

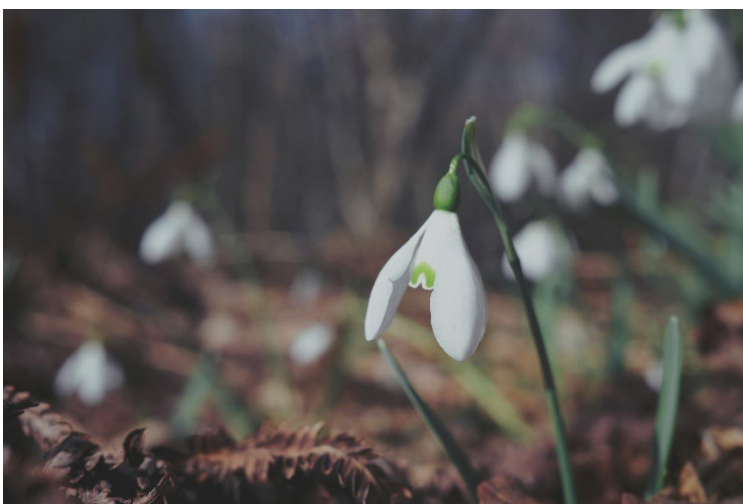
NYTT FRÅN SACO-S SLU

Saco-S vid SLU, nyhetsbrev

april 2026

Innehåll:

- Vårhälsning
- Årets löneenkät/
Annual Salary Survey
- Våld, hot och trakasserier
på jobbet
- Lokala kollektivavtal
- Digitalt medlemsmöte
- Årsmöte
- Webinarier
- SACO-S SLU styrelse



(In English further below)

Vårhälsning

Våren är på ingång, men den verkar inte riktigt ha bestämt sig. Vintergäck och blåsippor, starar och lärkor talar dock sitt tydliga språk. Våren innebär för Saco S SLU även ett inledande arbete med lönekartläggning och årets lönerevision samt årsmöte i april.

I detta nyhetsbrev redogör vi för resultatet från löneenkäten och för webinariet om hot och hat. Läs gärna mer i nyhetsbrevet nedan.

Vi vill också påminna er om vikten av medarbetarsamtalet, som de flesta av er bör ha haft nyligen eller ha inplanerade. Modellen för lönesättning inom Saco bygger på en dialog mellan medarbetare och chef, i det årliga framåtblickande medarbetarsamtalet och ytterligare dialog samt det årliga lönesättande samtalet.

Styrelsen vid Saco-S SLU önskar er alla en glad påsk och en schön helg!

The Saco-S SLU board wishes you all a happy Easter and a nice holiday weekend!

Årets löneenkät

Lägre svarsfrekvens, men fortsatt tydliga signaler

Årets löneenkät skickades ut till 1 869 medlemmar och besvarades av 445 personer, motsvarande cirka 24 %. Detta är en tydlig minskning jämfört med fjolårets 32 %, vilket är en beklaglig utveckling. Den låga svarsfrekvensen innebär att resultaten måste tolkas med stor försiktighet, men svaren ger en indikation på hur löneprocessen upplevts.

Du hittar utvärderingen av den senaste undersökningen [här](#).

Bland de som svarat har de flesta genomfört både prestationssamtal och lönesättande samtal, och majoriteten uppger att de kom överens med sin chef om den nya lönen. Samtidigt accepterade drygt 22 % lönen trots att de egentligen inte var överens. Detta kan tyda på att möjligheter att påverka lönen upplevs som begränsade i den svarande gruppen.

Omdömena om lönerevisionen är spridda: cirka 35 % är missnöjda, 33 % ganska nöjda och 32 % nöjda. Majoriteten av de svarande anger att de har fört en dialog med sin chef om prestation, och många har även diskuterat lönekriterierna. Däremot är det betydligt färre som lämnat egna löneförslag och endast en mindre del uppger att de haft en tydlig diskussion om hur de kan påverka sin framtida löneutveckling. Eftersom en framtidsblickande dialog är en central del av Saco:s modell, är detta ett område i behov av utveckling.

Två tredjedelar av respondenterna fick en motivering till sin nya lön. Bland dem som varit oeniga med sin chef och där ärendet gått vidare till oenighetsöverläggning (cirka 4 procent av de 445 svarande) är upplevelsen dock mer negativ. Bristande motivering och otillräcklig återkoppling efter oenighetsförhandling framstår som fortsatt svaga områden. Endast hälften av de berörda uppger att de fått någon form av återkoppling, och en ännu mindre andel att de fått en slutlig motivering.

Sammantaget bekräftar årets resultat flera av de signaler som framkommit tidigare år: de formella samtalen genomförs i hög omfattning, men kvaliteten i dialogen och återkopplingen, särskilt vid oenighet, behöver stärkas. Saco-S vid SLU fortsätter att arbeta för en mer transparent, avtalsenlig och utvecklingsinriktad löneprocess.

Saco-S vid SLU tackar alla som svarat på vår enkät, och vi arbetar vidare på hur vi kan förbättra enkäten och få fler att svara.

Annual Salary Survey

Lower response rate, but continuously clear signals

This year's salary survey was sent out to 1,869 members and completed by 445 individuals, corresponding to roughly 24%. This marks a clear decrease compared with last year's 32%, which is a regrettable development. The low response rate means that the results must be interpreted with great caution, but the responses still provide an indication of how the salary-setting process has been experienced.

You can find the evaluation of the most recent survey [here](#).

Among those who responded, most had carried out both a performance review and a salary review discussion, and the majority state that they reached an agreement with their manager regarding the new salary. At the same time, a significant proportion of around 22% accepted the salary despite not actually agreeing. This may indicate that the perceived ability to influence one's salary is limited within the respondent group.

Opinions on the salary revision vary: approximately 35% are dissatisfied, 33% nearly satisfied, and 32% satisfied. Most respondents state that they have had a dialogue with their manager about their performance, and many have also discussed the salary criteria. However, far fewer have submitted their own salary proposals, and only a smaller share report having had a clear discussion about how they can influence their future salary development. Since a forward-looking dialogue is a central element of Saco's process model, this is an area where improvement is needed.

Two thirds of respondents received an explanation for their new salary. Among those who disagreed with their manager and for whom a negotiation meeting was carried out (around 4 percent of the 445 respondents), the experience is more negative. Insufficient justification and inadequate feedback after the disagreement negotiation appear to remain weak areas. Only half of those affected state that they received any form of feedback, and an even smaller proportion report having received a final justification.

Overall, this year's results confirm several of the signals identified in previous years: the formal discussions are carried out to a large extent, but the quality of dialogue and feedback - particularly in cases of disagreement - needs to be strengthened. Saco-S at SLU continues to work towards a more transparent, contract-compliant, and development-oriented salary process.

Saco-S at SLU thanks everyone who responded to our survey. We will continue to work on how we can improve the questionnaire and increase the response rate.

Våld, hot och trakasserier på jobbet var i fokus under ett välbesökt webinarium

Saco-S SLU vill stärka skyddet för medlemmar och förbättra arbetsmiljön på SLU. Därför anordnade vi ett webinarium den 11 mars, där Naturvetarnas chefsjurist Sofia Söderberg lyfte den ökande utsattheten bland offentliganställda och det faktum att trygghet på jobbet och tjänstemannaansvar är två sidor av samma mynt i lagens mening.

Hat, hot och våld i arbetslivet ökar och särskilt mot offentliganställda enligt en statlig utredning från 2024 ([SOU 2024:1](#)). Även aktuella rapporter från [Riksrevisionen](#) och [Göteborgs Universitet](#) visar på samma problem för anställda vid universitet och högskolor. Efter utredningen 2024 har regeringen gjort straff- och förvaltningsrättsliga lagändringar som trädde i kraft under 2025. Regeringen har även utrett och lagt fram ett förslag om ett utökat straffrättsligt tjänstemannaansvar ([SOU 2025:87](#)) för att stävja korruption och tjänstefel. Detta förslag gick ut på lagrådsremiss den 2 februari 2026 och regeringen föreslår lagändringar från den 3 juli 2026.

De nya lagarna och lagförslagen stärker visserligen skyddet mot hot och förolämpningar mot tjänstemän, men ännu har det inte blivit några fällande domar. Naturvetarna har varit kritiska i sitt remissvar till utredningen om ökat individuellt straffrättsligt tjänstemannaansvar då man anser att nuvarande regelverk fungerar. Det finns även en risk för att ett ökat individuellt ansvar kan flytta fokus från arbetsgivarens ansvar och öka otryggheten för anställda. Hårdare straff kan dessutom i förlängningen försvåra rekrytering och kompetensförsörjningen i offentlig sektor.

Naturvetarna vill se ökade skyldigheter för arbetsgivare att förebygga, utreda och åtgärda händelser. Det finns ett behov av bättre stöd till drabbade och en säkerställd rätt till ersättning vid arbetsskada eller brott i tjänsten. Här tipsade Sofia om webbplatsen <https://www.arbetsskadeguiden.se/> där man kan lära sig mer om hur man ska agera och vilka rättigheter man har efter en arbetsskada.

Sofia betonade också i diskussionen att man ska vara uppmärksam på den normaliseringsprocess som riskerar att ske vid mindre förseelser och händelser, framför allt på sociala medier. Grunden är att ingen ska behöva acceptera hat, hot, våld eller trakasserier i sitt arbete.

Saco-S SLU vill att arbetsgivaren ska ta ett tydligare ansvar för att förebygga och hantera anställdas utsatthet. Vi vill att SLU systematiskt arbetar med riskbedömningar och fungerande rutiner vid hot och våld, samt att arbetsgivaren agerar när något inträffar även om händelsen inte uppfyller kriterierna för att vara brottsligt enligt straffrätten.

Presentationsmaterial som PDF finns [här](#).

Information om lokala kollektivavtal

Som vi tidigare berättat gör Saco och de andra personalorganisationerna tillsammans med arbetsgivaren en översyn av SLU:s lokala kollektivavtal för kontorsarbetstid, lokalt kollektivavtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar för lärare, doktorander med flera samt lokalt kollektivavtal vid SLU om ersättning med mera vid tjänsteresa och förrättning. I dessa avtal kommer framför allt uppdateringar och mindre justeringar göras. Parallellt med detta arbetar vi med hur arbetstiden ska regleras för personer som arbetar en stor andel av sin arbetstid i fält och hur ersättningsnivåer kan se ut. Detta har inledningsvis sin utgångspunkt i institutionen för akvatiska resursers omfattande fältverksamhet. Vi hoppas på att arbetet blir klart under våren 2026.

Digitalt medlemsmöte, VT 2026

Saco-S vid SLU bjuder in till ett digitalt medlemsmöte.

Onsdag: 2026-05-06

Ett öppet möte med lokala Saco-S representanter vid SLU. Vi ses mellan kl. 13:00 och 14:00 på Zoom. Kom, prata med oss och ställ frågor vid ett digitalt möte. Lämna gärna i förväg in synpunkter – om tema du vill diskutera eller frågor som du behöver svar på.

Använd kontaktformuläret som finns [här](#).

Vi ser fram mot att träffa dig, välkommen!

Tid: den 6:e maj 2026 kl. 13:00 – ca 14:00

Plats: Videomöte via Zoom dit alla kan koppla upp sig.

Zoom: Kallelsen med inbjudan kommer att skickas till medlemmarnas e-postadresser vid SLU cirka tre veckor före mötet.

Årsmöte 2026



Saco-S vid SLU bjuder in till årsmöte.

Fredag den 24:e april 2026 håller vi årsmöte inför verksamhetsåret 2026/27.

Samtliga Saco- medlemmar vid SLU är kallade till detta möte där alla medlemmar har rösträtt. OBS: Man har rätt att delta på arbetstid.

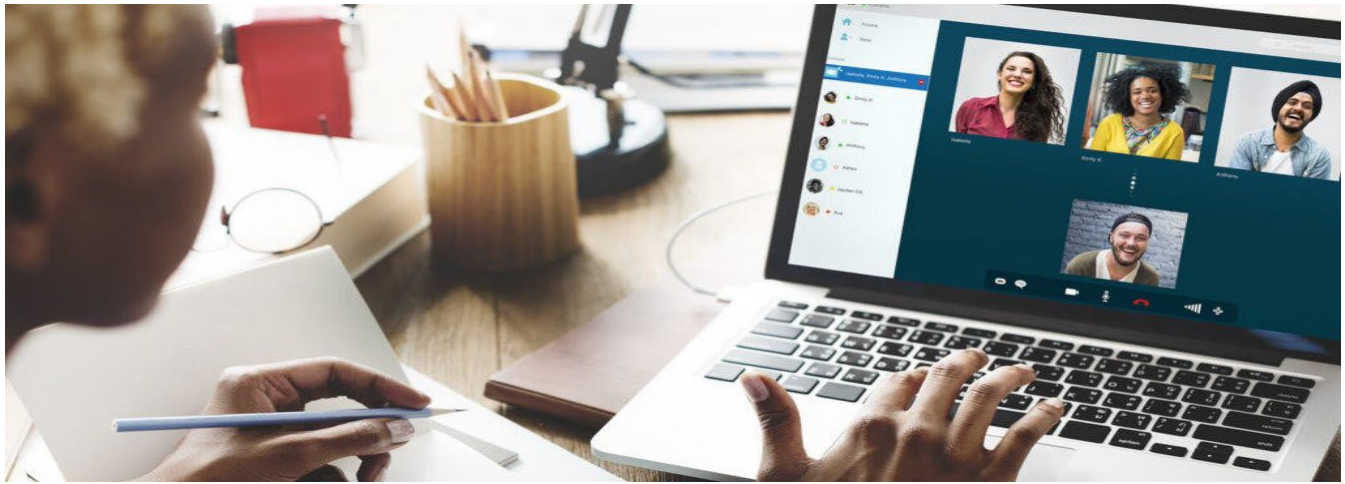
Tid: den 24:e april 2026 kl. 13:00 – ca 14:00

Plats: Videomöte via Zoom dit alla kan koppla upp sig. Själva mötet kommer att spelas in för transkribering.

Zoom: Kallelsen med inbjudan har skickats till medlemmars e-postadress vid SLU.

Kalender

- Tid för årsmötet anslagen på föreningens hemsida den 17:e december 2025
- Anmälningar av ledamöter till styrelsen ska meddelas till valberedningen senast 1:a mars 2026
- Övriga frågor till årsmötet anmäls senast till 1:a mars 2026
- Kallelsen via e-post till medlemmarna senast den 3:e april 2026, skickades redan den 27:e mars 2026
- Valberedningens förslag på styrelseledamöter för mandatperioden 2026/27 meddelas medlemmarna och anslås på hemsidan senast den 10 april 2026
- Medlemsmötet kl. 13 den 24:e april 2026



Webbinarier

Även under 2026 kommer Saco-S SLU tillsammans med Naturvetarna och SULF arrangera webinarier för medlemmarna. Vi fortsätter som tidigare att erbjuda presentationer om aktuella ämnen. Inbjudan till respektive tillfälle kommer i god tid i förväg genom ett medlemsmejl.

Har du förslag på intressanta ämnen som vi kan ta upp hör gärna av dig till saco.annelie@slu.se

Webbinarier 2026

Trygg på jobbet - dina rättigheter och arbetsgivarens skyldigheter vid hat, hot och våld på arbetet

2026-03-11 kl. 13:15
på svenska

Läs mer [här](#).

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 t.ex. pensioner, allmänna anställningsvillkor, semester, sjukersättning och föräldraledighet.

Lokalt på SLU sker bl.a. förhandlingar:

- Inför anställning
- Vid arbetsbrist
- Vid förändring av arbetsvillkor
- Vid omorganisationer
- I samband med lönerevision
- I arbetsmiljöfrågor
- Vid upprättande av olika lokala avtal
- ...

Kontakta oss genom mejl till: saco@slu.se

Mer information hitta du på hemsidan: saco.se/slu



Saco-S SLU:s styrelse, mandatperiod 2025 – 2026

Maja Reizenstein

Ordförande i Saco-S vid SLU

E-post: saco.ordf@slu.se

Peder Axensten

Vice ordförande vid Saco-S SLU

E-post: saco.peder@slu.se

Annelie Carlsson

Ledamot i Saco-S SLU
sekreterare

E-post: saco.annelie@slu.se

Daniel M J Mensah

Ledamot i Saco-S SLU
doktorandrepresentant

E-post: saco.daniel@slu.se

Örjan Berglund

Ledamot i Saco-S SLU

E-post: saco.orjan@slu.se

Malin Connysson

Ledamot i Saco-S SLU

E-post: saco.malin-c@slu.se

Andreas Gulde

Ledamot i Saco-S SLU

E-post: saco.andreas@slu.se

Malin Hagberg Gustavsson

Ledamot i Saco-S SLU

E-post: saco.malin@slu.se

Katrin Larsson Litsfeldt

Ledamot i Saco-S SLU

E-post: saco.katrin@slu.se

Johan Lövgren

Ledamot i Saco-S SLU

E-post: saco.johan@slu.se

Dennis Andreasson

Ledamot i Saco-S SLU

E-post: saco.dennis@slu.se

Ida Wallin

Ledamot i Saco-S SLU

E-post: saco.ida@slu.se

Lotta Nordmark

Adjungerad i Saco-S SLU

E-post: saco.lotta@slu.se

Lars Lundqvist

Adjungerad i Saco-S SLU

E-post: saco@slu.se