



Saco-S-föreningen vid Linnéuniversitetet

Saco-S utvärdering av RALS 2024

Under år 2024 genomfördes för åttonde 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 2024, vilken undertecknades i senare delen av maj 2024. Den här utvärderingen benämns för RALS 2024.

Hur gick utvärderingen till?

Utvärderingen av lönesättningen (RALS 2024) 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 250204-250309 och berörde bl a frågor kring lönesättningsprocess och dess resultat.

Av knappt 1 000 medlemmar som tillhör något av de fackförbund som ingår i Saco-S besvarade sammanlagt 191 medlemmar enkäten. Svarsfrekvensen i RALS 2024 var därmed drygt 19 %. De sju föregående åren vi har genomfört utvärderingar har 22 % (RALS 2023), 24 % (RALS 2022), 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 sju föregående utvärderingarna.

Vilka var de medlemmar som svarade?

Av de svarande i RALS 2024 var 118 kvinnor respektive 72 män (62 % respektive 38 %). I RALS 2023 besvarades enkäten av 139 kvinnor och 81 män (63 % respektive 37 %). Fördelningen av de svarande utifrån denna bakgrundsvariabel visar på att andelen svarande i princip ser likadan ut som året dessförinnan.

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

	2024	2023	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Undervisning/forskning	66 %	66 %	65 %	69 %	72 %	65 %	64 %	71 %
Administration/förvaltning	28 %	30 %	29 %	26 %	26 %	28 %	30 %	24 %
Annat	<u>6 %</u>	<u>4 %</u>	<u>6 %</u>	<u>5 %</u>	<u>3 %</u>	<u>7 %</u>	<u>5 %</u>	<u>5 %</u>
	100 %	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:

	2024	2023	2022	2021	2019	2018	2017
Har haft både medarbetarsamtal och lönesättande samtal - vid separata tillfällen.	54 %	50 %	44 %	47 %	32 %	34 %	45 %
Har haft ett kombinerat medarbetarsamtal och lönesättande samtal.	26 %	29 %	39 %	37 %	37 %	31 %	28 %
Har endast haft medarbetarsamtal.	6 %	12 %	7 %	-	-	-	-
Har endast haft lönesättande samtal.	6 %	6 %	4 %	-	-	-	-
Har INTE haft ett medarbetarsamtal.	-	-	-	10 %	17 %	20 %	18 %
Annat	<u>8 %</u>	<u>3 %</u>	<u>6 %</u>	<u>6 %</u>	<u>14 %</u>	<u>15 %</u>	<u>10 %</u>
	100 %	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:

	2024	2023	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Prefekt	59 %	58 %	55 %	60 %	55 %	47 %	46 %	53 %
Kanslichef	8 %	10 %	14 %	11 %	9 %	10 %	12 %	13 %
Dekan	5 %	3 %	5 %	7 %	3 %	7 %	9 %	10 %
Avdelningschef	6 %	9 %	7 %	7 %	6 %	8 %	9 %	10 %
Sektionschef	12 %	12 %	9 %	7 %	8 %	6 %	8 %	-
Biträdande prefekt	4 %	4 %	5 %	4 %	4 %	4 %	4 %	-
Annan	<u>7 %</u>	<u>4 %</u>	<u>5 %</u>	<u>6 %</u>	<u>15 %</u>	<u>19 %</u>	<u>14 %</u>	<u>14 %</u>
	101 %	100 %	100 %	102 %	100 %	101 %	102 %	100 %

Enligt av vad som framgår ovan lades ytterligare två svarsalternativ till i 2017 års enkät, nämligen ”sektionschef” och ”biträdande prefekt”.

En ytterligare fråga har ställts i enkäterna från 2017 och framåt gällande ”vem meddelade dig förslaget till ny lön”. Frågan besvarades enligt följande:

	2024	2023	2022	2021	2019	2018	2017
Prefekt	62 %	62 %	61 %	64 %	58 %	57 %	53 %
Kanslichef	9 %	10 %	15 %	10 %	10 %	14 %	13 %
Dekan	5 %	4 %	5 %	7 %	3 %	8 %	10 %
Avdelningschef	5 %	8 %	7 %	7 %	5 %	9 %	9 %
Sektionschef	12 %	12 %	9 %	7 %	7 %	5 %	8 %
Biträdande prefekt	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %	1 %
Annan	<u>6 %</u>	<u>4 %</u>	<u>3 %</u>	<u>4 %</u>	<u>16 %</u>	<u>8 %</u>	<u>7 %</u>
	99 %	100 %	100 %	100 %	99 %	101 %	101 %

Frågan om ”Hur har lönesättande samtal genomförts för din del?” besvarades enligt följande:

	2024	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.	46 %	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 %	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.	8 %	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.	10 %	14 %	11 %	13 %	19 %	23 %	21 %	13 %
Annat sätt.	<u>5 %</u>	<u>6 %</u>	<u>5 %</u>	<u>2 %</u>	<u>20 %</u>	<u>12 %</u>	<u>8 %</u>	<u>9 %</u>
	100 %	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.”

	2024	2023	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	60 %	62 %	58 %	60 %	55 %	52 %	52 %	56 %
Instämmer delvis	25 %	20 %	27 %	25 %	23 %	24 %	28 %	23 %
Varken instämmer eller tar avstånd	6 %	9 %	8 %	9 %	9 %	10 %	9 %	7 %
Tar delvis avstånd	2 %	4 %	3 %	1 %	2 %	3 %	3 %	5 %
Tar helt avstånd	<u>7 %</u>	<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 %	100 %

”Jag hade inhämtat aktuell lönestatistik innan mötet.”

	2024	2023	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	34 %	34 %	36 %	32 %	33 %	36 %	38 %	36 %
Instämmer delvis	19 %	19 %	18 %	19 %	17 %	16 %	19 %	19 %
Varken instämmer eller tar avstånd	10 %	12 %	7 %	13 %	10 %	10 %	11 %	11 %
Tar delvis avstånd	10 %	6 %	6 %	8 %	7 %	8 %	8 %	8 %
Tar helt avstånd	<u>26 %</u>	<u>29 %</u>	<u>33 %</u>	<u>29 %</u>	<u>33 %</u>	<u>30 %</u>	<u>24 %</u>	<u>26 %</u>
	99 %	100 %	100 %	101 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Sedan 2017 års enkät återfinns ett påstående gällande information ifrån lärosätet.

"Jag hade tagit del av den information om lön som finns på Lnu:s hemsida."

	2024	2023	2022	2021	2019	2018	2017
Instämmer helt	37 %	36 %	35 %	34 %	33 %	35 %	37 %
Instämmer delvis	27 %	20 %	20 %	21 %	18 %	20 %	21 %
Varken instämmer eller tar avstånd	11 %	11 %	13 %	12 %	9 %	12 %	17 %
Tar delvis avstånd	4 %	7 %	7 %	9 %	6 %	7 %	6 %
Tar helt avstånd	<u>21 %</u>	<u>26 %</u>	<u>25 %</u>	<u>24 %</u>	<u>33 %</u>	<u>26 %</u>	<u>19 %</u>
	100 %	100 %	100 %	100 %	99 %	100 %	100 %

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

	2024	2023	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	25 %	23 %	20 %	19 %	20 %	26 %	23 %	25 %
Instämmer delvis	24 %	17 %	16 %	18 %	12 %	18 %	16 %	20 %
Varken instämmer eller tar avstånd	11 %	16 %	16 %	17 %	12 %	13 %	16 %	11 %
Tar delvis avstånd	10 %	11 %	10 %	12 %	10 %	10 %	12 %	11 %
Tar helt avstånd	<u>31 %</u>	<u>34 %</u>	<u>38 %</u>	<u>35 %</u>	<u>46 %</u>	<u>33 %</u>	<u>33 %</u>	<u>32 %</u>
	101 %	101 %	100 %	101 %	100 %	100 %	100 %	99 %

”Jag hade förberett mig på ett annat sätt.”

	2024	2023	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	22 %	20 %	24 %	22 %	21 %	26 %	23 %	28 %
Instämmer delvis	25 %	26 %	30 %	26 %	19 %	22 %	29 %	33 %
Varken instämmer eller tar avstånd	22 %	26 %	16 %	21 %	23 %	21 %	22 %	16 %
Tar delvis avstånd	8 %	8 %	5 %	9 %	8 %	7 %	5 %	6 %
Tar helt avstånd	<u>22 %</u>	<u>21 %</u>	<u>24 %</u>	<u>22 %</u>	<u>29 %</u>	<u>24 %</u>	<u>22 %</u>	<u>17 %</u>
	99 %	101 %	99 %	100 %	100 %	100 %	101 %	100 %

"Jag hade inte förberett mig."

[illegible]

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.”

	2024	2023	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer i hög grad	27 %	25 %	30 %	27 %	17 %	12 %	12 %	18 %
Instämmer delvis	36 %	28 %	29 %	32 %	23 %	19 %	24 %	24 %
Varken instämmer eller tar avstånd	12 %	13 %	14 %	13 %	19 %	16 %	20 %	18 %
Tar delvis avstånd	8 %	12 %	7 %	9 %	12 %	13 %	12 %	10 %
Tar helt avstånd	12 %	13 %	11 %	13 %	11 %	25 %	18 %	18 %
Vet ej	<u>5 %</u>	<u>8 %</u>	<u>8 %</u>	<u>6 %</u>	<u>19 %</u>	<u>15 %</u>	<u>13 %</u>	<u>13 %</u>
	100 %	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 samband med samtalet?”

	2024	2023	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Ja	16 %	13 %	11 %	14 %	12 %	10 %	12 %	13 %
Nej	<u>84 %</u>	<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 %	100 %

Samtalets genomförande

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

”Välstrukturerat/planerat”

	2024	2023	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	34 %	32 %	38 %	36 %	32 %	23 %	22 %	25 %
Instämmer delvis	28 %	33 %	32 %	27 %	31 %	30 %	28 %	33 %
Varken instämmer eller tar avstånd	17 %	17 %	18 %	18 %	24 %	22 %	20 %	17 %
Tar delvis avstånd	14 %	11 %	3 %	10 %	6 %	11 %	17 %	14 %
Tar helt avstånd	<u>8 %</u>	<u>7 %</u>	<u>9 %</u>	<u>10 %</u>	<u>7 %</u>	<u>14 %</u>	<u>12 %</u>	<u>11 %</u>
	101 %	100 %	100 %	101 %	100 %	100 %	99 %	100 %

”Upplevdes avslappnat, bekvämt”

	2024	2023	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	48 %	48 %	57 %	47 %	53 %	41 %	44 %	43 %
Instämmer delvis	24 %	26 %	25 %	27 %	20 %	31 %	23 %	25 %
Varken instämmer eller tar avstånd	11 %	9 %	9 %	12 %	15 %	14 %	16 %	16 %
Tar delvis avstånd	8 %	9 %	6 %	8 %	5 %	7 %	9 %	9 %
Tar helt avstånd	<u>10 %</u>	<u>8 %</u>	<u>4 %</u>	<u>7 %</u>	<u>7 %</u>	<u>8 %</u>	<u>8 %</u>	<u>7 %</u>
	101 %	100 %	101 %	101 %	100 %	101 %	100 %	100 %

”Kom till tals/kom till min rätt”

	2024	2023	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	42 %	48 %	52 %	45 %	50 %	31 %	34 %	39 %
Instämmer delvis	25 %	22 %	27 %	25 %	19 %	31 %	27 %	31 %
Varken instämmer eller tar avstånd	16 %	13 %	10 %	15 %	17 %	19 %	21 %	13 %
Tar delvis avstånd	9 %	10 %	5 %	9 %	6 %	9 %	10 %	7 %
Tar helt avstånd	<u>8 %</u>	<u>6 %</u>	<u>5 %</u>	<u>6 %</u>	<u>9 %</u>	<u>10 %</u>	<u>9 %</u>	<u>10 %</u>
	100 %	99 %	99 %	100 %	101 %	100 %	101 %	100 %

”Kände underläge/osäkerhet”

	2024	2023	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	5 %	12 %	6 %	6 %	6 %	6 %	8 %	6 %
Instämmer delvis	13 %	11 %	14 %	15 %	13 %	13 %	15 %	16 %
Varken instämmer eller tar avstånd	19 %	18 %	11 %	15 %	17 %	20 %	19 %	16 %
Tar delvis avstånd	17 %	16 %	16 %	11 %	15 %	19 %	16 %	20 %
Tar helt avstånd	<u>47 %</u>	<u>44 %</u>	<u>52 %</u>	<u>54 %</u>	<u>50 %</u>	<u>42 %</u>	<u>43 %</u>	<u>42 %</u>
	101 %	101 %	99 %	101 %	101 %	100 %	101 %	100 %

”Upplevde samtalet som betydelsefullt”

	2024	2023	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	26 %	24 %	30 %	21 %	17 %	12 %	18 %	15 %
Instämmer delvis	21 %	23 %	24 %	27 %	27 %	21 %	24 %	29 %
Varken instämmer eller tar avstånd	17 %	22 %	20 %	15 %	27 %	25 %	20 %	20 %
Tar delvis avstånd	14 %	14 %	12 %	19 %	12 %	18 %	17 %	16 %
Tar helt avstånd	<u>22 %</u>	<u>17 %</u>	<u>14 %</u>	<u>18 %</u>	<u>18 %</u>	<u>24 %</u>	<u>21 %</u>	<u>20 %</u>
	100 %	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.”

	2024	2023	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	40 %	47 %	50 %	41 %	41 %	29 %	35 %	37 %
Instämmer delvis	22 %	18 %	22 %	21 %	22 %	24 %	23 %	24 %
Varken instämmer eller tar avstånd	15 %	17 %	13 %	19 %	16 %	20 %	17 %	16 %
Tar delvis avstånd	7 %	7 %	6 %	9 %	7 %	9 %	9 %	7 %
Tar helt avstånd	<u>15 %</u>	<u>12 %</u>	<u>8 %</u>	<u>11 %</u>	<u>14 %</u>	<u>18 %</u>	<u>16 %</u>	<u>16 %</u>
	99 %	101 %	99 %	101 %	100 %	100 %	100 %	100 %

”Upplever att samtalet resulterade i en rimlig lön.”

	2024	2023	2022	2021	2019	2018	2017	2016
Instämmer helt	25 %	30 %	33 %	24 %	14 %	11 %	20 %	17 %
Instämmer delvis	23 %	26 %	31 %	23 %	17 %	15 %	18 %	24 %
Varken instämmer eller tar avstånd	18 %	15 %	13 %	20 %	30 %	20 %	15 %	17 %
Tar delvis avstånd	14 %	14 %	11 %	15 %	12 %	21 %	19 %	18 %
Tar helt avstånd	<u>20 %</u>	<u>14 %</u>	<u>12 %</u>	<u>18 %</u>	<u>27 %</u>	<u>33 %</u>	<u>29 %</u>	<u>25 %</u>
	100 %	99 %	100 %	100 %	100 %	100 %	101 %	101 %

Sedan 2019 års enkät återfinns även ett påstående gällande lön visavi motiv till prestationer.

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

	2024	2023	2022	2021	2019
Instämmer helt	19 %	21 %	23 %	14 %	11 %
Instämmer delvis	21 %	20 %	26 %	23 %	13 %
Varken instämmer eller tar avstånd	18 %	22 %	22 %	23 %	29 %
Tar delvis avstånd	12 %	15 %	13 %	17 %	16 %
Tar helt avstånd	<u>30 %</u>	<u>23 %</u>	<u>16 %</u>	<u>23 %</u>	<u>31 %</u>
	100 %	101 %	100 %	100 %	100 %

Om lönesättningen gick vidare till ett tredje samtal

I den överenskommelse som gällde för lönerevisionerna RALS 2024, RALS 2023 och RALS 2021 återfanns möjligheten till ett tredje fördjupat samtal.

	2024	2023	2021
Nej – visste inte att den möjligheten fanns	9 %	9 %	14 %
Nej – det var inte aktuellt för min del	51 %	54 %	45 %
Nej – ansåg inte det som meningsfullt	22 %	27 %	27 %
Nej – funderade på det, men orkade inte gå vidare	8 %	4 %	7 %
Ja – kom efter ett tredje samtal överens om ny lön	1 %	1 %	1 %
Ja – men kom inte överens om ny lön efter ett tredje samtal	5 %	1 %	3 %
Annat	<u>4 %</u>	<u>4 %</u>	<u>4 %</u>
	100 %	100 %	101 %

Om lönesättningen gick vidare till kollektiv förhandling

Medlemmarna som svarade på utvärderingarna av RALS 2023, 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”.

	2024	2023	2022	2021	2019	2018
Nej – visste inte att den möjligheten fanns	12 %	11 %	10 %	12 %	18 %	15 %
Nej – det var inte aktuellt för min del	51 %	56 %	57 %	53 %	35 %	40 %
Nej – ansåg det inte som meningsfullt	16 %	20 %	22 %	22 %	20 %	-
Nej – funderade på det, men orkade inte gå vidare	6 %	6 %	5 %	6 %	7 %	26 %
Ja – valde att låta min lön fastställas i kollektiv förhandling	11 %	4 %	3 %	4 %	6 %	11 %
Annat	<u>5 %</u>	<u>3 %</u>	<u>2 %</u>	<u>4 %</u>	<u>14 %</u>	<u>8 %</u>
	101 %	100 %	99 %	101 %	100 %	100 %

Om samtalet gick vidare till ett fyrpartssamtal

Medlemmarna som besvarade utvärderingarna i lönerevisionerna (RALS 2017 och RALS 2016) ombads i en fråga att ange huruvida deras samtal ”gätt 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 %

Saco-S sammanfattning och kommentar FRÅN RALS 2024

Utvärderingen visar i några avseenden på mindre skillnader i lönesättningsprocesserna mellan RALS 2024 och tidigare lönerrevisioner (RALS 2023, 2022, 2021, 2019, 2018, 2017 och 2016). I undersökningen för RALS 2024 tycks det finnas vissa försämringar i frågor som har gällt samtalens resultat, medan något fler än tidigare har haft separata medarbetarsamtal och lönesättande samtal liksom haft ett lönesättande samtal med en kortare uppföljning där lönesättande chef motiverade förslag till ny lön, vilket ligger i linje med överenskommen process mellan parterna.

Andelen medlemmar som besvarade enkäten var färre i RALS 2024 än i RALS 2023 och även relaterat tidigare undersökningar. 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 RALS 2024, RALS 2023, RALS 2022, RALS 2018 och RALS 2017 (28-30 % - i övriga utvärderingar 24-26 %).

I utvärderingen av RALS 2024 var det 54 % 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 2023, RALS 2022, RALS 2021 och RALS 2017 varierade mellan 44-50%. I utvärderingarna av RALS 2019 och RALS 2018 varierade resultaten mellan 32-34%. Över tid hade 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 2023, RALS 2018 och 2017 låg på omkring tre av tio (28-31%). I RALS 2024 återfinns den hittills lägsta andelen som haft kombinerade samtal, drygt en fjärdedel (26 %). Andelen som INTE har haft något medarbetarsamtal hade över tid trendmässigt minskat från RALS 2017 till RALS 2021, där det i den sistnämnda lönerrevisionen var 10 %. I RALS 2022 delades detta svarsalternativ upp i två och 7 % svarade då att de endast haft ett medarbetarsamtal medan 4 % svarade att de endast haft ett lönesättande samtal. I RALS 2023 var de andelar som uppgett dessa svar högre – 12% respektive 6 %, medan svaren i RALS 2024 sammantaget återgick till nivåerna i vid lönesättningen i RALS 2022.

När det gäller **hur det lönesättande samtalet såg ut** i RALS 2024 och RALS 2022 visar utvärderingen att ungefär fyra av nio (46 % respektive 44 %) hade haft lönesättande samtal följt av ett kortare uppföljande samtal där chefen motiverat förslag till ny lön, vilket är något högre än i RALS 2023 och RALS 2021. 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. I RALS 2024 har en av tio INTE genomfört något lönesättande samtal, vilket ligger i paritet med RALS 2022 där det var knappt en av tio. Motsvarande andel var i RALS 2023, RALS 2021 och RALS 2016 drygt en av åtta (13-14 %). Nämnda andelar 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 2024, 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 2024, 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 sju 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. Lägst andel har det varit i RALS 2024 och i RALS 2017 med en fjärdedel. 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, medan motsvarande andel i RALS 2019 var närmare fyra av tio. 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 har varit lägst i RALS 2024 med 41 %. RALS 2023, liksom i RALS 2018, RALS 2017 och RALS 2016 var det 43-45 %. I RALS 2022 och RALS 2021 var motsvarande andel 47-48 %. Den största andelen som helt eller delvis tog avstånd från detta påstående var i RALS 2019 då 56 % svarade på detta sätt.

I RALS 2024, RALS 2023, RALS 2022, RALS 2021 och i RALS 2019 var det 11-13 % som helt tog avstånd från påståendet att **det lönesättande samtalet i hög grad är kopplat till lönekriterierna**. Motsvarande svar i för RALS 2017 respektive RALS 2016 var 18 % och i svaret för RALS 2018 var det 25 %. I RALS 2024, RALS 2022 och RALS 2021 var det omkring sex av tio som helt eller delvis instämde i detta påstående och i RALS 2023 knappt fem av nio. I tidigare utvärderingar har detta svar varierat mellan drygt fyra av tio till tre av tio. I påståendet om **huruvida samtalet upplevdes som betydelsefullt** instämde 47-48 % helt eller delvis i det påståendet i RALS 2024, RALS 2023 och i RALS 2021, 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 2024, RALS 2021 liksom i RALS 2019 var omkring 40 % som helt instämde i detta påstående. Högst andel som helt instämde i detta påstående var i RALS 2022 då det var 50 %, följt av RALS 2023 med 47 %. I RALS 2017 och RALS 2016 var motsvarande andel 35-37%. Lägst andel som helt instämde i detta påstående var i RALS 2018 med knappt 30 %. Det andra av dessa påståenden gällde om den 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 de som helt eller delvis tog avstånd ökade till 28 %. I RALS 2024 förstärktes denna tillbakagång då 48 % helt eller delvis instämde medan 34 % helt eller delvis tog avstånd och resultatet var i princip desamma som i RALS 2021. RALS 2018 var det resultat som skiljde sig mest från resultaten ovan. Då var det 26 % som helt eller delvis instämde och 54 % som helt eller delvis tog avstånd. I utvärderingen av RALS 2024 återfanns för femte gången ett påstående huruvida den **nya lönen stimulerar och motiverar till goda prestationer**. I nämnda utvärdering var det 40 % som helt eller delvis instämde medan 42 % helt eller delvis tog avstånd, vilket innebär en minskning från RALS 2023 då det var 41 % som helt eller delvis instämde i detta påstående och 38 % som helt eller delvis tog avstånd från detta påstående. Resultatet i RALS 2024 är dock en än större 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 %. Resultaten i RALS 2024 påminner mest om resultaten i

RALS 2021 då det var 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 sex senaste lönerevisionerna har **lönesättningen vid oenighet [gått] vidare till kollektiv förhandling**. I RALS 2024, 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 svarande på detta sätt. Den andel som svarade att det inte var aktuellt för dem att gå vidare till kollektiv förhandling var i RALS 2024 51 %, vilket närmast ligger i paritet med RALS 2021 då det var 53 %. I RALS 2023 var det 56%, nästan detsamma som i RALS 2022 där det var 57 %. Lägst andel har det varit i RALS 2019 med 35 % och i RALS 2018 med 40 %. I RALS 2024 var det 22 % som övervägt att tacka nej till arbetsgivarens förslag till ny lön – men som inte orkade gå vidare eller inte ansett det som meningsfullt, vilket är något lägre i relation till tidigare undersökningar (RALS 2023, RALS 2022, RALS 2021, RALS 2019 och i RALS 2018) då andelen legat ganska konstant mellan 26-28 %. I utvärderingen av RALS 2024 var det 26 %, varav 16 % 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 11 % i RALS 2024, detsamma som i RALS 2018. I RALS 2023, RALS 2022, RALS 2021 och i RALS 2019 har dessa svar varierat mellan 3-6 %.

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 av RALS 2024 fungera något bättre än i RALS 2023 när det gäller att fler har haft separata medarbetar- och lönesättande samtal och att fler har haft lönesättande samtal med ett kortare uppföljande samtal där chefen motiverade förslag till ny lön. Däremot finns vissa försämringar i frågor som har gällt de lönesättande samtalens resultat (värdefullt att tala med närmaste chef, samtalet resulterade i en rimlig lön och att den nya lönen stimulerar och motiverar till goda prestationer).

I samband med utvärderingarna RALS 2024, 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 några frågor med öppna svarsalternativ. En kortare redovisning av svaren på dessa frågor 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 2024.

Saco-S-föreningens grupp för arbete med löneförhandlingar

Jan Andersson

Gunilla Gunnarsson

Karina Petersson

Bilaga 1

Samtalsformer – RALS 2024, RALS 2023, RALS 2022, RALS 2021 resp. RALS 2019

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

Medarbetarsamtal

	Undervisande och forskande personal					Teknisk och administrativ personal				
	2024	2023	2022	2021	2019	2024	2023	2022	2021	2019
Har haft både medarbetarsamtal och lönesättande samtal – vid två separata tillfällen	47%	45%	36%	41%	21%	68%	61%	58%	62%	64%
Har haft ett kombinerat medarbetarsamtal och lönesättande samtal	30%	31%	45%	42%	44%	17%	27%	28%	24%	16%
Har endast haft medarbetarsamtal	8%	17%	9%	-	-	2%	0%	4%	-	-
Har endast haft lönesättande samtal	5%	5%	4%	-	-	9%	9%	3%	-	-
Har INTE haft ett medarbetarsamtal	-	-	-	11%	20%	-	-	-	8%	11%
Annat	10%	2%	6%	6%	15%	4%	3%	7%	6%	9%
Summa:	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Antal respondenter (n): 127 145 158 159 202 53 66 71 71 74

”Hur har ditt lönesättande samtal sett ut?”

Lönesättande samtal

	Undervisande och forskande personal					Teknisk och administrativ personal				
	2024	2023	2022	2021	2019	2024	2023	2022	2021	2019
Har haft ett lönesättande samtal och därefter ett kortare uppföljande samtal där min chef motive- rade och gav ett förslag till ny lön	39%	30%	39%	30%	18%	64 %	65%	55%	59%	39%
Har haft ett lönesättande samtal och därefter meddelande min chef vid ett senare tillfälle ett förslag till ny lön (utan motivering)	35%	33%	31%	30%	25%	21 %	26%	21%	20%	26%
Har haft ett lönesättande samtal och i samma samtal gav även min chef ett förslag till ny lön	8%	10%	11%	22%	12%	8 %	6%	14%	13%	8%
Har INTE genomfört något löne- sättande samtal – men min närm- aste chef har ändå gett mig för- slag till ny lön	13%	19%	15%	16%	21%	6 %	0%	4%	4%	15%
Annat sätt	6%	8%	4%	1%	24%	2 %	3%	6%	4%	12%
Summa:	101%	100%	100%	99%	100%	101%	100%	100%	100%	100%

Antal respondenter (n): 127 145 158 159 202 53 66 71 71 74

Utvärdering av RALS 2024

sammanställning av frågor med öppna svarsalternativ

SAMTALSFORMER

De öppna svaren tyder på att de samtal som förts under löneprocessen har sett ut på flera olika sätt. En del har haft **medarbetarsamtal och två till tre lönesamtal var för sig**, så som avtalet föreskriver.

Har haft ett medarbetarsamtal, och därefter ett lönesamtal, med ett efterföljande samtal där jag meddelades min nya lön. Vi var inte överens och hade därför ytterligare ett lönesamtal...

Andra har haft **medarbetarsamtal och det första lönesättande samtalet samtidigt**, mer eller mindre tydligt avskilda. I vissa fall har det varit **svårt att skilja på vilken form av samtal man haft**, dvs. om det var medarbetarsamtal eller lönesamtal.

Oklart vad det var för samtal. Lönesättande samtal utlovades men i praktiken var det ett kort medarbetarsamtal.

Några har haft samtalen på plats och andra har haft ett eller två/tre samtal på zoom.

Medarbetarsamtal på plats, lönesättande samtal i Zoom.

I vissa fall är det **olika chefer som håller i de olika samtalen**.

...biträdande prefekt höll medarbetarsamtal och prefekten höll lönesamtal.

Viceprefekt har haft ett kombinerat medarbetar- och lönesamtal och gett underlaget till prefekt som satte lönen utan motivation för den nya lönen.

Flera har haft ett **andra lönesättande samtal**, medan en del själva ber om att få besked om lön via mail istället för i ett samtal.

Prefekt erbjöd samtal 2 men jag bad om besked på mejl, vilket jag fick.

Flera skriver att det var den "biträdande kanslichefen" som meddelade nya lönen. I flertalet beskrivningar påtalas det att **löneförslaget lämnades snabbt eller via mail och utan motivering** (oavsett vem som lämnade beskedet).

Via epost och ingen motivering, fick själv räkna ut %-satsen.

En skrev att beskedet gavs från "någon sekreterare på fakultetskansliet" och en annan menar att hen **inte fått något besked från sin chef utan upptäckte det själv på Primula**.

Haft lönesättande samtal och sen fick jag bara se vad det blev i Primula.

Några säger sig **inte ha blivit inbjuda till något samtal alls**. Andra har själva **valt bort samtalen**.

Fann det inte meningsfullt boka in tid för detta. Man har ju tillräckligt med annat att göra.

Någon **tar sin chef i försvar** och menar att ”vi är många på min institution så det är svårt för prefekten att hinna med alla samtal, tror jag. Denna gång fick vi beskedet via mail och ombads skriva på den nya lönen digitalt.”

En beskriver att det var ”ett trevligt samtal men utan betydelse för lönesättningen!”

En annan **tog stöd av Saco-S** och skriver att ”jag hade en SACO-representant med i de båda lönesättande samtalen och det var bra, annars hade de förmodligen blivit ännu värre”.

EGNA FÖRBEREDELSE/EFTERARBETE

De egna förberedelserna inför de olika samtalen varierar i omfång och innehåll.

Det förbereds på flera sätt.

Jag hade sammanställt en lista över mina huvudsakliga prestationer under revisionsperioden utifrån lönekriterierna. Jag överlämnade en utskrift till chefen, vilket var tur, för han orkade inte föra några anteckningar.

Jag pratade med utomstående för att få hjälp att förstå denna lönesättningskultur inom akademien och få veta hur det går till inom andra sektorer.

Jag relaterade min lön till annan liknande arbetsplats på annat universitet.

Andra avstår från att förbereda sig inför samtalen.

just nu finns det inget sätt jag kan påverka lönen utan får enbart acceptera vad prefekten sätter för lön därav avstod jag förberedelserna.

Det finns ingen anledning att förbereda mig...jag får ett påslag som känns förutbestämt redan från början utan möjlighet att påverka med mitt samtal.

En del får **information om samtalet så sent att de inte hinner förbereda sig**.

LÖNESÄTTANDE SAMTALEN

En del ifrågasätter hur **inbjudan till lönesättande samtal** gick till.

Vi erbjöds ett lönesättande samtal, men i erbjudandet var det tydligt signalerat att det inte vore uppskattat eller skulle påverka något i lönesättningen.

Andra har synpunkter på **hur samtalen genomfördes**.

Några skriver att chefen inte intresserat sig tillräckligt. Chefen ”...förde inga anteckningar vid något av samtalen”.

Det fanns även de som ansåg att **tiden för samtalet tycks vara för kort**.

Det var ett samtal på 30 minuter, och det kändes inte som att allt hanns med. Det kändes som att jag satt med en checklista som jag ville bocka av (eftersom jag trodde att det spelade roll inför lönesättningen), och prefekten satt med en annan checklista som

skulle bockas av (och som jag inte kände till i förväg). Och 30 min är för kort tid för att man ska hinna med att bocka av alla listorna och dessutom prata om framtida utveckling.

Upplevde att det inte fanns tillräckligt med tid för ett detaljerat samtal.

Någon ansåg att det är ”så hög arbetsbelastning att lönesättande samtal nedprioriteras och hastas igenom”.

Medlemmar var även kritiska till hur det andra **det andra lönesättande samtalet** gick till. Någon beskrev det som ”ett tillfälle när förslag till ny lön meddelas och vi ska tacka ja eller nej. I vanliga fall förväntas vi svara direkt”.

Andra reflekterade över att det **andra lönesamtalet genomfördes utan förvarning.**

Vid meddelandet av lönen var det inte ens kommunicerat att så skulle ske den veckan/dagen, utan plötsligt damp hen in i mitt rum mitt i mitt andra arbete.

Det förekom även att det **andra ”samtalet” kommunicerades via mail.**

Fick ett mail med förslag på ny lön. Och en länk till hr partner på vilken jag skulle trycka om jag accepterade förslaget ingen motivering till ny lön, samma ökning som vanligt, ingenting märkligt...

UPPFATTNINGAR OM SAMTALEN OCH DERAS INNEHÅLL

Samtalen och deras innehåll uppfattas på många olika sätt. Några kände att det var **ett bra samtal.**

Var mycket proffsigt och informativt.

Det var betydelsefullt p.g.a. att det togs upp värdefulla insatser som jag inte trodde hade noterats alls.

Chefen under 2024 var noga med att följa riktlinjerna.

Medan andra var av motsatt uppfattning och ansåg att samtalet präglades av en asymmetrisk ordning och nonchalans.

Kommer aldrig mer att utsätta mig för den typen av härskarteknik som utövas under medarbetar- och lönesättande samtal med denna chef.

Chefen ville bara få det överstökat. Han låtsades vara intresserad, men antecknade inte.

Utöver det finns en **önskan om att lönesättande chef vore mer insatt i arbetsuppgifterna** på avdelningen/institutionen och att avstämning görs med övriga underchefer/chefer som är insatta i vilka arbetsuppgifter som har utförts.

...chefen var öppen med att hen inte vet vad jag arbetar med specifikt följt av ett kortare samtal där jag fick min föreslagna lön på papper... Hen gav ingen motivering, eller konkret feedback på min prestation. Hade inte stämt av prestation med min tf sektionschef eller forskare som jag arbetar med i projekt. Chefen hade med andra ord inte tagit till någon utifrån för att kunna göra en rättvis bedömning när hen inte själv visste vad jag arbetade med eller hur jag genomförde mitt arbete”.

Min chef är inte insatt i mina arbetsuppgifter, svårt att samtala kring prestationer. Samtalet följer en mall och blir mycket formellt.

I svaren framkommer även att **lönesamtalen respektive lönen inte kopplas till lönekriterier eller prestationer** och att **motivering till lönen saknas**. Chefen skulle "...motivera sin lönesättning, vilket han inte kunde göra. Det var uppenbart att han inte använt lönekriterierna".

Det saknas grundliga motiveringar vid samtal från chefens sida. Motiveringar var allmänna inte konkreta.

Chefen angav en mycket kort motivering, typ "du jobbar på bra och här är mitt förslag till ny lön. Ingen direkt koppling till lönekriterier.

Flera menar att **lönekriterierna är svårtydda** och att det är svårt att veta vad som prioriteras före något annat kriterium.

Eftersom kriterierna är breda och därmed otydliga är det svårt för både medarbetare och chef att koppla samtalet till dem. Det är också omöjligt att veta hur de olika kriterierna viktas mot varandra, är publicering viktigare än samarbete och ansvar för arbetsmiljön t ex. Detta gör att hela samtalet blir en slags avrapportering av saker man gjort, ej en diskussion.

Någon påpekar att det även kan tillkomma **nya kriterier som inte har kommunicerats** tidigare.

Återigen gjorde jag misstaget att lägga tid på förberedelser. Det är helt onödigt när nya och andra kriterier, som inte finns angivna i det material som finns tillgängligt, hävdas vara gällande samt att han inte lyssnade eller visade något som helst intresse för det jag gjort.

Chefen kan enligt medlemmarna även ha **andra prioriteringar** som kan uppfattas som orättvisa.

Min nya lön baserades inte på min prestation. Den baserades på att jag skulle gå på föräldraledighet och inte påverkas av löneändringen, just nu. Därför toppades mina kollegors löner upp istället.

Några menar att **de individuella samtalen har spelat ut sin roll och att facket i stället bör förhandla om lönerna**.

Jag funderar på att byta fack och få hjälp med att förhandla. Känns ovärdigt att vi själva ska förhandla när vi är i underläge.

Jag tycker att facket ska förhandla löner - inte jag själv. Jag ska forska och undervisa.

Några menar att alla inte är vana att själva tala om sina prestationer, förklara vad de gör och motivera sin egen lön. Det **bör vara arbetsgivarens skyldighet att se och veta vad medarbetarna gör**.

Sammanfattningsvis upplevs inte processefterlevnaden vara optimal. Flera medarbetare påpekar att de inte har haft medarbetarsamtal/lönesamtal enligt den process avtalet föreskriver. Chefens motivering till lön har saknats i flera fall.

Uppfattningarna om metoden lönesättande samtal är inte odelat positiva. Lönen anses inte vara individuellt satt utifrån LNU:s lönekriterier, utan verkar i flera fall vara en schablonlön som bygger på annat än prestationer. Flera medlemmar menar dessutom att även om prestationer är på hög nivå så premieras ändå vissa arbetsuppgifter före andra.