



Saco-S-föreningen vid Linnéuniversitetet

## Saco-S utvärdering av RALS 2022

Under år 2022 genomfördes för sjätte 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 2020-2022, vilken undertecknades i slutet av mars 2021 men som dock kom att revideras i februari 2022. Den här utvärderingen gäller således den sista delen av den gjorda överenskommelsen, vilken här benämns för RALS 2022.

## Hur gick utvärderingen till?

Utvärderingen av lönesättningen (RALS 2022) 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 220824-220920 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 243 medlemmar enkäten. Svarsfrekvensen i RALS 2022 var därmed drygt 24 %. De fem föregående åren vi har genomfört utvärderingar har 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 fem föregående utvärderingarna.

## Vilka var de medlemmar som svarade?

Av de svarande i RALS 2022 var 152 kvinnor respektive 91 män (63 % respektive 37 %). I RALS 2021 besvarades enkäten av 141 kvinnor och 89 män (61 % respektive 39 %). Fördelningen av de svarande utifrån denna bakgrundsvariabel visar på att andelen svarande kvinnor hade ökat något.

När det gäller huvudsakliga arbetsuppgifter fördelade sig de svarande enligt följande:

	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Undervisning/forskning	65 %	69 %	72 %	65 %	64 %	71 %
Administration/förvaltning	29 %	26 %	26 %	28 %	30 %	24 %
Annat	6 %	5 %	3 %	7 %	5 %	5 %
	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. I denna och föregående 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:

	2022	2021	2019	2018	2017
Har haft både medarbetarsamtal och lönesättande samtal - vid separata tillfällen	44 %	47 %	<b>32 %</b>	<b>34 %</b>	45 %
Har haft ett kombinerat medarbetarsamtal och lönesättande samtal.	39 %	37 %	37 %	31 %	28 %
Har endast haft medarbetarsamtal.	7 %	-	-	-	-
Har endast haft lönesättande samtal.	4 %	-	-	-	-
Har INTE haft ett medarbetarsamtal.	-	10 %	17 %	20 %	18 %
Annat	<u>6 %</u>	<u>6 %</u>	<u>14 %</u>	<u>15 %</u>	<u>10 %</u>
	100 %	100 %	100 %	100 %	101 %

I RALS 2022 justerades vissa svarsalternativ på frågan, vilket framgår 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:

	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Prefekt	55 %	60 %	55 %	47 %	46 %	53 %
Kanslichef	14 %	11 %	9 %	10 %	12 %	13 %
Dekan	5 %	7 %	3 %	7 %	9 %	10 %
Avdelningschef	7 %	7 %	6 %	8 %	9 %	10 %
Sektionschef	9 %	7 %	8 %	6 %	8 %	-
Biträdande prefekt	5 %	4 %	4 %	4 %	4 %	-
Annat	<u>5 %</u>	<u>6 %</u>	<u>15 %</u>	<u>19 %</u>	<u>14 %</u>	<u>14 %</u>
	100 %	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, 2021 och 2022 års enkäter gällande ”vem meddelade dig förslaget till ny lön”. Frågan besvarades enligt följande:

	2022	2021	2019	2018	2017
Prefekt	61 %	64 %	58 %	57 %	53 %
Kanslichef	15 %	10 %	10 %	14 %	13 %
Dekan	5 %	7 %	3 %	8 %	10 %
Avdelningschef	7 %	7 %	5 %	9 %	9 %
Sektionschef	9 %	7 %	7 %	5 %	8 %
Biträdande prefekt	0 %	1 %	0 %	0 %	1 %
Annat	<u>3 %</u>	<u>4 %</u>	<u>16 %</u>	<u>8 %</u>	<u>7 %</u>
	100 %	100 %	99 %	101 %	101 %

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

	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.	44 %	39 %	<b>24 %</b>	<b>24 %</b>	35 %	37 %
Har haft ett lönesättande samtal och därefter meddelande min chef vid ett senare tillfälle ett förslag till ny lön (utan motivering).	28 %	27 %	24 %	31 %	24 %	27 %
Har haft ett lönesättande samtal och i samma samtal gav även min chef ett förslag till ny lön.	12 %	19 %	12 %	11 %	13 %	14 %
Har INTE genomfört något lönesättande samtal – men min närmaste chef har ändå gett mig förslag till ny lön.	11 %	13 %	19 %	<b>23 %</b>	21 %	13 %
Annat sätt.	<u>5 %</u> 100 %	<u>2 %</u> 100 %	<u>20 %</u> 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.”

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

”Jag hade inhämtat aktuell lönestatistik innan mötet.”

	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	36 %	32 %	33 %	36 %	38 %	36 %
Instämmer delvis	18 %	19 %	17 %	16 %	19 %	19 %
Varken instämmer eller tar avstånd	7 %	13 %	10 %	10 %	11 %	11 %
Tar delvis avstånd	6 %	8 %	7 %	8 %	8 %	8 %
Tar helt avstånd	<u>33 %</u> 100 %	<u>29 %</u> 101 %	<u>33 %</u> 100 %	<u>30 %</u> 100 %	<u>24 %</u> 100 %	<u>26 %</u> 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.”

	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer i hög grad	<b>30 %</b>	<b>27 %</b>	17 %	12 %	12 %	18 %
Instämmer delvis	<b>29 %</b>	<b>32 %</b>	23 %	19 %	24 %	24 %
Varken instämmer eller tar avstånd	14 %	13 %	19 %	16 %	20 %	18 %
Tar delvis avstånd	7 %	9 %	12 %	<b>13 %</b>	12 %	10 %
Tar helt avstånd	11 %	13 %	11 %	<b>25 %</b>	18 %	18 %
Vet ej	<u>8 %</u>	<u>6 %</u>	<u>19 %</u>	<u>15 %</u>	<u>13 %</u>	<u>13 %</u>
	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?”

	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Ja	11 %	14 %	12 %	10 %	12 %	13 %
Nej	<u>89 %</u>	<u>86 %</u>	<u>88 %</u>	<u>90 %</u>	<u>88 %</u>	<u>87 %</u>
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

**Samtalets genomförande**

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

”Välstrukturerat/planerat”

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

”Upplevdes avslappnat, bekvämt”

	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	<b>57 %</b>	47 %	<b>53 %</b>	41 %	44 %	43 %
Instämmer delvis	<b>25 %</b>	27 %	20 %	31 %	23 %	25 %
Varken instämmer eller tar avstånd	9 %	12 %	15 %	14 %	16 %	16 %
Tar delvis avstånd	6 %	8 %	5 %	7 %	9 %	9 %
Tar helt avstånd	<u>4 %</u>	<u>7 %</u>	<u>7 %</u>	<u>8 %</u>	<u>8 %</u>	<u>7 %</u>
	101 %	101 %	100 %	101 %	100 %	100 %

## ”Kom till tals/kom till min rätt”

	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	<b>52 %</b>	45 %	<b>50 %</b>	31 %	34 %	39 %
Instämmer delvis	<b>27 %</b>	25 %	19 %	31 %	27 %	31 %
Varken instämmer eller tar avstånd	10 %	15 %	17 %	19 %	21 %	13 %
Tar delvis avstånd	5 %	9 %	6 %	9 %	10 %	7 %
Tar helt avstånd	<u>5 %</u>	<u>6 %</u>	<u>9 %</u>	<u>10 %</u>	<u>9 %</u>	<u>10 %</u>
	99 %	100 %	101 %	100 %	101 %	100 %

## ”Kände underläge/osäkerhet”

	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	6 %	6 %	6 %	6 %	8 %	6 %
Instämmer delvis	14 %	15 %	13 %	13 %	15 %	16 %
Varken instämmer eller tar avstånd	11 %	15 %	17 %	20 %	19 %	16 %
Tar delvis avstånd	16 %	11 %	15 %	19 %	16 %	20 %
Tar helt avstånd	<b>52 %</b>	<b>54 %</b>	<b>50 %</b>	<b>42 %</b>	<b>43 %</b>	<b>42 %</b>
	99 %	101 %	101 %	100 %	101 %	100 %

## ”Upplevde samtalet som betydelsefullt”

	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	<b>30 %</b>	21 %	17 %	12 %	18 %	15 %
Instämmer delvis	<b>24 %</b>	27 %	27 %	21 %	24 %	29 %
Varken instämmer eller tar avstånd	20 %	15 %	27 %	25 %	20 %	20 %
Tar delvis avstånd	12 %	19 %	12 %	<b>18 %</b>	17 %	16 %
Tar helt avstånd	<u>14 %</u>	<u>18 %</u>	<u>18 %</u>	<b>24 %</b>	<u>21 %</u>	<u>20 %</u>
	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.”

	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	<b>50 %</b>	41 %	41 %	29 %	35 %	37 %
Instämmer delvis	<b>22 %</b>	21 %	22 %	24 %	23 %	24 %
Varken instämmer eller tar avstånd	13 %	19 %	16 %	20 %	17 %	16 %
Tar delvis avstånd	6 %	9 %	7 %	9 %	9 %	7 %
Tar helt avstånd	<u>8 %</u>	<u>11 %</u>	<u>14 %</u>	<u>18 %</u>	<u>16 %</u>	<u>16 %</u>
	99 %	101 %	100 %	100 %	100 %	100 %

## ”Upplever att samtalet resulterade i en rimlig lön.”

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

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

	2022	2021	2019
Instämmer helt	<b>23 %</b>	14 %	11 %
Instämmer delvis	<b>26 %</b>	23 %	13 %
Varken instämmer eller tar avstånd	22 %	23 %	29 %
Tar delvis avstånd	13 %	17 %	<b>16 %</b>
Tar helt avstånd	<u>16 %</u>	<u>23 %</u>	<u>31 %</u>
	100 %	100 %	100 %

### **Om lönesättningen gick vidare till kollektiv förhandling**

Medlemmarna som svarade på utvärderingarna av RALS 2022, 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”.

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

### **Om lönesättningen gick vidare till ett tredje samtal**

I den överenskommelse som gällde för lönerrevisionen 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 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 har 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 %

### **Sacos sammanfattning och kommentar FRÅN RALS 2022**

Utvärderingen visar i några avseenden skillnader i lönesättningsprocesserna mellan RALS 2022 och tidigare lönerevisioner (RALS 2021, 2019, 2018, 2017 och 2016). Det har framkommit såväl försämringar som förbättringar mellan de nämnda lönerevisionerna. I undersökningen för RALS 2022 tycks det finnas fler förbättringar än försämringar.

Andelen medlemmar som besvarade enkäten var något fler i RALS 2022 än 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 2021, RALS 2019 och RALS 2016 (69-72 % - i övriga utvärderingar 64-65%), medan omvänt andelen med administration/förvaltning som huvudsaklig arbetsuppgift var större i RALS 2022, RALS 2018 och RALS 2017 (28-30 % - i övriga utvärderingar 24-26 %).

I utvärderingen av RALS 2022 var det 44 % som angav att de "haft både medarbetarsamtal och lönesättande samtal" – och att de har haft det vid skilda tillfällen, vilket i stort sett var i paritet med RALS 2021 och RALS 2017. I utvärderingarna av RALS 2019 och RALS 2018 var det dock ungefär en tredjedel, dvs drygt tio procentenheter lägre relaterat till RALS 2022, 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 2022 är det hittills högsta, där nästan fyra av tio har avgett detta svar. Andelen i RALS 2021 och RALS 2019 ligger något lägre – men i RALS 2018 och 2017 låg det på omkring tre av tio. Andelen som "INTE har haft något medarbetarsamtal" har över tid minskat och var i RALS 2021 10 %. I RALS 2022 delades detta svarsalternativ upp i två och 7 % svarade att de "endast haft ett medarbetarsamtal" och 4 % svarade att de "endast haft ett lönesättande samtal".

När det gäller hur det lönesättande samtalet såg ut i RALS 2022 visar utvärderingen att drygt fyra av tio hade "haft lönesättande samtal följt av ett kortare uppföljande samtal där chefen motiverat förslag till ny lön", vilket är något högre än i RALS 2021. I utvärderingarna av RALS 2019 och RALS 2018 var motsvarande siffror en knapp fjärdedel, vilket innebär en ökning med omkring tjugo procentenheter i relation till dessa. Resultatet är även högre än i utvärderingarna RALS 2017 och RALS 2016. Drygt en av tio hade "INTE genomfört något lönesättande samtal" i RALS 2022 – vilket är något lägre än i RALS 2021 och RALS 2016. Det är dock väsentligt lägre än i RALS 2019, RALS 2018 och RALS 2017 där omkring en femtedel av de svarande INTE hade genomfört något lönesättande samtal.

Beträffande egna förberedelser instämmer 85 % i både RALS 2022 och i RALS 2021 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 2022 var det drygt hälften som helt eller delvis instämde i detta påstående. Högst andel som helt



eller delvis instämde i påståendet i utvärderingar som har gjorts 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 fem senaste enkäterna 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 2022 och i RALS 2021 var det ungefär en tredjedel av de svarade som helt eller delvis tog avstånd från detta påstående. I RALS 2019 var det närmare fyra av tio som helt eller delvis tog avstånd från 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 från detta påstående i RALS 2022 och RALS 2021 var 47-48 %. Den största andelen som helt eller delvis tog avstånd från 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 2022 och i RALS 2019 var det 11 % som helt tog avstånd från påståendet att ”det lönesättande samtalet i hög grad är kopplat till lönekriterierna”. Motsvarande svar i utvärderingarna av RALS 2021 var 13 %, 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 2022 och 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 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 2022 var det 50 % som helt instämde i detta påstående, medan motsvarande siffror i RALS 2021 liksom i RALS 2019 var drygt 40 %. I RALS 2018 var det knappt 30 % som instämde helt i detta påstående och åren dessförinnan 35 % (RALS 2017) respektive 37 % (RALS 2016). Det andra av dessa påståenden gällde om de 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. RALS 2018 var det resultat som skiljde sig mest från dessa resultat. Då var det 26 % som helt eller delvis instämde och 54 % som helt eller delvis tog avstånd. I utvärderingen av RALS 2022 återfanns för tredje gången ett påstående huruvida den ”nya lönen stimulerar och motiverar till goda prestationer”. Det är 49 % som helt

eller delvis instämmer i detta påstående – medan andelen som helt eller delvis tar avstånd till detsamma utgörs av 29 %. Det är första gången som andelen som helt eller delvis instämt i detta påstående är större än de som helt eller delvis har tagit avstånd. I RALS 2021 var det 37 % som helt eller delvis instämmer i detta påstående – medan andelen som helt eller delvis tog avstånd till detsamma utgjordes av 40 %. 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 RALS 2022, RALS 2021, RALS 2019 och RALS 2018 gick lönesättningen vid oenighet vidare till kollektiv förhandling. I RALS 2022 var det 10 % som svarade att de ”inte kände till denna möjlighet”, i RALS 2021 var det 12 % som svarande på detta sätt, i RALS 2019 var det 18 % och i RALS 2018 var det 15 %. Den andel som svarade att det ”inte var aktuellt för dem att gå vidare till kollektiv förhandling” var i RALS 2022 57 %, medan motsvarande andel var 53 % i RALS 2021, 35 % i RALS 2019 och 40 % i RALS 2018.

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” –legat ganska konstant, mellan 26-28 % i RALS 2022, RALS 2021, RALS 2019 och i RALS 2018. I utvärderingen av RALS 2022 var det 27 %, varav 22 % som valde att inte gå vidare eftersom de ”ansåg det inte som meningsfullt” och 5 % svarade att de ”funderade på det, men orkade inte gå vidare”. I RALS 2021 var motsvarande resultat 22 % respektive 6 %, i RALS 2019 20 % respektive 6 %. I RALS 2018 fanns endast det senare svarsalternativet och det var då 26 % procent som ”inte orkade gå vidare”. Andelen som valt att ”tacka nej till arbetsgivarens förslag till ny lön” var 3 % i RALS 2022 och den har under de år som vi har haft den här modellen för lönesättning inte tidigare varit så låg. Orsakerna till det förhållandet kan ju dock vara flera.

En **summering** av svaren ger vid hand att flera av de påståenden som återfinns i utvärderingarna ser relativt likartade ut över tid. Lönesättningsprocessen vid Linnéuniversitetet tycks enligt vår utvärdering i RALS 2022 i flera avseenden fungera bättre än RALS 2021, RALS 2019 och än mer relaterat till RALS 2018. I flera fall kommer resultaten upp till och överstiger resultat som från RALS 2017 och RALS 2016. Villkoren för RALS 2021 och RALS 2019 har dock varit speciella med tanke på pandemin, liksom att prestationer som legat till grund för RALS 2022 påverkats av såväl pandemi som post-pandemi.

Som tidigare nämnts förbereder sig något fler i RALS 2022 och RALS 2021 än föregående lönerevisioner 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 i RALS 2022 relaterat föregående års utvärdering visade på att en något större andel ställde sig positiva till samtalets form (välstrukturerat/planerat, avslappnat/bekvämt, kom till tals/kom till min rätt, samt upplevde samtalet som betydelsefullt). Relaterat till tidigare utvärderingar har andelen som ställt sig positiva till dessa påstående aldrig tidigare varit så hög.

När det gäller lönesättningens resultat hade det i RALS 2021, relaterat tidigare utvärderingar, aldrig varit så många som helt eller delvis instämt i påståendet att ”samtalet resulterade i en rimlig lön”. I RALS 2022 har andelen positiva till detta påstående ökat ytterligare. För tredje gången återfinns i utvärderingen ett påstående huruvida ”den nya lönen stimulerar och motiverar till goda prestationer”. I RALS 2022 var andelen svarande som helt eller delvis instämde i detta påstående för första gången större än de som helt eller delvis tog avstånd till nämnda påstående. I RALS 2021 var det något fler som helt eller delvis tog avstånd till nämnda påstående än som helt eller delvis instämde i detsamma, vilket skiljde sig markant 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. En annan aspekt gällande samtalets resultat som återfinns i utvärderingen efterfrågar om ”det var värdefullt att få tala med min närmaste chef”. I RALS 2022 var det fler än sju av tio som helt eller delvis höll med om detta påstående, vilken är den högsta andelen relaterat samtliga tidigare utvärderingar.

I samband med utvärderingarna RALS 2022, RALS 2021 och RALS 2019 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?”. Det kan utifrån svaren på dessa frågor konstateras att de lönesättande samtalen som genomförs för undervisande/forskande 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 skedde en minskning i RALS 2021 relaterat RALS 2019 beträffande hur många som ”inte har haft några medarbetar- eller lönesättande samtal”. Andelen i RALS 2022 är i denna fråga ungefär densamma som i RALS 2021. För båda dessa grupper har andelen som ”haft medarbetarsamtal och lönesättande samtal vid separata tillfällen” minskat i RALS 2022, medan de som har ”haft gemensamma medarbetarsamtal och lönesättande samtal” har ökat. De som har haft ett ”lönesättande samtal och därefter ett kortare uppföljande samtal där min chef motiverade och gav ett förslag till ny lön” har i RALS 2022 ökat bland lärare/forskare men minskat bland tekniskt/administrativ personal. Andelen i den sistnämnda gruppen är dock fortfarande väsentligt högre än i den förstnämnda gruppen.

Enkäten innehöll även ett par frågor med öppna svarsalternativ. En redovisning av svaren på den fråga som handlade om vad i lönesättningen som behöver förbättras/åtgärdas/förändras återfinns i ”Bilaga 2”. Svaren på frågan om tips till Saco-S-föreningen om lönesättning har vi valt att hantera internt.

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 2022.

Saco-S-föreningens grupp för arbete med löneförhandlingar

## Bilaga 1

**Samtalsformer – RALS 2022, RALS 2021 respektive RALS 2019**

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

*Medarbetarsamtal*

	Undervisande och forskande personal			Teknisk och administrativ personal		
	2022	2021	2019	2022	2021	2019
Har haft både medarbetarsamtal och lönesättande samtal – vid två separata tillfällen.	36%	41%	21%	58%	62%	64%
Har haft ett kombinerat medarbetarsamtal och lönesättande samtal.	45%	42%	44%	28%	24%	16%
Har endast haft medarbetarsamtal	9%	-	-	4%	-	-
Har endast haft lönesättande samtal	4%	-	-	3%	-	-
<b>Har INTE haft ett medarbetarsamtal.</b>	-	11%	20%	-	8%	11%
<b>Annat</b>	6%	6%	15%	7%	6%	9%
Summa:	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Antal respondenter (n): 158 159 202 71 71 74

”Hur har ditt lönesättande samtal sett ut?”

*Lönesättande samtal*

	Undervisande och forskande personal			Teknisk och administrativ personal		
	2022	2021	2019	2022	2021	2019
Har haft ett lönesättande samtal och därefter ett kortare <b>uppföljande samtal</b> där min chef motiverade och gav ett förslag till ny lön.	39%	30%	18%	55%	59%	39%
Har haft ett lönesättande samtal och därefter meddelande min chef <b>vid ett senare tillfälle</b> ett förslag till ny lön (utan motivering).	31%	30%	25%	21%	20%	26%
Har haft ett lönesättande samtal <b>och i samma</b> samtal gav även min chef ett förslag till ny lön.	11%	22%	12%	14%	13%	8%
<b>Har INTE genomfört något lönesättande samtal – men min närmaste chef har ändå gett mig förslag till ny lön.</b>	15%	16%	21%	4%	4%	15%
<b>Annat sätt.</b>	4%	1%	24%	6%	4%	12%

Summa: 100% 99% 100% 100% 100% 100%  
 Antal respondenter (n): 158 159 202 71 71 74

## UTVÄRDERING AV RALS 2022

### SAMMANSTÄLLNING ÖPPNA SVARSALTERNATIV

#### MEDARBETAR- OCH LÖNESAMTAL I LÖNEPROCESSEN

Nedan presenteras de öppna svarsalternativen där medlemmarna ges möjlighet att utveckla sina svar i enkäten. Det handlar om samtalsformer, förberedelser och förutsättningar inför samtalen, samtals genomförande och resultatet av detsamma.

#### SAMTALSFORMER

Medlemmarna betonar att det finns en otydlighet angående vad det är för form av samtal som de har blivit inbjudna till eller har deltagit i, kopplat till löneprocessen.

*Kan faktiskt inte utvärdera vilket slags samtal vi haft. Jag träffade min chef en halvtimme i våras.*

Medlemmar saknar information om vad det är för typ av samtal som ska genomföras eller genomförs, om det är medarbetarsamtal, lönesamtal eller en blandning av båda. De ger även uttryck för att det är upp till dem själva att försöka förstå hur samtalen relaterar till och ingår i lönesättningsprocessen. Här finns även de som säger sig inte ha blivit erbjuden något samtal alls.

Andra lyfter fram att kvalitén i samtalet är överordnat vad det är för form av samtal.

*Profekten ... .. håller samtalen och man får välja mellan ett sittande samtal och ett promenad-samtal utombus. Att gå och prata känns väldigt bra! Profekten levererar anteckningar om vad som sagts efteråt.*

*Jag upplever att min chef och jag har samtal löpande, så även om det "bara" är ett mer strukturerat samtal (lön och utveckling i ett) så upplever jag att det funkar bra.*

Inflytande och kontinuitet kan här kompensera för bristen på information om vad det är för samtal eller om samtalen slås samman till ett gemensamt samtal.

#### FÖRBEREDELSE INFÖR SAMTAL

Medlemmarna har synpunkter på hur möjligheter till förberedelser ser ut inför medarbetar- och lönesamtal i löneprocessen. De saknar information om hur de kan förbereda sig inför de olika samtalen. Delvis hänger det samman med att det är oklart vad det är för samtal de ska delta i men det kan också handla om att de inte vet vad det finns för underlag att utgå ifrån eller var de kan hitta dem.

*Informationsflödet på Lnu.se är too much! Dels är strukturen inte logisk när man försöker hitta aktuella dokument om lönepolicy och kriterier, dels är det för mycket information innan man hittar vad man söker efter.*

En medlem ger här uttryck för att det är upp till var och en att själv söka sig fram till var de kan hitta underlag till samtalen samt att de även får sortera i vilka underlag som finns att tillgå och vad i det som kan vara användbart som förberedelser inför samtalen. Sökandet av underlag anses också vara tidskrävande.

*Det är inte lönt att lägga tid och energi på att förbereda något. Arbetsgivaren struntar helt i sakargument och det enda som ges är en procentsats.*

Den tid som får läggas på förberedelser vägs emot den nytta och mening det anses resultera i för lönesättningen. I svaren relaterar medlemmar till tidigare erfarenheter av hur samtalen har varit och det finns de medlemmar som säger att de aldrig har fått ”konkreta motiveringar till lönesättningen baserade på mitt uppdrag, prestation och ansvar”. Här finns även medlemmar som upplever att de känner till mer om lönekriterierna än vad den lönesättande chefen ger sken av. Andra har erfarenhet av att det inte har spelat så stor roll vad som har sagts under samtalen eller hur de uppfyller kriterierna och de anser att det snarare handlar om att ”du får din lön bara sådär”. I svaren ges också uttryck för att den individuella lönesättningen är ett ”spel för gallerierna” och att den förutbestämda procentsatsen innebär att arbetsgivaren ”laborerar med promillesatser, som de facto är i det närmast obefintliga i relation till kriterierna för individuell lönesättning”.

För att lönekriterierna ska uppfattas som mer än enbart en ”pappersprodukt” och fungera som ett betydelsefullt underlag betonar medlemmarna att det behöver finnas en tydligare transparens kring det som står i lönepolicyn och lönekriterierna.

*Lönekriterierna behöver tydliggöras och kommuniceras ytterligare. Det känns väldigt godtyckligt vad prefekt kan ta fasta på. Man vet inte vilken dimension som 'väger tyngst' och som man själv bör betona.*

*Det underlättar att få veta vilka prioriteringar som är satta på Lnu- och/eller fakultetsnivå /.../ Detta för att öka förståelsen för den ofta obetydliga löneförändringen man får sig till del, så att tolkningen inte blir att man faktiskt inte är sedd utan det finns helt enkelt inte så mycket att fördela.*

Medlemmarna ger här förslag på hur lönekriterierna skulle kunna ges mer tyngd och ses som ett mer meningsfullt underlag i löneprocessen. För att undvika att lönekriterierna uppfattas som godtyckliga föreslås att kriterierna kommuniceras mer aktivt inför löneperioden, så att det framgår vad som kommer prioriteras under den kommande löneperioden. I nuläget uppfattas det att information om detta undanhålls och blir synligt först i samband med lönesättningen. Eller som en medlem uttrycker det ”Det vore också bra att få information om hur jag /.../ kan påverka min löneutveckling”. Otydligheten leder också till att det finns en osäkerhet om vad som förväntas för att det ska generera en löneökning. En medlem uttrycker att ”Det bör bli tydligt om jag som anställd bör/ska vara delaktig i något projekt eller gjort något annat utöver mina ordinarie arbetsuppgifter” vilket kan

tolkas som att det finns en osäkerhet om det kan krävas prestationer utöver den upprättade tjänsteplaneringen eller förväntningar som grundar sig på någon form av dolda kriterier. I en annan kommentar uttrycks det som att *"jag upplever det nu belönas och premieras arbetsinsatser som går över vad som ingår i själva tjänsten, det skapar på sikt en ohållbar situation"*. Även här uttrycks en upplevelse av att prestationer som inte ingår i tjänsten premieras i lönesättningen.

*Sammantaget* ger medlemmarna uttryck för att ansvar för förberedelserna till samtalen lägg på den enskilde medarbetaren och att tid för att förbereda sig ställs emot den mening de ser med att informera sig. Brist på information och begränsad kommunikation om lönekriterierna resulterar här också i att det både finns en otydlighet i vad som ligger till grund för lönesättningen och att medlemmarnas möjligheter att påverka sin lön begränsas.

#### GENOMFÖRANDE AV SAMTAL

Medlemmar som har varit förberedda vid samtalen kan uppfatta att de lönesättande cheferna inte är intresserade av det som de framför under samtalet och att det inte heller beaktas vid lönesättningen.

*Jag upplevde att min chef är ointresserad av mina arbetsuppgifter.*

*Jag var förberedd och fick ge min bild men fick ingen feedback*

Något av det som medlemmarna lyfter fram som tecken på chefernas ointresse för deras prestationer är att det har saknats respons på det de har fört fram och någon liknar det vid att känna sig *"helt osynlig"* under samtalet. Andra medlemmar menar att samtalet i huvudsak var en envägskommunikation där den lönesättande chefen fick ge uttryck för sina synpunkter och informera dem om det. Olika röster beskriver här att de uppfattade att talutrymmet var ojämnt fördelat och att deras möjlighet att framföra sitt perspektiv var mycket begränsat eller i det närmaste obefintligt.

Medlemmar ger också uttryck för att de anser att det finns en oklarhet i vad syftet med samtalet är. Någon kallade samtalet för *"en formalitet som ska göras"* och andra lyfter fram det som en form av rutin.

*Det var bara det gamla "Du är en uppskattad medarbetare...", men inget konkret kopplat till vad jag faktiskt presterat".*

Utifrån medlemmens uttryck ovan uppfattas kopplingen till prestationerna vara relativt osynlig i samtalet och det handlar snarare om hur personen uppfattas rent generellt. Andra medlemmar ger förslag på hur de anser att det skulle vara i stället och en medlem kommenterar så här *"En meningsfull*

*diskussion om prestationer i relation till lön*". Ett förslag som antyder att kommunikationen om relationen mellan lön och prestationer i nuläget inte skapar den mening som förväntas.

I viss mån påtalas även en tydlighet angående motiveringen till ny lön och att den dokumenteras.

*Att lönesättande chef måste lämna skriftlig motivering till vald lön om så efterfrågas, dvs. måste kunna officiellt stå för motiveringar så att de kan förstås och undersökas av facket och av högre chefer i mån av behov. Allt detta för att motverka negativ särbehandling, otydlighet, beslut som saknar saklig grund.*

Dokumentation av motiveringen till ny lön anses här kunna fungera som underlag vid oenighet eller om ytterligare parter behöver ta del av de muntliga motiveringarna för att skapa en rättvisande lönesättning.

Medlemmar ger också uttryck för att *"det var ett jobbigt samtal, eftersom jag inte uppskattar att känna mig så inkompetent som jag gjorde där och då"*. Samtalen skapar här en känsla av otillräcklighet och fokus hamnar på brister hos medlemmen. Ett uttryck som kan relateras till betydelsen av att få en balans i samtalen, som lyfter såväl goda prestationer som vad som kan förbättras.

*Sammantaget* ger medlemmarna uttryck för att det finns en oklarhet om meningen med samtalen. Samtalen uppfattas var en formalitet och att relationen till lönekriterierna inte alltid är tydlig eller till och med uppfattas som frånvarande.

## RESULTAT AV SAMTAL

Andra medlemmar ansåg att det fanns en dialog och att de kunde föra fram sina synpunkter under samtalen, men de reagerar på utfallet av samtalet.

*Jag framställde endast ett önskemål (samma som under hela min karriär): att jag inte uppfattar att jag presterar sämre än genomsnitt inom min kategori, och därmed anser att jag inte bör ligga under medellön. Detta har mina närmaste chefer under alla år hållit med om. Senaste revisionen hamnade jag dock något under medel. Ingen motivering har framförts.*

*Blev besviken på möte med meddelad ny lön då jag uppfattat att medarbetarsamtalet förmedlat högre lön pga mycket positiva resultat /.../. Påslaget motsvarade inte förväntningarna och jag uppfattar fortsatt att min lön är låg i förhållande till mina prestationer och lönekriterier.*

Medlemmar ger här uttryck för att det har funnits en samsyn kring lönesättningen under de samtal som har genomförts, men det realiserar inte i lönesättningen. Utfallet blir motsägelsefullt i relation till det som har kommunicerats under samtalet, vilket kan tolkas som att det finns en diskrepans mellan det som sägs under samtalet och utfallet i lönesättningen. Andra anser inte att de har fått en tillräcklig motivering för den lön som satts.

*Motivering till lönen var att han inte kunde sätta en högre lön än den jag fick. Det är inte motivering för mig*

*Motiveringen jag fick för att jag inte fick mer än avtalat var att jag inte varit på arbetsplatsen. Under pågående pandemi...*



Det uppfattas här som svaga eller otydliga motiveringar i relation till det som har kommunicerats under samtalen och i relation till lönekriterier.

Resultatet i löneökningen kopplas även till det totala löneutrymmet som finns att fördela.

*Jag upplever att lönen var "ok", men det var inte tack vare det lönesättande, utan hade snarare att göra med den relativt stora lönepotten.*

*Lönen är svår att påverka med det löneökningensutrymme som är givet.*

*Löneförhöjningen är så låg och jag får uppfattningen att skillnaderna i löneförhöjning är låg oavsett om man enligt omdöme har gjort ett bra jobb eller ej.*

Medlemmarna ger här uttryck för att det i huvudsak är det totala löneutrymmet som får betydelse för utfallet av den individuella lönen. Det som kommuniceras under samtalen ges här en mindre betydelse för utfallet men samtalen ses däremot som en möjlighet att avhandla andra aspekter som kan vara av vikt.

*Andra delar i arbetet kan avhandlas vid samtalen som kan innebära fördelar, som hur jag fördelar min tid, möjlighet till friskvård mm.*

Lönen ses inte alltid som en drivkraft i arbetet. De individuella löneskillnaderna anses enligt en medlem vara allt för små och denne uttrycker vidare att det är "främst andra saker som stimulerar och motiverar". Ytterligare en medlem är av den åsikten och menar att "det enda som motiverar mig är goda kollegor".

En annan aspekt som lyfts fram är att utfallet inte alltid står i paritet med det löneläget som speglar prestationerna även om den aktuella ökningen ses som rimlig.

*Jag upplever att det är svårt att komma upp i lön om ingångslönen legat förhållandevis lägre än kollegornas.*

*Genom samtalet (och mycket säkert för att jag i stället för att lyfta enbart mina meriter och hur jag lever upp till satta kriterier) påpekade lönestatistik, så fick jag en ökning över genomsnittet för vår institution, men jag vet fortfarande inte om jag är ikapp /.../.*

Låga ingångslöner lyfts fram som en återkommande problematik i lönesättningen.

*Sammantaget* ges det här uttryck för att det finns en diskrepans mellan det som har kommunicerats vid samtalen och utfallet i lönesättningen. De motiveringar som ges till den nya lönen kan också vara svaga eller otydliga i relation till lönekriterierna. Något som gör att lönen som styrmedel delvis sätts ur spel då det i huvudsak är andra aspekter än lön som motiverar till prestationer på arbetsplatsen.