

SACO-S-föreningen vid Lnu

Om attraktiv arbetsplats och hållbart arbetsliv – prioriterade områden

Linnéuniversitetet Kalmar
Växjö



Planering av Saco-S-föreningens verksamhet 2019/2020

- Planeringskonferens i Pukeberg i augusti och diskussion på styrelsemöte i september
- Tre prioriterade områden med huvudtemat ”attraktiv arbetsplats och hållbart arbetsliv”:
 - höjda löner för vissa grupper - jämförelse behöver göras med andra lärosäten, etc
 - högre grad av tillsvidareanställningar – tryggare anställningsförhållanden
 - redogörelse och analys av sjuktal och personalomsättning, samt bättre friskvård



Ramavtal om löner m m för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet, RALS 2010-T

PRINCIPER för lönesättning

- tillsvidareavtal som är sifferlöst, lön ska vara individuell och differentierad
- FÖRUTSÄTTNINGAR för lönesättande samtal
 - samtalen sker med den närmaste chef som har mandat att sätta lön
 - samtalen dokumenteras
 - diskussionen är saklig och fokuserar på dina arbetsuppgifter och bidrag till verksamheten
 - om chefen och du inte kommer överens om ny lön ska den regleras mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen i kollektiv förhandling (tidigare har under ett par år sk fyrtpartssamtal varit det första steget vid oenighet om ny lön – men de finns inte längre kvar vid vårt lärosäte)



Lönesättning vid Lnu – form visavi innehåll

FORM

- överenskommelse kring process – sena förändringar
- genomförande av lönesättande samtal – ej enligt tidplan

INNEHÅLL

- viktigt med lönesättning visavi kompetensförsörjning
- viktigt med strategiska överväganden i relation till verksamhet
- frågor om innehåll hamnar dock i skymundan av formfrågor

Enkät till medlemmarna RALS2018 (har även gjorts 2017 och 2016)

- av omkring 970 medlemmar som tillhör något av de fackförbund ingår i Saco-S besvarande sammanlagt 267 medlemmar (dvs knappt 30 %) en digital enkät gjord i programmet Survey&Report
- frågorna handlade om det lönesättande samtalets form, egna förberedelser, samtalet i förhållande till lönekriterier, kontakt med Saco-S-föreningen, samtalets genomförande och dess resultat



Utvärdering vid Lnu RALS2018 – ett urval av frågor och med jämförelse med RALS2017

Frågan "Vilka typer av samtal har du haft med din chef?" besvarades enligt följande:

	2018	2017
Har haft både medarbetarsamtal och lönesättande samtal - vid två separata tillfällen.	34%	45 %
Har haft ett kombinerat medarbetarsamtal och lönesättande samtal.	31 %	28 %
Har INTE haft ett medarbetarsamtal.	20 %	18 %
Annat	15 %	10 %



Utvärdering vid Lnu RALS2018 – ett urval av frågor och med jämförelse med RALS2017 och RALS 2016

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

	2018	2017	2016
Har haft ett lönesättande samtal och därefter ett kortade uppföljande samtal där min chef motiverade och gav ett förslag till ny lön.	24 %	35 %	37 %
Har haft ett lönesättande samtal och därefter meddelande min chef vid ett senare tillfälle ett förslag till ny lön (utan motivering).	31 %	24 %	27 %
Har haft ett lönesättande samtal och i samma samtal gav även min chef ett förslag till ny lön.	11 %	13 %	14 %
Har INTE genomfört något lönesättande samtal – men min närmaste chef har ändå gett mig förslag till ny lön.	<u>23 %</u>	<u>21 %</u>	13 %
Annat sätt.	12 %	08 %	09 %



Utvärdering vid Lnu RALS2018 – ett urval av frågor och med jämförelse med RALS2017 och RALS 2016

Samtalet var i hög grad kopplat till gällande lönekriterier.

	2018	2017	2016
Instämmer i hög grad	<u>12 %</u>	<u>12 %</u>	18 %
Instämmer delvis	19 %	24 %	24 %
Varken inställer eller tar avstånd	16 %	20 %	18 %
Tar delvis avstånd	13 %	12 %	10 %
Tar helt avstånd	25 %	18 %	18 %
Vet ej	15 %	13 %	13 %



Utvärdering vid Lnu RALS2018 – ett urval av frågor och med jämförelse med RALS2017 och RALS 2016

Samtalets genomförande

Upplevde samtalet som betydelsefullt

	2018	2017	2016
Instämmer helt	12 %	18 %	15 %
Instämmer delvis	21 %	24 %	29 %
Varken inställer eller tar avstånd	25 %	20 %	20 %
Tar delvis avstånd	18 %	17 %	16 %
Tar helt avstånd	24 %	21 %	20 %



Utvärdering vid Lnu RALS2018 – ett urval av frågor och med jämförelse med RALS2017 och RALS 2016

Samtalets resultat

Det var värdefullt att få tala med min närmaste chef.

	2018	2017	2016
Instämmer helt	29 %	35 %	37 %
Instämmer delvis	24 %	23 %	24 %
Varken instämmer eller tar avstånd	20 %	17 %	16 %
Tar delvis avstånd	09 %	09 %	07 %
Tar helt avstånd	18 %	16 %	16 %



Utvärdering vid Lnu RALS2018 – ett urval av frågor och med jämförelse med RALS2017 och RALS 2016

Samtalets resultat

Upplever att samtalet resulterade i en rimlig lön.

	2018	2017	2016
Instämmer helt	11 %	20 %	17 %
Instämmer delvis	15 %	18 %	24 %
Varken instämmer eller tar avstånd	20 %	15 %	17 %
Tar delvis avstånd	21 %	19 %	18 %
Tar helt avstånd	33 %	29 %	25 %



Utvärdering vid Lnu RALS2018 – ett urval av frågor och med jämförelse med RALS2017 och RALS2016

Har ditt samtal gått vidare till ett fyrpartssamtal (2016 & 2017) eller till kollektiv förhandling (2018) - dvs fanns oenighet om ny lön

	2018	2017	2016
Nej – visste inte att den möjligheten fanns	15 %	<u>12 %</u>	27 %
Nej – det var inte aktuellt för min del	40 %	50 %	47 %
Nej – funderade på det men orkade inte gå vidare	26 %	21 %	14 %
Ja – valde att genomföra fyrpartssamtal/ låta ny lön fastställas i kollektiv förhandling	11 %	09 %	07 %
Annat	08 %	08 %	05 %



Lönepolicy och lönekriterier - form

Tidigare lönepolicy

- Antagen vid lärosätets bildande 2010

Ny lönepolicy och nya lönekriterier

- Process
- Centrala synpunkter ifrån Saco-S lokalt
 - Koppling till verksamhetsmål
 - Lönesättningstillfällen
 - Inga "lokala" lönekriterier, men prioriteringar möjliga
- Typ av lönekriterier
 - Allmänna
 - För lärare/forskare
 - För TA-personal
 - För chefer

Strategiska frågor vid lönesättning - innehåll

- Hur hanterar lärosätet sin kompetensförsörjning?
- Vilka ligger lågt i lön
 - Lektorer och adjunkter
 - Grupper av teknisk/-administrativ personal
 - Etc
- Vilken karaktär har lärosätet?
 - Starkt på professionsutbildningar – jfr löner i professionerna
 - Etc
- Utlokalisering av statliga myndigheter

Tillsvidareanställningar visavi tidsbegränsade anställningar

- Universitet och högskolor har jämfört med andra statliga myndigheter en hög grad av tidsbegränsade anställningar
- Konsekvenser
 - Kan vara svårt med en långsiktig planering
 - Kan vara svårt att få lån till bostad, etc
 - Kan skapa otrygghet
 - Etc

Sjuktal, personalomsättning & friskvård

- Lärosätets sjuktal har kontinuerligt ökat – ifrån 2,0 % då myndigheten bildades till 3,0 % vid den senaste årliga mätningen.
- Friskvårdstimme – finns inte längre
- Friskvårdsbidrag
 - har legat på samma nivå under många år
 - ligger lågt i en nationell jämförelse

