

Lönesamtal: SACO-S medlemmars åsikter

Denna rapport ger en sammanställning över svar från 145st SACO-S medlemmar gällande åsikter och erfarenheter om processen med de lönesättande samtalen som bedrevs på Luleå tekniska universitet hösten 2023. Frågorna i enkäten handlade om:

- I fall lönesamtal ägt rum
- Typ av lönesamtalsmodell
- Information om lönesamtal och dess kriterier
- Feedback om prestation
- Koppling mellan lönesamtal och utvecklingssamtal
- Motivation till den nya lönen
- Information om hur löneutvecklingen kan påverkas till nästkommande år
- Orsaker varför samtal inte ägt rum.

Resultat

1. Om medlemmen haft medarbetarsamtal under senaste året
90% svarade ja.

● Ja	129
● Nej	14



2. Om medlemmen haft lönesamtal med sin lönesättande chef i år
91% svarade ja.

● Ja → Gå till fråga 3	131
● Nej → Gå till fråga 13	13



3. Typ av lönesamtalsmodell med sin lönesättande chef

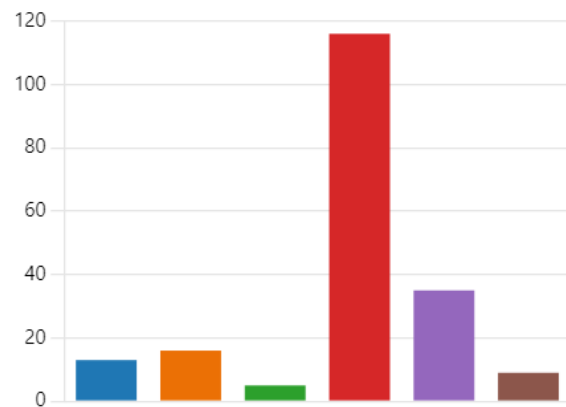
● Två samtal uppdelat på, ett löne...	95
● Ett samtal, dvs allt hanterades i ...	26
● Other	11



Notat: Fyra medlemmar anger att samtalet skett via mail, delvis pga att medlemmen inte fanns fysiskt på plats.

4. Hur medlemmen fick information om lönesamtalet

● Intranätet	13
● Information från förtroendevalda	16
● Från Personalavdelningen	5
● Från Lönesättande chef	116
● Arbetsplatsträff	35
● Other	9



Notat: En medlem angav via epost.

5. Om medlemmen fått information om vilka lönekriterier som ligger till grund för lönesättningen. 80% svarade ja.

● Ja → gå till fråga 6	107
● Nej → gå till fråga 7	27



6. Om medlemmen upplevde att den chef som bedrev lönesamtal följde dessa lönekriterier. 63% svarade ja medan 9% svarade nej.

● Ja	70
● Delvis	31
● Nej	10



7. Om medlemmen upplever att feedback har getts kontinuerligt under året gällande prestation. 19% svarade ja medan 40% svarade nej.

● Ja	25
● Delvis	55
● Nej	54



8. Om det fanns en koppling i lönesamtalet till det medlemmen pratat om i sitt medarbetar-/utvecklingssamtal och målsättningar för sitt arbete. 39% svarade ja medan 20% svarade nej.

● Ja	52
● Delvis	55
● Nej	27



9. Om medlemmen kunde påverka sitt löneutfall i lönesamtalet.
18% svarade ja medan 39% svarade nej.

● Ja	24
● Delvis	57
● Nej	51



10. Om medlemmen upplevde att lönesättande chef hade mandat att sätta lönen.
55% svarade ja medan 10% svarade nej.

● Ja	73
● Delvis	46
● Nej	13



11. Om medlemmen fick en tydlig motivering gällande förslaget till ny lön.
46% svarade ja medan 31% svarade nej.

● Ja	62
● Delvis	31
● Nej	41



12. Om medlemmen fick information om vad hen kan göra för att förbättra sin löneutveckling till nästkommande.

13% svarade ja medan 57% svarade nej.

● Ja	17
● Delvis	40
● Nej	76



13. Varför medlemmen inte hade sitt lönesamtal med lönesättande chef. 20 medlemmar angav följande orsaker:

- Är doktorand (3)
- bokade inte in någon tid
- Vet ej
- Det fanns inte tid men fick information
- Rutin
- Har inte gått att få till ett möte
- Sjukskriven
- Ingen aning, ingen hos oss hade lönesamtal vad jag känner till
- Meningslöst system då alla ändå får samma schablonhöjning
- Man ett besked och det finns inget att göra för att ändra det beslut som man blir delgiven
-

Andra synpunkter som framfördes var följande:

- En procentsats skulle vara bra att ta med sig in i samtalet, samt att facket och HR är med.
- Chefen efterfrågade att de som ville ha samtal skulle boka med honom, men medlemmen bokade inte i år, då det inte har spelat någon roll för utfallet.
- LTU:s lönekriterier är ju så luddiga att de är snudd på meningslösa, det upplever jag både i min egen roll som lönesättande mellanchefer och i min roll som anställd som blir lönesatt.
- Antar att det är delegerat till ämnesföreträdare från lönesättande chef? Har jobbat då pass länge och jag jobbar deltid. Ser inte att samtal skulle förändra något.
- Jag fick ett mail med förslaget att skicka tillbaka med Ja/nej. därför att chefen prioriterar annat och verkar inte tycka att medarbetarsamtal eller lönesamtal är av intresse.

Sammanfattning av resultatet

Det kan konstateras att 90% av de SACO-medlemmar som deltog i undersökningen haft medarbetarsamtal medan drygt 90% haft lönesamtal. 65% av de svarande hade lönesamtalen uppdelade i två samtal. Information om de lönesättande samtalet fick medlemmen främst genom information från närmaste chef (80%).

Vidare, 80% av de svarande upplevde att de fått information om vilka lönekriterier som ligger till grund för lönesättningen. 63% av des svarande upplevde att chefen bedrev lönesamtalet utifrån de uppställda lönekriterierna. Men enbart 19% av de svarande upplevde att de fått kontinuerlig feedback under året gällande sin arbetsprestation.

De flesta (80%) av de svarande upplevde att det fanns en koppling i lönesamtalet till det medlemmen pratat om i sitt medarbetar-/ utvecklingssamtal och målsättningar för sitt arbete. Det kan dock poängteras att 20% av de svarande upplevde att det inte fanns en koppling i lönesamtalet till det medlemmen pratat om i sitt medarbetar-/ utvecklingssamtal och målsättningar för sitt arbete. Enbart 18% av de svarande upplevdes att medlemmen kunde påverka sitt löneutfall i lönesamtalet.

Av de svarande upplevde 55% lönesättande chef hade mandat att sätta lönen. Enligt 31% av de svarande upplevde de inte att fick en tydlig motivering gällande förslaget till ny lön. 57% av de svarande upplevde inte att de fick information om vad hen kan göra för att förbättra sin löneutveckling till nästkommande år.

SACO-S: Reflektion

Värt att poängtera ur resultat är att det är svårt att se några tydliga tendenser i fritextsvaren men utifrån frågorna kan det konstateras att det de flesta ca 90% har medarbetar- och lönesamtal men att det finns förbättringspotential hur samtalen genomförs. SACO upplever det besvärande att enbart 20% av de svarande ansåg att det inte fanns en koppling i lönesamtalet mellan det medlemmen pratat om i sitt medarbetar-/ utvecklingssamtal och målsättningarna för sitt arbete. Att enbart 18% av de svarande upplevdes att medlemmen kunde påverka sitt löneutfall i lönesamtalet är även det något som borde mana till eftertanke inte minst hos arbetsgivaren. Det kan även avslutningsvis konstateras att det finns stor förbättringspotential gällande chefernas kontinuerlig feedback under året gällande arbetsprestationen.