

Naturvetarnas lönesamtalsutbildning

**Vincent Paciello Lundvall,
Ansvarig ombudsman för landstingen
inom Naturvetarna**

För individuell lönerådgivning, kontakta i
första hand ombudsmannajouren

08 – 562 920 00

jour@naturvetarna.se

Innehåll

- ❖ Nyheter
- ❖ Hur går löneförhandling till inom landstinget?
- ❖ När löneförhandla?
- ❖ Hur ska just du löneförhandla?
- ❖ Vilka argument biter bäst?
- ❖ Vilka bör undvikas?
- ❖ Vad påverkar lönen?
- ❖ Rätt lön?

Nyheter

Förändringar av LAS

- ❖ Ny anställningsform - **Visstidsanställning**
 - ❖ Började gälla först 1/7 2007
 - ❖ Om visstidsanställd i sammanlagt 2 år under fem års tid övergår anställningen till en tillsvidareanställning, (så kallad fast anställning)
 - ❖ Med andra ord enbart möjligt bli "inlasad" tidigast 1/7 2009 enligt denna anställningsform
 - ❖ Totala anställningstiden som räknas, dvs spelar ej roll om du jobbat deltid

Nyheter

Förändringar av LAS

- ❖ Förändrade villkor för **vikariatanställning**
 - ❖ Om vikarieanställd i sammanlagt 2 år under fem års tid övergår anställningen till en tillsvidareanställning, (så kallad fast anställning)
 - ❖ Tidigare tre år under en femårsperiod
 - ❖ Nya regler gäller from 1/1 2008
 - ❖ Dock enbart för anställningar som börjat senast 1/1 men gäller då retroaktivt

Agrifack
+
Naturvetareförbundet
= *Sant!*

- ❖ Varför fusion?
 - ❖ Blir starkare lokalt och centralt
 - ❖ Gemensamma yrkesgrupper
 - ❖ Effektivare när dubbeljobb undviks
 - ❖ Kan satsa mer framåt!

Löneavtal Hök-T

- ❖ Ett gemensamt avtal för kommuner och landsting för alla förbund inom AkademikerAlliansen, dvs 18 st SACO-förbund
- ❖ Inga lönegarantier, inga centralt framförhandlade siffror = **DVS sifferlöst avtal!**
- ❖ Tre alternativa förhandlingsmodeller
 - ❖ Chef-medarbetarsamtal
 - ❖ Traditionell förhandling
 - ❖ Lokalt alternativ
 - ❖ Individuell lönesättning

Löneavtal Hök-T- Lönedialog

Löneprocessen enligt chef- medarbetar-
modellen i grova drag:

- ❖ Överläggning
- ❖ Dialog chef - medarbetare
- ❖ Avstämning

Löneavtal Hök-T- Lönedialog

Överläggningen

- ❖ Startskottet på lönerrevisionen
- ❖ Förhållanden mellan lokalt ombud eller ombudsman och förhandlingsansvariga på personalenheten
- ❖ Under detta möte bestäms förhandlingsmodell, prioriterade grupper etc
- ❖ Information om vad som kommit överens här förs sedan ut till alla lönesättande chefer

Lönesamtalet - Chef- edarbetardialogmodellen



Förutsätter direkt dialog mellan medarbetare och lönesättande chef

Löneavtal Hök-T- Lönedialog

Chef-medardialogmodellen

- ❖ Ev först ett medarbetarsamtal mellan dig och din chef där
 - ❖ uppställda mål,
 - ❖ förväntningar,
 - ❖ resultat m.m. kopplas till din lön,
- ❖ Ofta inte en diskussion i kronor utan snarare bedömning av över-, under- eller medelprestation
- ❖ Efter medarbetarsamtal vidarekoppling din chef till högre chefer för att begära pengar

Löneavtal Hök-T- Lönedialog

Chef-medarbetardialogmodellen

Efter medarbetarsamtalet hålls ofta ett lönesättande samtal mellan dig och din chef

- ❖ Det är **ofta** på detta möte du får reda på din lön **i kronor och ören**
- ❖ Din chef ska här koppla den satta lönen till
 - ❖ uppställda mål,
 - ❖ ansvar
 - ❖ Kompetens
 - ❖ resultat och prestation
- ❖ Dvs, lönen ska motiveras så att du förstår varför du fått just X kr!
- ❖ Argumenten får inte vara att *jag har inte mer pengar, om du får mer så får någon annan mindre o s v.*
- ❖ Lönen ska meddelas i dialog, ej via lapp, telefonsamtal el dylikt,
- ❖ Det ska gärna vara inplanerat sen tidigare

Löneavtal Hök-T- Lönedialog

Chef-medarbetardialogmodellen

Efter lönesättande samtal - Avstämningen

- ❖ Din chef rapporterar uppåt till personalavdelningen
- ❖ Personalavdelningen meddelar Naturvetarnas lokala ombud om att alla lönesamtal är klara
- ❖ Lokala ombudet mejlar alla för att få reda på hur lönesamtalet gått, om det funnits några problem med själva löneprocessen
- ❖ Personalavdelningen och lokala ombudet håller avstämning
- ❖ Om inga fel begåtts avslutas sen lönerevisionen när avstämningsprotokollet skrivits på

Chefens ansvar

- ❖ Beslutsbefogenheten att sätta lön
- ❖ Att tillsammans med den anställda sätta upp individuella mål i relation till verksamhetens mål
- ❖ Att i dialog med den anställda koppla löneutveckling till arbetsprestation



Med andra ord:



- ❖ Lönehöjning ej lika med pott
- ❖ Lönehöjning ej något som beslutas ovanför och landar med en procentsats på en liten lapp till dig
- ❖ Lönehöjning utgår istället från dina behov och beslutas *i dialog* mellan dig och din chef!

Vad är lön?

- ❖ Lön är ersättning för utfört arbete
- ❖ Lön är en värdemätare
- ❖ Lön är ett styrinstrument





Resultat i
relation
till uppsatta
mål

Individuell
kompetens

Befattningens
svårighetsgrad

Individuell lön

När kan jag påverka lönen på kort sikt?

- ❖ När man byter jobb
- ❖ När man får mer kvalificerade arbetsuppgifter, ny tjänst eller går in i projekt
- ❖ Annan individuell förhandling (exempelvis kvarköp)
- ❖ Lönerrevision



Hur kan jag påverka lönen på längre sikt

- ❖ Genom att sätta upp egna lönemål
- ❖ Genom att se utvecklingssamtal som en förberedelse för lönesamtalet
- ❖ Genom att sätta upp mätbara mål för det egna arbetet



Vad påverkar lönen?

- ❖ **Kommunens/landstingets löneläge**
Storstadskommun & stor kommun vs liten
- ❖ **Befattningens** ansvar, befogenhet, svårighetsgrad
- ❖ **Individens** kompetens och skicklighet & arbetslivserfarenhet
 - uppnådda resultat i relation till uppsatta mål!
- ❖ **Marknaden**



Att tänka på....

Förhandling

- ❖ Båda vinner
- ❖ Ingen förlorar
- ❖ Kompromiss
- ❖ Förstå motparten
- ❖ Att lyssna för att hitta gemensam lösning

Debatt

- ❖ En vinner
- ❖ En förlorar
- ❖ Motstånd
- ❖ Hävda egen åsikt
- ❖ Koncentrerad på egna argument

Att tänka på

- ❖ Stå för vad du säger
- ❖ Undvik personangrepp, lögner och hot
- ❖ Förhandla i en avspänd, positiv och störningsfri miljö

Ett bra lönesamtal handlar om din kompetens och dina arbetsprestationer!

Upplägg av medarbetarsamtal/lönesamtalet

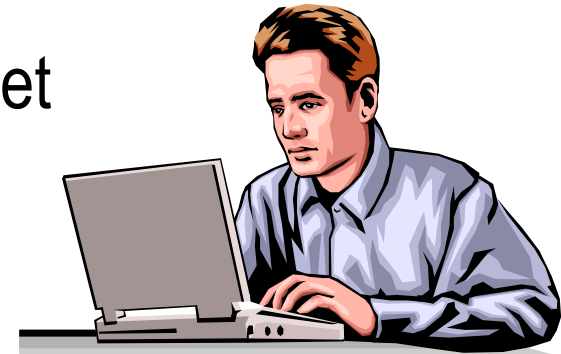
- ❖ Ev diskussion om hur du trivs och utvecklats
- ❖ Hur du ser på framtiden, hur du vill utvecklas?
- ❖ Hur vill du utveckla verksamheten
- ❖ Kompetensutveckling – utökat ansvar?
- ❖ Chefens syn på din arbetsprestation och ditt resultat
- ❖ Den faktiska lönediskussionen

Den faktiska lönediskussionen

- ❖ Argument först, lönebud först därefter!
- ❖ Nämn gärna ett lönespann,
 - ❖ låter mer flexibelt, samt
 - ❖ sänder en signal om var du vill vara om ett år
- ❖ *Arbetsgivarens motbud*
- ❖ Du bemöter med argument och jämkat motbud
- ❖ *Arbetsgivaren kommer med motbud*
- ❖ Du accepterar ev detta motbud

Att förbereda sig inför lönesamtal

- ❖ Att inte förbereda sig är som att inte plugga inför en tenta!
- ❖ Uppdatera ditt CV
- ❖ Förbered en arbetspresentation utifrån mätbara mål
- ❖ Ta del av landstingets lönepolicy/ lokalt löneavtal
- ❖ Kontakta lokalt/centralt fack för lönestatistik – SACO LöneSök
- ❖ Uppföljning av utvecklingssamtalet
- ❖ Dagordning för lönesamtal
Samla argument



Analysera din arbetsituation

- ❖ Målen och kraven i ditt arbete
- ❖ Din arbetsprestation och ditt resultat
- ❖ Ditt behov av kompetensutveckling
- ❖ Ditt löneläge och löneutveckling
- ❖ Sätt upp ditt eget lönemål – på kort och lång sikt!

Att tänka på

- ❖ Ha argument i linje med arbetsgivarens behov
- ❖ Lyssna och var uppmärksam på arbetsgivarens synpunkter och signaler
- ❖ Försök göra arbetsgivarens argument till dina
- ❖ Skilj mellan fakta och subjektivt tyckande

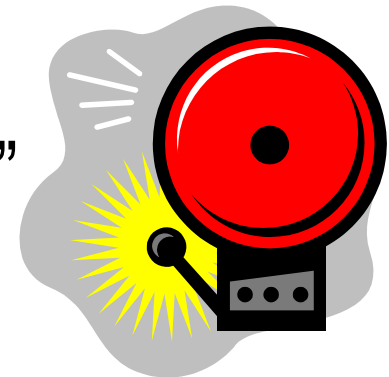
Vilka argument biter bäst?

**Ansvar, kompetens och prestation = bas för
högre lön samt bas för dina argument**

- ❖ Mer ansvar än dina kollegor?
- ❖ Specialistkompetens?
- ❖ Presterat bättre än kollegorna?

Använd ej dessa argument!

- ❖ "Husköpet blev så dyrt"
- ❖ "Jag är ensamstående med tonårsbarn"
- ❖ "Det har blivit så dyrt med bil till jobbet"
- ❖ "Jag har så höga studieskulder"
- ❖ "I budgeten finns det mer pengar"
- "Då säger jag upp mig!"



Dessa argument behöver Du inte acceptera!

- ❖ Jag kan inte påverka löneutrymmets storlek
- ❖ Du kan inte få högre lön än andra på arbetsplatsen
- ❖ Jag har inte hunnit ta ställning till din arbetsprestation



Vanliga fel

- ❖ Chefen har inte befogenhet att sätta lön
- ❖ Den röda tråden följdes inte
- ❖ Debatt istället för förhandling
- ❖ Det blev bara ett utvecklingssamtal

Vad vill du göra framöver?

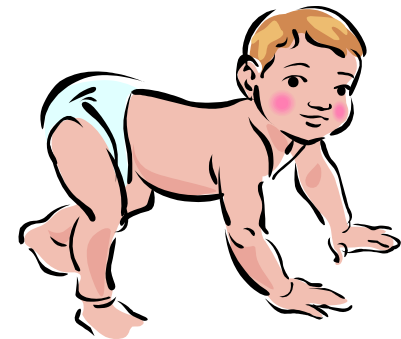
- ❖ Har du kompetensutvecklat dig inom nya områden som kan vara värdefulla för arbetsgivaren?
- ❖ Vilka nya arbetsuppgifter skulle du kunna utföra
- ❖ Har du enkla arbetsuppgifter som du kan släppa?
- ❖ Finns det områden där du kan ta ett ökat ansvar?

Lönefallor

- ❖ Föräldraledighet
- ❖ Deltidsarbete
- ❖ Övertidsersättning

Föräldralediga

- ❖ Får inte diskrimineras enl. FöräldraL§16
- ❖ Bör upprätta ett avtal som avser
 - 1) kompetensutveckling
 - 2) löneutveckling
 - 3) arbetsgivarkontakter under ledigheten



Uppföljning

- ❖ Informera din fackliga företrädare
- ❖ Har du uppnått ditt lönemål?
- ❖ Om inte, analysera varför
 - Vad kan du utveckla?
 - Vad kan du göra bättre?
 - Är det dags att byta jobb?
 - Hur lägger du upp nästa lönedialog?
- ❖ Se över handlingsplanen
- ❖ Hur lägger Du upp nästa års lönedialog?

