

Bästa tipsen inför årets lönesamtal

ARBETSMARKNAD: Avtalen på arbetsmarknaden börjar bli klara. Nu väntar lönesamtal på arbetsplatserna. Och det finns en del att tänka på – både för chefer och anställda.

Lönesamtal kan skapa oro i magen hos både chefer och anställda. Det gäller för den anställda att övertyga chefen om att han eller hon är värd högre lön. Chefen skall å sin sida kanske förklara varför den anställda inte får samma påslag som arbetskamraterna.

– Det finns säkert en del som är oroliga, säger Karina Lindgren.

Hon har arbetat i 15 år arbetet med personalfrågor och lönesamtal hos Folksam och nu i bolaget Kareva där hon är delägare.

Men hon menar att lönesamtalet inte behöver vara jobbigt.

– Är båda parter väl förberedda och vet vad som gäller så är det ofta inga problem.

Karina Lindgren tror att inställningen till lönesamtal är en generationsfråga.

– De äldre är inte vana att bedöma sig själva medan till exempel 80-talister haft utvecklingssamtal i skolan och vet vad det handlar om. Vi har jobbat en del med företag inom byggbranschen och en del äldre tycker det är jättejobbigt och kallar lönesamtalen för kvartssamtal, säger Karin Lindgren.

För att ett lönesamtal skall ge vara meningsfullt måste det, menar hon, finnas en strategi och att samtalet ingår i ett sammanhang.

– Att bara ha lönesamtal går inte. Det måste



vara kopplat till utvecklings- eller medarbetarsamtal. Det skall också finnas ett körschema och spelregler som bägge parter är överens om, förklarar Karina Lindgren.

Varför har jag den lön jag har och vad kan jag göra för att påverka min lön, är frågor som ett lönesamtal bland annat skall ge svar på.

– Den anställda måste veta vilka kriterier som gäller för lönesättningen och det måste finnas mål att arbeta mot annars blir det svårt, konstaterar Karina Lindgren.

En del anser att lönesamtalen är meningslösa då lönerna är satta i förväg och att chansen att påverka är liten då den chef som har samtalet ofta saknar inflytande över budgeten.

– Det kan ju vara så att det finns en begränsad summa pengar där det inte räcker till alla, även om man gjort ett bra jobb. Och då kan jag förstå att en del tycker att det är ett spel för galleriet, säger Karina Lindgren.

LARS-OVE JOHANSSON

031-62 47 44 lars-ove.johansson@gp.se

FAKTA: Att tänka på för chefer

- Ta fram lönekriterier. De måste utgå från det egna företaget. Vilket mål har verksamheten? Vilka prestationer krävs för att nå dit? Svaren leder till kriterierna.
- Bedöm prestationer utifrån lönekriteriernas. Blanda inte in personliga egenskaper.
- Släpp tanken på att vara objektiv.
- Våga sätta tydliga löneskillnader. För små skillnader ökar risken för tjafs.
- Väntar jobbiga samtal? Ta dem sist då du lärt av de lättare samtalen.

Att tänka på för anställda

- Förbered dig i god tid. Be chefen om frågorna före samtalet.
- Ta reda på lönekriterierna.
- Tänk igenom vad som sades på utvecklingssamtalet. Mål skall vara dokumenterade. Uppfyllda mål kan ge högre lön.
- Tänk igenom vad du gjort sedan förra lönesamtalet. Har du fått nya arbetsuppgifter, mer ansvar eller utbildat dig.
- Kolla lönestatistiken med facket.

FÖRETAG

