

- Tips och råd kring lönesamtalet

Lönesamtalet

Innehåll:

Ditt lönesamtal	3
- Skilj lönesamtalet från utvecklingssamtalet	4
- Arbetsgivarens lönekultur	4
Förberedelsen	5
- Kartlägg din arbetsinsats	5
- Hur kommer din roll att utvecklas?	6
- Hur är ditt löneläge?	7
- Lön och andra anställningsvillkor	7
- Sätt upp ditt lönemål	8
Lönesamtalet	9
- Om ni inte blir överens	9
Utvärderingen	10
Checklista	11

Mer information

På www.psykologforbundet.se finns aktuell information om löner och lönesamtal. Här finns också argument och motargument och fler tips.

Ditt lönesamtal

För att få rätt lön och en bra löneutveckling bör du inför varje löneöversyn ha ett lönesamtal med den chef som har mandat och befogenhet att sätta lön. Du ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad du kan göra för att påverka din lön.

Vad ska styra din löneutveckling?

- Lönen ska vara individuell och differentierad mellan olika grupper och individer.
- Lönen bestäms av hur svårt och ansvarsfullt arbetet är samt din skicklighet. Dina erfarenheter och kvalifikationer ska ge utslag på lönen, liksom hur du uppnått önskade mål.
- Lika lön för likvärdigt arbete oavsett kön och ålder.

Din chef ska direkt till dig kunna motivera varför lönen och löneökningen ligger på en viss nivå. Du ska alltid kunna ha motargument som kan leda till att din arbetsgivare ger dig högre lön (se exempel på Psykologförbundets hemsida). Chefen bör ha mandat att höja din lön om det är befogat.

Skilj lönesamtalet från utvecklingssamtalet

Ett lönesamtal fokuserar på din lön och dina prestationer i förhållande till dina och arbetsgivarens mål och ditt värde för arbetsgivaren. Utvecklingssamtalet bör mer sikta in sig på din långsiktiga roll hos arbetsgivaren, dina behov av kompetensutveckling, möjligheter till nya uppgifter, relationer och den egna arbetsituationen. Om du diskuterar lönen samtidigt med alla andra frågor så riskerar den att komma i skymundan.

Arbetsgivarens lönekultur

Ta reda på vilka kriterier som premieras vid lönesättningen. Ditt bidrag till verksamheten är det arbetsgivaren utgår ifrån. Lönen är en ersättning för utförd prestation. Den speglar det värde du representerar för verksamheten. Gå igenom dina anteckningar från tidigare lönesamtal. Fundera också igenom om arbetsgivaren har outtalade lönekriterier.

Förberedelsen

Kartlägg din arbetsinsats

Ta del av utgångspunkterna för lönerrevisionen i eventuella centrala avtal samt de kriterier för lönesättning som gäller på din arbetsplats. Kartlägg din egen arbetsinsats det gångna året. Utgångspunkten är vilka krav din arbetsgivare ställer på dig och vilka resultat du uppnått. Gör en lista över konkreta bidrag till verksamheten.

- Vilka resultat har du uppnått? Var kraven realistiska?
- Har du fått fler kvalificerade arbetsuppgifter?
- Har du fått ökat ansvar?
- Har du blivit ansvarig för något projekt?
- Har du blivit skickligare eller mer kunnig inom ditt specialområde?
- Har ditt arbete blivit mer mångsidigt?
- Har du bidragit till en bättre verksamhet och ett positivt arbetsklimat?
- Har dina personliga egenskaper utvecklats?
- Har du medverkat till att förbättra dina kollegors prestation?

Hur kommer din roll att utvecklas?

Din nya lön är också en ersättning för det du ska göra under det kommande året. Därför är det viktigt att du funderat på framtiden hos din arbetsgivare.

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

Hur är ditt löneläge?

Ta reda på hur din lön och löneutveckling hävdar sig jämfört med andra med likvärdiga arbetsuppgifter. Titta gärna på Psykologförbundets hemsida där du kan skräddarsy egen statistik och till exempel ta fram löneläget för dem som har samma utbildningsbakgrund och ålder som du. Ofta ger dessa jämförelser bra argument inför lönesamtalet.

Du kan också få en uppfattning om vad som är en marknadsmässig lön genom att tala med vänner, kurskamrater och kollegor. Kontakta gärna ditt lokala fackliga ombud för en mer individuell lönerådgivning.

Lön och andra anställningsvillkor

Det finns mer än bara lönen att förhandla om. I ditt anställningsavtal bör du ha reglerat vilka förmåner som du har vid sidan av lönen. Gå igenom och värdera dessa. De flesta förmåner räknas som lön i skattemässigt hänseende.

Sätt upp ditt lönemål

Ha klart för dig vad du anser vara en rimlig lön för dig. Du ska kunna ge din arbetsgivare ett förslag på ny lön ifall frågan kommer upp. En bra metod är att fastställa tre siffror innan du sätter dig ner med din arbetsgivare.

1. Ditt lönebud - Den månadslön du begär om frågan ställs. Detta är den lön du blir mycket nöjd med och som går att motivera.

2. Din mållön - Den lön du anser vara rimlig och som du blir nöjd med om du får.

3. Din lägstalön - Den lön som innebär att du kommer att vidta aktiva åtgärder, t ex jobbyte, om den underskrids.

Några generella tumregler

- Samma befattning och likartade arbetsuppgifter: 2 - 5 % mer i lön.
- Samma befattning och mer kvalificerade arbetsuppgifter: 6 - 8 % löneutveckling.
- Befordran till ny befattning: minst 10 % påslag.

Lönesamtalet

Argumentera klart och enkelt utifrån dina arbetsuppgifter. Utgå från sammanställningen du förberett. Berätta enkelt och rakt om din arbetsinsats och hur du utvecklat din kompetens. Undvik utsvävningar och prata om dig själv och inte om andra. Lyssna lyhört på arbetsgivarens synpunkter. Låt arbetsgivaren ge sin syn på saken och motivera sig om ni inte är överens. Diskutera din lön och nå en överenskommelse. Ett bra förhandlingsklimat är viktigt. Skilj på fakta och subjektivt tyckande, undvik personangrepp och hot. Det är för din arbetsinsats och kompetens du ska ha högre lön.

Om ni inte blir överens

Om ni inte blir överens är det viktigt att du vet varför dina önskemål inte kunnat tillgodoses. Arbetsgivaren måste kunna motivera om du inte får någon löneutveckling eller om den är mycket låg jämfört med dina kollegor. Be din chef förtydliga vad du kan förbättra så att din lön kan höjas. Du kan också vända dig till ditt lokala fackliga ombud för att diskutera dina erfarenheter.

Utvärderingen

Utvärdera och skriv ner vad ni kom överens om så är hälften av arbetet gjort till nästa års lönerrevision. Skriv ned vilka omdömen din chef gett och vad ni varit överens om. Spara till nästa år! Glöm inte att meddela förbundet din nya lön. Om du inte är nöjd med lönebudet tänk igenom följande:

- Hur ser dina utvecklingsmöjligheter ut på sikt?
- Utvecklar du fortfarande din kompetens?
- Ligger befordran, projektledarskap, handledningsuppdrag fortfarande i sikte?
- Trivs du med arbetsuppgifter och kollegor?
- Skulle dina möjligheter öka hos en annan arbetsgivare?

Checklista

Förberedelsen

- Kartlägg din arbetsinsats. Gör en lista över konkreta bidrag till verksamheten
- Hur utvecklas du och dina arbetsuppgifter? Ökad kompetens, nya arbetsuppgifter, mer ansvar ska påverka lönen.
- Hur är ditt löneläge? Använd lönestatistik på Psykologförbundets hemsida.

Lönesamtalet

- Vad har du gjort under året?
- Hur blir kommande utveckling?
- Vilket är ditt lönekrav?

Utvärderingen

Skriv ned vad ni kom överens om och vilka omdömen din chef gett. Spara till nästa år!



Sveriges Psykologförbund
Vasagatan 48. Box 3287. 103 65 Stockholm
Tel 08-567 06 400. Fax 08-567 06 499
E-post: post@psykologforbundet.se
www.psykologforbundet.se

Tryck: Kungsholms Repro Offset AB, år 2005