



Saco-S-föreningen vid Linnéuniversitetet

## Saco-S utvärdering av RALS 2023

Under år 2023 genomfördes för sjunde 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 2023, vilken undertecknades i senare delen av oktober 2023. Den här utvärderingen benämns för RALS 2023.

### Hur gick utvärderingen till?

Utvärderingen av lönesättningen (RALS 2023) 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. Enkäten var tillgänglig under perioden 240319-240421 och berörde bl a frågor kring lönesättningens process och dess resultat.

Av knappt 1 000 medlemmar som tillhör något av de fackförbund som ingår i Saco-S besvarade sammanlagt 220 medlemmar enkäten. Svarsfrekvensen i RALS 2023 var därmed drygt 22 %. De sex föregående åren vi har genomfört utvärderingar har 24 % (RALS 2024), 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 sex föregående utvärderingarna.

### Vilka var de medlemmar som svarade?

Av de svarande i RALS 2023 var 139 kvinnor respektive 81 män (63 % respektive 37 %). I RALS 2022 besvarades enkäten av 152 kvinnor och 91 män (63 % respektive 37 %). Fördelningen av de svarande utifrån denna bakgrundsvariabel visar på att andelen svarande ser likadant ut som året dessförinnan.

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

	2023	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Undervisning/forskning	66 %	65 %	69 %	72 %	65 %	64 %	71 %
Administration/förvaltning	30 %	29 %	26 %	26 %	28 %	30 %	24 %
Annat	<u>4 %</u>	<u>6 %</u>	<u>5 %</u>	<u>3 %</u>	<u>7 %</u>	<u>5 %</u>	<u>5 %</u>
	100 %	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 gånger enkäten har skickats 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:

	2023	2022	2021	2019	2018	2017
Har haft både medarbetarsamtal och lönesättande samtal - vid separata tillfällen	50 %	44 %	47 %	32 %	34 %	45 %
Har haft ett kombinerat medarbetarsamtal och lönesättande samtal.	29 %	39 %	37 %	37 %	31 %	28 %
Har endast haft medarbetarsamtal.	12 %	7 %	-	-	-	-
Har endast haft lönesättande samtal.	6 %	4 %	-	-	-	-
Har INTE haft ett medarbetarsamtal.	-	-	10 %	17 %	20 %	18 %
Annat	<u>3 %</u>	<u>6 %</u>	<u>6 %</u>	<u>14 %</u>	<u>15 %</u>	<u>10 %</u>
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	101 %

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

	2023	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Prefekt	58 %	55 %	60 %	55 %	47 %	46 %	53 %
Kanslichef	10 %	14 %	11 %	9 %	10 %	12 %	13 %
Dekan	3 %	5 %	7 %	3 %	7 %	9 %	10 %
Avdelningschef	9 %	7 %	7 %	6 %	8 %	9 %	10 %
Sektionschef	12 %	9 %	7 %	8 %	6 %	8 %	-
Biträdande prefekt	4 %	5 %	4 %	4 %	4 %	4 %	-
Annan	<u>4 %</u>	<u>5 %</u>	<u>6 %</u>	<u>15 %</u>	<u>19 %</u>	<u>14 %</u>	<u>14 %</u>
	100 %	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:

	2023	2022	2021	2019	2018	2017
Prefekt	62 %	61 %	64 %	58 %	57 %	53 %
Kanslichef	10 %	15 %	10 %	10 %	14 %	13 %
Dekan	4 %	5 %	7 %	3 %	8 %	10 %
Avdelningschef	8 %	7 %	7 %	5 %	9 %	9 %
Sektionschef	12 %	9 %	7 %	7 %	5 %	8 %
Biträdande prefekt	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %	1 %
Annan	<u>4 %</u>	<u>3 %</u>	<u>4 %</u>	<u>16 %</u>	<u>8 %</u>	<u>7 %</u>
	100 %	100 %	100 %	99 %	101 %	101 %

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

	2023	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.	41 %	44 %	39 %	24 %	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 %	28 %	27 %	24 %	31 %	24 %	27 %
Har haft ett lönesättande samtal och i samma samtal gav även min chef ett förslag till ny lön.	9 %	12 %	19 %	12 %	11 %	13 %	14 %
Har INTE genomfört något lönesättande samtal – men min närmaste chef har ändå gett mig förslag till ny lön.	14 %	11 %	13 %	19 %	23 %	21 %	13 %
Annat sätt.	<u>6 %</u>	<u>5 %</u>	<u>2 %</u>	<u>20 %</u>	<u>12 %</u>	<u>8 %</u>	<u>9 %</u>
	101 %	100 %	100 %	99 %	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.”

	2023	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	62 %	58 %	60 %	55 %	52 %	52 %	56 %
Instämmer delvis	20 %	27 %	25 %	23 %	24 %	28 %	23 %
Varken instämmer eller tar avstånd	9 %	8 %	9 %	9 %	10 %	9 %	7 %
Tar delvis avstånd	4 %	3 %	1 %	2 %	3 %	3 %	5 %
Tar helt avstånd	<u>5 %</u>	<u>4 %</u>	<u>5 %</u>	<u>11 %</u>	<u>11 %</u>	<u>8 %</u>	<u>9 %</u>
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

”Jag hade inhämtat aktuell lönestatistik innan mötet.”

	2023	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	34 %	36 %	32 %	33 %	36 %	38 %	36 %
Instämmer delvis	19 %	18 %	19 %	17 %	16 %	19 %	19 %
Varken instämmer eller tar avstånd	12 %	7 %	13 %	10 %	10 %	11 %	11 %
Tar delvis avstånd	6 %	6 %	8 %	7 %	8 %	8 %	8 %
Tar helt avstånd	<u>29 %</u>	<u>33 %</u>	<u>29 %</u>	<u>33 %</u>	<u>30 %</u>	<u>24 %</u>	<u>26 %</u>
	100 %	100 %	101 %	100 %	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.”

	2023	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer i hög grad	25 %	30 %	27 %	17 %	12 %	12 %	18 %
Instämmer delvis	28 %	29 %	32 %	23 %	19 %	24 %	24 %
Varken instämmer eller tar avstånd	13 %	14 %	13 %	19 %	16 %	20 %	18 %
Tar delvis avstånd	12 %	7 %	9 %	12 %	13 %	12 %	10 %
Tar helt avstånd	13 %	11 %	13 %	11 %	25 %	18 %	18 %
Vet ej	<u>8 %</u>	<u>8 %</u>	<u>6 %</u>	<u>19 %</u>	<u>15 %</u>	<u>13 %</u>	<u>13 %</u>
	99 %	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 sam-band med samtalet?”

	2023	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Ja	13 %	11 %	14 %	12 %	10 %	12 %	13 %
Nej	<u>87 %</u>	<u>89 %</u>	<u>86 %</u>	<u>88 %</u>	<u>90 %</u>	<u>88 %</u>	<u>87 %</u>
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

**Samtalets genomförande**

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

”Välstrukturerat/planerat”

	2023	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	32 %	38 %	36 %	32 %	23 %	22 %	25 %
Instämmer delvis	33 %	32 %	27 %	31 %	30 %	28 %	33 %
Varken instämmer eller tar avstånd	17 %	18 %	18 %	24 %	22 %	20 %	17 %
Tar delvis avstånd	11 %	3 %	10 %	6 %	11 %	17 %	14 %
Tar helt avstånd	<u>7 %</u>	<u>9 %</u>	<u>10 %</u>	<u>7 %</u>	<u>14 %</u>	<u>12 %</u>	<u>11 %</u>
	100 %	100 %	101 %	100 %	100 %	99 %	100 %

”Upplevdes avslappnat, bekvämt”

	2023	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	48 %	57 %	47 %	53 %	41 %	44 %	43 %
Instämmer delvis	26 %	25 %	27 %	20 %	31 %	23 %	25 %
Varken instämmer eller tar avstånd	9 %	9 %	12 %	15 %	14 %	16 %	16 %
Tar delvis avstånd	9 %	6 %	8 %	5 %	7 %	9 %	9 %
Tar helt avstånd	<u>8 %</u>	<u>4 %</u>	<u>7 %</u>	<u>7 %</u>	<u>8 %</u>	<u>8 %</u>	<u>7 %</u>
	100 %	101 %	101 %	100 %	101 %	100 %	100 %

## ”Kom till tals/kom till min rätt”

	2023	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	48 %	52 %	45 %	50 %	31 %	34 %	39 %
Instämmer delvis	22 %	27 %	25 %	19 %	31 %	27 %	31 %
Varken instämmer eller tar avstånd	13 %	10 %	15 %	17 %	19 %	21 %	13 %
Tar delvis avstånd	10 %	5 %	9 %	6 %	9 %	10 %	7 %
Tar helt avstånd	<u>6 %</u>	<u>5 %</u>	<u>6 %</u>	<u>9 %</u>	<u>10 %</u>	<u>9 %</u>	<u>10 %</u>
	99 %	99 %	100 %	101 %	100 %	101 %	100 %

## ”Kände underläge/osäkerhet”

	2023	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	12 %	6 %	6 %	6 %	6 %	8 %	6 %
Instämmer delvis	11 %	14 %	15 %	13 %	13 %	15 %	16 %
Varken instämmer eller tar avstånd	18 %	11 %	15 %	17 %	20 %	19 %	16 %
Tar delvis avstånd	16 %	16 %	11 %	15 %	19 %	16 %	20 %
Tar helt avstånd	<u>44 %</u>	<u>52 %</u>	<u>54 %</u>	<u>50 %</u>	<u>42 %</u>	<u>43 %</u>	<u>42 %</u>
	101 %	99 %	101 %	101 %	100 %	101 %	100 %

## ”Upplevde samtalet som betydelsefullt”

	2023	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	24 %	30 %	21 %	17 %	12 %	18 %	15 %
Instämmer delvis	23 %	24 %	27 %	27 %	21 %	24 %	29 %
Varken instämmer eller tar avstånd	22 %	20 %	15 %	27 %	25 %	20 %	20 %
Tar delvis avstånd	14 %	12 %	19 %	12 %	18 %	17 %	16 %
Tar helt avstånd	<u>17 %</u>	<u>14 %</u>	<u>18 %</u>	<u>18 %</u>	<u>24 %</u>	<u>21 %</u>	<u>20 %</u>
	100 %	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.”

	2023	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	47 %	50 %	41 %	41 %	29 %	35 %	37 %
Instämmer delvis	18 %	22 %	21 %	22 %	24 %	23 %	24 %
Varken instämmer eller tar avstånd	17 %	13 %	19 %	16 %	20 %	17 %	16 %
Tar delvis avstånd	7 %	6 %	9 %	7 %	9 %	9 %	7 %
Tar helt avstånd	<u>12 %</u>	<u>8 %</u>	<u>11 %</u>	<u>14 %</u>	<u>18 %</u>	<u>16 %</u>	<u>16 %</u>
	101 %	99 %	101 %	100 %	100 %	100 %	100 %

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

	2023	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	30 %	33 %	24 %	14 %	11 %	20 %	17 %
Instämmer delvis	26 %	31 %	23 %	17 %	15 %	18 %	24 %
Varken instämmer eller tar avstånd	15 %	13 %	20 %	30 %	20 %	15 %	17 %
Tar delvis avstånd	14 %	11 %	15 %	12 %	21 %	19 %	18 %
Tar helt avstånd	<u>14 %</u>	<u>12 %</u>	<u>18 %</u>	<u>27 %</u>	<u>33 %</u>	<u>29 %</u>	<u>25 %</u>
	99 %	100 %	100 %	100 %	100 %	101 %	101 %

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

	2023	2022	2021	2019
Instämmer helt	21 %	23 %	14 %	11 %
Instämmer delvis	20 %	26 %	23 %	13 %
Varken instämmer eller tar avstånd	22 %	22 %	23 %	29 %
Tar delvis avstånd	15 %	13 %	17 %	16 %
Tar helt avstånd	<u>23 %</u>	<u>16 %</u>	<u>23 %</u>	<u>31 %</u>
	101 %	100 %	100 %	100 %

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

I den överenskommelse som gällde för lönerrevisionerna RALS 2023 och RALS 2021 återfanns möjligheten till ett tredje fördjupat samtal.

	2023	2021
Nej – visste inte att den möjligheten fanns	9 %	14 %
Nej – det var inte aktuellt för min del	54 %	45 %
Nej – ansåg inte det som meningsfullt	27 %	27 %
Nej – funderade på det, men orkade inte gå vidare	4 %	7 %
Ja – kom efter ett tredje samtal överens om ny lön	1 %	1 %
Ja – men kom inte överens om ny lön efter ett tredje samtal	1 %	3 %
Annat	<u>4 %</u>	<u>4 %</u>
	100 %	101 %

### **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”.

	2023	2022	2021	2019	2018
Nej – visste inte att den möjligheten fanns	11 %	10 %	12 %	18 %	15 %
Nej – det var inte aktuellt för min del	56 %	57 %	53 %	35 %	40 %
Nej – ansåg det inte som meningsfullt	20 %	22 %	22 %	20 %	-
Nej – funderade på det, men orkade inte gå vidare	6 %	5 %	6 %	7 %	26 %
Ja – valde att låta min lön fastställas i kollektiv förhandling	4 %	3 %	4 %	6 %	11 %
Annat	<u>3 %</u>	<u>2 %</u>	<u>4 %</u>	<u>14 %</u>	<u>8 %</u>
	100 %	99 %	101 %	100 %	100 %

### **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 då hade 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 2023**

Utvärderingen visar i några avseenden skillnader i lönesättningsprocesserna mellan RALS 2023 och tidigare lönerrevisioner (RALS 2022, 2021, 2019, 2018, 2017 och 2016). Det har framkommit såväl försämringar som förbättringar mellan de nämnda lönerrevisionerna. I undersökningen för RALS 2023 tycks det finnas något fler försämringar än förbättringar i frågor som har gällt samtalens genomförande och resultat, medan fler än tidigare har haft separata medarbetarsamtal och lönesättande samtal, vilket ligger i linje med överenskommen process mellan parterna.

**Andelen medlemmar som besvarade enkäten** var något färre i RALS 2023 än i RALS 2022 och även relaterat tidigare undersökningar. Skillnaden till RALS 2021 är dock knappt en procentenhet. 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 64-66%), medan omvänt andelen med administration/förvaltning som huvudsaklig arbetsuppgift var större i RALS2023, RALS 2022, RALS 2018 och RALS 2017 (28-30 % - i övriga utvärderingar 24-26 %).

I utvärderingen av RALS 2023 var det 50 % som angav att de haft både **medarbetarsamtal och lönesättande samtal** – och att de har haft det vid skilda tillfällen, vilket var det högsta resultat som har uppgetts i dessa utvärderingar. Resultaten i RALS 2022, RALS 2021 och RALS 2017 varierade mellan 44-47%. I utvärderingarna av RALS 2019 och RALS 2018 varierade resultaten mellan 32-34%. Över tid har det fram till RALS 2022 skett en ökning av de som har haft ett kombinerat medarbetarsamtal och lönesättande samtal och andelen i RALS 2022 var då den högsta, där nästan fyra av tio har avgett detta svar. Andelen i RALS 2021 och RALS 2019 låg något lägre ((37 %) – medan det i RALS 2018 och 2017 låg det på omkring tre av tio (28-31%). I RALS 2022 ligger nivån i paritet med resultaten från RALS 2017 och RALS 2018. 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. I RALS 2023 var de andelar som uppgett dessa svar högre – 12% respektive 6 %.

När det gäller **hur det lönesättande samtalet såg ut** i RALS 2023 och 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. En mindre minskning har dock skett i RALS 2023 relaterat RALS 2022. I utvärderingarna av RALS 2019 och RALS 2018 var motsvarande siffror en knapp fjärdedel. Resultatet är även högre än i utvärderingarna RALS 2017 och RALS 2016. Drygt en av åtta (13-14 %) hade INTE genomfört något lönesättande samtal i RALS 2023, RALS 2021 och RALS 2016 – vilket är något lägre än i RALS 2022 där detta gällde knappt en av tio. 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 över 80 % i RALS 2023, 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 lönerrevisioner (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 marginellt över tid. I RALS 2023 och 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 knappt sex av tio hade angett något av dessa svarsalternativ.



När det gäller egna förberedelser finns det i de sex 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 2023, 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 2023, liksom i RALS 2017 var 45 %. I RALS 2022 och RALS 2021 var motsvarande siffra 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 2018 och 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 2023 och RALS 2021 var 13 %, i svaren för RALS 2017 respektive RALS 2016 var 18 % av de svarande som helt tog avstånd ifrån detta påstående och i svaret för RALS 2018 25 %. I RALS 2023, 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 47-48 % helt eller delvis i det påståendet i RALS 2023 och i RALS 2022, vilket låg strax över nivån i RALS 2019, RALS 2017 och RALS 2016. Motsvarande siffra i RALS 2018 var dock endast 33 %. Den största andelen som helt eller delvis instämde i detta påstående var det i RALS 2022 med 54 %.

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 2023 var det 47 % som helt instämde i detta påstående, vilket är något lägre än i RALS 2022 då det var 50 %. 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 (i RALS 2017 och RALS 2016) var det 35-37%. 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. I RALS 2023 minskade dock de som helt eller delvis instämde till 56 % och 28 % som helt eller delvis tog avstånd ökade till 28 %. 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 2023 återfanns för fjärde gången ett påstående huruvida den **nya lönen stimulerar och motiverar till goda prestationer**. Det var 41 % som helt eller delvis instämde i detta påstående och 38 % som helt eller delvis tog avstånd från detta påstående. Det är en minskning från RALS 2022 då det var 49 % som helt eller delvis instämde i detta påstående – medan andelen som helt eller delvis tog avstånd till detsamma utgjordes av 29 %. Även om det varen minskning från tidigare år var det andra gången som andelen som helt eller delvis instämt i detta påstående var större än de som helt eller delvis har tagit avstånd. I RALS 2021 var det 37 % som helt eller delvis instämde 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 de fem senaste lönerrevisionerna har **lönesättningen vid oenighet [gått] vidare till kollektiv förhandling**. I RALS 2023, RALS 2022 och RALS 2021 var det 10-12 % som svarade att de inte kände till denna möjlighet, medan det i RALS 2019 var det 18 % och i RALS 2018 var det 15 % som svarade på detta sätt. Den andel som svarade att det inte var aktuellt för dem att gå vidare till kollektiv förhandling var i RALS 2023 56%, nästan detsamma som i RALS 2022 där det var 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 ansett det som meningsfullt – varit ganska konstant, mellan 26-28 % i RALS 2023, RALS 2022, RALS 2021, RALS 2019 och i RALS 2018. I utvärderingen av RALS 2023 var det 26 %, varav 20 % som valde att inte gå vidare eftersom de ”ansåg det inte som meningsfullt” och 6 % svarade att de ”funderade på det, men orkade inte gå vidare”. 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 4 % i RALS 2023, detsamma som i RALS 2021 och en %-enhet högre än i RALS 2022.

Vid en **summering** av svaren kan konstateras att flera av de påståenden som återfinns i utvärderingarna ser relativt likartade ut över tid. Lönesättningsprocessen vid Linnéuniversitetet tycks enligt vår utvärdering i RALS 2023 i några få avseenden fungera bättre än i RALS 2022, vilket främst gäller att fler än tidigare har haft separata medarbetarsamtal och lönesättande samtal. Detta ligger som vi ser det i linje med den överenskommelse som finns mellan parterna för formen på lönesättningsprocessen. Däremot finns vissa försämringar i frågor som har gällt de lönesättande samtals genomförande (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 påståendena ovan aldrig varit så höga som i RALS 2022.

I samband med utvärderingarna RALS 2023, 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”.

Enkäten innehöll även ett par frågor med öppna svarsalternativ. En redovisning av den fråga som handlade om vad i lönesättningen som behöver förbättras/åtgärdas/förändras återfinns i bilaga 2.

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 2023.

Saco-S-föreningens grupp för arbete med löneförhandlingar

**Samtalsformer – RALS 2023, RALS 2022, RALS 2021 respektive RALS 2019**

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

<i>Medarbetarsamtal</i>	Undervisande och forskande personal				Teknisk och administrativ personal			
	2023	2022	2021	2019	2023	2022	2021	2019
Har haft både medarbetarsamtal och lönesättande samtal – vid två separata tillfällen.	45%	36%	41%	21%	61%	58%	62%	64%
Har haft ett kombinerat medarbetarsamtal och lönesättande samtal.	31%	45%	42%	44%	27%	28%	24%	16%
Har endast haft medarbetarsamtal	17%	9%	-	-	0%	4%	-	-
Har endast haft lönesättande samtal	5%	4%	-	-	9%	3%	-	-
<b>Har INTE haft ett medarbetarsamtal.</b>	-	-	11%	20%	-	-	8%	11%
<b>Annat</b>	2%	6%	6%	15%	3%	7%	6%	9%
Summa:	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Antal respondenter (n):	145	158	159	202	66	71	71	74

”Hur har ditt lönesättande samtal sett ut?”

<i>Lönesättande samtal</i>	Undervisande och forskande personal				Teknisk och administrativ personal			
	2023	2022	2021	2019	2023	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.	30%	39%	30%	18%	65%	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).	33%	31%	30%	25%	26%	21%	20%	26%
Har haft ett lönesättande samtal <b>och i samma</b> samtal gav även min chef ett förslag till ny lön.	10%	11%	22%	12%	6%	14%	13%	8%
<b>Har INTE genomfört något lönesättande samtal – men min närmaste chef har ändå gett mig förslag till ny lön.</b>	19%	15%	16%	21%	0%	4%	4%	15%
<b>Annat sätt.</b>	8%	4%	1%	24%	3%	6%	4%	12%
Summa:	100%	100%	99%	100%	100%	100%	100%	100%
Antal respondenter (n):	145	158	159	202	66	71	71	74

## Utvärdering av RALS 2023 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, samtalets genomförande och resultatet av detsamma.

### Samtalsformer

I de öppna svaren framkommer att det finns en varierad uppfattning om vad det är för typ av samtal som medlemmarna har blivit inbjudna till och deltagit i, under löneprocessen. Det fanns en otydlighet för medlemmarna, om det var medarbetarsamtal, lönesamtal eller vad de kallar avstämningssamtal. Någon säger *"vi pratade i alla fall en gång"* och andra säger sig ha blivit inbjudna till samtal *"men det handlade inte om min prestation eller utveckling"*. Andra som har bjudits in till samtal uppfattar dem som korta och det finns även de som uttrycker att de inte har blivit erbjudna något samtal alls. I något fall har medlemmar uppmanats att skicka in ett skriftligt underlag *"då vi inte hann med samtalet vid förra revisionen"*.

### Förberedelser inför samtal

Hur medlemmarna förberedde sig inför samtalen varierade mellan de som förberedde sig i begränsad omfattning till de som hade skriftliga underlag i kombination med att ha informerats via nationell och lokal lönestatistik. Några av de argument som framförs bland de som i ringa omfattning förberedde sig är att de ser det som meningslöst utifrån erfarenheter från tidigare år.

*Tidigare år har jag förberett mig mer. Nu vet jag ungefär vad som gäller..*

*När jag tidigare har hänvisat till nationell statistik har jag bara fått höra att de aldrig kan matcha det och att statistiken är irrelevant.*

Av de som har förberett sig förekommer liknande uppfattningar som ovan efter årets samtal, att de inte var meningsfullt att förbereda sig.

*Jag lade ned mycket tid och kopplade ihop mina prestationer under året med lönekriterierna. Väl på mötet säger lönesättande chef: Jag tar inte hänsyn till lönekriteriet om digitalisering. Det hade väl*

*varit rätt trevligt att veta att det inte skulle ha lika stor betydelse \_innan\_ lönesättningen och inte på sittande möte.*

*Jag hade förberett mig men vi pratade aldrig om detta*

*/.../meningslöst att lägga tid på att förbereda sig för ett lönesamtal då ny lön motiveras med omständigheterna som inte har att göra med lönekriterierna.*

Andra uttrycker att lönesättningen inte utgår ifrån hur arbetet utförs utan vilka arbetsuppgifter som ingår i tjänsteplaneringen.

*Det finns ingen mening att förbereda då jag inte kan påverka prefektens "förslag". Mina insatser gäller i mycket undervisning och det uppskattas inte jämfört med att generera externa forskningsmedel.*

Utifrån citatet ovan finns en antydning att det finns en förutbestämd lönesättning relaterat till olika arbetsuppgifter, där det finns vad vi tolkar som en dold agenda om att vissa sysslor är avgörande för om det genererar en lägre respektive högre löneökning. Andra gör liknande antydningar om att titeln anses vara av avgörande betydelse för hur stor löneökningen blir, än prestationen i sig.

Det fanns även medlemmar som ansåg att de hade en löpande kommunikation om lön med sin lönesättande chef under hela året. De ansåg därför inte att de behövde förbereda sig fullt ut inför samtalet - *Eftersom jag har löpande kommunikation med chefen under året blir det för mig inte lika nödvändigt att vara fullt ut förberedd, eftersom jag vet att det kommer att finnas andra möjligheter att kommunicera.*

### **Genomförande av samtal**

Vid genomförandet av samtalen var det i vissa fall oklart om det var ett medarbetar- eller lönesamtal, eller var gränserna för respektive samtal avslutades och påbörjades. I andra fall var medlemmar inbjudna till och hade förberett sig för ett lönesamtal, men de ansåg sig inte få komma till tals eller att deras argument beaktades.

*Chefen var helt ointresserad av att samtala om prestation eller lön, även om vi "på pappret" sågs över Zoom på ett "lönesamtal"*

*Jag hade inte möjlighet att påverka lönen utan lönesättande delen i medarbetarsamtalet gick endast ut på att prefekt sa vad hen ansåg.*

*Kanske var samtalet kopplat till gällande lönekriterier men i så fall inte explicit.*

Även om medlemmar uppfattade att det var ett lönesamtal ger de uttryck för att lönekriterierna inte alltid var centrala i samtalet.

*Stort problem när chefen säger att jag ligger högt i lön och inte kan förvänta större löneökning de kommande åren. Varför ska jag då uppfylla lönekriterierna?*

*Samtalet jag hade var på ca 15 minuter och vi utgick ej från gällande kriterier. Frågan är mer i stil med "vad har du gjort som sticker ut under den aktuella löneperioden".*

*Vi gick inte alls igenom lönekriterierna eller mina prestationer under året. Min chef sa, när jag erbjöd det, att jag inte skulle skicka en översikt av prestationer och resultat då hen inte skulle förstå innebörden av det ändå då hen inte är insatt i forskning, utbildning osv.*

Det finns här en otydlighet i hur cheferna utgår ifrån och tillämpar lönekriterierna som grund vid lönesättningen, vilket skapar ett ifrågasättande av kriteriernas betydelse vid lönesättningen för medlemmarna. Andra medlemmar ger exempel på hur det finns liknande oklarheter i samband med medarbetarsamtal.

*Tycker generellt att medarbetarsamtalet var en fars. Min lönesättande chef kunde inte ge någon som helst feedback på min insats för citat 'det här samtalet är inte till för feedback', medan min bild är att medarbetarsamtalet är min chans att få reda på vad som går bra och vad jag måste utveckla, för att i tid kunna påverka min löneutveckling.*

Det finns även här en diskrepans mellan chefs och medarbetares uppfattningar om syftet med samtalet och vad som förväntas kommuniceras och behandlas under mötet.

## **Resultat av samtal**

Bland de röster som kommer fram i de öppna svaren fanns det allt ifrån uppfattningar om att "Denna gång var samtalet mycket givande och förstående" till att "Samtalen är meningslösa och ett spel för gallerierna". Andra uttrycker sig något däremellan och betonar vikten av samtalen samtidigt som det finns en tveksamhet till dess betydelse.

*Samtalet är viktigt och betydelsefullt på så sätt att det är viktigt kunna argumentera för sin lön, men det blir knepigt när chefen så sällan vet vad man gör, har sett mig in aktion. Det gör att det är svårt att lita på vad chefen säger.*

*It felt as if the talk had significance, but it was conducted in a somewhat apologetic tone given the department's poor economy.*

I svaren framkommer en tveksamhet av vilket mandat och handlingsutrymme chefen har att sätta lön och hur enskilda medarbetares prestationer får betydelse i relation till andra faktorer.

Hur den nya lönen motiverades varierade också för medlemmarna både hur den kommunicerades och vilka argument som gavs. Några av medlemmarna fick enbart den nya lönen kommunicerad via mail och uppmanades att signera "Fick besked om att den här lönen får du och här kan du skriva under", andra hade ett samtal där de fick veta sin nya lön. Hur lönen motiverades skiljde sig åt för medlemmarna, några fick ingen motivering alls och andra fick en kort motivering.

*Lönen var redan satt och samtalet kändes som detsamma som alla fick. "vi hade såhär många procent, du fick såhär många procent, jag hade önskat jag kunde ge mer", ungefär.*

*Motiveringen gick mest ut på alla andra grupper som behövde komma ikapp*

*It seems to have been given on a very subjective level with a lack of objectivity.*

*Motiveringen till ny lön var inte kopplad till lönekriterierna.*

*Jag fick tydligt höra av bitr. prefekt under samtalet att lönepåslaget egentligen blir väldigt lika mellan alla medarbetare eftersom vi har den pott vi har. Jag frågade då om det jag förberett och det vi pratat om utifrån lönekriterierna egentligen spelar någon som helst roll för vilken lön jag får och fick som svar att "nej, egentligen inte".*

Bland medlemmar som inte fick någon motivering fanns det de som själva efterfrågade en motivering hos sin chef. En av de som gjorde det säger att "Det blev ett konstigt samtal med otydlig motivering" andra som efterfrågade motivering är av liknande uppfattning och anser sig inte ha fått någon tydlig motivering.

*Min chef hade inte förstått att jag kunde tacka nej till den föreslagna lönen och återkom till mig varje dag därefter och frågade om jag "tänkte skriva på nu", och påtalade "det finns ändå inte mer pengar", som jag upplevde som påtryckningar för att inte fullfölja min rätt att tacka nej. Min chef kunde aldrig svara på varför jag fick den lön jag fick.*

Sammanfattningsvis tyder medlemmarnas svar på att det finns ett behov av tydligare och mer konsekvent användning av kriterier för lönesättning, samt en transparent process när de individuella prestationerna värderas. Detta skulle kunna öka motivationen att förbereda sig och delta på ett mer aktivt sätt i lönesamtalen. Det framkommer även ett behov av tydligare riktlinjer och bättre kommunikation kring syftet med samtalen, för att skapa en process som ger medarbetarna bättre möjligheter att påverka sin löneutveckling.