



Lönesamtalet

19 oktober 2005 – Lars Karlsson

Lönen förr och nu

Från lön för det man är (befattning)

till

lön efter det man gör (bidrag till verksamheten)

Vad bestämmer löneutvecklingen?

1. Marknadskrafterna eller annorlunda uttryckt, tillgång och efterfrågan
2. Samhällets produktivitetsökningen eller tillväxt
3. Inflationens storlek.

Med en inflationstakt på under en procent innebär även blygsamma löneökning på två procent ökad köpkraft.

4. Med detta som bakgrund spelar lönesamtalet en viktig roll för att differentiera och skapa rätt individuell lön och är den enskilde psykologens möjlighet att marknadsföra sig själv och sin kunskap.

Argument och motargument

- Tänk igenom vilka argument arbetsgivaren har för att vara återhållsam med löneutvecklingen

Vi har inte råd

- Sparkraven kommer att drabba årets löneutveckling på samma sätt som den drabbade förra årets. Din arbetsgivare har starka argument för att du ska acceptera låga ökningar – kanske ingen löneökning alls. Men stå på dig.
- Ni som jobbar på arbetsplatsen är garanten för att utveckla verksamheten och kanske är en löneökning på sin plats nu när ni jobbar mer än vanligt.

Vi måste hålla budgeten

- Kom ihåg att löneavtalet anger att de viktigaste faktorerna för den individuella och differentierade lönesättningen är prestation, duglighet och kompetens. Din chef vill hålla budgeten men enligt avtalet så ska din arbetsplats inte begränsas av ett sådant lönetak

Jag skulle gärna vilja ge dig mer...men

- Det är inte alltid din chef som i realiteten är den lönesättande chefen. Be i så fall om att få ett lönesamtal med den som verkligen sätter din lön. Eller allra helst med dem båda.
- Försök att få din närmaste chef att ange hur stor den önskade lönen skulle vara

Vi betalar inget extra för utbildning

- Det är viktigt att veta att löneavtalet innebär att de krav som finns i befattningen ska påverka din löneökning. Din befattning ställer krav på utbildning, personlighet, ansvar, befogenheter och samarbetsförmåga. Din utbildning är en förutsättning för att du ska kunna göra jobbet. Utbildning ska löna sig.
- Utbildning som arbetsgivaren efterfrågar skall alltid medföra högre lön.

I år satsar vi på de yngre..de äldre...etc

- Ofta vill kanske arbetsgivaren eller mer specifikt din chef satsa på en speciell grupp. Du ska veta att löneavtalet anger att individuell och differentierad lönesättning ska tillämpas oavsett ålder eller kön. Osakliga löneskillnader ska åtgärdas av arbetsgivaren men inte på bekostnad av de övriga.

Använd din kompetens!

- Låt inte
 - JANTE
 - LUTHER
 - eller ÅGRENbestämna resultatet
- Psykologer har samhällets i särklass bästa utbildning i att föra samtal

Ditt lönesamtal

- Skilj på lönesamtalet och utvecklingssamtalet
- Om det är gemensamt – gör en tydlig avgränsning när utvecklingssamtalet slutar och lönesamtalet börjar
- Sträva efter att lönesamtalet äger rum i en avspänd, positiv och störningsfri miljö

Viktiga utgångspunkter

- Lönen skall vara individuell och differentierad
- Lönen skall bestämmas av hur svårt och ansvarsfullt arbetet är och av din skicklighet
- Lönen skall bestämmas efter hur uppsatta mål uppnåtts
- Kända lönekriterier som är desamma för alla
- Ökade erfarenheter och kvalifikationer som ger mer ansvarskrävande uppgifter skall ge högre lön
- Lika lön för likvärdigt arbete oberoende av kön

Förberedelsen

- Ta reda på
 - verksamhetsmålen
 - den lönepolitik som fastställts
 - de kriterier som styr lönesättningen
- Kartlägg din arbetsinsats
 - gör en lista över konkreta bidrag till verksamheten

Förberedelsen forts,

- Hur utvecklas du och dina arbetsuppgifter?
 - ökad kompetens, nya arbetsuppgifter, ökat ansvar ska påverka lönen
- Hur är löneläget?
 - använd förbundets hemsida för att få statistik
- Sätt upp ditt lönemål

Kartlägg din arbetsinsats

- Vilka resultat har du uppnått? Var kraven realistiska?
- Har du fått fler eller mer kvalificerade arbetsuppgifter?
- Har du blivit skickligare eller mer kunnig inom ditt specialområde?
- Har ditt arbete blivit mer mångsidigt?
- Har du bidragit till bättre verksamhet?
- Har du medverkat till att förbättra dina kollegors och därmed arbetsgruppens resultat?
- Har du bidragit till ett positivt arbetsklimat?

Din roll i framtiden?

- Har du utvecklat din kompetens inom nya områden som kan vara värdefulla för arbetsgivaren?
- Vilka nya arbetsuppgifter skulle du kunna utföra?
- Har du arbetsuppgifter du skulle kunna släppa?
- Finns det områden där du kan ta ett ökat ansvar?

Ditt löneläge

- Hur hävdar sig din lön jämfört med andra med likvärdiga arbetsuppgifter
 - på din egen arbetsplats
 - inom lanstingssektorn,
 - inom kommunal respektive privat sektor,
 - med samma utbildningsbakgrund och tid i yrket

Sätt upp ditt lönemål

- *Ditt lönebud:* Den månadslön du begär om frågan ställs. Detta är den lön du blir mycket nöjd med och som går att motivera
- *Din mållön:* Den lön du anser vara rimlig och som du blir nöjd med om du får
- *Din lägsta lön:* Den lön som innebär att du kommer att vidta aktiva åtgärder t ex jobbyte om den underskrids

Lönesamtalet

- Argumentera klart och enkelt utifrån dina arbetsuppgifter. Utgå från den sammanställning du förberett
- Lyssna och var uppmärksam på arbetsgivarens synpunkter och sträva efter att dina argument ligger i linje med hans krav och behov
- Skilj på fakta och subjektivt tyckande, undvik personangrepp och hot

Vad har du gjort under året?

- Redovisa dina prestationer och gå igenom hur du bidragit till verksamheten
- Berätta hur du utvecklats under året och hur detta kan bidra till förbättrad verksamhet
 - ökad kompetens?
 - mer ansvar t ex ?
 - svårare arbetsuppgifter?

Hur kommer din roll att utvecklas

- Att diskutera utifrån hur *du* vill utvecklas
 - Din långsiktiga roll hos arbetsgivaren
 - Dina behov av kompetensutveckling
 - Möjligheter till nya arbetsuppgifter
 - Områden där du vill ta ökat ansvar
 - Områden du kan och vill släppa

Ditt lönekrav

- Tala om vad du anser vara en marknadsmässig lön för ditt arbete och framställ ditt krav utifrån de punkter ni gått igenom i samtalet och den grad av överensstämmelse i uppfattning om din arbetsinsats du och arbetsgivaren uppnått

Tänk på!

- Arbetsgivaren måste kunna motivera om du inte får någon löneutveckling eller om den är mycket låg i förhållande till dina kollegor – en obefintlig löneutveckling får inte komma som en överraskning
- Tillsammans behöver ni komma överens om en handlingsplan om vad som krävs för att du åter ska få en riktig löneutveckling

Uppföljning

- Har du uppnått målet?
- Vad har gått fel?
- Vilka argument har arbetsgivaren fört fram som talar mot dina krav?
- Vad kan du göra bättre?
- Vad finns att värdesätta utöver lön?

Värdera

- Om du inte är nöjd med lönebudet: tänk igenom
 - hur ser dina utvecklingsmöjligheter ut på sikt?
 - utvecklar du fortfarande din kompetens?
 - ligger befordran, projektledarskap, handledningsuppdrag i sikte?
 - trivs du med arbetsuppgifter och kollegor?

Om ditt svar är nej:

- Fundera på om möjligheterna skulle öka hos en annan arbetsgivare!