

Julfika med ST

16 dec 2021

<https://chalmers.zoom.us/j/68556007499>

09:30 - Julfika med ST

- Lönefrågor, justering av lön utanför revisionen, lönekartläggning, BESTA
- Handlingsplan ekonomifunktionen
- Nytt arbetstidsavtal lokalvården
- Kommande möte

Har du **frågor?**

Använd "chat"-funktionen i Zoom

ST Direkt

- Telefon: 0771-555 444
- E-post: stdirekt@st.org

E-post (ST Chalmers):

- st@st.chalmers.se

Webb: www.st.chalmers.se

09:30 - Julfika med ST

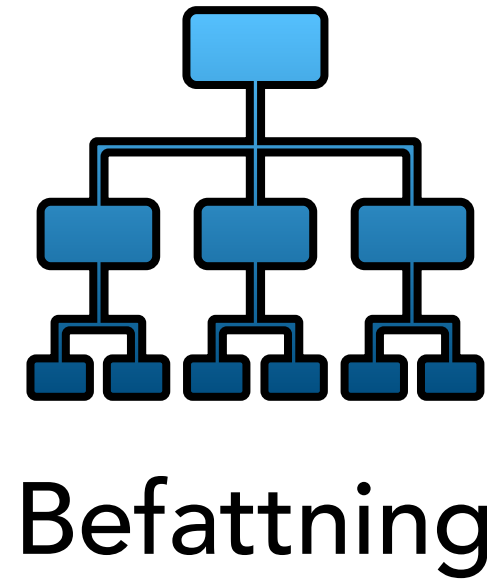
- Lönefrågor, justering av lön utanför revisionen, lönekartläggning, BESTA
- Handlingsplan ekonomifunktionen
- Nytt arbetstidsavtal lokalvården
- Kommande möte

Lönefrågor

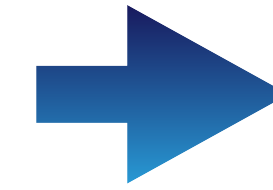
Ändring av lön

- Ny anställning, förlängd anställning
- Omplacering
- Återanställning (företrädesrätt)
- Lönerrevision (normalt en gång per år- RALS avtal)
- Justering av lön utanför revisionen (mars / oktober)
- Lönekartläggning, BESTA (en gång per år - diskrimineringslagen)

Lönepåverkande faktorer



Arbetsuppgifter



BESTA

Rekryteringsläge

Utbud /
efterfrågan

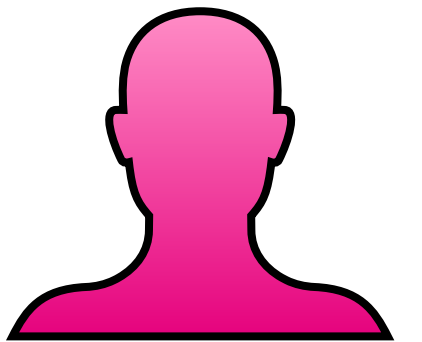


Marknad



Skicklighet

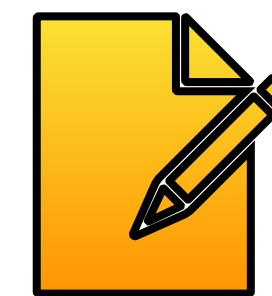
Resultat



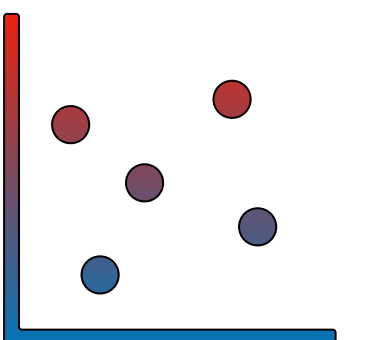
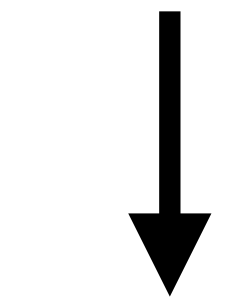
Individ

Ekonomisk situation

Löneavtal



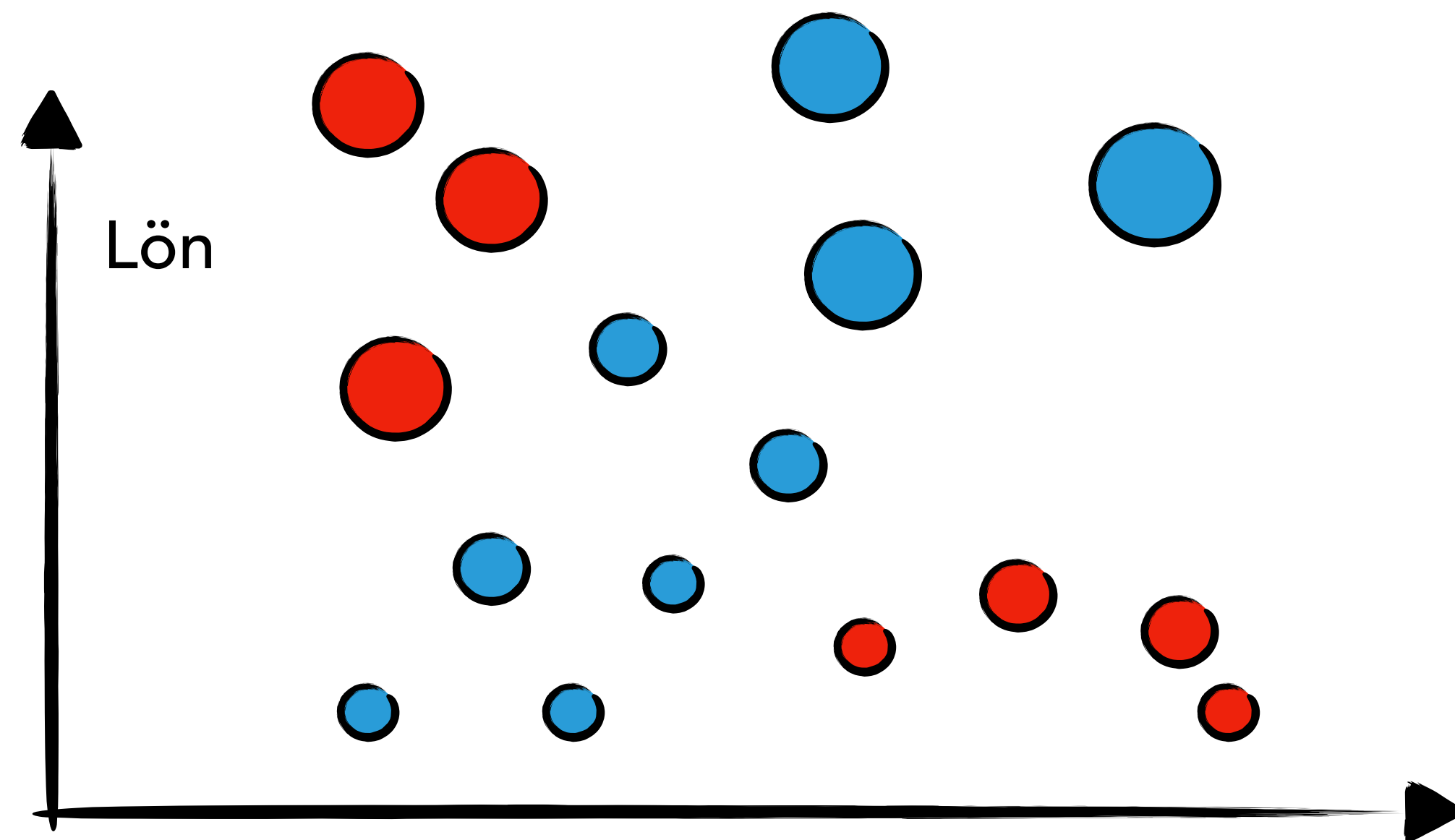
Förhandlingar



Lönebild

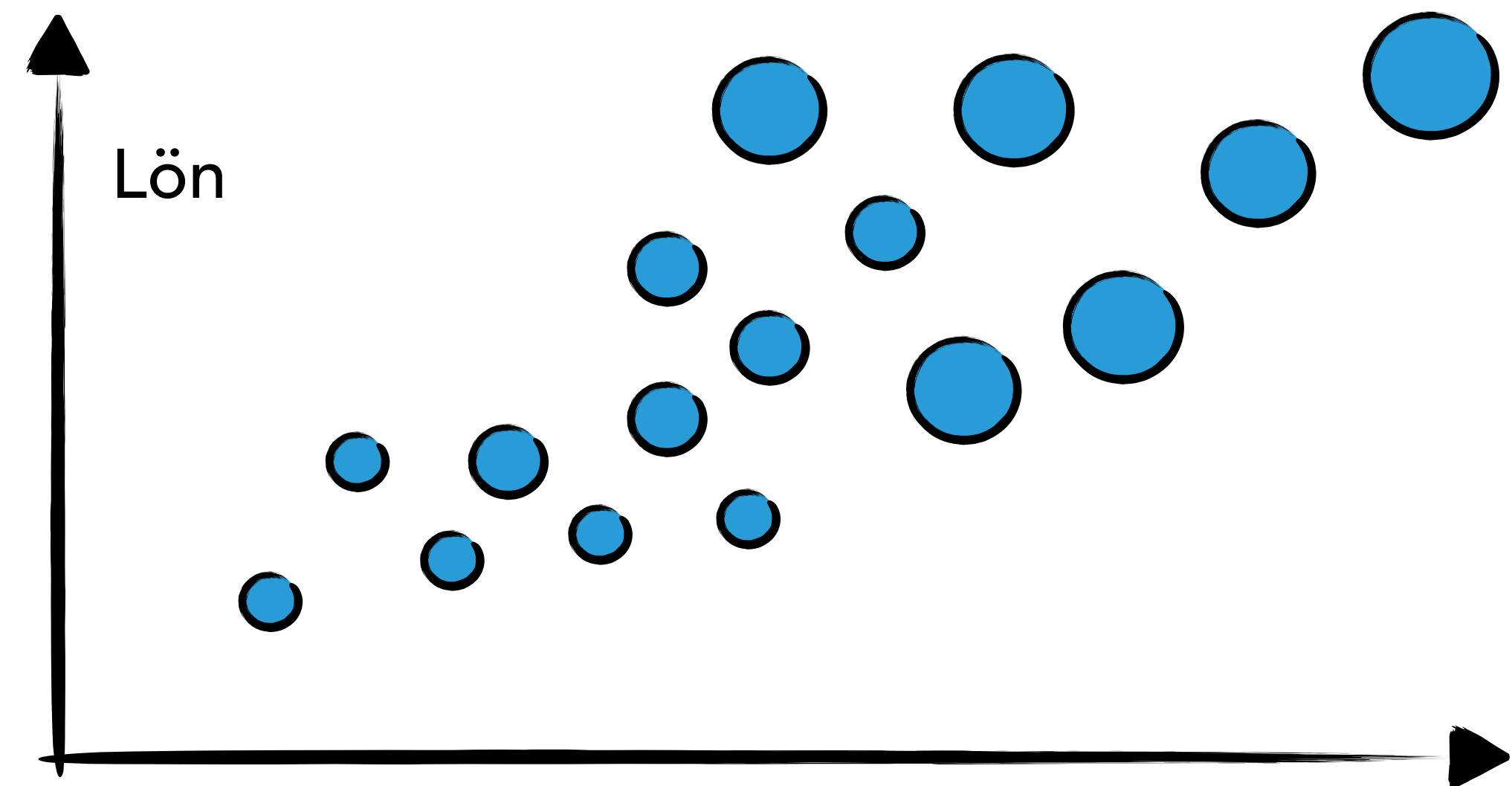
Lönebild

Lönebild - lön/prestation



Prestation / arbetets svårighetsgrad / ansvar

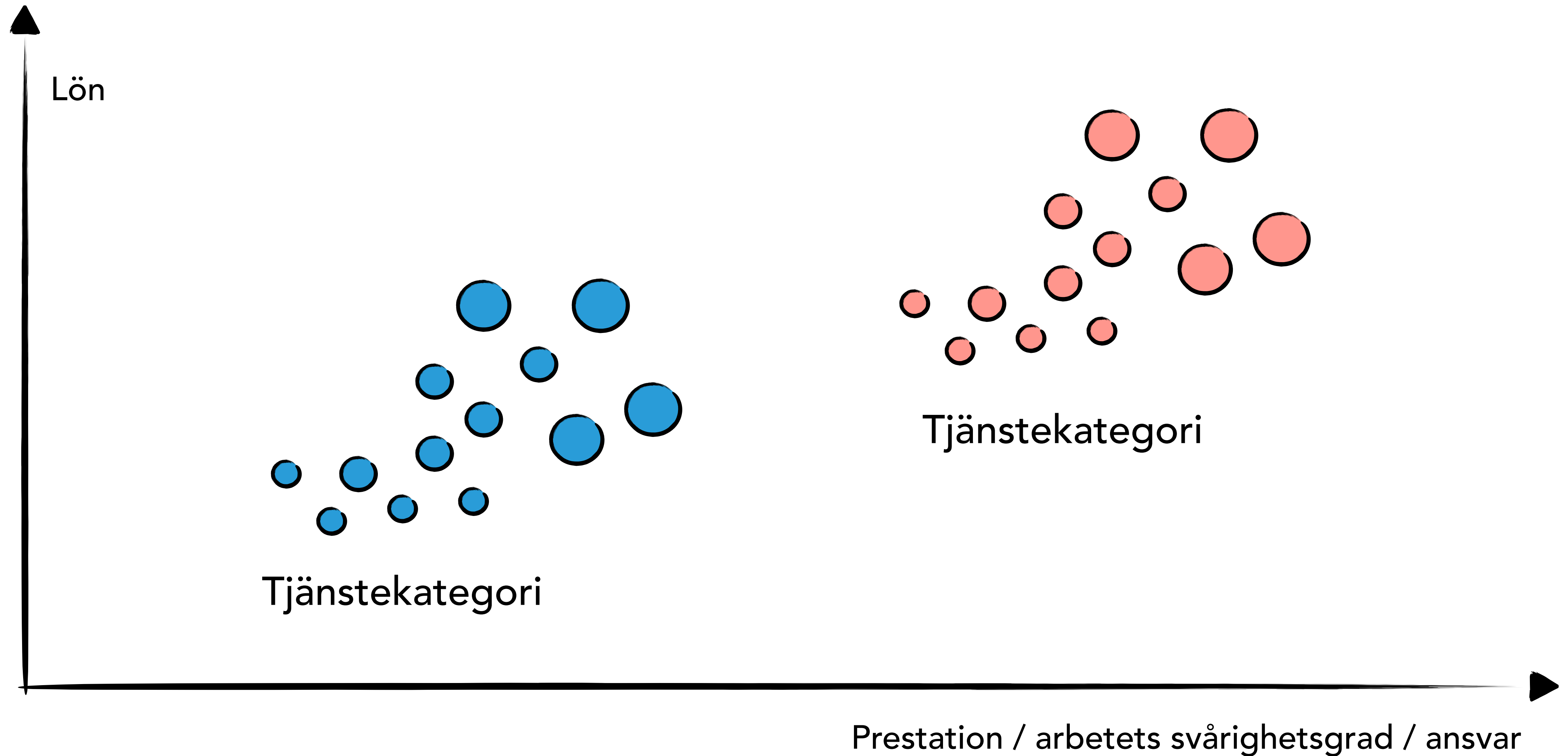
Ingen koppling mellan lön och prestation



Prestation / arbetets svårighetsgrad / ansvar

Stark koppling mellan lön och prestation

Lönebild - lön/prestation



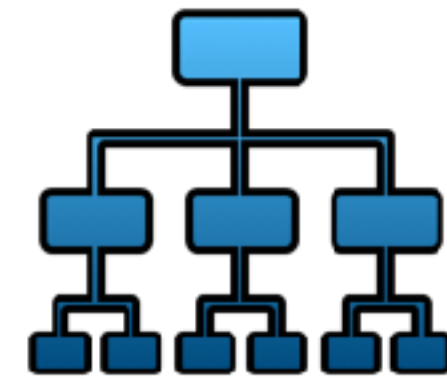
Ny eller förlängd anställning

Ändring av lön - ny anställning

**Ny eller förlängd
anställning
alt. ny tjänst**



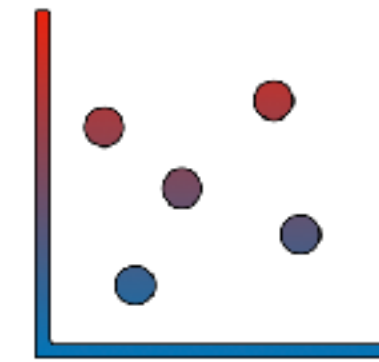
Individ



Befattning



Marknad



Lönebild

Ny lön regleras i
anställningsavtal.

Fackliga organisationer
får avisering. 5 dagar för
att påkalla förhandling

Lön på
nuvarande
arbete,
kvalifikationer,
skicklighet

Lönenivåer för
tjänsten

Utbud, efterfrågan,
(extern
annonsering)

Påverkan på
lönestrukturen

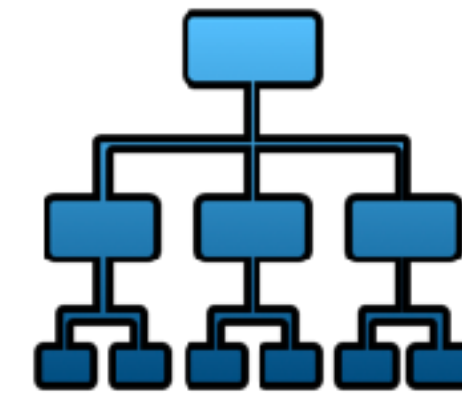
Omplacering

Ändring av lön - omplacering

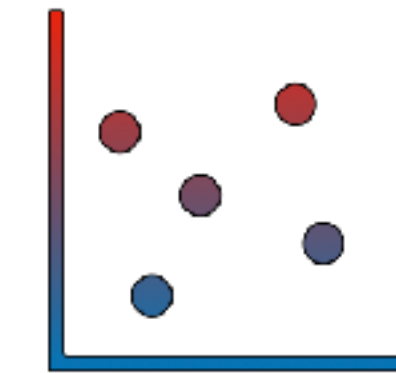
Omplacering pga
arbetsbrist, mm



Individ



Befattning



Lönebild

Fackliga organisationer
förhandlar omplacering

Nuvarande lön behålls
enligt villkorsavtal

Nuvarande lön

Tillräckliga
kvalifikationer

Ny tjänst? Skäligt
erbjudande?
lönejustering?

Påverkan på
lönestrukturen

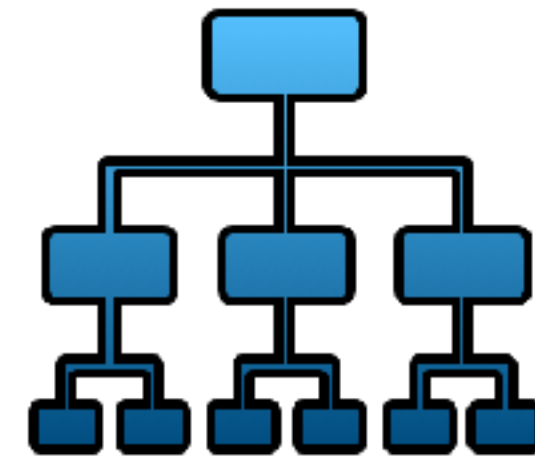
Återanställning (företrädesrätt)

Ändring av lön - återanställning

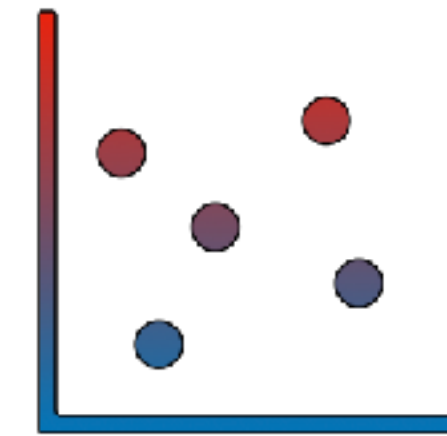
Företrädesrätt till återanställning



Individ



Befattning



Lönebild

Ny lön erbjuds för ny tjänst
Fackliga organisationer får
avisering. 5 dagar för att
påkalla förhandling

Tillräckliga
kvalifikationer

Lönenivåer på
tjänsten
Skäligt erbjudande

Påverkan på
lönestrukturen

Lönerevision

Ändring av lön - lönerrevision

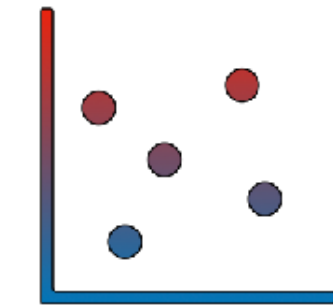
Årlig lönerrevision



Individ



Förhandlingar



Lönebild

Överenskommelse om ny lön mellan chef och medarbetare

Fackliga organisationer för samtal med chefer vid oenighet och slutförhandlar

Prestation / mål, skicklighet

Löneavtal

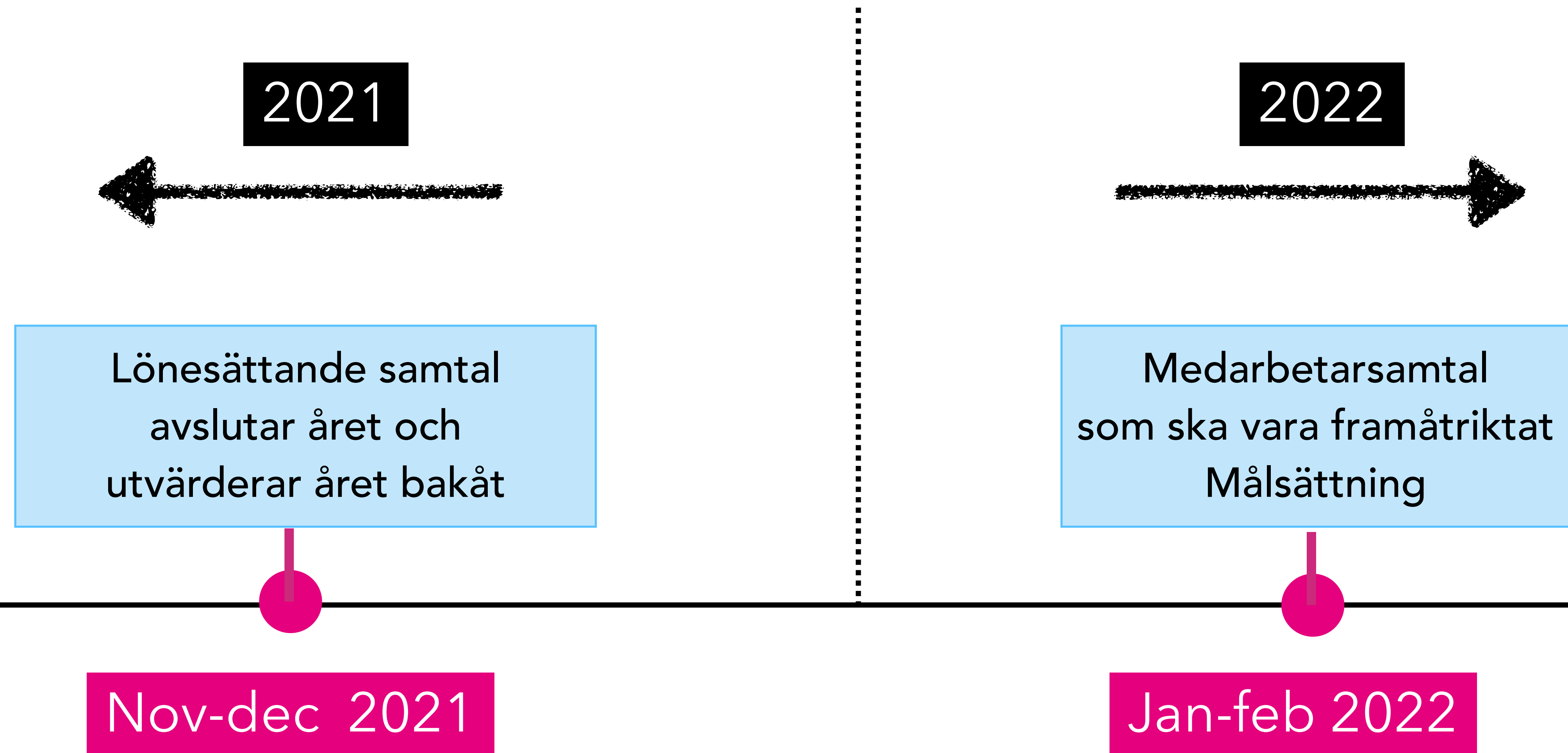
Utrymme

Särskilda satsningar?

Lönespridning: lön / prestation

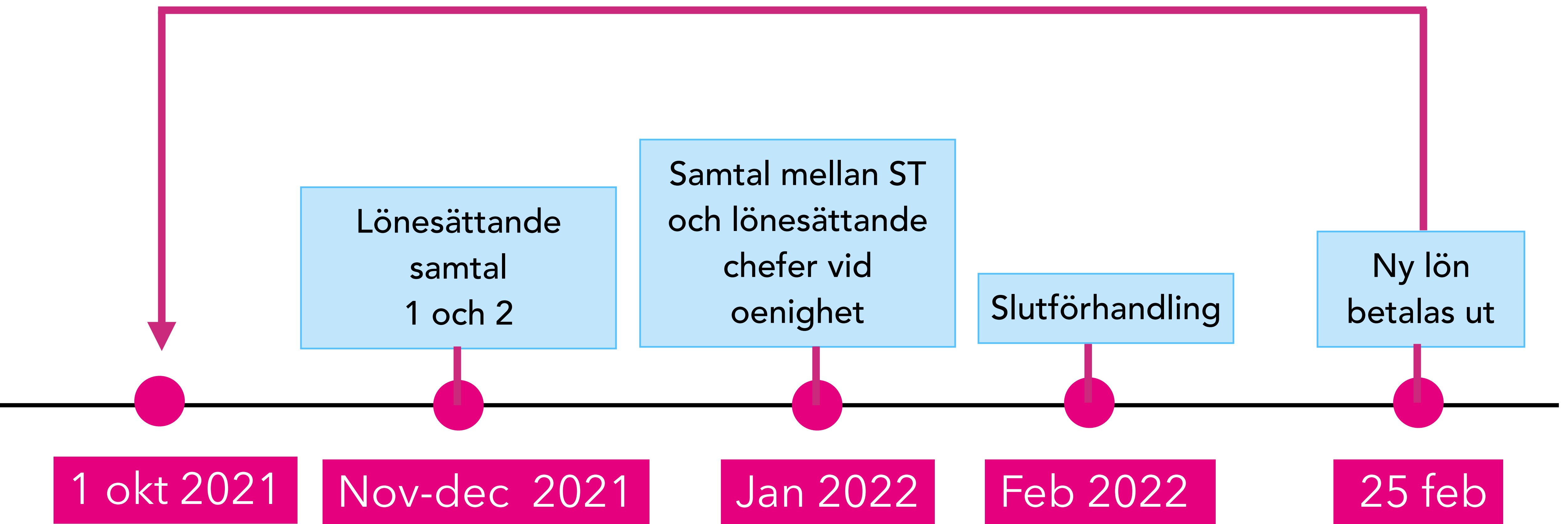
Kalibrering

Lönerevision 2021 - ny process



Lönerevision 2021 - tidplan

4 månader



Lönerevision 2021 - inför samtal 1

Chefer på institution / centralt verksamhetsstöd

- Finns det grupper eller enskilda medarbetare som ni vill lyfta särskilt pga hög prestation?
- Pandemiåret samt EiB, många har gjort extraordinära insatser – hur hantera och kommunicera. Förväntningar från medarbetare att få höga påslag pga 1 % förra året
- Det har gjorts omplaceringar som påverkar lönebilden – väl hävdat löneläge?

Lönerevision 2021 - inför samtal 1

Chefer på institution / centralt verksamhetsstöd

- Tittar på lönebilden för sina medarbetare: lönenivåer och spridning, speglar den prestationen?
- Vad skulle göras när det kommer till att fördela ut kronor med fokus på ny lön kopplat till prestationen
- Vad blir det i % - eventuellt justera

→ Lönesättande samtal 1

Lönerevision 2021 - samtal 1

Chef / medarbetare

- Dialog kring ansvar, arbetsuppgifter, prestation och resultat i förhållande till uppställda mål, lönekriterier och andra måldokument (t ex arbetsordningen)
- Medarbetare och chef ger sin syn
- Tid som utvärderas – maj 2020 tom oktober 2021
- Inga siffror eller procent

Lönerevision 2021 - inför samtal 2

Chefsgruppen / Ledningsgrupp på institutioner / centrala verksamhetsstödet / administrativa chefsgruppen

- Titta gemensamt på förslagen från respektive chef
- Kalibrera % och lönebild på hela institutionen för olika tjänstekategorier
- Diskutera medarbetare som anses ha presterat över förväntat respektive under förväntat

→ Lönesättande samtal 2

Lönerevision 2021 - samtal 2

Chef / medarbetare

- Utgångspunkten är att chef och medarbetare är bäst lämpade att bedöma prestation.
- Underteckna blankett: Klart.
- **Vid oenighet:** Chef och facklig representant kan träffas för att ta frågan en vända till om det är en oenighet som facket vill lyfta. **HR kan delta vid behov.**

Lönerevision 2021 - slutförhandling

Arbetsgivare / fack

- **Granska utfallet (2.6%?)** Vid behov förhandla en generell justering (t.ex generell påslag)
- Stämma av genomförda justeringar efter ev. Dialoger med chefer.
- Förhandla **individuella justeringar** vid kvarstående oenighet
- Åtgärdsplan? (<0.8%)
- **Underteckna förhandlingsprotokoll** inkl. bilaga med nya löner
- Planera **utvärdering** av processen

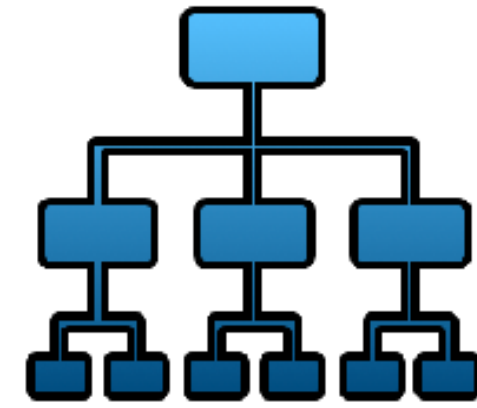
Justering av lön utanför revisionen

Ändring av lön (utanför revisionen)

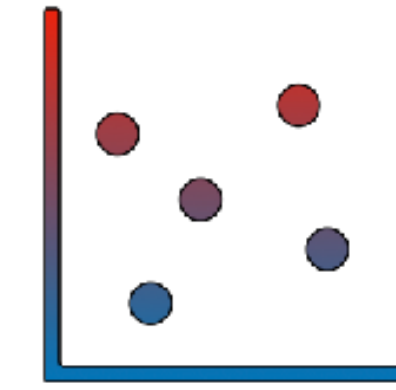
Justering av lön
utanför revisionen



Individ



Befattning



Lönebild



Marknad

"Felaktiga" löner kan
rättas till.
Lyftas till en central
översyn.

Två tillfällen per år
(mars oktober)

Fackliga organisationer
får avisering. 5 dagar för
att påkalla förhandling

Chefer föreslår
översyn, justeringar

Identifiera osakliga
löneskillnader som
inte går att förklara

Arbetsuppgifter,
rätt befattning?

Lönespridning /
lönespann

Rekryteringsläge

Behålla personal

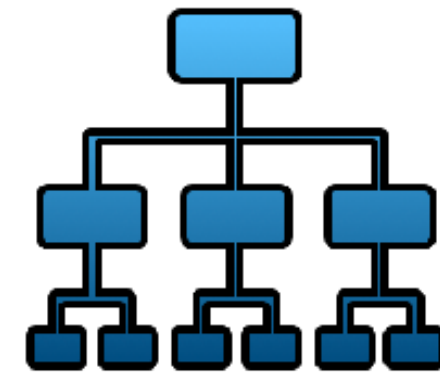
Lönekartläggning, BESTA

Ändring av lön (lönekartläggning)

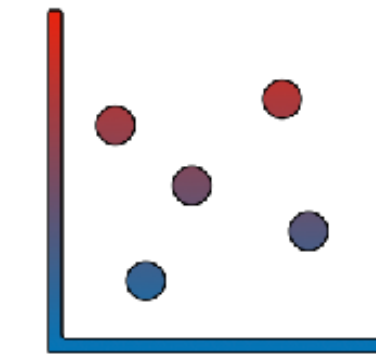
Årlig lönekartläggning



Individ



Befattning



Lönebild



Marknad

Osakliga löneskillnader ska
åtgärdas enligt
diskrimineringslagen.

Fackliga organisationer
deltar i
lönekartläggningsarbetet

Identifiera
osakliga
löneskillnader
mellan kvinnor
och män

Jämförbara
arbetsuppgifter
**BESTA / BESTA-
vägen** som
stödverktyg

Löneskillnader mellan
kvinnor och **män** som
utför **lika** arbete

Löneskillnader **mellan**
grupper med en annan
grupp som är att
betrakta som likvärdigt
med sådant arbete

Utbud /
efterfrågan

BESTA klassificering (-2021)

- Det är bara de faktiska arbetsuppgifterna som utförs i en befattning som ska ligga till grund för klassificeringen.
- Hänsyn ska inte tas till andra uppgifter som till exempel individens skicklighet och resultat, utbildningsbakgrund, titlar och tjänstebenenämningar.

BESTA-vägen (2022-)

- BESTA-vägen är ett metodstöd för analys av löneskillnader mellan män och kvinnor.
- <https://www.arbetsgivarverket.se/ledare-i-staten/arbetsgivarguiden/fragor-och-svar/besta-vagen/>

09:30 - Julfika med ST

- Lönefrågor, justering av lön utanför revisionen, lönekartläggning, BESTA
- Handlingsplan ekonomifunktionen
- Nytt arbetstidsavtal lokalvården
- Kommande möte

Handlingsplan ekonomifunktionen

Dnr C 2021-1801-1

Bakgrund

- Inom programmet "Ekonomi i Balans" (EiB) gjordes en genomlysning och effektivisering av hela verksamheten på Chalmers under 2020–2021
- Arbetet med EiB delades in i ett antal arbetspaket (AP1—AP4) där det första; AP1, innefattade Chalmers verksamhetsstöd och biblioteket
- Effektiviseringen av ekonomistyrning och -administration beslutade rektor att detta skulle brytas ut ur det totala uppdraget för AP1 efter dialog med styrgruppen för AP1 och ekonomichef.

Bakgrund

- Komplex område mer analys var nödvändigt samt inspel från berörda såsom t ex vicerektorer, prefekter, institutionsekonomer, administrativa chefer vid institutionerna samt Chalmers ekonomichef
- För att initiera och genomföra detta uppdrag tillsatte rektor under 2020 en s k "Task force"
- För att ytterligare operationalisera arbetet gjordes Task force till en ny gruppering under ledning av ekonomichef "styrgruppen efter Task force"

Effektivisering av Chalmers rutiner för ekonomistyrning och -administration

Ekonomiska
drivkrafter

Arbetsmiljömässiga
drivkrafter

Kvalitetsmässiga
drivkrafter

Chalmers har idag en ekonomistyrning och -administration som behöver effektiviseras för att Chalmers fortsättningsvis ska ha en rationell och verksamhetsstödande ekonomiadministration. För att uppnå detta så behövs också en analys om hur vi kan förenkla kravställandet på ekonomiadministrationen.

Effektivisering av Chalmers rutiner för ekonomistyrning och -administration

Ekonomiska
drivkrafter

Arbetsmiljömässiga
drivkrafter

Kvalitetsmässiga
drivkrafter

Genom att skapa en mer ändamålsenlig och strömlinjeformad ekonomiadministration skapas en förbättrad arbetsmiljö och arbetsglädje för de medarbetare som är involverade i den.

Effektivisering av Chalmers rutiner för ekonomistyrning och -administration

Ekonomiska
drivkrafter

Arbetsmiljömässiga
drivkrafter

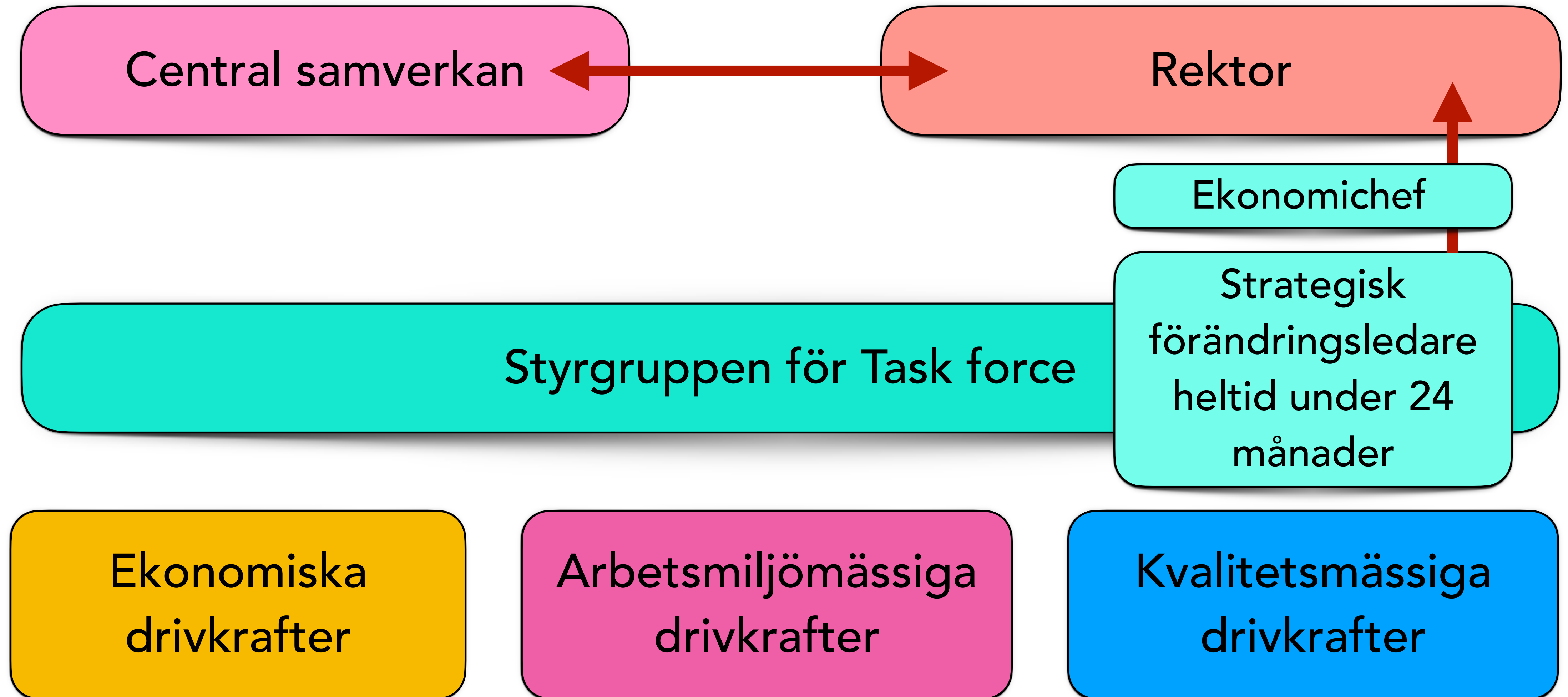
Kvalitetsmässiga
drivkrafter

Utvecklade principer, modeller och enhetliga arbetssätt (grundade i en tydligare målbild och ambitionsnivå) är en viktig plattform för att långsiktigt säkra kompetens ur ett chalmersperspektiv samt minska sårbarhet.

Bakgrund

- Arbetstagarorganisationerna har begärt att handlingsplanen för ekonomiadministrationen är ett stående inslag på central samverkan tills **arbetsmiljösituationen för medarbetarna inom ekonomiadministrationen är under kontroll.** (Okt 2022)
- En handlingsplan presenterades nyligen och beslutades (C 2021-1801-1)
- Kommande information till medarbetare (Dec 2022)

Effektivisering av Chalmers rutiner för ekonomistyrning och -administration



Uppdragsbeskrivning

- Utifrån utvecklingsområden som identifierats i arbetet med Task force och i styrgruppen efter TF, leda koordinerad utveckling av principer, modeller och arbetssätt som möjliggör den i AP1 beslutade effektiviseringen av Chalmers ekonomiadministration.
- Överlag ha ett lärosätesövergripande arbetssätt vilket innebär mycket av samtal, förankring och avstämning med berörda på lokala och på centralt håll bland ekonomer, administrativa chefer, prefekter och viceprefekter

Uppdragsbeskrivning

- i Ekonomi i Balans arbetet hanteras ekonomiadministrationen separat (sparmål på 12 miljoner).
- Uppdraget ska genomföras i syfte att uppnå detta mål och detta genom att jobba med de åtgärder som tas fram i styrgruppen efter Task force.
- En detaljerad tidplan kommer sättas som ett första steg i uppdraget.
- Tidsplanen kan justeras efter hand, men målsättningen är att avsluta uppdraget senast 2023-12-31

09:30 - Julfika med ST

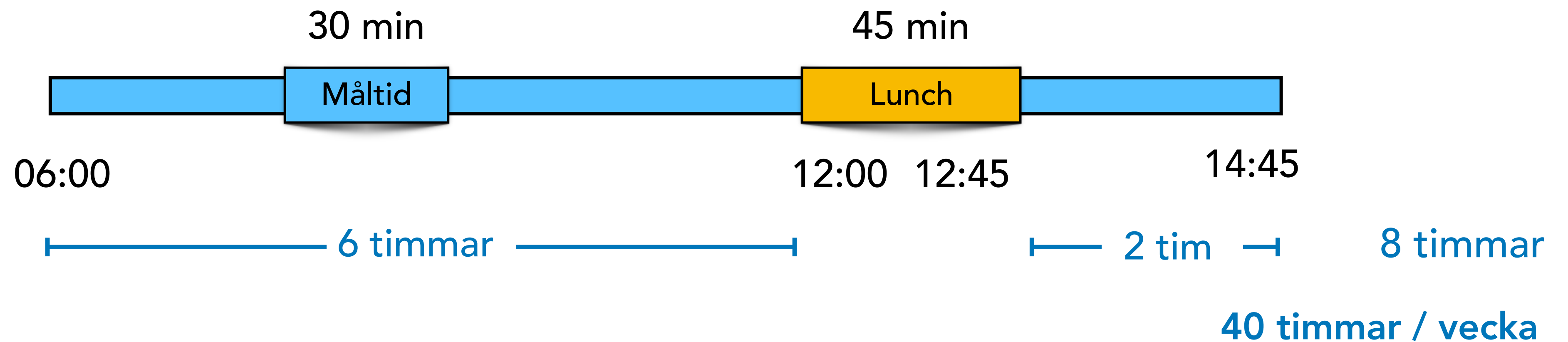
- Lönefrågor, justering av lön utanför revisionen, lönekartläggning, BESTA
- Handlingsplan ekonomifunktionen
- Nytt arbetstidsavtal lokalvården
- Kommande möte

Arbetstidsavtal lokalvården

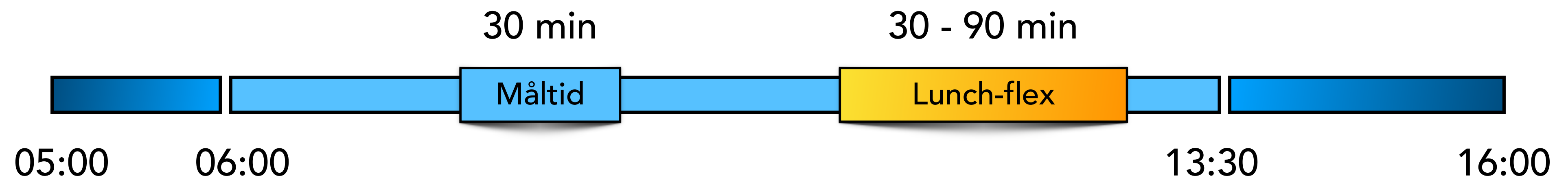
Dnr C 2021-1551-1

Arbetstid lokalvården

Normal arbetstid



Flextid



Flextidssaldo mellan -10 timmar och +30 timmar vid månadsskiftet

OBS: Vid anställningens avslut ska saldoret vara reglerat till 0.

Flextidsuttag, OB-ersättning

- **Då medarbetare och chef är överens om att förlägga arbete till helg på grund av att lokalerna är belagda under ordinarie tid så regleras den arbetade tiden i flex-banken. Samtidigt utgår det OB-ersättning enligt Chalmers kollektivavtal för den arbetade tiden.**
- **Individuella överenskommelser om flextidsuttag om maximalt en halv dag kan slutas mellan chef och medarbetare om verksamheten tillåter det.**
- **Koncentrerat flextidsuttag om en hel dag kan beviljas om innevarande års semesterdagar redan är uttagna.**

Övertid

- Vid arbete utanför normalarbetstidsmättet som är i förväg beordrat eller i efterhand godkänt utgår övertidsersättning enligt Chalmers kollektivavtal.
- Chef och medarbetare ska komma överens om övertidsersättningen ska tas ut i pengar eller tid. Om uttaget sker i tid ska också tidpunkten för uttaget överenskommas.

Avtalets giltighet

- Avtalet gäller från och med 2022-01-01 och tills vidare med en ömsesidig uppsägnings- tid av 3 månader. Detta avtal ersätter alla tidigare arbetstidsavtal för lokalvården.
- I frågor som inte reglerats i detta avtal så gäller Chalmers kollektivavtal.

09:30 - Julfika med ST

- Lönefrågor, justering av lön utanför revisionen, lönekartläggning, BESTA
- Handlingsplan ekonomifunktionen
- Nytt arbetstidsavtal lokalvården
- Kommande möte

Kommande frågor

- Anställningstid inom koncernen
- LAS-ändringar
- Kollektivavtal

Referenser

Kommer att finnas
tillgängliga när denna
presentation publiceras

på [st.chalmers.se/nyheter/
presentationer](https://st.chalmers.se/nyheter/presentationer)

Tack!