



Att tänka på inför din  
**Lönerevision 2015**



**OFFICERSFÖRBUNDET**

## Vad är lönesättande samtal?

Officersförbundet har tecknat ett löneavtal med Försvarsmakten som omfattar alla medlemmar och gäller för lönerevisionerna 2013–2015. I avtalet har vi kommit överens om att på försök genomföra lönesättningen i lönerevisionen som lönesättande samtal 2014 och 2015.

Lönesättande samtal innebär att du och din chef kommer överens om din nya lön i ett samtal där enbart ni två deltar istället för att din Officersförening och arbetsgivaren kommer överens i en traditionell förhandling. Utgångspunkten för det lönesättande samtalet är de fastställda löneprinciper och lönekriterier som gäller i Försvarsmakten och som gäller lika för alla. Det är dock bara ditt bidrag till verksamheten, det vill säga dina arbetsuppgifter och din prestation som ska diskuteras – inte andras. Kommer ni inte överens om ny lön övergår lönesättningen till en traditionell förhandling mellan officersföreningen och arbetsgivaren.

### Två centrala begrepp

**Medarbetarsamtalet:** Det är i medarbetarsamtalet du och din chef ska gå igenom din prestation under föregående år och diskutera hur det förhåller sig till din lön. **Det är nu du har möjlighet att påverka din lön.**

**Det lönesättande samtalet** är när du får ett kvitto på hur medarbetarsamtalet föll ut. Här kan du dra i bromsen om du anser att utfallet inte ligger i linje med det du och chefen diskuterade vid medarbetarsamtalet. Är du osäker bör du ta kontakt med din officersförening för att se om du blivit korrekt behandlad.

### Checklista: Så här gör du för att få en bra löneprocess

1. **Förbered dig inför medarbetarsamtalet**, se separata rubriker.
2. **Genomför ditt medarbetarsamtal** med din chef och var tydlig med dina löneanspråk.
3. **Se till att du och din chef dokumenterar diskussionen**, exempelvis genom att ni var och en för anteckningar som ni sedan stämmer av så att det är likalydande.
4. **Genomför ditt lönesättande samtal**, se separat rubrik.
5. **Dokumentera arbetsgivarens lönebud.** Be att få budet skriftligt, alternativt skriv ned det och få din chef att underteckna att det är korrekt. **Gör detta även om ni är överens** så att ni inte riskerar en senare diskussion kring vad som sagts.
6. **Bedöm om utfallet i det lönesättande samtalet är i linje med ditt medarbetarsamtal**

7. **Är du osäker eller tveksam på om budet från arbetsgivaren är korrekt:** Kontakta din Officersförening. **Du bör få minst fem arbetsdagar att tänka över arbetsgivarens bud.** Din chef kan inte sänka ditt bud för att du kräver att få rådrum.
8. **Besluta om du vill acceptera arbetsgivarens bud, eller om din officersförening ska förhandla åt dig.** Officersföreningen kan inte garantera att du får ett högre utfall vid traditionell förhandling, men vi kan garantera att lönen blir korrekt satt utifrån den avtalade processen.
9. Deltag i utvärderingen för att vi ska få reda på hur det fungerat.

### Inför ditt medarbetarsamtal – grunder (se checklisten pkt. 1)

Se till att du har tid att förbereda dig och att tillräckligt med tid är avsatt för samtalet. Ta del av Försvarsmaktens löneprinciper och lönekriterier, kolla lönestatistik och tänk noga igenom vad du vill ha sagt – och – vad du inte ska säga.

*Det här kan ni prata om:*

- Arbetsuppgifter
- Arbetsresultat
- Arbetsituation
- Kommande förändringar
- Kompetens
- Ambitioner
- Utvecklingsbehov
- Din lön

Du kan förbereda dig genom att fundera – och gärna skriva ner – svaren på ett antal frågor som ni förmodligen kommer att diskutera.

*Exempelvis:*

- Hur har du uppfyllt de mål du och din chef kommit överens om?
- Hur har du bidragit till att utveckla verksamheten?
- Har du fått mer kvalificerade arbetsuppgifter, större ansvar eller svårare arbetsuppgifter?
- Vad har du gjort för att utveckla din kompetens?
- Har du tagit ett särskilt ansvar för någon del av verksamheten?
- Har du idéer som kan leda verksamheten framåt?
- Din samarbetsförmåga
- Din initiativkraft

## Inför medarbetarsamtalet – din löneökning

Hur hög tycker du att din löneökning ska vara? Vad är en rimlig löneökning? Det beror naturligtvis främst på dina prestationer, men också bland annat på hur mycket pengar Försvarsmakten har råd att höja lönerna med. I genomsnitt brukar Försvarsmakten ha råd att höja lönerna med mellan 2 och 2,5 procent, vilket kan ge dig viss vägledning. Kontakta din officersförening om du vill veta exakt hur många procent som gäller för ditt förband!

*Exempel:*

Lön	1,5%	2,5%	3,5%
20.000 kr/mån	300 kr	500 kr	700 kr
25.000 kr/mån	375 kr	625 kr	875 kr
30.000 kr/mån	450 kr	750 kr	1 050 kr

## Under medarbetarsamtalet (se checklistan pkt. 2–3)

Låt chefen ge sin syn på dina insatser, vad du har presterat sedan senaste lönerrevisionen och vad du behöver utveckla. Fundera på om det stämmer överens med din egen bild. Ta upp det som eventuellt skiljer din uppfattning från chefens och ge konkreta exempel på vad du menar. Presentera dina argument kopplade till arbetsinnehåll, prestation och löneläge. Välj de argument du tror är tyngst.

Ta dig tid att formulera svar och kommentarer och begär tänketid om det dyker upp något helt oväntat.

## Under det lönesättande samtalet (se checklistan pkt. 4–8)

Be chefen lägga fram sitt förslag till ny lön. Om chefens förslag ligger under den lön du kan acceptera bör du begära en tydlig motivering. Be arbetsgivaren konkretisera vad han bygger den nya lönen på och vad du ska förändra eller åstadkomma för att få den lön du tycker du är värd.

För gärna anteckningar under samtalet så att ni efteråt tillsammans kan sammanfatta vad ni kommit överens om. Sätt den nya lönen och eventuella andra överenskommelser, om till exempel kompetensutveckling, på papper. Var konkreta.

## OFFICERSFÖRBUNDET

Box 5338, 102 47 Stockholm

08-440 83 30

kansli@officersforbundet.se

www.officersforbundet.se