



Saco-S-föreningen vid Linnéuniversitetet

Saco-S utvärdering av RALS 2025

Under år 2025 genomfördes för nionde gången lönesättande samtal som generellt tillvägagångssätt för samtliga medlemmar anslutna till ett fackförbund inom Saco-S vid Linnéuniversitetet. Som grund för lönesättningsprocessen låg en överenskommelse som gällde RALS 2025, vilken undertecknades först i början av oktober 2025. Den här utvärderingen benämns för RALS 2025.

Hur gick utvärderingen till?

Utvärderingen av lönesättningen (RALS 2025) gjordes med hjälp av en digital enkät som skickades ut till samtliga våra medlemmar i relativ anslutning till att lönesättande samtal hade genomförts. En länk till enkäten, som var konstruerad i dataprogrammet *Survey&Report*, skickades ut genom e-post. Enkäten var tillgänglig under perioden 260129-250303 och berörde bl a frågor kring lönesättningsprocess och dess resultat.

Av knappt 1 000 medlemmar som tillhör något av de fackförbund som ingår i Saco-S besvarade sammanlagt 216 medlemmar enkäten. Svarsfrekvensen i RALS 2025 var därmed närmare 22 %. De åtta föregående åren vi har genomfört utvärderingar har 19 % (RALS 2024), 22 % (RALS 2023), 24 % (RALS 2022), 23 % (RALS 2021), 28 % (RALS 2019), 28 % (RALS 2018), 30 % (RALS 2017), respektive 34 % (RALS 2016) besvarat enkäten.* För att möjliggöra jämförelser mellan genomförda utvärderingar återfinns resultat nedan även ifrån de åtta föregående utvärderingarna.

Vilka var de medlemmar som svarade?

Av de svarande i RALS 2025 angav 138 svaret "Kvinna" och 77 svaret "Man" (64 % respektive 36 %) I RALS 2024 besvarades enkäten av 118 kvinnor och 72 män (62 % respektive 38 %). Fördelningen av de svarande utifrån denna bakgrundsvariabel visar på att andelen kvinnor som besvarat enkäten är något högre än året dessförinnan, samtidigt som andelen män var något lägre.

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

	2025	2024	2023	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Undervisning/forskning	69%	66 %	66 %	65 %	69 %	72 %	65 %	64 %	71 %
Administration/förvaltning	27%	28 %	30 %	29 %	26 %	26 %	28 %	30 %	24 %
Annat	<u>4%</u>	<u>6 %</u>	<u>4 %</u>	<u>6 %</u>	<u>5 %</u>	<u>3 %</u>	<u>7 %</u>	<u>5 %</u>	<u>5 %</u>
	100%	100 %	100 %	100 %	100 %	101 %	100 %	99 %	100 %

* Doktoranders lönesättning sker vanligen genom ett eget lokalt avtal i en s k doktorandstege och inte genom RALS-processen. Det innebär att denna grupp inte ingår i undersökningen och att svarsfrekvensen därmed reellt är något högre än vad som presenteras ovan. Vid de tre senaste utvärderingarna har detta att påtalas på ett mer explicit sätt än tidigare gånger när enkäten skickats ut.

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:

	2025	2024	2023	2022	2021	2019	2018	2017
Har haft både medarbetarsamtal och lönesättande samtal - vid separata tillfällen.	59 %	54 %	50 %	44 %	47 %	32 %	34 %	45 %
Har haft ett kombinerat medarbetarsamtal och lönesättande samtal.	23 %	26 %	29 %	39 %	37 %	37 %	31 %	28 %
Har endast haft medarbetarsamtal.	9 %	6 %	12 %	7 %	-	-	-	-
Har endast haft lönesättande samtal.	4 %	6 %	6 %	4 %	-	-	-	-
Har INTE haft ett medarbetarsamtal.	-	-	-	-	10 %	17 %	20 %	18 %
Annat	<u>6 %</u>	<u>8 %</u>	<u>3 %</u>	<u>6 %</u>	<u>6 %</u>	<u>14 %</u>	<u>15 %</u>	<u>10 %</u>
	101 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	101 %

I RALS 2022 justerades vissa svarsalternativ på frågan, vilket framgår i tabellen ovan.

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:

	2025	2024	2023	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Prefekt	56 %	59 %	58 %	55 %	60 %	55 %	47 %	46 %	53 %
Biträdande prefekt	7 %	4 %	4 %	5 %	4 %	4 %	4 %	4 %	-
Kanslichef	6 %	8 %	10 %	14 %	11 %	9 %	10 %	12 %	13 %
Biträdande kanslichef	5 %	-	-	-	-	-	-	-	-
Dekan	2 %	5 %	3 %	5 %	7 %	3 %	7 %	9 %	10 %
Avdelningschef	6 %	6 %	9 %	7 %	7 %	6 %	8 %	9 %	10 %
Sektionschef	12 %	12 %	12 %	9 %	7 %	8 %	6 %	8 %	-
Annan	<u>7 %</u>	<u>7 %</u>	<u>4 %</u>	<u>5 %</u>	<u>6 %</u>	<u>15 %</u>	<u>19 %</u>	<u>14 %</u>	<u>14 %</u>
	101 %	101 %	100 %	100 %	102 %	100 %	101 %	102 %	100 %

Enligt av vad som framgår ovan lades ytterligare två svarsalternativ till i 2017 års enkät, nämligen ”sektionschef” och ”biträdande prefekt”. Biträdande kanslichef lades till i RALS 2025.

En ytterligare fråga har ställts i enkäterna från 2017 och framåt gällande ”vem meddelade dig förslaget till ny lön”. Frågan besvarades enligt följande:

	2025	2024	2023	2022	2021	2019	2018	2017
Prefekt	61 %	62 %	62 %	61 %	64 %	58 %	57 %	53 %
Biträdande prefekt	2 %	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %	1 %
Kanslichef	6 %	9 %	10 %	15 %	10 %	10 %	14 %	13 %
Biträdande kanslichef	5 %	-	-	-	-	-	-	-
Dekan	2 %	5 %	4 %	5 %	7 %	3 %	8 %	10 %
Avdelningschef	6 %	5 %	8 %	7 %	7 %	5 %	9 %	9 %
Sektionschef	11 %	12 %	12 %	9 %	7 %	7 %	5 %	8 %
Annan	<u>6 %</u>	<u>6 %</u>	<u>4 %</u>	<u>3 %</u>	<u>4 %</u>	<u>16 %</u>	<u>8 %</u>	<u>7 %</u>
	99 %	99 %	100 %	100 %	100 %	99 %	101 %	101 %

Frågan om ”Hur har lönesättande samtal genomförts för din del?” besvarades enligt följande:

	2025	2024	2023	2022	2021	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.	47 %	46 %	41 %	44 %	39 %	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 %	31 %	28 %	27 %	24 %	31 %	24 %	27 %
Har haft ett lönesättande samtal och i samma samtal gav även min chef ett förslag till ny lön.	11 %	8 %	9 %	12 %	19 %	12 %	11 %	13 %	14 %
Har INTE genomfört något lönesättande samtal – men min närmaste chef har ändå gett mig förslag till ny lön.	13 %	10 %	14 %	11 %	13 %	19 %	23 %	21 %	13 %
Annat sätt.	<u>5 %</u>	<u>5 %</u>	<u>6 %</u>	<u>5 %</u>	<u>2 %</u>	<u>20 %</u>	<u>12 %</u>	<u>8 %</u>	<u>9 %</u>
	100 %	100 %	101 %	100 %	100 %	99 %	101 %	101 %	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 och de lönekriterier som finns vid Lnu.”

	2025	2024	2023	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	56 %	60 %	62 %	58 %	60 %	55 %	52 %	52 %	56 %
Instämmer delvis	27 %	25 %	20 %	27 %	25 %	23 %	24 %	28 %	23 %
Varken instämmer el. tar avstånd	9 %	6 %	9 %	8 %	9 %	9 %	10 %	9 %	7 %
Tar delvis avstånd	2 %	2 %	4 %	3 %	1 %	2 %	3 %	3 %	5 %
Tar helt avstånd	<u>7 %</u>	<u>7 %</u>	<u>5 %</u>	<u>4 %</u>	<u>5 %</u>	<u>11 %</u>	<u>11 %</u>	<u>8 %</u>	<u>9 %</u>
	101 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

I samband med att nya lönekriterier infördes inför RALS 2019 så justerades påståendet ovan till att även efterfråga lönekriterier och inte enbart lönepolicy.

”Jag hade inhämtat aktuell lönestatistik innan mötet.”

	2025	2024	2023	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	27 %	34 %	34 %	36 %	32 %	33 %	36 %	38 %	36 %
Instämmer delvis	17 %	19 %	19 %	18 %	19 %	17 %	16 %	19 %	19 %
Varken instämmer el. tar avstånd	10 %	10 %	12 %	7 %	13 %	10 %	10 %	11 %	11 %
Tar delvis avstånd	11 %	10 %	6 %	6 %	8 %	7 %	8 %	8 %	8 %
Tar helt avstånd	<u>35 %</u>	<u>26 %</u>	<u>29 %</u>	<u>33 %</u>	<u>29 %</u>	<u>33 %</u>	<u>30 %</u>	<u>24 %</u>	<u>26 %</u>
	100 %	99 %	100 %	100 %	101 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Sedan 2017 års enkät återfinns ett påstående gällande information ifrån lärosätet.

"Jag hade tagit del av den information om lön som finns på Lnu:s hemsida."

	2025	2024	2023	2022	2021	2019	2018	2017
Instämmer helt	32 %	37 %	36 %	35 %	34 %	33 %	35 %	37 %
Instämmer delvis	24 %	27 %	20 %	20 %	21 %	18 %	20 %	21 %
Varken instämmer el. tar avstånd	16 %	11 %	11 %	13 %	12 %	9 %	12 %	17 %
Tar delvis avstånd	6 %	4 %	7 %	7 %	9 %	6 %	7 %	6 %
Tar helt avstånd	<u>22 %</u>	<u>21 %</u>	<u>26 %</u>	<u>25 %</u>	<u>24 %</u>	<u>33 %</u>	<u>26 %</u>	<u>19 %</u>
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	99 %	100 %	100 %

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

	2025	2024	2023	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	21 %	25 %	23 %	20 %	19 %	20 %	26 %	23 %	25 %
Instämmer delvis	23 %	24 %	17 %	16 %	18 %	12 %	18 %	16 %	20 %
Varken instämmer el. tar avstånd	18 %	11 %	16 %	16 %	17 %	12 %	13 %	16 %	11 %
Tar delvis avstånd	8 %	10 %	11 %	10 %	12 %	10 %	10 %	12 %	11 %
Tar helt avstånd	<u>29 %</u>	<u>31 %</u>	<u>34 %</u>	<u>38 %</u>	<u>35 %</u>	<u>46 %</u>	<u>33 %</u>	<u>33 %</u>	<u>32 %</u>
	99 %	101 %	101 %	100 %	101 %	100 %	100 %	100 %	99 %

"Jag hade förberett mig på ett annat sätt."

	2025	2024	2023	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	28 %	22 %	20 %	24 %	22 %	21 %	26 %	23 %	28 %
Instämmer delvis	21 %	25 %	26 %	30 %	26 %	19 %	22 %	29 %	33 %
Varken instämmer el. tar avstånd	19 %	22 %	26 %	16 %	21 %	23 %	21 %	22 %	16 %
Tar delvis avstånd	8 %	8 %	8 %	5 %	9 %	8 %	7 %	5 %	6 %
Tar helt avstånd	<u>24 %</u>	<u>22 %</u>	<u>21 %</u>	<u>24 %</u>	<u>22 %</u>	<u>29 %</u>	<u>24 %</u>	<u>22 %</u>	<u>17 %</u>
	100 %	99 %	101 %	99 %	100 %	100 %	100 %	101 %	100 %

"Jag hade inte förberett mig."

[illegible]

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.”

	2025	2024	2023	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer i hög grad	30 %	27 %	25 %	30 %	27 %	17 %	12 %	12 %	18 %
Instämmer delvis	28 %	36 %	28 %	29 %	32 %	23 %	19 %	24 %	24 %
Varken instämmer el. tar avstånd	15 %	12 %	13 %	14 %	13 %	19 %	16 %	20 %	18 %
Tar delvis avstånd	9 %	8 %	12 %	7 %	9 %	12 %	13 %	12 %	10 %
Tar helt avstånd	10 %	12 %	13 %	11 %	13 %	11 %	25 %	18 %	18 %
Vet ej	<u>9 %</u>	<u>5 %</u>	<u>8 %</u>	<u>8 %</u>	<u>6 %</u>	<u>19 %</u>	<u>15 %</u>	<u>13 %</u>	<u>13 %</u>
	101 %	100 %	99 %	99 %	100 %	101 %	100 %	99 %	101 %

Samtal visavi kontakt med Saco-S-föreningen

I utvärderingen fanns även en fråga som handlade om 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?”

	2025	2024	2023	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Ja	8 %	16 %	13 %	11 %	14 %	12 %	10 %	12 %	13 %
Nej	<u>92 %</u>	<u>84 %</u>	<u>87 %</u>	<u>89 %</u>	<u>86 %</u>	<u>88 %</u>	<u>90 %</u>	<u>88 %</u>	<u>87 %</u>
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Samtalets genomförande

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

”Välstrukturerat/planerat”

	2025	2024	2023	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	41 %	34 %	32 %	38 %	36 %	32 %	23 %	22 %	25 %
Instämmer delvis	30 %	28 %	33 %	32 %	27 %	31 %	30 %	28 %	33 %
Varken instämmer el. tar avstånd	14 %	17 %	17 %	18 %	18 %	24 %	22 %	20 %	17 %
Tar delvis avstånd	10 %	14 %	11 %	3 %	10 %	6 %	11 %	17 %	14 %
Tar helt avstånd	<u>6 %</u>	<u>8 %</u>	<u>7 %</u>	<u>9 %</u>	<u>10 %</u>	<u>7 %</u>	<u>14 %</u>	<u>12 %</u>	<u>11 %</u>
	101 %	101 %	100 %	100 %	101 %	100 %	100 %	99 %	100 %

”Upplevdes avslappnat, bekvämt”

	2025	2024	2023	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	50 %	48 %	48 %	57 %	47 %	53 %	41 %	44 %	43 %
Instämmer delvis	24 %	24 %	26 %	25 %	27 %	20 %	31 %	23 %	25 %
Varken instämmer el. tar avstånd	13 %	11 %	9 %	9 %	12 %	15 %	14 %	16 %	16 %
Tar delvis avstånd	3 %	8 %	9 %	6 %	8 %	5 %	7 %	9 %	9 %
Tar helt avstånd	<u>10 %</u>	<u>10 %</u>	<u>8 %</u>	<u>4 %</u>	<u>7 %</u>	<u>7 %</u>	<u>8 %</u>	<u>8 %</u>	<u>7 %</u>
	100 %	101 %	100 %	101 %	101 %	100 %	101 %	100 %	100 %

”Kom till tals/kom till min rätt”

	2025	2024	2023	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	50 %	42 %	48 %	52 %	45 %	50 %	31 %	34 %	39 %
Instämmer delvis	21 %	25 %	22 %	27 %	25 %	19 %	31 %	27 %	31 %
Varken instämmer el. tar avstånd	16 %	16 %	13 %	10 %	15 %	17 %	19 %	21 %	13 %
Tar delvis avstånd	6 %	9 %	10 %	5 %	9 %	6 %	9 %	10 %	7 %
Tar helt avstånd	<u>8 %</u>	<u>8 %</u>	<u>6 %</u>	<u>5 %</u>	<u>6 %</u>	<u>9 %</u>	<u>10 %</u>	<u>9 %</u>	<u>10 %</u>
	101 %	100 %	99 %	99 %	100 %	101 %	100 %	101 %	100 %

”Kände underläge/osäkerhet”

	2025	2024	2023	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	8 %	5 %	12 %	6 %	6 %	6 %	6 %	8 %	6 %
Instämmer delvis	12 %	13 %	11 %	14 %	15 %	13 %	13 %	15 %	16 %
Varken instämmer el. tar avstånd	17 %	19 %	18 %	11 %	15 %	17 %	20 %	19 %	16 %
Tar delvis avstånd	11 %	17 %	16 %	16 %	11 %	15 %	19 %	16 %	20 %
Tar helt avstånd	<u>52 %</u>	<u>47 %</u>	<u>44 %</u>	<u>52 %</u>	<u>54 %</u>	<u>50 %</u>	<u>42 %</u>	<u>43 %</u>	<u>42 %</u>
	100 %	101 %	101 %	99 %	101 %	101 %	100 %	101 %	100 %

”Upplevde samtalet som betydelsefullt”

	2025	2024	2023	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	26 %	26 %	24 %	30 %	21 %	17 %	12 %	18 %	15 %
Instämmer delvis	24 %	21 %	23 %	24 %	27 %	27 %	21 %	24 %	29 %
Varken instämmer el. tar avstånd	19 %	17 %	22 %	20 %	15 %	27 %	25 %	20 %	20 %
Tar delvis avstånd	14 %	14 %	14 %	12 %	19 %	12 %	18 %	17 %	16 %
Tar helt avstånd	<u>18 %</u>	<u>22 %</u>	<u>17 %</u>	<u>14 %</u>	<u>18 %</u>	<u>18 %</u>	<u>24 %</u>	<u>21 %</u>	<u>20 %</u>
	101 %	100 %	100 %	100 %	100 %	101 %	100 %	100 %	100 %

Samtalets resultat

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

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

	2025	2024	2023	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	42 %	40 %	47 %	50 %	41 %	41 %	29 %	35 %	37 %
Instämmer delvis	22 %	22 %	18 %	22 %	21 %	22 %	24 %	23 %	24 %
Varken instämmer el. tar avstånd	19 %	15 %	17 %	13 %	19 %	16 %	20 %	17 %	16 %
Tar delvis avstånd	6 %	7 %	7 %	6 %	9 %	7 %	9 %	9 %	7 %
Tar helt avstånd	<u>11 %</u>	<u>15 %</u>	<u>12 %</u>	<u>8 %</u>	<u>11 %</u>	<u>14 %</u>	<u>18 %</u>	<u>16 %</u>	<u>16 %</u>
	100 %	99 %	101 %	99 %	101 %	100 %	100 %	100 %	100 %

”Upplever att samtalet resulterade i en rimlig lön.”

	2025	2024	2023	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	31 %	25 %	30 %	33 %	24 %	14 %	11 %	20 %	17 %
Instämmer delvis	25 %	23 %	26 %	31 %	23 %	17 %	15 %	18 %	24 %
Varken instämmer el. tar avstånd	15 %	18 %	15 %	13 %	20 %	30 %	20 %	15 %	17 %
Tar delvis avstånd	17 %	14 %	14 %	11 %	15 %	12 %	21 %	19 %	18 %
Tar helt avstånd	<u>12 %</u>	<u>20 %</u>	<u>14 %</u>	<u>12 %</u>	<u>18 %</u>	<u>27 %</u>	<u>33 %</u>	<u>29 %</u>	<u>25 %</u>
	100 %	100 %	99 %	100 %	100 %	100 %	100 %	101 %	101 %

Sedan 2019 års enkät återfinns även ett påstående gällande lön visavi motiv till prestationer.

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

	2025	2024	2023	2022	2021	2019
Instämmer helt	19 %	19 %	21 %	23 %	14 %	11 %
Instämmer delvis	22 %	21 %	20 %	26 %	23 %	13 %
Varken instämmer el. tar avstånd	22 %	18 %	22 %	22 %	23 %	29 %
Tar delvis avstånd	16 %	12 %	15 %	13 %	17 %	16 %
Tar helt avstånd	<u>22 %</u>	<u>30 %</u>	<u>23 %</u>	<u>16 %</u>	<u>23 %</u>	<u>31 %</u>
	101 %	100 %	101 %	100 %	100 %	100 %

Om lönesättningen gick vidare till ett tredje samtal

I den överenskommelse som gällde för lönerrevisionerna RALS 2025, RALS 2024, RALS 2023 och RALS 2021 återfanns möjligheten till ett tredje fördjupat samtal.

	2025	2024	2023	2021
Nej – visste inte att den möjligheten fanns	9 %	9 %	9 %	14 %
Nej – det var inte aktuellt för min del	52 %	51 %	54 %	45 %
Nej – ansåg inte det som meningsfullt	26 %	22 %	27 %	27 %
Nej – funderade på det, men orkade inte gå vidare	6 %	8 %	4 %	7 %
Ja – kom efter ett tredje samtal överens om ny lön	- %	1 %	1 %	1 %
Ja – men kom inte överens om ny lön efter ett tredje samtal	2 %	5 %	1 %	3 %
Annat	<u>5 %</u>	<u>4 %</u>	<u>4 %</u>	<u>4 %</u>
	100 %	100 %	100 %	101 %

Om lönesättningen gick vidare till kollektiv förhandling

Sedan RALS 2018 har medlemmarna i en fråga ombetts att ange huruvida deras ”lönesättning gått vidare till kollektiv förhandling” enligt den modell som har upprättats vid oenighet. Ytterligare ett svarsalternativ infördes i enkäten (RALS 2019) ”Nej – ansåg det inte som meningsfullt”.

	2025	2024	2023	2022	2021	2019	2018
Nej – visste inte att den möjligheten fanns	12 %	12 %	11 %	10 %	12 %	18 %	15 %
Nej – det var inte aktuellt för min del	58 %	51 %	56 %	57 %	53 %	35 %	40 %
Nej – ansåg det inte som meningsfullt	19 %	16 %	20 %	22 %	22 %	20 %	-
Nej – funderade på det, men orkade inte gå vidare	4 %	6 %	6 %	5 %	6 %	7 %	26 %
Ja – valde att låta min lön fastställas i kollektiv förhandling	3 %	11 %	4 %	3 %	4 %	6 %	11 %
Annat	<u>4 %</u>	<u>5 %</u>	<u>3 %</u>	<u>2 %</u>	<u>4 %</u>	<u>14 %</u>	<u>8 %</u>
	100 %	101 %	100 %	99 %	101 %	100 %	100 %

Om samtalet gick vidare till ett fyrpartssamtal

Medlemmarna som besvarade utvärderingarna i lönerrevisionerna (RALS 2017 och RALS 2016) ombads i en fråga att ange huruvida deras samtal ”gått vidare till ett fyrpartssamtal” enligt den modell som då hade upprättats vid oenighet.

	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 %

Saco-S sammanfattning och kommentar FRÅN RALS 2025

Utvärderingen visar i några avseenden på mindre skillnader i lönesättningsprocesserna mellan RALS 2025 och tidigare lönerrevisioner (RALS 2016-2024). I undersökningen för RALS 2025 uttrycks vissa försämrings angående förberedelser inför samtalen och koppling till lönekriterier. Bilden av samtalens genomförande pekar däremot på mindre förbättringar. Något fler än tidigare har haft separata medarbetarsamtal och lönesättande samtal, vilket ligger i linje med överenskommen process mellan parterna. Dock har något fler uppgett att de inte har haft något lönesättande samtal med sin chef, utan att de har bara fått ett förslag till ny lön.

Den sammantagna **andelen medlemmar som besvarade enkäten** var högre i RALS 2025 än föregående år och låg i paritet med antal svarande i RALS 2023. En något större andel medlemmar med undervisning/forskning som huvudsaklig arbetsuppgift (69 %) har besvarat enkäten RALS 2025 (69 %). Andelen med administration/förvaltning som huvudsaklig arbetsuppgift vilka besvarade enkäten i RALS 2025 var 27 %. Det var någon procentenhet lägre än i RALS 2024.

I utvärderingen av RALS 2025 var det 59 % som angav att de haft både **medarbetarsamtal och lönesättande samtal** – och att de har haft det vid skilda tillfällen, vilket var det högsta resultat som har uppgetts i dessa utvärderingar. Resultatet i RALS 2024 var 54 % och har åren innan varierat mellan 44-50 %, förutom i RALS 2019 och RALS 2018 då det låg på mellan 32-34%. Från RALS 2017 fram till RALS 2022 skedde det en ökning av de som hade ett kombinerat medarbetarsamtal och lönesättande samtal, från 28 % till 39 %. Därefter har det skett en minskning och i RALS 2025 återfinns den hittills lägsta andelen som haft kombinerade samtal, knappt en fjärdedel (23 %). Andelen som INTE har haft något medarbetarsamtal har över tid trendmässigt minskat från RALS 2018 till RALS 2021, där det i den sistnämnda lönerrevisionen var 10 %. I RALS 2022 delades nämnda svarsalternativ upp i två och 7 % svarade då att de endast hade haft medarbetarsamtal och 4 % svarade att de endast hade haft lönesättande samtal. I RALS 2023 var de siffrorna högre – 12% respektive 6 % och i RALS 2025 9 % respektive 4 %. I RALS 2024 var svaren 6 % på vardera av dessa två svarsalternativ.

När det gäller **hur det lönesättande samtalet såg ut** i RALS 2025, RALS 2024 och RALS 2022 visar utvärderingen att drygt fyra av nio (47 %, 46 % respektive 44 %) hade haft lönesättande samtal följt av ett kortare uppföljande samtal där chefen motiverat förslag till ny lön, vilket är något högre än i RALS 2023 och RALS 2021. I utvärderingarna av RALS 2019 och RALS 2018 var motsvarande siffror en knapp fjärdedel. Resultatet är även högre än i utvärderingarna RALS 2017 och RALS 2016. I RALS 2025 har drygt en av åtta INTE genomfört något lönesättande samtal, vilket ligger i paritet med RALS 2023, RALS 2021 och RALS 2016 (13-14 %). I RALS 2024 var resultatet lägre och där hade en av tio INTE genomfört något lönesättande samtal, vilket låg i nivå med RALS 2022. Nämnda andelar låg dock väsentligt lägre i RALS 2025 relaterat till RALS 2019-2017 där omkring en femtedel (19-23 %) av de svarande INTE hade genomfört något lönesättande samtal.

Beträffande **egna förberedelser** instämmer över 80 % i RALS 2025 (likt åren närmast innan) 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 marginellt högre relaterat lönerrevisioner längre tillbaka (RALS 2016-2019), där det har varierat mellan 76-80 %. Andelen svarande som har ”inhämtat aktuell lönestatistik” innan mötet har fram tills nu varierat marginellt över tid. I RALS 2025 var det 44 % som helt eller delvis instämde i detta påstående och detta är det lägsta resultatet som har uppmätts. I RALS 2022-2024 var det drygt hälften som svarade enligt ovan. Högst andel som helt eller delvis instämde i påståendet i de utvärderingar som har gjorts var det i RALS 2017 – då knappt sex av tio angav något av dessa svarsalternativ.

När det gäller egna förberedelser finns det i enkäten en fråga huruvida de svarande har **tagit del av information på Lnu:s hemsida**. Andelen som helt eller delvis har tagit avstånd från detta påstående har varierat något över tid. I RALS 2025 var det sammanlagt 28 % som valde dessa svarsalternativ. Lägst andel har det varit i RALS 2024 och i RALS 2017 med en fjärdedel. På frågan om de svarande har **tagit del av information på Saco-S-föreningens hemsida**, är andelen av de svarande som helt eller delvis har tagit avstånd från detta påstående lägst i RALS 2025 där det var 37 %. Åren innan har den siffran varierat mellan 43-48%, med undantag i RALS 2019 då 56 % svarade på detta sätt.

I RALS 2025 var det 10 % av de svarande som helt tog avstånd från påståendet att **det lönesättande samtalet i hög grad är kopplat till gällande lönekriterier**. I RALS 2021-2024 var det 11-13 %. Motsvarande svar i RALS 2017 respektive RALS 2016 var 18 % och i svaret för RALS 2018 var det 25 %. I RALS 2025, och åren närmast innan, var det omkring sex av tio som helt eller delvis instämde i nämnda påstående. I RALS 2016-2019 har detta svar varierat mellan drygt fyra av tio till tre av tio. I påståendet om **huruvida samtalet upplevdes som betydelsefullt** instämde 47-50 % helt eller delvis i det påståendet i RALS 2025, RALS 2024, RALS 2023 och i RALS 2021, vilket låg strax över nivån i RALS 2019 och tidigare. Den största andelen som helt eller delvis instämde i detta påstående var det i RALS 2022 med 54 %.

I utvärderingen återfanns några 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 2025, RALS 2024, RALS 2021, liksom i RALS 2019 var omkring 40 % som helt instämde i detta påstående. Högst andel som helt instämde i detta påstående var i RALS 2022 då det var 50 %. I RALS 2017 och RALS 2016 var motsvarande andel 35-37%. Lägst andel som helt instämde i detta påstående var i RALS 2018 med knappt 30 %. Det andra av dessa påståenden gällde om den svarande **upplever att samtalet resulterade i en rimlig lön**. I RALS 2021 var det för första gången sedan utvärderingarna påbörjades en större andel som helt eller delvis instämde i detta påstående än andelen som helt eller delvis tog avstånd från detsamma. Det var då 47 % av de svarande som helt eller delvis instämde och 33 % som helt eller delvis tog avstånd. I RALS 2022 förstärktes detta resultat och där instämde 64 % helt eller delvis, medan 23 % helt eller delvis tog avstånd. I RALS 2023 minskade dock de som helt eller delvis instämde till 56 % och de som helt eller delvis tog avstånd ökade till 28 %. Resultatet i RALS 2025 är i princip detsamma som i RALS 2023, vilket innebär att den tillbakagång som skedde i RALS 2024 är återställd till nivåerna i RALS 2023. Resultaten i RALS 2024 var i övrigt i princip desamma som i RALS 2021. RALS 2018 var det resultat som skiljde sig mest från resultaten ovan, då det var 26 % som helt eller delvis instämde och 54 % som helt eller delvis tog avstånd. I utvärderingen av RALS 2025 återfanns för sjätte gången ett påstående huruvida den **nya lönen stimulerar och motiverar till goda prestationer**. I nämnda utvärdering var det 41 % som helt eller delvis instämde medan 38 % helt eller delvis tog avstånd, vilket är samma resultat som RALS 2023 och en mindre ökning i relation till RALS 2024 då det var 40 % som helt eller delvis instämde medan 42 % helt eller delvis tog avstånd. I RALS 2022 var det 49 % som helt eller delvis instämde i detta påstående – medan andelen som helt eller delvis tog avstånd till detsamma utgjordes av 29 %. I RALS 2019 var det knappt en fjärdedel (24 %) som helt eller delvis instämde i detta påstående – medan andelen som helt eller delvis tog avstånd från detsamma ungefärligen var det dubbla (47 %).

I de senaste fyra lönerevisionerna har det återfunnits en möjlighet för **lönesättningen [att gå vidare till ett tredje samtal]**. I RALS 2025 har 9 % angett att de inte kände till att den möjligheten fanns, vilket var mindre än i RALS 2021 då 14 % av de svarande angav detta svar. I RALS

2025, och åren närmast innan, har mellan 51-54 % angett att det inte var aktuellt för deras del, vilket är en högre andel relaterat RALS 2021 då motsvarande andel var 45 %. I de sju senaste lönerrevisionerna har **lönesättningen vid oenighet [gått] vidare till kollektiv förhandling**. I RALS 2025, och även RALS 2024-2021, var det 10-12 % som svarade att de inte kände till denna möjlighet, med undantag i RALS 2019-2018 då det var 15-18 % som svarade på detta sätt. Den andel som svarade att det inte var aktuellt för dem att gå vidare till kollektiv förhandling var i RALS 2025 58 %, vilket närmast ligger i paritet med RALS 2023 och RALS 2022 då det var 56-57 %. I RALS 2024 och i RALS 2021 var det 51-53 %. Lägst andel som svarade att det inte var aktuellt att gå vidare till kollektiv förhandling har det varit i RALS 2019 med 35 %. I RALS 2025 var det 23 % som övervägde att tacka nej till arbetsgivarens förslag till ny lön – men som inte orkade gå vidare eller inte ansåg det som meningsfullt, vilket är något lägre i relation till tidigare undersökningar, men i paritet med RALS 2024 då var det 22 %. Tidigare år har denna andel legat ganska konstant mellan 26-28 %. Andelen som angav att de valt att låta sin lön fastställas i kollektiv förhandling var i RALS 2025 3 %, vilket var detsamma som i RALS 2022. I RALS 2023, RALS 2021 och i RALS 2019 har dessa svar varierat mellan 4-6 %. Störst avvikelse relaterat nämnda svar återfanns i RALS 2024 och i RALS 2018 då 11 % uppgav detta alternativ.

Vid en **summering** av svaren kan konstateras att flera av de påståenden som återfinns i utvärderingarna ser relativt likartade ut över tid. Lönesättningsprocessen vid Linnéuniversitetet tycks enligt vår utvärdering av RALS 2025 fungera något bättre än i RALS 2024 när det gäller att fler har haft separata medarbetar- och lönesättande samtal. Även gällande samtalens genomförande pekar vissa indikatorer på förbättringar. Däremot finns vissa försämringar i frågor som har gällt de lönesättande samtalens koppling till lönekriterier och frågor gällande förberedelser inför samtalen. Dessutom tycks fler medlemmar inte ha haft något lönesättande samtal med sin chef, även om de har fått förslag till ny lön.

I samband med utvärderingarna RALS 2019-2025 har vi även tagit fram **resultat fördelat på undervisande/forskare personal respektive teknisk/administrativ personal** avseende två centrala frågor i enkäten, nämligen frågorna om ”vilka typer av samtal har du haft med din chef?” och ”hur har ditt lönesättande samtal sett ut?”. Även om det har skett en viss utjämning mellan de undersökta grupperna vad avser om medarbetar- och lönesättande samtal har genomförts separat, har det skett en ökad skillnad vad avser de lönesättande samtalen. Utifrån svaren på dessa frågor konstateras att de lönesättande samtalen som genomförs för undervisande/forskande personal i lägre grad utförs på det sätt som RALS och den lokala överenskommelsen om lönesättning föreskriver, än vad det gör för teknisk/administrativ personal – se ”Bilaga 1”.

Enkäten innehöll även några frågor med öppna svarsalternativ. En kortare redovisning av svaren på dessa frågor avser vi återkomma till i en uppdaterad version av denna utvärdering och då placera som ”Bilaga 2”.

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 2025.

Saco-S-föreningens grupp för arbete med löneförhandlingar

Bilaga 1

Samtalsformer – RALS 2025, RALS 2024, RALS 2023, RALS 2022, RALS 2021 resp. RALS 2019

”Vilka typer av samtal har du haft med din chef?”

<i>Medarbetar- visavi lönesättande samtal</i>	Undervisande och forskande personal						Teknisk och administrativ personal					
	2025	2024	2023	2022	2021	2019	2025	2024	2023	2022	2021	2019
Har haft både medarbetarsamtal och lönesättande samtal – vid två separata tillfällen	55%	47%	45%	36%	41%	21%	64%	68%	61%	58%	62%	64%
Har haft ett kombinerat medarbetarsamtal och lönesättande samtal	26%	30%	31%	45%	42%	44%	17%	17%	27%	28%	24%	16%
Har endast haft medarbetarsamtal	11%	8%	17%	9%	-	-	5%	2%	0%	4%	-	-
Har endast haft lönesättande samtal	3%	5%	5%	4%	-	-	5%	9%	9%	3%	-	-
Har INTE haft ett medarbetarsamtal	-	-	-	-	11%	20%	-	-	-	-	8%	11%
Annat	4%	10%	2%	6%	6%	15%	9%	4%	3%	7%	6%	9%
Summa:	99%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Antal respondenter (n):	149	127	145	158	159	202	58	53	66	71	71	74

”Hur har ditt lönesättande samtal sett ut?”

<i>Lönesättande samtal</i>	Undervisande och forskande personal						Teknisk och administrativ personal					
	2025	2024	2023	2022	2021	2019	2025	2024	2023	2022	2021	2019
Har haft ett lönesättande samtal och därefter ett kortare uppföljande samtal där min chef motiverade och gav ett förslag till ny lön	37%	39%	30%	39%	30%	18%	69%	64%	65%	55%	59%	39%
Har haft ett lönesättande samtal och därefter meddelande min chef vid ett senare tillfälle ett förslag till ny lön (utan motivering)	29%	35%	33%	31%	30%	25%	14%	21%	26%	21%	20%	26%
Har haft ett lönesättande samtal och i samma samtal gav även min chef ett förslag till ny lön	13%	8%	10%	11%	22%	12%	3%	8%	6%	14%	13%	8%
Har INTE genomfört något lönesättande samtal – men min närmaste chef har ändå gett mig förslag till ny lön	15%	13%	19%	15%	16%	21%	9%	6%	0%	4%	4%	15%
Annat sätt	5%	6%	8%	4%	1%	24%	5%	2%	3%	6%	4%	12%
Summa:	99%	101%	100%	100%	99%	100%	100%	101%	100%	100%	100%	100%
Antal respondenter (n):	149	127	145	158	159	202	58	53	66	71	71	74