

# Lønnssamtale

En samtale om din karriere- og lønnsutvikling med din leder. Målet med en lønnsamtale er at du skal få tilbakemelding om sammenhengen mellom din arbeidsinnsats og din lønn. Du skal få vite hvordan du selv kan bidra til å påvirke din lønnsutvikling.

Alle ansatte i staten har rett til å få en årlig lønns- og karrieresamtale med sin leder. Denne retten er nedfelt i Hovedtariffavtalens § 5 der det heter at «*Arbeidstaker skal tilbys en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling jf den lokale lønnspolitikken. Samtalene skal bidra til likelønn mellom kjønnene og hindre diskriminering etter likestillings- og diskrimineringsloven § 6.*

*Ved gjeninntreden etter foreldrepermisjon skal arbeidstakeren tilbys en samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling.»*

Enkelte arbeidsgivere har innarbeidet rutiner der lønnsamtaler gjennomføres jevnlig, for eksempel i forkant av de lokale lønnsforhandlingene. Andre steder er en lønnsamtale noe man aktivt må be om å få selv.

## Forberedelse til samtalen:

- Les din stillingsbeskrivelse (hvis den finnes) og andre dokumenter som definerer innholdet og målet for stillingen din
- Vær forberedt på å redegjøre for kompetansen din, hvordan du til nå ha løst oppgavene dine og hvilke resultater du har oppnådd
- Tenk gjennom dine forventninger til lønn og karriereutvikling
- Les virksomhetens lokale lønnspolitikk. Her skal det bl.a. komme fram hvilke kriterier som skal ligge til grunn ved vurdering av individuelle lønnskrav i lokale lønnsforhandlinger
- Finn ut om lønnsnivået til sammenlignbare stillinger
- Kontakt den lokale tillitsvalgte i NSF. Vedkommende har kjennskap til lønnsnivået i virksomheten.

## I samtalen:

Synliggjør hvilken innsats du har gjort det siste året og eventuelt hvilken ny kompetanse du har fått dette året. Vis hvordan du har bidratt til måloppnåelse ved din virksomhet. Fortell om hvilke forventninger du har til framtidig lønns- og karriereutvikling.

Arbeidsgiver skal kunne gi tilbakemelding på din innsats og dine resultater. Videre skal arbeidsgiver kunne redegjøre for virksomhetens framtidige kompetansebehov og karrieremuligheter innen virksomheten.

Husk at lønnsamtalen ikke er en lønnsforhandling, og at det er begrenset hva leder kan love med hensyn til lønn. Selve lønnsforhandlingene foregår mellom lokale tillitsvalgte og ledelse, og leder kan ikke forskuttere utfallet av framtidige forhandlinger.

Lønnsamtalen bør være adskilt fra medarbeidersamtalen. Tillitsvalgt kan være med under lønnsamtalen, men kun delta som bisitter og tilhører, eventuelt bidra til å rydde uklarerheter av veien.