



Den årlige lønforhandling

Er du offentligt ansat, har du krav på en årlig lønforhandling. Gå til din tillidsrepræsentant eller til Dansk Psykolog Forening med dine overvejelser og argumenter – så forhandler vi for dig.

Skal foreningen forhandle, så send en e-mail til **forhandling@dp.dk**. E-mailen skal indeholde:

- Dine kontaktoplysninger (navn, adresse, telefon, arbejdsplads).
- En kopi af din sidste lønseddel.
- Dit cv.
- Dine overvejelser og argumenter for, at du skal have mere i løn – fx øgede kompetencer, ændringer i din funktion.

Du kan læse mere om emnet på www.dp.dk > Løn og arbejdsvilkår > Offentligt ansat.



Dansk Psykolog Forening
Stockholmsgade 27, 2100 København Ø
Tlf. 35 26 99 55
www.dp.dk • e-mail: dp@dp.dk

Den årlige lønforhandling

Løft til lønnen for
offentligt ansatte

Offentligt ansattes løn er fastlagt gennem kollektive overenskomster. Men i kraft af den årlige lønforhandling er der alligevel individuelle muligheder. Hvordan du kommer i nærheden af dem, handler denne folder om.

Lønforhandling for dig i job

Alle offentligt ansatte har krav på lønforhandling én gang årligt. Hvis der er en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen, skal du henvende dig til ham eller hende. Ellers sender du Dansk Psykolog Forening en e-mail med anmodning om lønforhandling. Vi skal minimum bruge en kopi af din sidste lønseddel, en begrundelse for, hvorfor du ønsker mere i løn, og en kopi af dit cv.

Vi udarbejder nu et forslag, som vi efter godkendelse fra dig sender til din chef. Herefter indleder vi en forhandling med arbejdsgiveren eller indgår ganske enkelt en aftale. Du vil undervejs blive kontaktet, hvis en aftale fraviger det mandat, vi har fået af dig, eller nye krav og forslag kommer på bordet.

Du skal med andre ord ikke selv gå til din chef, men benytte tillidsrepræsentant eller forening. Her adskiller lønforhandlingen sig fra den årlige, obligatoriske medarbejderudviklingssamtale (MUS). Den handler *ikke* om løn, men om din arbejdssituation, dine udviklingsmuligheder, behov for videreuddannelse osv.

En vellykket forhandling

En vellykket forhandling kræver, at parterne er

ordentligt forberedt. Det er derfor vigtigt, at du inden lønforhandlingen sørger for at give din tillidsrepræsentant eller os alle relevante informationer og deler begrundelsen for dine lønovervejelser med os.

HUSK: Vi går altid til en lønforhandling for at opnå det bedst mulige resultat for dig!

Herudover går vi i Dansk Psykolog Forening efter en proces, hvor parterne forsøger at forene deres individuelle og ofte delvis modstridende interesser til et resultat, som begge er tilfredse med.

Enighed, uenighed, kompromis mv.

Langt de fleste årlige lønforhandlinger ender heldigvis med enighed. En uenighed om *lønens størrelse* er dog meget naturlig i en lønforhandling, og med baggrund i de fremførte argumenter vil vi derfor forsøge at opnå et kompromis. Kan vi ikke nå til enighed, vil forhandlingen være overstået uden resultat.

Aftalernes udformning

De fleste offentlige arbejdsgivere har indført skemaer til at lave lønaftaler med. Skemaerne viser i overskuelig form, hvad der er aftalt, så

Kommune, region, staten

Offentlig ansættelse kan ske i kommune, region eller staten. Der gælder stort set samme regler, men der er tale om tre overenskomster, som på nogle områder er forskellige. Det gælder fx enkelte løntrin, tillæg og pension, der varierer en smule. Taksterne findes på www.dp.dk.

man fx ikke bagefter er i tvivl om tillægsstørrelse, regulering eller begrundelse.

Få arbejdsgivere vælger i stedet at skrive et referat. Her er det vigtigt, at det nedfældes præcist, hvad der er aftalt. Begrundelser og argumenter skal være med og klart beskrevet. Aftalerne om decentral løndannelse slår fast, at der skal gives en ordentlig begrundelse for løntillægget. Dette er blandt andet af hensyn til ligebehandlingsloven: lige løn for lige arbejde mellem mænd og kvinder.

Ud over ligebehandlingsloven er det også væsentligt i forhold til de lokale lønpolitiske diskussioner, at der er begrundelse for tillæggene.

En sidste årsag til, at begrundelserne er vigtige, er, at ledelsen ved tillæg uden begrundelse kan hævde, at der "allerede er givet tillæg for kravet" ved en efterfølgende lønforhandling.

Forskellige lønde

Ved årlige lønforhandlinger kan der indgås aftale om funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn. Dansk Psykolog Forening foretrækker at forhandle så meget som muligt om kvalifikationsløn, der er varig løn.

Kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling er din måde at sikre nye færdigheder, ny viden eller blot vedligeholdelse af dine uddannelseskompetencer. Et egentligt kompetenceløft kan være et vigtigt argument for at bede om en lønforhandling – på linje med, hvis du har fået en helt ny funktion!

Ofte forbindes kompetenceudvikling med kurser, faglig opdatering og almen uddannelse, men kompetenceudvikling foregår også på arbejdspladsen i arbejdssituationen. Ofte udvikler man sig, hver gang man prøver noget nyt. Når dine muligheder for at handle udvides, kan man derfor tale om kompetenceudvikling.

Tag den første snak herom i forbindelse med MUS'en. Senere kan det komme dig til gode ved lønforhandlingen.

Dansk Psykolog Forening har ikke gennem overenskomsten forhandlingsret på kurser, efter- og videreuddannelser. Derfor har vi heller ikke mulighed for at inddrage dette i lønforhandlingen. Det er altid arbejdsgiverens pligt at sikre dig uddannelse og kurser – og din at holde øje med, om du får det.