

Ditt lönesättande samtal

**En vägledning till högre
lön för dig inom staten**



Löneavtalen talar ett tydligt språk: dina arbetsinsatser ska återspeglas i din löneökning.

Inom staten finns det två modeller för lönerevision – traditionell förhandling mellan fack och arbetsgivare eller lönesättande samtal. Den här broschyren handlar om det lönesättande samtalet.

Som ingenjör har du möjlighet att påverka din lön. Din kompetens och utbildning ger dig ett bra marknadsvärde. Utöver det är det dina insatser, ambitioner och förväntningar som ska avgöra nivån.

Din lön sätts i dialog med din lönesättande chef – ditt lönesättande samtal.

Chefens inställning grundas på en bedömning av möjligheten att rekrytera nya medarbetare, risk för att nyckelpersoner hoppar av och risken för att ett missnöje från din sida påverkar dina insatser.

Lycka till med ditt samtal!

Varför lönesättande samtal?

Arbetsinnehåll
Prestation
Ansvar
Marknadslöneläge

Syftet med samtalet är att du och din chef ska komma överens om din nya lön. Du ger din chef argument för en löneökning som baseras på utvecklingen av ditt arbetsinnehåll. Din chef presenterar hur han/hon uppfattar dina prestationer. Och tillsammans gör ni en gemensam bedömning av marknadslönen.

Det upplägget är helt i linje med Sveriges Ingenjörers inställning och kollektivavtalets mening – nämligen att löneökningar ska bestämmas av arbetsinnehåll, prestationer och marknadslöneläge.

Den individuella och differentierade lönesättningen förutsätter att din arbetsgivare har grundläggande och långsiktiga lönepolitiska riktlinjer. Dessa ska visa hur arbetsinsatser värderas och måste därför utgå från verksamhetens uppdrag och mål. De måste också vara kända och förankrade bland medarbetarna. Först då kan ett positivt samband mellan lön, motivation och resultat nås.

Detta samtal behöver du förbereda.



Viktiga förberedelser

Förbered dig
Stäm av med Sveriges Ingenjörer
Bestäm ett mål

Ta dig tid att förbereda ditt eget lönesättande samtal. Det kan avgöra hur stor din löneökning blir.

1. Beskriv innehållet i ditt arbete

Det partsgemensamma klassificeringssystemet BESTA är en metod för att beskriva arbetsuppgifter vid statliga arbetsgivare utifrån sakliga grunder. Detta fångar inte alla aspekter av ditt arbetsinnehåll och dina prestationer. Godta inte klassificeringen som det enda underlaget för bedömning av din lön. I avtalen tydliggörs att det är arbetsinnehåll, prestation och duglighet som är de viktigaste komponenterna. Förbered dig därför noggrant.

2. Värdera din prestation

Utgå från satta mål och beskriv hur väl du uppfyller kraven som finns på just dig. Har din chef vid ett eller flera tillfällen talat om för dig att du gjort ett bra jobb? Påminn dig om i vilka sammanhang.

3. Fastställ ditt marknadslöneläge

Jämför din lön med vad andra ingenjörer tjänar. Försök att identifiera vilken marknad som du anser är jämförbar. Ta även hänsyn till befattningsnivå och erfarenhet. Kom ihåg att lönestatistiken fungerar som ett riktmärke.

Lönestatistik

På förbundets webbplats kan du göra egna lönestatistiksökningar. Statistiken uppdateras varje år och bygger på förbundets årlig löneenkät bland de yrkesverksamma medlemmarna.

Tänk på följande när du jämför din månadslön (enligt lönebeskedet) med uppgifterna i lönestatistiken:

- > Statistiken bygger på heltidssysselsättning.
- > Statistiken inkluderar värdet av rörliga lönedelar i form av resultatlön, provision, tantiem och bonus.
- > Statistiken inkluderar det skattemässiga förmånsvärdet av naturaförmåner, ex lunch- eller bilförmån.
- > Statistiken inkluderar inte värdet av särskild övertids-, jourtids-, beredskaps-, restids- eller semesterersättning samt traktamenten.

4. Kontakta oss

Du kan få hjälp och diskutera det du kommit fram till med en ombudsman. Ring till förbundets jour på telefon 08-613 80 01.

5. Bestäm ditt mål

När du har landat i vad du tror är en realistisk löneökning lägger du på några kronor extra. Bestäm dig också för vad du lägst kan acceptera. Om din löneökning blir under den nivån bör du be om en bra motivering. Du ska lönesättas individuellt, även om du sätter ditt mål i förhållande till andra.

Under samtalet

Presentera dina argument
Ange ditt lönekrav
Var saklig och professionell

Det är dags. Du ska ha ett lönesättande samtal med chefen. Om du har förberett dig väl och ser till att ni pratar om punkterna nedan kommer samtalet att gå bra.

Presentera dina argument

Presentera dina argument kopplade till arbetsinnehåll, prestation och marknadslöneläge. Välj de argument du tror är tyngst. Var konkret och undvik svepande formuleringar. Gör klart att du ser lönen som ett betyg.

Nämn din övertid

Om du jobbar övertid nämner du i vilken omfattning det sker. Grunden för din fasta månadslön är den ordinarie arbetstiden.

Ange ditt lönekrav

Ditt lönekrav presenterar du i ett exakt belopp. Lämnar du ett spann på ditt lönekrav hamnar din lön i spannets lägre del.

Håll en professionell attityd

Undvik personliga argument. Hota inte med att säga upp dig, men låt heller inte chefen tro att du kommer att stanna för evigt.



Chefens argument

Kompetens
Prestation
Ansvar

Lågkonjunktur och åtstramade budgetar drabbar löneutvecklingen. Arbetsgivaren kan anse det vara ett starkt argument för att ge låga löneökningar. Men det är din prestation, kompetens och det ansvar du har som ska påverka din lön.

Din chef kan komma med

"Du får inte mer"

Får du lägre lön än andra indikerar det att du gör ett sämre jobb än dina kollegor. Begär konkreta förslag på vad du behöver göra för att kunna förbättra din löneutveckling.

"Här tillämpar vi avtalet"

Många chefer menar att det endast är den fastställda budgetramen som avgör din löneökning. Löneavtalet säger dock att du ska få en löneökning som tar hänsyn till din kompetens och prestation.

"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 ska hålla budget, men enligt avtalet så ska din löneökning inte begränsas av ett sådant tak.

"I år satsar vi på de yngre"

Kanske vill arbetsgivaren eller din chef satsa på en speciell grupp. Du ska veta att löneavtalet anger att löneökningen ska baseras på din kompetens och dina prestationer.

"Du har varit föräldraledig"

Föräldraledighetslagen förbjuder missgynnande på grund av att du varit föräldraledig. Du ska ha samma löneutveckling som om du hade varit på plats. Föräldraskapets betydelse och positiva effekter för arbetslivet glöms ofta bort. Föräldraskapet bidrar till att du får ökad social och emotionell kompetens som är till nytta också för arbetslivet. Lyhördhet, gränssättning, prioritering, fokusering, respekt, hänsyn och flexibla medlingsrutiner är vardagsverktyg för föräldrar.



Efter samtalet

Sammanfatta samtalet Tänk framåt

Sammanfattning

Helst skriver du och din chef en sammanfattning tillsammans som visar vilka krav och mål som gäller för dig det närmaste året. Fundera också själv på vad som gick bra respektive mindre bra.

Är du och din chef överrens om din lön, är det att betrakta som ett gällande avtal. Är ni inte överrens, finns möjlighet att låta frågan avgöras i traditionell förhandling mellan din Saco-S förening och arbetsgivaren.

Tänk framåt

Vad sa chefen att du behöver förbättra? Fundera på hur det skulle kunna gå till utifrån dig själv, chefen och er båda i samråd.

På www.sverigesingenjorer.se hittar du bland annat information om:

- » **Utvecklingssamtal**
- » **Avtal**
- » **Statistik**
- » **Litet lönelexikon**





Sveriges Ingenjörer

Box 1419, 111 84 Stockholm, Besöksadress Malmskillnadsg. 48, Tel 08-613 80 00, Fax 08-796 71 02
info@sverigesingenjorer.se, www.sverigesingenjorer.se