

KLUBBAKTUELLT

Nyheter från SEKO Tunnelbanan. Vecka 21 2012.

Angående utvecklingssamtal och betygssystemet

Vi fick veta från en del arbetskamrater att MTR betygsätter våra anställda. De använder utvecklingssamtal för att göra detta. MTR beskrev till SEKO enligt följande text om utvecklingssamtal.

”Syftet med utvecklingssamtalet är att ge dig tid att diskutera din arbetssituation. Samtalet kommer bland annat att beröra hur du upplever din arbetssituation, hur du upplever din chef och er kommunikation och vad du förväntar dig av ledarskapet, hur du och din chef tillsammans kan skapa förutsättningar för att vi ska nå våra mål, din arbetsinsats samt identifiera styrkor och eventuella utvecklingsbehov. De utvecklingsbehov som identifieras kommer att ligga till grund för planering och genomförande av utvecklingsaktiviteter, som stöttar både din individuella utveckling och gruppens.”

MTR försöker genom detta att betygsätta personalen och i vissa fall finns det effekt även på löneutvecklingen.

SEKO anser att målet med utvecklingssamtalet är en dialog mellan arbetsgivaren och de anställda för att de anställda ska utvecklas.

Därför **SEKO är stark emot att betygsätta personalen** oavsett om man har individuella löner eller tarifflöner.

SEKO rekommenderar sina medlemmar att om man ska kallas till utvecklingssamtal ska ta upp de problem som finns på arbetsplatsen och kräva åtgärder för att arbetsgivaren ska lösa dem.

SEKO rekommenderar sina medlemmar att man inte ska medverka till någon betygsättning.