



Linnéuniversitetet

Kalmar Växjö

Kandidatuppsats

Kunskap & lön, hänger de ihop?

En kvantitativ studie kring kunskapens roll vid
inställningen till individuell lönesättning



Författare: Isabelle Vas & Anna
Wärmé

Handledare: Gergei Farkas

Examinator: Olof Reichenberg

Lärosäte: Linnéuniversitetet

Termin: VT23

Ämne: Sociologi

Nivå: Grundnivå



Linnéuniversitetet

Kalmar Växjö



Abstract

Title: Knowledge & individual wage setting, are they connected?

Subtitle: A quantitative study of knowledge and its connection to individual wage setting.

After a noted increased dissatisfaction with individual pay among the members of Kommunal, the largest Swedish trade union, and our own roles as wage-setting managers, an interest in studying individual pay was aroused. As previous research investigated other explanatory factors for a negative attitude to individual pay, this essay aims to investigate whether limited knowledge about the pay process can affect the attitude to individual pay. By collecting primary data, via a targeted quantitative survey in a strategically selected organization, it is investigated whether knowledge influences attitude and whether union membership can influence the outcome in any way. Originating in the theory that knowledge in this case; arises, is managed and passed on in a context between individual and organization, a self-constructed questionnaire was developed. The employees in the organization have had to answer questions about the pay process and what their attitude towards individual pay looks like. Parts of the answers were compiled into a knowledge index where it appears that there is a lack of knowledge about the salary process. Through analysis using cross tables, a weak relationship between knowledge and attitude has been identified. Those who are union members and have a high level of knowledge about the pay process are those who are most positive about individual pay setting. Since causality has not been established and significance is lacking, the essay does not support that knowledge is an explanatory factor for the attitude of individual wage setting.

Nyckelord

Individuell lönesättning, kunskap, löneprocess, individ, organisation



Tack

Efter sex års tålmodigt lärande är det nu dags att knyta ihop säcken! Det gör vi med en kandidatuppsats med inslag av frustration och uppgivenhet men också av nya insikter och många glada skratt! Ni är många som har möjliggjort denna uppsats. Vi inleder med att tacka våra respondenter, vi är oändligt tacksamma för era svar, utan dem hade uppsatsen inte varit möjlig! Vi vill också rikta ett varmt tack till vår handledare Gergei Farkas som uppmuntrat oss, kommit med konstruktiv kritik, givit oss beröm och hjälpt oss fram i uppsatsprocessen! Tack också till studiekamrater och familj för ert outtröttliga stöd i med- och motgång! Slutligen vill vi tacka varandra för ett väl utfört uppsatsskrivande, vi lyfter och kompletterar varandra med ett leende på läpparna och har tillsammans under processen njutit av många trevliga fikastunder!

Stockholm, maj 2023

Isabelle Vas & Anna Wärmé



Innehållsförteckning

1	Inledning	1
2	Syfte och problemformulering	3
2.1	Introduktion till problemområdet	3
2.2	Syfte och frågeställningar	3
3	Forskningsöversikt	4
3.1	Individuell lönesättning	4
3.2	Jämförelse av central och lokal lönesättning	4
3.3	Hur individuell lönesättning används	5
3.4	Hur individuell lönesättning uppfattas	6
3.5	Kunskapens roll på inställning	7
3.6	Sammanfattning tidigare forskning	8
4	Teori	8
4.1	Teoretiska utgångspunkter	8
4.2	Kunskap	10
4.3	Individnivå	12
4.4	Organisationsnivå	13
4.5	Sammanfattning teoretiska utgångspunkter	14
5	Metod, metodologi och material	14
5.1	Metodval	15
5.2	Urval	15
5.3	Presentation av respondenter	16
5.4	Avgränsning	16
5.5	Datainsamling	17
5.6	Analysmetod	18
6	Resultat och analys	19
6.1	Kunskap om processen vid individuell lönesättning	20
6.2	Kunskap och inställning, hänger de ihop?	24
6.3	Kunskap, inställning och fackligt medlemskap, hänger de ihop?	27
6.4	Slutsats	31
7	Diskussion och fortsatt forskning	32
	Litteraturlista och referenser	1

Bilagor

Bilaga 1 – Följebrev till respondenterna

Bilaga 2 – Enkäten



1 Inledning

Individuell lönesättning är något som de senaste årtionden blivit allt mer utbredd på Sveriges arbetsmarknad. Den tidigare kollektiva lönesättningen där ”lika lön för lika arbete” var i fokus har istället i allt större utsträckning ersatts av en mer individualiserad syn som utgår från den enskilda arbetarens prestation (Neu 2006, ss. 5-6). Individuell lönesättning är ett begrepp utan enhetlig definition och används idag i stor variation (Neu Morén & Eriksson Lindvall 2013, s. 27). Sedan 1980-talet är individuell lönesättning utbredd i alla områden på den svenska arbetsmarknaden (Lundh 2020, ss. 280-284). Kommunal (Svenska Kommunalarbetareförbundet) är Sveriges största fackförbund (Lapidus 2015, ss. 3-4) och 1993 ändrade de sin inriktning i lönepolitiken där det tidigare systemet med generella lönepåslag skulle ersättas av ett mer flexibelt system där den individuella lönesättningen skulle få ta större plats. Två syften med den förändrade lönepolitiken var att få till ett större löneutrymme och att medlemmarna skulle få ökade möjligheter att kunna påverka sin egen lön (Kommunal, 2003).

Sedan Kommunal beslutade sig för att införa individuell lönesättning har flera medlemsundersökningar kunnat påvisa missnöje med den individuella lönesättningen (Lapidus 2015, s. 4). I en artikel i tidskriften Kommunalarbetaren den 30 september 2021 presenteras den senaste medlemsundersökningen som är gjord bland kommunals medlemmar (Kommunalarbetaren, 2021). I undersökningen framkommer det att skepsisen mot individuella löner ökar bland medlemmarna. Kommunals avtalssekreterare Johan Ingelskog beskriver flera tänkbara orsaker till varför medlemmarnas inställning till individuell lönesättning förändras;

Jag tror det är tre saker, arbetsgivarna vill centralisera lönebildningen. Det är ofta HR-kontoret som bestämmer lönekriterierna. Då blir det väldigt svårt för den enskilda chefen att förklara kriterierna när de har fått dem ovanifrån. Det andra är en stor omsättning på chefer, den nya chefen vet inte vad jag har gjort men kan heller inte förklara kriterierna. Den tredje aspekten är att det är så slimmat i våra verksamheter så man prioriterar bort lönesamtalen. (Kommunalarbetaren 2021)



De tre saker som Ingelskog lyfter fram ovan som troliga orsaker till missnöje med individuell lönesättning knyter han till arbetsgivarna, det finns tidigare forskning som styrker Ingelskogs tes (Nilsson & Ryman 2005, s. 43; Alsterdal & Wallenberg 2010, s. 36). Däremot finns det väldigt lite forskning kring hur arbetstagarnas kunskap gällande processen vid individuell lönesättning ser ut. När Kommunal införde individuell lönesättning 1993 gjordes det för att arbetsgivarna och medlemmarna varit påtryckande att anpassa sig till ett modernare synsätt på lönesättning. Att det finns ett missnöje bland kommunals medlemmar mot den individuella lönesättningen går att utläsa i medlemsundersökningar även om metoderna i undersökningarna går att ifrågasätta enligt Lapidus (2015, s. 14). Det framgår inte i Kommunals undersökning eller i Lapidus forskning vad missnöjet beror på.

Parterna i en löneprocess i Sverige är fackorganisationerna och arbetsgivarorganisationerna och de ingår ett kollektivavtal. På central nivå avtalas till exempel hur mycket pengar som ska fördelas till arbetstagarna, vilket blir ramar för de lokala parternas lönebildning. Avtalet anger oftast en procentsats som sedan ska fördelas på lokal nivå via utvecklingssamtal med sin närmaste chef kring arbetsprestation utifrån organisationens lönekriterier. Efter det att arbetsgivare och de fackliga organisationerna har kommit överens ska närmaste chef träffa sina medarbetare för ett samtal där lönen presenteras. Löneprocessen avslutas genom att arbetsgivaren rapporterar till de fackliga organisationerna utfallet i årets löneprocess (Nilsson & Ryman 2005, s. 16).

Tidigare forskning har stort fokus kring inställning till individuell lönesättning utifrån medarbetarens attityd om faktorer som påverkar upplevelsen av individuell lön. De faktorer som är mest beforskade är rättvisa och motivation. Finns det andra faktorer som påverkar inställningen till individuell lön?



2 Syfte och problemformulering

2.1 Introduktion till problemområdet

Arbetsgivare har alltid förväntningar på sina medarbetare och medarbetare har förväntningar på sin arbetsgivare, där vi i den tidigare forskningen kunnat utläsa att lön en viktig del i relationen. Individuell lönesättning är ett omdiskuterat ämne. Då vi båda är verksamma som lönesättande chefer och i vår yrkesroll hanterar individuell lönesättning är vi intresserade av att medarbetare har en positiv inställning till individuell lön. Vår upplevelse är att medarbetare kan ha en begränsad kunskap kring löneprocessen och har då en tanke om att denna förmodade kunskapsbrist kan påverka inställningen till individuell lön. Denna uppsats är en undersökning för att försöka fånga in medarbetares kunskap kring processen vid individuell lönesättning i en undersökt organisation och om medarbetarens kunskap kring processen är kopplad till fackligt medlemskap.

2.2 Syfte och frågeställningar

Vår uppsats syftar till att pröva hypotesen kring förväntade samband till att medarbetare kan ha begränsad kunskap kring processen vid individuell lönesättning och hur den kunskapsbristen kan påverka deras inställning till individuell lönesättning. Därtill om det kan finnas skillnader som går att koppla till fackligt medlemskap.

Våra forskningsfrågor är:

1. Finns det en kunskapsbrist kring processen vid individuell lönesättning?
2. Finns det ett samband mellan medarbetarens kunskap om processen vid individuell lönesättning och inställningen till detta fenomen?
3. Finns det ett samband mellan medarbetarens kunskap om processen, inställningen till individuell lönesättning och facklig tillhörighet?



3 Forskningsöversikt

3.1 Individuell lönesättning

Mycket av den forskning som finns kring individuell lönesättning i Sverige kan fördelas i två områden, sambandsforskning kring individuell lönesättning och faktorer så som produktivitet, prestation och motivation samt vilka upplevelser (framför allt rättviseupplevelser) av och inställning till individuell lönesättning som arbetstagare har.

När tidigare forskning kring individuell lönesättning studeras så kan känslan av att det är relativt nytt fenomen infinna sig. Vid inläsning på området så visar sig det att detta inte stämmer. Den tidigaste formen av individuell lönesättning kan härledas till 1930-talet och Sverige är ett av de länder i världen som kommit längst på området (Nilsson & Ryman 2005, ss. 31-33). Det är framförallt arbetsgivarna som drivit på decentraliseringen av lönebildningen och utveckling mot en mer individualiserad syn på lönesättningen. Det var under 1970-talet som arbetsgivarnas kritik mot den solidariska lönesättningen och idén om ”lika lön för lika arbete” tog fart, men efter hand har även många av de fackliga organisationerna accepterat den individuella lönesättningen (Nilsson & Ryman 2005, ss. 32, 38; Lapidus 2015, s. 10). Som tidigare nämnts så används begreppet individuell lönesättning på olika sätt och det finns ingen enhetlig definition (Neu Morén & Eriksson Lindvall 2013, s. 27) men enligt Medlingsinstitutets hemsida handlar individuell lönesättning om att ”Lönen sätts utifrån den anställdes ansvar, kompetens och prestation.” (Medlingsinstitutet, 2023). Enligt Alsterdal och Wallenberg (2010, s. 120) så kan det finnas både svårigheter och möjlighet med individuell lönesättning beroende av på vilket sätt det används.

3.2 Jämförelse av central och lokal lönesättning

I Sverige handlar lokal lönesättning om att organisationer i deras kollektivavtal med fackföreningar tagit fram lokala regler för hur löneökningsskriterier skall se ut, i motsats till central lönesättning där det är



branschavtalet som anger reglerna för hur alla organisationer skall omfattas, den individuella lönesättningen kan förekomma oavsett form (Stern 2020, ss. 103-104). Stern (2020, ss. 105-106) jämför i sin artikel lokal och central lönesättning för att försöka se vad som föredras - lokal lönesättning är inte med automatik jämställd med individuell lönesättning och om det påverkar synen på individuell (prestationsbaserad) lön. Båda har en gemensam sak, de försöker anta att det finns ett system som passar alla, och det gör det ur ett generaliserat perspektiv där genomsnittet föredras det ena eller andra men det finns ingen organisation som är genomsnittet. Stern finner tre områden som är intressanta ur både lokal och central lönesättning; relationen med fackförbunden, organisationskulturen och organisationsmiljön. Sterns (2020, s. 108) artikel bekräftar att arbetstagarens kunskap kring dessa tre områden är en viktig del i hur de kommer att uppfatta synen på lönesättningen oavsett om det sker centralt eller lokalt. I vår uppsats har vi hämtat inspiration från de tre områden som Stern (2020) lyfter fram för att angripa var arbetstagarnas kunskap finns kring lönesättningsprocessen.

3.3 Hur individuell lönesättning används

Ett av de viktigaste argumenten för individuell lönesättning är dess bidrag till att öka motivationen och få bättre insatser hos arbetstagare vilket leder till starkare produktivitet och effektivitet i organisationerna (Nilsson & Ryman 2005, ss. 53-55; Eriksson, Göransson & Sverke 2011, s. 132). Forskningen kring sambandet mellan motivation och individuell lönesättning går dock isär (Neu 2006, s. 158). Stern (2020, ss. 102-110) anger i sin artikel att lönen är en av en organisationens viktigaste styrmedel för att motivera anställda att anpassa sig efter organisationen. Malmrud, Falkenberg, Eib, Hellgren och Sverke (2020, ss. 1-2) lyfter i sin artikel fram att organisationer behöver locka erfarna och duktiga arbetstagare och har ett behov av att bibehålla de som är motiverade att prestera, för att stärka och utveckla organisationer. Att använda sig av individuell prestationsbaserad lönesättning är ett redskap för att försöka öka motivationen och prestationer hos arbetstagarna.



2016 presenterade Svenskt Näringsliv forskning som visar på att arbetstagare vill värderas och ersättas efter prestation. Enligt forskaren Aino Tenhiälä från Aalto-universitetet i Esbo, Finland så påverkas människors inre och yttre motivation positivt av ett väl fungerande belöningsystem så som individuell lönesättning. Om lönesättning skall vara ett effektivt sätt att öka motivationen hos arbetstagarna så har ledarskapet en viktig roll (Svenskt Näringsliv, 2023).

Larsson, Ulfsson Eriksson och Adolfsson (2017, s. 7) konstaterar att det finns många tidigare studier kring relationen mellan arbetstagares löner och deras intresse till att prestera. De motsätter sig dock att individuell lön är ett starkt styrmedel för att öka prestation hos anställda och att det istället bör undersökas andra aspekter av vad som kan verka motiverande för arbetstagare. De finner ett svagt samband kring att lönen kan påverka motivationen att öka prestationen, endast en tredjedel av respondenterna i deras studie ansåg att individuell lönesättning kan verka tillräckligt motiverande för att de skulle öka sin prestation.

Lönesättning kan användas av organisationer som en utvecklingskraft, genom den lokala kunskap som finns inom organisationer. Den lokala lönebildningen möjliggör för organisationer och deras medarbetare att själva utifrån den kunskap som finns kring förutsättningar, strategier och önskemål som finns lokalt utforma lönesättningen och hur den skall bedrivas. Lönesättningen blir då ett strategiskt verktyg för att utveckla verksamheten. En decentraliserad lönebildning kan med detta synsätt medföra att de anställda motiveras till att utföra ett bra arbete (Karlsson, Lindberg, Stern, Lundqvist & Larsson 2014, ss. 18-23).

3.4 Hur individuell lönesättning uppfattas

Hur arbetstagarna uppfattar lönesystemet ur ett rättviseperspektiv kan avgöra hur de ställer sig till individuell lön. I artikeln av Malmrud et al. (2020, ss. 4-5) lyfts socialutbytesteorin fram då individuell lönesättning inte enbart handlar om ett ekonomiskt utbyte utan också om ett socialt utbyte



mellan arbetstagare och organisation. Anställda har ett behov av att se ett tydligt samband mellan prestation och lön men också att lönesättningen sker rättvist. Det är inte enbart att arbetstagaren skall uppfatta lönen som rättvis utan också om lönesättningsprocessen som helhet, hur lönesättningen har gått till och hur arbetsledaren har hanterat lönesättningen. Detta bekräftar bilden av att kunskap om löneprocessen skulle kunna ha en påverkan på inställningen till individuell lön. Om arbetstagare upplever en hög grad av rättvisa vid lönesättningen så kommer inställningen till den individuella lönesättningen att ses som mer positiv (Malmrud et al. 2020, ss. 4-5). Information och kunskap kring lönesättningsprocessen är en del av detta vilket kan påvisa vår undersöknings syfte, att undersöka arbetstagares kunskap kring lönesättningssystem. En annan del i upplevelsen av lönerättvisa är jämförelsen med kollegor. I en studie av Grabner och Martin (2021, ss. 29-30) undersöker de den horisontella lönespridningen, vilket innebär hur kollegor använder sig av social jämförelse av varandra för att framhäva sig själv gentemot en kollega. Saknas kunskapen kring hur lönesystemet ser ut så blir jämförelsen mot kollega en förstärkelse för att uppfatta lönesättningen som orättvis. Framförallt gäller det för de som presterar dåligt eller de arbetstagare som inte tydligt kan koppla löneskillnaden till sin egen arbetsinsats (Grabner & Martin 2021, ss. 29-30).

3.5 Kunskapens roll på inställning

Kunskap ses som en naturlig förutsättning för människors handlingar. Frick, Kaiser och Wilson tar i sin artikel "Environmental knowledge and conservation behavior: exploring prevalence and structure in a representative sample" (2004, ss. 1598-1599) upp kunskapens betydelse för attityder till miljöaspekter. Deras undersökning utgår från en modell som Kaiser har utarbetat där kunskap påverkar attityder/beteenden. Kunskapen delas in i tre typer av kunskap; systemkunskap, handlingsrelaterad kunskap och effektivitetskunskap. Författarna menar att motorn i kunskapen är systemkunskapen vilket är grunden för handlingsrelaterad kunskap och effektivitetskunskap. Systemkunskap är i deras forskning grundkunskapen



om miljön (då de forskar kring miljöfaktorer). Med handlingsrelaterad kunskap menar författarna är den beteendeknutna kunskapen och effektivitetskunskap handlar om hur en person går tillväga för att välja mellan olika beteenden. Författarna menar i sin studie att en person måste känna till sina olika valmöjligheter för att kunna välja vilket alternativ som blir bäst. I deras analyser finns indikationer att de tre kunskapstyperna används för att forma och bevara beteenden. Handlingsrelaterad kunskap och effektivitet kunskap styr vårt handlande. Systemkunskapen är däremot inte lika kopplat till beteendet utan möjliggör för inflytande via de andra två kunskapstyperna. Det innebär att systemkunskapen i sig inte påverkar beteendet utan är beroende av de två andra kunskapstyperna (Frick, Kaiser & Wilson 2004, ss. 1598-1599).

3.6 Sammanfattning tidigare forskning

Den tidigare forskningen som tagits upp i denna uppsats handlar framför allt om individuell lönesättning och inställning till den samma, inte om kunskapen om den. Inställningen går att dela in i hur den används i organisationer och upplevelser av individuell lönesättning som fenomen. Det har varit svårt att hitta tidigare forskning som belyser kunskap och inställning antingen hos individen eller hos organisationen.

Vi hoppas att denna uppsats tillför ett annat perspektiv till vad som kan påverka inställningen till individuell lönesättning och med detta bidra till den tidigare forskningen på området.

4 Teori

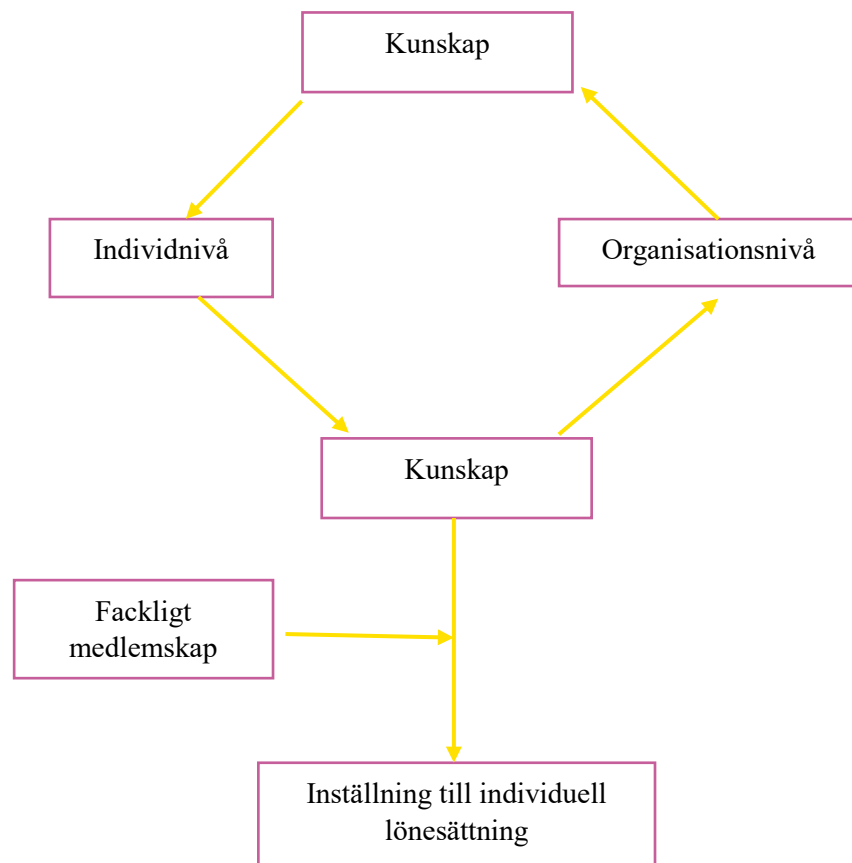
4.1 Teoretiska utgångspunkter

Uppsatsen syftar till att pröva hypotesen kring att medarbetare kan ha begränsad kunskap kring processen vid individuell lönesättning och hur den kunskapsbristen kan påverka deras inställning till individuell lönesättning, samt om det kan finnas skillnader beroende på om individen är medlem i fackförbund eller inte.



Enligt Lindgren (2015, s. 19) skapas teori av forskarens sammansättning av antaganden och begrepp som syftar till att förklara det vi ser. Teorin hjälper oss att kunna se bortom det uppenbara, dvs för att förstå den underliggande struktur som förklarar dessa effekter (Collins 2008, s. 62).

För att angripa uppgiften utgår vi från en teoretisk modell som har tagits fram för att förklara samband mellan olika begrepp som skall pröva om de påverkar inställningen till individuell lön – Kunskap, individnivå och organisationsnivå, som presenteras efter varandra.



Figur 1 - Vår teoretiska modell

Bilden ovan beskriver vår teoretiska modell där kunskap påverkar och påverkas av individfaktorer och organisationsfaktorer, som sedan antas påverka inställningen till individuell lön samt vilken påverkan faktorn fackligt medlemskap har. Enligt Jacobsen och Thorsvik uppstår kunskap via en lärcirkel i ett lärande mellan individ och organisation (2014, s. 329).



Människor skapar sin omvärld baserat på vad man uppfattar och tolkar. Bourdieu är en fransk kultur- och utbildningssociolog som är känd för begrepp så som fält, habitus och kulturellt kapital vilka myntades i slutet av 1960-talet (Lindgren 2015, s. 163). I Bourdieus studie *Distinction* används dessa begrepp. De är dock abstrakta teoretiska begrepp och för att kunna användas tillsammans tog Bourdieu fram en formel; "[habitus) (kapital)] + fält = praxis" (Lindgren 2015, s. 167). Genom att studera människors vardagsliv (praxis) kan man studera olika sociala sammanhang (habitus och kapital) som kontinuerligt omformas på människans sociala arena (fält) (Lindgren 2015, ss. 166-167). Bourdieu menade att begreppen måste användas tillsammans (Lindgren 2015, s. 163). Vi utgår från Bourdieus formel för att förklara hur kunskap uppstår och återskapas i vår teoretiska modell.

4.2 Kunskap

I uppsatsen används ordet kunskap för att beskriva vilken kunskap medarbetaren har om löneprocessen vid individuell lönesättning. Kunskap är en insikt i hur något fungerar eller sker (Jacobsen & Thorsvik 2014, ss. 327). Nilssons och Rymans definition (2005, s.16) av löneprocessen, dvs. förhandlingsätt, lönesystem samt resultatet (den individuella lönen) används för att sätta löneprocessen i ett kunskapssammanhang.

Enligt Cuff och Payne finns olika former av kunskaper. Cuff och Payne förklarar att det beror på att det finns olika sätt att nå kunskap om världen – litterärt, naturvetenskapligt, matematisk, filosofiskt mm (Cuff & Payne 1992, ss. 13-16). Berger och Luckmann är två sociologer som i slutet av 1960-talet forskade om organisationer och fann att dessa är socialt konstruerade av människors kunskap. Berger och Luckmann beskriver sin teori om kunskapssociologi på detta sätt: "*Society is a human product. Society is an objective reality. Man is a social product.*" (Berger & Luckmann 2008, s. 79). Berger och Luckmann menar att samhället är en mänsklig produkt då samhället uppkommer ur ett mänskligt skapande och samhället finns bara så länge som människorna fortsätter att skapa det.



Enligt Berger och Luckmann är samhället en objektiv realitet dvs genom att människor berättar om sina upplevelser till andra blir den subjektiva verkligheten objektiv. Språket är det som enligt Berger och Luckmann för vidare den objektiva realiteten över generationsgränserna. Människan är en social produkt vilket kopplas till primär och sekundär socialisation. Berger och Luckmann menar att den primära socialisationen sker i barndomen genom att barnet identifierar sig och agerar som sina föräldrar. Den sekundära socialisationen sker medvetet och leder människan in i olika delar av samhället där kunskap införskaffas utifrån vilken roll man har. Genom konversation bibehålls den subjektiva verkligheten (Berger & Luckmann 2008, ss. 79-85).

Berger och Luckmanns kunskapsteori, socialkonstruktionism, handlar om hur människor tillsammans konstruerar en gemensam vardagsverklighet. Enligt deras teori finns ingen självklar kunskap utan kunskapen är ett resultat av hur vi förhåller oss och handlar i relation till företeelser runt omkring oss. Det betyder att det är människornas kunskaper som skapar människornas subjektiva vardagsverkligheter ("common sense", förgivettaganden) (Lindgren 2015, s. 118). Enligt Berger och Luckmanns teori förverkligas kunskaper genom att människor upprepar handlingar som skapar ett mönster, som bestämmer över vad, hur och vem som utför vissa handlingar (Berger & Luckmann 2008, ss. 68, 70-71, 76). Kunskapen skapas genom sociala institutioner till exempel en arbetsplats eller fackförbund. Kunskap är således något som människor skapar gemensamt, en samhällsordning som upprätthålls genom sociala aktiviteter i vardagen, vilket ställer krav på en kritisk inställning till den självklara kunskapen (Lindgren 2015, s. 118, Berger & Luckmann 2008, s. 33 ff.). Enligt Jacobsen och Thorsvik (2014, s. 330) har människor en begränsad kognitiv förmåga att lagra kunskap vilket gör att människor måste selektera i informationen vilket görs både omedvetet och medvetet.

Berger och Luckmann menar att kunskap påverkas av det kulturella sammanhanget och den givna tidsepoken. Det som avgör kunskapen är det



sociala samspelet som används i en given situation, av vem och på vilket sätt (Lindgren 2015, s. 119). Det som utmärker Berger och Luckmanns kunskapsteori är att den intresserar sig för allt det som räknas som kunskap i samhället dvs det handlar om de kunskaper som samhällets medlemmar rutinmässigt använder sig av och ger uttryck för i sitt vardagliga liv. Det finns enligt dem ett samband mellan den kunskap som konstrueras och hur individerna agerar (Lindgren 2015, s. 119).

4.3 Individnivå

Nedan presenteras individens roll i den teoretiska modellen som används i uppsatsen. Varje individs lärprocess inleds av att individen ser, hör eller upplever något och intrycket initierar ett beteende och eller handling. Erfarenhet och förväntningar är centrala begrepp för teorier kring individens lärande, men som vi nämnde ovan har människor begränsad kapacitet att hantera kunskap (Jacobsen & Thorsvik 2014, ss. 330-333).

I ett sociologiskt hänseende görs en åtskillnad mellan individens beteende och handling. Handlingen består av fyra komponenter. 1. Handlingens avsikt och mening. 2. Handlingskompetens och resurser. 3. Handlingsomgivning och handlingsutrymme. 4. Handlingsutfallet. (Engdahl & Larsson 2006, s. 32). En handling innefattar alltid ett subjekt och att individen har en avsikt eller egen mening med sitt agerande. Handlingen kan ske aktivt eller passivt (Engdahl & Larsson 2006, ss. 32-33).

Rådande omständigheter där en handling sker definierar handlingens innebörd för individen. Det medför, för att förstå handlingen behöver vi förstå individens sammanhang och orientering/tolkning. Handlingsutfallet är summan av individens kunskap i en given situation. Individen anpassar sin handling utifrån tillgången till kunskap (Engdahl & Larsson 2006, ss. 38-39). Detta kopplas till Bourdieus teorier om tillgång till kapital av olika slag som är gångbara i ett socialt fält, som enkelt beskrivet är ett socialt spel med egna regler. Det mest självklara är det *ekonomiska* kapitalet men andra



former är det *sociala och kulturella kapitalet*. Det sociala kapitalet kan likställas med sociala nätverk dvs de människor runt oss som vi relationer till. Det kulturella kapitalet handlar om hur en individ behärskar sociala livets kulturella dimensioner och inkluderar människornas tillgång till kunskap och utbildning i exempelvis musik, konst mm. Alla kapital syftar till att förbättra det symboliska kapitalet, vilket är det som syns utåt genom individen signalerar sin status och tillhörighet i ett bestämt socialt spel (Lindgren 2015, s. 166). Kapital uppstår naturligt genom att en individ föds in i en familj, vilket gör det svårt för människor att förstå hur det påverkar deras kunskap, sociala ställning och möjligheter. Social bakgrund och utbildning blir kunskap som kan användas för att både bevara och begränsa till att inkluderas i institutioner eller erbjudas utvalda positioner (Ritzer & Stepnisky 2014, s. 429).

4.4 Organisationsnivå

Nedan belyses organisationens roll i den teoretiska modellen. Organisationer definieras som ett socialt system där en grupp av människor styrs av en fastställd ordning i syfte att uppnå ett bestämt mål. I uppsatsen finns två organisationer, en som är kopplad till medlemskap i fackförbund, en annan som är kopplad till organisationen medarbetaren är anställd i. Organisationsteorin används för att identifiera kunskapen i syfte att förstå, förklara och förbättra/utveckla formella organisationer (Jacobsen & Thorsvik 2014, ss. 12-13).

En organisation skapas genom att en grupp människor tillsammans ser till att fastställda mål uppnås. Mellan sig uppstår ett organisatoriskt lärande med en ordning som medför rättigheter och skyldigheter (Ahl, Bergmo-Prvuovic & Kilhammar 2017, ss. 59-61). Organisationen skapar en gräns mellan de som ingår i organisationen och de som står utanför. I organisationen kan endast medlemmar som ingår delta och detta styr vad som händer i mötet mellan medlemmarna (Engdahl & Larsson 2006, s. 163).



Organisationsteorin handlar om individerna som utför uppgifterna, där deras beteende är i fokus. Genom att studera människors drivkrafter kan vi förstå samhället och hur det fungerar (Lindgren 2015, s. 62). På en generell nivå går det att dela in beteende i två delar, dels inställning, dels handling. Dessa delar Jacobsen & Thorsvik in i fyra beteendeprocesser: a) motivation och prestation, b) kommunikation, c) beslut och d) lärande. Motivation och prestation inom individuell lönesättning är som tidigare nämnts väl beforskat. Därför har vi valt d) lärande, som fokus för vår teori (Jacobsen & Thorsvik 2014, ss. 15-16).

Enligt Jacobsen & Thorsvik behöver flera förutsättningar finnas för att det organisatoriska lärandet ska ske. En central förutsättning är att individer i organisationen vill och kan lära sig nytt och kan använda sin nya kunskap. Kunskapen delas och kommuniceras mellan individer i en organisation via kunskapsöverföring. Kunskapen måste operationaliseras och praktiskt tillämpas i organisationen för att uppnå lärande (Jacobsen & Thorsvik 2014, s. 328).

4.5 Sammanfattning teoretiska utgångspunkter

Med inspiration från Berger och Luckmanns och Bourdieus sociologiska teorier bedömer vi att vår teoretiska modell är relevant för att undersöka hypotesen att det finns ett samband mellan kunskap om processen vid individuell lönesättning och inställningen till densamma. Det finns ett oändligt antal faktorer som kan påverka en individs inställning. Vår teoretiska modell möjliggör att åskådliggöra inställningen till individuell lönesättning utifrån kunskap, individen och organisationen kopplat till fackligt medlemskap.

5 Metod, metodologi och material

I detta avsnitt presenteras tillvägagångssättet för att genomföra studien som bland annat omfattar valet av metod, metodologiska överväganden, urvalet respondenter med en presentation av dessa och den avgränsning som författarna har gjort. En deduktiv ansats har använts där den teoretiska



modellen och det empiriska material testar hypotesen om att medarbetare kan ha begränsad kunskap kring processen vid individuell lönesättning och hur den kunskapsbristen kan påverka deras inställning till individuell lönesättning, samt om det kan finnas skillnader beroende på om individen är medlem i fackförbund eller inte (Bryman 2018, ss. 48–49).

5.1 Metodval

I förarbetet till uppsatsen undersöktes om det fanns insamlad data med fokus på individens kunskap om individuell lönesättning. Vi fann mycket data, som emellertid har det gemensamt att det handlade om individens attityd till individuell lönesättning. Vårt fokus låg på *kunskap* om processen vid individuell lönesättning och där var det svårare att hitta lämplig sekundärdata. Utifrån syftet med uppsatsen identifierades tre problemområden: 1) kunskap om lönesättningsprocessen, 2) bristande kunskaps påverkan på inställningen till individuell lönesättning, samt 3) kunskap/kunskapsbrist kopplat till medlemskap i fackförbund (Ejlertsson 2015, s. 47). Beslut togs om att inhämta primärdata genom en enkätundersökning och vi beslutade oss för att konstruera en egen enkät där problemområdena operationaliserades dvs bröt ner de tre frågeområden till konkreta frågor som sorterades i kunskap respektive inställning. Först därefter konstruerades enkätfrågorna. Meningen var att med kvantitativa frågor samla in så mycket data som möjligt om respondenternas kunskap om processen vid individuell lönesättning som var relevant till vår valda forskningsfråga. Primärdata är data som författarna själva samlat in men det ställer stora krav på oss att skriva frågorna så att de fångar in data om det vi önskade undersöka och att frågorna är entydiga (Ejlertsson 2015, s. 53).

5.2 Urval

Forskningsobjektet är ett privat företag med cirka 500 anställda som bedriver offentlig verksamhet på upphandlat kontrakt. Tjänsten som företaget utför är en samhällsviktig funktion som är specialreglerad både till sitt innehåll och på de anställda som får vara verksamma inom verksamheten. Efter att ha identifierat organisationen som lämplig för



studien har verksamhetschefens tillstånd om att genomföra undersökningen inhämtats. Urvalet av respondenter är inte gjort med ett slumpmässigt urval vilket enligt Ejlertsson (2015, s. 20) kan ses som nackdel då undersökningen inte kommer vara ett representativt stickprov för en större population och generaliserbarheten blir för svag. Organisationen valdes för att vi har tillgång till den genom en av forskarna. Det fanns därigenom en förkunskap om att organisationen använder sig av individuell lönesättning och att det finns fackförbund representerade där forskningsfrågan kan studeras. Den genomförda studien grundar sig därför på ett målstyrt urval av deltagare (Bryman 2018, s. 392). Det fanns en förståelse av att; a) individuell lönesättning används på arbetsplatsen och b) det fanns möjlighet att svaranden kan vara medlem i fackförbund. Urvalsgruppen lämpar sig därför till vår undersökning där studiens population av individer med just denna erfarenhet finns (Bryman 2018, s. 392). Eftersom studiens storlek var begränsad så gjordes bedömningen att den typen av urval ändå möjliggjorde att samla in data. Även om insamlad data inte är representativ för en större population och ger en låg extern validitet (Bryman 2018, s. 50) så kan resultatet av vår studie användas för att studera vidare inom ämnet och då använda sig av andra urval. En annan nackdel är att en av oss författare är verksam i den undersökta organisationen och det kan påverka validiteten i undersökningen (Ejlertsson 2015, s. 20).

5.3 Presentation av respondenter

Respondenterna är medarbetare i organisationen och omfattar all anställd personal oavsett ålder, utbildningsbakgrund, befattning och kön i organisationen. En bred definition av begreppet medarbetare används i undersökningen och inkludering har skett av alla som på något sätt berörs av individuell lönesättning.

5.4 Avgränsning

Organisationen består av fyra avdelningar varav en avdelning har exkluderats då den inte berörs av forskningsfrågan då medarbetarna på denna avdelning inte tillämpar individuell lönesättning.



5.5 Datainsamling

Enkäten bestod av 22 frågor varav 8 var bakgrundsfrågor (Ejlertsson 2015, s. 86) och 14 var påståenden med olika indikatorer för att fånga in respondenternas kunskap kring processen vid individuell lönesättning. Svaren på påståendena har utformats med en Likertskala mellan 1 till 5. Respondenten kunde svara 1, 2, 3, 4 eller 5 där 1 betyder Instämmer inte alls och 5 Instämmer helt (Ejlertsson 2015, s. 95; Bryman 2018, ss. 206–207). För att kvalitetstesta enkäten genomfördes en pilotstudie för att säkra att de svarande tolkade frågor och svar på det sätt som var tänkt (Ejlertsson 2015, ss. 89-90). Efter pilotstudien gjordes ett par mindre korrigeringar för att enkäten skulle mäta det som önskades, det blev det slutgiltiga enkätformuläret, bilaga 2 (Ejlertsson 2015, s. 90). Enkäten distribuerades digitalt via Ping Pong som är en digital plattform som de anställda har tillgång till via sitt arbete. Digitalt genomförande valdes för att respondenterna inte skulle begränsas av att kunna delta då de arbetar på olika platser i Sverige. Den digitala plattformen gjorde det möjligt att en riktad enkätundersökning till 394 individer kunde göras och bedömningen gjordes att en respondentgrupp på 394 är representativt för uppsatsens syfte.

Vi har arbetat med enkätfrågornas utformning för att öka svarsfrekvensen i undersökningen och på det sättet minska risken för effekten av bortfall. I Ping Pong kunde svarsdeltagandet styras genom att göra alla frågor tvingande. Det medförde att det finns inget internt bortfall i de svar som inkommit. Dock kan detta förfarande ha orsakat att tillfrågad inte valt att svara alls istället (Barmark & Djurfeldt 2017, s. 80).

Till enkäten bifogades ett följebrev, se bilaga , med information om undersökningens syfte och en beskrivning hur insamlat material hanteras. Undersökningen omfattar personuppgifter om medlemskap i fackförening, som klassas som känslig personuppgift enligt Dataskyddsförordningen (Integritetsskyddsmyndigheten, 2023). Undersökningen har följt Vetenskapsrådets fyra forskningsetiska krav för att skydda respondenterna från oönskad insyn i sina livsförhållanden och inte utsättas för missaktning



genom att delta i undersökningen. *Informationskravet* som innebär att respondenterna via följebrevet informerats om studiens syfte och att det är frivilligt att delta. *Samtyckeskravet* innebär att respondenterna har själva fått bestämma om sin medverkan i undersökningen. Genom att svara på enkäten har de samtyckt till att delta i undersökningen. *Konfidentialitetskravet* innebär att insamlad data förvarades på sådant sätt att enbart vi kunde ta del av den samt att respondenterna inte kunde identifieras av oss eller av utomstående. Denna funktion finns inbyggd i Ping Pong, som också automatiskt hanterade påminnelse till de som inte hade svarat på enkäten. Slutligen *nyttjandekravet* som innebär att insamlad data enbart använts till det ändamål vi informerat respondenterna om i följebrevet (Ejlertsson 2015, s. 32).

5.6 Analysmetod

En första analys av insamlat material skedde i Ping Pong. Därifrån presenterades frekvenstabeller på samtliga enkätfrågor samt medelvärde på frågorna 9 till 22. Insamlad data kodades därefter in i SPSS och skalnivån avgjordes av typen på variabeln. Vår databas består av nominal (kön/lönesättande roll), ordinal (påståenden) och kvantitativa (år/ålder/scale) variabler. Frågorna 9 till 22 är alla av ordinalskala (kvalitativa) (Barmark & Djurfeldt 2017, s. 103). Utifrån datamaterialet har en univariat analys gjorts med stöd av frekvenstabeller. Därefter har materialet analyserats med bivariata korstabeller och till sist en multivariat korstabellsanalys (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen 2015, ss. 41-44). I analyserna har vi följt Djurfeldt, Larsson och Stjärnhagens analysgång för statistisk analys som bland annat omfattar att typ av variabel har styrt skalan som i sin tur styrt val av metoder för analyserna inklusive signifikanstest och sambandsmått (2015, ss. 378-381). De statistiska analyserna har sedan analyseras utifrån vår teoretiska modell.

Vi har arbetat aktivt med bias, dvs. hantering av systematiskt fel i resultaten, för att göra resultaten representativa. Det innebär bland annat säkerställande att antalet respondenter är tillräckligt många och att undersökningen



omfattar minst två grupper som jämförs. En annan del i detta arbete var att en av oss har en anknytning till den undersökta organisationen. Det möjliggjorde tillgången till lämplig primärdata men samtidigt kan det ha påverkat respondenternas svar då en teoretisk möjlighet finns att de svarat utifrån kopplingen till en av oss. Det har vi försökt hantera genom att i följebrev förklara undersökningens syfte och formulera frågorna så neutralt som möjligt. I resultat och analys har vi hanterat det genom att den andre av oss läst svaren med en annan lins och förkunskap, vilket neutraliserar eventuella bias hos den av oss med anknytning till organisationen (Ejlertsson 2015, ss. 20-21).

6 Resultat och analys

Uppsatsen syftar till att pröva hypotesen kring att medarbetare kan ha begränsad kunskap kring processen vid individuell lönesättning och hur den kunskapsbristen kan påverka deras inställning till individuell lönesättning, samt om det kan finnas skillnader på kunskapsbristen som beror på om individen är medlem i fackförbund eller inte. Grundhypotesen är att kunskap om processen vid individuell lönesättning påverkar inställningen till samma fenomen.

Empirin som redovisas i denna uppsats kommer från en enkätundersökning som genomfördes våren 2023. Enkäten kommunicerades till 394 personer och 160 svar har kommit in. Det motsvarar en svarsfrekvens på 41 %, vilket är acceptabelt (Barmark & Djurfeldt 2017, s. 80). Den totala frekvensen är 160 svarande. Det förekommer inte några interna bortfall då enkäten var utformad så att det inte fanns möjlighet till detta (Barmark & Djurfeldt 2017, s. 79).



Beskrivning av respondenterna utifrån svar på bakgrundsfrågorna i enkäten presenteras nedan i tabell 1.

Bakgrundsinformation	Frekvens / procent
Medelåldern (yngst är 22 år, äldst är 63 år)	40 år (medelvärde)
Kön andel kvinnor	83 stycken / 52 %
<i>Utbildningsnivå</i>	
Gymnasium	18 stycken / 11 %
Påbyggnad	31 stycken / 19 %
Universitet	111 stycken / 69 %
<i>Anställd i organisationen</i>	
Gotland	16 stycken / 10 %
Stockholm	112 stycken / 70 %
Östergötland	32 stycken / 20 %
<i>Antal år i organisationen</i>	
Mindre än ett år	24 stycken / 15 %
1-3 år	19 stycken / 12 %
Mer än 3 år	117 stycken / 73 %
Andel personal som har lönesättningsansvar	14 stycken / 9 %
Andel fackligt anslutna (Vårdförbundet, Kommunal, annat)	102 stycken / 64 %

Tabell 1. Översiktssbild av respondenternas svar på bakgrundsfrågorna i enkäten.

6.1 Kunskap om processen vid individuell lönesättning

I resultatet presenteras kunskap som i detta sammanhang är likställt med kunskap om processen vid individuell lönesättning. Flera av enkätens frågor/påståenden var tillsammans indikatorer på det undersökta fenomenet jämfört med att använda varje enskild fråga som indikator. Det fanns i förväg ingen definition på kunskap om löneprocessen. Svaren är ett resultat av hur respondenter har svarat på frågor och därmed bidragit till att skapa kunskapsbegreppet (Lindgren 2015, s. 118). För att svara upp på vår första forskningsfråga om det finns en kunskapsbrist kring processen vid individuell lönesättning har det sammanställts och tagits fram medianvärdet för nedan listade påståenden som enligt oss ramar in kunskap om processen vid individuell lönesättning. I nedanstående tabell redovisas de påståenden i undersökningen är indikatorer på kunskap. Gemensamt för dessa är att svarsskalan är 1 till 5, där 1 betyder Instämmer inte alls och 5 Instämmer helt, mittpunkten är 3.



Påstående	Median
9. Jag är insatt i hur lönepotten (den lön som skall fördelas mellan arbetstagarna) fastställs på min arbetsplats.	3
10. Jag är insatt i hur förhandlingsprocessen av lönepotten går till på min arbetsplats.	2
11. Jag är insatt i vem/vilka som förhandlar fram lönepotten på min arbetsplats.	3
12. Jag är insatt i hur kollektivavtalen styr lönesättningen på min arbetsplats.	2
13. Jag är insatt i hur diskrimineringslagen påverkar processen vid individuell lönesättning.	2
14. Jag är insatt i hur föräldraledighetslagen påverkar processen vid individuell lönesättning?	2
15. Jag är insatt i processen kring min individuella lönesättning.	3

Tabell 2 Påståenden som ingår i kunskapsindex.

Median på ovanstående påståenden varierar mellan 2 och 3, där det finns fler 2:or vilket indikerar att respondenternas kunskap om processen vid individuell lönesättning är låg.

Genom att skapa ett index i SPSS som kallas "kunskapsindex" ger det möjligheten att använda sammanslagning av dessa påståenden som ett underlag på kunskap som kan besvara frågeställningen om eventuell förekomst av kunskapsbrist. Påståendena fångar in individens kunskap om löneprocessen där kunskapen uppstår i en organisatorisk kontext. Enligt Berger och Luckmanns teori om socialkonstruktionismen måste människor vara kritiska till självklar kunskap, i detta fall om lönesättningen i en organisation. Den insamlade datan tyder på att respondenterna har svarat utifrån sin värld omkring sig som är olika för varje individ samt i vilket handlingsutrymme individen befinner sig (Berger & Luckmann 2008, s. 33; Engdahl & Larsson 2006, ss. 30-36). Då indexet uppnår målsättningen med undersökningen på ett effektivt sätt testades reliabiliteten för att säkerställa om indexet är lämpligt att använda i de fortsatta analyserna.

För att säkerställa kunskapsindexets reliabilitet användes Cronbach's alpha-test. Det är ett mått för att pröva samvariansen mellan variablerna, som varierar mellan 0 och 1 där ju närmare 1 desto bättre (Barmark & Djurfeldt 2017, s. 109). I tabell 3 visas resultatet av Cronbach's alpha-testet



på kunskapsindexet, som påvisar att valet av variabler är lämpliga att slå samman till ett index. En tumregel för att indexet är tillräckligt bra är att värdet bör vara 0,700 eller högre. Indexets test är 0,905 vilket påvisar en hög samvariation av de valda variablerna ställt till kunskap, vilket är bra (Barmark & Djurfeldt 2017, ss. 109-110). Därefter kontrollerades varje vald variablers reliabilitet med hjälp av Cronbach's alpha-test. Resultatet verifierade att varje vald variabel för sig hade 0,885 – 0,898 dvs en hög reliabilitet.

Reliabilitetstest	
Cronbach's Alpha	Antal påståenden
0,905	7

Tabell 3 Cronbach's alpha test av kunskapsindex.

Bedömningen är att det framtagna kunskapsindexet är lämpligt att använda som variabel i fortsatta analyser. Det konstruerade indexet hjälper till att hantera fortsättningen (Lindgren 2015, s. 119).

För att kunna svara upp mot påståendet att det finns en kunskapsbrist kring processen vid individuell lönesättning har medelvärdet för de sju valda variablerna som ingår i kunskapsindexet beräknats. Medelvärdet för kunskapsvariabel "kunskapsindex" är 2,4054.

Medelvärde		
	N	Medelvärde
Kunskapsindex	160	2,4054

Tabell 4 Medelvärdesanalys av kunskapsindex

Medelvärdet för kunskapsindex är lägre än 3 vilket indikerar på att det finns en kunskapsbrist kring processen vid individuell lönesättning (Barmark & Djurfeldt 2017, ss. 121, 138).

För att säkerställa detta utfördes ett Chi²-test för att utesluta att det finns en slumpmässig variation i kunskapsvariabeln. Resultatet visade ett p-värde som är 0,000 dvs lägre än 5 %. Detta kan tyda på att det inte finns en slumpmässig förklaring till låg kunskap om processen vid individuell lönesättning (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen 2015, ss. 197-202).



Nedan presenteras frekvenstabellen för kunskapsindex.

Kunskapsindex		
	Frekvens	Procent
Instämmer inte alls	116	72,5
Instämmer delvis	5	3,1
Instämmer helt	39	24,4
Total	160	100

Tabell 5 Frekvenstabell av kunskapsindex.

I frekvenstabell 5 kan utläsas att 72,5 % har svarat att de instämmer inte alls i att de har kunskap om processen vid individuell lönesättning.

Utifrån svaren på de variabler som slogs samman i kunskapsindex, samt att 72,5 % av respondenterna har svarat att de instämmer inte alls, konstaterades att kunskapen hos respondenterna är låg, dvs att det finns en kunskapsbrist om processen vid individuell lönesättning. Empirin från kunskapsindex får stöd av Berger och Luckmanns teori om att det kan finnas olika syn på kunskap som beror på i vilken social process kunskapen uppstår i. Exempel på detta kan vara att medarbetarens kunskap är hämtad från olika sammanhang exempelvis kollektivavtal, lagar och den lokala förhandlingsprocessen. Eftersom kunskap enligt Berger och Luckmann är något som människor skapar gemensamt genom sociala aktiviteter i vardagen, vilket vi likställer med arbetet, finns det en risk att de inte förhåller sig kritiska till den självklara kunskapen kring processen vid individuell lönesättning (Berger & Luckmann 2008, s. 79). Om medarbetaren inte är kritisk kan felaktig information kring processen få fäste och påverka medarbetarens inställning till individuell lönesättning (Jacobsen & Thorsvik 2017, s. 330). Medarbetare utsätts för stora mängder information i sin arbetssituation men har en begränsad förmåga att behandla och lagra all kunskap. En förklaring till att det finns kunskapsbrist kan vara det som Jacobsen och Thorsvik beskriver som kognitiv förmåga, att medarbetaren selekterar bort kunskap som man anser är irrelevant för att denna är inte viktig vid processen vid individuell lönesättning (Jacobsen & Thorsvik 2017, s. 330). Individuen blir ändå delaktig i löneprocessen oavsett om individen har kunskap om löneprocessen eller inte.



Efter slutförd univariat analys tog den bivariata analysen vid för att undersöka om det finns ett samband mellan den funna kunskapsbristen och inställning till individuell lönesättning.

6.2 Kunskap och inställning, hänger de ihop?

För att svara upp på den andra forskningsfrågan om det finns ett samband mellan medarbetarens kunskap om processen vid individuell lönesättning och medarbetarens inställning till detta fenomen används de kvalitativa variablerna kunskapsindex och påståendet ”Jag är positivt inställd till individuell lönesättning” (inställningsvariabeln).

I syfte att göra materialet mer överskådligt, vilket också förenklar analysen, har svarsalternativen i både kunskapsindexvariabeln och inställningsvariabeln kodats ihop. I kunskapsindexvariabeln har svarsalternativ 1 och 2 blir ett svar; 1 – Låg kunskap. Svarsalternativ 3 till 5 har kodats till ett svar; 2 – Hög kunskap. Denna indelning gjordes för att få representativa grupper. Den nya variabeln döptes till kunskap. För variabeln inställning har svarsalternativ 1 och 2 lagts ihop till ett svar; 1 – Instämmer inte alls. Svarsalternativ 3 kodades till ett eget svar; 2 – Instämmer delvis. Svarsalternativ 4 och 5 kodades om till svar; 3 – Instämmer helt (Barmark & Djurfeldt 2017, s. 103).

Nedan presenteras två frekvenstabeller av de omkodade kvalitativa variablerna. I tabell 6 kan utläsas att 61,3 % instämmer helt i att de har en positiv inställning till individuell lönesättning.

Inställning		
	Frekvens	Procent
Instämmer helt	23	14,4
Instämmer delvis	39	24,4
Instämmer helt	98	61,3
Total	160	100

Tabell 6 Frekvenstabell inställning

I tabell 7 redovisas att 72,5 % har svarat att de har låg kunskap om processen vid individuell lönesättning. Avsaknad av kunskap skulle kunna kopplas till



det organisatoriska lärandet. En del i lärcirkeln är att individer vill och kan lära sig nytt och använda sin nya kunskap i organisationen. Om organisationen misslyckas med att ändra praxis så kommer inte den nya kunskapen att nå ut (Jacobsen & Thorsvik 2014, s. 328).

Kunskap		
	Frekvens	Procent
Låg kunskap	116	72,5
Hög kunskap	44	27,5
Total	160	100

Tabell 7 Frekvenstabell kunskap

För att undersöka om det finns ett statistiskt samband mellan kunskap och inställning har den teoretiska modellen använts för att utforma en hypotes om att det finns ett förväntat samband mellan kunskap och inställning (Barmark & Djurfeldt 2017, s. 36). Kunskap om processen vid individuell lönesättning hänger ihop med inställningen till denna.



Figur 2 Illustrerar det förväntade sambandet mellan kunskap och inställning.

Utifrån dessa variabler gjordes en korstabell för att undersöka sambandet mellan kunskapsvariabeln och inställningsvariabeln (Barmark & Djurfeldt 2017, ss. 137-138).

Kunskap * Jag är positivt inställd till individuell lönesättning					
		Jag är positivt inställd till individuell lönesättning			Total
		Instämmer inte alls	Instämmer delvis	Instämmer helt	
Kunskap	Låg	18,10%	23,30%	58,60%	100,00%
	Hög	4,50%	27,30%	68,20%	100,00%
Total	Kunskap	14,40%	24,40%	61,30%	100,00%

Tabell 8 Korstabell kunskap och inställning

Det har undersökts om det finns ett samband genom att titta på om andelen med positiv inställning är högre bland de med hög kunskap än de med låg kunskap. Från korstabellen framgår att 68,2 % har svarat att de har hög kunskap och att de är mycket positiva till individuell lönesättning. Hög



kunskap kan kopplas till Bourdieus teori om individens kapital som skaffas genom tillgången till utbildning (Lindgren 2015, s.166). Dock svarade 59 % att de har låg kunskap men är ändå mycket positiva till individuell lönesättning. Skillnaden är knappt 10 procentenheter vilket indikerar att sambandet mellan variablerna kunskap och inställning finns men är mycket svagt. En möjlig förklaring till varför inställningen till individuell lönesättning är positiv även bland de med låg kunskap skulle kunna vara att den enskilda individen inte behöver inneha kunskapen själv för att ha en positiv inställning. Individens kunskapsbrist kan uppvägas av att tillhöra en organisation. Organisationstillhörigheten möjliggör att få ta del av den organisatoriska kunskapen gällande processen vid individuell lönesättning som ersätter den individuella kunskapen om samma fenomen (Lindgren 2015, s. 62). Genom en organisatorisk tillhörighet kan en individ ändå ta del av den kunskap som finns i organisationen kring löneprocessen i en lärcirkel. Individen med låg kunskap baserar sin inställning på en annan individs kunskap/inställning (Jacobsen & Thorsvik 2017, s. 329). Utifrån hypotesen om att kunskapsnivån har ett samband med inställningen till individuell lönesättning kan ett mycket svagt samband ses i materialet.

Därefter testades sambandet mellan variablerna i ett Chi²-test, som visade ett p-värde på 0,092. Nollhypotesen är att det inte finns ett samband mellan kunskap och inställning. Mothypotesen är att det finns skillnad mellan kunskap och inställning. De observerade frekvenserna jämfördes med de förväntade frekvenserna och slutsatsen är att det inte finns ett signifikant samband med populationen (Barmark & Djurfeldt 2017, s. 146).

Chi-Square test			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,764 ^a	2	,092
a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,32.			

Tabell 9 Chi 2 test av korstabell 8

Då korstabell inte mäter styrkan av sambandet har den bivariata analysen prövat styrkan i sambandet med andra sambandsmått som ett komplement



till procentueringen. Den oberoende- och beroendevariabeln är på ordinalskala. Då lämpar det sig att styrkan i sambandet prövas med Gamma samt i detta fall Kendalls tau-C då X och Y har olika antal värden (Barmark & Djurfeldt 2017, s. 144; Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen 2015, ss. 147-149). I tabell 10 redovisas sambandsmått, Gamma respektive tau-c har positivt resultat. Det tyder på att en ökning av kunskap om processen vid individuell lönesättning påverkar den positiva inställningen till individuell lönesättning. Styrkan i sambandet mellan dessa variabler är inte statistiskt signifikant (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen 2015, s. 148).

Sambandsmått				
Ordinal by Ordinal	Value	Asymptotic Standard Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Kendall's tau-c	,107	,065	1,647	,100
Gamma	,254	,156	1,647	,100
N of Valid Cases	160			
a. Not assuming the null hypothesis.				
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.				

Tabell 10 Sambandsmått.

Resultatet att både låg kunskap och hög kunskap bidrar till en hög positiv inställning till individuell lönesättning pekar på att det finns olika former av kunskap som påverkar inställningen (Cuff & Payne 1992, ss. 13-16). Detta tyder på att det inte enbart är den enskilde medarbetarens individuella kunskap som påverkar inställningen. Skillnaden i sambandet mellan låg och hög kunskap är svag och det indikerar att det kan finnas andra indikatorer som påverkar inställningen till påståendet. Vad händer i den bivariata analysen om organisatoriska faktorer i form av variabeln facklig tillhörighet förs in i analysen?

6.3 Kunskap, inställning och fackligt medlemskap, hänger de ihop?

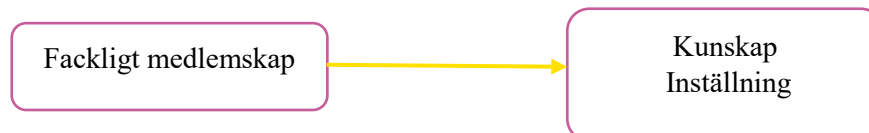
Undersökningen visade att originalsambandet i den bivariata analysen inte är fullständigt (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen 2015, s. 271). För att gå vidare med den statistiska undersökningen tillfördes variabeln fackligt



medlemskap och en trivariat problemställning formulerades (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen 2015, s. 270).

Utifrån grundhypotesen formulerades en ny nollhypotes: Sambandet mellan kunskap kring processen vid individuell lönesättning och inställningen till individuell lönesättning är oberoende av fackligt medlemskap. Till nollhypotesen formulerades en mothypotes: Sambandet mellan kunskap kring processen vid individuell lönesättning och inställningen till individuell lönesättning är beroende av fackligt medlemskap (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen 2015, s. 271).

Vi tar inte ställning till på vilket sätt fackligt medlemskap samvarierar med kunskap och inställning till individuell lönesättning. Variabeln fackligt medlemskap har två värden, medlem och icke medlem, vilket medför att partialsamband kan undersökas (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen 2015, s. 271). I analysen är utgångspunkten att det finns en samvariation mellan fackligt medlemskap, kunskap och inställning (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen 2015, s. 270).



Figur 3 Illustrerar hur fackligt medlemskap samvarierar med kunskap och inställning.

När den tredje variabeln tillfördes i korstabellen (tabell 11) går det att utläsa att de som har hög kunskap om processen kring individuell lönesättning och är medlem i facket har en mer positiv inställning till individuell lönesättning, 78,8 %, vilket kan förklaras av tillgången till kunskap blir högre när medarbetaren är medlem i en facklig organisation likt Bourdieus kulturella kapital (Lindgren 2015, s. 166).



Kunskap * Jag är positivt inställd till individuell lönesättning * Fackligt medlemskap						
Fackligt medlemskap			Jag är positivt inställd till individuell lönesättning.			Total
			Instämmer inte alls	Instämmer delvis	Instämmer helt	
Medlem	Kunskap	Låg	18,80%	26,10%	55,10%	100,00%
		Hög	3,00%	18,20%	78,80%	100,00%
Icke medlem	Kunskap	Låg	17,00%	19,10%	63,80%	100,00%
		Hög	9,10%	54,50%	36,40%	100,00%

Tabell 11. Trivariat korstabell.

I jämförelse med den bivariata analysen, 68,2 %, ger det en skillnad på 10,6 procentenheter. Det noteras att det är en stor skillnad mellan de som har hög kunskap och är facklig medlem, 78,8 %, från de som har hög kunskap men som inte är facklig medlem, 36,4 %, gentemot inställningen till individuell lönesättning. I procentueringen kan utläsas en skillnad på 42,4 procentenheter mellan grupperna med hög kunskap och medlem eller icke medlem i fackförbund i undersökningen. Tolkningen av att tillföra variabeln fackligt medlemskap är att den ökar den positiva inställningen till individuell lönesättning (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen 2015, ss. 272-273). Detta stämmer väl med Berger och Luckmanns teori om att kunskapen skapas genom sociala institutioner likt fackförbund. Fackliga medlemmar skapar gemensamt kunskap som upprätthålls på arbetsplatsen (Berger & Luckmann 2008, ss. 79-85). Originalsambandet testades med den nya variabeln fackligt medlemskap i ett Chi2-test, som visade ett p-värde för medlem på 0,036, samt för icke medlem 0,054.

Chi-Square test				
Fackligt medlemskap		Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Medlem	Pearson Chi-Square	6,659 ^b	2	0,036
Icke medlem	Pearson Chi-Square	5,827 ^c	2	0,054
Total	Pearson Chi-Square	4,764 ^a	2	0,092
a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,33.				
b. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,53.				
c. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,71.				

Tabell 12 Chi 2 test av trivariat korstabell



Resultatet av Chi2-testet indikerar att den observerade fördelningen av sambandet mellan originalsambandet och fackligt medlemskap är statistiskt signifikant och inte slumpmässig (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen 2015, s. 202).

Det händer något med originalsambandet när det tillförs ytterligare en variabel i analysen. Ur ett teoretiskt perspektiv kan det finnas både organisationsfaktorer och kunskapsfaktorer som påverkar originalsambandet (Lindgren 2015, ss. 63-64; Berger & Luckmann 2008, ss. 68 - 79). Sambandet förändrades av variabeln fackligt medlemskap, men det går inte att säga i vilken riktning som variabel kunskap och fackligt medlemskap påverkar inställningen. Marginalsambandet mellan fackligt medlemskap och kunskap, respektive mellan fackligt medlemskap och inställningen till individuell lönesättning, undersöktes.

Fackligt medlemskap * Kunskap			
Fackligt medlemskap	Kunskap		
	Låg	Hög	Total
Medlem	67,60%	32,40%	100,00%
Icke medlem	81,00%	19,00%	100,00%
Total	72,50%	27,50%	100,00%

Tabell 13. Procentuell skillnad mellan fackligt medlemskap och kunskap

Resultatet i tabell 13 påvisar en procentuell skillnad mellan medlem och icke medlem i förhållande till kunskap. Fackligt medlemskap och hög kunskap är högre än icke medlem och hög kunskap. Detta indikerar att medlemskap i fackförbund har samband med kunskap.

Fackligt medlemskap * Jag är positivt inställd till individuell lönesättning				
Jag är positivt inställd till individuell lönesättning				
Fackligt medlemskap	Instämmer inte alls	Instämmer delvis	Instämmer helt	Total
Medlem	13,70%	23,50%	62,70%	100,00%
Icke medlem	15,50%	25,90%	58,60%	100,00%
Total	14,40%	24,40%	61,30%	100,00%

Tabell 14 Procentuell skillnad mellan fackligt medlemskap, kunskap och inställning

Resultatet i tabell 14 visar att skillnaden medlemskap och icke medlemskap till inställningen är liten, knappt 4 procentenheter. Det kan tolkas som att



det inte är medlemskapet som har samband med inställningen. Vid kontroll av Chi²-test för respektive ovanstående tabell kan utläsas att sambanden inte är signifikanta.

Resultatet i marginalsambanden stämmer inte överens med partialsambandet samt att marginalsambanden inte är signifikanta. Utifrån den teoretiska anknytningen torde det vara medlemskapet i fackförbund som påverkar kunskapen positivt, som i sin tur påverkar inställningen till individuell lönesättning. Då detta inte är kausalt undersökt går det inte verifiera detta orsakssamband.

6.4 Slutsats

I resultatet prövades hypotesen kring att medarbetare kan ha begränsad kunskap kring processen vid individuell lönesättning och hur den kunskapsbristen kan påverka deras inställning till individuell lönesättning. Därtill om det kan finnas en skillnad beroende på om individen är medlem i fackförbund eller inte.

Genom att analysera de påståenden som enligt oss författare indikerar kunskap om processen vid individuell lönesättning så kunde det fastställas vad som ingår i kunskapsbegreppet i denna uppsats. Resultatet av enkätundersökningen indikerar att det finns en kunskapsbrist kring processen vid individuell lönesättning. Att kunskapsbrist förekommer skulle kunna förklaras av medarbetarens begränsade kognitiva förmåga och avståndet mellan individ och löneprocess. Bristen kan förklaras av att medarbetaren selekterar bort informationen om denna process då löneprocessen inte sker nära individen utan på en högre organisatorisk nivå.

Det går att utläsa ett positivt samband mellan individuell kunskap och inställning till individuell lönesättning även om detta är mycket svagt och inte statistiskt signifikant. Detta påvisar att individuell kunskap som förklaringsfaktor till inställning inte är bevisad.



Kopplingen mellan kunskap-fackligt medlemskap och inställning finns men är svag och inte statistiskt signifikant. Det går att utläsa större skillnader i inställning om variabeln fackligt medlemskap tillförs i analysen än om det enbart är variablerna kunskap och inställning. Det kan tyda på att ett fackligt medlemskap, som en form av organisatorisk tillhörighet, ger tillgång till mer kapital i form av kunskap. Kunskapen förvaltas och upprätthålls i organisationen med hjälp organisatoriskt lärande mellan individer (Ahl, Bergmo-Prvuovic & Kilhammar 2017, ss. 59-61).

Materialet kan inte ge oss författare något orsakssamband. Insamlad data från undersökningen kan påvisa att kunskapen kring processen vid individuell lönesättning är begränsad hos medarbetare. Dock kan inte denna kunskapsbrist ses som en förklaringsfaktor till inställningen till individuell lönesättning och uppsatsens grundhypotes förkastas.

7 Diskussion och fortsatt forskning

Syftet med uppsatsen och den undersökning som genomförts var att undersöka om det fanns ett samband mellan kunskapsbrist, inställning till individuell lönesättning och fackligt medlemskap. Enligt genomförd studie föreligger en kunskapsbrist men det går inte utifrån vår utförda analys av materialet i undersökningen att fastställa vad kunskapsbristen leder till eller orsaksriktningar. Det finns en marginell skillnad mellan kunskapsnivåer och inställning. Vi hade som mål att analysera materialet med regressionsanalys för att kunna undersöka orsakssamband. Om vår forskningsdesign sett annorlunda ut och bakgrundsfrågorna hade inkluderats i analysen finns möjligheten att andra orsaksfaktorer till inställningen hade kunnat hittas. Sett i efterhand finns det brister i vår metod. Vår insamlade kvantitativa data fick inte arbeta som det var tänkt och detta berodde på att utformningen av frågorna i enkäten begränsade vår analys. För att ha kunnat undersöka orsakssambanden hade det behövts fler svarsskalor som var på andra skalnivåer. Undersökningens skalnivå begränsade oss till att använda korstabeller vilket leder till att resultaten inte kan svara på förklaringskraften i variablernas samvariation. En svaghet i



uppsatsen blir därför att analysen saknar den prediktion som vi hade hoppats på.

Då tidigare studier (Malmrud et al. 2020, ss. 4-5, 27-28) påvisat att en hög grad av rättvisa givit en högre positiv inställning till individuell lönesättning antog vi att det skulle gå att finna samma positiva samband mellan kunskap och inställning. Vår undersökning kunde inte bekräfta detta samband i den utsträckning som önskades, skillnaden mellan medlemmar med hög respektive låg kunskap i förhållande till den positiva inställningen till individuell lönesättning var marginell. Detta är ett intressant fynd i undersökningen då materialet motsäger Frick, Kaiser och Wilsons (2004, ss 1598-1599) forskning om att kunskap påverkar attityder/beteenden i en positiv riktning.

I jämförelse med Kommunals undersökning från 2021, som visade att ca 50 % av deras medlemmar är positiva till individuella löner, visade vår undersökning att ca 61 % är positiva till individuell lönesättning oberoende av facklig tillhörighet. I inledningen till uppsatsen lyfter Ingelskog fram tre faktorer – centraliserad lönebildning, stor omsättning på chefer och slimmade organisationer – som möjliga orsaker till missnöje med individuell lönesättning hos Kommunals medlemmar (2021). Utav de som är fackligt anslutna visade vår undersökning att ca 79 % är positiva till individuell lönesättning. Detta tyder på att medlemskap i fackförbund ger en positiv inverkan på inställning till individuell lönesättning. I vår undersökning har vi endast använt den fackliga tillhörigheten för att analysera det organisatoriska sambandet. Det hade varit intressant att undersöka om den organisatoriska tillhörigheten i form av arbetsplats, så som tid, roll och plats, har en förklaringsfaktor i vår hypotes.

En annan intressant upptäckt var att de med låg kunskap ändå är positiva till individuell lönesättning. När en individ ingår i en organisation så får individen ta del av andras kunskap, som leder till att individen baserar sin inställning på en annan individs kunskap/inställning om ett fenomen. Det tyder på att svaret ”låg kunskap” kan indikera att det finns en annan



innebörd i svaret än avsaknad av kunskap. Individen agerar utifrån den kunskap som finns hos andra i organisationen kring löneprocessen. Det som individen uppfattar i sin livsvärld och som inte är tillräckligt intressant selekteras bort. Löneprocessen är en process som för de allra flesta är långt bort från det dagliga arbetet vilket öppnar för att individen använder andras kunskap som sin kunskap och baserar sin inställning utifrån den.

Den tidigare forskningen handlar främst om lön som styrmedel för motivation och prestation samt hur individuell lönesättning uppfattas och då ur ett rättviseperspektiv. Som tidigare nämnts var det svårt att finna tidigare forskning kring kunskap i relation till lönesättningsprocessen. Utifrån resultatet att det finns en kunskapsbrist kring löneprocessen hade det varit intressant att forska vidare om hur ökad kunskap tillsammans med den tidigare forskningen kan användas i organisationer för att överbygga de orsaker som Ingelskog lyfter som förklaring till medlemmarnas missnöje.

Sammanfattningsvis går det inte att dra några säkra slutsatser av studien. Vi konstaterar att det finnas en kunskapsbrist kring processen vid individuell lönesättning som är sociologiskt intressant och inbjuder till framtida forskning.



Litteraturlista och referenser

Ahl, H., Bergmo-Prvuovic, I. & Kilhammar, K. (2017). *HR – att ta tillvara mänskliga resurser*. Upplaga 1:2. Lund: Studentlitteratur AB.

Alsterdal, L. & Wallenberg, J. (2010) *Individuell lön i praktiken - En studie om verksamhet och lönesättning i kommunal sektor*. Arbetsliv i omvandling: 01/2010 ISBN 978-91-86491-31-4

Barmark, M. & Djurfeldt, G. (2017). *Statistisk verktygslåda 0 - att förstå och förändra världen med siffror*. Lund: Studentlitteratur AB.

Berger, L. & Luckmann, T. (1991). *The Social Construction of Reality – A Treatise in the Sociology of Knowledge*. England: Clays Ltd.

Bryman, A. (2018) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Upplaga 3. Malmö: Liber.

Djurfeldt, G., Larsson, R. & Stjärnhagen, O. (2015). *Statistisk verktygslåda 1 – samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur AB.

Collins, R. (2008). *Den sociologiska blicken – att se bortom det uppenbara*. Upplaga 1:1. Polen: Studentlitteratur.

Cuff, E.C. & Payne, G.C.F, red. & Francis, D.W. & Hustler, D.E & Sharrock, W. W. (1992). *Samhällsvetenskapliga perspektiv*. England: Cox & Wyman Ltd. Översättning av Sten Andersson.

Ejlertsson, G. (2015) *Enkäten i praktiken - en handbok i enkätmetodik*. Upplaga 3. Lund: Studentlitteratur.

Engdahl, O. & Larsson, B. (2006) *Sociologiska perspektiv – grundläggande begrepp och teorier*. Upplaga 1:3. Danmark: Narayana Press.

Eriksson, A., Göransson, S. & Sverke, M. (2011). "Faktisk lön har liten betydelse för arbetsmotivation – om individuell lön ur ett arbets- och organisationspsykologiskt perspektiv", i: Karlson, N & Thorstensson, A (red.) *Lönebildning för utvecklingskraft*, Stockholm: Norstedts

Frick, J - Kaiser, F G - Wilson, M. (2004). "Environmental knowledge and conservation behavior: exploring prevalence and structure in a representative sample". *Personality and individual differences*. 37, 1597-1613.

Grabner, I., & Martin, M. A. (2021). The effect of horizontal pay dispersion on the effectiveness of performance-based incentives. *Accounting, Organizations and Society*, 88, 101174.



Integritetsskyddsmyndigheten (2023). *Känsliga personuppgifter*.
<https://www.imy.se/privatperson/dataskydd/introduktion-till-gdpr/vad-ar-personuppgifter/kansliga-personuppgifter/> [2023-03-18]

Jacobsen, D. I., & Thorsvik, J. (2014). *Hur moderna organisationer fungerar*.
Upplaga 4:5. Lund: Studentlitteratur AB

Karlsson, N., Lindberg M. H., Stern L., Lundqvist, T., & Larsson, A. (2014).
Lönebildning i verkligheten. Kollektivavtalens effekter på företagens lönesättning och utvecklingskraft. Upplaga 1:2. Lund: Studentlitteratur

Kommunal (2003). *Lön för mödan? Hur fungerar den individuella lönesättningen för Kommunals medlemmar?*. Kommunals press-och informationsenhet och Starck Design AB.
https://blogg.kommunal.se/utredare/files/2011/04/Lon_for_modan_2003.pdf
[2022-10-14]

Kommunalarbetaren (2021). *Misstron ökar mot individuella löner*.
<https://ka.se/2021/09/30/misstron-okar-mot-individuella-loner/> [2023-03-18]

Larsson, B., Eriksson, U. Y., & Adolfsson, P. (2017). *Personalvetenskapliga perspektiv på lön & belöning*. Stockholm: Liber.

Lapidus, J. (2015) An odd couple: individual wage setting and the largest Swedish trade union, *Labor History*, 56:1, 1-21

Lindgren, S. (2015). *Sociologi 2.0 - Samhällsteori och samtidskultur*. Upplaga 2. Polen: Gleerups Utbildning AB.

Lundh, C. (2020). *Spelets regler: institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850-2018*. Lund: Studentlitteratur AB

Malmrud S., Falkenberg, H., Eib, C., Hellgren, J. & Sverke, M. (2020). Just What I See? Implications of Congruence Between Supervisors' and Employees' Perceptions of Pay Justice for Employees' Work-Related Attitudes and Behaviors. *Front. Psychol.* 11:2069. doi: 10.3389/fpsyg.2020.02069

Medlingsinstitutet (2023). *Ordlista*. <https://www.mi.se/ordlista/> [2023-02-17]

Neu, E. (2006). *Lönesättning i praktiken – en studie om chefers handlingsutrymme*. Diss. Uppsala universitet. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:168515/FULLTEXT01.pdf>

Neu Morén, E. & Eriksson Lindvall, C. (2013) *Det du behöver veta om lön och lönesättning*. Lund: Studentlitteratur AB



Nilsson, T. & Ryman, A. (2005) *Individuell lön – lönar det sig? Fakta och tro om individuell lönesättning*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet

Rienecker, L. & Stray Joergensen, P. (2017) *Att skriva en bra uppsats*. Upplaga 3. Kina: People Printing

Ritzer, G. & Stepnisky, J. (2015) *Sociologisk teori*. Upplaga 2. Kina: People Printing.

Stern, C. (2020): Wage setting as a discovery process. Why local is superior to central even if one is skeptical towards performance-based pay, *Human Resource Development International*, DOI: 10.1080/13678868.2020.1802162

Svenskt Näringsliv (2023). *Ledarskap avgörande för lyckad lönesättning*. https://www.svensktnaringsliv.se/fragor/almedalen/ledarskap-avgorande-for-lyckad-lonesattning_1001810.html [2023-02-17]



Bilaga 1 – Följebrev till respondenterna

Hej!

Vi är två studenter som studerar på programmet Ledarskap och Organisation vid Linnéuniversitetet.

Vi skriver nu vår kandidatuppsats och har fokuserat på individens kunskap om individuell lönesättning. Individuell lönesättning är omdebatterat och ett beforskat område. Den tidigare forskningen som vi funnit handlar om inställning och attityder kring ämnet. Vi önskar med vår uppsats undersöka om kunskapen kring processen vid lönesättning kan påverka inställningen till individuell lönesättning.

För att samla in data till vår undersökning kommer vi att genomföra en enkätundersökning. Vi har fått godkänt av verksamhetschef att utföra undersökningen i er organisation. Enkäten skickas ut till utvalda grupper inom organisationen och den syftar till att samla in data till uppsatsen. Du är utvald att delta i vår undersökning då individuell lönesättning tillämpas på din arbetsplats. Vår enkät består av ett antal bakgrundsfrågor samt ett antal påståenden att ta ställning till. Enkäten tar ca tio minuter att besvara och vi är tacksamma om du vill svara på frågorna så ärligt som möjligt. Varje besvarad fråga betyder mycket för vår insamling av material och således för vår undersöknings resultat.

Här kommer kort information om de forskningsetiska regler som gäller för vår studie. Du deltar frivilligt i undersökningen och kan när som helst utan att ange orsak avbryta ditt deltagande. Dina svar är anonyma och kan inte kopplas till dig personligen. För att vi ska få ett så heltäckande material som möjligt är vi tacksamma om du svarar på alla frågor i enkäten. Insamlat material refereras i vår uppsats men anonymiteten gör att det inte går att peka ut just dina svar. Allt material hanteras konfidentiellt och bearbetningen sker på en lösenordskyddad mapp som endast uppsatsskrivarna och handledaren har tillgång till. Så snart uppsatsen är godkänd förstörs insamlat material.



Uppsatsen läses av vår handledare och av andra studenter som ska opponera på uppsatsens innehåll som en del i examinationen. Därefter kommer uppsatsen att publiceras och finnas tillgänglig för alla.

Du är välkommen att ta del av den färdiga uppsatsen när den är examinerad och godkänd. Det är bara att kontakta uppsatsskrivarna så skickar vi den slutgiltiga produkten via e-post.

Genom att fylla i enkäten ger du ditt samtycke att delta i studien. Detta betyder att du har informerats tillräckligt om syftet med undersökningen, att ditt deltagande är frivilligt samt att uppgifter från dig får behandlas på det sätt som beskrivits ovan i studien. Du har fått information om att du när som helst kan avbryta ditt deltagande samt att dina svar kasseras efter det att uppsatsen är examinerad och godkänd.

Du startar enkäten genom att klicka på länken nedan.

Stort tack för ditt deltagande!

Vänliga hälsningar

Isabelle & Anna

Isabelle Vas

Student

iv222bz@student.lnu.se

Anna Wärmé

Student

aw22gi@student.lnu.se

Gergie Farkas

Handledare

gergie.farkas@lnu.se



Bilaga 2 – Enkäten

Vi börjar med ett par korta frågor om dig. Kryssa i ett av svarsalternativen på nedanstående frågor.

Fråga 1

*Obligatorisk

Jag är:

- Man Kvinna Annat

Fråga 2

*Obligatorisk

Jag är född år:

Fråga 3

*Obligatorisk

Min högsta genomförda utbildning är:

- Grundskola/realskola
- Gymnasieskola
- Påbyggnadsutbildning/högskoleutbildning mindre än tre år
- Universitetsutbildning/högskoleutbildning tre år eller mer

Fråga 4

*Obligatorisk

Jag har arbetat inom organisationen:

- Mindre än ett år Mellan ett till tre år Mer än tre år

Fråga 5

*Obligatorisk

Min huvudsakliga regionstillhörighet är:

- Gotland Stockholm Östergötland

Fråga 6

*Obligatorisk

Jag är:

- Ambulanssjukvårdare Sjuksköterska Vidareutbildad sjuksköterska Annan roll i organisationen



Fråga 7

* Obligatorisk

Jag är medlem i:

- Vårdförbundet Kommunal Annat fackförbund Jag är inte medlem i något fackförbund

Fråga 8

* Obligatorisk

Det ingår i min yrkesroll att lönesätta medarbetare:

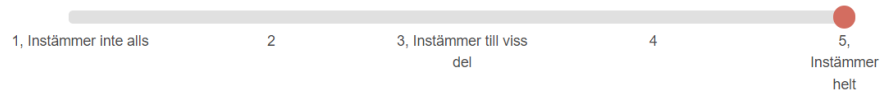
- Ja Nej

Nedan följer ett antal påståenden. Gradera i skalan hur du upplever att påståendet stämmer överens med din uppfattning. Ett på skalan innebär att du inte instämmer alls, tre på skalan till viss del och fem instämmer helt. Med lönesättningsprocessen avser vi hela processen från förhandling till din individuella lön.

Fråga 9

* Obligatorisk

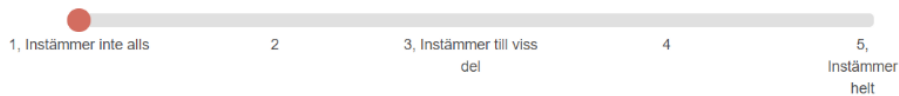
Jag är insatt i hur lönepotten (den lön som skall fördelas mellan arbetstagarna) fastställs på min arbetsplats.



Fråga 10

* Obligatorisk

Jag är insatt i hur förhandlingsprocessen av lönepotten går till på min arbetsplats.



Fråga 11

* Obligatorisk

Jag är insatt i vem/vilka som förhandlar fram lönepotten på min arbetsplats.



Fråga 12

* Obligatorisk

Jag är insatt i hur kollektivavtalen styr lönesättningen på min arbetsplats.

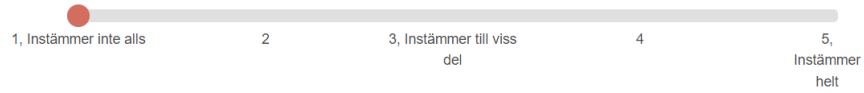




Fråga 13

* Obligatorisk

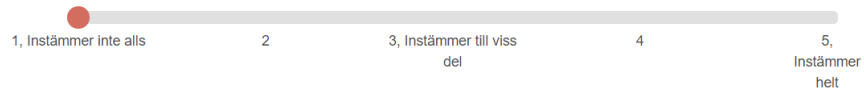
Jag är insatt i hur diskrimineringslagen påverkar processen vid individuell lönesättning.



Fråga 14

* Obligatorisk

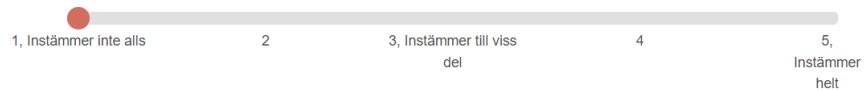
Jag är insatt i hur föräldradedighetslagen påverkar processen vid individuell lönesättning?



Fråga 15

* Obligatorisk

Jag är insatt i processen kring min individuella lönesättning.



Fråga 16

* Obligatorisk

Jag anser att jag får den information jag behöver kring individuell lönesättning från min arbetsgivare.



Fråga 17

* Obligatorisk

Jag anser att jag får den information jag behöver kring individuell lönesättning från mitt fackförbund.



Fråga 18

* Obligatorisk

Jag är insatt i hur jag själv kan påverka min individuella lön.

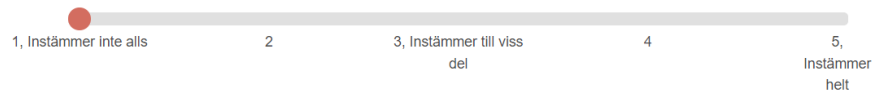




Fråga 19

* Obligatorisk

Jag anser att min kunskap kring individuell lönesättning är tillräcklig för att förstå processen.



Fråga 20

* Obligatorisk

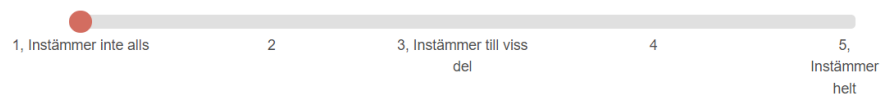
Jag anser att individuell lönesättning fungerar på min arbetsplats.



Fråga 21

* Obligatorisk

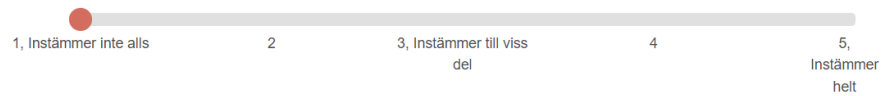
Jag anser att processen vid individuell lönesättning på min arbetsplats ger mig möjlighet att påverka min egen lön.



Fråga 22

* Obligatorisk

Jag är positivt inställd till individuell lönesättning?



Stort TACK för din medverkan i vår undersökning!