

Innehåll:

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

Ordförande har ordet

Vid årsmötet i april valdes en ny styrelse för Saco-S vid SLU för verksamhetsåret 2022/2023. Styrelsen består av samma personer, men med mig som ny ordförande och Peder Axensten som ny 1:e vice ordförande. Det känns både roligt och utmanande att leda Saco-S på SLU. Det är tryggt att jobba tillsammans med en erfaren och kompetent styrelse.

Som nyvald ordförande vill jag tacka för förtroendet. Jag fortsätter arbetet med att företräda er som medlemmar, bevaka era rättigheter enligt arbetslagstiftning, stötta skyddsombud och därmed åstadkomma förbättrade arbetsmiljöer, skapa bra samtalsklimat med arbetsgivaren – på det stora hela handlar det om att bidra till att SLU utvecklas till en än bättre arbetsplats.

Jag är biolog och har min arbetsplats på institutionen för akvatiska resurser i Drottningholm. Jag har arbetat fackligt i många år och jag har bibehållit mitt engagemang genom åren. Jag ser uppdraget som angeläget och ansvarsfullt. Trots motgångar, som oundvikligen sker, är jag övertygad om att det går att göra saker bättre nästa gång. Nyvunnen kunskap, erfarenhet och ett mått av envishet gör det möjligt att fortsätta arbetet.



Resterande delen av 2022 kommer jag och styrelsen ha fokus på främst två stora frågor: lönerrevisionen som startar i september och SLUs arbetstidsavtal.

Ni är alla välkomna att höra av er till någon i styrelsen med frågor. Alla kontaktuppgifter finns i slutet av detta nyhetsbrev.

Hela styrelsen önskar er alla en trevlig sommar!

/Maja Reizenstein, ordförande Saco-S SLU



Har din arbetsplats något skyddsombud?

Den svenska arbetsmiljölagen bygger på att arbetsgivaren ansvarar för arbetsmiljön och samverkar med arbetstagarna för att åstadkomma en bra arbetsmiljö. Arbetstagarnas representant är skyddsombudet (arbetsmiljöombudet). Skyddsombudet 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, men 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 (<https://internt.slu.se/min-anstallning/arbetsmiljo-lika-villkor/skyddsombud/>)
- ⇒ 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/>



Lönerevisionen 2022

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 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!

- Saco lönesök, <https://www.saco.se/studieval--karriar/pa-jobbet/sa-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
- Ta del av [Lönekriterier på SLU](#)

Tidsplaner

Lönesättande samtal

vecka 36-44 (5/9 – 4/11)

Oenighetsförhandlingar

vecka 48 (i första hand den 28 respektive 30 november)

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

Nya löner **utbetalas**

2022-12-23
(retroaktivt från 22-10-01)



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

[partsgemensam riktlinje]:

- 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 och om lönenivån
- Chefen berättar vad medarbetaren kan göra för att påverka sin löneutveckling
- Chefen redovisar sitt löneförslag
- Medarbetaren ger sina synpunkter på löneförslaget

Genomförande av samtal 2

[partsgemensam riktlinje]:

- Uppföljning av eventuella oklarheter
- 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?

Detta är fack och arbetsgivare eniga om för att få så bra kvalitet som möjligt för processen så att samtalets parter får möjlighet till eftertanke, uppföljning av argument, en rättvisare lönespridning på enheten etc. Viktigt är också att alla första samtal är genomförda innan prefekten gör sitt slutliga förslag.

Det **första lönesättande samtalet** ska följas upp av ett **konfirmerande andra samtal** där chefen presenterar sitt slutgiltiga förslag till ny 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 lönebildningen 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.

- ◆ Fundera på vilken nivå som är rimlig för dig.
 - Titta i statistik och *Saco lönesök*
 - Hur ligger du i förhållande till det idag?
 - Om det avviker ska du ta fram bra och hållbara argument.
- ◆ Hur har du presterat det senaste året? Jämför med de uppsatta kriterierna
 - 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.

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. Även den föreslagna lönenivån granskas så att inga osakliga löner förekommer.

Observera att oenighet inte automatiskt innebär att Saco kan förhandla upp din lön.

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

Kontakta gärna oss om du är oenig med din chef. Fackets huvudsakliga uppgift vid denna förhandling blir, precis som vid de lönerrevisioner vi haft tidigare, i första hand att bevaka att din lönenivå inte är oskäligt låg. Vi kan inte bedöma din arbetsprestation.

Kontaktuppgifter Saco-S vid SLU:s styrelse 2022/23




Maja Reizenstein - ordförande

Miljöanalytiker

Institutionen för akvatiska resurser
Drottningholm

Tel: 010-478 **4240**

e-post: saco.ordf@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 




Andrus Kangro - 2:e vice ordförande & webbmaster

Forskningsledare

Institutionen för biosystem och teknologi
Alnarp

Tel: 040-41 **5479**

e-post: saco.andrus@slu.se 



Katja Puustinen - sekreterare

Klinikveterinär

Universitetsdjursjukhuset [UDS]
Ultuna

Tel: 018-67 **1085**

e-post: saco.katja@slu.se 



Annie Drottberger - doktorandrepresentant

Doktorand

Institutionen för biosystem och teknologi
Alnarp

Tel: 040-41 **5493**

e-post: saco.annie@slu.se 



Örjan Berglund - ledamot

Forskare

Institutionen för mark och miljö
Ultuna

Tel: 018-67 **1186**

e-post: saco.orjan@slu.se 



Annelie Carlsson - ledamot

Projektledare

Institutionen för husdjurens miljö och hälsa [HMH]
Skara

Tel: 0511-6 **7137**

e-post: saco.annelie@slu.se 



Andreas Gulde - ledamot

Kemist

Institutionen för vatten och miljö
Ultuna

Tel: 018-67 **3173**

e-post: saco.andreas@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 Lundqvist - ledamot

Forskare

Institutionen för skogens ekologi och skötsel
Umeå

Tel: 090-786 **8407**

e-post: saco.lunkan@slu.se 



Anna Morén - ledamot

Marknadsförare

Fakulteten för skogsvetenskap
Umeå

Tel: 090-786 **8119**

e-post: saco.anna@slu.se 