



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 fem föregående åren vi har genomfört utvärderingar har 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 %