

# Verksamhetsberättelse 2023/2024 för Saco-S-föreningen vid KI

Saco-S-föreningen vid Karolinska Institutet är ett gemensamt lokalt organ för samtliga Saco-S-förbund med cirka 2 600 medlemmar fördelade på 15 Saco-förbund vid Karolinska Institutet.

Styrelsen har under verksamhetsåret bestått av:

## **Ordförande**

Torkel Falkenberg, SULF, Naturvetarna, NVS (*sjukskrivnen*)

Helin Norberg, Naturvetarna  
FyFa

## **Tillförordnad ordförande**

Wietze de Vries, DIK  
UoL

Annica Lindkvist, Naturvetarna, SULF,  
LabMed

## **Vice ordförande** (till och med augusti 2023)

Emilie Hultin, Sveriges Ingenjörer,  
CLINTEC

Ulrica Lundin, Akavia  
GVS

Anna Karlsson, Sveriges läkarförbund  
LabMed

## **Tillförordnad vice ordförande** (från och med september 2023)

Claes Frostell, Sveriges läkarförbund  
KIDS

## **Suppleant**

Katarina Bohm, SULF  
KI SÖS

## **Tillförordnad sekreterare**

Björn Andersson, SULF  
CMB

Hong Xu, Sveriges läkarförbund  
MEB

## **Övriga ordinarie ledamöter**

Taher Darreh-Shori, Sveriges  
farmaceutförbund  
NVS

**Adjungerad** (från och med januari 2024)  
Sara Sigsjö, Akavia  
GVS

Styrelsen har under 2023/2024 fördelat uppdragen i följande nämnder, utskott och styrelser enligt följande:

**Konsistoriet**

Torkel Falkenberg  
Wietze de Vries

**Personalansvarsnämnden (PAN)**

Torkel Falkenberg  
Wietze de Vries

**PA-samverkan**

Torkel Falkenberg  
Wietze de Vries  
Björn Andersson  
Emilie Hultin (till och med augusti 2023)

**Kommittén för forskning**

Björn Andersson (ord.), Helin Norberg (sup.)

**Kommittén för forskarutbildning**

Taher Darreh-Shori (ord.), Hong Xu (sup.)

**Kommittén för utbildning**

Annica Lindkvist (ord.), Anna Karlsson (sup.)

**Rekryteringsnämnden**

Claes Frostell (ord.), Wietze de Vries (sup.)

**Arbetsmiljönämnden**

Annica Lindkvist (ord.), Ulrica Lundin (sup.)

**Platsombudsansvarig**

Helin Norberg (ord.), Björn Andersson (sup.)

## Innehållsförteckning

Kortfattad sammanfattning av verksamhetsåret 2023/2024.....	4
Arbetsmiljö och jämställdhet .....	6
Ledningsorganisation .....	6
Lokalt fackligt arbete .....	6
Representation i kommittéerna.....	7
Kommittén för utbildning.....	7
Kommittén för forskarutbildning .....	7
Kommittén för forskning.....	8
Konsistoriet .....	9
Samverkan och omställningsmedel.....	9
Personalansvarsnämnden (PAN).....	9
Kommunikation och information .....	9
Övergripande mål.....	10
Våra prioriteringar denna period .....	10
Övrigt .....	10
Brief English summary.....	12

## Kortfattad sammanfattning av verksamhetsåret 2023/2024

Saco-S är engagerade i strategiarbeten på flera olika nivåer i organisationen inklusive konsistoriet. Facklig samverkan är en tydlig och mätbar del i myndighetens organisation och verksamhet. Våra fokusområden inkluderar medarbetarperspektivet, hållbart arbetsliv, lika villkor, arbetsbrister samt omställningssatsningar och löneläge.

Saco-S alla arbetsplatsombud gör ett viktigt arbete ute bland våra medlemmar vid sina institutioner. Den 1 januari 2023 började nuvarande mandatperiod som varar till 31 december 2025. Vi är tacksamma att många väljer att utföra detta viktiga uppdrag. Platsombuden är Saco-S öron och ögon ute i organisationen och kan ge snabba lägesrapporter i tidigt skede, vilket ger större möjligheter att påverka och reda ut eventuella problem innan de vuxit sig för stora. Saco-S vid KI har under verksamhetsåret fortsatt ha träffar med våra platsombud för avstämning och utbildning i fackligt arbete i samarbete med vårt kontaktförbund Naturvetarna, som varit inbjudna att delta och hålla i olika fackliga tema. Detta för att stärka våra platsombud i sina roller, vilket gynnar alla våra medlemmar och hela KI.

Även under detta verksamhetsår har vi fortsatt uppmärksammat och kommunicerat en form av snedfördelning av satsningar på forskningsområdena vård och hälsa jämfört med medicin, vilka alla är att betrakta som hörnstenar i Strategi 2030. Till detta kommer frågeställningar som påverkar såväl juniora som seniora forskare.

Arbetet med information och implementering av vårt samverkansavtal fortsätter i samarbete med centrala HR. Kännedomen är ganska god hos chefer men lönerrevisionen är varje gång ett bevis på att inte alla chefer tillämpar den konstruktiva dialogen mellan chef och medarbetare som ska finnas. Vidare behöver filtreringen ut i organisationen fortsatt arbetas på för att få alla medarbetare ska ha kännedom om samverkansavtalet.

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-S förbund. Satsningen på inre hållbarhet genom partsgemensamma omställningsmedel pågår för fullt.

I central/PA samverkan som i regel sker varannan vecka, hanterar vi i huvudsak arbetsbrister och omplaceringsåtgärder samt omställningsmedel i avtalad partsgemensam samverkan. Nytt för våren 2024 är att myndighetsövergripande samverkan har delats in i tre delar tillika tre möten: myndighetsövergripande samverkan tillsammans med universitetsdirektören, HR-samverkan med frågor som bland annat handlar om arbetsbrist och omställningsmedel med ett mer formaliserat förfarande för att öka tydligheten. Vi är tillsammans med de andra personalorganisationerna ansvariga för val av huvudskyddsombud (HSO) vid KI.

På konsistoriet har förutom det kontinuerliga arbetet med att förbättra KI bland annat säkerhetsfrågor på olika nivåer diskuterats och i samband med det den akademiska friheten.

Under verksamhetsåret har KIs ledning genomgått stora ändringar. Vi arbetar aktivt på att hålla samverkan levande och en självklarhet på KI på alla nivåer som till exempel ledningen.

Sammantaget så är vår bedömning att Saco-S hållning och rekommendationer hörsammas av organisationen och att vi försöker påverka 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 arbetar ständigt med att stärka upp hälsofrämjande åtgärder för våra medlemmar på arbetsplatsen, med önskan om mer bra proaktiva möjligheter. Vi arbetar bland annat för utökat friskvårdsbidrag som har resulterat i en höjning från och med 2024, med ett mer rättvist system där bidraget bör betalas av gemensamma institutionsmedel eller övergripande centrala medel, i stället för att läggas på enskilda gruppledares budget. Detta ser olika ut på olika institutioner, vilket blir orättvist och bidrar heller inte till nyttjande av friskvård. Vi har även föreslagit tillsammans med de andra fackliga organisationerna att se över möjligheten att kunna få cykelbidrag, för att ytterligare främja en aktiv vardag hos våra medlemmar.

Dialog pågår också med arbetsgivaren kring samverkansavtalet och hur KI bättre ska leva upp till avtalet och få det att fungera på alla plan i verksamheten. Här ser vi ett stort behov av utbildning kring detta både hos chefer och medarbetare för att i slutändan leda till en bättre arbetsplats där medarbetares goda idéer och synpunkter tas tillvara och skapar en ökad motivation och vi-känsla hos arbetstagare.

Ett gott hälsofrämjande arbete inkluderar friskvård i olika former såväl som gott ledarskap där medarbetare känner sig delaktiga genom samverkan och kan utvecklas och ha balans mellan arbete och fritid. Det skapar välmående och ett hållbart arbetsliv, i linje med strategi 2030. Samverkan ser Saco-S som ett mycket viktigt steg i att utveckla KI till en än mer attraktiv arbetsplats för framtiden. Då kan KI ha både framstående forskning, undervisning och ledarskap där medarbetare får växa, må bra och bidra på bästa sätt till verksamheten.

## 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. Arbetsgivaren har ibland problem med att i god tid bidra med relevanta underlag vilket kan försvåra våra möjligheter till delaktighet, men detta har förbättrats under denna period. Saco-S har tagit upp bristen av att inte delta i Fakultetsnämnden med ledningen ett flertal gånger och detta även tillsammans med de andra fackliga organisationerna. Saco-S är 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

Saco-S vill tacka alla arbetsplatsombud som gör det viktiga arbetet ute bland våra medlemmar vid sina institutioner. Vi är tacksamma att många väljer att fortsätta detta viktiga uppdrag. Platsombuden är Saco-S öron och ögon ute i organisationen och kan ge snabba lägesrapporter i tidigt skede, vilket ger större möjligheter att påverka och reda ut eventuella problem innan de vuxit sig för stora. Saco-S vid KI har under verksamhetsåret fortsatt ha träffar med våra platsombud för avstämning och utbildning i fackligt arbete i samarbete med vårt kontaktförbund Naturvetarna, som varit inbjudna att delta och hålla i olika fackliga tema. Detta för att stärka upp våra platsombud i sina roller, vilket gynnar alla våra medlemmar och hela KI. Vi har valt att hålla de flesta träffar digitalt för att förenkla närvaro då vi sitter spridda på olika campus, så

att så många som möjligt kan vara med. Vi kommer att även fortsättningsvis arbeta vidare tätt ihop med våra platsombud.

## Representation i kommittéerna

### Kommittén för utbildning

Under HT23/VT24 har Saco-S varit representerat vid ordinarie månadsmöten, internat, strategidagar samt haft möjlighet att delta vid ordinarie möten mellan vicerektor för utbildning och programdirektorer och grundutbildningsansvariga på KI (PD/GUA möten).

I kommittén råder ett öppet och tillåtande diskussionsklimat där samtligas åsikter tas till vara, inklusive fackliga perspektiv.

Under dessa möten diskuteras frågor som har stor bäring på utbildningsfrågor och som vi från fackligt håll bevakar. Några frågor av särskild vikt har varit:

- Kompetensförsörjning av lärare; en återkommande fråga under de senaste åren.
- Hur/om KU kan påverka att pedagogiska meriter får ökad status/tyngd vid nyrekryteringar.
- Svårigheter att meritiera sig inom undervisning, till exempel för att uppnå undervisningskrav för docentur vilket kan bero på att det är en ojämn spridning av undervisningsuppdrag på KI.
- Samarbeten mellan regionen och andra samarbetspartners inom klinisk undervisning; till exempel för att få en större samsyn av klinisk handledning/AKA-uppdrag.
- Tilldelning av projektmedel, bland annat större medel till enheten för utbildning och lärande (UoL) för flera projekt som berör digitaliserad undervisning, digitala miljöer för färdighetsträning och generativ AI (en viktig fråga för samtliga medarbetare och studenter).
- Beslut om akademisk rådgivare för programutvärderingar.

### Kommittén för forskarutbildning

Saco-S har en representant i kommittén för forskarutbildning med möten varje månad. Studentrepresentanter deltar aktivt i alla möten. Forskarutbildningen är en mycket stor del av KIs verksamhet med över 2500 doktorander. Verksamheten är komplex då institutionerna arbetar olika och då man är beroende av ett stort antal handledare, kursledare, lokala institutionsföreträdare och forskarskolor, och ett aktivt fackligt deltagande är viktigt.

Några punkter som diskuterats under året:

- Doktorandkurser och forskarskolorna fungerar väl och följs upp kontinuerligt.
- Doktorandernas arbetsmiljö har diskuterats. Andelen doktorander som är missnöjda på grund av olika problem med till exempel handledning är oförändrad och olika förslag till åtgärder har diskuterats.
- Vi har poängterat vikten vid bedömning av det så kallade *Grönt ljus* till handledarna att det är viktigt att detta inte baseras på den tilltänkta handledarens ekonomi utan hans historik kring gott handledarskap.

- En annan punkt som Saco-S har tagit upp är att bihandledarna bör bedömas utifrån deras förmåga att kliva in och ta ett stort ansvar om konflikt mellan huvud-handledare och doktoranden blir ohållbar.
- En ständig fråga är villkoren för kliniska doktorander och problem att motivera kliniskt aktiva personer till att doktorera. Detta har samband med att forskar-AT försvinner och hur karriärvägarna ser ut inom den kliniska verksamheten. Diskussioner pågår för att stärka forskarutbildningen inom klinisk forskning.
- Systemet med den individuella studieplanen och årliga uppföljningar har implementerats och det utvärderas löpande.
- Under perioden har ett antal medlemmar i kommittén bytts ut och nya arbetsformer och planer för de kommande åren har tagits fram.
- Kommittén bedömer och utvärderar löpande de olika krav (antal pek, typ av artiklar et cetera) för ett sedvanligt avhandlingsformat kontra monografiformat till disputation.
- Även huruvida man kan använda AI för att skriva sina artiklar eller avhandling har diskuterats och godkänts under vissa tydliga villkor.

### Kommittén för forskning

Kommittén för forskning hanterar viktiga ärenden som beror forskningsverksamheten vid KI. Vi har därför haft representanter under dessa möten i syfte att bevaka våra medlemmars intresse i de frågor som tas upp för beslut eller som förslag.

Arbetet i kommittén har under året präglats av signaler från ledningen att kvaliteten på KIs forskning ska stärkas och mätas bättre, och att en viktig faktor är personalomsättningen på KI, som i sin tur grundas i en stor otrygghet bland forskarna. Otryggheten grundas i dåliga anställningsförhållanden, brist på resurser, skillnader mellan institutionerna och att KIs karriärstege har avskaffats. Brister i villkoren för att bedriva klinisk forskning har också uppmärksamats. Saco-S är positiva till viljan att vända utvecklingen och vi driver på i frågan.

Andra stora frågor som diskuterats är svårigheter att rekrytera excellenta forskare till KI utifrån och hur KI ska bli mer attraktivt, och hur KI ska klara av omställningen till öppna data och öppen publicering. Båda är stora frågor som kräver förändringar av hur KI arbetar.

Vi bevakar också frågan om meritering på KI. Detta inkluderar hur KIs meritportfölj ska se ut framöver, och hur olika meriter, till exempel undervisningsmeriter, värderas. Saco-S deltar aktivt i arbetet med den nya portföljen och hur olika nya meriteringar ska inkluderas för att se till att all kompetens som behövs på KI värderas.

En annan frågeställning som vi kontinuerlig bevakar är kring processen och kriterierna för olika utlysningar av forskningsmedel på KI. Detta inkluderar utlysningen av konsolideringsbidraget och konsolideringsprogrammet för juniora forskare samt urvalsprocessen. Vi deltar aktivt i alla diskussioner 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. Vi har även påpekat att KI inte bör glömma att skapa finansieringsmöjligheter för redan vid KI verksamma seniora forskare och inte enbart för rekrytering av externa forskare.

Kommittén har under året arbetat med att ta fram specifika satsningar för att spendera en del av KIs myndighetskapital, och med förslag till andra strategiska satsningar som kan förbättra villkoren för forskarna på KI. Ett annat relevant område som vi kontinuerlig bevakar är KIs



uppdrag att arbeta med jämställdhetsintegrering av verksamheten i syfte att nå de jämställdhetspolitiska målen.

## Konsistoriet

Saco-S arbetar kontinuerligt med processerna för att förbättra KI, bland annat med förbättrade rekryteringsrutiner, transparens, och resursfördelningen och problematisering av KI som *forskarhotell*, som fortsatt har varit stående punkter i våra framställningar på olika nivåer inom organisationen. Under verksamhetsåret har till exempel även säkerhetsarbete på olika nivåer aktualiserats och därmed den akademiska friheten, samarbetet med Region Stockholm diskuterats och KIs myndighetskapital.

## Samverkan och omställningsmedel

Utifrån förra årets medarbetarundersökningar kring implementering av vårt samverkansavtal framkom bland annat att kännedomen är god hos chefer men verkar inte ha filtrerat ut i organisationen varvid många medarbetare saknar kännedom. Dessutom har vi uppmärksammat undermåliga samverkansprocesser vid myndigheten och påpekat behov av ett åtgärds paket där så är motiverat, vilket också genomförs men behöver genomföras igen. Till exempel i lönerevisionen ser vi att medarbetarsamtalen 1 och 2 och processen däremellan brister för ofta. Andra händelser inom samverkan som behövde särskild uppmärksamhet har varit integreringen av institutionen för biovetenskaper och näringslära med institutionen för medicin Huddinge och fryshaveriet i Neo-byggnaden på Campus Flemingsberg.

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, till exempel på enhetsnivå. Genom att fördela en del av omställningsmedlen direkt ut i kapilläerna hoppas vi kunna öka nyttan av dessa medel.

Under verksamhetsåret har KIs ledning genomgått stora ändringar. Från vår sida har vi sett att samverkan som ett förhållningssätt och en metod för att utveckla verksamhet, arbetsplats och arbetsmiljö inte är en självklarhet. Vi arbetar aktivt på vår del i samverkan för att hålla den levande och en självklarhet på KI och förutsätter att alla medarbetare och chefer, de andra fackliga företrädarna och skyddsombud bidrar i detta arbete.

## Personalansvarsnämnden (PAN)

Ett ärende har hanterats i PAN under denna period.

## Kommunikation och information

Fortsatt aktivt arbete med kommunikation och informationsspridning inom styrelsen.

## 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 till exempel introduktioner eller andra sammankomster, samt regelbundna kompletterande utbildningar/informationstillfällen.

## Våra prioriteringar denna period

Fokus har varit att utöka och uppdatera vår del av medarbetarportalen och att fortsätta utgivningen av nyhetsbrev. Vi har under hösten skickat ut ett medlemsbrev där vi bland annat informerat om lönerevisionen 2023.

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. Bland annat regelbundna möten mellan ordföranden har ägt rum.

## Övrigt

Styrelsen vid KI fortsätter arbetet med att utveckla tillsvidareavtalet RALS-T och dela med oss av våra synpunkter till Saco-S.

Styrelsen samarbetar med andra intressenter och bevakar deras verksamheter som till exempel junior och senior faculty.

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. På grund av sjukskrivning har detta uppdrag inte utförts under verksamhetsåret.

**Stockholm 6 maj 2024**

**Wietze de Vries**

Tf. ordförande

**Claes  
Frostell**

Tf. vice  
ordförande

**Björn Andersson**

Tf. sekreterare



## Brief English summary

Saco-S is involved in the implementation of the reorganization and strategy work at several different levels in the organization, including the Board of KI.

Union collaboration is a clear and measurable part of the authority's organization and activities. As before, our focus areas include the employee perspective, sustainable working life, equal conditions, work shortages as well as adjustment initiatives and salary situation.

During the year, we have participated actively in the KI boards and committees and been a part of the decision making.

We have continued to draw attention to and communicated to the new management of KI, a form of unequal distribution of strategic allocation of investments in the research areas of care and health compared with medicine, all of which are to be regarded as cornerstones in Strategy 2030.

In line with this, we have continued to draw attention to problems with the career ladder and allocation of funds at KI. Younger scientists are often in a problematic situation, due to the lack of positions and the reliance on external funds, which may have a negative impact on both teaching and research.

We regularly conduct employee surveys on the implementation of our collaboration agreement. The knowledge is good among managers but does not seem to have filtered out in the organization, with many employees lacking knowledge. In addition, we have drawn attention to substandard collaboration processes at the authority and pointed out the need for a package of measures where this is justified, which has also been implemented.

The Saco-S Board holds regular meetings during the financial 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 individual Saco-S unions.

In central / PA collaboration, which usually takes place every two weeks, we mainly handle work shortcomings and redeployment measures as well as 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 during this period of operation; however, slightly more than last year. The reason for this is difficult to determine but may in part be a consequence of the extensive reform work at the authority in recent times. In addition, we are responsible for the election of the chief safety representative (HSO) at KI and have ensured a more even representation of union affiliation among HSO.

Finally, through our participation in Saco-S 'highest decision-making body, we have through SULF's negotiating delegation participated in the *avtalsrörelse* in Sweden.

Overall, our assessment is that Saco-S's attitudes and recommendations are respected by the organization and that we try to influence the development at the authority in line with Saco-S's values and visions.