



Saco-S-föreningen vid Linnéuniversitetet

## Utvärdering av RALS 2017

### Inledning

Under år 2017 genomfördes för andra gången lönesättande samtal som generellt tillvägagångssätt för samtliga medlemmar anslutna till ett fackförbund inom Saco-S vid Linnéuniversitetet. Som grund för lönesättningsprocessen fanns en skriftlig överenskommelse som ursprungligen gjordes med arbetsgivaren inför 2016 års lönerevision, men som inför 2017 års lönesättningsprocess kom att uppdateras något.

### Hur gick enkätinsamlingen till?

Utvärderingen av lönesättningen (RALS 2017) 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 och kunde även nås via den lokala Saco-S-föreningens hemsida (<http://saco.lnu.se/wordpress/>). Enkäten var tillgänglig under perioden 180301-180331 och berörde bl a frågor kring lönesättningsprocess och dess resultat.

Av omkring 950 medlemmar som tillhör något av de fackförbund ingår i Saco-S besvarande efter en förfrågan och en uppföljande påminnelse sammanlagt 278 medlemmar enkäten, vilket gav en svarsprocent på knappt 30 %. Även ett år tillbaka gjordes en enkät som besvarades av 326 medlemmar (ca 34 %) – men då skickades å andra sidan två uppföljande påminnelser ut. För att möjliggöra jämförelser mellan dessa utvärderingar återfinns resultat även ifrån den föregående utvärderingen.

### Vilka var de medlemmar som svarade?

Av de svarande var 169 kvinnor respektive 107 män (61 % respektive 39 %), samt 2 annat (1 %). Föregående år besvarades enkäten av 184 kvinnor och 144 män (56 % respektive 44 %). Vid det tidigare enkättillfället återfanns inte det sista alternativet – annat.

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

	2017	2016
Undervisning/forskning	64 %	71 %
Administration/förvaltning	30 %	24 %
Annat	5 %	5 %
	99 %	100 %

### **Vilka samtal hade medlemmarna haft med sin chef?**

Inledningsvis i årets enkät (2017) återfanns en mer generell fråga om ”vilka typer av samtal har du haft med din chef?” vilken besvarades enligt följande:

Har haft både medarbetarsamtal och lönesättande samtal – vid två separata tillfällen.	45 %
Har haft ett kombinerat medarbetarsamtal och lönesättande samtal.	28 %
Har INTE haft ett medarbetarsamtal.	18 %
Annat	<u>10 %</u>
	101 %

### **Vad ansåg medlemmarna om lönesättningen?**

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:

	2017	2016
Prefekt	46 %	53 %
Kanslichef	12 %	13 %
Dekan	9 %	10 %
Avdelningschef	9 %	10 %
Biträdande prefekt	4 %	-
Sektionschef	8 %	-
Annan	<u>14 %</u>	<u>14 %</u>
	102 %	100 %

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

En ytterligare fråga ställdes även i den senaste enkäten gällande ”vem meddelade dig förslaget till ny lön”. Frågan besvarades enligt följande:

	2017
Prefekt	53 %
Kanslichef	13 %
Dekan	10 %
Avdelningschef	9 %
Biträdande prefekt	1 %
Sektionschef	8 %
Annan	<u>7 %</u>
	101 %

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

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

	2017	2016
Instämmer helt	52 %	56 %
Instämmer delvis	28 %	23 %
Varken inställer eller tar avstånd	9 %	7 %
Tar delvis avstånd	3 %	5 %
Tar helt avstånd	<u>8 %</u>	<u>9 %</u>
	100 %	100 %

Jag hade inhämtat aktuell lönestatistik innan mötet.

	2017	2016
Instämmer helt	38 %	36 %
Instämmer delvis	19 %	19 %
Varken inställer eller tar avstånd	11 %	11 %
Tar delvis avstånd	8 %	8 %
Tar helt avstånd	<u>24 %</u>	<u>26 %</u>
	100 %	100 %

I den senaste enkäten lades det till en fråga gällande information ifrån lärosätet.

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

	2017
Instämmer helt	37 %
Instämmer delvis	21 %
Varken inställer eller tar avstånd	17 %
Tar delvis avstånd	6 %
Tar helt avstånd	<u>19 %</u>
	100 %

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

	2017	2016
Instämmer helt	23 %	25 %
Instämmer delvis	16 %	20 %
Varken inställer eller tar avstånd	16 %	11 %
Tar delvis avstånd	12 %	11 %
Tar helt avstånd	<u>33 %</u>	<u>32 %</u>
	100 %	99 %

Jag hade förberett mig på ett annat sätt.

	2017	2016
Instämmer helt	23 %	28 %
Instämmer delvis	29 %	33 %
Varken inställer eller tar avstånd	22 %	16 %
Tar delvis avstånd	5 %	6 %
Tar helt avstånd	<u>22 %</u>	<u>17 %</u>
	101 %	100 %

Jag hade inte förberett mig.

	2017	2016
Instämmer helt	13 %	13 %
Instämmer delvis	7 %	5 %
Varken inställer eller tar avstånd	9 %	5 %
Tar delvis avstånd	10 %	7 %
Tar helt avstånd	<u>61 %</u>	<u>70 %</u>
	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.

	2017	2016
Instämmer i hög grad	12 %	18 %
Instämmer delvis	24 %	24 %
Varken inställer eller tar avstånd	20 %	18 %
Tar delvis avstånd	12 %	10 %
Tar helt avstånd	18 %	18 %
Vet ej	<u>13 %</u>	<u>13 %</u>
	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?

	2017	2016
Ja	12 %	13 %
Nej	<u>88 %</u>	<u>87 %</u>
	100 %	100%

**Samtalets genomförande**

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

Välstrukturerat/planerat

	2017	2016
Instämmer helt	22 %	25 %
Instämmer delvis	28 %	33 %
Varken inställer eller tar avstånd	20 %	17 %
Tar delvis avstånd	17 %	14 %
Tar helt avstånd	<u>12 %</u>	<u>11 %</u>
	99 %	100 %

Avslappnat, bekvämt

	2017	2016
Instämmer helt	44 %	43 %
Instämmer delvis	23 %	25 %
Varken inställer eller tar avstånd	16 %	16 %
Tar delvis avstånd	9 %	9 %
Tar helt avstånd	<u>8 %</u>	<u>7 %</u>
	100 %	100 %

## Kom till tals/kom till min rätt

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

## Kände underläge/osäkerhet

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

## Upplevde samtalet som betydelsefullt

	2017	2016
Instämmer helt	18 %	15 %
Instämmer delvis	24 %	29 %
Varken inställer eller tar avstånd	20 %	20 %
Tar delvis avstånd	17 %	16 %
Tar helt avstånd	21 %	<u>20 %</u>
	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.

	2017	2016
Instämmer helt	35 %	37 %
Instämmer delvis	23 %	24 %
Varken inställer eller tar avstånd	17 %	16 %
Tar delvis avstånd	9 %	7 %
Tar helt avstånd	<u>16 %</u>	<u>16 %</u>
	100 %	100 %

Upplever att samtalet resulterade i en rimlig lön.

	2017	2016
Instämmer helt	20 %	17 %
Instämmer delvis	18 %	24 %
Varken inställer eller tar avstånd	15 %	17 %
Tar delvis avstånd	19 %	18 %
Tar helt avstånd	<u>29 %</u>	<u>25 %</u>
	101 %	101 %

### **Om samtalet gick vidare till ett fyrpartssamtal**

Medlemmarna ombads i en fråga 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	<b>12 %</b>	27 %
Nej – det var inte aktuellt för min del	50 %	47 %
Nej – funderade på det, men orkade inte gå vidare	21 %	14 %
Ja – valde att genomföra fyrpartssamtal	9 %	7 %
Annat	<u>8 %</u>	<u>5 %</u>
	100 %	100 %

### **Sacos sammanfattning och kommentar**

Utvärderingen visar på mycket små skillnader mellan 2016 och 2017:

En skillnad är att hela 21 %, vilket är fler än föregående år, INTE har genomfört något lönesättande samtal. Av kommentarerna framkommer det att föräldraledighet, sjukskrivning, tjänstledighet, prefektbyten och inte minst snålt tilltagna tider för samtal kan göra så att samtal inte kommer till stånd. De svarande är ofta osäkra på vad som menas med medarbetarsamtal, lönesättande samtal respektive lönesamtal och en hel del kritik riktas mot alla tre samtalstyperna: ”... alla mina samtal är små charader”, ”Just had a talk, then it was decided”, ”medarbetarsamtalet gav absolut ingenting”.

I kommentarerna klagar man också på att de lönesättande samtalen inte varit några egentliga samtal utan mer informationer om lön utan motivering och den nya lönen uppfattas inte som ett förslag till ny lön, utan som ett beslut som meddelats skriftligt per e-post eller via internposten.

Omkring 20 % av medlemmarna förbereder sig liksom föregående år dåligt eller inte alls inför samtalet. I kommentarerna uttrycks uppfattningar som tyder på att man inte ser förberedelser som meningsfulla eller möjliga: ”Eftersom jag vet att det inte finns mycket att göra när det gäller lönen så är omfattande förberedelser ganska meningslösa”, ”Jag förbereder ingenting, det har jag gjort förut, men lönehöjningen var redan bestämd innan samtalet”, ”Woops stod chefen i dörren fem i tolv ...”

Den upplevda graden av koppling mellan lönekriterier och samtal ligger kvar på samma nivå som förut. Cirka 30 % tycker att kopplingen saknas helt eller delvis, ytterligare 13 % vet inte.

När det gäller samtalskvaliteten så är det under 20 % som är missnöjda, men nästan 40 % som inte tycker att samtalet är betydelsefullt. Närmare 60 % tycker att det var värdefullt att tala med sin närmsta chef, men betydligt färre, 38 %, tycker att samtalet resulterat i rimlig lön. En viss skillnad från föregående år gäller i vilken utsträckning man tycker att man kunde komma till tals/komma till sin rätt. Den här gången upplever 61 % att de helt eller delvis kunde det, vilket är en minskning från föregående år då det var 70 % som helt eller delvis kunde detta.

Vad avser de sk fyrpartssamtalen, så är det klart färre i år som säger att de inte visste att möjligheten fanns, 12 %. Lite fler har övervägt men inte orkat gå vidare och andelen som till sist valt att genomföra ett fyrparssamtal är ungefär den samma som i fjol. Orsaker till att man inte valt att gå vidare är främst egna eller kollegors erfarenheter av att det inte lönar sig.

Lönesättningsprocessen vid Linnéuniversitetet 2017 fungerade enligt vår utvärdering inte så särskilt mycket bättre än 2016 och därmed inte så bra som man har rätt att förvänta sig. Cirka en tredjedel av medarbetarna saknar idag förtroende för processen som sådan och det är svårt för de lönesättande cheferna att organisera en transparent hantering som skapar tilltro.

Vad behöver enligt medlemmarna förbättras och åtgärdas till nästa gång? Över hundra valde att svara på denna fråga.

En stor grupp av svaren handlar om att **villkoren** för samtalen behöver förbättras: Cheferna behöver mer tid för samtalen och de behöver utbildning så att de kan genomföras på ett systematiskt och rättvist sätt. Flera påpekar också att det måste finnas bättre beredskap vid sjukskrivningar.

En annan stor grupp av svar handlar om behovet av **klarspråk**. Man vill att det ska vara tillåtet att tala om siffror:

”Förenkla processen och tala klarspråk om förutsättningarna. Nu är det direkt löjligt att prata om rätt lön eftersom allt ska hållas inom ett utrymme, och ett nollsummespel som lönesättande chef inte kan påverka. Se till så att alla vet vad som gäller och vilka begränsningarna är. Nu skapas bara orimliga förväntningar.”

Avslutningsvis vill vi ge ett stort tack till dem som har besvarat enkäten och därmed berett oss möjlighet att kunna sammanställa denna utvärdering.

Saco-S-föreningen genom

Jan Andersson och Eva Lundberg