



Hur kan du lyckas med lönesamtalet?

Lönesamtalet kan genomföras på olika sätt och i olika steg. Om samtalet handlar om att utvärdera resultat och prestationer krävs mer tid än ett samtal som innebär ett lönebesked.

1. Klargör syftet

Inled gärna genom att klargöra syfte med samtalet.

2. Lyssna in medarbetarens bild

Låt medarbetaren ge sin bild av hur hon/han ser på sina arbetsresultat den senaste perioden. Ge medarbetaren möjlighet att med egna ord beskriva vilken roll de egna insatserna haft för verksamhetens utveckling. Vilka insatser är medarbetaren mest nöjd/missnöjd med?

3. Ge din bild

Ge din syn, med utgångspunkt i den samlade bedömningen, på medarbetarens arbetsresultat och prestationer. Beskriv utgångspunkterna för lönesättningen och hur du ser på möjligheterna till fortsatt löneutveckling. Ju tydligare du är när det gäller bedömning, krav och förväntningar desto lättare blir det för medarbetaren att acceptera lönesättningen. Uttryck dig så konkret och tydligt att din medarbetare förstår vad som behöver förbättras och vad som varit bra. Ge gärna tydliga exempel. Ge feedback på sådant som medarbetaren kan påverka. Låt medarbetaren få möjlighet att bemöta din bild. Det är inte i lönesamtalet som medarbetaren påverkar sin lön. Lönen påverkar medarbetaren genom att prestera bra mellan samtalen.

4. Förbered dig på reaktioner

När du bedömer en medarbetarens arbetsresultat kommer du att väcka känslor. Du behöver kunna stå för din bedömning även om du får starka reaktioner. Var förberedd på att det kan kännas jobbigt att göra en medarbetare besviken. Medarbetaren kan komma att ifrågasätta dig och din förmåga att bedöma medarbetarens insatser. Ibland kan lönesamtalet bli ett svårt samtal. Förbered samtalet genom att tänka igenom hur din medarbetare kan komma att reagera. Hur kan du själv tänkas reagera? Försök att hålla dig lugn och saklig även om medarbetaren reagerar starkt. Lyssna och acceptera den andres reaktion. Ni måste inte bli överens om sakfrågorna, ibland är det inte möjligt att bli överens.

5. Undvik att tala om andra personer

Lönesamtalet ska beröra medarbetarens arbetsresultat och din bedömning av arbetsprestationen, inte om andra medarbetarens arbetsresultat eller löner.

6. Missnöjd medarbetare

Om medarbetaren är missnöjd kan det vara svårt att försöka prata personen nöjd igen. I vissa fall kan det vara bättre att avsluta lönesamtalet och följa upp andra frågor som behöver diskuteras i ett separat samtal.

7. Dokumentera

Dokumentera gärna samtalet och vilka åtaganden ni har gjort direkt, då ni båda har samtalet i färskt minne. Det är bra att ha en dokumentation för senare uppföljning.