

Samtal om lön

– goda råd inför möten med chefen



Innehåll

Du kan påverka lönen.....	3
Så här sätts lönen i staten.....	5
Vad ska bedömas?	7
Två sätt att förhandla om lönen	8
Olika sorters samtal.....	10
Facket ger dig stöd	11
Bli modig!	12
Goda råd vid samtal om utveckling och lön.....	14
Om ni inte är överens	21
Andra vägar att höja lönen	22

Du kan påverka lönen


Är du missnöjd med lönen? Fick kollegorna som anställdes förra året mycket bättre ingångslön än du? Har kraven på dig ökat? Då ska du inte vara rädd för att ta för dig. Lönen sätts inte slumpmässigt och du som individ har möjlighet att påverka hur stor löneökningen blir i årets löneförhandling.

Grunden för en bra lönesättning är att du och chefen har fått tillfälle att prata med varandra i lugn och ro. Chefen måste få chansen att höra vad du gör, diskutera hur du sköter ditt arbete, hur dina önskemål om utveckling och behov av utbildning ser ut. Du har också rätt att få reda på de krav som chefen och arbetsgivaren ställer och vilka mål det är viktigt att leva upp till.

Samtalet är viktigt på flera sätt. Det är lättare för dig att kunna påverka din lön om relationerna till chefen är goda. Och det blir de om ni regelbundet pratar med varandra. De faktorer som ska styra lönesättningen på din arbetsplats ska vara väl kända och samtalet gör att du och chefen kan skaffa er en gemensam bild av vad som är en rättvis och sakligt grundad lön i just ditt fall.

Under samtalet får du möjlighet att synas och vara tydlig inför den person som styr vilken lön du får. Du kan beskriva dina egna önskemål om utveckling i jobbet och hur du kan bidra till verksamhetens utveckling och ett bra verksamhetsresultat, något som också ska påverka lönen.

Detta gäller alla sorters samtal om lön, men är naturligtvis särskilt viktigt i de organisationer som har valt att låta medlemmarna och cheferna komma överens om lönen i så kallade lönesättande samtal.



Samtalet mellan dig och chefen är också en chans att i lugn och ro prata om vad som fungerar bra och mindre bra på arbetsplatsen och en chans att lägga upp planer inför framtiden. Vad kan du göra annorlunda för att höja lönen ännu mer i nästa lönerevision?

Den här broschyren är ett stöd för dig när du genomför de samtalen. Här kan du också läsa mer om hur lönerna sätts i staten och hur samtalet mellan dig och chefen påverkar den lön du får.

Så här sätts lönen i staten

Hur din lön ser ut är resultatet av en lång process där alla deltar – såväl arbetsgivaren och facket som du och dina arbetskamrater.

Lönerna ska vara individuella, det vill säga sättas utifrån vars och ens arbetsuppgifter, kompetens och förmåga att utföra jobbet utifrån verksamhetens mål. Men lönen bestäms också av de stora sammanhangen. Hur samhällsekonomin ser ut, vad som händer i inrikespolitiken eller behov av allmän åtstramning i ekonomin.

Övergripande frågor som har med din egen organisation att göra påverkar också det som slutligen sker med lönerna på din arbetsplats. Hur ser arbetsmarknadsläget ut? Är det svårt att få tag i viktiga nyckelpersoner eller personer med särskilda yrkes- utbildningar? Har det kommit nya politiska beslut om en storsatsning i just din verksamhet?

Kanske mer strukturella förändringar är på gång: försvaret byggs om, försäkringskassan får allt större ansvar för rehabilitering, universitet och högskolor står med en överkapacitet. Kanske ledningen har satt upp nya mål och vill använda lönesättningen som ett sätt att styra utvecklingen.

Allt detta påverkar den lön som slutligen betalas ut till dig och de andra medlemmarna. Därtill kommer förstås arbetsgivarens lönepolicy, fackets synpunkter på lönenivåer som behöver justeras för vissa grupper och dina och de andra medlemmarnas förväntningar och erfarenheter av hur ni sköter ert jobb i vardagen.

Tillsammans kallas detta lönebildningsprocessen. Facket och arbetsgivaren har tillsammans gjort en analys av vilka faktorer som bör påverka lönebildningen i just din organisation, på kort sikt och på lång sikt. Kanske har de barnlediga halkat efter, kanske någon särskild handläggargrupp har fått nya arbetsuppgifter och därmed borde få högre lön. I slutet av processen ska sedan lönen för var och en sättas utifrån de lönekriterier som parterna tillsammans har kommit överens om.

Flera faktorer bestämmer lönen

- ▶ Arbetets innehåll/arbetskrav, till exempel ansvar, svårighetsgrad och krav på utbildning eller erfarenhet.
- ▶ Lönekriterier kopplade till individen, som skicklighet mätt genom till exempel personliga egenskaper som samarbetsförmåga, initiativförmåga, problemlösningsförmåga och så vidare eller önskan att stimulera och engagera.
- ▶ Din effektivitet och förmåga att uppfylla verksamhetsmålen.
- ▶ Omvärldsrelaterade faktorer som kan hänga ihop med nya krav på verksamheten eller behovet av att rekrytera och behålla personalen.

Vad ska bedömas?


De arbetsuppgifter som man har och de krav som arbetsuppgifterna ställer på de anställda är något av en grundbult i lönebildningen. Ska man prata om löner på ett vettigt sätt måste man helt enkelt skaffa sig en gemensam bild av vad olika jobb kräver. Dessutom påverkas lönen av *hur* jobbet utförs, det vill säga även av din och de andra anställdas skicklighet i yrket.

När man börjar tala om hur jobbet sköts närmar man sig något av ett gungfly, för det handlar i grund och botten om värderingar och personliga bedömningar. Därför är det viktigt att vara eniga om vilka krav som är rimliga att ställa på olika personalgrupper. Och också fundera på om kriterierna är möjliga att mäta eller någorlunda objektivt bedömda.

Vanliga krav är:

- ▶ Förmåga att ta ansvar.
- ▶ Förmåga att delegera (gäller chefer).
- ▶ Specialistkunskap.
- ▶ Social kompetens.
- ▶ Utbildning/erfarenhet.
- ▶ Förmåga att fånga upp och utveckla nya arbetsmetoder.

Man kan ha många olika synpunkter på vad som är bra och trevliga egenskaper hos de anställda, men när det gäller lönebildning är det viktigt att kraven hänger ihop med arbetsuppgifterna och verksamhetens mål. Social kompetens är kanske inte viktigt på alla funktioner i organisationen. Och då ska det inte påverka lönen för alla.



Poängen med tydliga lönekriterier är självklar. Du ska veta varför lönen ser ut som den gör. Och du ska veta hur du ska kunna förbättra ditt löneläge. Därför är det också viktigt att du och dina arbetskamrater har fått vara med och påverka vilka faktorer som ska påverka lönen. Bäst är om organisationen har en gemensam uppfattning, att de olika fackliga organisationerna och arbetsgivaren är ense. Om inte annat är det viktigt att arbetsgivarens linje finns sammanfattad i en lönepolicy eller ett liknande dokument. Det ger dig överblick och förutsägbarhet.

Two ways to negotiate about wages


In order to be able to assess how an employee fulfills the requirements of the job, the manager must know what the employee actually does and gain an impression of how the job is performed. Employees also have the right to put forward their case: tell about work tasks, competence and how well the job is done.

When you do not do it with written documents, you need to meet each other. Therefore, the conversations between you and the manager are so important when wages are set. They must be carried out and carried out in a good way.

How the meeting is set up depends on which model you have chosen to come forward with a collective agreement about wages on just your workplace.

Formal negotiation or wage-setting conversation

In principle, you can choose between two models. The one builds on the fact that wages are finally set in a *formal negotiation* between the union representatives and the employer. As a basis for the negotiation, you have one or several conversations with the



chef. Under samtalen diskuterar ni hur arbetet fungerar och olika skäl till en löneförhöjning. Här kan det också förekomma konkreta diskussioner om pengar. Men det är ovanligt. Samtalet är ett underlag för både arbetsgivaren och facket inför själva löneförhandlingen. Facket har naturligtvis också egna underlag utifrån samtal med dig och övriga medlemmar. Förhandlingen leder fram till ett kollektivavtal där lönerna för de anställda anges.

I den andra modellen får du och chefen själva komma överens om lönen. Det kallas *lönesättande samtal*. Det du och chefen kommer överens om omfattas av kollektivavtalet om löner på din arbetsplats. Lönesättande samtal ställer större krav både på dig och de fackligt förtroendevalda. Det förutsätter att du har fått utbildning för att hantera samtalet på ett bra sätt. Det är också viktigt att de förtroendevalda finns med som ett aktivt stöd före och efter samtalet. Och att allt förarbete såsom lönekartläggning mm är genomfört.

Vilken modell som används på din arbetsplats ska anges i ett avtal om hur lönebildningsprocessen ska gå till.

Olika sorters samtal

Det finns många olika sorters samtal som förs mellan anställda och den närmaste chefen och i olika delar av den statliga förvaltningen har de olika namn. De kan kallas medarbetarsamtal, utvecklingssamtal, lönesamtal, lönesättande samtal, eller något annat. De kan också betyda olika saker i olika organisationer. Det som kallas lönesamtal på en myndighet kan betyda något annat i en annan verksamhet.

En del av samtalen fokuserar mer på frågor om samarbete och utveckling när det gäller dig och verksamheten. Vad fungerar bra och vad kan bli bättre? Även om det samtalet inte uttryckligen handlar om pengar, finns det en tydlig koppling mellan vad du gör, hur du sköter ditt arbete och den löneökning som arbetsgivaren senare föreslår i löneförhandlingarna. Samtalet ger dig chansen att visa vem du är.

Andra samtal lyfter mer eller mindre tydligt in lönefrågorna. De är också rådgivande och handlar både om hur du sköter dina arbetsuppgifter, vilka krav som ställs på din tjänst och vad det rimligen kan vara värt i löneökning.

Ytterligare en variant är samtal där chefen personligen meddelar vilken lön du har fått. Där är det meningen att du tydligt ska få reda på skälen till att lönen blev som den blev. Du ska också få tydliga besked om vad du ska göra för att få en bättre löneutveckling i nästa löneförhandling.

Men bara vid en sorts samtal – det lönesättande samtalet – får du som anställd och chefen komma överens om lönen enligt de kriterier som är bestämda i förväg. Under samtalet går ni igenom de krav som ställs på dina arbetsuppgifter, hur du sköter dina arbetsuppgifter och hur du lever upp till verksamhetens mål. Den lön ni kommer överens om bekräftas senare i ett kollektivavtal.

Facket ger dig stöd

Ditt lokala fack är viktigare än någonsin för att du som medlem ska få ett bra och meningsfullt samtal med chefen. Din fackliga organisation har överblick över lönebildningsprocessen och kan hjälpa dig med argument och fakta. Såsom att ta fram lönestatistik och informera om vilka kriterier som ska ge högre lön. Använd ditt fack för att hämta information innan du ska prata om dig själv och din kompetens med chefen.

Fackets roll är att:

- ▶ Tillsammans med arbetsgivaren komma överens om en bra lönebildningsprocess, där det tydligt framgår vilka faktorer som är viktiga vid lönesättningen och säkerställa att inga osakliga löner finns. Det ger dig grunden för ditt samtal med chefen.
- ▶ Ge dig utbildning och kunskap om hur lönerna sätts.
- ▶ Ge dig inflytande över vad som ska styra lönesättningen.
- ▶ Ge dig bra bakgrundsmaterial och statistik inför samtalet.
- ▶ Ge dig checklistor och verktyg för att genomföra samtalet på ett bra sätt.
- ▶ Vara ditt bollplank. Stäm av din strategi och dina argument med fackets representant. Finns det ytterligare skäl till att chefen ska satsa på just dig?
- ▶ Ge stöd om samtalet kör ihop sig.
- ▶ Ge tips på vad du kan kräva för hjälp att komma vidare i jobbet för att få bättre utdelning nästa gång.
- ▶ Ge hjälp att utvärdera samtalet.

Bli modig!

Det är OK att vara duktig i jobbet. Det är till och med OK att vara jättebra och hävda att det ska synas i lönebeskedet. Men det är en helt annan sak att ha mod att säga det inför chefen. Därför är det bra om du ger dig själv lite extra mod inför samtalet.

- ▶ Du kan lära dig att våga. För en del kan chefen kännas lite fjärran och auktoritär. Om man inte har gjort det förr, kan ett samtal öga mot öga kännas svårt. Det kommer aldrig att gå. Man kommer bara att sitta tyst och inte våga ta upp det som känns viktigt.

Det blir sällan så. Du ska ju inte upp till en domstolsförhandling. Försök se samtalet som det är, en chans att i lugn och ro få prata om jobbet och sånt som du tycker är viktigt. Det är du som har fördelarna på din sida. Du har fått en bra chans att visa vem du är och hur du jobbar och det påverkar chefen när han eller hon ska bedöma hur stor löneökning som är rimlig för just dig.

- ▶ Du kan ge dig säkerhet. Kunskap är makt, brukar man ju säga, och det gäller också här. Skaffa dig kunskap om vad som styr lönesättningen på just ditt jobb. Det gör dig mer säker. Prata gärna med facketts representant om du känner dig osäker och gå på alla utbildningar och informationsträffar som du erbjuds.
- ▶ Du kan slipa argumenten. Använd några timmar till att fundera igenom vad du själv tycker är viktigt. Var saklig och lyft fram dina goda sidor och hur du bidrar till att ni uppfyller målen i verksamheten och hur du på olika sätt uppfyller de olika kriterierna för högre lön. Men börja inte argumentera under mötet. Då är det lätt att

tala förbi varandra. Att argumentera är att tala till en motståndare som har till uppgift att invända mot dina påståenden och förslag. Tänk istället på att ni är två som samtalar med varandra. Ni för en dialog, där det är viktigt att både lyssna och att föra fram det som är viktigt.

- ▶ Att veta vad du vill är bra. Skriv gärna ned dina mål med samtalet på en lapp och stäm av att ni har gått igenom alla punkterna innan ni skiljs åt.

Öva gärna

Övning ger färdighet. Det gäller särskilt sånt som känns obehagligt eller ovant. Ta dig därför tid att träna före ett lönesamtal eller ett lönesättningsamtal.

Om du är ensam kan du naturligtvis tala med spegeln, men bäst är att öva med någon som kan agera som din chef. Be din partner, en kompis eller en kollega att vara med.

Se till att ni får vara ifred. Sedan behöver det inte vara så märkvärdigt. Ni spelar upp scenen där du kommer in till chefen för att diskutera lönen. Samtalet kommer att ge sig självt, men se till att du får allt viktigt sagt. Be att "chefen" argumenterar lite emot dig, så får du bättre träning.

Gå igenom efteråt vad som hände. Fick du allt sagt? Kunde du få fram ditt budskap? Kändes det avspänt? Lärde du dig något av chefens sätt att agera eller något om ditt eget sätt att reagera? Behöver du förbereda dig på något mer sätt?

Goda råd vid samtal om utveckling och lön

Före samtalet

Oavsett vilken sorts samtal du har med chefen är det bra att du förbereder dig noga inför mötet.

- ▶ Se till att mötet bokas i god tid och att chefen och du själv har gott om tid avsatt till mötet. Träffas gärna i en neutral lokal där ni inte störs av ringande telefoner eller surrande datorer.
- ▶ Gör klart i förväg vilken sorts möte det är, vilka roller du och din chef har och vad ni ska uppnå. Är det ett samtal om lön och utveckling eller ett lönesättnings-samtal? Ska du ge synpunkter på chefen eller förväntas du bara tala om dig själv?
- ▶ Förbered dig noga inför samtalet. Prata med dina kollegor. Vad har hänt med era arbetsuppgifter under det senaste året? För gärna dagbok över dina arbetsuppgifter. Ofta gör man fler ansvarsfulla uppgifter än vad man tror.
- ▶ Fundera över din egen bild av din insats på jobbet. Vilka är dina goda och mindre goda sidor när det gäller till exempel:

Arbetsresultat

Ansvarskänsla

Initiativförmåga

Flexibilitet

Samarbetsförmåga

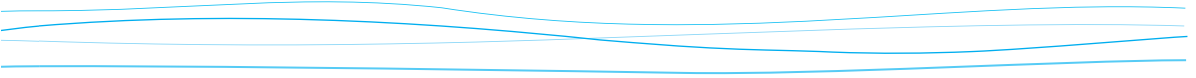
Motivation

Engagemang

Social kompetens

Ledaregenskaper

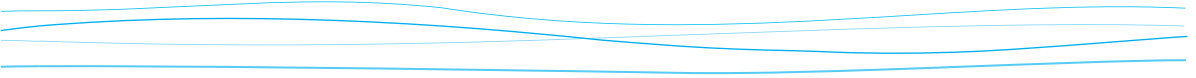
Förmåga att ge och ta kritik

- 
- ▶ Har dina ökade erfarenheter under året gjort dig skickligare på att utföra arbetsuppgifterna?
 - ▶ Har du bidragit på något nytt sätt för att utveckla verksamheten?
 - ▶ Har du fått fler kvalificerade arbetsuppgifter?
 - ▶ Har du fått utökat ansvar?
 - ▶ Stäm av målen i det senaste samtalet. Har du uppnått målen? Vilka nya mål är viktiga och hur ska du nå dit?
 - ▶ Hur ser ditt eget behov av utveckling ut?
 - ▶ Läs på hur lönebildningsprocessen ser ut på just din arbetsplats. Exakt vilka lönekriterier ska ge högre lön? Hur är lönekriterierna rangordnade, det vill säga vilka faktorer betyder mest? Tänk efter hur du ligger till när det gäller just de punkterna.
 - ▶ Be facket om hjälp med statistik. Hur ser lönebildningen ut på din arbetsplats? Vilka grupper ska prioriteras i årets lönerrevision? Hör du dit?
 - ▶ Gör gärna egna jämförelser med vad andra grupper har. Kolla vad nyanställda får. Men tänk på att inte dränka chefen med material. Ditt underlag måste vara hanterligt.
 - ▶ Stäm av dina argument med facket och träna gärna med en kamrat eller familjemedlem som låtsad motpart. Övning gör dig mer avspänd.
 - ▶ Gå på alla kurser och informationsträffar som facket erbjuder.

Under samtalet

Varje samtal om utveckling och lön bör ha en given struktur, en förutbestämd dagordning. Annars är det lätt att någon viktig fråga glöms bort. Hur denna dagordning ser ut i detalj kan vara olika på olika arbetsplatser beroende på hur man har valt att lägga upp samtalen. Men det är viktigt att ta upp frågor som:

- ▶ Syftet med mötet och vilka frågor som ska diskuteras.
- ▶ Hur ni ska dokumentera samtalet.
- ▶ Stäm av hur arbetsuppgifterna verkligen ser ut och vad som har hänt sedan förra årets lönerrevision. Har du fått nya arbetsuppgifter, gått kurser och utbildningar, deltagit i särskilda projekt och så vidare? Vad ansvarar du själv ständigt för?
- ▶ Hur sköter du jobbet i förhållande till de lönekriterier som finns? Vad är du bra på, vad behöver du utveckla? Tar du ansvar, arbetar du effektivt för att förverkliga målen i verksamheten? Hur ser dina arbetsresultat och din arbetssituation ut?
- ▶ Glöm inte att tala om vad du själv vill utträta och utveckla och varför du vill göra det. Hur trivs du? Vilka är dina ambitioner?
- ▶ Vilken löneökning är rimlig med tanke på din arbetsinsats och hur du sköter jobbet? Hur stämmer det med kollegerna i övrigt? Vad vill chefen belöna? Tänker han/hon sig ett påslag lika för alla eller vill han/hon belöna din skicklighet, nya arbetsuppgifter eller annat? Vilka är dina egna önskemål?

- 
- ▶ Det är också viktigt att diskutera vilket stöd du behöver för att utvecklas mer och ännu bättre kunna leva upp till de krav som ställs i arbetet. Det blir riktmärket för hur du ska kunna höja lönen ännu mer i nästa revision.
 - ▶ Tänk på att inte måla in dig i ett hörn. Hota inte med att säga upp dig om du inte menar det och har ett annat jobb att gå till.
 - ▶ Ditt eget förhållningssätt är också betydelsefullt. Våga tro på det du säger. Då tar också chefen dig på allvar.
 - ▶ Var saklig och tydlig. Behåll ditt lugn. När du frågar – vänta på svaret. När du lyssnar – undvik att avbryta. Lyft fram dig själv, men kritisera inte andra.
 - ▶ Ställ frågor om du inte förstår eller om du tycker att du inte får tillräckliga svar.
 - ▶ Var lyhörd och lyssna noga på de signaler chefer sänder. Chefen är säkerligen också rätt nervös, så du gör klokt i att försöka var så öppen och ärlig du kan.
 - ▶ Gör aldrig kopplingar mellan din lön och din privatekonomi.
 - ▶ Om din chef inte tycker att du ska få någon löneökning eller bara en liten ökning är det viktigt att du frågar om skälen och vad du bör förändra för att han/hon ska ge dig högre lön nästa gång.
 - ▶ Begär betänketid om chefen i stället för högre lön erbjuder utbildning eller andra arbetsuppgifter som på sikt kan leda till högre lön.
 - ▶ Tänk på att samtal om lön och utveckling sker i förtroende och kräver att ni båda kan känna tillit till varandra.
 - ▶ Gå igenom vad ni i samtalet har kommit överens om.

Efter samtalet

Efter samtalet med chefen har du säkert fått mycket att tänka på. Det brukar ta på krafterna att föra ärliga och personliga samtal som handlar om ens egna prestationer. Kanske har du fått oväntat beröm eller oväntad kritik.

Efter samtalet är det ändå viktigt att du går igenom det ni sa:

- ▶ Handlade samtalet om alla viktiga frågor?
- ▶ Fick du fram det du ville?
- ▶ Lyckades ni hålla en god stämning?
- ▶ Vilka argument förde din chef fram?
- ▶ Känns chefens bedömning av dig tydlig och rimlig?
Stämmer den lön som chefen vill ge med lönepolicyn och de särskilda lönekriterierna?
- ▶ Vad är ni överens om och vad är ni inte ense om?
- ▶ Vad drar du för slutsatser av samtalet? Vad kan du förbättra till nästa års samtal?
- ▶ Ge inte upp om du inte har fått gehör för alla dina argument. Det samtal som du nu har genomfört är ett led i en lång process och det är avstampet inför nästa samtal.

Goda råd vid lönesättande samtal


Ett lönesättande samtal ställer ännu större krav på att du är förberedd. Nu handlar det om att koppla dina argument till de faktorer som uttalat ska ge dig högre lön.

De flesta som använder modellen med lönesättande samtal väljer att låta medarbetarna och cheferna träffas två gånger. Pengar är inget man bör ta ställning till vid sittande bord.

Vid det första samtalet är det viktigt att stämma av vilka arbetsuppgifter som du har och hur de utförs i förhållande till de kriterier som har ställts upp. Vid det första samtalet bör chefen också lämna ett första besked om vilken lönenivå som han/hon har tänkt sig och varför. Vid det första samtalet är det också viktigt att du för fram dina argument och om du har några särskilda förväntningar på din nya lön.

Ett par veckor senare – när du har fått chans att fundera över budet och kanske har kontaktat de fackligt förtroendevalda – är det dags för nästa samtal. Då är det viktigt att tydligt och klart diskutera vilken lön som är rimlig. Du kanske har samlat på dig nya argument.

Det är särskilt viktigt att du förbereder dig noga inför ett lönesättande samtal. Det ger dig bättre säkerhet och gör det lättare för dig att hitta de bästa argumenten för att du är värd bättre betalt. A och O är att du lär dig hur lönebildningsprocessen fungerar på just din arbetsplats och vilka kriterier som ska ge högre lön.



Oavsett vad du och chefen tycker, är det viktigt att tydligt dokumentera vad ni kommer fram till. Skriv ned om ni är ense om den föreslagna lönen eller om ni är ense om att ni inte är det. Om ni är oense är det bra att bestämma tid för ytterligare ett möte. Ta alltid kontakt med ditt fackliga ombud om du och chefen är oense. När man använder lönesättande samtal ska det alltid finnas regler om hur man hanterar oenighet.

Känns chefens bedömning av dig tydlig och rimlig? Stämmer den lön du fick med lönepolicyn och de särskilda lönekriterierna?

Lönesättande samtal ställer stora krav på att chefen är tydlig och vet på vilka grunder lönen ska sättas. Det är också viktigt att den chef som genomför samtalet har befogenheten att sätta lönen.

Lönesättande samtal förutsätter också att både organisationen och chefen är mogen uppgiften. Om chefer inte kan genomföra ett samtal på ett respektfullt lyssnande sätt, eller inte har förmåga att sätta ord på sina argument, förlorar lönesättningssamtalet sin betydelse.

Om ni inte är överens

Samtal kan gå snett av flera skäl. Kanske gör du och chefen i grunden olika bedömningar av vad som är viktigt i jobbet och hur du hanterar dina arbetsuppgifter. Då är det ändå viktigt att du lyssnar noga, för det räcker inte med att du själv är nöjd med din insats för att lönen ska höjas. Chefen måste också vara det.

Samtalet kan också halka snett därför att du och chefen börjar bråka. Chefen kanske är bufflig och omogen sin uppgift. Du kanske har svårt att ta kritik. Då är det bra att avbryta samtalet och bestämma en tid lite senare. Då har läget säkert lugnat ned sig och ni båda är mer inställda på att komma i mål.

Det är viktigt att du tar kontakt med dina fackliga företrädare om samtalet med chefen inte fungerar. De har lång erfarenhet och kan ge dig kloka råd.

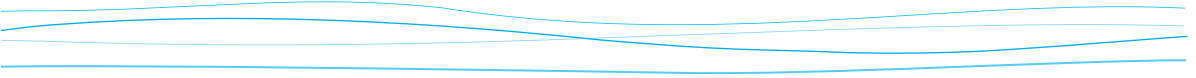
Om ni är oense under ett lönesättande samtal är det viktigt att ni anger det i minnesanteckningarna. Du bör också söka stöd hos dina fackliga förtroendevalda för att få hjälp. I avtalet som reglerar lönebildningen på din arbetsplats finns det angivet hur oenighet ska hanteras när det gäller lönesättande samtal.

I vissa organisationer går facket in och slutför förhandlingen. På andra ställen gör facket och arbetsgivaren gemensamt en bedömning av just din situation och ger ett råd om hur läget ska lösas. Men du och chefen får själva ta ställning till råden.

Andra vägar att höja lönen

Att samtala med chefen om lönen i den årliga revisionen är inte det enda sättet att höja lönen. Om ditt mål tydligt är att få högre lön kan du också välja att gå andra vägar.

- ▶ Har du rätt jobb? Gå igenom vilka olika arbetsuppgifter du har, din utbildning och din erfarenhet och skriv en positiv meritlista. Lyft verkligen fram alla dina goda sidor och erfarenheter. Kanske är du överkvalificerad för ditt nuvarande arbete. Kanske dina kvalifikationer skulle räcka till en bättre betald tjänst. Titta gärna bland platsannonserna och fundera på vilka tjänster som skulle vara rimliga och vilken lön de ger. Kom ihåg att fackligt arbete är en bra merit.
- ▶ Prova nya tjänster på din egen arbetsplats. Att vara rörlig och flexibel är ett bra sätt att få upp lönen. Nya erfarenheter är värdefulla för arbetsgivaren och att lånas ut till andra avdelningar eller hoppa på vikariat i den egna organisationen är en mindre dramatisk väg än att byta jobb.
- ▶ Lägg upp en utbildningsstrategi. Lång erfarenhet är guld värd, men när man byter jobb blir också de formella meriterna viktiga. Om ditt mål är att höja lönen kanske du också måste höja din formella kompetens genom att gå kurser, olika utbildningar eller pröva nya arbetsuppgifter på ett mer systematiskt sätt. Var strategisk och tänk ut vilken utbildning som skulle tillföra dig rätt kompetens för de jobb du vill ha. Är det en kurs i datorhantering, informationskunskap, samhällsekonomi eller ledarskap?

- 
- ▶ Gör en strategisk karriärplanering. Livet är långt och ser inte alltid likadant ut. Under småbarnsåren har de flesta mindre marginaler och mindre kraft att lägga på jobbet. Då kanske du inte vill avancera på jobbet. Kanske du ändå hinner gå en kurs i låg fart för att fördjupa dina fackkunskaper. För att senare – när barnen blivit äldre – kunna söka jobbet som du har drömt om, och som kanske ger dig bättre betalt.

Karriärplanering handlar också om en mental process, att våga tänka nya tankar och sätta mål för sitt yrkesliv på lite längre sikt. Och att sedan – ett steg i taget – ta sig dit.

Ett gott samtal

I alla samtal är det viktigt att kommunikationen fungerar. Det går inte att sitta med korslagda armar, luta sig tillbaka i stolen och bara tänka på vad man själv ska säga. Då blir det inget utbyte av tankar, ingen dialog. Därför är det viktigt att vara öppen och beredd på att lyssna och lyssna färdigt, att inte avbryta. Till god samtalston hör också att man visar respekt för vad den andre säger, utan att för den skull glömma eller hålla inne med sina egna åsikter.

Självklart, tycker de flesta, men ofta är det svårt – både att lyssna och att verkligen lyckas få fram det man själv vill säga.

För att ge lönesamtalet de bästa förutsättningarna är det bra att:

- ▶ Ge samtalet gott om tid. Ska man prata om personliga frågor som har med ens egen prestation att göra behöver man lugn och ro. Se till att det inte är du som ska hämta ungarna på dagis, eller att du har bråttom till en kurs.
- ▶ Se till att samtalet hålls på en neutral plats för att inte i onödan markera makt.
- ▶ Se till att du har fått utbildning om hur du ska förbereda dig och vad man bör ta upp under samtalet.
- ▶ Se till att det finns nödvändig lönestatistik och bra hjälpmedel att luta sig mot under samtalet.
- ▶ Se till att lönesättande chefer vet sin roll och också har fått utbildning om syftet med samtalet.
- ▶ Se till att samtalet följer en bra struktur.





Fackförbundet ST

Box 5308, 102 47 Stockholm

Besök: Sturegatan 15

Telefon: 08-790 51 00 Fax: 08-24 29 24 ST Direkt: 020-578 578

E-post: st@st.org Webbplats: www.st.org