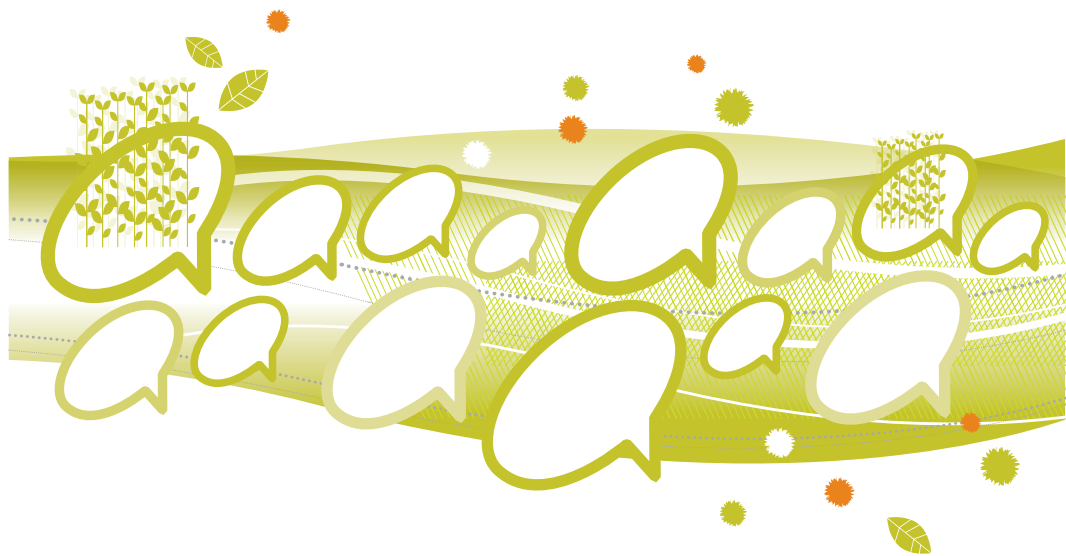


Lønnsforhandlinger med sjefen



Lønnsforhandlinger med sjefen

Denne brosjyren er for enkeltmedlemmer som forhandler lønn på egenhånd. Som enkeltmedlem har man ikke den fordelene det gir å være i en Negotia bedriftsklubb, hvor tillitsvalgte gjennomfører lønnsforhandlinger på vegne av medlemmene.

Vi ønsker å bøte på dette ved å gi deg en «oppskrift» på hvordan du i møte med sjefen din, kan forhandle deg frem til rett lønn, og samtidig en motiverende lønnsutvikling.

Hva som er «rett lønn» for deg er avhengig av mange forhold, blant annet: arbeidsoppgaver, kompetanse, prestasjon og utvikling, bedriftens lønnsomhet, lønnsnivået i bransjen m.m. Hvordan man kommer frem til et slikt lønnskrav krever forarbeid, og vår hensikt med dette heftet er å hjelpe deg med nettopp dette.

Vårt mål er at du skal lykkes i lønnsforhandlingene, og samtidig ønsker vi at du ved hjelp av våre tips vil få oppleve en positiv og effektiv lønnsamtale med sjefen din.

Grunnleggende verdier i Negotias lønnspolitikk er at de ansatte skal få sin andel av de verdier de har vært med på å skape. Lønnsutviklingen skal minst holde følge med den generelle levestandardsutviklingen og skal dessuten forsterkes av et positivt lokalt driftsresultat. Lønningene skal være individuelle, basere seg på arbeidsinnhold, kompetanse og arbeidsresultat og samtidig være saklig begrunnet. Lønnsfastsettelsen må sikre lik lønn for arbeid av lik verdi mellom kvinner og menn. Medlemmene skal ha mulighet til å ha innflytelse på sin egen lønn. Kompetanseutvikling er en viktig forutsetning for medlemmets og bedriftens utvikling.

1. Forberedelser

Før du ber om et møte med sjefen din for å diskutere dine lønns- og arbeidsvilkår, er det nødvendig at du forbereder deg godt. Forhandlinger består av 90 % forberedelser, og du vil ha økte muligheter for å lykkes og kjenne deg langt mer bekvem i møtet dersom du har tatt deg god tid i denne fasen.

Hvorfor skal du ha høyere lønn?

En god forhandlingsstrategi er å forsøke og se saken fra motpartens side. Målet med møtet bør derfor være å få sjefen din til å se hvorfor bedriften vil tjene på at du skal få mer i lønn. Da er det viktig at du vet dette selv først.

Lag en liste med momenter som viser hvordan du har arbeidet etter uttalte mål og verdier på arbeidsplassen. Tenk etter hva som har skjedd siden siste lønnsjustering.

Begynn derfor med å gå nøye gjennom disse punktene:

Hvordan har du lykkes med ditt arbeid hittil i år?

Har du mottatt resultater eller målinger som sier noe om din innsats?

- * Har du møtt de forventninger som er stilt til deg og/eller avdelingen din?
- * Har det vært forandringer i arbeidssituasjonen i det siste?
- * Har du fått økt ansvar?
- * Mer kvalifiserte arbeidsoppgaver? Økt arbeidsbyrde?
- * Har du hevet kompetansen din?
- * Har det vært forandringer i bedriften som har påvirket din arbeidssituasjon?

Mange vil kjenne igjen de samme spørsmålene fra såkalte lønnsamtaler, utviklingssamtaler eller medarbeidersamtaler. Disse samtalerne har gjerne som mål at du og din leder skal få et tydelig bilde av dine resultater, hvilke områder du bør utvikle eller endre deg på, og hva som er forventet av deg fremover.

Bedriftens lønnsomhet

Økt lønn er også et spørsmål om tilgjengelige lønnsmidler. Det er derfor lurt å undersøke bedriftens lønnsomhet. Dersom du ikke vet det eller det er vanskelig for deg å finne ut av dette på egen hånd, så ta kontakt med de av kollegaene dine som arbeider med økonomi. Ellers vil årsrapporten til aksjeeiere, årsregnskapet og pressemeldinger inneholde informasjon om bedriftens økonomiske situasjon.

Undersøk på forhånd:

- * Hvordan går det med bedriften?
- * Hvordan har den økonomiske utviklingen vært, er det økt omsetning, økt overskudd og/eller flere ansatte?
- * Hvordan går det med avdelingen?
- * Er kundenes forventninger møtt?

Felles virkelighetsoppfatning

I forhandlingene benytter du deg av de punktene som taler positivt for deg. Når du presenterer dem i møtet, så sjekk hvorvidt sjefen deler din oppfatning. Har dere ulik oppfatning så argumenter for ditt syn og se gjerne til at du kan dokumentere dine påstander.

La oss tenke oss at sjefen din mener at kundene er spesielt misfornøyd for tiden, men at du selv ikke har denne oppfatningen. Du har faktisk flere skriftlige tilbakemeldinger fra kundene som sier det motsatte. I tillegg har du ikke fått beskjed om at noen er misfornøyd med ditt arbeid. Ta med de tilbakemeldingene du har, slik at sjefen får se dem.

Bedriftens behov for å gi deg mer i lønn

I lønnsforhandlinger skal du vise at det er samsvar mellom bedriftens utvikling og behov og dine arbeidsoppgaver, din innsats og resultater. For å få sjefen til å si ja til dine krav, kreves det at du også tar sjefens og bedriftens interesser med i beregningen.

Du kan si at økt lønn vil stimulere til høyere innsats. Eller at en lønnsøkning øker sjansen for at du blir i jobben lenger, og at det vil koste å bytte deg ut. Fremhev for eksempel at din kompetanse og dine kunnskaper om forståelsen av bedriften og dens kundegruppe, bidrar til at bedriften når sitt mål. Gjør gjerne rede for dine ambisjoner og mål for det nærmeste året, som da bør være i tråd med avdelingen og bedriftens mål.

Fremhev dine gode sider

Når du forhandler må du ikke nedvurdere deg selv og dine arbeidsoppgaver. Spesielt kvinner har en tendens til å være tilbakeholdne på grensen til selvutslettelse. De sier gjerne «jeg driver med litt sånn og slik» mens de burde ha fremhevet seg selv positivt og sagt: «Jeg har ansvar for ditt og datt.»

2. Kravet

Sikt høyt og vær realistisk

Undersøkelser har vist at det er sterke sammenhenger mellom en persons ambisjoner og resultatene som oppnås i en forhandling. Samtidig må du komme med realistiske ideer som det er sannsynlig at din sjef kan si ja til.

Det er mye lettere å overbevise noen dersom forslaget ditt er basert på objektive kriterier, for eksempel hva andre bedrifter betaler personer i tilsvarende stillinger eller med tilsvarende erfaring. I det ligger det også en skjult melding om at den varen du selger, din arbeidskraft, kan du få bedre betalt for andre steder. Når det er sagt, vil vi understreke at dersom du har tenkt til å bruke trusselen om å slutte hos nåværende arbeidsgiver, så vær beredt på å måtte bruke den også.

Kartlegg andres lønnsnivå

Prøv å finne ut hva de andre på samme nivå i bedriften tjener, hva man lønnes for lik jobb i andre bedrifter, hvor mye nyansatte i bedriften din får, og hvor mye sjefene får. Da har du sammenlikningsgrunnlag både for nåværende og fremtidige lønnsforhandlinger – og samtidig finner du ut markedsprisen på det du gjør.

Rettferdig lønn

Du kan spille på rimelig- eller rettferdighetsprinsipper. For eksempel hvorvidt det er rimelig at du tjener mindre enn en kollega med samme type jobb. Eller at du som kvinne tjener 15 prosent mindre enn snittet dersom det er tilfelle.

Snakk om lønn!

Det oppfordres til å snakke mer åpent om lønn enn det vi gjør i dag. Det har vist seg at det at vi er tause om hva vi tjener er lønnsdempende i seg selv.

Tilgjengelig statistikk

- * Sammenlign din lønn med andres ved å gå inn på Negotias nettsider www.negotia.no og klikk på *Lønnsstatistikk for funksjonærer NHO-2007* som du finner under Tariff & Fag, Aktuelt. Denne statistikken viser gjennomsnittlig lønnsnivå innenfor diverse stillinger etter alder, kjønn og bransjer.
- * Statistisk Sentralbyrå har et stort utvalg av lønnstatistikk på sine nettsider www.ssb.no/lonn. Stillingsinndelingen er vesentlig grovere, men statistikken deles inn i flere bransjer, utdannelsesnivå, kjønn, alder og utvikling over flere år. Statistikkbanken gir deg i tillegg muligheten til å skreddersy din personlige statistikk.

Heving av lønnsnivået

Lønnskrevet kan inneholde en heving av ditt lønnsnivå i forhold til sammenlignbare grupper. Du avgjør selv hva du vil begrunne ditt krav i, men vi anbefaler at din personlige innsats, kompetanse og måloppnåelse også er en del av kravet.

Ved hjelp av statistikken får du kartlagt hvordan du ligger an lønsmessig i forhold til andre med tilsvarende stilling, innenfor samme bransje i din aldersgruppe. Lønnsnivået i bedriften vil likevel ha mest å si for deg, dersom du ikke har et yrke som er spesielt etterspurt, det er lav ledighet og økt sannsynlighet for arbeid utenfor bedriften.

Prisstigningen

Sammenlign din egen lønnsutvikling mot konsumprisindeksen. Prisstigningen er en indikator på om du har hatt en reallønnsvekst, dvs. om du har lik kjøpekraft som tidligere. Har prisstigningen eksempelvis vært på 2 % de siste 12 månedene, vil det kunne være en del av kravet ditt. Opplysninger om prisstigningen finner du på SSBs nettsider.

Pass opp for svangerskapspermisjon

Har du vært ute i svangerskapspermisjon og kommet tilbake, har kanskje dine kolleger gått forbi deg i lønns-henseende. Krev at du skal ha den samme lønnsutviklingen.

Lønnsforskjeller mellom menn og kvinner oppstår delvis på grunn av at kvinner oftere tar svangerskapspermisjon enn menn. Likestillingsloven forbyr forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn.

Krav om lønn og/eller økt ferie?

Sett opp en konkret lønn du synes det er rimelig å oppnå, men vær fleksibel og ha alternativer dersom dere står fast. Lønnen din kan også bestå av andre ting enn penger. Tenk gjennom hvilke alternativer du kunne tenke deg før forhandlingene, som bonus, flere feriedager, fleksibel arbeidstid og så videre.

Eksempel på krav

Her viser vi en mal for hvordan du kan sette opp et krav for eget bruk. Dersom du ser deg tjent med det, kan du også levere kravet skriftlig til sjefen din under forhandlingene. Vi anbefaler deg likevel alltid å argumentere for kravet ditt muntlig også. De fleste gjør større inntrykk og har lettere for å overbevise en motpart i en samtale, enn ved et tørt papir.

Krav om lønnsforhøyelse for [Navn Etternavn]

Nåværende månedslønn er: _____

Min personlige innsats har gitt svært gode resultater (se vedlegg resultat-skjema), og vært i tråd med bedriftens eksisterende mål.

Jeg har hevet min kompetanse ved å ha gjennomført og bestått kurs i f. eks: engelsk: «Advanced Business English» i februar i år.

Jeg har mottatt svært mange gode tilbakemeldinger fra kollegaer og kunder, spesielt bedriften Vanskeligkunde AS. (Se vedlegg e-post fra kunden.)

Prisstigningen de siste 12 månedene = ___ %

Gjennomsnittlig månedslønn for [yrke / bransje] i privat sektor er _____. Dette er ___ % mer enn min nåværende lønn.

Krav ekstra pr måned: _____. Totalt _____ i måneden.

Med vennlig hilsen
[Navn Etternavn]

3. Forhandlingene

Avtal møte

Nå er tiden kommet til at du ber sjefen om et møte. Finn et gunstig tidspunkt og fortell at du ønsker en samtale om en ukes tid. Da får også sjefen tid til å forberede seg. Dersom dere ikke har faste møter for lønnsforhandlinger, eller det er åpent for å forhandle ekstra, bør du velge tidspunktet for forhandlingene med omhu. Dersom flere i bedriften har sagt opp og skal slutte omtrent samtidig, kan dette være tiden for deg å få økt lønn. Bedriften vil sannsynligvis ikke ønske å miste flere ansatte, og da har du en ekstra verdi og kan bruke dette i forhandlingene

I forhandlingene:

- **Bruk klar tale!** Hold en hyggelig, men saklig tone. Bruk dine samlede argumenter (de punktene du har forberedt deg på) og vær tydelig med hvordan du ser på din lønn og snakk klart om hva du vil ha i lønn.
- **Ha klar** et ark med både krav og argumenter stilt opp i en punktvis liste. Slik sørger du for at sjefen ser at du har forberedt deg godt, og i tillegg vil han lettere huske argumentene dine. Det er ikke usannsynlig at sjefen din må argumentere for din lønnsforhøyelse til sin egen sjef, så gjør det lett for ham.
- **Gi deg ikke** ved første sverds slag. Møter du steil motstand etter å ha argumentert for kravet, så spill ballen over til sjefen og spør hva bedriften har å tilby. Be ham om å begrunne tilbudet.
- **Kontroller at dere er enige**
Dersom du ikke forstår hva sjefen din mener – spør! Forsøk å summere opp hovedpunktene i diskusjonen og hva dere er kommet frem til. Understrek hva dere begge er enige om og skriv ned enigheter underveis.
- **Forsøk å komme til en avgjørelse**
Om sjefen din sier at hun skal tenke over forslaget ditt, se til at dere blir enige om en ny møtedato hvor hun kan gi deg en reaksjon på ditt forslag eller eventuelt komme med et eget. Dersom du blir usikker på hvorvidt du skal akseptere et tilbud, så be om betenkningstid. Er du ikke fornøyd med resultatet, så opplys om det. Men pass på at du holder diskusjonen på et saklig nivå – det lønner seg i lengden.

➤ **Hvis du står fast.**

Husk alternativene til lønnskravet ditt, som flere feriedager, firmabil og lignende. Dersom du blir stående fast i diskusjonen med sjefen din, forsøk å få avtalt en ny tid for å møtes igjen senere. Pausen vil gi både deg og din sjef pusterom og tid til å tenke over saken. Da er det større sjanse for enighet ved neste møte.

➤ **Gjør en avtale - skriftlig**

Når dere er blitt enige om hva din nye lønn skal være, så få nedtegnet enighetene i en avtale og skriv under. På den måten har du unngått å kun sitte igjen med tomme løfter, men i stedet fått en bindende avtale. Bra jobbet!

Vanlige motargumenter

Vær forberedt på at sjefen vil komme med motargumenter. Det er jobben hennes. Du kan sikkert allerede nå forutse noen av dem. Her er noen av klassikerne:

Ikke flere penger igjen i kassa

Husk at det alltid er penger til rådighet. Poenget er prioriteringen. Be derfor om at sjefen ber om større lønnsbudsjett.

Dårlige tider ellers i landet

Henvisninger til lavkonjunktur i samfunnet generelt og dårlige tider i bransjen spesielt angår ikke deg. Makroøkonomiske forhold styrer ikke din lønn.

Solidaritet med fattige kollegaer

«Regnskapsfolkene fikk lite i fjor. Derfor bør ikke dere i kundeservice kreve så mye i år.» Svar at du unner andre god lønn, men at det er deg og dine prestasjoner dere diskuterer, ikke regnskapsfolkene.

Du kan få til neste år

Et halvveis løfte om lønnsforhøyning neste år er en vanlig måte å spare lønnsutgifter på. Husk at et år er lang tid, og at du til neste år kanskje får et halvveis løfte om lønnshopp påfølgende år.

Unngå

- * Unngå en dramatisk konfrontasjon med sjefen din under lønnsforhandlingene. Legg isteden grunnlaget for forhandlingene ved å ta utgangspunkt i kvaliteten på arbeidet ditt og presenter det på en ordentlig måte.
- * Bruk ikke trusler du ikke kan realisere. Ikke still ultimatum som «gi meg 50 000 mer i året eller jeg slutter!» Med slike kabinettsspørsmål risikerer du faktisk å måtte ta hatten din og gå.
- * Unngå å trekke frem din egen økonomi. Har du akkurat fått mye gjeld, bygget hus eller kjøpt ny bil, er ikke det arbeidsgiverens problem.
- * Forsøk å unngå at det går prestisje i samtalen. Blir forhandlingene fastlåst, bør du avslutte og be om en ny samtale.

Gode tips

- * Forsøk heller å overbevise med fakta, enn å kreve ubegrunnet. Kom med argumenter som viser hvordan lønnsforhøyelse gir fordeler både for deg og bedriften. Det vil gagne deres relasjon i fremtiden.
- * Regn ut på forhånd hva kravet ditt er i prosenter, slik at du vet det hvis du blir spurt.
- * Ha med deg kalkulator i tilfelle dere begynner å snakke i prosenter. Regn ut hva tilbudet betyr i kroner.
- * Forbered deg mentalt ved å minne deg på den innsatsen du faktisk gjør hver dag. Gå inn i forhandlingene med selvtillit og stolthet, så er det større sjanse for at du vil lykkes!

LYKKE TIL!



Mars 2009

Negotia
Postboks 9187 Grønland
0134 Oslo
Servicetelefon: 815 58 100
Sentralbord: 21 01 36 00
www.negotia.no