

”

Även om du inte älskar att löneförhandla så kan du försöka se det som en bra möjlighet att berätta vad du gör. En positiv attityd smittar av sig.”



– Utgångspunkten är att få till ett bra samtal. Den möjligheten minskar om du inleder på ett defensivt sätt med spänd kroppshållning, säger Viveca Sten.

3

Löneförhandla rätt

Medarbetare

LÖNESAMTALET ÄR TROTS allt det mest givna tillfället att putta din lön i rätt riktning. Viveca Sten, författare och förhandlings-expert, konstaterar att ”förberedelser är A och O”.

– Se till att träna på olika vägar som samtalet kan ta. En vanlig fälla är att enbart tänka igenom vad du själv ska säga; det är lika viktigt att gå igenom vad din chef kan svara – så att du även kan träna på vad du då ska kontra med, säger hon.

En helt annan typ av förberedelse är att skaffa dig koll på lönenivån i företaget och branschen.

– Utöver branschstatistik ska du se till att fråga dina kollegor om deras lön. Sedan kanske inte alla vill svara, men det är inget konstigt att ställa frågan. Det kanske till och med kan visa sig att ni är två personer som båda har halkat efter i löneutvecklingen av någon anledning.

Det är många som tycker att det är jobbigt med lönesamtal, men det gäller ändå att försöka gå in i mötet med en så positiv känsla som möjligt, menar Viveca Sten.

Ytterligare ett tips är att du låtsas att du förhandlar för någon annan än dig själv.

– Många tycker att det känns betydligt lättare att förhandla för andra. Tänk dig att lönesamtalet handlar om din kollega eller din bästa kompis – hur skulle du agera då? Gå igenom detta i förväg, och skriv ner dina tankar.

Något som du definitivt ska undvika är att bli arg och att ställa ultimatum.

– Det kanske kan ligga nära tillhands om mötet utvecklas på ett sätt som gör dig upprörd. Men om du märker att läget är låst eller att det börjar bli en dålig stämning är det bättre att ta en time-out istället för att gräva skyttegravar. Föreslå en ny tid, så att båda får möjlighet att fundera sitt håll.



”
Det är knepiga samtal att hålla, för det gäller att våga vara ärlig.”

Magnus Sverke



Chef

FÖR EN MEDARBETARE är det mycket viktigt att känna sig rättvist behandlad, något som du som är chef bör ha med dig in i lönesättningen. Det menar Magnus Sverke, professor vid psykologiska institutionen vid Stockholms universitet, som leder ett forskningsprojekt för att öka kunskapen om hur lön, motivation och prestation hänger ihop i privat sektor.

– Men ordet ”rättvisa” är samtidigt lite svårt att använda i det här sammanhanget. Det ska inte tolkas bokstavligt, som att det ska vara lika för alla. Det är snarare det engelska ”fairness” det handlar om, att bli schysst behandlad, säger han.

Han konstaterar att det inte går att komma ifrån att lönesamtal är mer eller mindre krävande.

– Det är knepiga samtal att hålla, för det gäller att våga vara ärlig och vid behov kunna komma med konstruktiv kritik och peka på negativa saker. Det kan vara tufft att hantera människors förhoppningar och förväntningar, för ingen tycker om att göra en medarbetare besviken.

Om någon får mindre än vad han eller hon hade hoppats på, måste du kunna motivera beslutet ordentligt.

– Det räcker aldrig med att säga något i stil med att ”du gör ett jättebra jobb, men det finns inte mer pengar”. Koppla alltid lönen till de fastställda kriterierna och prestationen.

Det är också viktigt att hålla lönesystemet aktuellt hos medarbetarna, inte bara skicka ut ett informationsmejl inför lönesamtal.

– Låt medarbetarna vara delaktiga i att ta fram lönesystem och lönekriterier. Det gör dels att ni kan få upp ögonen för aspekter som ni har missat, och att medarbetarna får en fördjupad förståelse och ökad acceptans för systemet. Glöm heller inte att regelbunden återkoppling är viktigt.