



Rapport

Synen på lönen

Officersförbundet

2019-03-12

Om undersökningen

Syfte

Officersförbundet har skapat en medlemspanel – Förbundspanelen. Panelen har skapats i syfte att enkelt kunna inhämta medlemmarnas syn i aktuella och relevanta frågor för att kunna skapa uppmärksamhet och driva opinion.

Förbundspanelen

Rekryteringen till panelen gjordes under november och december 2018. Vid registreringen fick medlemmarna svara på några bakgrundsfrågor. Totalt anmälde sig 685 personer.

Metod

Internetintervjuer inom ramen för Förbundspanelen

Målgrupp

Medlemmar i Förbundspanelen

Kvinnor

Antalet kvinnor bland de svarande är 27, varför de inte särredovisas i materialet.

Vägning

Resultaten har vägts med avseende på kön och personalkategori bland Officersförbundets medlemmar.

Antal intervjuer

524 intervjuer

Period

20 februari – 6 mars 2019

Ansvariga

Officersförbundet: Fredrik Hultgren

Demoskop: Carin Wegenius, Linda Thelning, Erik Norman

Slutsatser

Slutsatser

Utbredd uppfattning att lönenivån i FM är orimlig

- Bara 1 av 4 anställda inom FM tycker att deras lön är rimlig.
- Ju yngre den medlemmen är, desto mer utbredd är kritiken till lönenivån som orimlig.

7 av 10 medlemmar anser dessutom att deras lön är felaktig

- Även här finns ett tydligt samband med ålder och personalkategori; yngre och GSS är överrepresenterade bland dem som anser att deras lön är felaktig.
- Bland motiveringarna till att lönen är fel, syns olika perspektiv:
 - I relation till tidigare erfarenhet/utbildning eller kompetens
 - I förhållande till uppgifter/ansvar/risker
 - I jämförelse med andra
 - En uppfattning att lönesättningen helt enkelt inte fungerar

Bara 1 av 5 är nöjd med sin lön

- Ju äldre medlem, desto mer nöjd och desto mindre utbrett missnöje.
- De som är nöjdast med sin lön är äldre, officerare och de som varit medlemmar i Officersförbundet länge.

En överväldigande majoritet pratar om sin lön – med familj kollegor eller chef

- 3 av 4 diskuterar sin lön med familj, vänner eller enskilda kollegor.
- 7 av 10 pratar med sin närmaste chef.
- Bara 3 av 10 har under det senaste halvåret pratat om sin lön med en facklig representant.

Bara hälften försöker aktivt påverka sin lön

- Andelen är tydligt lägre bland yngre.
- En tredjedel av medlemmarna uppger att de gett upp att försöka påverka sin lön, ännu fler bland de mellan 31 och 40 år.
- 18 procent uppger att de inte vågar klaga på sin lön. Bland de som varit medlemmar i Officersförbundet under 2 år är denna andel betydligt högre, 38 procent.

Vanligaste sättet att påverka lönen är via samtal med närmaste chef

- Var femte medlem uppger att de försöker påverka via sitt fackförbund, alltså Officersförbundet.

Löneutratt

- Bättre utväxling på påtryckningar från OF bland SO än GSS



Samtliga

Officerare

Specialist-officerare

GSS

46%

29%

37%

68%

39%

24%

37%

59%

19%

14%

25%

25%

4%

5%

10%

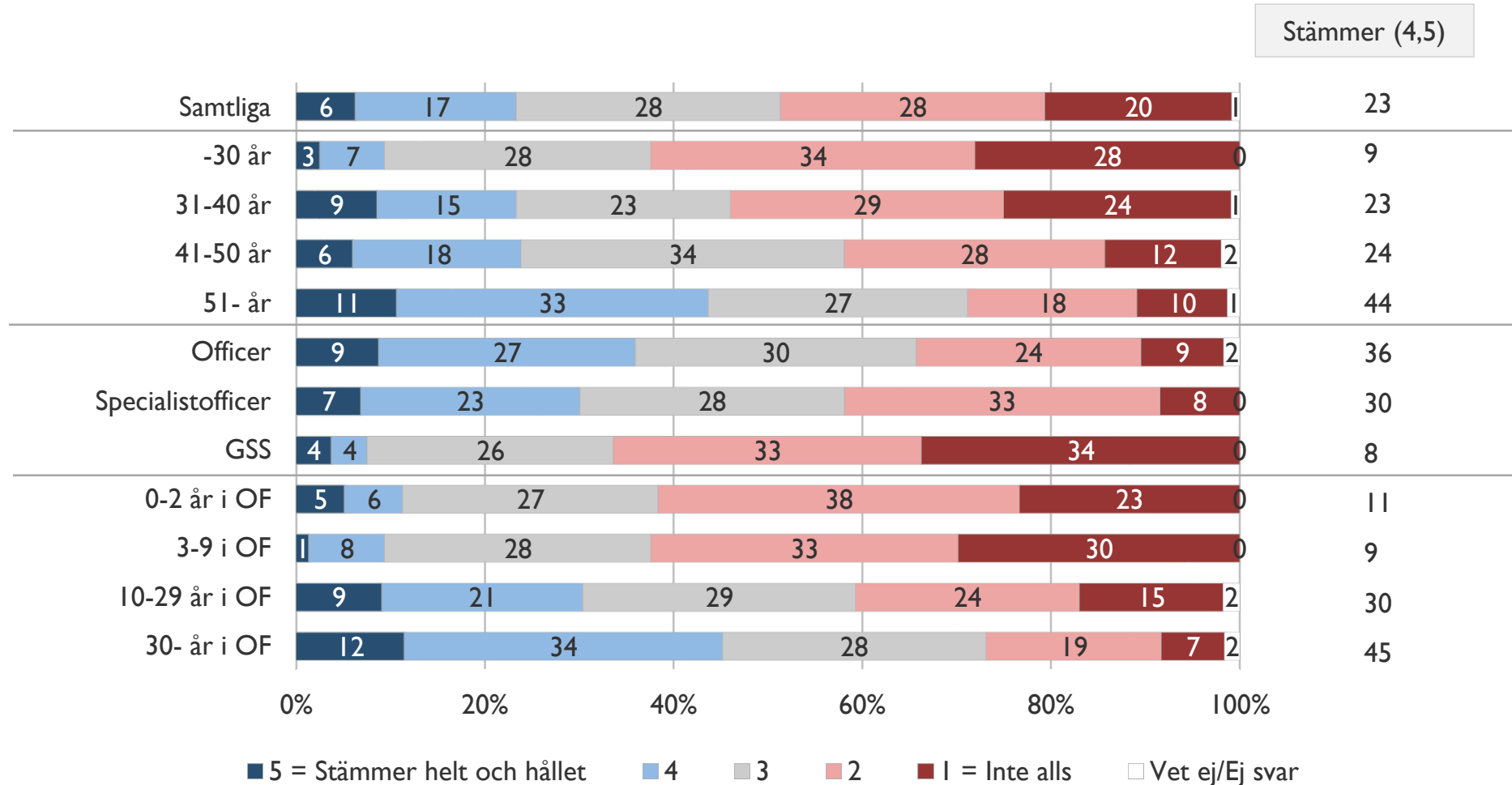
2%

Varje nivå är en delmängd av steget innan.

Syn på lön och lönenivå

Rimlig lön

- Bara knappt 1 av 10 GSS tycker att deras lön är rimlig

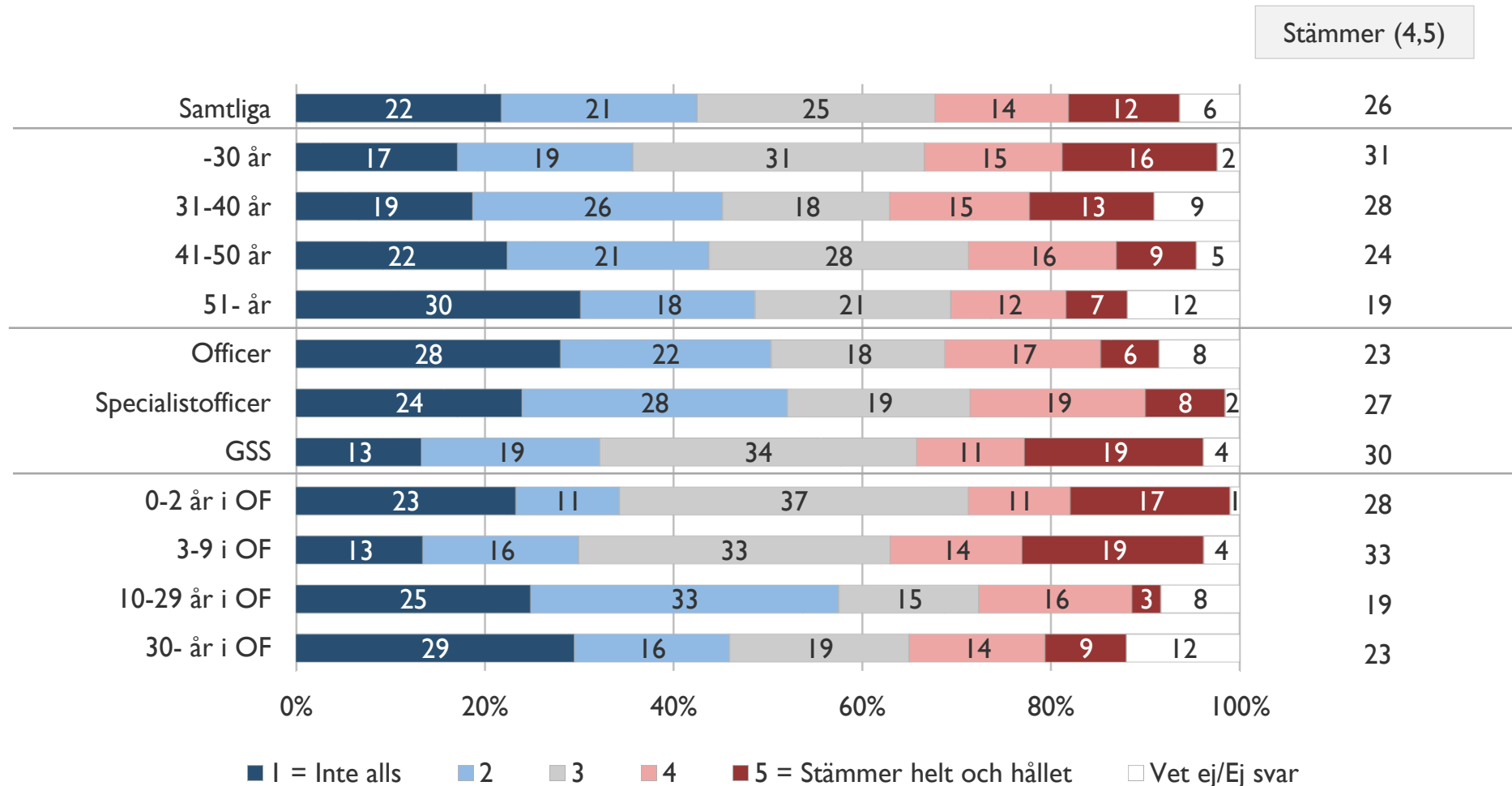


Fråga: Hur väl stämmer vart och ett av följande påståenden på din lön?
Min lön är rimlig

Bas: Samtliga, 524 intervjuer

Felaktig lön

- 7 av 10 medlemmar anser i någon utsträckning att deras lön är felaktig



Fråga: Hur väl stämmer vart och ett av följande påståenden på din lön?
Min lön är felaktig

Bas: Samtliga, 524 intervjuer

Lönen är för låg...



Sett till tidigare erfarenheter/utbildning/kompetens

- ”Borde vara högre utifrån min utbildning och kompetens. Är idag SO med en officersexamen, som löjtnant...!”
- ”En civilingenjörsutbildning borde ge en högre lön. Men bara för att jag bär uniform så placerar jag in lägre.”

För att lönesättningen inte fungerar

- ”Senaste Ralsarna har tidigare lön spelat en avgörande roll. Även om man presterat mkt väl vilket syns på medarbetarsamtal så får man låg rals men motivering att man ligger i överkant på lönebox.”
- ”Försvarmakten tillämpar individuell lönesättning. Detta är i mitt tycke floskler. Lön efter prestation baseras på en förhandlad RALS på ca 2-2,5% detta är ett skämt. Även om man presterar på topp blir det en reallönesänkning. Det går ej att förhandla om sin lön så länge man styrs av ralsprocessen. [...]”
- Genom att inneha särskild kompetens byter jag inte befattning. Då personer med samma formella kompetens men ingen erfarenhet får exakt samma jobb inplaceras dessa ca 3-5000 kr högre än jag redan har. De har då ca 20-30 års kortare anställningstid i FM. Erhållen RALS kompenserar inte detta på långa vägar. Löneboxar räknas inte upp för befintlig personal medan ny personal läggs ovanpå befintliga boxar.

I förhållande till arbetsuppgifterna/ansvar/riskerna

- ” Jag anser att jag löser uppgifter långt utanför mitt ansvarsområde och jag har mycket större ansvar än vad som kan förväntas av en soldat i min befattning.”
- ”Fått ökat ansvar samt nya arbetsuppgifter utan löneförhöjning”

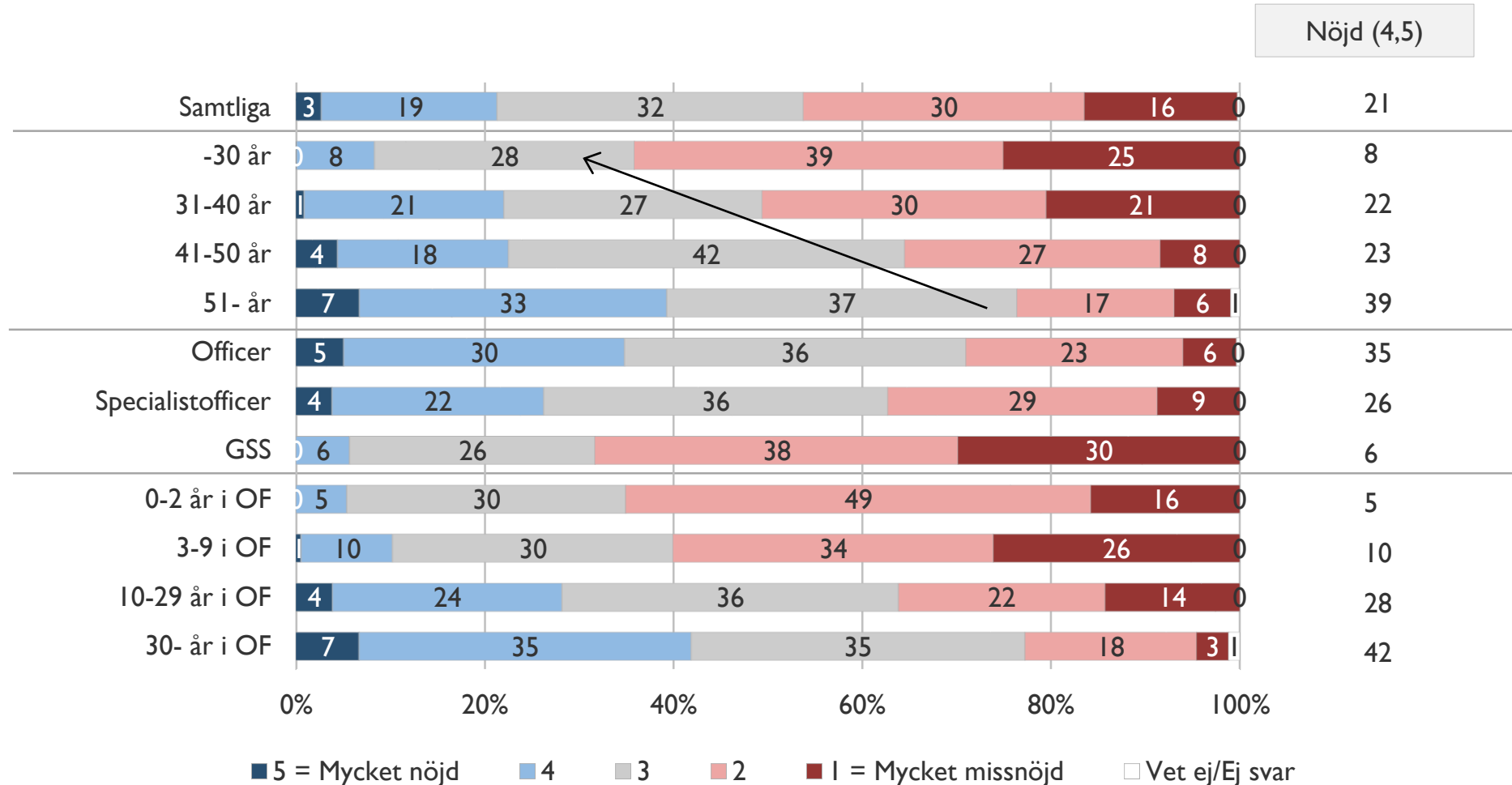
I jämförelse med andra

- ”För låg med tanke på de arbetsuppgifter och ansvar som jag har. Jämfört med en privat eller kommun/landsting/stat chef som har arbetsgivaransvar för 20 personer så är ju lönen löjlig”
- ”Chefer i Försvarmakten med personalansvar har hamnat hopplöst efter med lön i förhållande till tjänster med motsvarande ansvar i andra statliga myndigheter. Märkligt att vi inom staten har så olika lönesättningar kopplat till synen på chefsansvar”
- ”Jag tjänade mer som snickare på småföretag för åtta år sedan än jag gör som utbildad officer. Som soldat tjänade jag mindre än städaren i vår korridor.”

Fråga: På vilket sätt anser du att din lön är felaktig?

Nöjdhet med lönen

- Utbrett missnöje med månadslönerna, tydligt samband med ålder



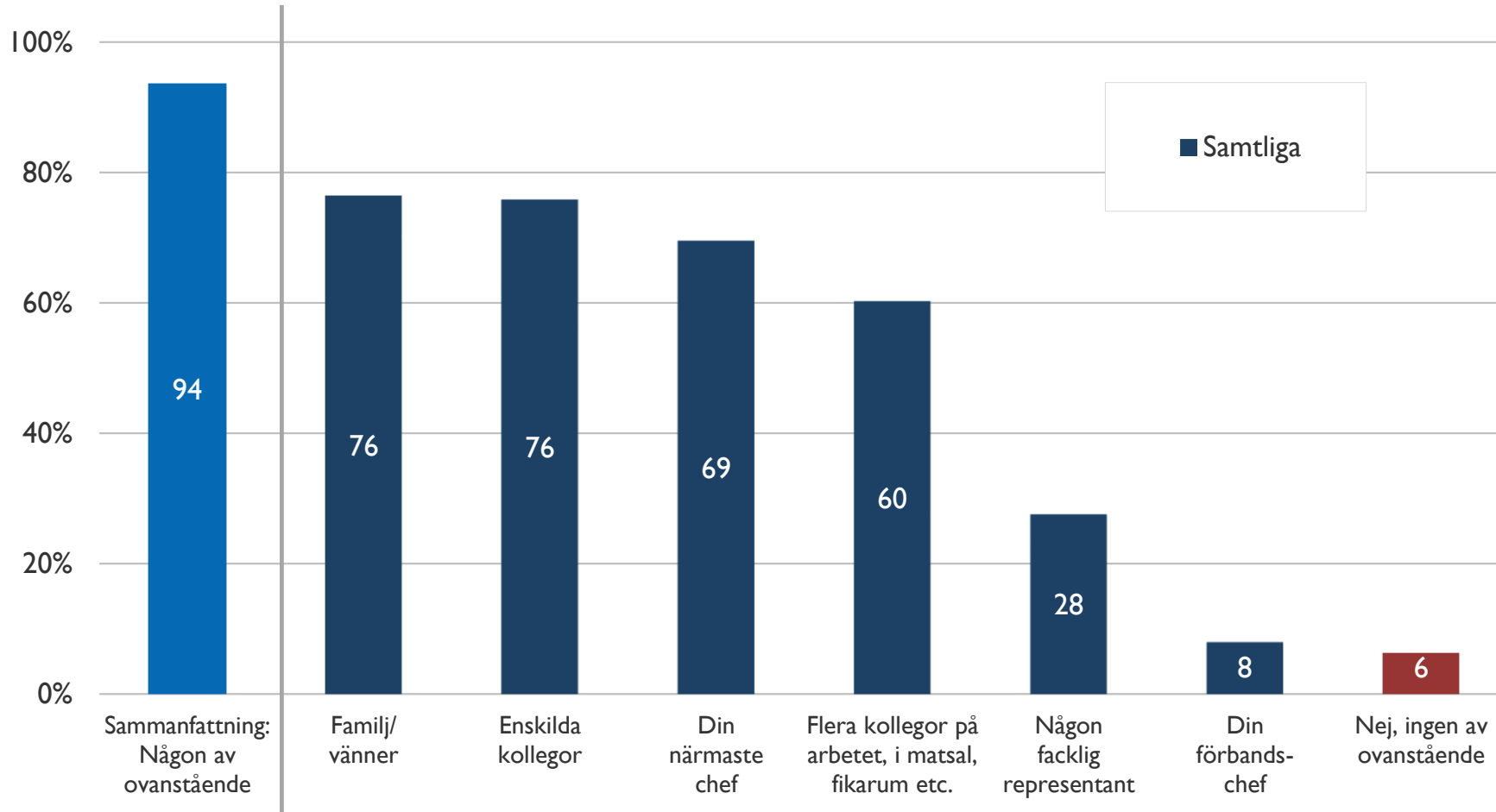
Fråga: Hur nöjd är du med din månadslön?

Bas: Samtliga, 524 intervjuer

Pratar man om lön?

Diskussioner om lönen senaste halvåret

- Mycket vanligt att diskutera lön med familj, vänner och kollegor, 3 av 10 har diskuterat med en facklig representant

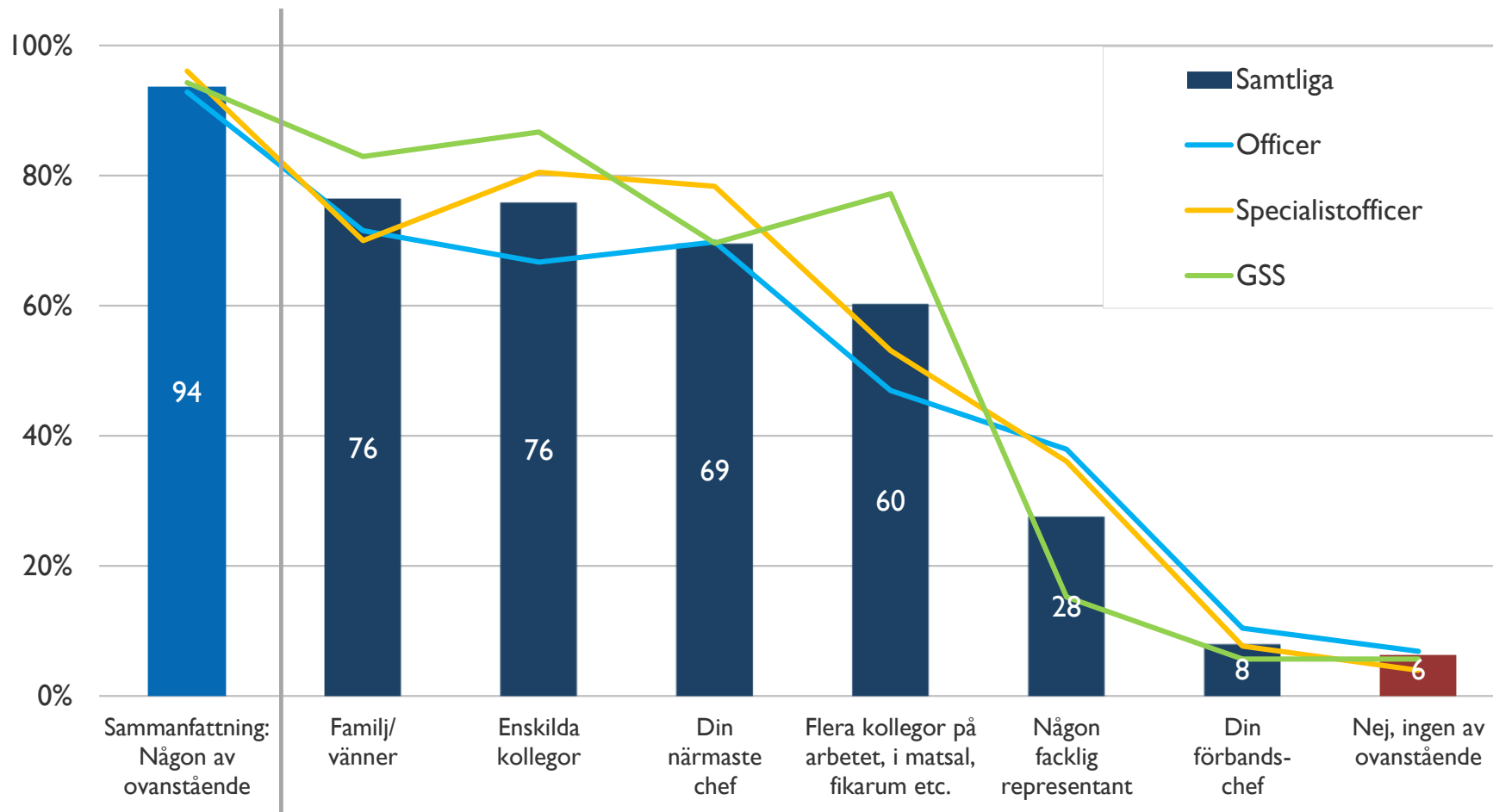


Fråga: Har du under det senaste halvåret pratat om din lön eller löneläget på din arbetsplats med någon av följande?

Bas: Samtliga, 524 intervjuer

Diskussioner om lönen senaste halvåret

- Kollegiala diskussioner vanligare bland GSS



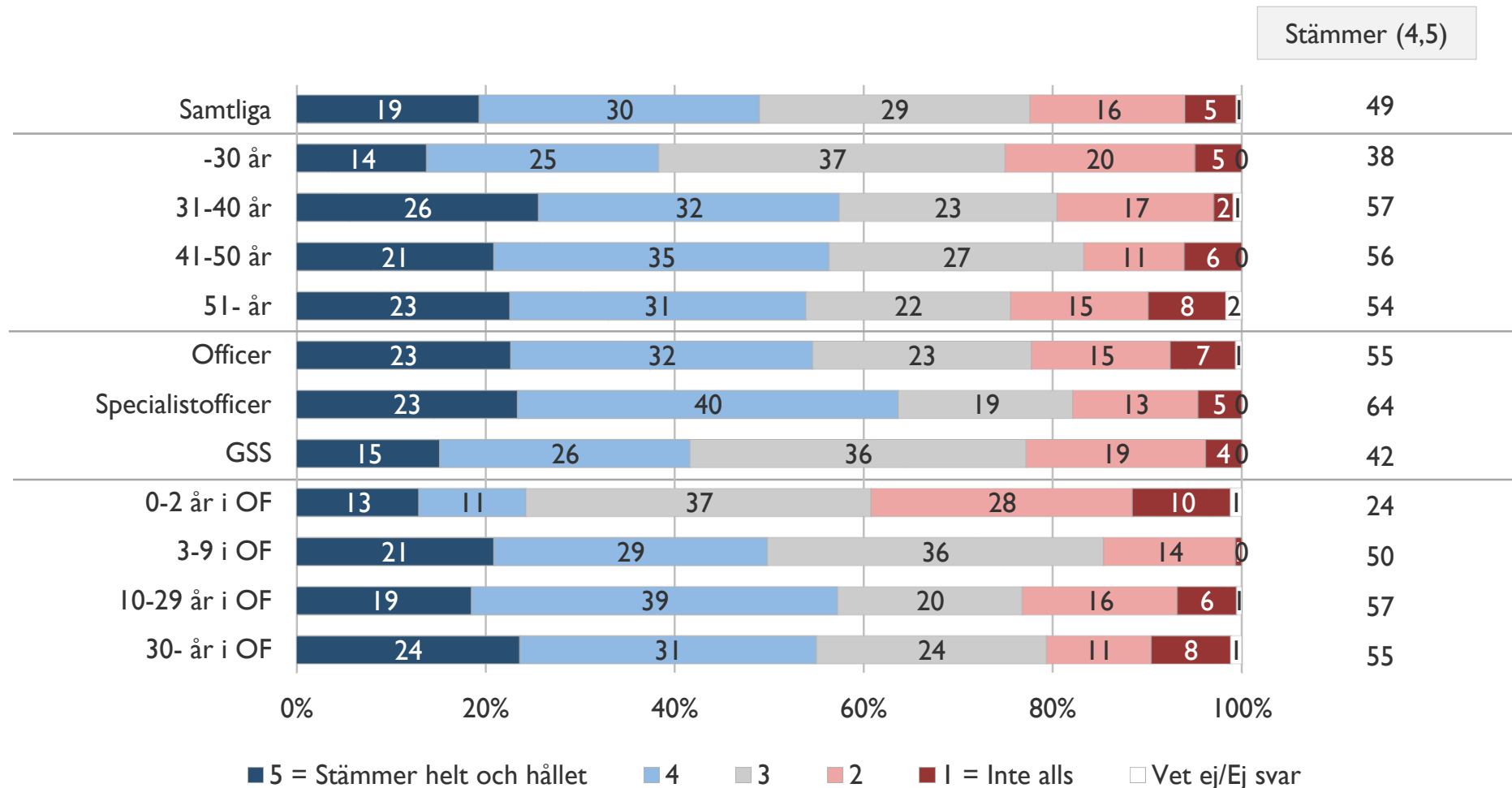
Fråga: Har du under det senaste halvåret pratat om din lön eller löneläget på din arbetsplats med någon av följande?

Bas: Samtliga, 524 intervjuer

Påverka lön?

Försök att påverka lönen

- Hälften försöker aktivt påverka sin lön, tydligt färre bland nya medlemmar



Fråga: Hur väl stämmer vart och ett av följande påståenden på din lön?
Jag försöker aktivt påverka min lön

Bas: Samtliga, 524 intervjuer

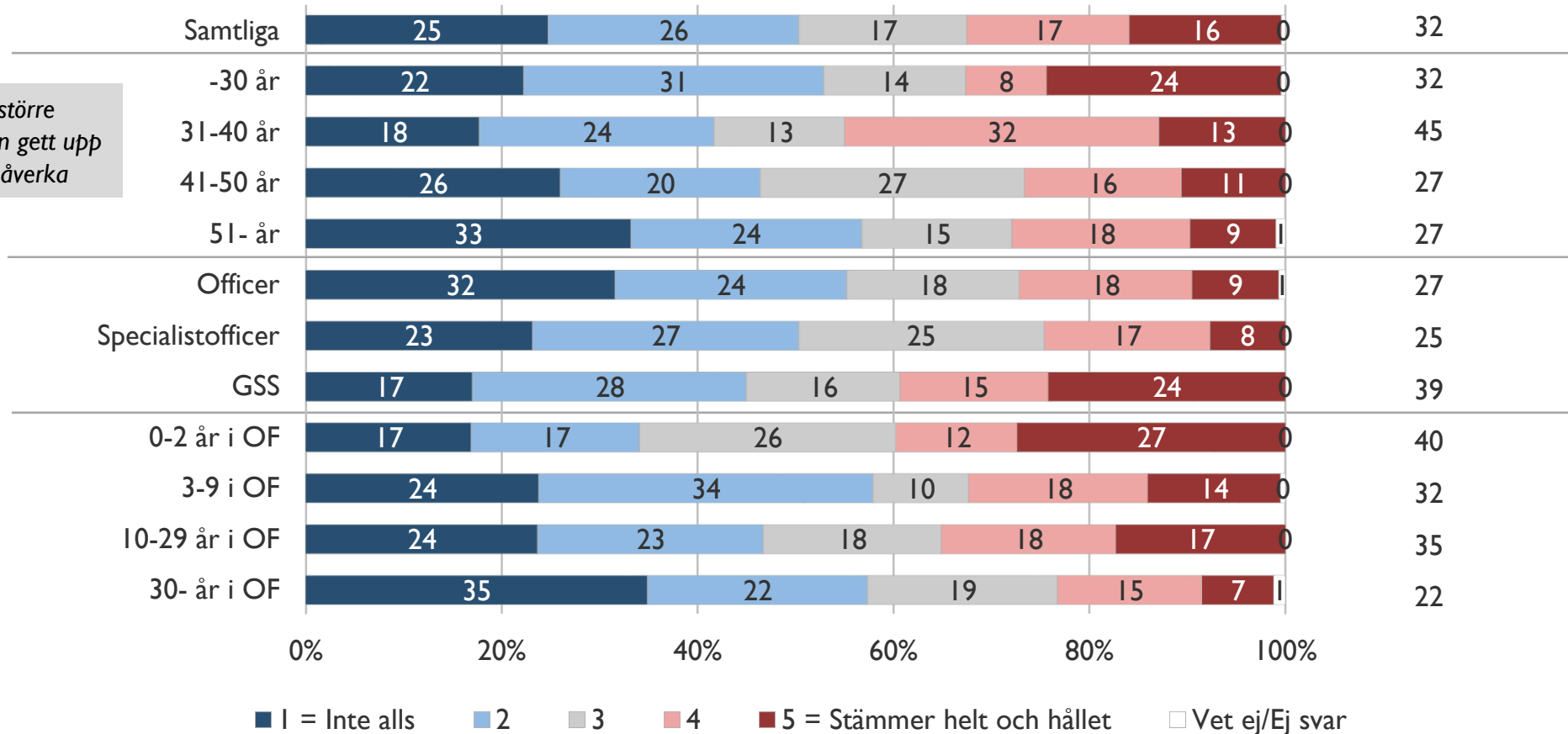
Uppgivna försök

- En tredjedel har gett upp att försöka påverka sin lön, fler bland GSS



Stämmer (4,5)

Kvinnor* har i större utsträckning än män gett upp sina försök att påverka

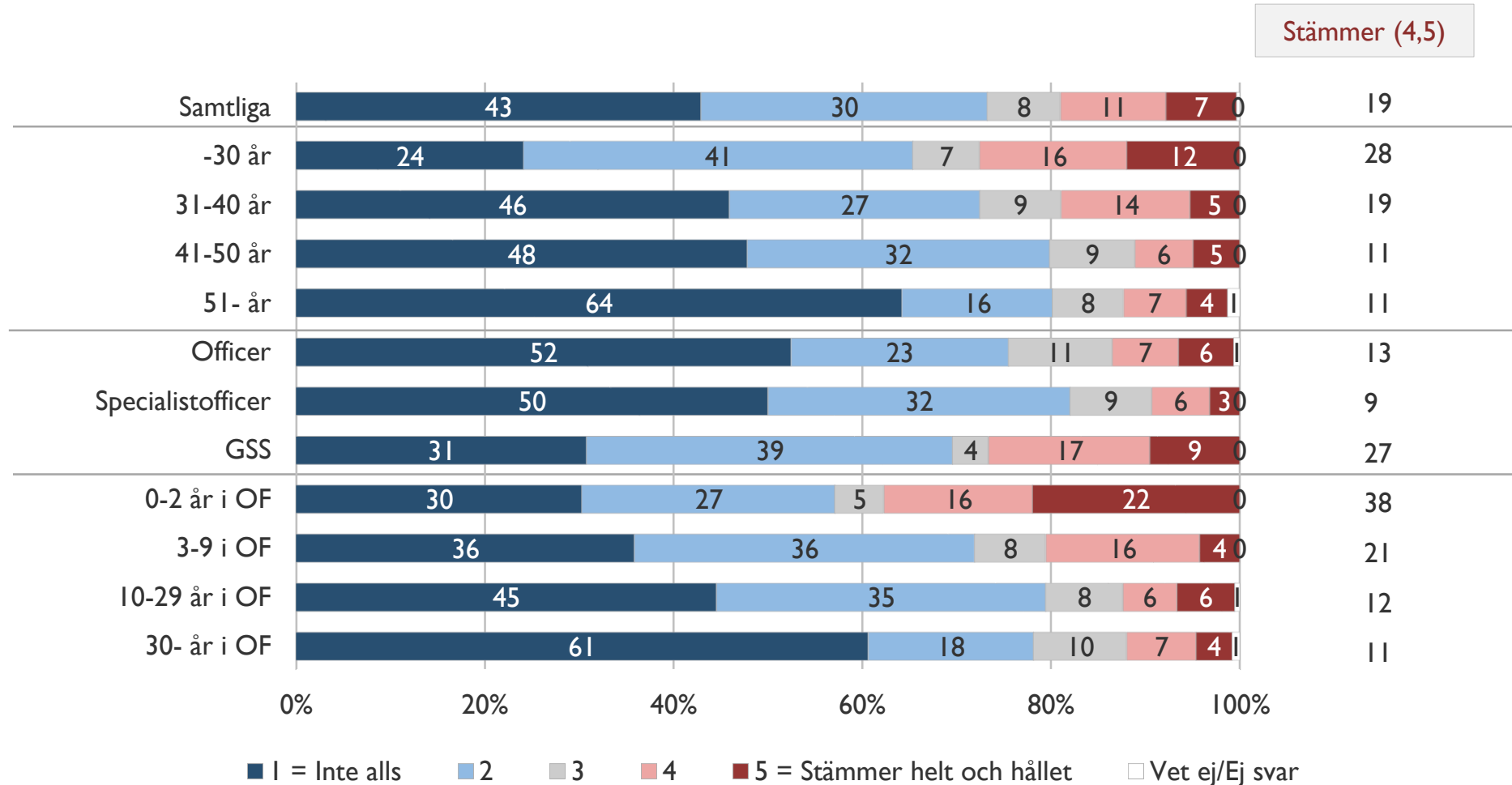


Fråga: Hur väl stämmer vart och ett av följande påståenden på din lön?
Jag har gett upp att försöka påverka min lön

Bas: Samtliga, 524 intervjuer *låg bas

Vågar man klaga på lönen

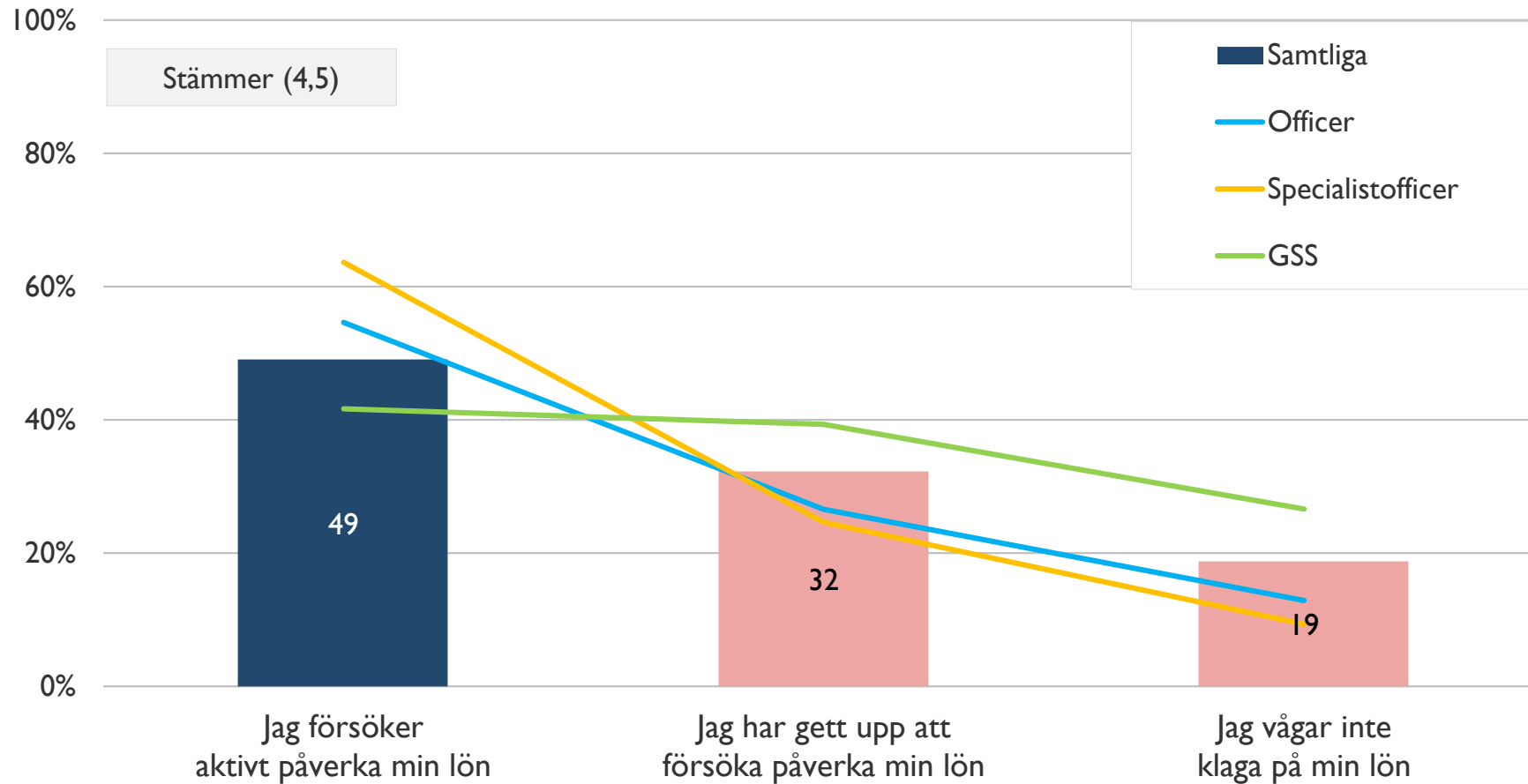
- 1 av 5 vågar inte klaga på sin lön, än fler bland unga och GSS



Fråga: Hur väl stämmer vart och ett av följande påståenden på din lön?
Jag vågar inte klaga på min lön

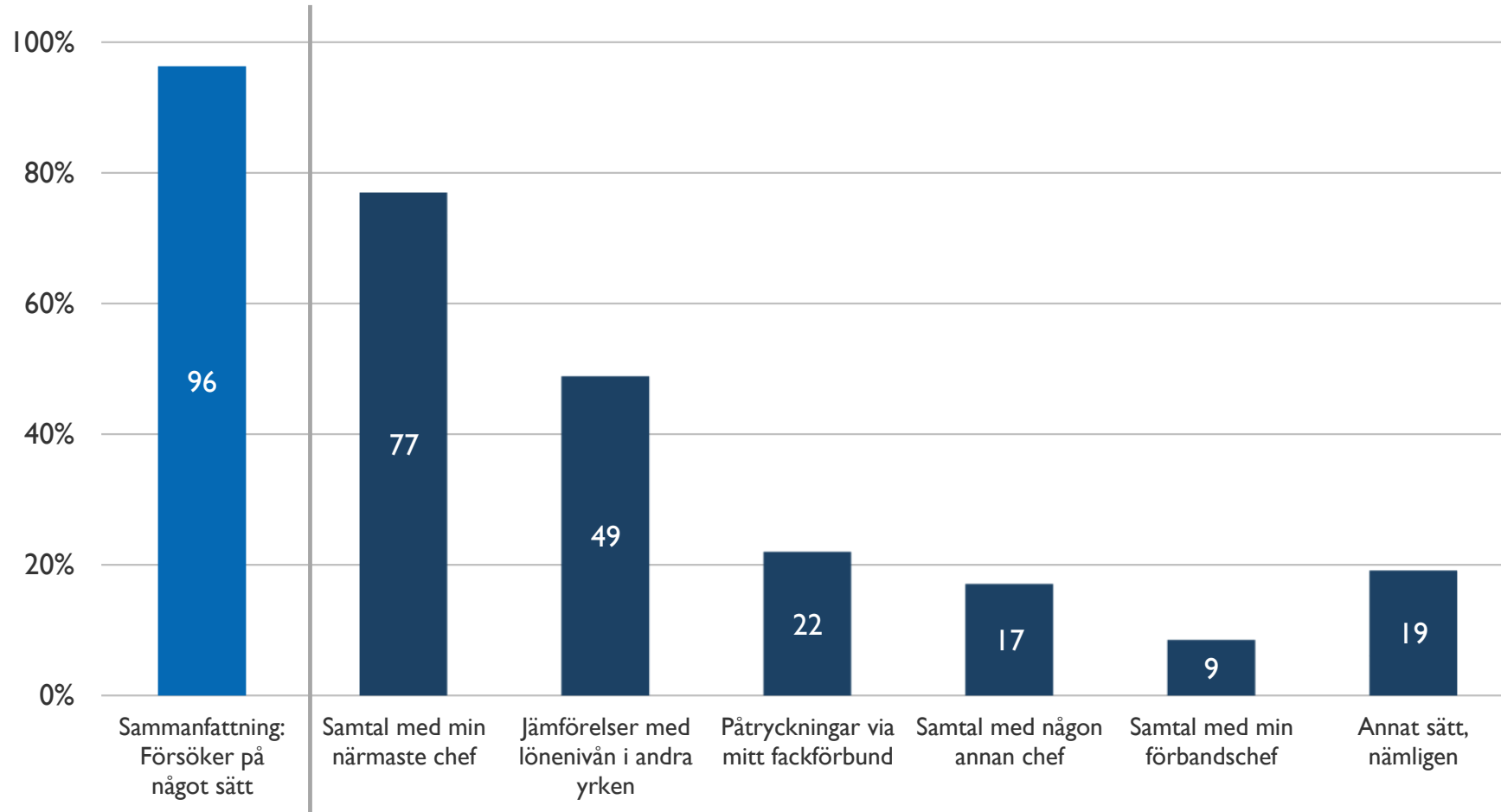
Bas: Samtliga, 524 intervjuer

Sammanfattning: Relation till lönefrågan



Tillvägagångssätt för att påverka lönen

- Samtal med närmaste chefen det vanligaste sättet



Fråga: På vilket eller vilka sätt försöker du påverka din lön, förutom hur du utför ditt arbete? (Flera svar möjliga)

Bas: Samtliga, 524 intervjuer

Andra sätt att påverka lön



Byta tjänst/befattning

- ”Byta befattning, ta chefsjobb.”
- ”Byter jobb med jämna mellanrum.”
- ”Byter tjänst om jag kan förhandla upp min lön. Att markant öka lönen i innevarande tjänst går inte med nuvarande lönepolitik.”

Jämför med kollegor

- ”Jämför med andra på förbandet, det är stora löneskillnader.”
- ”Dialog med kollegor.”
- ”Jämförelser av löneläget för motsvarande befattning inom regementet.”

Arbeta hårdare/tar mer ansvar

- ”Utbildningar.”
- ”Jobbar och ligger i, tar på mig extra uppgifter, vill driva framåt.”
- ”Extra arbetsuppgifter, förtroendeuppdrag m.m.”

Löneanspråk/medarbetarsamtal

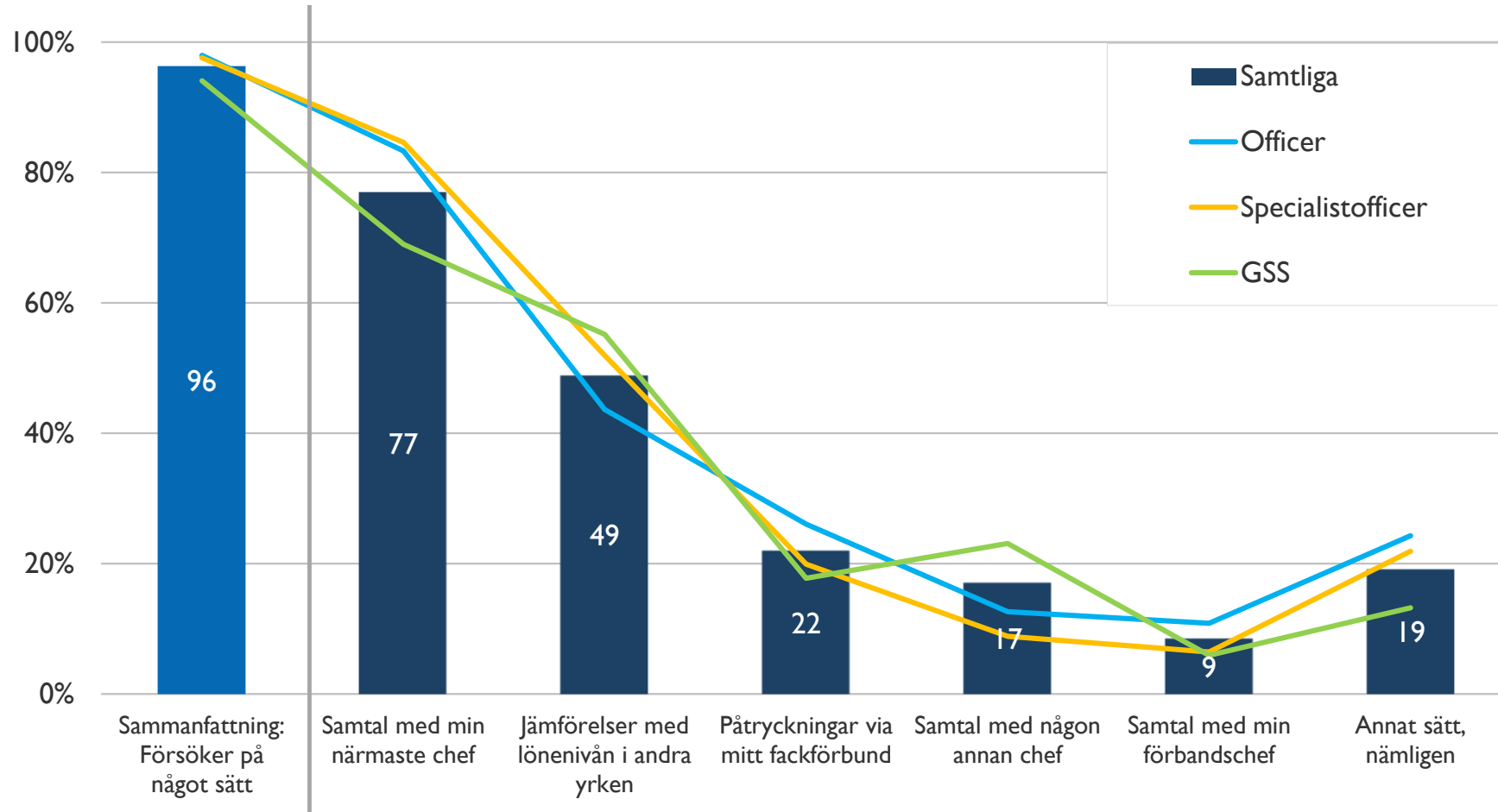
- ”Löneanspråk i samband med befattningsbyte med ökat ansvar.”
- ”Påvisa hur duktig man är och vad man åstadkommer (output).”
- ”Skapa och följa en utvecklingsplan där jag och chef sedan tidigare kommit överens om utvecklingsmöjligheter och framtida lönemöjligheter.”

Fråga: På vilket eller vilka sätt försöker du påverka din lön, förutom hur du utför ditt arbete? (Flera svar möjliga)

Bas: Svarat ”Annat nämligen”, 109 intervjuer

Tillvägagångssätt för att påverka lönen

- GSS diskuterar i större utsträckning med andra än sin chef



Fråga: På vilket eller vilka sätt försöker du påverka din lön, förutom hur du utför ditt arbete? (Flera svar möjliga)

Bas: Samtliga, 524 intervjuer