

Rapport om medlemsundersökningen inför avtalsrörelsen 2011, Svenska Kyrkans avtalsområde

Inledning

SKTF anser det angeläget att få vetskap om medlemmars uppfattningar och attityder till villkorsfrågor, lönesättning och därmed sammanhängande frågor varför förbundet regelbundet med några års mellanrum genomför medlemsundersökningar, framförallt är det viktigt inför en avtalsrörelse. Nyligen har en medlemsundersökning genomförts bland medlemmar inom Svenska Kyrkans avtalsområde. Senast en liknande undersökning gjordes för avtalsområdet var 2007.

Nuvarande avtalsperiod sträcker sig över tiden 2008 – 2010. Förbundsstyrelsens riktlinjer för perioden gäller det lokala arbetet med lönebildning och löneöversynsförhandlingar samt anställningsvillkor i församlingar, samfälligheter, stift och kyrkokansliet inom Svenska kyrkan. Med riktlinjerna har styrelsen bland annat velat inrikta arbetet på att stärka och utveckla tillämpningen av såväl SKTFs löneavtal som villkorsfrågor vad avser att utveckla samtalsmodellen i löneavtalet samt att följa upp efterlevnaden av arbetstidslagen och avtalets arbetstidsreglering. Förbundets mål under avtalsperioden är att en majoritet av medlemmarna ska ha fått en möjlighet att i samtal med sin lönesättande chef komma överens om sin nya lön.

Metod

Undersökningen har gjorts genom enkätfrågor. Totalt har SKTF ca 4.300 medlemmar på avtalsområdet och enkäten har skickats till samtliga medlemmar som anmält sin e-postadress till förbundet vilket innebär att drygt 3.000 medlemmar tillfrågats. 77 % av de som deltagit i undersökningen är kvinnor. SKTFs medlemskår på området består till 75 % av kvinnor. Jämförelsevis är 60 % av det totala antalet anställda inom Svenska kyrkan kvinnor.

Svarsfrekvensen var ca 55 % vilket är tillräckligt många för att resultatet totalt ska anses tillförlitligt. Svaren på samtliga frågor, 28 st, finns att tillgå dels på det totala resultatet, dels brutna på chef, ålder, kön, utbildning stift och förtroendevald. I den här rapporten redovisas främst det totala resultatet av några av de aktuella frågeställningarna samt i vissa särskilt intressanta fall även på en brytning. I frågor avseende löneprocessen redovisas även resultaten i förhållande till medlemmarnas nöjdhet med sin lön.

På vilket sätt har lönen fastställts?

Löneavtalet ger den part som så vill, möjlighet att bestämma att löneöversynen ska genomföras som förhandling mellan parterna, men SKTF ska företräda linjen att löneöversynen ska genomföras genom samtalsmodellen och även bidra till att utveckla densamma. Syftet med samtalsmodellen är att chef och arbetstagare ska komma överens om ny lön.

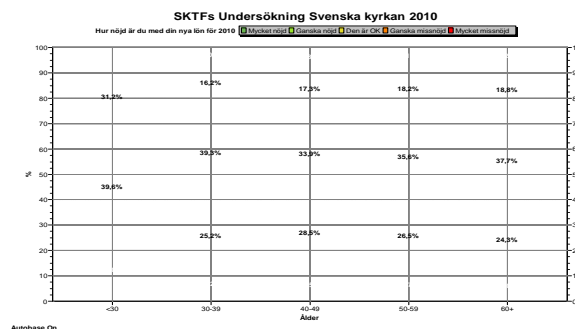
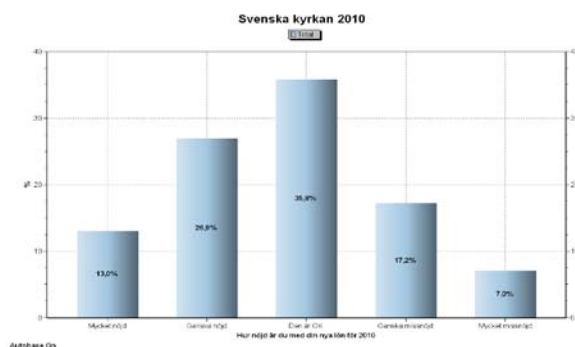
Undersökningen visar att samtalsmodellen ännu inte fått fullt genomslag men att dess andel har ökat från år 2007. Årets mätning visar att ca 36 % har fått lönen fastställd i samtal. Dessutom finns ett antal som anger att lönen fastställts på annat sätt och av frisvaren framgår att det som regel är någon form av samtalsmodell som åsyftas varför det totala resultatet för samtalsmodellen istället torde vara drygt 42 %. Resultatet är emellertid inte enhetligt. Vid en jämförelse stiftan emellan framkommer stora variationer. Bland medlemmarna i Stockholms stift har 52 % fått sin lön satt i samtal men endast drygt 14% i Lunds stift, tätt följt av Linköpings stift där knappt 16 % fått lönen satt i samtal, därtill kommer de som uppger att lönen satts på annat sätt.

På vilket sätt vill medlemmen att lönen fastställs?

Medlemsundersökningen ger vid handen att en majoritet av de som svarat, 56% vill att deras lön ska fastställas i samtal mellan chefen och den enskilde. Bland yngre medlemmar är det något fler som har den önskan, 64 %. Vid en jämförelse mellan stiftan framkommer en skillnad på ca 20 %. Stockholms stift har den högsta andelen som önskar att lönen ska fastställas i samtal, 60 % och Skara stift den lägsta, 41%. I Lunds stift är det 55 % som vill att lönen fastställs i samtal mellan den enskilde och chefen. Betr kön går det inte att utläsa någon skillnad.

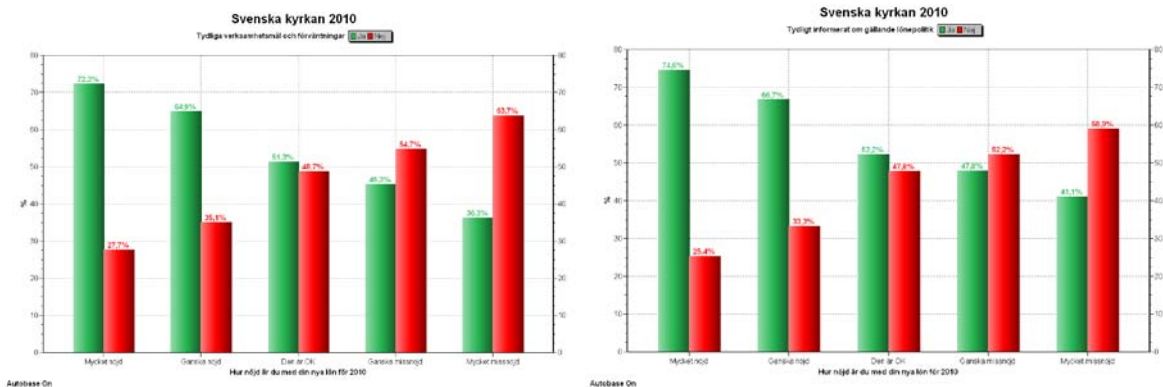
Hur nöjd är medlemmen?

Totalt är ca 40 % mycket eller ganska nöjda med sin lön men runt en fjärdedel är missnöjda med lönen. Däremellan finns ett stort antal som svarat att deras lön är OK. Brytningen på ålder visar att de under 30 år i betydligt högre grad är nöjda med sin lön än övriga åldergrupper. Det går inte att utläsa någon skillnad på grund av kön. Andelen nöjda medlemmar har ökat med 9 % jämfört med 2007 och de missnöjda har minskat med drygt 6 %.



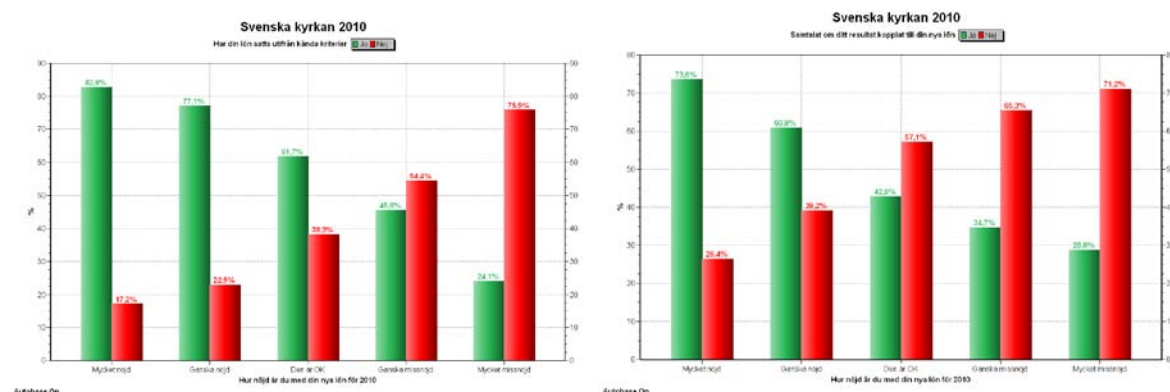
Medlemmar som är mycket och ganska nöjda med sin lön har till övervägande del, 72 resp 65 % uppgivit att arbetsgivaren har tydliga verksamhetsmål och förväntningar på den enskilde. Motsatt förhållande gäller för de som är mycket och ganska missnöjda med sin lön, där är det bara 36 resp 45 % som tycker att arbetsgivaren har tydliga verksamhetsmål och förväntningar på den enskilde.

En liknande profil framträder beträffande om hur tydligt arbetsgivaren informerat om gällande lönepolitik. Bland de som är mycket eller ganska nöjda med sin lön anser 75 resp 67 % att så är fallet, medan de som är mycket eller ganska missnöjda med sin lön bara till 41 resp 48 % anser att arbetsgivaren tydligt informerat om gällande lönepolitik.



Undersökningen visar också att de som är mycket resp ganska nöjda med sin lön anser att lönen har satts utifrån kända kriterier, 83 resp 77 %. Även de flesta som ingår i den grupp som uppger att lönen är OK anser att lönen satts utifrån kända kriterier. Hela 76 % av dem som är mycket missnöjda med sin lön tycker däremot inte att lönen har satts utifrån kända kriterier. Samma åsikt har de som är ganska missnöjda med sin lön men här är siffran 46 %.

Ett tydligt samband finns mellan graden av nöjdhet och om arbetsgivaren redogjort för den nya lönen i ett resultatsamtal. 74 % av de mest nöjda uppger att de haft ett sådant samtal liksom 61 % av de som är ganska nöjda. Bland de mest missnöjda säger 71 % att de inte haft ett återkopplingsamtal och av de som är ganska missnöjda är det 65 % som inte har haft ett sådant samtal.



Kännedom om grunderna för lönesättningen

Kyrkans löneavtal utgår från att lönesättningen inte får vara godtycklig. Lönen ska vara sakligt motiverad och grundas på arbetsgivarens lönepolitik och handlingsplan, väl förankrade verksamhetsmål och lönesättningskriterier samt den överenskommelse som träffats med SKTF i överläggningen. Medlemmens arbetsuppgifter, utveckling och arbetsresultat ska sättas i relation till detta.

Av medlemsundersökningen framkommer att ca 55 % anser att arbetsgivaren har informerat om den gällande lönepolitiken och nästan lika många, 54 % uppger att arbetsgivaren/chefen tydligt angett vilka verksamhetsmål och förväntningar som finns på den enskilde. Om man särskilt ser till de olika åldergrupperna går det att se en viss avvikelse från totalresultatet. Bara ca 35 % av de som är yngre än 30 år anser att arbetsgivaren informerat om lönepolitiken till skillnad mot åldersgruppen 60 år och äldre där motsvarande andel är ca 60 %. När det gäller verksamhetsmålen och förväntningarna på den enskilde skiljer sig åldergruppen 30 – 39 år från övriga. I den gruppen anser 46 % att arbetsgivaren har varit tydlig. Det finns inte någon nämnvärd avvikelse vid redovisning på kön.

63 % av de medlemmar som har fått sin lön fastställd i samtal med sin chef uppger att arbetsgivaren tydligt har angett verksamhetsmålen och vilka förväntningar som finns på den enskilde. Motsvarande siffra för de som fått sin lön fastställd genom förhandling mellan arbetsgivaren och SKTF är 55 %. Samma bild visar sig i svaren på frågan om arbetsgivaren tydligt har informerat om gällande lönepolitik, 64 resp 57% har svarat ja.

Lönekritierier och resultatsamtal

Andelen som i samband med den senast genomförda löneöversynen upplever att deras lön har satts utifrån kända kriterier uppgår till drygt 63 %, vilket är 7 % färre än år 2007. Även här framkommer en skillnad vid en jämförelse mellan de som fått lönen fastställd i samtal och de som fått den fastställd vid förhandling. I den första gruppen uppger 69 % att lönen satts utifrån kända kriterier mot 63 % i den senare gruppen.

På frågan "Har din arbetsgivare/chef samtalat med dig om ditt resultat kopplat till din lön?" svarar nästan 50 % att ett sådant samtal har ägt rum, en ökning på 4 % från föregående mätning. Sett till åldersfördelningen är det en något större andel i gruppen 60+ som uppger att de haft ett samtal om resultatet jämfört med gruppen under 30 år.

Förekomsten av resultatsamtal kopplat till lön skiljer sig åt beroende på om lönen fastställts vid förhandling, 45 % eller vid samtal 62 %.

Medlemmarnas synpunkter på övriga anställningsvillkor

SKTF har särskilt uppmärksammat arbetstidsfrågan.

I kollektivavtalet har införts en reglering om dygnsvila vid enstaka planerat tillfälle.

Medlemsundersökningen visar att av de ca 25 % som deltagit i lägerverksamhet så har mer än hälften inte fått sin dygnsvila.

Inom Svenska Kyrkan arbetar 22 % deltid. Undersökningen visar att 14 % av dem har fått tjänstgöringsgraden sänkt sedan 2008 och att för mer än hälften så har sänkningen inte gjorts självmant, den har skett på arbetsgivarens initiativ. Nästan 40 % av de deltidsarbetande vill ha en högre sysselsättningsgrad.

För att utröna om det finns behov av en flexiblare arbetstidsförläggning har en modell med förtroendearbetstid, på frivilligbasis och med arbetstidslagens reglering i grunden, beskrivits i enkäten varefter medlemmarna tillfrågats om de anser den vara så intressant att de vill att SKTF ska driva frågan samt om de själva skulle vara intresserade av att omfattas av arbetstidsmodellen om den genomfördes. Ca 65 % vill att frågan drivs och ca 60 % uppger att de är själva skulle vilja omfattas av möjligheten att få förtroendearbetstid. Intresset är något högre i åldergruppen 50 – 59 år än bland övriga. Inte heller här finns någon skillnad i uppfattning beroende på kön.

Bland övriga anställningsvillkor som medlemmarna har tagit ställning till visar det sig att de mest angelägna frågorna är att få möjlighet till friskvård och rätt att besöka hälso- och sjukvård samt tandläkare på arbetstid, liksom möjligheten att avtala om extra semesterdagar. För de yngre medlemsgrupperna också angeläget med bättre ersättning vid övertid och beredskap samt föräldraförmåner.

Kompetensutveckling

Kompetensutveckling kan ha en naturlig koppling till verksamhetsmålen. Dock visar det sig att ca 75 % av de som svarat, inte har någon kompetensutvecklingsplan. Ca 66 % har deltagit i minst två dagars utbildning/kompetensutveckling på betald arbetstid under de senaste 12 månaderna. PU-avtalet har innehållit en skrivning sedan 1990 som ger alla anställda den rätten.

Slutsatser och sammanfattning

Medlemsundersökningen tyder på att det har tagits ytterligare steg mot en användning av samtalsmodellen om än inte i någon stor omfattning. I vissa stift är samtalsmodellen betydligt mer vanligt förekommande än i andra. En majoritet av medlemmarna vill att deras lön ska sättas i samtal mellan dem själva och chefen. Jämfört med tidigare år har den uppfattningen ökat med några procentenheter.

Även om en förbättring har skett är det dock för många medlemmar som inte känner till grunderna för lönesättningen, arbetsgivarens verksamhetsmål, lönepolitik och gällande

lönekriterier. Det är också fortfarande för stor andel som inte har haft ett samtal kopplat till den nya lönen. Glädjande nog går det inte att läsa ut några stora skillnader beroende på kön eller ålder.

Medlemmar som är nöjda med sin lön också har i större utsträckning fått sin lön fastställd enligt samtalsmodellen. Vidare är det en tydlig koppling mellan de som är nöjda med sin lön och deras kännedom om arbetsgivarens verksamhetsmål, lönepolitik och lönekriterier. Detsamma gäller vad avser återkopplingen i resultatsamtalen.

Bland de som fått sin lön fastställd vid förhandling mellan arbetsgivaren och SKTF finns fler medlemmar som är missnöjda med sin lön. De missnöjda har heller inte tillräcklig kunskap om verksamhetsmål, är inte insatta i arbetsgivarens lönepolitik och anser inte att deras lön har satts utifrån gällande lönekriterier. Ett stort antal uppger också att de inte har haft ett resultatsamtal kopplat till den nya lönen.

Sammanfattningsvis är vår tolkning att arbetsgivare som målmedvetet arbetar enligt löneavtalets intentioner och är tydlig i samtalen med den anställde, får medarbetare som är nöjda med sin lön, detta utan att vi har frågat om nivån på lönen. Undersökningen befäster att arbetsgivaren besitter en nyckelroll i löneprocessen. När det finns verksamhetsmål, känd lönepolitik och lönekriterier samt att samtal förs med den enskilde fungerar lönesättningen som bäst. När detta saknas framkommer otydligheter och missnöje av olika grad.

För SKTF är det av stor vikt att alla grunder i löneprocessen är uppfyllda och förutsättningarna för samtals genomförande är klargjorda och tydliga för var och en, att lönesättande chefs uppgift och ansvar ska vara klargjorda. Medlemmen ska förstå syftet med samtalen och hur det ska genomföras, det är i samtalen som det avgörs om lönesystemet upplevs som bra eller inte. Även då lönen fastställs via förhandling mellan arbetsgivaren och SKTF har den enskilde rätt till samtal.

För att nå förbundets mål om att en majoritet av medlemmarna ska ha haft en möjlighet att i samtal med sin lönesättande chef komma överens om sin lön, krävs ytterligare arbete med hur löneprocessen ska hanteras.

För att arbetsgivaren ska nå verksamhetsmålen är en individuell kompetensutvecklingsplan ett verktyg men det kan konstateras att det är en mycket stor andel som saknar kompetensutvecklingsplan. Förhållandet är bara några procentenheter bättre än vid föregående mätning. Fortfarande är det lika många, jämfört med år 2007, som inte har fått två dagars kompetensutveckling/utbildning på betald arbetstid, trots att det har funnits i det personalpolitiska utvecklingsavtalet sedan 1990.

Det antas att församlingarnas ekonomi kommer att försämrans inom de närmaste åren något som kan innebära en inskränkning i verksamheten och leda till uppsägningar. Medlemsundersökningen visar att det under avtalsperioden förekommit att sysselsättningsgraden ofrivilligt har sänkts. För den enskilde är kompetensutveckling en viktig faktor för att kunna vara fortsatt anställningsbar hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren bör planera sin verksamhet så att redan befintlig personal genom kompetensutveckling ges möjlighet till karriärsutveckling.

Beträffande övriga anställningsvillkor framkommer att avtalsregleringen om dygnsvila inte alltid har kommit medlemmarna tillgodo. Det finns också ett uttalat önskemål om att i någon form möjliggöra för medlemmarna att i större utsträckning kunna påverka sin arbetstidsförläggning t ex i form av förtroendearbetstid och semesterledighet.

Andra anställningsvillkor som medlemmarna upplever som viktiga att SKTF beaktar tar sikte på friskvård, hälsa och föräldraförmåner.