
27 tips til din lønforhandling



Læs mere på
kommunikationogsprog.dk



KOMmunikation
og sprog

Tæt på dig og dit fag



Det betaler sig at forhandle løn

KS'ernes kvalifikationer og kompetencer er i høj kurs. KS'ernes lønstigninger viser, at KS'erne leverer resultater til gavn for virksomhederne. Forudsætningen for at få succes når du forhandler er dog, at du forbereder dig grundigt og træner dine forhandlingsevner.

Den gode lønforhandling kan ikke kun måles i kroner og ører, men også på om du føler dig lyttet til og taget alvorligt og selv har gjort det samme i forhold til modparten, så I kan se hinanden i øjnene bagefter.

Alle forhandlinger er forskellige, og det er ikke muligt at give opskriften på den perfekte lønforhandling. Alligevel er der efter vores erfaring en række ingredienser, som fører til gode resultater ved forhandlingsbordet.

Vi har derfor samlet 27 tips og gode råd til din næste lønforhandling, som enten kan læses i sin helhed eller bruges som opslagsværk, når du har behov for inspiration til dele af lønforhandlingen.

Vejledningen er generel. Der kan være individuelle forhold på den enkelte virksomhed, særlige forhold i forskellige brancher, ligesom der i praksis er stor forskel i lønforhandlingerne afhængig af, om du er ansat i den private eller offentlige sektor.

Sidst, men ikke mindst er det en god idé at kontakte KS inden du forhandler løn. Vi har overblik over KS'ernes generelle lønvilkår og kan bidrage med råd og inspiration til din lønstrategi. Og ikke mindst sidder vi klar til at sparre med dig, så dine argumenter bliver skærpet, inden du møder din arbejdsgiver.



Indhold

| | |
|---|-----------|
| Hvornår lønforhandles der og hvordan? | 4 |
| Forhandlingsforløbet kan skitseres således | 5 |
| Før lønforhandlingen | 6 |
| Lønforhandling – også uden for mødelokalet..... | 6 |
| Overblik over sidste og næste år..... | 6 |
| Vær synlig og tjek MUSEN..... | 6 |
| Lønstatistik..... | 7 |
| Virksomhedens mål, strategiplan og værdier..... | 7 |
| Tjek overenskomst og husaftaler..... | 8 |
| Løn er andet end kroner og ører..... | 8 |
| Forhandlingsspil..... | 8 |
| Hvad er det Bedste Alternativ til en Forhandlingsløsning(BAF)?..... | 9 |
| Din smertegrænse..... | 9 |
| Tal med KS..... | 9 |
| Vær åbne om løn og stå stærkere..... | 10 |
| Lav en aftale om forhandlingen..... | 10 |
| Under lønforhandlingen | 10 |
| Hav god tid til forhandlingen..... | 10 |
| Skab et fælles fundament..... | 11 |
| Stil spørgsmål og lyt til forklaringerne..... | 11 |
| Parker uenigheder..... | 11 |
| Vær tydelig og skab klarhed..... | 11 |
| Hold problem og person adskilt..... | 11 |
| Fokuser på interesser og ikke standpunkter..... | 12 |
| Vær vedholdende uden at være aggressiv..... | 12 |
| Udvid forhandlingsrummet..... | 12 |
| Vis glæde for resultater og kvitter for dem..... | 13 |
| Tag styring i forhandlingen – opsummer løbende..... | 13 |
| Brug afbrydelser og pauser aktivt..... | 13 |
| Bidrag til et godt forhandlingsklima..... | 13 |
| Efter lønforhandlingen | 14 |
| Vær sikker på hvad I har aftalt..... | 14 |
| Relevante lønstatistikker | 14 |
| Hvad siger loven om løn? | 15 |

Hvornår lønforhandles der og hvordan?

Uanset om du bliver ansat i det private eller det offentlige, er din løn til forhandling ved ansættelsen. Når du bliver ansat er der dog mere på bordet end "bare" løn — der er flere vilkår, der skal falde på plads, nemlig hele kontrakten.

KS har udarbejdet en særlig vejledning "Ansættelseskontrakten" om forhandling i denne forbindelse.

Lønforhandlinger under ansættelsen sker derimod på meget forskellige måder afhængig af, hvor du er ansat:

Privatansat i virksomhed uden overenskomst

I den private sektor, hvor der ikke er overenskomst, er det kontrakten, som lægger rammerne for, hvornår der forhandles løn. Typisk er der lønforhandling en gang om året, og det bør fremgå af kontrakten. I modsat fald har du faktisk formelt set ikke krav på en lønforhandling bortset fra den forhandling med din organisation, som du kan kræve efter funktionærloven.

Privatansat i virksomhed med overenskomst

I private virksomheder med overenskomst, er der typisk regler for hvordan lønforhandlingerne skal foregå, hvornår der skal forhandles, og undertiden også om, hvor meget der (mindst) er at forhandle om. På nogle få overenskomstdækkede private arbejdspladser er det tillidsrepræsentanten, som forhandler løn for dig. Spørg KS om din arbejdsplads er dækket af en overens-

komst, og hvad der gælder for lønforhandlingerne.

Ansat i det offentlige

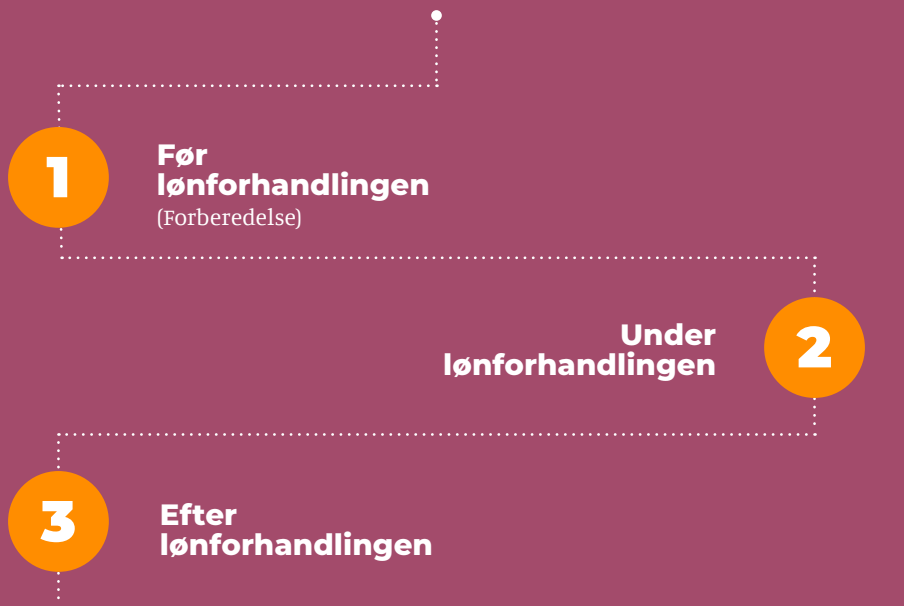
I den offentlige sektor er der overenskomst med regler for forhandlingerne, og der forhandles som udgangspunkt løn en gang årligt. Det er som altovervejende udgangspunkt tillidsrepræsentanten, der forhandler og indgår aftale om din løn. Er der ikke nogen tillidsrepræsentant på arbejdspladsen, er det KS' sekretariat, som forhandler for dig. Selvom du som hovedregel ikke selv forhandler din løn, kan du bruge vejledningen som led i din forberedelse, inden du skal tale med tillidsrepræsentanten/ KS om lønforhandlingen.

Tilbage fra barsel

Hvis du har været på barsel, og der ikke har været afholdt lønforhandling under din barsel, kan det være en god idé at tjekke om dit lønniveau skal justeres — set i lyset af lønudviklingen på din arbejdsplads. Kontakt eventuelt KS og få sparring til forhandlingen.

Er du ansat i en kommune eller en region, er der i overenskomsten en særlig bestemmelse om lønforhandling i forbindelse med tilbagevenden fra barsel.

Forhandlingsforløbet kan skitseres således



En lønforhandling begynder længe inden, I sætter jer til forhandlingsbordet.

Det er derfor også inden selve forhandlingen, at du lægger grundlaget for en god forhandling. En god forberedelse giver dig større sikkerhed og mulighed for at manøvrere under selve forhandlingen. Med en god forberedelse er du allerede halvt i mål.

En god forhandling er karakteriseret ved en fornuftig proces, hvor begge parter er tilfredse med resultatet. Det er klart, at der er tale om modparter med forskellige interesser. Men hvis parterne har respekt for de forskellige udgangspunkter, kan der skabes grundlag for fælles løsninger.

Her følger gode råd til hvordan forhandlingen bør forløbe og tips til din forhandlingsteknik. Du kan også få sparring til selve forhandlingen ved at kontakte KS.

Book en lønvejledning via hjemmesiden:

www.kommunikationogsprog.dk/book-en-lønvejledning

27 tips til din lønforhandling

Før lønforhandlingen:

1

Lønforhandling uden for mødelokalet

Mange ser lønforhandlingen, som noget der sker omkring et mødebord. Og det er naturligvis rigtigt. Samtidig er det dog afgørende at se lønforhandlingen som et længere forløb, der også skal forberedes og følges op på.

Det er vigtigt at have for øje, at grundlaget for lønforhandlingen skabes mere eller mindre hele tiden. Du kan i løbet af året lytte dig frem til, hvad din chef lægger vægt på, synliggøre dine resultater og kvalifikationer og indikere dine forventninger til din lønudvikling, for eksempel når du er til medarbejderudviklingssamtale (MUS).

Det vil tit være for sent og altid spild af forhandlingstid at komme ind på dette, når I sidder omkring mødebordet.

Hvis der ikke er fastsat et tidspunkt for en lønforhandling, risikerer du at forhandlingen kommer så overraskende, at du ikke når at forberede dig. Eller i værste fald at der slet ikke forhandles, så du opbygger et løn efterslæb, som kan være svært at rette op.

I disse situationer bør du aktivt spørge til, hvornår der lønforhandles og arbejde for, at forhandlingen ligger relativt kort tid efter at der er blevet afholdt en eventuel medarbejderudviklingssamtale.

2

Overblik over sidste og næste år

Lønforhandlingen foregår både i datid og fremtid. Det vil sige, at du kan argumentere for en lønstigning både ved at henvise til det, du har opnået og udført i året, der er gået, men du kan også slå på dine opgaver det næste års tid. Begge dele bør du have dannet dig et overblik over inden lønforhandlingen.

En måde at se tilbage på er ved at have dit CV opdateret. Hvis du løbende opdaterer dit CV med kvalifikationer, resultater og arbejdsopgaver, kan du nemt sammenligne med, hvordan det så ud inden din sidste lønforhandling.

På den måde bliver udviklingen klar – og det minder dig samtidig om alle dine gode resultater, så du husker at få dem med. Endelig har det den fordel, at dit CV er klart, hvis du pludselig ser et andet job, du gerne vil søge.

På KS' hjemmeside kan du også downloade værktøjer, som kan hjælpe dig til at skabe overblik.

3

Vær synlig og tjek MUSEN

Spørg dig selv, om du er den eneste, som ved, hvad du kan og har opnået? Chefer er også travle mennesker, som ikke

altid af sig selv er opmærksom på, hvem der har gjort hvad for at skabe afdelingens eller virksomhedens resultater. Og indsigten i den enkelte medarbejders kompetenceudvikling er ikke altid præcis. Sørg derfor for, at din chef er opmærksom på hvad du kan og opnår inden forhandlingen.

Inddrag også de synspunkter, bemærkninger, vurderinger med videre, som din chef er kommet med på en medarbejderudviklingssamtale.

Brug de aftaler, der er indgået i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen fremadrettet. I har i fællesskab forholdt jer til, hvad der skal ske i det kommende år og fastlagt nogle udviklingsmål, og den enighed kan du også benytte som argument for lønstigninger.

4

Lønstatistik

Lønstatistikker er et uundværligt værktøj, når du skal sammenligne din løn med kollegernes og andre KS'eres løn. Tag stilling til, om forskellene kan bruges som argumenter i lønforhandlingen.

Lønstatistikkerne kan bruges som spejl for din egen løn og lønudvikling. Spørg dig selv, hvorfor du skal have mere end gennemsnittet, og husk, at særlige kompetencer, specialistfunktioner, særligt tunge ansvarsområder og så videre, alt sammen taler for, at du bør ligge højere end gennemsnittet.

Brug den statistik, som er tættest på dit job, men du kan også inddrage andre statistikker. Som privatansat kan du for eksempel henvise til, hvad lønniveauet eller lønudviklingen i den offentlige sektor er – og vice

versa. Vær opmærksom på, at lønudviklingen for højtuddannede (herunder KS'erne) som hovedregel er højere end for samtlige ansatte under et, og at der er betydelige forskelle fra branche til branche. Lønstatistikken er dog aldrig det bedste enkeltstående argument. Det er det, du har præsteret og resultaterne af din indsats, som er udgangspunktet for din forhandling, mens statistikkerne er referencen til den rimelige løn (for sammenlignelige stillinger).

Tjek KS' lønberegner eller ring til KS hvis du har brug for hjælp til at bruge og/eller tolke lønstatistikkerne.

Pris – og lønstigningerne næste år

Endelig er det vigtigt at have et indblik i forventninger til det kommende års løn- og prisstigninger. Lønstigningerne er et gennemsnitligt udgangspunkt for din egen lønudvikling og prisstigningerne har betydning for, hvordan din realløn udvikler sig. Du finder de opdaterede tal for disse forventninger på KS' hjemmeside.

Relevante lønstatistikker:

Du har adgang til KS' lønstatistik, der er målrettet til – og indsamlet blandt – kommunikations- sprog og marketingfolk, både i den private og offentlige sektor.

Du kan finde tal opgjort på baggrund af alder, anciennitet, uddannelse, jobindhold, branche og geografi.

Lønstatistikken finder du her:
www.kommunikationogsprog.dk/loenstatistik (kræver log-in)_

www.statistikbanken.dk indeholder Danmarks Statistiks lønstatistikker for både den private og offentligt sektor. Nogle af statistikkerne kan være lidt vanskelige at gå til, men især statistikkerne om lønstigninger opgjort på baggrund af uddannelsesniveau og branche er meget brugbare.

www.loenoverblik.dk giver meget detaljerede lønstatistiske oplysninger for ansatte i staten. Oplysningerne kan findes både som gennemsnit i hele staten og helt ned til den enkelte institution/ministerium og opdelt på uddannelse og stilling.

www.krl.dk giver oplysninger om gennemsnitlige lønninger for ansatte i kommuner og regioner. Oplysningerne kan findes på baggrund af uddannelse og tallene er opgjort på landsplan eller i den enkelte kommune eller region.

5

Virksomhedens mål, strategiplan og værdier

De fleste virksomheder har fastsat mål og strategier for deres udvikling, og nogle virksomheder fastlægger også værdier, som er styrende for virksomhedens drift.

Spørg dig selv, hvordan du bidrager til mål og strategier, understøtter værdierne og så videre og hvordan det konkret viser sig. På den måde kan du argumentere på virksomhedens "banehalvdel" — det er jo ledelsen som i sidste ende har fastsat målene, og hvis ikke bidrag til dette skulle udløse lønstigninger, hvad skulle så?

6

Tjek overenskomst, husaftaler og personalehåndbogen

Hvis der er overenskomst, husaftale eller en personalehåndbog på din arbejdsplads, bør du sætte dig ind i disse. Ofte indeholder de regler for lønforhandlingen og angiver, hvad der kan/skal lægges vægt på i lønforhandlingen.

Fordelen er, at når et givent kriterium fremgår af overenskomsten, husaftalen eller personalehåndbogen, kan du gå ud fra, at det er vigtigt, og benytte kriterierne som "skelet" for din argumentation.

7

Løn er andet end kroner og ører

Lønforhandling handler naturligvis om kroner og ører. Men det kan jo også være, at der er andre vilkår, som er vigtige for dig, og som kan inddrages i forhandlingen.

Det har den fordel, at der bliver flere strenge at spille på i forhandlingen — man siger at "forhandlingsrummet udvides". Det giver fleksibilitet og mindsker risikoen for, at I kører fast i spørgsmålet om lønstigningen skal være lige nøjagtig det ene eller andet beløb.

Det kan dog være irrelevant at argumentere for visse goder, hvis de allerede er fælles for alle på virksomheden, for eksempel hvis der er en virksomhedsbaseret pensionsordning. Det gælder for eksempel i den offentlige sektor. Det bør du naturligvis undersøge.

Andre goder, som kan inddrages er for eksempel:

- Pension
- Ferie og anden frihed
- Fryns
- Efteruddannelse
- Arbejdstid

Du finder flere elementer i KS' forhandlingspalet på KS' hjemmeside: www.kommunikationogsprog.dk/filer/ks_job/lon/forhandlingspaletprivat.dk

8

Forhandlingsspil

En del af din forberedelse er også at prøve dine argumenter af. Det gør du bedst ved at prøve at løbe forhandlingen igennem sammen med en anden – ved at lave et forhandlingsspil.

Det første du bør gøre er at sætte dig i din chefs sted: Hvad vil hun/han have af synspunkter, ønsker og behov? Hvad vil hun/han sige og hvordan vil hun/han reagere på dit udspil?

Det næste er at sætte en kollega, ven, ægtefælle, kæreste eller anden ind i din forestilling om chefens tilgang og så prøve dine argumenter af over for ham/hende ved at løbe forhandlingen igennem. Det kan naturligvis ikke blive det samme som den rigtige forhandling, men det kan skærpe din opmærksomhed, og ikke mindst gøre dig tryggere i selve forhandlingen.

Øvelsen skærper også din opmærksomhed på interesser, synspunkter, forhandlingsstil med videre hos din modpart, hvilket er en vigtig del af selve forhandlingen.

9

(BAF) Det Bedste Alternativ til en Forhandlingsløsning

Du bør på forhånd gøre op med dig selv, hvad alternativet er til en forhandlingsløsning.

På den måde kan du undgå, at du bliver presset ud i at acceptere forhandlingsresultater, som du ikke er tilfreds med.

Alternativerne kan være flere:

- Hvis den du forhandler med, ikke har mandat til at indgå aftale, kan du kræve, at forhandlingen kommer til at foregå med dén, der har (Personale-/HR-afdelingen, din chefs chef eller andre).
- Hvis du vurderer, at det lige nu kun er muligt at få en lønstigning, som er utilfredsstillende, kan du overveje, om det er bedre at udskyde forhandlingen og få aftalt bindinger for den næste forhandling.
- Du kan også prøve at opnå andre goder oveni en lille lønstigning, jævnfør nummer 7 ovenfor.
- Og du kan naturligvis begynde at se dig om efter et andet job.

En klarhed over BAF inden forhandlingen giver dig rygstød i forhandlingen og en mulighed for at manøvrere for at opnå det bedst mulige resultat.

10

Din smertegrænse

Inden du sætter dig til forhandlingsbordet bør dit udspil nøje gennemtænkes. Udspillet bør være ambitiøst men realistisk.

Ambitiøst betyder, at dit udspil skal være så højt, at der er noget at give af i forhand-

lingen. Realistisk betyder, at udspillet ikke bør være så højt, at det svækker din troværdighed. Det er naturligvis en hårfin balance, hvor der ikke er nogen facitliste. Men hvis du har argumenterne i orden, et godt blik for mulige sammenligninger og nu tænkt modpartens synspunkter, ønsker og muligheder igennem, er du godt på vej.

Dit udspil til forhandling skal naturligvis tage udgangspunkt i det allerbedst opnåelige. Men du skal også tage stilling til, hvad du vil være glad for. Hvornår vil du kunne forlade forhandlingen og være tilfreds? Igen er der tale om en individuel vurdering, baseret på din "mavefornemmelse". Et resultat, hvor du føler dig set, taget alvorligt og rimeligt belønnet. Hvis du ikke kan nå frem til et resultat, som du vil være glad for, kan du måske nå til et resultat, som du ikke direkte vil være utilfreds med. Et resultat, som hvis du kommer under dette, betyder, at du føler dig direkte dårligt behandlet, ikke vurderet efter fortjeneste og så videre. Her ligger din smertegrænse.

Denne hænger naturligvis tæt sammen med dit BAF. Hvis forhandlingsresultatet nærmer sig din smertegrænse, er det relevant at overveje, om det er bedre at satse på det bedste alternativ til en forhandlingsløsning.

11

Tal med KS

Du er naturligvis altid velkommen til at kontakte KS.

Inden lønforhandlingen kan vi blandt andet hjælpe dig med at fastsætte dit forhandlingsudspil, guide dig igennem lønstatistikker, coache dig på dine argu-

menter og sparre i forhold til din strategi for forhandlingen.

[Book en lønvejledning via KS' hjemmeside.](#)

12

Vær åben om din løn

På mange arbejdspladser er løn ikke noget, man taler om. Lønnen opfattes som privat, og nogle arbejdsgivere prøver endda at kræve fortrolighed om løn, selvom det direkte fremgår af Ligelønsloven, at man har ret til at oplyse enhver om sin løn.

KS anbefaler, at der er åbenhed om løn. Det gør vi fordi det efter vores opfattelse bidrager til at sikre reel ligeløn og det er vores erfaring, at I på arbejdspladsen kan hjælpe hinanden til at finde argumenter for lønstigninger.

Hvis nogle kolleger tjener mere eller har andre fordele, selvom I laver det samme, er sammenligningen et godt argument i lønforhandlingen. Det samme gælder, hvis der lønnes særligt for en bestemt funktion, og du har den samme funktion uden at få løndelen/tillægget.

Man skal dog ikke være blind for, at åbenhed også kan indebære en risiko for at der opstår interne gnidninger, misundelse eller demotivation, hvis man pludselig opdager, at man er relativt lavere lønnet end kollegerne.

For at undgå dette, bør I som kolleger tale sammen om, hvordan og hvorfor, der skal være åbenhed om lønnen.

Og et af de vigtigste argumenter i den forbindelse er, at den samlede medarbejdergruppe står stærkere i lønforhandlingerne med ledelsen, når der er åbenhed om lønnen.

13

Lav en aftale om forhandlingen

Hvis forhandlingsforløbet ikke på forhånd er klart, bør du aftale med din chef, hvornår og hvordan der forhandles. Generelt anbefales det også, at du på forhånd sender dit lønudspil frem.

Husk at aftale:

- Hvor og hvornår finder forhandlingen sted?
- Hvem deltager?
- Fra hvilket tidspunkt har aftalte lønændringer virkning?
- Skal I på forhånd udveksle forslag til lønændringer?

Hvis ikke din arbejdsgiver tager initiativ til at der skal forhandles, bør du selv tage det. Helst så lønforhandlingerne kommer i faste rammer fra år til år.

Under lønforhandlingen:

14

Hav god tid til forhandlingen

En forceret forhandling fører sjældent til et godt resultat. Derfor er det vigtigt, at I har rigelig tid, og at der er plads til, at tidsrammen kan overskrides. I bør derfor undlade at lægge forhandlinger umiddelbart op til andre møder, eller lige inden du skal hjem og hente børn.

Vurderer du under forhandlingen, at det alligevel kan blive svært at blive færdig, er det en god idé at tage ansvar for processen ved at gøre opmærksom på problemet. Foreslå, at I stopper nu og aftal, hvornår forhandlingen fortsætter.

15

Skab et fælles fundament

Det er vigtigt at sikre, at I taler om det samme. Hvis I starter med at fortælle jer i detaljer, er der en risiko for, at I taler forbi hinanden.

Det er en god idé at starte forhandlingen med at trække de store linjer op med nogle overordnede betragtninger om, hvordan det er gået, hvad der står foran, og hvad der især er vigtigt.

Forhør dig om samme emner hos din modpart og lyt godt ind til dennes kernebudskaber. På den måde får I tegnet det forhandlingslandskab, I befinder jer i. Det giver dig samtidig mulighed for at finjustere din argumentation, når I kommer til den mere konkrete argumentation og de præcise tal for lønnen/lønstigningen.

16

Stil spørgsmål og lyt til forklaringerne

Stil spørgsmål og få vigtig information om din modparts synspunkter, interesser, ønsker og vurderinger. På den måde kan du også finde vej omkring et "nej" fra modparten. Brug spørgsmålene aktivt under forhandlingen og lyt nøje til svarene, som kan være afsættet for din egen argumentation.

17

Parkér uenigheder

I forhandlinger er der som regel punkter, man er uenige om. Når uenigheden opstår kan der være en tendens til, at man borer sig ned i denne for at overbevise den anden.

Hvis punktet ikke er altafgørende i forhandlingen, er det som oftest en bedre idé at parkere uenigheden, og gå videre til et andet emne. Man kan så senere i forhandlingen vende tilbage til punktet. Husk at skrive uenighederne ned på et stykke papir, som du kan bruge til at samle op mod slutningen af forhandlingen.

18

Vær tydelig og skab klarhed

Det er vigtigt, at du melder klart ud. Din modpart skulle jo gerne forstå dine forslag og argumenter, og samtidig kan utydelighed og væven opfattes som usikkerhed eller svaghed. På samme måde skal du sikre dig, at du forstår din modpart. Er hun/han utydelig eller bliver du i tvivl om, hvad der nøjagtig menes, så spørg hellere en gang for meget end en gang for lidt.

Ved at være tydelig undgår du også, at I efterfølgende bliver uenige eller usikre på, hvad I har lagt vægt på og er blevet enige om.

19

Hold problem og person adskilt

I forhandlingen er I modparter med legitime forskelle i holdninger og synspunkter. Men I er der også for at nå et resultat. Derfor skal forhandlingen naturligvis kun handle om, hvilken lønstigning, der skal ydes og hvorfor, og ikke jeres personligheder.

Især overfor vanskelige modparter, herunder "den kroniske nej-siger" kan det være både fristende og naturligt at vise irritation, frustration eller direkte vrede.

Men selvom din modpart har en negativ tilgang til forhandlingen, bør du prøve at undgå at lade dig påvirke heraf. Undgå at blive personlig og udforsk i stedet argumenterne, spørg ind til baggrunden for et nej, parker uenigheder og foreslå alternativer. Sig hvordan du opfatter situationen i stedet for at karakterisere eller sige, hvad du synes om din modparts måde at agere på.

Kort sagt: Vær hård mod problemet og blød mod personen!

20

Fokuser på interesser og ikke standpunkter

Bag alle standpunkter ligger en interesse.

Standpunkt

Standpunktet er det, som umiddelbart bliver sagt. Det er det, som man gerne vil have at modparten siger ja til og det er i sig selv ikke noget, som inviterer til dialog eller kompromis.

Interesse

Men der er en baggrund for, at dette bliver sagt. Og det er interessen. Interessen kan være et behov, et ønske eller andet, som man ønsker opfyldt.

At sige nej til en lønstigning er ikke en interesse — det er et standpunkt. Bag ved dette kan ligge mange forskellige interesser. Det kan være bekymring for, at en lønstigning giver afledte effekter. At der er behov for en speciel udvikling i afdelingens performance og så videre. På samme måde er dit lønkrav et standpunkt, der ligger en eller flere interesser bag.

Ved at undersøge og forhandle på baggrund af interesser kan der åbne sig muligheder for forhandlingsløsninger, som det rene fokus på standpunkter ikke lægger op til eller levner mulighed for. At fokusere på interesser i stedet for standpunkter er i sig selv også en måde at udvide forhandlingsrummet på med større sandsynlighed for at nå tilfredsstillende forhandlingsresultater.

21

Vær vedholdende uden at være aggressiv

Du bør ikke bare tage et nej for et nej. I stedet bør du være vedholdende og insistere på at drøfte de emner, som er på dagsordenen.

I den forbindelse er det vigtigt, at du ikke bare gentager din argumentation, men så vidt muligt inddrager nye vinkler, alternative sammenligninger, hæfter din argumentation op på noget, din modpart har sagt og så videre.

22

Udvid forhandlingsrummet

Det er sjældent at man kommer igennem en forhandling helt uden et "nej". Når du møder dette, bør du ikke bare argumentere uændret videre. Det kan trænge jer op i en krog.

- Spørg i stedet ind til baggrunden for nej'et
- Foreslå alternativer og/eller inddrag andre forhold
- Bring andre forhold ind i forhandlingen og udvid forhandlingsrummet, så der bliver bedre plads til at skabe en samlet, tilfredsstillende løsning. Hvis du får et

nej, så spørg, hvad der skal til fremadrettet for at opnå et bedre resultat næste gang.

23

Vis glæde for resultater og kvitter for dem

De fleste kan godt lide at få ros eller positive tilbagemeldinger. Det gælder også din chef. Derfor er det vigtigt at du understøtter fremdriften i forhandlingen ved at vise glæde over og kvittere for (del)resultater.

Det gælder også selvom en tilbagemelding eller et delresultat falder i kategorien "det manglede da bare andet". Ved at kvittere for det gode bidrager du til et godt forhandlingsklima og det afbalancerer de emner, I ikke måtte være enige om. Og det kan bære videre til det næste delresultat, at du ikke bare tager din modparts "ja" for givet.

24

Tag styring i forhandlingen

Mange tænker, at det er chefens ansvar at styre selve forhandlingen. Men det er ikke rigtigt. I er to, der skal skabe den gode forhandling og det gode resultat, og det kan lige så godt være dig, som tager styring i forhandlingen.

Styring betyder i denne sammenhæng at skabe fremdrift i forhandlingen, at man sikrer overblik over, hvor man er kommet til og samler op undervejs. At tage styring giver en psykologisk fordel, men der skal naturligvis ikke udvikle sig en magtkamp. Men har du muligheden for at tage styringen, er det en fordel.

En af de tydeligste måder at sikre styring i forhandlingen er ved at vise, at du har styr på delelementerne. Det gør du blandt andet ved løbende at opsummere, hvor langt I er nået, hvad I er blevet enige om, hvad I har parkeret som en uenighed og hvilke elementer, der udestår.

25

Brug afbrydelser og pauser aktivt

Der kan i en forhandling blive behov for at samle op, tjekke oplysninger, indhente yderligere informationer, eller måske bare for at få klaret hovedet.

Hvis for eksempel din modpart siger, at han/hun ikke kender noget til det, du argumenterer med, kan det være en god idé at foreslå en pause eller udskydelse af forhandlingen, således at der bliver mulighed for at få denne viden.

Det kan også være, at du mærker, at du bliver nervøs eller usikker — og så kan det være bedre at få en pause end at forhandle videre på et usikkert grundlag.

26

Bidrag til et godt forhandlingsklima

Som tidligere nævnt er det et fælles ansvar, at der er en god stemning under forhandlingen.

Vær derfor venlig og imødekommende, hav et roligt, men levende, kropssprog og hold øjenkontakt med din modpart. Humor er heller ikke af vejen.

Hvis din modpart ikke lever op til sin del af ansvaret, er dette hverken ensbetydende

med, at du skal gå i samme grøft eller omvendt påtage dig hele ansvaret.

Derimod skal du fortsætte din gode stil og forsøge at finde ud af baggrunden for din modparts måde at agere på.

Det giver dig mulighed for at komme omkring den umiddelbare adfærd og forstå motivationen.

Husk at I mødes igen efter forhandlingen og at der kommer en ny forhandling senere, hvor erfaringen fra denne forhandling er starten på den næste.

Efter lønforhandlingen:

27

Vær sikker på, hvad I har aftalt

Når forhandlingen er afsluttet, bør I i fællesskab opsummere resultatet.

Beskriv, hvad I er kommet frem til og meget gerne også et par ord om baggrunden herfor — hvad har I lagt vægt på.

Sidstnævnte er også vigtigt, når du kommer til den næste forhandling, således at du ikke risikerer at blive mødt med, at "det aftalte vi jo ved lønforhandlingen sidste år".

Opsummeringen kan være i form af et referat eller en egentlig aftale.

Når din løn ændres, har din arbejdsgiver under alle omstændigheder en forpligtelse til at orientere dig skriftligt om dette.

Det kan enten ske som et tillæg til din kontrakt, en korrigeret kontrakt, en bekræftelse per mail eller ved netop en kopi af den skriftlige aftale/referatet.

Hvad siger loven?

Der findes en række love, som har betydning for lønforhandlingen:

Funktionærloven

Funktionærloven giver funktionærer ret til – gennem sin organisation – at kræve forhandling med ledelsen om løn- og ansættelsesvilkår. Det gælder, uanset om det er den enkelte ansatte eller en gruppe af/alle de ansatte. Du kan altså kræve, at din arbejdsgiver forhandler med KS.

Derimod giver loven dig ikke ret til selv at få en lønforhandling ansigt til ansigt med din arbejdsgiver.

Loven giver dig også ret til at videregive oplysninger om (blandt andet) løn til din organisation.

Ligelønsloven

Loven siger, at der ikke må finde lønmæssig forskelsbehandling sted. Det betyder, at der skal ydes samme løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Forbudet mod forskelsbehandling betyder blandt andet også at der i lønforhandlingerne ikke må anvendes kriterier, som stiller det ene køn ringere end det andet.

Ligeløn omfatter ikke bare den udbetalte løn, men også pension og for eksempel "frynsegoder".

Det er også Ligelønsloven som siger, at alle har ret til at videregive oplysninger om egen løn til enhver anden – for eksempel kolleger.

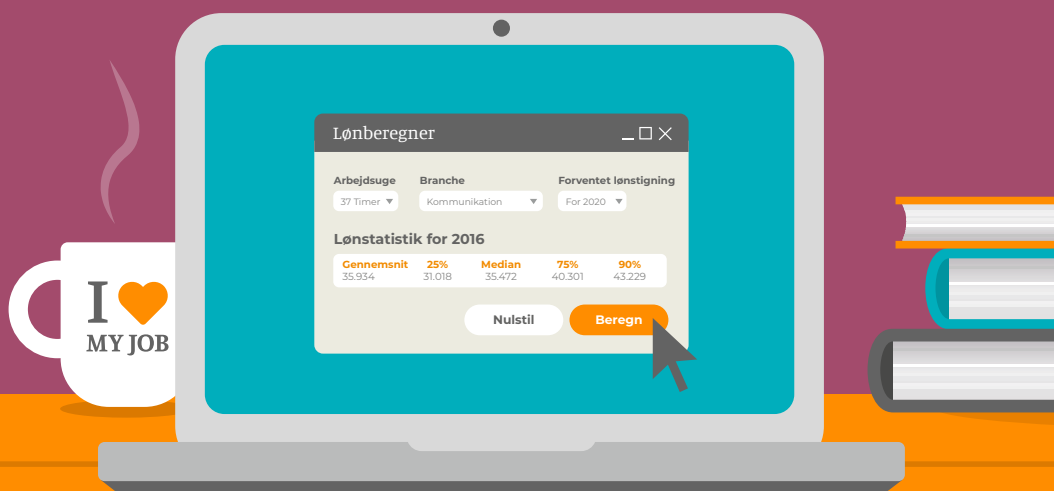
Forskelsbehandlingsloven

Loven siger, at der hverken må ske direkte eller indirekte forskelsbehandling med hensyn til løn- og ansættelsesvilkår på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

Det betyder, at der skal være lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Og loven siger, at hvis man kan påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der sker forskelsbehandling, skal arbejdsgiver kunne bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.



Få mere i løn. Find din løn på få minutter med KS' lønberegner



Hauser Plads 20, 3.
1127 København K.
Telefon 3391 9800
info@kommunikationogsprog.dk
kommunikationogsprog.dk

KOMunikation
og sprog

Tæt på dig og dit fag

