beakta jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel samt att fortsatt verka för en jämställd könsfördelning vid rekrytering av professorer.

Konsistoriet

Förlängning av Rektors förordande med 12 månader har varit en fråga för Saco-S ordförande som var delaktig i valkommittén. Andra viktiga frågor som Saco-S har varit aktiva kring i konsistoriet är till exempel implementering av Strategi 2030. 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. Vi anser att en resursfördelningen av statliga medel baserat på företrädesvis bibliometri är delvis förlegad och speglar inte alla våra medlemmars produktivitet och engagemang i undervisning och forskning. Deltagande i akademiska hushållstjänster premieras inte i stort av systemet utan snarare underminerar anställningstryggheten. Nuvarande system kan i vissa fall bidra till ojämlikheter och orättvisor mellan institutioner och medlemmar. Nuvarande resursfördelningssystem är inte heller koherent med Strategi 2030, vilket är något vi problematiserar i diskussion med ledningen.

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. Nu pågår ett uppföljningsarbete där vi partsgemensamt analyserar hur vårt samverkansavtal och omställningsmedel upplevs och implementeras ute på institutionerna.

Personalansvarsnämnden (PAN)

Inga ärenden har hanterats i PAN under denna period.

Kommunikation och information

Arbetsgruppen som tillsattes 2019 har fortsatt arbeta aktivt med kommunikationen och informationsspridningen även under första delen av den senaste mandatperioden. På grund av ändringar i styrelsens sammansättning har detta arbete varit mindre intensivt under andra delen.

Övergripande mål

Det övergripande målet är att komma ut med information till våra medlemmar och få en bättre kontakt och dialog via olika informationsätt, såsom digitala verktyg, att vara mer tillgängliga vid till exempel introduktioner eller andra sammankomster, samt regelbundna kompletterande utbildningar/informationstillfällen. Nu under Coronapandemin har vi pausat de informationsätt 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. Se bilaga 2 för exempel på våra nyhetsbrev. 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 tips 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 positivt samband.

Fokus har varit att utöka och uppdatera vår del av medarbetarportalen, där vi bland annat lagt in mer information och bilder på oss i styrelsen, samt uppdaterat sidorna och gjort länkarna överskådligare.

För att underlätta dialogen med och mellan medlemmarna testades Teams men detta försök fick läggas ner med hänvisning till GDPR. Vidare har även Facebook och Instagram testats för att nå ut till medlemmarna.

Styrelsen 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 del av SULF förhandlingsdelegation och bidrar till strategiska frågor som översyn av postdok avtal och dylikt. Torkel 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 som exempelvis våra samverkansavtal och utveckling av hybridarbetsplatsen.

Stockholm 2021-05-06

Torkel Falkenberg
Ordförande

Wietze de Vries
Vice ordförande

Emilie Hultin
Andra vice ordförande

Virpi Töhönen
Sekreterare

Brief English summary of the fiscal year 2020/2021

Saco-S is involved in the implementation of the reorganization and strategy 2030 work at several different levels in the organization, including the consistory. Trade union collaboration is a clear and measurable part of the KI planning and reporting. Our focus areas include the employee perspective, sustainable working life, equal conditions, work shortages as well as salary situation.

During the year, we worked to strengthen the position of site representatives (platsombud) at KI through meetings about the work as site representatives and information about union matters. Our contact association Naturvetarna regularly contributes to the education of site representatives.

To reach our members to a greater extent with Saco-S relevant activities and information, we continue with our newsletter with union information that is sent to all members by e-mail. However, in the future we foresee that this is provided also in English.

Saco-S is now represented in the various committees and can thus help to influence decisions at an earlier stage. This gives the Saco-S insight and broader knowledge about changes in education, postgraduate education and research at KI, which is reported at our board meetings, among other things.

The Covid-19 situation has led to major changes at KI and our union work has largely been about monitoring and representing our members' situations locally at the departments or working preventively with strategic planning regarding delays in doctoral and research projects and similar consequences, through local collaboration and dialogue with KI management. Since digitalisation and distance work have characterized the work, we have tried to follow how this affects our members in various respects, including the work environment.

The Saco-S board holds regular meetings during the fiscal year. We work actively with initiatives relevant to our union work at the various departments. This can be, for example, personnel issues that have arisen or strategic considerations that the employer wants to discuss and consult with us about. Matters can be about employment and working conditions and salary issues. Negotiations have also been held on employment conditions for individual members in collaboration with the individual Saco S unions. But we also monitor strategic matters concerning the supply of skills for teachers and researchers in relation to Strategy 2030 so that the breadth of competence is sought in our announcements and promotions - which is not always the case.

Major overall collaboration issues at the authority are about a cohesive operational support and the workplace of the future - the hybrid workplace. Saco-S is active in these issues through representation in various steering groups. We have also contributed to supporting Prof. Irene Jensen's work with work environment surveys and strategies by contributing comments and granting parties' joint funding for the work.

In central / PA collaboration, which usually takes place every two weeks, we mainly handle work shortcomings and employment measures as well as allocate adjustment funds in agreed party-wide collaboration. It is gratifying to note that the proportion of work shortages at KI has been relatively small even this operating period - however, slightly more than last year. The reason for the improved situation is difficult to determine, but may in part be a consequence of

the extensive reform work and strategic means of adjustment to, for example, the recent investment in career services at the agency.

In addition, we are responsible for the election of the chief safety representative (HSO) at KI and have in particular we have ensured a more even representation of union affiliation among HSO.

The year has been characterized by central negotiations between the Swedish Employers' Agency and Saco-S, which we have closely followed through our participation in the Saco-S Supervisory Board Sweden.

After several intensive negotiations between our local Saco-S board and the employer, we managed to reach a relatively good agreement for our members within the framework of our permanent agreement - Rals-T. It is important to note that the new salary is valid from 1 April 2021 until 30 September 2022. The next revision will then be 1 October 2022 until 30 September 2023. Saco-S Rals-T agreements are performance-based and individual. The trade union OFR / S at KI follows the industrial agreement and has negotiated a collective audit amount for its members of 3.9% for the first audit period.

In the current salary revision, relatively few employees disagree. Saco-S centrally negotiates these and monitors skewed seats and implementation of our Rals-T agreement.

Finally, it is gratifying to note that the new board elected at the last annual meeting is well-functioning and actively contributing at several different levels in the organization. During the year, several members left the Board for leave and other assignments and positions within and outside KI.

Overall, our assessment is that Saco-S activities and recommendations are to a large extent respected by the organization and that we successfully influence the development at the authority in line with Saco-S 'values and visions.

Bilaga 1. Medskick till Matilda Ernkrans

Möte med Ministern för högre utbildning och forskning Matilda Ernkrans

Saco-S Föreningen vid Karolinska Institutet - 2600 medlemmar

Några utvalda medskick från Saco-S

Bristen på medel för långsiktig finansiering av tjänster.

Resursfördelning och det stora beroendet av extern finansiering.

Majoriteten av seniora lärare och forskare på KI är beroende av extern finansiering för att finansiera sin egna lön annars arbetsbrist.

Hur ska man kunna entusiasmera lärare och forskare att vidareutveckla med otrygga anställningsvillkor?

Om forskargrupper på KI ska kunna bedriva toppforskning och forskning viktig för SDG måste förutsättningarna finnas där.

Ska man publicera i toptidskrifter som Nature, Cell och Science måste man räkna med att projekten tar > 5år.

Med dagens kortsiktiga finansieringssystem och bristen på fast personal som skapar kontinuitet är det många av KIs forskare som inte vågar satsa på den typen av projekt. Även om idéerna finns.

Risken är att de bästa idéerna inte tas tillvara och att forskningen blir snuttifierad.

En annan risk är att forskare frestas att ta **genvägar**, dvs använder sig av otillåtna och oetiska metoder för att överleva i systemet. Det ser vi ibland exempel på vilket måste ses som allvarliga symptom på ett systemfel.

KI tappar mark inom olika områden tex. inom cancerforskningen och studier visar att otrygga anställningsvillkor är en viktig orsak.

***Saco-S menar att det nuvarande systemet har en negativ inverkan på KIs produktion av forskning och undervisning. Politiska beslut och direktiv som främjar ökad, långsiktig, statlig finansiering av universitetstjänster kan vara en nyckel för att öppna upp för förändring.**

***En ordentlig skjuts i lönerevision och kommande budget för att premiera hur vi ställt om under Covid-19 krisen givet hur viktig Karolinska Institutet varit för Sverige i denna fråga.**

***Förtroendearbetsmiljö, digitalisering, distansarbete = morgondagens arbetsplats, men med ordentlig satsning på arbetsmiljö i hemmet och ledarskap som kan hantera morgondagens utmaningar och befrämja livspusselsatsningar för forskare och lärare.**



Bilaga 2. Exempel på vårt nyhetsbrev



Foto: Ulf Sirborn

VÄLKOMMEN!

Här får du som medlem nyheter från Saco-S styrelse vid KI. Vi informerar om senaste nytt i vårt fackliga arbete, aktuella händelser, nya avtal med arbetsgivaren och kommande möten.

Har du frågor eller söker information i andra ämnen än vad som tas upp här? Gå in på [Saco](#) i medarbetarportalen.

Nu har vi en grupp för alla medlemmar i Teams: Saco-S-föreningen

Ni är alltid välkomna att höra av er till styrelsen: saco@ki.se

Lönerevisionen

Efter flera intensiva förhandlingar mellan Saco-S och arbetsgivaren lyckades vi få till en bra överenskommelse för våra medlemmar inom ramen för vårt tillsvidareavtal - Rals-T. Så nu är det dags för **lönesättande medarbetarsamtal**, som har individuell prestation i fokus - något som är extra viktigt att lyfta för många med hänvisning till Covid-19 utmaningarna. Samtalen skall **genomföras under februari/mars** för att hinna bli klart till löneutbetalningen i april.

Viktigt att notera är att den nya lönen gäller från och med den 1 april 2021 till och med den 30 september 2022. Följande revision blir därefter 1 oktober 2022 till 30 september 2023. Saco-S Rals-T avtal är sifferlöst, prestationsbaserat och individuellt. Fackföreningen OFR/S vid KI följer industriavtalet och har förhandlat ett kollektivt revisionsbelopp för sina medlemmar om 3,9 % för den första revisionsperioden.

För mer information: [Medarbetarsamtal på KI](#) [Saco tips inför lönesamtal](#)

Årsmöte – nya styrelsemedlemmar!

Välkommen att träffa styrelsen och ta del av vårt arbete under det gångna året. Dela med dig av dina egna tankar och idéer. Rösta på de kandidater du vill ska ingå i Saco-S styrelse vid KI under de kommande 2 åren.

Torsdag den 27 maj 2021, kl. 15.00-17.00 i Zoom.

Anmälan till saco@ki.se

Är du själv intresserad av att arbeta aktivt för våra medlemmar? Kontakta valberedningen för mer information: dobril-philip.petkov@ki.se

Corona

Saco-S vid KI följer uppdateringarna kring coronapandemin med dess restriktioner och rekommendationer och hänvisar dig som medlem och medarbetare till [medarbetarportalen](#) för aktuell information.

Vi följer även planen kring vaccination av arbetstagare och studenter på VFU.

Otrygga anställningar

Den nya forskningspropositionen "Forskning, frihet, framtid – kunskap och innovation för Sverige" som presenterades i december tar upp problem som otrygga och tidsbegränsade anställningar. SULF menar dock att det inte går att se någon satsning för bättre balans mellan basanslag och extern finansiering, något som Saco ser som en kärnfråga.

Läs mer: [Universitetslararen](#)

Arbetsgivarens och arbetstagarens ansvar vid hemarbete

Vårt kontaktförbund Naturvetarna informerade våra platsombud och styrelsen om arbetsgivarens ansvar vid hemarbete, något som kan vara aktuellt för många av våra medlemmar under pågående pandemi. Det är ett gemensamt ansvar vid hemarbete. Arbetsgivaren har det grundläggande ansvaret och ska se till att arbetsmiljön fungerar enligt arbetsmiljölagen. I samma lag står även att arbetsgivaren ska göra allt som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. Arbetstagaren måste dock meddela eventuella problem eller risker med arbetet i hemmet eller om något inte fungerar till sin chef i första hand eller skyddsombud. Det kan t ex handla om ergonomi, belysning, IT, behov av hjälpmedel, anpassade arbetstider eller tätare uppföljningar etc. Mer information om arbetsmiljö vid hemarbete: [Arbetsgivarverket - arbetsmiljön vid hemarbete](#)