

# Utvecklings- och lönesamtal ger dig inflytande

  
vision



# Utvecklings- och lönesamtal ger dig inflytande

För att du ska trivas på jobbet och känna att du gör ett bra arbete behöver du kunna påverka din arbetssituation och ta kliv framåt. Ett sätt att påverka är att prata med din chef om ditt jobb, din lön, din arbetsplats och om målen för det ni gör.

Därför ska du ha ett utvecklingssamtal och ett lönesamtal med din chef varje år.

Utvecklingssamtal och lönesamtal är som en årlig avstämning. Hur ser din utveckling på arbetsplatsen ut, vilken lön och vilka villkor har du?

Din lön bestäms i ett lönesamtal mellan dig och din chef. Under lönesamtalet kan du påverka chefens syn på det jobb du gör, och chefen kan påverka din syn på din roll. Du ska veta hur dina arbetsinsatser bedöms. Vilka lönekriterier och vilken lönepolitik gäller, och vad innebär de för dig? Hur hänger dina arbetsinsatser, din lön och verksamhetens mål ihop?

A photograph of a white ceramic cup with a textured, fluted design, sitting on a white surface. In the background, there are several papers and sticky notes in various colors (yellow, green, pink). The lighting is soft and even.

# Förberedelse är **A** och **O**

Du behöver vara väl förberedd för att få ut så mycket som möjligt av utvecklingssamtalet. Vad vill du och hur kan du framföra det på ett bra och tydligt sätt? Fundera över vad som hänt det senaste året eller sedan ditt förra utvecklingssamtal. Skriv ner vad du vill ta upp.

# Din utveckling på arbetsplatsen

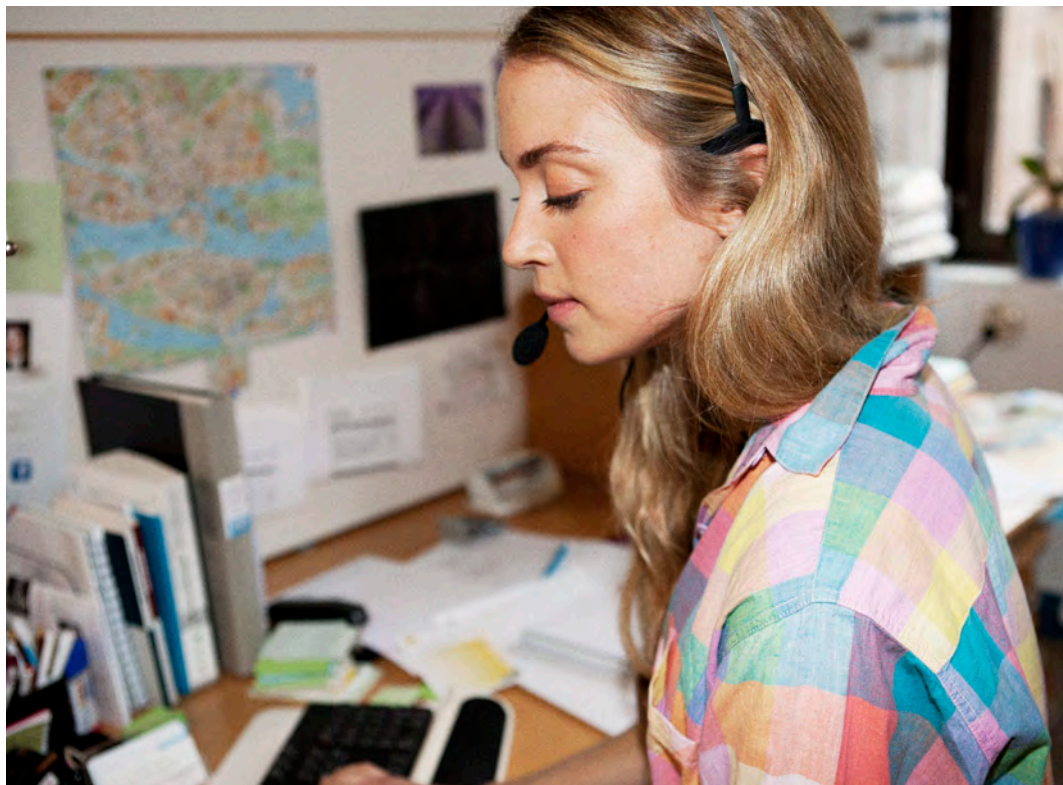
Utvecklingssamtalet är din stora chans att prata med chefen om hur du ska utveckla dig och ditt arbetssätt. Hur kan du bidra till att ni når målen för verksamheten? Prata om dina arbetsuppgifter och din arbetssituation. Dela med dig av tankar om hur det fungerar idag och hur det skulle kunna fungera bättre.

Samtalet bör också handla om hur ni samarbetar på din arbetsplats, hur relationerna till kollegor och chefer ser ut, och om arbetsmiljön – både fysiskt, psykiskt och socialt.

Din chef har en viktig roll i att skapa förutsättningar för att du ska kunna utvecklas. Under samtalet kommer ni överens om hur det ska gå till.

## **Gör en individuell handlingsplan**

I planen som ni kommer överens om ska det vara tydligt hur du och ditt arbete ska utvecklas under det närmaste året eller de närmaste åren. Det kan vara stora eller små åtgärder. Kanske kan det handla om utbildning eller



studiebesök, eller om att prova andra arbetsuppgifter under en tid. Planen kan också ta upp hur ni ska kunna hantera förändringar i verksamheten, eller vad ni behöver för att kunna hålla verksamhetsplan och budget.

### **Bjud upp din chef till utvecklingssamtal**

Minst en gång om året ska din chef ta initiativ till ett utvecklingssamtal med dig. Om det inte blir så ofta som det är tänkt kan du själv ta initiativ till samtal.

► Kontakta Vision om du vill ha tips och råd inför samtalet.

# Ett utvecklingsamtal

- ▶ är ett planerat, från båda håll förberett samtal mellan dig och din chef
- ▶ är en chans att prata om arbetsplatsens mål och riktlinjer, hur ni ska arbeta, vilka uppgifter som ligger framför er och vad det innebär för dig
- ▶ är en chans att prata om ditt behov av utveckling och din framtid
- ▶ förutsätter ömsesidighet, förtroende och förberedelse
- ▶ är för arbetsgivaren ett led i utveckling av personal och verksamhet
- ▶ ersätter inte den fortlöpande dialogen eller återkopplingen
- ▶ ska leda till en dokumenterad plan
- ▶ återkommer minst en gång per år
- ▶ följs alltid upp – diskutera alltid hur det har gått med ambitioner och planer från förra året

Börja gärna samtalet med att gå igenom hur det förra samtalet var, och om ni har gjort det ni kom överens om då. Tänk på att samtalet även är ett tillfälle för dig att ställa frågor till chefen. Du behöver inte själv ha alla svar. Och samtalet ska vara givande för er båda.

# Mall för utvecklings-samtalet

Här kommer några punkter som du kan använda för att förbereda dig:

## Arbetsplatsens utveckling

- ▶ Vad är verksamhetens mål, och hur bidrar jag till det?
- ▶ Hur planerar och utvecklar vi verksamheten?
- ▶ Vad ska hända framöver, och hur påverkas jag?

## Min arbetssituation

- ▶ Min arbetssituation under det gångna året
- ▶ Vilka är huvudarbetsuppgifterna?
- ▶ Hur har jag utvecklats under året?
- ▶ Glädjeämnen och problem i arbetet
- ▶ Vilka krav har arbetet ställt och har jag uppfyllt dem?
- ▶ Vad vill jag ska förändras i verksamheten?
- ▶ Gör jag rätt uppgifter?
- ▶ Arbetsuppgifter som jag känner mig osäker på
- ▶ Har jag tillräckligt med stimulerande arbetsuppgifter, ansvar och befogenheter?
- ▶ Får jag användning för mina kunskaper?
- ▶ Fungerar tekniken?
- ▶ Fungerar uppföljningen av det arbete jag gör?

## Min arbetsmiljö

- ▶ Trivsel – hur är arbetsklimatet?
- ▶ Hur är den fysiska arbetsmiljön?
- ▶ Är alla delaktiga?
- ▶ Är mötesformerna bra?
- ▶ Hur är stressnivån?
- ▶ Vad gör du om det blir en hög stressnivå?
- ▶ Fungerar arbetstiden?

## Samarbete och ledarskap

- ▶ Gruppens arbetsresultat
- ▶ Relationen till och samarbetet med min chef
- ▶ Vad kan förbättras i kommunikationen mellan mig och chefen?
- ▶ Vilka krav och förväntningar har jag på min chef?
- ▶ Samarbetet med arbetskamraterna
- ▶ Får jag den information jag behöver?
- ▶ Hur får jag veta när jag gjort något bra?
- ▶ Hur är min förmåga till initiativtagande, samarbete, ansvarskänsla, motivation och att ge och ta kritik?

## Kompetensutveckling

- ▶ Hur kan jag och mitt arbete utvecklas på kort och på lång sikt?
- ▶ Önskemål och behov av utbildning, praktik eller andra arbetsuppgifter
- ▶ Förväntningar på chef, medarbetare och organisation
- ▶ Annan arbetsfördelning?
- ▶ Kan jag tänka mig att prova andra arbetsuppgifter?
- ▶ Är något annat som händer i mitt liv viktigt att berätta om?

## Efter utvecklingssamtalet

Tänk efter hur samtalet var. Det hjälper till att göra nästa utvecklingssamtal ännu bättre.

- ▶ om det viktiga kom fram
- ▶ om ni båda fick sagt vad ni ville
- ▶ om råd och förslag var bra
- ▶ om eventuell kritik var konstruktiv
- ▶ om stämningen var lugn, spänd eller för stressig
- ▶ om ni avslutade i en positiv anda





# En lön som går att påverka

Din lön ska sättas utifrån dina arbetsuppgifter, din utbildning och erfarenhet och ditt sätt att sköta jobbet. Du ska veta varför du har den lön du har och vad du kan göra för att förbättra den.

Tar du på dig andra eller mer avancerade arbetsuppgifter, fördjupar dina yrkeskunskaper eller använder dem för att nå bättre resultat, ska det synas på lönen.

Men även marknadskrafterna påverkar lönen. Det kan vara stora skillnader mellan olika regioner och yrken. Däremot får din lön inte påverkas av vilket kön du har, din etniska tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Lönen får inte heller vara sämre för att du är visstids- eller deltidsanställd (omräknat till heltidslön). Det är arbetsgivaren som ska se till att lönesättningen inte är diskriminerande.

# Nu startar löneprocessen

När det börjar bli dags att bestämma nya löner startar en löneprocess. Både arbetsgivaren och Vision har ett ansvar för att du får tydlig information om hur den går

## Så här kan en genomtänkt löneprocess se ut

► **1. Tyck till.** Vision fångar upp dina och dina kollegors önskemål. Vad behöver göras bättre i löneprocessen jämfört med förra året, och är det några personer och grupper som bör få extra stora lönepåslag? Prata om vad ni tycker ska ge högre lön.

► **2. Reglerna sätts.** Din avdelning eller klubb och arbetsgivaren träffas för att bestämma hur arbetet ska gå till på just din arbetsplats, utifrån avtalet. Vem ska hålla lönesamtalen? Vilken utbildning och information behövs? Vilka lönekriterier och vilken lönepolitik gäller? Avdelningen eller klubben och arbetsgivaren bestämmer inriktningen för årets löneöversyn.

► **3. Möte om vad som gäller.** På ett arbetsplatsmöte får du och dina kollegor veta hur löneprocessen ska gå till. Prata om vilka lönekriterier som gäller, och vad de innebär för dig.

► **4. Dina egna förberedelser.** Gå gärna igenom checklistorna här. Du som vill förbereda dig genom samtal är välkommen att kontakta Vision på arbetsplatsen eller Vision Direkt, tel 0771 44 00 00 eller [visiondirekt@vision.se](mailto:visiondirekt@vision.se).

► **5. Möt chefen i lönesamtalet.** Dags att prata med din chef, i ett lönesamtal, om varför du har den lön du har och vad du ska göra för att höja den. Utgå från lönekriterierna som ni har på er arbetsplats. Det ska också finnas en koppling till det ni pratat om i utvecklingssamtalet. Enligt avtalet ska du komma överens om ny lön med chefen under lönesamtalet, eller i ett särskilt lönesättningsamtal som hålls efter lönesamtalet.

► **6. Följdes planen?** Vision och arbetsgivaren gör en avstämning. Har arbetsgivaren gjort som man sa? Hur har samtalen fungerat? När löneökningarna upp till det som avtalet kräver?

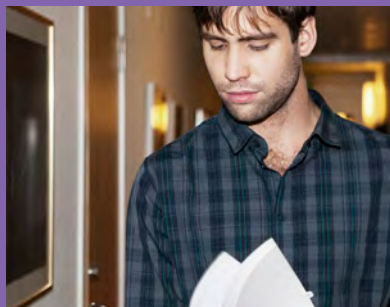
► **7. Kollektivavtal tecknas.** Ett lokalt kollektivavtal tecknas om nya löner.

► **8. Utvärdering.**

► **9. Budget inför nästa år.** Din avdelning eller klubb deltar i förhandlingar om budget inför nästa års löneöversyn, så att det finns tillräckligt med pengar för att kunna höja lönerna.

# Ta reda på och diskutera

- ▶ Vad betyder lönekriterierna för mig och det jobb jag gör?
- ▶ Hur har jag bidragit till att verksamheten utvecklas så att vi når de uppsatta målen?
- ▶ Hur går arbetet med lönesättning till på min arbetsplats?
- ▶ Vet jag vad arbetsgivaren har för lönepolitik?
- ▶ Vilka kompetenser och arbetsinsatser vill min arbetsgivare betala för?
- ▶ Vilka arbetsinsatser tycker jag ska ge högre lön?
- ▶ Vilket stöd vill jag ha av Vision?
- ▶ Vad driver Vision? Finns det grupper på arbetsplatsen som har en felaktig lön idag?
- ▶ Kan jag och chefen komma överens om andra förmåner än lön?
- ▶ När får jag min nya lön?
- ▶ När och hur ska lönesamtalen genomföras?
- ▶ Vad behöver jag veta mer?
- ▶ Hur behöver jag förbereda mig?



## Kom ihåg att:

- ▶ Lönesamtalet ska hållas med den chef som vet vad du gör, känner till just din verksamhet och har befogenhet att bestämma vilken lön du ska ha.
- ▶ Din avdelning eller klubb kan coacha dig inför ditt lönesamtal. Du kan också ta kontakt med Vision Direkt.

## Viktiga begrepp:

- ▶ **Lönekriterier:** vilka faktorer som ska påverka lönen på din arbetsplats. Ofta handlar de om kompetens, ansvar, samarbete och faktiska resultat. Tydliga lönekriterier gör att du vet vad det är som din chef värderar och efterfrågar, och vad som påverkar den löneökning du får. Kriterierna ska vara anpassade till din arbetsplats, och handla om hur man utför arbetet, inte vad man gör.
- ▶ **Lönepolitik:** en beskrivning av hur arbetsgivaren värderar det som de anställda gör. Hur ska lönerelationerna mellan olika yrkesgrupper se ut, vilka särskilda insatser ska ge löneökningar, vilken kompetens har man särskilt behov av i verksamheten?

# Förbered dig inför lönesamtalet

---

## Dina förberedelser

---

Ta fram anteckningarna från ditt senaste utvecklings- och lönesamtal. Vad kom du och din chef överens om som kan ha betydelse för din lön den här gången? Hur har din lön utvecklats de senaste åren?

### Att fundera på

Har dina arbetsuppgifter förändrats, utökats eller blivit svårare? Har du fått kompetensutveckling som gör att du kan mer? Hur har du bidragit till att ni lyckats nå de uppsatta målen? Plocka fram konkreta exempel. Det är inte alltid självklart att chefen vet eller har sett allt du gör.

**Hur påverkas du av de satsningar och prioriteringar som arbetsgivaren gör?**

## Gå igenom lönekriterierna och ge dig själv omdömen.

Jämför ditt löneläge och din löneutveckling med andra med liknande arbetsuppgifter. Kontakta din avdelning eller klubb, gå in på lönestatistiken på [vision.se](http://vision.se) eller kontakta Vision Direkt, tel 0771 44 00 00.

## Prata lön med dina kollegor. Förbered er tillsammans!

Förutom lön kan du också, inom flera avtalsområden, begära andra förmåner. Till exempel kortare arbetstid, pensionsavsättningar, extra semester. Kontakta Vision för att ta reda på vad du bör tänka på vad gäller förmånerna. Sammanfatta och skriv ner dina argument. Vision coachar dig om du vill ha individuellt stöd.



## Under samtalet

---

### Tala klarspråk.

Lyssna och var lyhörd för hur din motpart reagerar. För anteckningar under samtalet, och kom överens med chefen om hur samtalet ska dokumenteras. Utgå från behoven på din arbetsplats när du argumenterar.

### Ställ frågor!

På så sätt får du reda på hur chefen resonerar. Tycker chefen att din lönenivå och löneutveckling speglar dina arbetsuppgifter och det du åstadkommer? Vad ska du förändra för att du ska få den lön du tycker att du är värd?

Om din chef är missnöjd med dina insatser ska du få veta vad du ska göra för att förändra situationen. Vilka insatser behövs från din sida och vad ska chefen göra?

Håll dig till saken och undvik att diskutera kollegornas lön istället för din egen.

**Förlora inte kontrollen. Ta en paus om du eller chefen blir för upprörda.**

Om du inte är nöjd, förklara varför. Men se till att du använder sakliga argument – då vinner du respekt hos din chef.

## Efter lönesamtalet

---

Gå igenom de argument chefen framförde. Tyckte ni lika? Om inte, på vilka punkter skilde sig uppfattningarna?

**Om du inte är nöjd eller tycker att arbetet med löneprocessen ska bli bättre — kontakta oss på Vision!**



### ► Maxa ditt nätverk

Med oss får du ett stort nätverk och löpande erbjudanden om att delta på yrkesträffar, seminarier och utbildningar. Du deltar så mycket som du själv vill och kan.

[vision.se/natverket](http://vision.se/natverket)

### ► Högre lön och en skjuts i karriären

Du får löne- och karriärcoachning. Välj personlig coachning från Vision Direkt eller våra diplomerade karriärcoacher. Eller hitta det du behöver på:

[vision.se/lon](http://vision.se/lon)

[vision.se/karriar](http://vision.se/karriar)

### ► Hör av dig när det passar dig

Har du frågor eller idéer om något som rör ditt jobb? Mejla, ring, twittra eller ställ en fråga på Facebook. Vi kanske inte kan svara på allt, men vi lovar att göra ett försök.

[vision.se/kontakt](http://vision.se/kontakt)

### ► En vass inkomstförsäkring

Du får en av marknadens bästa inkomstförsäkringar, men också flera andra trygghetsförsäkringar. Vi är många och det är bra för att få till riktigt schysta försäkringar till ett bra pris.

[vision.se/forsakringar](http://vision.se/forsakringar)

### ► Schysta medlemsförmåner

Du får många schysta medlemsförmåner som skapar värde för dig i vardagen. Träning, semesterstugor, tidningar och kurser är bara några exempel.

[vision.se/formaner](http://vision.se/formaner)

### ► Vi älskar förhandlingar!

Det kan gälla en friskvårdstimme eller något annat som du och dina kollegor vill driva på arbetsplatsen. Eller förhandlingar om villkor i ditt yrke. Vi förhandlar både på din hemmaplan, centralt med arbetsgivarna eller internationellt i Bryssel.

[vision.se/kollektivavtal](http://vision.se/kollektivavtal)

### ► Hallå ministern!

Du och dina arbetsvillkor står i fokus när vi påverkar politiker, arbetsgivare och makthavare. Vi berättar för dem om hur verkligheten ser ut och vilka idéer våra medlemmar har om att utveckla yrkesvillkoren.

[vision.se/opinion](http://vision.se/opinion)

### ► Mänskliga rättigheter ingår

Vi arbetar med mänskliga rättigheter, rätten att organisera sig och en hållbar miljö. När du är medlem hos oss är du därför också med och bidrar till en bättre värld. Du är medlem i en Fair Union.

[vision.se/fairunion](http://vision.se/fairunion)





## I slutändan handlar ett medlemskap om en sak. Att du ska få ut så mycket som möjligt av ditt arbetsliv.

Vision är ett fackförbund och i fokus för allt står du och dina visioner. Vi har ca 160 000 medlemmar som har tusentals olika yrken.

Vi är det ledande fackförbundet för dig som inom privat eller offentlig regi jobbar i kommunen, landstinget eller inom kyrkan. Vi är partipolitiskt obundna och ingår i TCO.

**Vision Direkt** – facklig rådgivning alla vardagar  
8–20, 0771 44 00 00, [visiondirekt@vision.se](mailto:visiondirekt@vision.se)