

Erfaringer og gode råd om lønforhandling

Som kostfaglig leder skal du typisk selv stå for at forhandle din løn. Det kan byde på masser af spændende udfordringer og muligheder. Her kan du læse om tre forskellige leders erfaringer og gode råd, som du kan gøre brug af i din lønforhandling.

TEKST: ULLA LUNDSTRØM



– Øvelse gør mester, siger **Birthe Haugaard Buthler**, der med 18 års ledelseserfaring i rygsækken har mange positive lønforhandlinger bag sig.

Birthe er ansat som teamleder på ”Bo- og aktivitetstilbudet Lindebjerg for voksne udviklingshæmmede”, der hører under Assens Kommune. Her blev hun til en start ansat som økonomaassistent i køkkenet, hvor hun senere blev ledende økonoma. På dette tidspunkt var der 12 ledere samt stedfortrædere ansat på Lindebjerg. For ni år siden fik Birthe ledelsen af rengøringen under sig, og senere kom også et nat-team bestående af både pædagoger, sosu-assistenters og omsorgsmedhjælpere under

hendes ledelse. Lederteamet blev på dette tidspunkt reduceret til otte ledere. I 2009 blev der igen lavet ny struktur i organisationen, hvor man gik ned til at være én daglig leder, én aktivitetshusleder og tre teamledere, hvoraf Birthe er den ene.

– Min seneste lønforhandling var i december 2009. Den fandt sted ca. tre måneder efter, vi havde ændret struktur. Forhandlingen skete på min opfordring, allerede da jeg var til medarbejderudviklingssamtale, så der kunne blive taget højde for min nye stilling rent lønmæssigt. Jeg skulle forhandle løn med min Centerleder, som er leder for CUA (Center for udviklingshæmmede i Assens Kommune).

– Jeg fik en mail med et forslag til løn, som jeg venligt takkede nej til. Dels fordi jeg havde drøftet lønniveauer med mine lederkolleger, der er socialpædagoger, og fundet ud af, at nogle af dem fik mere i løn end jeg. Dels fordi jeg ikke mente, forslaget stod mål med mine daglige opgaver, og at jeg derfor var mere værd. Med mit svar sendte jeg mit lønforslag og begrundelser for dette.

Blandt Birthes argumenter for at opnå højere løntrin var, at ledelsesopgaven var blevet fordelt på færre ledere, og derfor blevet større, at kompleksiteten i ledelsesopgaven var øget på grund af ledelsesansvaret for flere faggrupper, og at hun er sikkerhedslederrepræsentant.

Kort tid efter, at mailen var sendt til chefen, blev Birthe indkaldt til et forhandlingsmøde.

– Jeg havde forberedt mig grundigt, og forhandlingen gik godt, da jeg fik

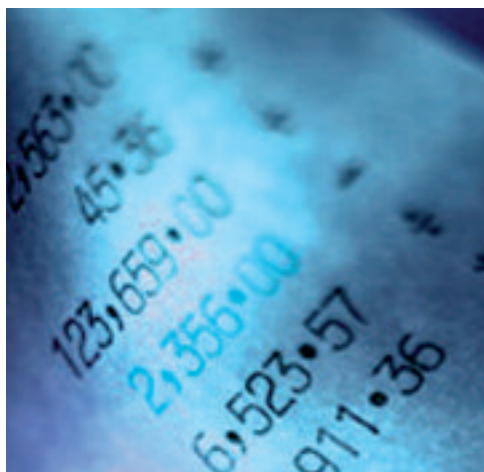
Birthes opskrift på en succesfuld lønforhandling:

- Inden forhandlingen: Send dokumentation for, at Kost & Ernæringsforbundet har uddelegeret forhandlingskompetencen, frem til den, du skal forhandle løn med – så spildes der ikke tid med at få afklaret det!
- Husk de tre F'er: forberedelse, forberedelse, forberedelse!
- Drop flinkeskolen og fortæl om dine kvalifikationer og resultater
- Sammenlign din løn med den, som andre ledere i lignende stillinger får
- Send dit lønkrav skriftligt frem med beskrivelse af, hvilke nye eller anderledes arbejdsopgaver du har fået, samt hvordan mængden af dine eksisterende opgaver er øget siden sidste lønforhandling.
- Når man er enige om forhandlingens resultat, husk da at følgende skal stå i aftalen for lønforhandlingen: Hvornår det aftalte beløb træder i kraft – måske skal det være med tilbagevirkende kraft, hvor en forandring har fundet sted. Om lønnen er givet som løntrin, kvalifikationsløn eller funktionsløn. På hvilket niveau der er forhandlet (for eksempel 1/1-2006-niveau), om beløbet er pensionsgivende og sidst men ikke mindst: Husk at lønaftalen skal være underskrevet og at få en kopi til dig selv.

mit lønkrav igennem. Som forberedelse havde jeg anvendt Sundhedskartellet's Lønmodel: "Overenskomst for ledere i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv.". Husk at niveauet i aftaler lønnen i skal være klart f.eks. 1.1.2006 og hvad er værdien 1.4.2010.

Det lykkedes mig dog ikke at få forhandlet lønforhøjelsen igennem som et løntrin, men som et årligt kvalifikationstillæg, som også er pensionsgivende, forklarer Birthe.

Du kender din indsats bedst



I De Gamles By i hjertet af København, finder man **Lise-Lotte Larsen**, der er økonom for personale og hygiejne i køkkenet, hvor der er ca. 50 mennesker ansat.

Lise-Lotte forhandlede løn i april 2009 og vurderer, at grundlønnen i overenskomsten ikke er et særligt godt udgangspunkt for at forhandle en løn, der står mål med indsatsen som leder på hendes niveau.

– Selv om der sker en regulering af vores løn, er det med et alt for lille beløb, så man er nødt til at sigte langt højere. Derfor satsede jeg på at forhandle min løn hjem på eksempelvis kvalifikations- eller funktionstillæg frem for på min titel. Det er en udfordring, hvis man synes, at det

udgangspunkt, man forventes at være tilfreds med, er forholdsvis lavt, siger Lise-Lotte.

– Derfor gjorde jeg meget ud af at beskrive, hvordan omfanget af mine opgaver var taget til i mængde, så de ikke altid kan klares inden for normal arbejdstid, samt de nye opgaver, jeg har fået. Jeg har brugt Kost & Ernæringsforbundet som sparringpartner på den måde, at de har læst min argumentation igennem og givet mig feedback på den. Det synes jeg er en god ide at gøre, så man kan blive bekræftet i, at man er på rette spor og få en dialog om, hvilket lønmæssigt mål, man skal sigte efter.

Lise-Lotte har forhandlet løn med sin nærmeste chef, der er køkkenets cheføkonoma, og har været glad for at føre forhandlingen selv.

– Jeg synes faktisk, det er ret betryggende selv at føre lønforhandlingerne, for der er jo ingen andre, der kender dine opgaver og indsats bedre, eller som har den samme motivation for at lave en rigtig god forberedelse. Selv om jeg ikke fik alt, hvad jeg ønskede mig, opnåede jeg et resultat, jeg er tilfreds med. Men uden en struktureret forberedelse, hvor jeg havde eksempler eller dokumentation, der kunne underbygge mine lønkrav, var det ikke lykkedes, understreger Lise-Lotte.

Uddannelse er også løn



Dorthe Dybro havde været leder i ca. otte år, da hun for et par år siden blev ledende økonoma for 20 mennesker i køkkenet på ”Plejhjemmet Tårnbygård”, i Kastrup. Her skabte hun markante forandringer og dokumenterbare resultater. Derfor var det også en skuffelse, da det ikke lykkedes hende at få det hele omsat til et markant større tal på lønsedlen. En lederuddannelse er blevet det lod i vægtskålen, der alligevel gør, at Dorthe oplever at få løn som fortjent.

– Da jeg gik til lønforhandling i 2009, var det knapt to år siden, jeg sidst havde forhandlet løn. Mine forventninger var positive, for jeg havde masser af gode ting ”i ærmet”, siger Dorthe, der hvert eneste år udarbejder målsætninger for årets indsats og nøje beskriver de aktiviteter, der gennemføres, og de resultater hun opnår alene eller sammen med sine medarbejdere.

– Blandt de mange positive ting, jeg kunne fremlægge, var, at vi havde sammenlagt to køkkener og dermed to kulturer, gennemført markante ændringer af produktionsformer og logistik, fået flere kunder og dermed en større personalenormering. I forbindelse med at jeg overtog ledelsen, havde jeg indført brug af computer, hvilket jo bestemt er en nødvendighed i dag, men som medfører en del overvejelser og arbejde, når det ikke tidligere har været brugt. Jeg havde udarbejdet en kostpolitik, indført lean-metoder og opnået såvel kvalitetsmæssige som økonomiske resultater. Derudover gik køkkenet fra en ”sur smiley” og bøder til en Elite-smiley.

Alt dette havde jeg skrevet ned og sendt til personalechefen i Tårnby Kommune, som jeg skulle forhandle løn med.

– Derfor var min forundring også stor, da ændringerne i overenskomsten vedrørende indplacering betød, at jeg kunne indplaceres fire løntrin længere nede af skalaen, fordi en relativt stor del af min løn var opnået i form af kvalifikationsløn. Det lykkedes mig dog at forhandle mig højere op, og selv om jeg stadig får en del af min løn som kvalifikationsløn, nåede den ikke helt op på det niveau, som jeg havde forventet. Det var jeg naturligvis ikke tilfreds med og måtte bringe mit andet kort i ærmet i spil. Jeg er heldigvis glad for mit job og har lyst til at dygtiggøre mig som leder. Derfor var det dejligt, at de tog vel i mod mit forslag om at gøre en diplomuddannelse til en del af lønnen. Men perioden for beslutningen om, hvorvidt det kunne lade sig gøre at finde økonomien til det, trak ud.

– Her gik Kost & Ernæringsforbundet ind i sagen. Det medførte, at der kom skred i processen, og jeg fik en aftale i hus om en betalt diplomuddannelse i ledelse. Det betyder, at jeg de næste to år har en ugentlig fridag til at tage uddannelsen, og at kommunen betaler de omkostninger, der er i forbindelse med det. Nu er jeg tilfreds og glæder mig rigtig meget til nye udfordringer og udvikling, samtidig med at jeg kan passe et spændende job, fortæller Dorthe.

Få sparring fra Kost & Ernæringsforbundet

Som del af din forberedelse til lønforhandling, har du mulighed for at få hjælp fra en konsulent i Kost & Ernæringsforbundet.

Inden da er det vigtigt, at du har orienteret dig på forbundets hjemmeside under emnet ► [Lokal løn 2010](#). Her finder du blandt andet en vejledning til de forskellige faser af en forhandling: forberedelse, forhandling, evaluering samt ”Overenskomst for ledere i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv.”

Du kan få sparring i forhold til at:

- strukturere forberedelsen og selve forhandlingen
- afprøve og vurdere din argumentation
- at føre dialogen under forhandlingen ud fra din position som leder.

Du finder ► [Overenskomst for ledere i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv.](#)



Nørre Voldgade 90
1358 København K
33 41 46 60
► post@kost.dk