


KOM I GANG MED

Individuel lønforhandling

Dialog om løn betaler sig



Få mere ud af lønforhandlingerne end kroner og øre



I får mere ud af lønkronerne, når den enkelte leder får ansvar for at prioritere og begrunde, hvorfor lønnen bliver fordelt, som den gør.

Dialog om løn styrker sammenhængen mellem præstationer og honorering

Det behøver ikke være en tung, centraliseret proces at forhandle løn.

En individuel lønforhandling er en lejlighed til, at den enkelte leder tydeliggør hvilke mål, initiativer, resultater og kvalifikationer, han/hun understøtter.

En aftale om individuel lønforhandling bidrager til at gøre processen omkring lønforhandlingen mere gennemskuelig og vedkommende for den enkelte. Medarbejderen bliver en direkte part i dialogen om indsats, kvalifikationer og løn – og det er afgørende for, at medarbejderne forstår, hvorfor de får den løn, de gør.

Dialog om løn giver bedre ledere

Løn er et stærkt ledelsesredskab, når I anvender lønkronerne målrettet, differentierer løntillæggene og giver gode begrundelser for, hvorfor I gør det.

Det stiller krav til den enkelte leder. Omvendt understøtter det ledernes faglige ledelse og styrker deres personaleansvar at sætte ord på koblingen mellem arbejdsindsats og honorering. Sådan kan lønforhandlingen være med til at sætte retning på opgaverne.

Medarbejderne forventer ledere, som kan sætte mål, anerkende deres indsats og begrunde deres prioriteringer.

Hvad siger...

...medarbejderne om at forhandle løn?

60 pct. af medarbejdere i staten ønsker selv at forhandle deres løn. Kun 13 pct. ønsker ikke at drøfte løn med deres chef.

...fremtidens medarbejdere?

62 pct. af unge under uddannelse (18-30 år) finder det særligt vigtigt, at de selv kan forhandle løn i deres fremtidige job. Kun 8 pct. lægger ikke vægt på selv at kunne forhandle løn.

1

Indgå en lokal aftale om individuel lønforhandling

Individuel lønforhandling forudsætter en aftale med tillidsrepræsentanten

Indgå aftale med tillidsrepræsentanten

Aftalen om at anvende individuel lønforhandling indgås mellem ledelse og tillidsrepræsentant. Denne aftale sendes til den forhandlingsberettigede organisation, som kan gøre indsigelse inden 10 hverdage.

I tilfælde, hvor der ikke er en tillidsrepræsentant, indgår ledelsen aftalen direkte med den forhandlingsberettigede organisation.

Hvad bør aftalen indeholde?

De nærmere rammer og procedurer for individuel lønforhandling fastlægges i jeres lokale aftale. Der bør bl.a. stå:

- hvilke grupper af ansatte er omfattet af ordningen
- hvilke typer af tillæg, der kan forhandles om
- procedurer for information til tillidsrepræsentanten

Se et eksempel på en aftale på www.perst.dk.



2

Forbered forhandlingerne

Klæd den enkelte leder på til at håndtere forhandlingerne, og husk at koordinere praksis på tværs af arbejdspladsen

Klæd lederne på

Det kan være en helt ny situation for den enkelte leder at håndtere en lønforhandling med sine medarbejdere. De skal til at gøre forskel på medarbejderne på en synlig måde.

Lederne skal være klædt på til at håndtere denne opgave hensigtsmæssigt. Det handler bl.a. om:

- Gode råd om forhandlingsteknik – hvad bør man, og hvad bør man ikke gøre før, under og efter forhandlingen?
- Bevidsthed om sin rolle – der er ikke tale om to ligeværdige parter, og lederen har ansvaret for, at samtalen forløber på en god måde.
- Styr på fakta – økonomisk råderum og relevante nøgletal for medarbejdernes lønudvikling.
- Ejerskab til jeres lønstrategi.

Koordinér på tværs af arbejdspladsen - i god tid

I skal sikre en ensartet praksis og afsætte tid til koordinering på tværs af arbejdspladsen.

I bør have afstemt, hvilke resultater, mål, kompetencer og funktioner I ønsker at honorere, og der bør også være sammenhæng til jeres lønpolitik. På den måde kan I understøtte en fælles linje på hele arbejdspladsen. I kan f.eks. drøfte, om I har behov for at fastholde bestemte (typer af) medarbejdere eller hvilken balance, der skal være mellem forskellige typer af tillæg.

Meld ud på forhånd og i god tid, hvilke overordnede mål I ønsker at honorere i henhold til lønpolitikken.

Hold det simpelt med relevant statistik

I ISOLA kan I trække detaljerede oversigter over medarbejdernes udvikling i lønniveauer over tid. Det giver den enkelte leder et overblik over sine medarbejders lønsituation. Find ISOLA på www.perst.dk.

3 Forhandling

Sørg for, at der er tid til løbende sparring mellem lederne under forhandlingerne

Tid til sparring og koordinering

Sørg for at forhandlingsprocedurerne giver plads til, at lederne løbende kan sparre og koordinere på tværs af arbejdspladsen.

Medarbejdere kan vælge at lade sig bistå i forhandlingen

Medarbejderne kan vælge at lade sig bistå af deres tillidsrepræsentant i forhandlingen.

Hvad hvis de ikke bliver enige?

Hvis den enkelte leder og medarbejder ikke kan blive enige om et forhandlingsresultat, kan tillidsrepræsentanten eller den forhandlingsberettigede organisation bede om forhandling med ledelsen. Dette skal typisk ske inden for en frist på syv dage.

God afslutning på forhandlingen

Overvej, hvordan I afslutter lønforhandlingen på en god måde. Et konkret papir, der opridser forhandlingsresultatet og begrundelser, kan være en god afrunding.

Det kan sikre, at begge parter er enige om resultatet. De kan evt. følge forhandlingen til dørs med en underskrift med forbehold for tillidsrepræsentantens godkendelse.



4

Send forhandlingsresultatet til tillidsrepræsentanten

Send resultaterne videre til tillidsrepræsentanten, som kan kræve yderligere forhandling med ledelsen

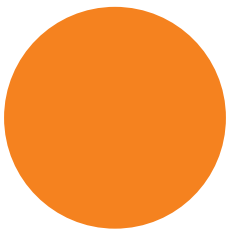
Inddrag tillidsrepræsentanten

Når leder og medarbejdere er blevet enige og har afsluttet forhandlingen, skal forhandlingsresultatet sendes videre til tillidsrepræsentanten.

Tillidsrepræsentanten kan kræve, at der optages forhandling med ledelsen.

Begrund forhandlingsresultatet

Selvom forhandlingerne foregår direkte mellem medarbejder og nærmeste chef, er det stadig relevant at understøtte en gennemskuelig løndannelse på arbejdspladsen ved at begrunde, hvorfor medarbejdere har fået tillæg.



Hvad er individuel lønforhandling?

Med individuel lønforhandling har den enkelte medarbejder forhandlingsretten og kan derfor forhandle løn direkte med nærmeste leder.

Hvordan kommer I i gang?

Før I kan gå i gang med individuel lønforhandling, skal I indgå aftale om det med tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation.

Lad det ikke drukne i tal. Hold fokus på at styrke dialogen og understøtte en god proces ved forhandlingsbordet.

Muligheden gælder for ansatte på AC-overenskomsten og en række andre grupper. Se hvem og tjek reglerne på www.perst.dk.

På Personalestyrelsens hjemmeside, www.perst.dk, kan du få et overblik over mulighederne med individuel lønforhandling. Her kan du finde:

- eksempel på lokal aftale
- kontakt til andre, der har erfaring med individuel lønforhandling
- hjælpeværktøjer vi udvikler løbende for at lette jeres proces
- information om Personalestyrelsens løbende aktiviteter omkring individuel lønforhandling og formidling af andres erfaringer
- mulighed for deltagelse i forhandlingstræningskurser
- statistikværktøjet ISOLA, hvor I kan trække relevante lønstatistikker
- guide til lønsamtaler

Personalestyrelsen

Frederiksholms Kanal 6

1220 København K

T 33 92 40 49

www.perst.dk

Marts 2009