

Råd och dåd inför lönesättningsamtalet

ST håller på att mejsla fram en ny och tydligare lönepolitik. Men redan nu finns hjälpmedel för att stötta medlemmar som väljer att själva hantera lönesättningsamtalen med sin chef.

DEN INDIVIDUELLA lönesättning som finns idag kräver att de faktorer som påverkar lönesättningen måste vara tydliga.

Kravet är då också att STs lönepolitik är tydlig och känd för alla.

Varje medlem ska kunna få svar på frågan: "Varför har jag den lön jag har och hur ska jag kunna påverka den?"

Det kan åstadkommas genom kontinuerliga samtal mellan chef och medarbetare, men också att den fackliga organisationen för samtal om den egna lönepolitiska ingång i förhandlingarna.

DE LÖNEAVTAL som ST har idag gör en koppling mellan verksamhetens mål och utveckling och individens kompetens- och löneutveckling.

Dialogen den enskilde medlemmen har med chefen ska vara ett stöd för att få reda på om hon/han gör ett bra jobb och hur hon/han kan förbättra sin lön.

Vid samtalet ska diskuteras hur han/hon utför sitt jobb, vilka resultat som förväntas och vilka utvecklingsinsatser som behövs för att kunna göra ett bra jobb.

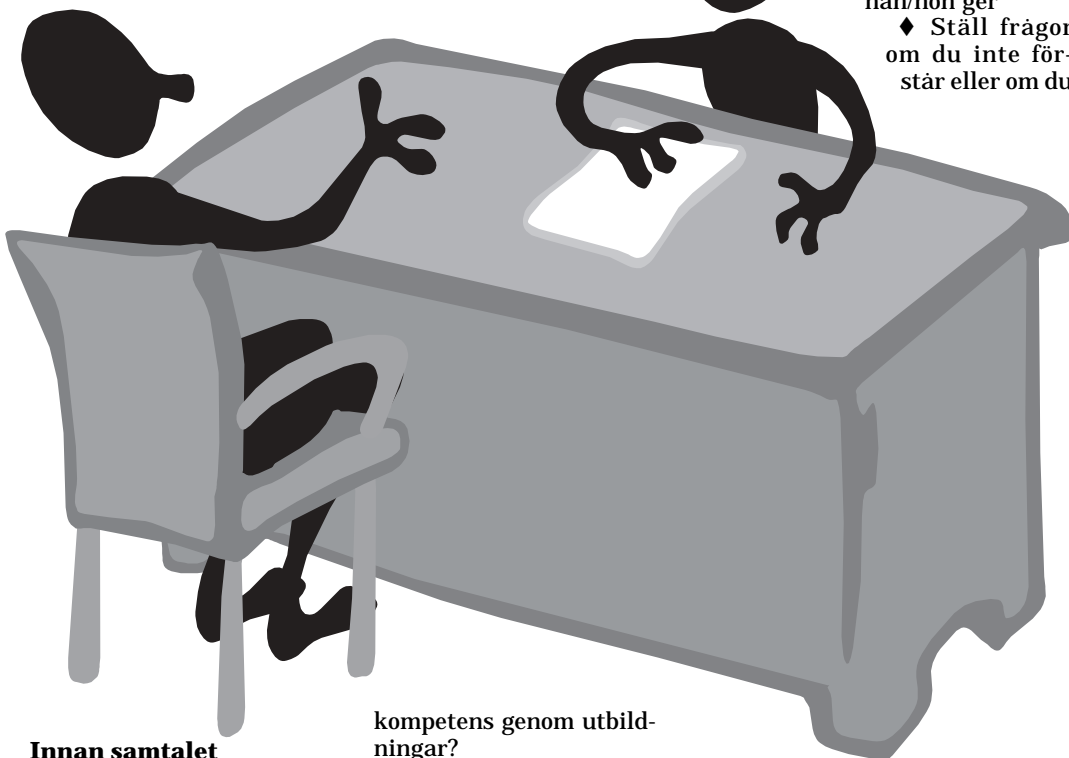
Lönen ska bygga på medlemmens arbetsuppgifter, kompetens och arbetsresultat.

INOM NÅGRA AV förbundets avdelningar pågår försök med att medlemmar som så önskar själva diskuterar sin egen lönehöjning inom ramen för de kollektivavtalsförhandlingar om löner som förs lokalt.

För att stötta medlemmar som väljer den modellen håller ST på att ta fram en folder med råd som enskilda medlemmar kan ha nytta av inför dialogen med chefen, oavsett hur löneredovisningsförhandlingarna genomförs.

Här är en provsmakning ur de kommande råden:

"Vad tjänar jag på att du anställer mig"



löneutveckling

- ◆ Tala inte bara om vad du vill utan också varför
- ◆ Var saklig och tydlig
- ◆ Var lyhörd och lyssna noga på chefen och de signaler han/hon ger
- ◆ Ställ frågor om du inte förstår eller om du

Innan samtalet

Fundera över vilka som är dina goda resp mindre goda sidor vad gäller

- * arbetsresultat
- * ansvarskänsla
- * initiativförmåga
- * flexibilitet
- * samarbetsförmåga
- * motivation
- * engagemang
- * social kompetens
- * ledaregenskaper
- * förmåga att ge och ta kritik

Har din ökade erfarenhet gjort dig skickligare på dina arbetsuppgifter?

Har du lyckats uppnå de mål som uppsatts i tidigare samtal?

Har du bidragit på något nytt sätt för att utveckla verksamheten?

Har du fått fler och/eller mer kvalificerade arbetsuppgifter?

Har du fått utökat ansvar?

Har ditt arbete på annat sätt förändrats?

Har du förbättrat din

kompetens genom utbildningar?

Är du intresserad av att få andra arbetsuppgifter och i så fall vilken typ av arbetsuppgifter?

Känner du dig osäker ta kontakt med lokala facket för att få råd och stöd

Under samtalet

◆ Kom överens om hur samtalet ska dokumenteras

◆ Tro på vad du säger. Tar du inte dig själv på allvar kommer inte chefen att göra det heller.

◆ Tänk på att chefen också har nytta av samtalet

◆ Ta under samtalet upp:
* dina arbetsuppgifter och vad du självständigt ansvarar för

- * dina arbetsresultat
- * din arbetssituation
- * kommande förändringar i verksamheten
- * din kompetens
- * dina ambitioner
- * dina behov av utveckling
- * hur du trivs på arbetsplatsen
- * dina önskemål vad gäller

inte tycker att du får bra svar.

◆ Gör aldrig kopplingar mellan din lön och din privatekonomi.

◆ Om din chef inte tycker att du ska få löneökning är det viktigt att du får reda på varför och vad du bör förändra.

◆ Begär betänketid om chefen i stället för högre lön erbjuder utbildning eller andra arbetsuppgifter som på sikt kan leda till högre lön.

◆ Diskutera vad ni i samtalet kommit överens om,

Efter samtalet

○ Kom det du tyckte var viktigt fram under samtalet?

○ Fick du fram det du ville?

○ Var det en bra stämning under samtalet?

○ Gå igenom de argument din chef förde fram

○ Vad är ni överens och vilka är meningsskiljaktigheterna?

○ Vad kan du göra bättre för att motsvara förväntningarna?

○ Stäm av med lokala facket om du är osäker! ■