



1

Sacoförbunden för dig som är akademiker i staten

A grid of logos for various professional associations in Sweden, including Akademikerförbundet SSR, AKAVIA, Fysioterapeuterna, KyrkA, Na, Sörfältsföreningen, SRAT, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Arkitekter, Sveriges Farmaceuter, Psykologförbundet, Sveriges Ingenjörer, Sveriges läkarförbund, Sveriges Skolledare, SULF, and Tjänstetandläkarna.

2

Vad är Saco-S?

- Förhandlingsorganisation för statligt anställda akademiker
- Centralt förhandlar Saco-S mot Arbetsgivarverket
- Tecknar grundläggande kollektivavtal rörande exempelvis anställningsvillkor, pensioner, semester, föräldraledighet och kompletterande ersättning vid sjukdom
- Består av 18 förbund inom Saco-S med ca 90.000 medlemmar
- Som medlem i ett förbund inom Saco-S omfattas du av Saco-S förhandlingsverksamhet både på central och lokal nivå.
- Lönearbetet sker framförallt på lokal nivå av din lokala Saco-S förening med stöd av kontaktförbunden (största förbundet hos arbetsgivaren – vilket på Lnu är Sveriges universitetslärare och forskare – SULF)



3



Lönesättning

- Enligt RALS-T 2010
 - Gäller flertalet anställda (såväl tillsvidareanställda som tidsbegränsat anställda)
- Doktorandstege
 - Gäller doktorander och amanuenser
 - Hanteras enligt särskild ordning och förhandlas separat mellan arbetsgivare och fackliga organisationer på lärosätetsnivå
- Timlöner
 - Lärare/forskare
 - TA-personal



4



Kort om löneavtalet RALS-T

- Ursprungligen från 2010, men efter revidering började ett nytt avtal gälla från 1 oktober 2024. Huvudsakligen samma innebörd, men med förtydliganden i avtalets text.
- Avtalet är ett:
 - Tillsviareavtal
 - Inget centralt angivet löneutrymme
 - Processavtal
- En utgångspunkt i avtalet är att lönen ska vara individuell och differentierad



5

Avtalets intentioner

- Skapa förutsättningar för en lokal lönebildning.
- Möjliggöra en långsiktig lönebildning.
- Skapa en lokal lönebildning anpassad till lokala behov.
- Använda lön som styrmedel för en bättre verksamhet.



6

Gemensamma löneprinciper enligt RALS-T (§ 5)

”Lönebildning och lönesättning ska medverka till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt. Lönebildningen och lönesättningen ska också vara kopplad till verksamhetens resultat.”

”En avgörande förutsättning för en effektiv och väl fungerande verksamhet är att arbetsgivaren kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla arbetstagare med sådan kompetens som behövs på kort och lång sikt. Lönesättningen är ett instrument för att säkerställa detta och ska stimulera till utveckling i arbetet.”

”En arbetstagares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen. Därför ska lönen vara individuell och differentierad.”

”Varje medarbetare ska informeras om på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön.”

7

Medarbetarsamtal visavi lönesättande samtal

- I ett **medarbetarsamtal** blickar chef och medarbetare framåt och pratar om utvecklingsmöjligheter och karriär.
 - Förbered dig med tankar om vad du vill göra framöver och hur du kan bidra ännu mer till verksamheten
 - Ta med dig det som diskuterades i tidigare lönesamtal och ställ frågor om hur du kan påverka din lön genom din arbetsinsats
 - Kan du ta på dig mer komplicerade arbetsuppgifter eller utökat ansvar?
 - Föreslå gärna kompetensutveckling som du anser dig behöva för att kunna göra ett ännu bättre arbete
 - Diskutera hur det ni kommer överens om ska kunna följas upp i kommande lönesättande samtal
- I **lönesättande samtal** blickar chef och medarbetare bakåt och samtalar om den lön man har, samt vilken löneutveckling man kan förvänta sig utifrån prestation (lönekriterier).
 - Det lönesättande samtalet ska kopplas till det årliga medarbetarsamtalet och till den löpande dialogen i vardagen mellan dig och din chef om ditt arbete, utveckling, resultat och prestation.
 - Det innebär att frågan om din lön och löneutveckling är ständigt pågående.
 - Genom det lönesättande samtalet sätts ditt resultat och din prestation tydligare i fokus.
 - Du och din chef ges möjlighet till en saklig dialog präglad av ömsesidig öppenhet och respekt.
 - Givetvis har ni båda ett ansvar att förbereda er så att samtalet upplevs som meningsfullt.

8



Hur ska du förbereda dig inför ditt samtal?

Viktigt att du utifrån lönekriterier på ett strukturerat sätt kartlägger din arbetsinsats. Nedan ges några exempel på frågor du kan ställa:

- Vilka resultat har du uppnått under året som gått?
- Koppla tillbaka till ditt medarbetarsamtal och den löpande dialogen med din chef.
- Har du fått mer kvalificerade arbetsuppgifter och/eller utökat ansvar?
- Har du bidragit till verksamhetens utveckling?
- Har du kompetensutvecklat dig till nytta för verksamheten?
- Har du hjälpt dina kollegor till bättre resultat?
- Begär en tydlig förklaring till varför du har den lön du har och vad du kan göra för att en få högre lön!



9

Den lokala processen kring det lönesättande samtalet

Det lönesättande samtalet bör genomföras vid (minst) två tillfällen

- Vid första tillfället ska ni prata målbilder. Ditt ansvar, dina arbetsuppgifter och ditt resultat baserat på dina uppställda mål. Dessa mål ska vara framtagna i ditt medarbetarsamtal.
- På det andra samtalet presenterar din chef förslag på din nya lön baserat på den diskussion ni hade i samtal ett.
- Sakliga och tydliga motiveringar till bedömningen av arbetsinsatsen från lönesättande chef.
- Konkreta åtgärder för förbättring vid behov.
- **Chefen gör bedömningen och det är arbetsgivaren som sätter lön!**



10

Den lokala processen kring det lönesättande samtalet forts...

- Om ni når en samsyn och är överens blir överenskommelsen omedelbart bindande! **Tänk dock på att du inte behöver svara på en gång. Enligt en lokal praxis är det möjligt att under högst en vecka är det möjligt att återkomma med besked.**
- Om ni inte kommer överens så finns det en lokal handläggningsordning på hur processen tas vidare, bl a finns möjlighet till ett fördjupat samtal mellan chef och medarbetare. Kontakta din lokala Saco-S förening vid Lnu.
- På Lnu sker oenighetshantering genom kollektiv förhandling där representanter för Saco-S träffar lönesättande chef och representanter för HR. Inför den kollektiva förhandlingen är det av stor vikt att medlemmar som varit oeniga om ny lön stämt av sina argument med Saco-S förhandlingsorganisation.



11

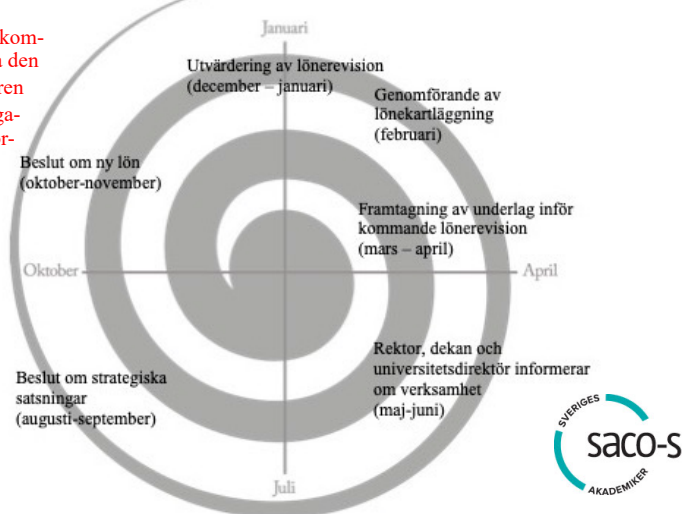
Processen – årscykel för Saco-S

Den nya lönen i 2024 års lönerrevision gäller (retroaktivt) ifrån den 1 oktober.

Om chef och medlem inte kommer överens om ny lön ska den regleras mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen i en kollektiv förhandling – där chef medverkar.

Lönesättande samtal ska genomföras i två steg, där den nya lönen ska motiveras i steg 2! Om enighet inte uppnås ges även möjlighet till ett tredje samtal mellan chef och anställd.

Saco-S modell
vid LNU



12

Lönepolicy och lönekriterier vid Lnu

”Det finns tre gemensamma lönekriterier som gäller för alla anställda vid Linnéuniversitet; **visad förmåga att uppnå goda resultat med hög kvalitet, visad förmåga att samarbeta och bidra till en god arbetsmiljö, visad förmåga att bidra till verksamhetsutveckling.** Utöver de tre gemensamma lönekriterierna finns **fördjupade lönekriterier** för lärare och forskande personal, för teknisk/administrativ personal samt för chefer .”

- Fackövergripande noteringar:
 - en lönepolicy har tagits fram för några år sedan, vilken har en tydligare struktur än den tidigare - med en allmän del och därefter specifika kriterier för lärare/forskare, TA-personal och chefer
 - lönepolicyn ger INTE möjlighet till ”lokala lönekriterier” – med det är OK att prioriteringar görs av befintliga lönekriterier om dessa i god tid är tydligt kommunicerade med berörda medarbetare.
 - viktigt med en uppföljning om hur parterna arbetar och följer upp att kriterierna i lönepolicyn följs.

13

Medlemmars syn på lönesättning vid Lnu

Undersökningar via Survey&Report, ungefär 25-30 % svarsfrekvens

Av Saco-S medlemmar i RALS 2023 hade 50 % haft medarbetarsamtal och lönesättande samtal vid två separata tillfällen, vilket inte tidigare har varit så högt. I RALS 2019 och RALS 2018 var det drygt 30 %, medan det i RALS 2022, RALS 2021 och RALS 2017 låg runt 45 %.

Andelen medlemmar i Saco-S som har haft lönesättande samtal och därefter uppföljningssamtal med motiverande av ny lön var 41 % i RALS 2023. I RALS 2022 hade det en topp på 44 %. Dessförinnan var det i RALS 2021 39 % , medan det i både RALS 2019 och RALS 2018 var 24%). I RALS 2017 och RALS 2016 var det 35 % respektive 37 %.

Andelen medlemmar inom Saco-S som *inte* har haft lönesättande samtal var i RALS 2023 14%. I RALS 2022 uppnåddes ett lägsta resultat på 11 %. I RALS 2021 var det 13 %, vilket det även var i RALS 2016, medan motsvarande resultat i RALS 2019, RALS 2018 och RALS 2017 låg precis över eller precis under 20 %.

14

Medlemmarnas syn på lönesättning vid Lnu - forts

Svaret på flera frågor som ställts i Saco-S-föreningens undersökning har över tid varit nästan oförändrade. Vi vill dock lyfta fram några områden där resultaten har förändrat sig i högre utsträckning – vilket som vi bl a ser är viktigt att beakta för legitimiteten för den valda modellen av lönesättning.

”Samtalet var i hög grad kopplat till gällande lönekriterier”:

- Balansmätt: RALS 2023: +28, RALS 2022: **+41**, RALS 2021: +37, RALS 2019: +07, RALS 2018: -07, RALS 2017: +06, RALS 2016: +14
- ”Det var värdefullt att få tala med min närmaste chef”:
- Balansmätt: RALS 2023: +44, RALS 2022: **+58**, RALS 2021: +42, RALS 2019: +42, RALS 2018: +26, RALS 2017: +33, RALS 2016: +38
- ”Upplever att samtalet resulterade i en rimlig lön”:
- Balansmätt: RALS 2023: +28, RALS 2022: **+41**, RALS 2021: +14, RALS 2019: -08, RALS 2018: -28, RALS 2017: -10, RALS 2016: -02
- ”Den nya lönen stimulerar och motiverar mig till goda prestationer.”
- Balansmätt: RALS 2023: +03, RALS 2022: **+20**, RALS 2021: -03, RALS 2019: -23
- ”Jag hade tagit del av den information som finns på Lnu:s hemsida.”
- Balansmätt: RALS 2023: +23, RALS 2022: +23, RALS 2021: +22, RALS 2019: +12, RALS 2018: +22, RALS 2017: +33
- ”Jag hade tagit del av den information som finns på Saco-S hemsida.”
- Balansmätt: RALS 2023: -05, RALS 2022: -12, RALS 2021: -10, RALS 2019: -24, RALS 2018: +01, RALS 2017: -06, RALS 2016: +02

Bli en medlem i
Saco-S-förbund

15

Fackliga synpunkter för ökad kvalitet i arbetet med lönesättning

Strukturella utmaningar i lönesättningsprocessen vid Lnu

- Lönesättningen försvåras av att lönesättande chefer på vissa enheter inom lärosätet har ett högt antal medarbetare att lönesätta, något som inte ger rimliga förutsättningar för en lönesättningsprocess med hög kvalitet inom den befintliga modellen för lönesättning.
- Löneläget på lärosätet är för vissa grupper lågt, lärare och grupper av TA-personal. Medför svårigheter att hantera kompetensförsörjningen.
- Undersöka orsaker till ”nollbud” och de lägsta nivåerna av löneökningar.
- Undersöka orsaker till ”snedsetsar”.
- Stärka kopplingen mellan lönesättning och lönekartläggning bl a genom fler och mer utvecklade analyser och jämförelser mellan och inom grupper, genom nedbrytningar på fakultets- och institutionsnivå, samt belysa fler variabler än kön, exempelvis anställningstid. Ta även stöd i kunskap inom området lika villkor vid lärosätet. Lyft och diskutera löneskillnader som upptäcks i samband med lönerevisionen, samt diskutera det i relation till lärosätets lönepolitik. De fackliga organisationerna behöver få en större tillgång till de underlag som finns.
- Legitimiteten för lönesättningen vid lärosätet riskerar också att försvagas genom att de motiveringar som ges till förslag om ny lön delvis är svaga eller att det finns en diskrepans mellan den lön som erbjuds och de motiveringar som ges.

16

Ytterligare synpunkter på områden som skulle kunna utvecklas i lönesättningen vid Lnu?

Villkoren:

Tid, utbildning, beredskap för sjukskrivningar och chefsbyten.
Bättre dokumentation av de olika samtalen

Klarspråk:

"Det kändes som det inte spelade någon roll vad jag sa. Allt var redan bestämt"

"Förenkla processen och tala klarspråk om förutsättningarna. Nu är det direkt löjligt att prata rätt lön... ett nollsummespel som lönesättande chef inte kan påverka. Se till så att alla vet vad som gäller... Nu skapas bara orimliga förväntningar."

Tydligare mandat

Vem sätter lön? Medlemmar berättar om att lönesättande chef "skyller" på HR, eller det ekonomiska läget. Cheferna är dock budgetansvariga och av-sätter medel till lönerevision. Rollfördelningen mellan lönesättande chef visavi HR upplevs ibland som otydlig.

17

Vad gör facket lokalt?

- Dina lokala Saco-S-företrädare och ditt förbund har till uppgift att coacha dig och ge dig stöd när du förbereder ditt lönesättande samtal.
- Dina lokala fackliga företrädare arbetar dessutom med att förbereda och följa upp den årliga löne-revisionen.
- Fokus är då att säkra kvaliteten i löneprocessen och bana vägen för bra lönesättande samtal.



18



Vad gör facket lokalt? Forts...

- **Egna förberedelser**
- Saco-S-föreningen betraktar lönesättningsprocessen i stort och gör analyser om vad som behöver utvecklas för att förbättra densamma.
- Saco-S-föreningen diskuterar vilka satsningar som kan vara av vikt för medlemmar på lång och på kort sikt.
- **Partsgemensamma förberedelser**
- Diskussioner förs med arbetsgivaren kring behov av förändringar i lönesättningsprocessen.
- Diskussioner förs med arbetsgivaren för att försöka uppnå en gemensam uppfattning om den lönebild som finns på lärosätet.
- Diskussioner förs med arbetsgivaren om hur lönebildningen kan stödja att medarbetare arbetar och utvecklas i linje med det som verksamheten kräver.



19

Vad gör facket lokalt? Forts...

- Skickar ut en enkät till medlemmar efter aktuell lönerrevision – vilken återkopplas i en utvärdering.
- Tecknar ett lokalt avtal efter avslutad lönerrevision – vilket lyfter fram både de utvecklingsområden som parterna är överens om och de områden som Saco-S lokalt själva anser behöver utvecklas.
- Tecknar en överenskommelse med arbetsgivaren inför varje lönesättningsprocess gällande formerna för densamma.
- Lyfter inför lönesättningsprocesser frågor av intresse för Saco-S medlemmar till såväl dekaner som till HRs förhandlingsdelegation.
- Saco-S-föreningens hemsida om LÖN nås via: <https://www.saco.se/fortroendevald/lokalt-fackligt-arbete/lokala-akademikerforeningar/statlig-sektor/saco-s-linneuniversitetet/lon/>



20