

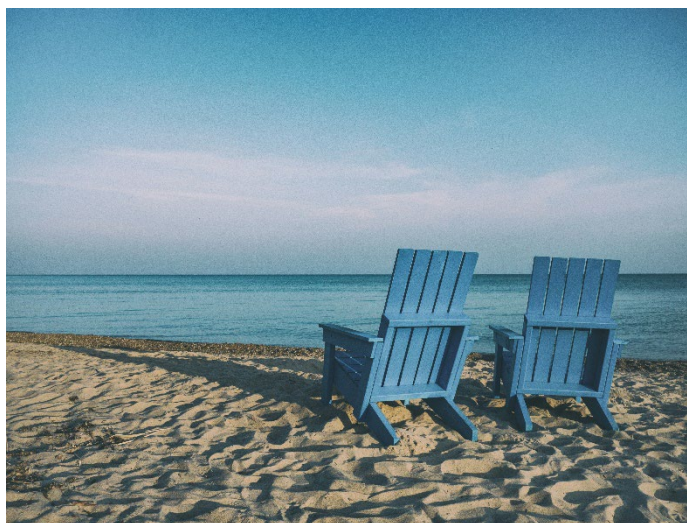
NYTT FRÅN SACO-S SLU

SACO-S vid SLU, nyhetsbrev

Juni 2024

Innehåll:

1. Sommarhälsning
2. Saco-S vid SLU minns Andrus
3. Lönerevision 2024
4. Webinarier
5. SACO-S SLU styrelse



Sommarhälsning

Snart är det juli och i skrivande stund är det varmt och soligt. Våren har varit lite omtumlande för oss i Saco. Vi förlorade en trogen medarbetare i styrelsen som gjort att vi fördelat om en del arbetsuppgifter, men framför allt är det en stor saknad efter Andrus.

Vi har haft ovanligt många individärenden detta halvår. Ibland kan vi stötta, hjälpa till och hitta lösningar för en medlem, men ibland känner vi i Saco att lösningen inte blir bra. Det är delar i att arbeta som förtroendevald – vår uppgift är att företräda, hjälpa och stötta medlemmar, men vi måste förhålla oss till arbetsrätten och lagar, förordningar och paragrafer. Vi kan inte hävda eller yrka på sunt förnuft eller det som vi bedömer vara ett bra beteende eller den "rätta" lösningen.

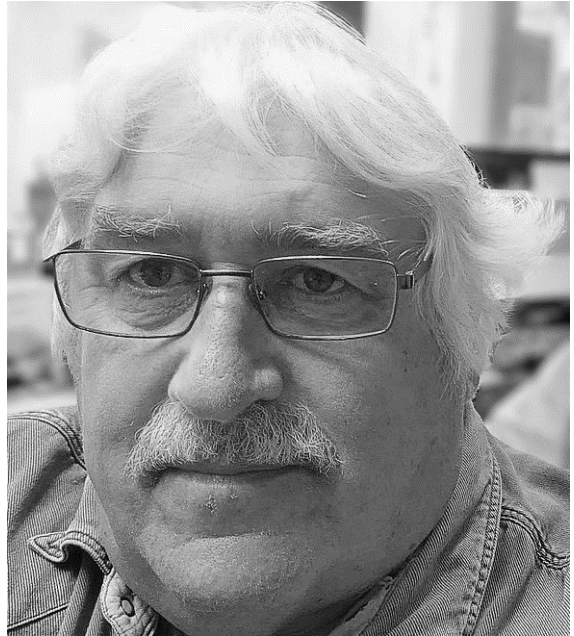
Vi i styrelsen önskar alla medlemmar en skön sommar och semester – se till att vara lediga och stäng ner mailen.

Saco-S vid SLU minns Andrus

Andrus var engagerad i Saco vid SLU i mer än 30 år. Han arbetade i Alnarp och för många var han synonym med *facket*, många visste vem han var eller kände honom.

Andrus var den i Sacos styrelse som hade mest samtal och kontakt med medlemmar och anledningen till det är enkel: han stod alltid på de svagas sida, han lyssnade på de som råkat illa ut eller behövde hjälp och råd, han svarade alltid på medlemmars mail och samtal – han brydde sig helt enkelt om "människan". Han tog sig tid till samtal och han var väldigt mån om att hjälpa medlemmar.

Han tyckte att rättvisa och respekten för individen var av största vikt. Han har gjort skillnad för många individers arbetssituation och inte minst till Saco-kollektivet.



[Läs mer om Andrus på vår hemsida.](#)

Lönerevision 2024

Årets revision utgår som vanligt från det centrala avtalet RALS-T, ett sifferlöst avtal. Det finns alltså ingen förutbestämd pott eller något utrymme som ska fördelas, inga bestämda procenttal som ska uppnås. Under våren har den årliga partsgemensamma lönekartläggningen gjorts och lönebildningen vid SLU har analyserats.

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 medarbetarsamtal sker tidigt under året, där arbetet planeras framåt, där det är tydligt vad som förväntas av dig och där mål sätts upp. Dessa mål följs sedan upp i de lönesättande samtalen, då prestation och resultat bedöms.

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

Lönesättande samtalens upplägg

Genomförande av samtal 1

- Den lönesättande chefen har ansvaret för strukturen – båda har ansvar för dialogen
- Utgå gärna från SLUs lönekriterier
- 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 prestation och löneutveckling.
- Ny lön diskuteras inte i samtal 1.

Genomförande av samtal 2

- Uppföljning av eventuella oklarheter
- Chefen redovisar sitt löneförslag
- Medarbetaren ger sina synpunkter på löneförslaget
- Avslutande dialog om den nya lönen. Om du behöver extra tid för att reflektera, kan du be att få återkomma (eller be om ett tredje samtal) efter 1-2 dagar.
- Vid enighet undertecknar båda dokumentet "Överenskommelse om ny lön"

Vad kännetecknar 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 två samtal förbättrar möjligheterna till en process med bra kvalitet och det ger både medarbetare och chef möjlighet till eftertanke, uppföljning av argument, en rättvis lönespridning etc. Viktigt är också att alla första samtal är genomförda innan lönesättande chefer gör sina slutliga förslag.

Det första lönesättande samtalet ska handla om 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 möjlighet att eventuellt justera lönen efter första samtalet utan att den totala lönebildningen påverkas. att det redan finns överenskommelser.

Om chef och medarbetare blir överens fastställs lönen i det andra samtalet, i samband med att båda skriver under blanketten "Överenskommelse om ny lön".

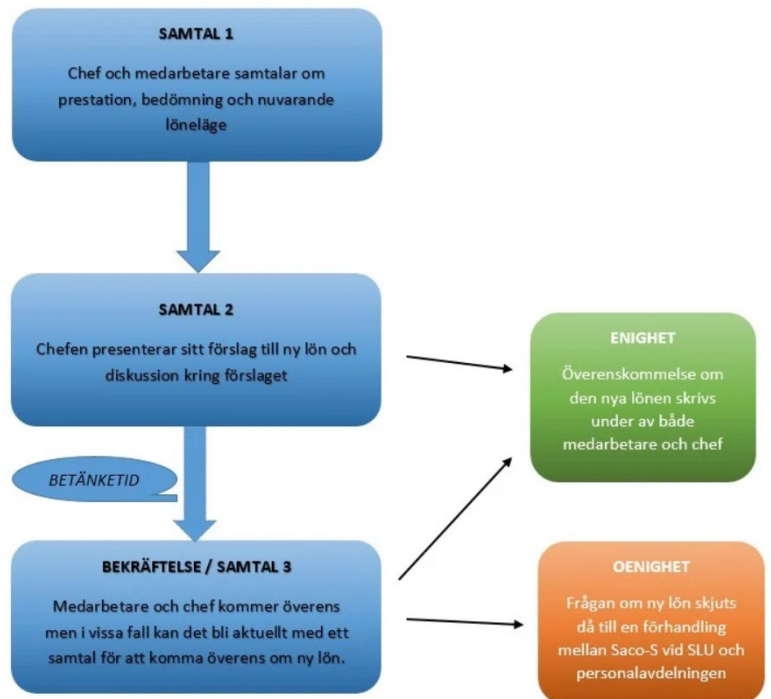
Saco-medlemmar har möjlighet att förklara sig **oeniga** och inte skriva under blanketten. Frågan om ny lön skjuts då till en avslutsförhandling mellan Saco-S vid SLU och personalavdelningen.

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 från lönenivåer.

- Fundera på vilken nivå som är rimlig för dig.
 - Titta i SLUs statistik och *Saco lönesök*.
 - Hur ligger din lön till, i förhållande till det? Utgå framför allt från hela SLUs lönestatistik.
 - Ta fram bra, sakliga och hållbara argument, om din bedömning är att din lönenivå inte är rätt.
- Hur har du presterat det senaste året? Jämför med de uppsatta målen.
 - 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. Var saklig.
- Gå in i de lönesättande samtalen med en positiv inställning, man kommer längre då.



Lönesättande samtal - enig eller oenig

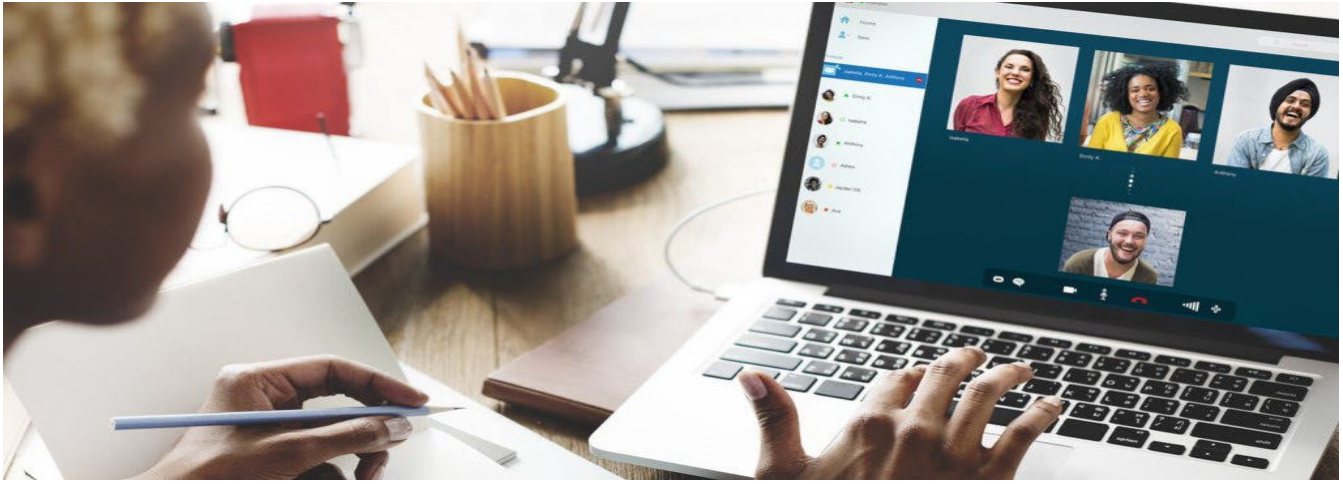
Vid det andra samtalet kommer oftast chef och medarbetare överens om medarbetarens nya lön. Båda skriver under blanketten ”överenskommelse om ny lön”.

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

I avslutsförhandlingarna granskas främst samtalens kvalitet och innehåll. Syftet är att säkerställa att processen gått rätt till, att du bjudits in till samtal i tid, 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. Även den föreslagna lönenivån granskas så att inga osakliga/oskäligen 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 lyckas justera upp din lön. Vi förhandlar inte åt dig, vi kan inte bedöma din arbetsprestation

Kontakta gärna oss om du är oenig med din chef. Du hittar mer information på [hemsidan](#) eller nå oss enklast genom mejl till saco@slu.se



Webbinarier

Webbinarium: 2024-3

2024-09-12 kl. 13:00 på svenska, samt kl. 14 på engelska

Tema: Medarbetar- och lönesamtal. Möjligheter för den enskilda att påverka lönen

Hur hänger medarbetarsamtal ihop med det lönesättande samtalet? Vilka viktiga förberedelser kan jag själv göra inför de bägge samtalen? Per Hellman, Naturvetarna och Robert Andersson från SULF kommer och berättar om vad som är viktigt att tänka på inför medarbetarsamtal och lönesättande samtal.

DELTA Zoom möte

<https://slu-se.zoom.us/j/66278822760>

Mötes-ID: 662 7882 2760

Lösenkod: 778899

Webbinarium: 2024-4

2024-11-13 kl. 13:00 på svenska

Tema: Lärarundantag och immateriella rättigheter

Vem äger rätten till det du producerar i din anställning på SLU? Sanna Wolk, SULF:s ordförande och professor i juridik med upphovsrätt som specialitet tar upp viktiga frågor runt Lärarundantaget och immateriella rättigheter.

DELTA Zoom möte

<https://slu-se.zoom.us/j/63660268018>

Mötes-ID: 636 6026 8018

Lösenkod: 778899

2024- års webinarier

[Terms and conditions as a postdoc - rights and obligations](#)

[Presentation as PDF](#)

[Arbetsmiljö](#)

[Presentationsmaterial som PDF](#)

[Medarbetar- och lönesättandesamtal. Möjligheter för den enskilde att påverka lönen](#)

2024-09-12 13:00
på svenska

2024-09-12 14:00
på engelska

[Lärarundantaget och immateriella rättigheter](#)

2024-11-13 13:00
på svenska

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 t.ex. pensioner, allmänna anställningsvillkor, semester, sjukersättning och föräldraledighet.

Lokalt på SLU sker bl.a. förhandlingar:

- Inför anställning
- Vid arbetsbrist
- Vid förändring av arbetsvillkor
- Vid omorganisationer
- I samband med lönerrevision
- I arbetsmiljöfrågor
- Vid upprättande av olika lokala avtal
- ...

Kontakta oss genom mejl till: saco@slu.se

Mer information hitta du på hemsidan: saco.se/slu



Saco-S SLU:s styrelse, mandatperiod 2024 – 2025

Maja Reizenstein

Ordförande i Saco-S vid SLU

E-post: saco.ordf@slu.se

Peder Axensten

Vice ordförande vid Saco-S SLU

E-post: saco.peder@slu.se

Annelie Carlsson

Ledamot i Saco-S SLU:s styrelse, sekreterare

E-post: saco.annelie@slu.se

Daniel M J Mensah

Ledamot i Saco-S SLU:s styrelse, doktorandrepresentant

E-post: saco.daniel@slu.se

Örjan Berglund

Ledamot i Saco-S SLU:s styrelse

E-post: saco.orjan@slu.se

Annie Drottberger

Ledamot i Saco-S SLU:s styrelse

E-post: saco.annie@slu.se

Andreas Gulde

Ledamot i Saco-S SLU:s styrelse

E-post: saco.andreas@slu.se

Malin Hagberg Gustavsson

Ledamot i Saco-S SLU:s styrelse

E-post: saco.malin@slu.se

Katrin Larsson Litsfeldt

Ledamot i Saco-S SLU:s styrelse

E-post: saco.katrin@slu.se

Johan Lövgren

Ledamot i Saco-S SLU:s styrelse

E-post: saco.johan@slu.se

Lars Nordling

Ledamot i Saco-S SLU:s styrelse

E-post: saco.lars@slu.se

Lotta Nordmark

Adjungerad i Saco-S SLU:s styrelse

E-post: saco.lotta@slu.se

Lars Lundqvist

Adjungerad i Saco-S SLU:s styrelse

E-post: saco@slu.se