



Saco-S-föreningen vid Linnéuniversitetet

Saco-S utvärdering av RALS 2018

Under år 2018 genomfördes för tredje gången lönesättande samtal som generellt tillvägagångssätt för samtliga medlemmar anslutna till ett fackförbund inom Saco-S vid Linnéuniversitetet. Som grund för lönesättningsprocessen fanns inledningsvis en skriftlig överenskommelse som till innehållet vara relativt lik den ursprungliga överenskommelse som gjordes med arbetsgivaren inför 2016 års lönerrevision. Dock önskade arbetsgivaren i ett sent skede att genomföra mer omfattande förändringar i nämnda överenskommelse – vilket fick till följd att den tyvärr inte blev undertecknad förrän i slutet av februari 2019. Perioden, under vilken lönesättande samtal pågick, blev därför längre den här gången än föregående år.

Hur gick utvärderingen till?

Utvärderingen av lönesättningen (RALS 2018) 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 190611-190715 och berörde bl a frågor kring lönesättningsprocess och dess resultat.

Av omkring 970 medlemmar som tillhör något av de fackförbund som ingår i Saco-S besvarade efter en förfrågan och en uppföljande påminnelse sammanlagt 267 medlemmar enkäten, vilket gav en svarsprocent på 28 %. De två föregående åren vi har genomfört utvärderingen har 34 % respektive 30 % besvarat enkäten. För att möjliggöra jämförelser mellan genomförda utvärderingar återfinns resultat även ifrån de två föregående utvärderingarna nedan.

Vilka var de medlemmar som svarade?

Av de svarande var 162 kvinnor respektive 102 män (61 % respektive 38 %), samt 3 annat (1 %). Föregående år besvarades enkäten av 169 kvinnor och 107 män (61 % respektive 39 %), samt 2 annat (1 %).

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

	2018	2017	2016
Undervisning/forskning	65 %	64 %	71 %
Administration/förvaltning	28 %	30 %	24 %
Annat	<u>7 %</u>	<u>5 %</u>	<u>5 %</u>
	100 %	99 %	100 %

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:

	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	<u>15 %</u>	<u>10 %</u>
	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:

	2018	2017	2016
Prefekt	47 %	46 %	53 %
Kanslichef	10 %	12 %	13 %
Dekan	7 %	9 %	10 %
Avdelningschef	8 %	9 %	10 %
Biträdande prefekt	4 %	4 %	-
Sektionschef	6 %	8 %	-
Annan	<u>19 %</u>	<u>14 %</u>	<u>14 %</u>
	101 %	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 i 2017 års och 2018 års enkäter gällande ”vem meddelade dig förslaget till ny lön”. Frågan besvarades enligt följande:

	2018	2017
Prefekt	57 %	53 %
Kanslichef	14 %	13 %
Dekan	8 %	10 %
Avdelningschef	9 %	9 %
Biträdande prefekt	0 %	1 %
Sektionschef	5 %	8 %
Annan	<u>8 %</u>	<u>7 %</u>
	101 %	101 %

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.	23 %	21 %	13 %
Annat sätt.	<u>12 %</u>	<u>8 %</u>	<u>9 %</u>
	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.

	2018	2017	2016
Instämmer helt	52 %	52 %	56 %
Instämmer delvis	24 %	28 %	23 %
Varken inställer eller tar avstånd	10 %	9 %	7 %
Tar delvis avstånd	3 %	3 %	5 %
Tar helt avstånd	<u>11 %</u>	<u>8 %</u>	<u>9 %</u>
	100 %	100 %	100 %

Jag hade inhämtat aktuell lönestatistik innan mötet.

	2018	2017	2016
Instämmer helt	36 %	38 %	36 %
Instämmer delvis	16 %	19 %	19 %
Varken inställer eller tar avstånd	10 %	11 %	11 %
Tar delvis avstånd	8 %	8 %	8 %
Tar helt avstånd	<u>30 %</u>	<u>24 %</u>	<u>26 %</u>
	100 %	100 %	100 %

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

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

	2018	2017
Instämmer helt	35 %	37 %
Instämmer delvis	20 %	21 %
Varken inställer eller tar avstånd	12 %	17 %
Tar delvis avstånd	7 %	6 %
Tar helt avstånd	<u>26 %</u>	<u>19 %</u>
	100 %	100 %

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

	2018	2017	2016
Instämmer helt	26 %	23 %	25 %
Instämmer delvis	18 %	16 %	20 %
Varken inställer eller tar avstånd	13 %	16 %	11 %
Tar delvis avstånd	10 %	12 %	11 %
Tar helt avstånd	<u>33 %</u>	<u>33 %</u>	<u>32 %</u>
	100 %	100 %	99 %

Jag hade förberett mig på ett annat sätt.

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

Jag hade inte förberett mig.

	2018	2017	2016
Instämmer helt	12 %	13 %	13 %
Instämmer delvis	7 %	7 %	5 %
Varken inställer eller tar avstånd	10 %	9 %	5 %
Tar delvis avstånd	11 %	10 %	7 %
Tar helt avstånd	<u>60 %</u>	<u>61 %</u>	<u>70 %</u>
	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.

	2018	2017	2016
Instämmer i hög grad	12 %	12 %	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	<u>15 %</u>	<u>13 %</u>	<u>13 %</u>
	100 %	99 %	101 %

Samtal visavi kontakt med Saco-S-föreningen

I utvärderingen fanns även en fråga som handlade om ifall 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?

	2018	2017	2016
Ja	11 %	12 %	13 %
Nej	<u>90 %</u>	<u>88 %</u>	<u>87 %</u>
	101 %	100 %	100 %

Samtalets genomförande

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

Välstrukturerat/planerat

	2018	2017	2016
Instämmer helt	23 %	22 %	25 %
Instämmer delvis	30 %	28 %	33 %
Varken inställer eller tar avstånd	22 %	20 %	17 %
Tar delvis avstånd	11 %	17 %	14 %
Tar helt avstånd	<u>14 %</u>	<u>12 %</u>	<u>11 %</u>
	100 %	99 %	100 %

Avslappnat, bekvämt

	2018	2017	2016
Instämmer helt	41 %	44 %	43 %
Instämmer delvis	31 %	23 %	25 %
Varken inställer eller tar avstånd	14 %	16 %	16 %
Tar delvis avstånd	7 %	9 %	9 %
Tar helt avstånd	<u>8 %</u>	<u>8 %</u>	<u>7 %</u>
	101 %	100 %	100 %

Kom till tals/kom till min rätt

	2018	2017	2016
Instämmer helt	31 %	34 %	39 %
Instämmer delvis	31 %	27 %	31 %
Varken inställer eller tar avstånd	19 %	21 %	13 %
Tar delvis avstånd	9 %	10 %	7 %
Tar helt avstånd	<u>10 %</u>	<u>9 %</u>	<u>10 %</u>
	100 %	101 %	100 %

Kände underläge/osäkerhet

	2018	2017	2016
Instämmer helt	6 %	8 %	6 %
Instämmer delvis	13 %	15 %	16 %
Varken inställer eller tar avstånd	20 %	19 %	16 %
Tar delvis avstånd	19 %	16 %	20 %
Tar helt avstånd	<u>42 %</u>	<u>43 %</u>	<u>42 %</u>
	100 %	101 %	100 %

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	<u>24 %</u>	<u>21 %</u>	<u>20 %</u>
	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.

	2018	2017	2016
Instämmer helt	29 %	35 %	37 %
Instämmer delvis	24 %	23 %	24 %
Varken inställer eller tar avstånd	20 %	17 %	16 %
Tar delvis avstånd	9 %	9 %	7 %
Tar helt avstånd	<u>18 %</u>	<u>16 %</u>	<u>16 %</u>
	100 %	100 %	100 %

Upplever att samtalet resulterade i en rimlig lön.

	2018	2017	2016
Instämmer helt	11 %	20 %	17 %
Instämmer delvis	15 %	18 %	24 %
Varken inställer eller tar avstånd	20 %	15 %	17 %
Tar delvis avstånd	21 %	19 %	18 %
Tar helt avstånd	33 %	29 %	25 %
	100 %	101 %	101 %

Om lönesättningen gick vidare till kollektiv förhandling

Medlemmarna som svarade i år ombads i en fråga ange huruvida deras ”lönesättning gått vidare till ett kollektiv förhandling” enligt den modell som har upprättats vid oenighet.

	2018
Nej – visste inte att den möjligheten fanns	15 %
Nej – det var inte aktuellt för min del	40 %
Nej – funderade på det, men orkade inte gå vidare	26 %
Ja – valde att låta min lön fastställas i kollektiv förhandling	11 %
Annat	<u>8 %</u>
	100 %

Om samtalet gick vidare till ett fyrpartssamtal

Medlemmarna som svarade de två föregående åren 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	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

Utvärderingen visar på relativt små skillnader av lönesättningsprocesserna mellan åren 2016, 2017 och 2018 och de skillnader som framkommer innebär i flera fall försämringar, inte förbättringar:

I 2018 års utvärdering är det inte mer än en dryg tredjedel som anger att de haft både medarbetarsamtal och lönesättande samtal – och att de har haft det vid skilda tillfällen. Detta är en minskning med drygt tio procentenheter från året innan. I 2018 års utvärdering är det endast en fjärdedel som har haft lönesättande samtal och därefter ett kortare uppföljande samtal där chefen motiverat förslag till ny lön, vilket även här en minskning med drygt tio procentenheter relaterat de två föregående åren. Nästan en fjärdedel av de

svarande anger att de INTE har genomfört något lönesättande samtal. Det är en marginell ökning från föregående år – men i relation till året dessförinnan är det en ökning med hela tio procentenheter.

På påståendet att det lönesättande samtalet i hög grad är kopplat till lönekriterierna tog en fjärdedel av de svarande helt avstånd i utvärderingen av 2018 års lönesättning. Vide två föregående lönesättningsprocesserna var det knappt en femtedel som helt tog avstånd ifrån detta påstående. Ett påstående om huruvida samtalet upplevdes som betydelsefullt instämde en tredjedel helt eller delvis. Jämfört med de två föregående åren är det i storleksordningen tio procentenheter färre som har angett dessa två svarsalternativ.

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 resultaten ifrån 2018 års lönerevision var det knappt 30 % som instämde helt i detta påstående. Jämfört med de två föregående åren var det en minskning med sex respektive åtta procentenheter. Det andra av dessa påståenden gällde om de svarande upplevde att ”samtalet resulterade i en rimlig lön”. I utvärderingen av 2018 års lönerevision var det sammantaget en dryg fjärdedel av de svarande som helt eller delvis instämde i detta påstående, vilket är en minskning med tolv respektive femton procentenheter relaterat de två föregående åren.

Vad avser de s. k. fyrpartssamtalen var det i utvärderingen av 2017 års lönerevision tolv procent som angav att de inte visste att möjligheten fanns, vilket var mer än en halvering i relation till året dessförinnan. I 2018 års lönerevision fanns dock inte den möjligheten – utan vid oenighet gick lönesättningen vidare till kollektiv förhandling – men femton procent svarade att de inte kände till denna möjlighet. Över tid har de som övervägt att tacka nej till arbetsgivarens förslag till ny lön – men som inte orkade gå vidare – ökat från fjorton procent 2016 till tjugosex procent 2018.

Även om svaren på flera av de påståenden som återfinns i utvärderingarna ser relativt likartade ut över tid så tycks lönesättningsprocessen vid Linnéuniversitetet 2018 enligt vår utvärdering i flera avseenden fungera sämre eller ha en sämre legitimitet än tidigare år. Av siffrorna att döma verkar det som allt färre finner det mödan värt att engagera sig i lönesättningsprocessen: Färre än tidigare förbereder sig genom att utvärdera sin insats i förhållande till lönekriterier, undersöka lönestatistik eller söka information på lärosätets hemsida, färre än tidigare tycker att samtalet är meningsfullt och färre anser att samtalet leder till något positivt rent lönemässigt.

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