



Saco-S-föreningen vid Linnéuniversitetet

Saco-S utvärdering av RALS 2021

Under år 2021 genomfördes för femte 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 undertecknades i slutet av mars 2021 och som avses gälla RALS 2020-2022. I RALS 2020 utbetalades ett engångsbelopp om 1 000 kr, så därför gjordes ingen utvärdering då, utan först av RALS 2021.

Hur gick utvärderingen till?

Utvärderingen av lönesättningen (RALS 2021) 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 210913-211010 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 besvarade sammanlagt 230 medlemmar enkäten. Svarsfrekvensen i RALS 2021 var därmed ungefär 23 %. De fyra föregående åren vi har genomfört utvärderingar har 28 % (RALS 2019), 28 % (RALS 2018), 30 % (RALS 2017), respektive 34 % (RALS 2016) besvarat enkäten.* För att möjliggöra jämförelser mellan genomförda utvärderingar återfinns resultat även ifrån de fyra föregående utvärderingarna nedan.

Vilka var de medlemmar som svarade?

Av de svarande i RALS 2021 var 141 kvinnor respektive 89 män (61 % respektive 39 %). I RALS 2019 besvarades enkäten av 174 kvinnor och 109 män (61 % respektive 38 %), samt 1 annat. Fördelningen av de svarande utifrån denna bakgrundsvariabel var således närmast identisk i dessa utvärderingar.

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

	2021	2019	2018	2017	2016
Undervisning/forskning	69 %	72 %	65 %	64 %	71 %
Administration/förvaltning	26 %	26 %	28 %	30 %	24 %
Annat	<u>5 %</u>	<u>3 %</u>	<u>7 %</u>	<u>5 %</u>	<u>5 %</u>
	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. I denna utvärdering kom detta att påtalas på ett tydligare sätt än tidigare när enkäten skickades 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:

	2021	2019	2018	2017
Har haft både medarbetarsamtal och lönesättande samtal - vid separata tillfällen	47 %	32 %	34 %	45 %
Har haft ett kombinerat medarbetarsamtal och lönesättande samtal.	37 %	37 %	31 %	28 %
Har INTE haft ett medarbetarsamtal.	10 %	17 %	20 %	18 %
Annat	<u>6 %</u>	<u>14 %</u>	<u>15 %</u>	<u>10 %</u>
	100 %	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:

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

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

En ytterligare fråga ställdes i 2017, 2018, 2019 och 2021 års enkäter gällande ”vem meddelade dig förslaget till ny lön”. Frågan besvarades enligt följande:

	2021	2019	2018	2017
Prefekt	64 %	58 %	57 %	53 %
Kanslichef	10 %	10 %	14 %	13 %
Dekan	7 %	3 %	8 %	10 %
Avdelningschef	7 %	5 %	9 %	9 %
Sektionschef	7 %	7 %	5 %	8 %
Biträdande prefekt	1 %	0 %	0 %	1 %
Annan	<u>4 %</u>	<u>16 %</u>	<u>8 %</u>	<u>7 %</u>
	100 %	99 %	101 %	101 %

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

	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.	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).	27 %	24 %	31 %	24 %	27 %
Har haft ett lönesättande samtal och i samma samtal gav även min chef ett förslag till ny lön.	19 %	12 %	11 %	13 %	14 %
Har INTE genomfört något lönesättande samtal – men min närmaste chef har ändå gett mig förslag till ny lön.	13 %	19 %	23 %	21 %	13 %
Annat sätt.	<u>2 %</u>	<u>20 %</u>	<u>12 %</u>	<u>8 %</u>	<u>9 %</u>
	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 som finns vid Lnu.”

	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	60 %	55 %	52 %	52 %	56 %
Instämmer delvis	25 %	23 %	24 %	28 %	23 %
Varken instämmer eller tar avstånd	9 %	9 %	10 %	9 %	7 %
Tar delvis avstånd	1 %	2 %	3 %	3 %	5 %
Tar helt avstånd	<u>5 %</u>	<u>11 %</u>	<u>11 %</u>	<u>8 %</u>	<u>9 %</u>
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

”Jag hade inhämtat aktuell lönestatistik innan mötet.”

	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	32 %	33 %	36 %	38 %	36 %
Instämmer delvis	19 %	17 %	16 %	19 %	19 %
Varken instämmer eller tar avstånd	13 %	10 %	10 %	11 %	11 %
Tar delvis avstånd	8 %	7 %	8 %	8 %	8 %
Tar helt avstånd	<u>29 %</u>	<u>33 %</u>	<u>30 %</u>	<u>24 %</u>	<u>26 %</u>
	101 %	100 %	100 %	100 %	100 %

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

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

	2021	2019	2018	2017
Instämmer helt	34 %	33 %	35 %	37 %
Instämmer delvis	21 %	18 %	20 %	21 %
Varken instämmer eller tar avstånd	12 %	9 %	12 %	17 %
Tar delvis avstånd	9 %	6 %	7 %	6 %
Tar helt avstånd	<u>24 %</u>	<u>33 %</u>	<u>26 %</u>	<u>19 %</u>
	100 %	99 %	100 %	100 %

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

	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	19 %	20 %	26 %	23 %	25 %
Instämmer delvis	18 %	12 %	18 %	16 %	20 %
Varken instämmer eller tar avstånd	17 %	12 %	13 %	16 %	11 %
Tar delvis avstånd	12 %	10 %	10 %	12 %	11 %
Tar helt avstånd	<u>35 %</u>	<u>46 %</u>	<u>33 %</u>	<u>33 %</u>	<u>32 %</u>
	101 %	100 %	100 %	100 %	99 %

”Jag hade förberett mig på ett annat sätt.”

	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	22 %	21 %	26 %	23 %	28 %
Instämmer delvis	26 %	19 %	22 %	29 %	33 %
Varken instämmer eller tar avstånd	21 %	23 %	21 %	22 %	16 %
Tar delvis avstånd	9 %	8 %	7 %	5 %	6 %
Tar helt avstånd	<u>22 %</u>	<u>29 %</u>	<u>24 %</u>	<u>22 %</u>	<u>17 %</u>
	100 %	100 %	100 %	101 %	100 %

”Jag hade inte förberett mig.”

	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	6 %	14 %	12 %	13 %	13 %
Instämmer delvis	5 %	6 %	7 %	7 %	5 %
Varken instämmer eller tar avstånd	10 %	10 %	10 %	9 %	5 %
Tar delvis avstånd	9 %	8 %	11 %	10 %	7 %
Tar helt avstånd	<u>70 %</u>	<u>62 %</u>	<u>60 %</u>	<u>61 %</u>	<u>70 %</u>
	100 %	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.”

	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer i hög grad	27 %	17 %	12 %	12 %	18 %
Instämmer delvis	32 %	23 %	19 %	24 %	24 %
Varken instämmer eller tar avstånd	13 %	19 %	16 %	20 %	18 %
Tar delvis avstånd	9 %	12 %	13 %	12 %	10 %
Tar helt avstånd	13 %	11 %	25 %	18 %	18 %
Vet ej	<u>6 %</u>	<u>19 %</u>	<u>15 %</u>	<u>13 %</u>	<u>13 %</u>
	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?”

	2021	2019	2018	2017	2016
Ja	15 %	12 %	11 %	12 %	13 %
Nej	<u>86 %</u>	<u>89 %</u>	<u>90 %</u>	<u>88 %</u>	<u>87 %</u>
	101 %	101 %	101 %	100 %	100 %

Samtalets genomförande

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

”Välstrukturerat/planerat”

	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	36 %	32 %	23 %	22 %	25 %
Instämmer delvis	27 %	31 %	30 %	28 %	33 %
Varken instämmer eller tar avstånd	18 %	24 %	22 %	20 %	17 %
Tar delvis avstånd	10 %	6 %	11 %	17 %	14 %
Tar helt avstånd	<u>10 %</u>	<u>7 %</u>	<u>14 %</u>	<u>12 %</u>	<u>11 %</u>
	101 %	100 %	100 %	99 %	100 %

”Avslappnat, bekvämt”

	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	47 %	53 %	41 %	44 %	43 %
Instämmer delvis	27 %	20 %	31 %	23 %	25 %
Varken instämmer eller tar avstånd	12 %	15 %	14 %	16 %	16 %
Tar delvis avstånd	8 %	5 %	7 %	9 %	9 %
Tar helt avstånd	<u>7 %</u>	<u>7 %</u>	<u>8 %</u>	<u>8 %</u>	<u>7 %</u>
	101 %	100 %	101 %	100 %	100 %

”Kom till tals/kom till min rätt”

	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	45 %	50 %	31 %	34 %	39 %
Instämmer delvis	25 %	19 %	31 %	27 %	31 %
Varken instämmer eller tar avstånd	15 %	17 %	19 %	21 %	13 %
Tar delvis avstånd	9 %	6 %	9 %	10 %	7 %
Tar helt avstånd	<u>6 %</u>	<u>9 %</u>	<u>10 %</u>	<u>9 %</u>	<u>10 %</u>
	100 %	101 %	100 %	101 %	100 %

”Kände underläge/osäkerhet”

	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	6 %	6 %	6 %	8 %	6 %
Instämmer delvis	15 %	13 %	13 %	15 %	16 %
Varken instämmer eller tar avstånd	15 %	17 %	20 %	19 %	16 %
Tar delvis avstånd	11 %	15 %	19 %	16 %	20 %
Tar helt avstånd	<u>54 %</u>	<u>50 %</u>	<u>42 %</u>	<u>43 %</u>	<u>42 %</u>
	101 %	101 %	100 %	101 %	100 %

”Upplevde samtalet som betydelsefullt”

	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	21 %	17 %	12 %	18 %	15 %
Instämmer delvis	27 %	27 %	21 %	24 %	29 %
Varken instämmer eller tar avstånd	15 %	27 %	25 %	20 %	20 %
Tar delvis avstånd	19 %	12 %	18 %	17 %	16 %
Tar helt avstånd	<u>18 %</u>	<u>18 %</u>	<u>24 %</u>	<u>21 %</u>	<u>20 %</u>
	100 %	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.”

	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	41 %	41 %	29 %	35 %	37 %
Instämmer delvis	21 %	22 %	24 %	23 %	24 %
Varken instämmer eller tar avstånd	19 %	16 %	20 %	17 %	16 %
Tar delvis avstånd	9 %	7 %	9 %	9 %	7 %
Tar helt avstånd	<u>11 %</u>	<u>14 %</u>	<u>18 %</u>	<u>16 %</u>	<u>16 %</u>
	101 %	100 %	100 %	100 %	100 %

”Upplever att samtalet resulterade i en rimlig lön.”

	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	24 %	14 %	11 %	20 %	17 %
Instämmer delvis	23 %	17 %	15 %	18 %	24 %
Varken instämmer eller tar avstånd	20 %	30 %	20 %	15 %	17 %
Tar delvis avstånd	15 %	12 %	21 %	19 %	18 %
Tar helt avstånd	<u>18 %</u>	<u>27 %</u>	<u>33 %</u>	<u>29 %</u>	<u>25 %</u>
	100 %	100 %	100 %	101 %	101 %

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

	2021	2019
Instämmer helt	14 %	11 %
Instämmer delvis	23 %	13 %
Varken instämmer eller tar avstånd	23 %	29 %
Tar delvis avstånd	17 %	16 %
Tar helt avstånd	<u>23 %</u>	<u>31 %</u>
	100 %	100 %

Om lönesättningen gick vidare till ett tredje samtal

I den överenskommelse som gällde för lönerevisionen RALS 2021 återfanns möjligheten till ett tredje fördjupat samtal.

	2021
Nej – visste inte att den möjligheten fanns	14 %
Nej – det var inte aktuellt för min del	45 %
Nej – ansåg inte det som meningsfullt	27 %
Nej – funderade på det, men orkade inte gå vidare	7 %
Ja – kom efter ett tredje samtal överens om ny lön	1 %
Ja – men kom inte överens om ny lön efter ett tredje samtal	3 %
Annat	<u>4 %</u>
	101 %

Om lönesättningen gick vidare till kollektiv förhandling

Medlemmarna som svarade på utvärderingarna av RALS 2021, RALS 2019 och RALS 2018 ombads i en fråga 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”.

	2021	2019	2018
Nej – visste inte att den möjligheten fanns	12 %	18 %	15 %
Nej – det var inte aktuellt för min del	53 %	35 %	40 %
Nej – ansåg det inte som meningsfullt	22 %	20 %	-
Nej – funderade på det, men orkade inte gå vidare	6 %	7 %	26 %
Ja – valde att låta min lön fastställas i kollektiv förhandling	4 %	6 %	11 %
Annat	<u>4 %</u>	<u>14 %</u>	<u>8 %</u>
	101 %	100 %	100 %

Om samtalet gick vidare till ett fyrpartssamtal

Medlemmarna som besvarade utvärderingarna i de två föregående lönerevisionerna (RALS 2017 och RALS 2016) 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 2021, RALS 2019 eller i RALS 2018.

	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	8 %	5 %
	100 %	100 %

Sacos sammanfattning och kommentar

Utvärderingen visar i några avseenden skillnader i lönesättningsprocesserna mellan RALS 2021 och tidigare lönerevisioner (RALS 2019, 2018, 2017 och 2016). Det har framkommit såväl försämringar som förbättringar mellan de nämnda lönerevisionerna. I undersökningen för RALS 2021 tycks det finnas något fler förbättringar än försämringar.

Andelen kvinnor och män som besvarade enkäten var detsamma i RALS 2021 och RALS 2019. Enligt vad som framgår av svaren var det en större andel medlemmar 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 2018 och RALS 2017. I RALS 2021 ligger andelen svarande med undervisning/forskning som huvudsaklig arbetsuppgift lägre än i RALS 2019 och RALS 2016, men högre än i RALS 2018 och RALS 2017.

I utvärderingen av RALS 2021 var det drygt 45 % som angav att de haft både medarbetarsamtal och lönesättande samtal – och att de har haft det vid skilda tillfällen, vilket var i paritet med RALS 2017. I utvärderingarna av RALS 2019 och RALS 2018 var det dock ungefär en tredjedel, dvs drygt tio procentenheter relaterat till RALS 2021 och RALS 2017. Över tid går det att se en ökning av de som har haft ett kombinerat medarbetarsamtal och lönesättande samtal och andelen i RALS 2021 är på samma nivå som i RALS 2019. Andelen som INTE har haft något medarbetarsamtal är dock en tiondel lägre än tidigare. Även de som har angett alternativet ”Annat” är lägre än i tidigare undersökningar.

När det gäller hur det lönesättande samtalet såg ut i RALS 2021 visar utvärderingen att närmare fyra av tio hade haft lönesättande samtal följt av ett kortare uppföljande samtal där chefen motiverat förslag till ny lön. I utvärderingarna av RALS 2019 och RALS 2018 var motsvarande siffror en knapp fjärdedel, vilket innebär en ökning med drygt tio procentenheter för att nu ligga i paritet med utvärderingarna RALS 2017 och RALS 2016. Drygt en av åtta hade INTE genomfört något lönesättande samtal i RALS 2021 – vilket är samma omfattning som i RALS 2016. Åren däremellan är det en högre andel

som inte har genomfört lönesättande samtal. I RALS 2019 angav knappt en femtedel av de svarande att de INTE har genomfört något lönesättande samtal. Det var en viss förbättring i relation till RALS 2017 och RALS 2018 då det var strax över en femtedel som INTE hade haft ett lönesättande samtal.

Beträffande egna förberedelser instämmer 85 % 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 tidigare lönerevisioner (RALS 2019, RALS 2018, RALS 2017 och RALS 2016) där det har varierat mellan 75 - 80 %. Andelen svarande som har ”inhämtat aktuell lönestatistik” innan mötet har varierat ganska marginellt över tid. I RALS 2021 var det cirka hälften som helt eller delvis instämde i detta påstående. Högst andel som helt eller delvis instämde i påståendet i utvärderingar som har gjorts sedan RALS 2016 var det i RALS 2017 – då drygt fem av nio hade angett något av dessa svarsalternativ.

När det gäller egna förberedelser finns det i de fyra 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 varierat något över tid. I RALS 2021 var det en tredjedel av de svarande som helt eller delvis tog avstånd till detta påstående. I RALS 2019 var närmare fyra av tio som helt eller delvis tog avstånd ifrån detta påstående, medan det i RALS 2017 var lägst andel med en fjärdedel. 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 i RALS 2021 var 47 %. Den största andelen som helt eller delvis tog avstånd till detta påstående var i RALS 2019 då 56 % svarade på detta sätt och lägst var det i RALS 2016 med 43 %. Sammantaget tycks det alltså över tid ha varit en varierande andel svarande som inte tar del av information om lönesättningen/lönesättningsprocesserna, vare sig från lärosätet eller ifrån sin fackliga organisation.

I RALS 2021 var det 13 % som helt tog avstånd till påståendet att det lönesättande samtalet i hög grad är kopplat till lönekriterierna. Motsvarande svar i utvärderingarna av RALS 2019 var 11 %, i svaret i RALS 2018 25 % och i svaren för RALS 2017 respektive RALS 2016 var 18 % av de svarande som helt tog avstånd ifrån detta påstående. I RALS 2021 var det närmare sex av tio som helt eller delvis instämde i detta påstående. I tidigare utvärderingar har detta svar varierat mellan tre av tio till drygt fyra av tio. I påståendet om huruvida samtalet upplevdes som betydelsefullt instämde 48 % helt eller delvis i det påståendet i RALS 2021, vilket låg strax över nivån i RALS 2019, RALS 2017 och RALS 2016. Motsvarande siffra i RALS 2018 var dock endast 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 2021 liksom i RALS 2019 var det drygt 40 % som helt instämde helt i detta påstående, vilket var högre andelar i jämförelse med tidigare år. I RALS 2018 var det knappt 30 % som instämde helt i detta påstående och åren dess-

förinnan 35 % (RALS 2017) respektive 37 % (RALS 2016). 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 47 % av de svarande som helt eller delvis instämde och 33 % som helt eller delvis tog avstånd. RALS 2018 var det resultat som skiljde sig mest från detta. Då var det 26 % som helt eller delvis instämde och 54 % som helt eller delvis tog avstånd. I utvärderingen av RALS 2021 återfanns för andra gången ett påstående huruvida den ”nya lönen stimulerar och motiverar till goda prestationer”. Det är 37 % som helt eller delvis instämmer i detta påstående – medan andelen som helt eller delvis tar avstånd till detsamma utgörs av 40 %. Även om andelen som i någon grad tar avstånd ifrån detta påstående är större än de som instämmer i detsamma var skillnaden i denna relation betydligt större i RALS 2019, då knappt en fjärdedel (24 %) instämde helt eller delvis i detta påstående – medan andelen som helt eller delvis tog avstånd till detsamma ungefärligen var det dubbla (47 %).

I RALS 2021 fanns för första gången en möjlighet till ett tredje fördjupat samtal om lönesättningen som ett steg i att försöka undvika oenighet. Det var 45 % som uttryckte att det inte var aktuellt för deras del, 27 % ansåg det inte meningsfullt, 7 % svarade att de hade funderat på det men inte hade orkat gå vidare och 14 % svarade att de inte kände till den möjligheten. Av de svarande hade 3 % genomfört ett tredje samtal men kom inte överens om ny lön efter detta och 1 % svarade att de kom överens om ny lön efter ett tredje samtal.

I RALS 2021, RALS 2019 och RALS 2018 gick lönesättningen vidare till kollektiv förhandling, vid oenighet. I RALS 2021 var det 12 % som svarade att de inte kände till denna möjlighet, i RALS 2019 var det 18 % som svarade att de inte kände till det och i RALS 2018 svarade 15 % på detta sätt. Åren innan dess gick oenighet vidare till s k fyrpartssamtal 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 28 % i RALS 2021, från 14 % i RALS 2016. I utvärderingen av RALS 2021 var det av de 28 % som nämns ovan – 22 % som valde att inte gå vidare eftersom de ”ansåg det inte som meningsfullt” och 6 % svarade att de ”funderade på det, men orkade inte gå vidare”. I RALS 2019 var motsvarande resultat 20 % respektive 6 %. 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. Andelen som valt att tacka nej till arbetsgivarens förslag till ny lön var 4 % och har under de år som vi har haft den här modellen för lönesättning aldrig tidigare varit så lågt som i RALS 2021. Orsakerna till det förhållandet kan ju dock vara flera.

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 2021 i flera avseenden fungera bättre än RALS

2019 och än mer relaterat till RALS 2018. I några fall kommer resultaten upp till och till och med överstiger de resultat som fanns i RALS 2016 och i RALS 2017. Av resultaten att döma verkar det som lönesättningsprocessen fortfarande har en utvecklingspotential. Villkoren för RALS 2021 har ju liksom villkoren för RALS 2019 dock varit speciella med tanke på den pågående pandemin.

Som tidigare nämnts förbereder sig i RALS 2021 något fler än föregående lönerevision genom att undersöka lönestatistik, söka information på lärosätets eller Saco-S-föreningens hemsidor, eller förbereda sig på annat sätt. Andelen som helt eller delvis instämde i påståendet att jag ”hade inte förberett mig” har inte varit så lågt i tidigare utvärderingar. Förändringarna relaterat föregående år var små när det gällde andelen som var positiva till samtalets form (välstrukturerat/planerat, avslappnat/bekvämt, kom till tals/kom till min rätt, samt upplevde samtalet som betydelsefullt). I det sista av dessa påståenden går det att se en ökad polarisering av svaren då andelen som svarar varken eller har minskat. När det gäller lönesättnings resultat har det i RALS 2021, relaterat samtliga tidigare utvärderingar, aldrig varit så många som helt eller delvis instämt i påståendet ”samtalet resulterade i en rimlig lön”. För andra gången återfinns i utvärderingen ett påstående om den nya lönen ”stimulerar och motiverar till goda prestationer”. I RALS 2021 var det bara något fler som helt eller delvis tog avstånd till nämnda påstående än som helt eller delvis instämde i detsamma, vilket skiljer sig från RALS 2019 där sammantaget knappt hälften som helt eller delvis tog avstånd ifrån detsamma och knappt en fjärdedel helt eller delvis instämde i detta påstående.

I samband med den här utvärderingen har vi även tagit fram resultat från de två senaste utvärderingarna 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?”. Det kan utifrån svaren på dessa frågor konstateras att de lönesättande samtalen som genomförs för undervisande/forskare personal i väsentligt lägre grad utförs på det sätt som RALS och den lokala överenskommelsen om lönesättning föreskriver, än vad det gör för tekniskt/administrativ personal – se ”Bilaga 1”. För båda dessa grupper har det skett en minskning i RALS 2021 relaterat RALS 2019 beträffande hur många som inte har haft några medarbetar- eller lönesättande samtal.

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 2021.

Saco-S-föreningens grupp för arbete med löneförhandlingar

Jan Andersson

Gunilla Gunnarsson

Karina Petersson

Bilaga 1

Samtalsformer – RALS 2021 respektive RALS 2019

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

Medarbetarsamtal

	Undervisande och forskande personal		Teknisk och administrativ personal	
	2021	2019	2021	2019
Har haft både medarbetarsamtal och lönesättande samtal – vid två separata tillfällen.	41%	21%	62%	64%
Har haft ett kombinerat medarbetarsamtal och lönesättande samtal.	42%	44%	24%	16%
Har INTE haft ett medarbetarsamtal.	11%	20%	8%	11%
Annat	6%	15%	6%	9%
Summa:	100%	100%	100%	100%
Antal respondenter (n):	159	202	71	74

”Hur har ditt lönesättande samtal sett ut?”

Lönesättande samtal

	Undervisande och forskande personal		Teknisk och administrativ personal	
	2021	2019	2021	2019
Har haft ett lönesättande samtal och därefter ett kortare uppföljande samtal där min chef motiverade och gav ett förslag till ny lön.	30%	18%	59%	39%
Har haft ett lönesättande samtal och därefter meddelande min chef vid ett senare tillfälle ett förslag till ny lön (utan motivering).	30%	25%	20%	26%
Har haft ett lönesättande samtal och i samma samtal gav även min chef ett förslag till ny lön.	22%	12%	13%	8%
Har INTE genomfört något lönesättande samtal – men min närmaste chef har ändå gett mig förslag till ny lön.	16%	21%	4%	15%
Annat sätt.	1%	24%	4%	12%
Summa:	99%	100%	100%	100%
Antal respondenter (n):	159	202	71	74