



Råd och tips när du ska ha lönesamtal

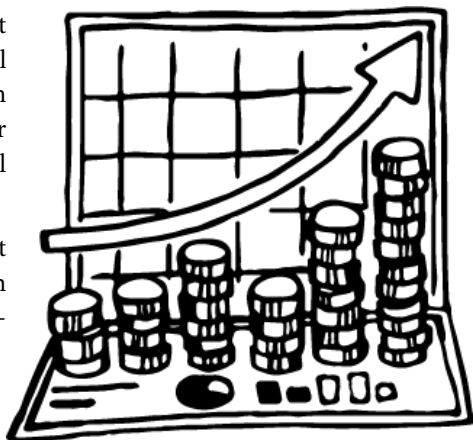
Råd och tips när du ska ha lönesamtal

Lönesamtalet är en dialog mellan dig och din chef där du har möjlighet att ge din syn på din löneutveckling. Vid lönesamtalet får du också veta hur dina arbetsinsatser bedöms, varför du har den lön du har och framför allt vad du kan göra för att påverka din lön framöver.

Lönesamtalet ska vara en återblick på året som gått. Tänk därför igenom vad du har gjort sedan förra samtalet och resultatet av ditt arbete. Sammanfatta vad som är dina styrkor och varför du tycker att du är värd en bra löneökning. De flesta arbetsplatser tillämpar så kallad individuell lönesättning, vilket innebär att din lön sätts utifrån dina arbetsuppgifters svårighetsgrad och din prestation. Tala om vad du är bra på och underskatta inte dina arbetsuppgifter.

- Se till att du och din chef bokar in lönesamtalet med god framförhållning så att du har gott om tid att förbereda dig. Ju bättre förberedd du är, desto större möjlighet har du att kunna påverka.
- Finns det löneavtal på din arbetsplats? Om den omfattas av kollektivavtal finns troligtvis också ett löneavtal som ger dig och andra medlemmar i Unionen rätt till löneökningar oavsett om verksamheten går bra eller dåligt. Läs på ordentligt så att du vet vad som gäller på just ditt företag och så att du kan påpeka detta om din chef inte själv läst på.
- Ta reda på vilka lönekriterier som gäller på din arbetsplats. Lönekriterier är de bedömningsgrunder som styr lönesättningen. De brukar finnas sammanfattade i en lönepolicy. Lönepolicyn kan ibland vara ganska övergripande så ta gärna en diskussion med chefen om hur lönekriterierna ska tolkas.
- Se till att du själv har en tydlig bild av vad du presterat under året som gått. Koncentrera dig på att ta fram konkreta exempel på hur dina arbetsuppgifter har förändrats och blivit mer krävande, hur du fått utökade arbetsuppgifter eller utökat ansvar och på vilket sätt du uppfyllt och ibland överträffat de satta målen.
- Följ upp tidigare utvecklingssamtal. Följ upp det du och din chef kommit överens om vad gäller arbetsinnehåll, kompetens, mål och förväntat resultat.

- Det är alltid bra att vara påläst om hur det går för verksamheten. Din kunskap om ekonomin i det företag eller den organisation du jobbar i kan ge dig möjlighet att antingen bekräfta eller genomskåda din chefs påstående eller argument för om det finns pengar för löneökningar eller inte. Det visar också att du har ett intresse för företaget som helhet och det kan ofta uppfattas som något positivt.
- Lönestatistik är ett viktigt verktyg för att bedöma hur din lön ligger till i förhållande till andra personer med liknande arbetsuppgifter. På unioen.se kan du hitta information om marknadslöner för olika typer av arbeten. Var medveten om att statistiken endast är en ögonblicksbild och inte ett facit på vilken lön du borde ha.
- Ett annat sätt att ta reda på hur ditt löneläge ligger jämfört med andra kan vara att prata med vänner och bekanta med liknande befattningar. Kom då ihåg att även om man har samma titel, så kan arbetsinnehållet variera stort.
- Om du tycker att chefen inte har en rättvis bild av vad du åstadkommer, så kanske du behöver fundera på hur du kommunicerar dina resultat och målpuppfyllnad. Det är inte bara vid lönesamtalet som du ska övertyga din chef om att du gör ett utomordentligt bra jobb och ska ha en lönehöjning. Det arbetet måste pågå under hela året.
- Om du vill ha högre lön behöver du vara offensiv. Hitta så många argument som möjligt som styrker att du är värd en löneökning. Det kan vara mer framgångsrikt än direkta krav på löneförhöjning.
- Undvik att jämföra dig med andra under samtalet. Det är sällan framgångsrikt att klaga på att en kollega har en högre lön än du. Det kan finnas en hel mängd skäl till varför personen i fråga har en högre lön och du framstår mer som avundsjuk än professionell och saklig.
- Om du tycker att lönesamtalet har varit bra – säg det till din chef. Alltid vinner du några pluspoäng inför nästa lönesamtal.



Om det finns klubb

Om Unionen har en klubb på din arbetsplats, så kan de hjälpa dig med information och coaching när det gäller ditt lönesamtal.

Förutom att hjälpa dig med att förbereda ditt lönesamtal, så förhandlar Unionens klubb även om hur det centrala löneavtalet ska fungera på din arbetsplats. Klubbens uppgift är att

- bevaka att ramarna i det centrala löneavtalet följs,
- tillsammans med din arbetsplats anpassa processen för hur löner sätts och lönekriterier tas fram,
- förhandla om ytterligare löneutrymme till individuella löneökningar
- och att stärka ditt inflytande över hur lönerna sätts.

Om Unionen inte har en klubb på ditt företag, behöver du själv bevaka att ditt centrala löneavtal följs. Skulle det uppstå problem, ska du ta kontakt med Unionen.

Det centrala löneavtalet

Din arbetsgivare är skyldig att betala ut lönehöjningen enligt det centrala löneavtalet. De flesta löneavtal innehåller en fastställd summa pengar som ska fördelas mellan Unionens medlemmar på arbetsplatsen samt ofta också en lägsta lönehöjning som alla medlemmar har rätt till. Många löneavtal ger dig rätt till ett årligt lönesamtal där du har möjlighet att diskutera din löneutveckling med din lönesättande chef.

Om du saknar löneavtal på din arbetsplats, så behöver du själv komma överens med din arbetsgivare om hur och när din lön ska revideras. Det ni kommer överens om bör lämpligen skrivas in i ditt anställningsavtal.

Mer information och stöd finns på unionen.se. Du kan också ringa Unionen på 0770-870 870 och få stöd och lönecoaching.



Läs mer på www.unionen.se

UNIONEN

www.unionen.se