



Saco-S-föreningen vid Linnéuniversitetet

Saco-S utvärdering av RALS 2019

Under år 2019 genomfördes för fjärde gången lönesättande samtal som generellt tillvägagångssätt för samtliga medlemmar anslutna till ett fackförbund inom Saco-S vid Linnéuniversitetet. Som grund för lönesättningsprocessen fanns en överenskommelse som tyvärr inte blev undertecknad förrän i slutet av april 2020 – eftersom avtalet för 2018 års lönerevision tecknats mycket sent.

Hur gick utvärderingen till?

Utvärderingen av lönesättningen (RALS 2019) gjordes med hjälp av en digital enkät som skickades ut till samtliga våra medlemmar i relativ anslutning till att lönesättande samtal hade genomförts – så gott det nu gick. En länk till enkäten, som var konstruerad i dataprogrammet *Survey&Report*, skickades ut genom e-post. Enkäten var tillgänglig under perioden 201105-201130 och berörde bl a frågor kring lönesättningsprocess och dess resultat.

Av omkring 1 000 medlemmar som tillhör något av de fackförbund som ingår i Saco-S besvarande, efter förfrågan och en uppföljande påminnelse, sammanlagt 284 medlemmar enkäten. Svarefrekvensen i RALS 2019 var därmed drygt 28 %. De tre föregående åren vi har genomfört utvärderingar har 34 % (RALS 2016), 30 % (RALS 2017) respektive 28 % (RALS 2018) besvarat enkäten. För att möjliggöra jämförelser mellan genomförda utvärderingar återfinns resultat även ifrån de tre föregående utvärderingarna nedan.

Vilka var de medlemmar som svarade?

Av de svarande var 174 kvinnor respektive 109 män (61 % respektive 38 %), samt 1 annat. Föregående år besvarades enkäten av 162 kvinnor och 102 män (61 % respektive 38 %), samt 3 (1 %) annat. Fördelningen av de svarande utifrån denna bakgrundsvariabel var således närmast identisk relaterat föregående år.

När det gäller huvudsakliga arbetsuppgifterna fördelade sig de svarade enligt följande:

	2019	2018	2017	2016
Undervisning/forskning	72 %	65 %	64 %	71 %
Administration/förvaltning	26 %	28 %	30 %	24 %
Annat	<u>3 %</u>	<u>7 %</u>	<u>5 %</u>	<u>5 %</u>
	101 %	100 %	99 %	100 %

Vilka samtal har medlemmarna haft med sin chef?

Inledningsvis i enkäten återfanns en mer generell fråga; ”Vilka typer av samtal har du haft med din chef?” vilken besvarades enligt följande:

	2019	2018	2017
Har haft både medarbetarsamtal och lönesättande samtal – vid två separata tillfällen	32 %	34 %	45 %
Har haft ett kombinerat medarbetarsamtal och lönesättande samtal.	37 %	31 %	28 %
Har INTE haft ett medarbetarsamtal.	17 %	20 %	18 %
Annat	<u>14 %</u>	<u>15 %</u>	<u>10 %</u>
	100 %	100 %	101 %

Vad anser medlemmarna om lönesättningsprocessen?

De medlemmar som besvarade enkäten ombads uttrycka sin uppfattning kring frågor om det lönesättande samtalets form, dess innehåll och dess utfall.

Det lönesättande samtalets form

På frågan om vem som ”genomförde det lönesättande samtalet” fördelade sig svaren enligt följande:

	2019	2018	2017	2016
Prefekt	55 %	47 %	46 %	53 %
Kanslichef	9 %	10 %	12 %	13 %
Dekan	3 %	7 %	9 %	10 %
Avdelningschef	6 %	8 %	9 %	10 %
Biträdande prefekt	4 %	4 %	4 %	-
Sektionschef	8 %	6 %	8 %	-
Annan	<u>15 %</u>	<u>19 %</u>	<u>14 %</u>	<u>14 %</u>
	100 %	101 %	102 %	100 %

Enligt av vad som framgår ovan lades ytterligare ett par svarsalternativ till i 2017 års enkät, nämligen ”biträdande prefekt” och ”sektionschef”.

En ytterligare fråga ställdes i 2017, 2018 och 2019 års enkäter gällande ”vem meddelade dig förslaget till ny lön”. Frågan besvarades enligt följande:

	2019	2018	2017
Prefekt	58 %	57 %	53 %
Kanslichef	10 %	14 %	13 %
Dekan	3 %	8 %	10 %
Avdelningschef	5 %	9 %	9 %
Biträdande prefekt	0 %	0 %	1 %
Sektionschef	7 %	5 %	8 %
Annan	<u>16 %</u>	<u>8 %</u>	<u>7 %</u>
	99 %	101 %	101 %

Frågan om ”Hur har ditt lönesättande samtal sett ut?” besvarades enligt följande:

	2019	2018	2017	2016
Har haft ett lönesättande samtal och därefter ett kortare uppföljande samtal där min chef motiverade och gav ett förslag till ny lön.	24 %	24 %	35 %	37 %
Har haft ett lönesättande samtal och därefter meddelande min chef vid ett senare tillfälle ett förslag till ny lön (utan motivering).	24 %	31 %	24 %	27 %
Har haft ett lönesättande samtal och i samma samtal gav även min chef ett förslag till ny lön.	12 %	11 %	13 %	14 %
Har INTE genomfört något lönesättande samtal – men min närmaste chef har ändå gett mig förslag till ny lön.	19 %	23 %	21 %	13 %
Annat sätt.	20 % 99 %	<u>12 %</u> 101 %	<u>8 %</u> 101 %	<u>9 %</u> 100 %

De egna förberedelserna

I utvärderingen hade de svarande att ta ställning till några påståenden om hur de ”egna förberedelserna” såg ut.

”Jag hade värderat mina insatser under året utifrån den lönepolicy som finns vid Lnu.”

	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	55 %	52 %	52 %	56 %
Instämmer delvis	23 %	24 %	28 %	23 %
Varken inställer eller tar avstånd	9 %	10 %	9 %	7 %
Tar delvis avstånd	2 %	3 %	3 %	5 %
Tar helt avstånd	<u>11 %</u> 100 %	<u>11 %</u> 100 %	<u>8 %</u> 100 %	<u>9 %</u> 100 %

”Jag hade inhämtat aktuell lönestatistik innan mötet.”

	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	33 %	36 %	38 %	36 %
Instämmer delvis	17 %	16 %	19 %	19 %
Varken inställer eller tar avstånd	10 %	10 %	11 %	11 %
Tar delvis avstånd	7 %	8 %	8 %	8 %
Tar helt avstånd	<u>33 %</u> 100 %	<u>30 %</u> 100 %	<u>24 %</u> 100 %	<u>26 %</u> 100 %

I den tre senaste enkäterna återfanns en fråga gällande information ifrån lärosätet.

”Jag hade tagit del av den information som finns på Lnu:s hemsida.”

	2019	2018	2017
Instämmer helt	33 %	35 %	37 %
Instämmer delvis	18 %	20 %	21 %
Varken inställer eller tar avstånd	9 %	12 %	17 %
Tar delvis avstånd	6 %	7 %	6 %
Tar helt avstånd	<u>33 %</u>	<u>26 %</u>	<u>19 %</u>
	99 %	100 %	100 %

”Jag hade tagit del av den information som finns på hemsidan för Saco-S-föreningen på Lnu.”

	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	20 %	26 %	23 %	25 %
Instämmer delvis	12 %	18 %	16 %	20 %
Varken inställer eller tar avstånd	12 %	13 %	16 %	11 %
Tar delvis avstånd	10 %	10 %	12 %	11 %
Tar helt avstånd	<u>46 %</u>	<u>33 %</u>	<u>33 %</u>	<u>32 %</u>
	100 %	100 %	100 %	99 %

”Jag hade förberett mig på ett annat sätt.”

	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	21 %	26 %	23 %	28 %
Instämmer delvis	19 %	22 %	29 %	33 %
Varken inställer eller tar avstånd	23 %	21 %	22 %	16 %
Tar delvis avstånd	8 %	7 %	5 %	6 %
Tar helt avstånd	<u>29 %</u>	<u>24 %</u>	<u>22 %</u>	<u>17 %</u>
	100 %	100 %	101 %	100 %

”Jag hade inte förberett mig.”

	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	14 %	12 %	13 %	13 %
Instämmer delvis	6 %	7 %	7 %	5 %
Varken inställer eller tar avstånd	10 %	10 %	9 %	5 %
Tar delvis avstånd	8 %	11 %	10 %	7 %
Tar helt avstånd	<u>62 %</u>	<u>60 %</u>	<u>61 %</u>	<u>70 %</u>
	100 %	100 %	100 %	100 %

Samtal visavi lönekriterier

Nästa påstående i utvärderingen handlade om samtalets innehåll i förhållande till gällande lönekriterier.

”Samtalet var i hög grad kopplat till gällande lönekriterier.”

	2019	2018	2017	2016
Instämmer i hög grad	17 %	12 %	12 %	18 %
Instämmer delvis	23 %	19 %	24 %	24 %
Varken inställer eller tar avstånd	19 %	16 %	20 %	18 %
Tar delvis avstånd	12 %	13 %	12 %	10 %
Tar helt avstånd	11 %	25 %	18 %	18 %
Vet ej	<u>19 %</u>	<u>15 %</u>	<u>13 %</u>	<u>13 %</u>
	101 %	100 %	99 %	101 %

Samtal visavi kontakt med Saco-S-föreningen

I utvärderingen fanns även en fråga som handlade om ifall det hade tagits någon kontakt med Saco-S-föreningen.

”Har du kontaktat någon i Saco-S-föreningens styrelse för frågor/stöd i samband med samtalet?”

	2019	2018	2017	2016
Ja	12 %	11 %	12 %	13 %
Nej	<u>89 %</u>	<u>90 %</u>	<u>88 %</u>	<u>87 %</u>
	101 %	101 %	100 %	100 %

Samtalets genomförande

Nästa område i utvärderingen handlade om ”själva samtalet utifrån följande dimensioner”.

”Välstrukturerat/planerat”

	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	32 %	23 %	22 %	25 %
Instämmer delvis	31 %	30 %	28 %	33 %
Varken inställer eller tar avstånd	24 %	22 %	20 %	17 %
Tar delvis avstånd	6 %	11 %	17 %	14 %
Tar helt avstånd	<u>7 %</u>	<u>14 %</u>	<u>12 %</u>	<u>11 %</u>
	100 %	100 %	99 %	100 %

”Avslappnat, bekvämt”

	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	53 %	41 %	44 %	43 %
Instämmer delvis	20 %	31 %	23 %	25 %
Varken inställer eller tar avstånd	15 %	14 %	16 %	16 %
Tar delvis avstånd	5 %	7 %	9 %	9 %
Tar helt avstånd	<u>7 %</u>	<u>8 %</u>	<u>8 %</u>	<u>7 %</u>
	100 %	101 %	100 %	100 %

”Kom till tals/kom till min rätt”

	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	50 %	31 %	34 %	39 %
Instämmer delvis	19 %	31 %	27 %	31 %
Varken inställer eller tar avstånd	17 %	19 %	21 %	13 %
Tar delvis avstånd	6 %	9 %	10 %	7 %
Tar helt avstånd	<u>9 %</u>	<u>10 %</u>	<u>9 %</u>	<u>10 %</u>
	101 %	100 %	101 %	100 %

”Kände underläge/osäkerhet”

	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	6 %	6 %	8 %	6 %
Instämmer delvis	13 %	13 %	15 %	16 %
Varken inställer eller tar avstånd	17 %	20 %	19 %	16 %
Tar delvis avstånd	15 %	19 %	16 %	20 %
Tar helt avstånd	<u>50 %</u>	<u>42 %</u>	<u>43 %</u>	<u>42 %</u>
	101 %	100 %	101 %	100 %

”Upplevde samtalet som betydelsefullt”

	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	17 %	12 %	18 %	15 %
Instämmer delvis	27 %	21 %	24 %	29 %
Varken inställer eller tar avstånd	27 %	25 %	20 %	20 %
Tar delvis avstånd	12 %	18 %	17 %	16 %
Tar helt avstånd	<u>18 %</u>	<u>24 %</u>	<u>21 %</u>	<u>20 %</u>
	101 %	100 %	100 %	100 %

Samtalets resultat

I nästa del av utvärderingen återfanns följande två påståenden om ”resultatet av det lönesättande samtalet”.

”Det var värdefullt att få tala med min närmaste chef.”

	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	41 %	29 %	35 %	37 %
Instämmer delvis	22 %	24 %	23 %	24 %
Varken inställer eller tar avstånd	16 %	20 %	17 %	16 %
Tar delvis avstånd	7 %	9 %	9 %	7 %
Tar helt avstånd	<u>14 %</u>	<u>18 %</u>	<u>16 %</u>	<u>16 %</u>
	100 %	100 %	100 %	100 %

”Upplever att samtalet resulterade i en rimlig lön.”

	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	14 %	11 %	20 %	17 %
Instämmer delvis	17 %	15 %	18 %	24 %
Varken inställer eller tar avstånd	30 %	20 %	15 %	17 %
Tar delvis avstånd	12 %	21 %	19 %	18 %
Tar helt avstånd	<u>27 %</u>	33 %	<u>29 %</u>	<u>25 %</u>
	100 %	100 %	101 %	101 %

”Den nya lönen stimulerar och motiverar mig till goda prestationer.”

	2019
Instämmer helt	11 %
Instämmer delvis	13 %
Varken inställer eller tar avstånd	29 %
Tar delvis avstånd	16 %
Tar helt avstånd	31 %
	100 %

Om lönesättningen gick vidare till kollektiv förhandling

Medlemmarna som svarade på utvärderingarna av RALS 2019 och RALS 2018 ombads i en fråga att ange huruvida deras ”lönesättning gått vidare till ett kollektiv förhandling” enligt den modell som har upprättats vid oenighet. Ytterligare ett svarsalternativ infördes i den senaste enkäten (RALS 2019) ”Nej – ansåg det inte som meningsfullt”.

	2019	2018
Nej – visste inte att den möjligheten fanns	18 %	15 %
Nej – det var inte aktuellt för min del	35 %	40 %
Nej – ansåg det inte som meningsfullt	20 %	-
Nej – funderade på det, men orkade inte gå vidare	7 %	26 %
Ja – valde att låta min lön fastställas i kollektiv förhandling	6 %	11 %
Annat	<u>14 %</u>	<u>8 %</u>
	100 %	100 %

Om samtalet gick vidare till ett fyrpartssamtal

Medlemmarna som besvarade utvärderingarna i de två föregående lönerrevisionerna (RALS 2016 och RALS 2017) ombads i en fråga att ange huruvida deras samtal ”gått vidare till ett fyrpartssamtal” enligt den modell som har upprättats vid oenighet. Denna möjlighet fanns dock inte i RALS 2018 och i RALS 2019.

	2017	2016
Nej – visste inte att den möjligheten fanns	12 %	27 %
Nej – det var inte aktuellt för min del	50 %	47 %
Nej – funderade på det, men orkade inte gå vidare	21 %	14 %
Ja – valde att genomföra fyrpartssamtal	9 %	7 %
Annat	<u>8 %</u>	<u>5 %</u>
	100 %	100 %

Sacos sammanfattning och kommentar

Utvärderingen visar i många avseenden på relativt små skillnader av lönesättningsprocesserna mellan RALS 2019 och tidigare lönerevisioner (RALS 2016, RALS 2017 och RALS 2018). De skillnader som framkommer i undersökningen visar på såväl försämringar som förbättringar i nämnda lönerevisioner.

I undersökningen finns ett fåtal bakgrundsvariabler. Andelen kvinnor och män som besvarade enkäten var detsamma i RALS 2019 och RALS 2018. Enligt vad som framgår av svaren var det en större andel med undervisning/forskning som huvudsaklig arbetsuppgift vilka besvarade enkäterna RALS 2019 och RALS 2016, medan andelen med administration/förvaltning som huvudsaklig arbetsuppgift var något större i RALS 2017 och RALS 2018. Svaren på frågan om vem som genomförde det lönesättande samtalet harmonierar med nämnda frågan på så sätt att andelen som uppgav att det var perfekt var högre i RALS 2019 och RALS 2016 relaterat till RALS 2017 och RALS 2018.

I utvärderingarna av RALS 2019 och RALS 2018 var det ungefär en tredjedel som angav att de haft både medarbetarsamtal och lönesättande samtal – och att de har haft det vid skilda tillfällen. Detta är en minskning med drygt tio procentenheter relaterat till RALS 2017. Över tid går det även att se en ökning av de som har haft ett kombinerat medarbetarsamtal och lönesättande samtal. I RALS 2019 är det för första gången en högre andel som har haft kombinerade samtal med chefen än de som har haft separata samtal.

På frågan om vem som meddelande förslaget till ny lön har det inte skett några större förändringar mellan RALS 2019 i relation till RALS 2017 och RALS 2018 – annat än att i RALS 2019 fördubblades andelen av de som svarade ”Annan” till att nu uppgå till närmare en sjättedel.

När det gäller hur det lönesättande samtalet har sett ut så var det i utvärderingarna RALS 2019 och RALS 2018 en knapp fjärdedel som hade haft lönesättande samtal följt av ett kortare uppföljande samtal där chefen motiverat förslag till ny lön, vilket är en minskning med drygt tio procentenheter relaterat till RALS 2016 och RALS 2017. Knappt en femtedel av de svarande i RALS 2019 anger att de INTE har genomfört något lönesättande samtal. Det är en viss minskning i relation till RALS 2017 och RALS 2018 – men i relation till RALS 2016 är det en ökning med sex procentenheter. Svartalernativet ”Annat sätt” ökade markant i RALS 2019 och nu är det en femtedel som anger detta svarsalternativ. Av det skälet ter det sig framgent relevant att försöka belysa vad ”Annat sätt” kan innebära.

Beträffande egna förberedelser instämmer 78 % helt eller delvis i påståendet att de har värderat sina ”insatser under året utifrån den lönepolicy som finns vid Lnu”. Skillnaderna i svaren på detta påstående är mycket marginellt relaterat till tidigare lönerevisioner (RALS 2016, RALS 2017 och RALS 2018). Andelen svarande som har ”inhämtat aktuell lönestatistik” innan mötet har dock minskat något över tid. I RALS 2019 var det 50 % som helt eller delvis instämde i detta påstående. Högst andel som helt eller delvis instämde i detta

påstående var det i RALS 2017 – då 57 % hade angett något av dessa svarsalternativ. I RALS 2016 var det 55 % som helt eller delvis instämde i detta påstående och i RALS 2018 var det 52 %.

När det gäller egna förberedelser finns det i de tre senaste enkäterna en fråga huruvida de svarande har tagit del av information på Lnu:s hemsida. Andelen som helt eller delvis har tagit avstånd till detta påstående har ökat över tid. I RALS 2019 var det närmare 40 % av de svarade som helt eller delvis tog avstånd medan det i RALS 2017 var 25 %. När det gäller frågan om de svarande har tagit del av information på Saco-S-föreningens hemsida, så har den frågan funnits med i samtliga utvärderingar. Den andel av de svarande som helt eller delvis har tagit avstånd till detta påstående har ökat till att i RALS 2019 vara 56 % från att i RALS 2016 varit 43 %. Sammantaget tycks det alltså vara en större andel svarande över tid som inte tar del av information om lönesättningen/lönesättningsprocesserna, vare sig från lärosätet eller ifrån sin fackliga organisation.

I RALS 2019 var det 11 % som helt tog avstånd till påståendet att det lönesättande samtalet i hög grad är kopplat till lönekriterierna. Motsvarande svar i utvärderingarna av RALS 2016 och RALS 2017 var 18 %, medan det i svaret i RALS 2018 var 25 % av de svarande som helt tog avstånd ifrån detta påstående. I påståendet om huruvida samtalet upplevdes som betydelsefullt instämde 44 % helt eller delvis i det påståendet i RALS 2019, vilket låg på samma nivå som i RALS 2016 och RALS 2017. Motsvarande siffra i RALS 2018 var dock 33 %.

I utvärderingen återfanns ett par påståenden som på olika sätt berörde samtalets resultat. Det första av dessa påståenden gällde huruvida de svarande ansåg att det ”var värdefullt att tala med min närmaste chef”. I RALS 2019 var det drygt 40 % som instämde helt i detta påstående, vilket var en högre andel i jämförelse med tidigare år. I RALS 2018 var det knappt 30 % som instämde helt i detta påstående och åren dessförinnan 35% (RALS 2017) respektive 37% (RALS 2016).

I utvärderingen av RALS 2019 återfanns för första gången ett påstående huruvida den ”nya lönen stimulerar och motiverar till goda prestationer”. Knappt en fjärdedel (24 %) instämmer helt eller delvis i detta påstående – medan andelen som helt eller delvis tar avstånd till detsamma ungefärligen är det dubbla (47 %).

I RALS 2019 och RALS 2018 gick lönesättningen vidare till kollektiv förhandling, vid oenighet. I RALS 2019 var det 18 % som svarade att de inte kände till denna möjlighet och i RALS 2018 svarade 15 % att de inte kände till det. Åren innan dess gick oenighet vidare till s k fyrpartssamtalen och i utvärderingen av RALS 2017 var det 12 % som angav att de inte visste att den möjligheten fanns, vilket var mer än en halvering i relation till RALS 2016.

Över tid har de som övervägt att tacka nej till arbetsgivarens förslag till ny lön – men som inte orkade gå vidare eller inte ansåg det som meningsfullt – ökat till 27 % i RALS 2019, från 14 % i RALS 2016. I utvärderingen av RALS 2019 var det av de 27 % som nämns ovan – 20 % som valde att inte gå vidare eftersom de ”ansåg det inte som meningsfullt” och 7 % svarade att de ”funderade på det, men orkade inte gå vidare”. Åren innan fanns endast det senare svarsalternativet och det var då 26 % procent som ”inte orkade gå vidare” i RALS 2018 samt 21 % i RALS 2017 och 14 % i RALS 2016.

Svaren på flera av de påståenden som återfinns i utvärderingarna ser relativt likartade ut över tid. Lönesättningsprocessen vid Linnéuniversitetet tycks enligt vår utvärdering i RALS 2019 i några avseenden fungera bättre än RALS 2018, dock kommer det inte mer än undantagsvis upp i de resultat som fanns i RALS 2016 och i RALS 2017. Av siffrorna att döma verkar det som lönesättningsprocessen fortfarande har en betydande utvecklingspotential. Villkoren för RALS 2019 har ju varit speciella med tanke på den pågående pandemin och digitala undervisningsformer. Som tidigare nämnts förbereder sig färre än tidigare genom att undersöka lönestatistik, söka information på lärosätets eller Saco-S-föreningens hemsidor, eller förbereda sig på annat sätt. Någon fler än tidigare var positiva till samtalets form (välstrukturerat/planerat, avslappnat/bekvämt, kom till tals/ kom till min rätt, samt upplevde samtalet som betydelsefullt). Noterbart är även, såsom tidigare nämnts, det i utvärderingen nya påståendet om huruvida den nya lönen ”stimulerar och motiverar till goda prestationer”, vilket 11% av de svarande helt instämde i. En knapp tredjedel (31%) tog dock helt avstånd till att lönen stimulerar eller motiverar till goda prestationer. Sammantaget var det knappt en fjärdedel som helt eller delvis instämde i detta påstående och knappt hälften som helt eller delvis tog avstånd ifrån detsamma.

Avslutningsvis vill vi ge ett stort tack till dem som har besvarat enkäten och därmed berett oss möjlighet att kunna ta del av hur medlemmarna i Saco-S-föreningen vid lärosätet har upplevt lönesättningen RALS 2019.

Saco-S-föreningens grupp för arbete med löneförhandlingar

Jan Andersson

Gunilla Gunnarsson

Karina Petersson