

Innehåll:

1. Ordförande har ordet
2. Årets lönerrevision
3. Har din arbetsplats något skyddsombud?
4. Kontaktuppgifter för styrelsen

Ordförande har ordet

Välkomna tillbaks efter sommar och semester!
Jag hoppas att vi är flera som kan njuta av sol och värme nu i september.



Hösten bjuder som alltid på lönerrevisionen. Det förberedande partsgemensamma arbetet med en jämförelse av löner på hela SLU slutfördes under våren. I detta medlemsbrev finner ni all information och alla datum för de olika stegen i processen.

Förbered dig väl inför de lönesättande samtalen. Tänk igenom vad du faktiskt har arbetat med det senaste året, vilka resultat/prestationer du uppnått och deadlines du arbetat mot. Kom ihåg att det första samtalet enbart ska handla om prestation och vad du har arbetat med. Inför det andra samtalet - tänk igenom vad en rimlig lön för dig är, utifrån din egen och din chefs uppfattning av din prestation. Och glöm inte att fråga VARFÖR chefen föreslår en lönenivå och VAD du kan göra för att nå en högre lön.

Redan på måndag är det ett webinarie om lönesättande samtal – missa inte det!

- Under hösten fortsätter vi att följa större omorganisationer på SLU, bl.a. på UDS, VH-fakulteten samt i Alnarp på LTV-fakulteten.
- De tre personalorganisationerna och arbetsgivaren arbetar tillsammans med en genomgång av de lokala kollektivavtalen. Det är inte i första hand för att förändra villkoren vi gör översynen, utan för att uppdatera avtalen och göra dem mer konsekventa, lättolkade och tydliga. Det kommer även att finnas webbsidor som mer utförligt förklarar avtalstexterna.

Styrelsen kommer i höst internt diskutera vilka frågor och vilka viktiga områden vi ska fokusera på. **Dina tankar och önskemål vill vi gärna veta, skicka dessa på www.saco.se/slu-tankar!!**

Kalender

- 11 september kl 13:00
Webbinarie "Lönesättande samtal"
- I veckorna 39-44 genomförs de lönesättande samtalen.
- 9 november kl 13:00
Webbinarie "Pension"
- Vecka 48 blir det eventuella oenighetsförhandlingar i lönerrevisionen.
- 22 december betalas den nya lönen ut retroaktivt från 1/10-2023.
- Januari 2024 så får vi se vad det nya året kommer att ge.....



Lönerevisionen 2023

Årets revision har som utgångspunkt, liksom under de senare åren, ett sifferlöst avtal på både central och lokal nivå. Det finns alltså ingen förutbestämd pott eller något utrymme som ska fördelas, inga procenttal som ska uppnås. Lönen ska enligt avtalet "*bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen*". Avtalet betonar dessutom att lönen ska "*vara individuell och differentierad*".

Avtalet talar om lönen, inte om löneökning, och samtalet ska därför handla om din nuvarande och framtida lön, inte om höjningen. Din chef ska kunna redogöra för hur din prestation har bedömts och på vilka grunder lönen sätts, men också vad du kan göra för att påverka din framtida lön. Detta förutsätter att ni tidigt under året har haft ett medarbetarsamtal där ni tittat framåt, har satt upp mål och kommit överens om vad som förväntas av dig.

Doktorander har inte lönesättande samtal, utan deras löneutveckling styrs av doktorandstegen. Den ses över och omförhandlas normalt vid varje lönerevision, så även denna gång.

Tips!

- Delta på webinarier om lönesättande samtal den 11 september. Materialet läggs ut på www.saco.se/slu-webbinarier
- Saco lönesök, www.saco.se/studieval--karriar/pa-jobbet/satts-din-lon/saco-lonesok/
- Stöd, råd och ev. löne-coachning via ditt förbund.
- Information om löneprocessen och lönestatistik för SLU via Saco-S föreningen www.saco.se/slu-revision

Tidsplan

Webbinarie

11 september om lönesättande samtal och hur det fungerar (både på svenska och engelska)

Lönesättande samtal

11 september - 3 november

Oenighetsförhandlingar

vecka 48 (i första hand den 27 respektive 29 november)

Prefekter/motsvarande **återkopplar** under v.48-49 resultatet från oenighetsförhandlingarna till berörda medarbetare samt delger ny lön till de som nekat till att ha lönesättande samtal.

Nya löner **utbetalas**

2023-12-22



Håll koll på löneläget och sätt mål inför nästa lönesamtal! Med Saco lönesök kan du ta del av Sveriges bästa lönestatistik för naturvetare.



Lönesättande samtalens upplägg

Genomförande av samtal 1

- Den lönesättande chefen har ansvaret för strukturen – båda har ansvar för dialogen.
- Medarbetaren redogör för sin prestation.
- Chefen redogör för sin samlade bedömning.
- Målet med samtalet är att enas om prestationsbedömningen.
- Chefen berättar vad medarbetaren kan göra för att påverka sin prestation och löneutveckling.

Genomförande av samtal 2

- Uppföljning av eventuella oklarheter.
- Chefen redovisar sitt löneförslag.
- Medarbetaren ger sina synpunkter på löneförslaget.
- Avslutande diskussion om den nya lönen.
- Vid enighet undertecknar båda dokumentet "Överenskommelse om ny lön" .

Vad kännetecknar ett bra samtal?

- En ömsesidig dialog där båda parter får komma till tals.
- En tydlig motivering av chefen till den bedömning av lön och prestation som är gjord.
- En möjlighet för medarbetaren att lämna sina synpunkter på chefens bedömning.
- En tydlig information från chefen vad medarbetaren behöver förbättra eller utveckla för att kunna påverka sin löneutveckling positivt.

Varför två samtal?

Fack och arbetsgivare är eniga om att hög kvalitet uppnås på processen och samtalen om båda parter får möjlighet till eftertanke, kan reda ut oklarheter och följa upp argument etc. Viktigt är att alla första samtal är genomförda innan prefekten gör sina slutliga förslag för att uppnå en rättvisare lönespridning.

Det första lönesättande samtalet ska handla om genomfört arbete och prestation.

Det andra lönesättande samtalet ska handla om lön.

OBS! Skriv aldrig på vid första samtalet, inte ens om ni är eniga.

Den slutliga överenskommelsen ska ske när chefen har haft alla sina samtal.

Det ger bägge parter möjlighet att eventuellt justera lönen efter första samtalet utan att den totala lönebildden låses pga att det redan finns överenskommelser.

Om chef och medarbetare blir överens fastställs lönen i samtalet, i samband med att båda skriver under blanketten Överenskommelse om ny lön. Saco-medlemmar har möjlighet att förklara sig oeniga och inte skriva under blanketten. Frågan om ny lön skjuts då till en förhandling mellan Saco-S vid SLU och personalavdelningen.

Parterna är överens om att i de fall en medarbetare inte vill delta i ett lönesättande samtal bestämmer prefekten/motsvarande ensidigt den nya lönen.

Förberedelser

Utgå i hela processen ifrån lönenivåer. Använd SLU:s lönekriterier.

- ◆ Fundera på vilken nivå som är rimlig för dig.
 - Titta i lönestatistik för SLU samt på *Saco lönesök*
 - Hur ligger du till i förhållande till statistiken?
 - Om din lön avviker ska du ta fram bra och hållbara argument.
- ◆ Hur har du presterat det senaste året? Jämför med de dina uppsatta mål
 - Stäm av mot det som diskuterats/överenskommit på senaste medarbetar-/utvecklingssamtalet.
 - Vässa dina motiv och argument så att de går att framföra tydligt och kortfattat.
- ◆ Gå in i de lönesättande samtalen med en positiv inställning, man kommer längre då.

Om oss

Saco-S är förhandlingsorganisationen för statligt anställda akademiker.

Saco-S tecknar centrala avtal med arbetsgivarverket som motpart.

Saco-S tecknar grundläggande kollektivavtal om till exempel pensioner, allmänna anställningsvillkor, semester, sjukersättning och föräldraledighet.

Lokalt på SLU sker förhandlingar:

- Inför anställning
- Vid arbetsbrist
- I samband med lönerrevisionen
- Arbetsmiljöfrågor
- Vid upprättande av olika lokala avtal
- Och mycket mer

Kontakta oss

Saco@slu.se

Hemsida:

www.saco.se/SLU



Lönesättande samtal - enig eller oenig

Vid det andra samtalet kommer oftast chef och medarbetare överens om medarbetarens nya lön. Båda skriver under blanketten *överenskommelse om ny lön*.

I de fall medarbetaren efter det andra samtalet inte kommer överens med sin chef, går ärendet vidare till avslutsförhandling mellan personalavdelningen och Saco-S vid SLU. Till dessa förhandlingar bjuder personalavdelningen in berörd prefekt samt lönesättande chef.

I avslutsförhandlingarna granskas främst samtalen och kvalitén på innehållet i dessa. Syftet är att säkerställa att chefen har framfört sakliga argument, att medarbetaren fått möjlighet att ge sin syn på chefens bedömning och att medarbetaren har fått reda på vad som behöver förbättras till nästa år. Den föreslagna lönenivån granskas så att inga osakligt grundade löner förekommer.

Det går att vara enig om lönen men ändå bli oenig om inte samtalet och processen har fungerat som de skulle.

Observera att oenighet inte automatiskt innebär att Saco kan förhandla upp din lön utan fackets huvudsakliga uppgift vid förhandlingarna är att säkerställa att de lönesättandesamtalen genomfördes med god kvalitet och att bevaka att din lönenivå inte är oskäligt låg. Vi kan inte bedöma din arbetsprestation.



Har din arbetsplats något skyddsombud?

Den svenska arbetsmiljölagstiftningen bygger på att arbetsgivaren ansvarar för arbetsmiljön och samverkar med arbetstagarna för att åstadkomma en bra arbetsmiljö. Arbetstagarnas representant är skyddsombudet (arbetsmiljöombudet). Skyddsombud utses av arbetstagarna på en arbetsplats vid ett val där chef inte ingår, förslagsvis vid en arbetsplatsträff. Vid SLU är "arbetsplats" ofta en institution eller liknande, och det finns institutioner som har fler än ett skyddsombud (t.ex. om den är geografiskt spridd). När man utsett ett skyddsombud meddelas detta till fackförbundet som formellt anmäler till arbetsgivaren.

Så om ni tycker att er arbetsplats bör få ett skyddsombud, sondera efter någon lämplig kollega som kan tänkas vara intresserad. Ordna sedan en arbetsplatsträff där ni väljer ett skyddsombud. Sedan kan det nya skyddsombudet själv kontakta facket (www.saco.se/slu-arbetsmiljo), som formaliserar valet. Det är egentligen inte krångligt.

Arbetsmiljölagen ger ett skyddsombud bland annat rätt att:

- få utbildning
- ta del av handlingar kring förhållandena i arbetsmiljön,
- delta vid planering av nya lokaler
- begära att arbetsgivaren genomför åtgärder för att åstadkomma en bra arbetsmiljö
- avbryta arbeten som kan leda till omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv eller hälsa
- att agera i förhållande till den som råder över en arbetsplats i frågor om arbetsmiljön.

Alla skyddsombud vid SLU har tillgång till ortsvisa nätverk av skyddsombud som sammankallas av respektive huvudskyddsombud. Där kan man informellt diskutera och få råd i frågor man funderar på.

För mer information...

- ⇒ Kontakta saco.arbetsmiljo@slu.se
- ⇒ Kontakta ert huvudskyddsombud (www.saco.se/globalassets/lokala-webbplatser/saco-s-slu/dokument/so-slu.pdf)
- ⇒ Läs om skyddsombud på Arbetsmiljöverkets hemsida (www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/skyddsombud-och-arbetsmiljoombud/?hl=skyddsombud)
- ⇒ De lagar och förordningar som reglerar arbetsmiljöarbete är lättlästa och finns på Arbetsmiljöverkets hemsida www.av.se, t.ex. "Kapitel 6 - Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare m.m." (www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/lagar-och-regler-om-arbetsmiljo-arbetsmiljolagen/#8).
- ⇒ SLU har en hemsida om skyddsombudsrollen <https://internt.slu.se/min-anstallning/arbetsmiljo-lika-villkor/skyddsombud/>



Kontaktuppgifter Saco-S vid SLU:s styrelse 2023/24



Maja Reizenstein - *ordförande*
Miljöanalytiker
Institutionen för akvatiska resurser
Drottningholm
Tel: 010-478 **4240**
e-post: saco.ordf@slu.se



Annelie Carlsson - *sekreterare*
Projektledare
Institutionen för husdjurens miljö och hälsa
Skara
Tel: 0511-6 **7137**
e-post: saco.annelie@slu.se



Peder Axensten - *1:e vice ordförande & inriktning arbetsmiljö*
Systemutvecklare
Institutionen för skoglig resurshushållning
Umeå
Tel: 090-786 **8500**
e-post: saco.peder@slu.se



Annie Drottberger - *doktorandrepresentant*
Universitetsadjunkt & Doktorand
Institutionen för biosystem och teknologi
Alnarp
Tel: 040-41 **5493**
e-post: saco.annie@slu.se



Andrus Kangro - *2:e vice ordförande & webbmaster*
Forskningsledare
Institutionen för biosystem och teknologi
Alnarp
Tel: 040-41 **5479**
e-post: saco.andrus@slu.se



Örjan Berglund - *ledamot*
Forskare
Institutionen för mark och miljö
Ultuna
Tel: 018-67 **1186**
e-post: saco.orjan@slu.se



Andreas Gulde - *ledamot*
Kemist
Institutionen för vatten och miljö
Ultuna
Tel: 018-67 **3173**
e-post: saco.andreas@slu.se



Johan Lövgren - *ledamot*
Forskare FLK
Institutionen för akvatiska resurser
Lysekil
Tel: 010-478 **4030**
e-post: saco.johan@slu.se



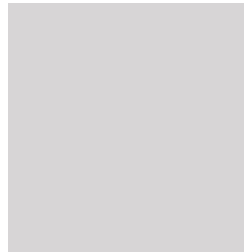
Malin Hagberg Gustavsson - *ledamot*
Koordinator
Institutionen för biomedicin och veterinär folkhälsovetenskap
Ultuna
Tel: 018-67 **1438**
e-post: saco.malin@slu.se



Lars Nordling - *ledamot*
Klinikveterinär
Universitetsdjursjukhuset [UDS]
Ultuna
Tel: 018-67 **1365**
e-post: saco.lars@slu.se



Elin Jansson - *ledamot*
Utbildningshandläggare
Fakultetskansliet för VH-fakulteten
Ultuna
Tel: 018-67 **7252**
e-post: saco.elin@slu.se



Lotta Nordmark - *adjungerad till styrelsen*
Universitetsadjunkt
Institutionen för biosystem och teknologi
Alnarp
Tel: 040-41 **5377**
e-post: saco.lotta@slu.se