

Lønforhandling

Før ansættelsen

Skov- og Landskabsingeniører og Have- og Parkingeniører og jordbrugsteknologer, samt professionsbachelorer i jordbrugsvirksomhed, der ansættes i en kommune eller en region, ansættes på ny løn.

Ny løn består af en basisløn, som er aftalt centralt suppleret med tillæg, der aftales med den enkelte arbejdsgiver. Basislønnen er den mindst mulige løn som kan udbetales til den ansatte.

Skov- og Landskabsingeniører ansættes på basislønnen 35, og jordbrugsteknologer ansættes på løntrin 27.

Herudover er der mulighed for at forhandle tillæg.

Det er DSL, der forhandler tillæggene, men du skal selv bidrage med de gode argumenter.

Der kan aftales kvalifikationstillæg, som fx kan begrundes med en særlig erfaring/ uddannelse eller specielle færdigheder, der er relevante for det pågældende job.

Der kan aftales funktionstillæg, som aftales til personer, der har nogle særlige funktioner. Det kan fx være som teamkoordinator eller ansvarlig for vedligeholdelse af en database.

Til ansættelsessamtalen vil du formentlig blive spurgt om, hvilken løn du forestiller dig.

Erfaringen viser, at det er i forbindelse med ansættelsen, der er mest at hente i en lønforhandling.

Når man tiltræder en ny stilling, kender man ikke lønhierakiet på den kommende arbejdsplads. Her kan det være på sin plads at foreslå en løn og i samme åndedrag gøre opmærksom på, at man selvfølgelig ønsker at ligge rimeligt i forhold til sine kollegaer. Det åbner mulighed for forhandling, hvis man har skudt for højt og forpligter modparten, hvis man har skudt for lavt.

Inden du går til ansættelsessamtalen er det en god ide, hvis du tænkt over:

- om der er en minimumsgrænse for, hvor lidt i løn du vil acceptere
- hvilke særlige kompetencer du har, som gør dig attraktiv for arbejdsgiveren til netop det job
- om der er nogle særlige funktioner/opgaver, som du er ansat til at løse
- Hvad viser DSLs lønstatistik?

Husk at lønstatistikken er opgjort inklusiv pension.

Ved ansættelsen

Hvis du og arbejdsgiveren bliver enige om, at det er dig, der skal ansættes i den ledige stilling, skal den endelige løn forhandles. Det er DSL, der forhandler den endelige løn. Men det er dig, der skal levere de gode argumenter.

Det er altid en dårlig ide at tiltræde en stilling, før lønnen er på plads. Det er ved indgangen til en ny stilling, at medarbejderen har de bedste muligheder for en højere løn.

Arbejdsgiveren skal sende et lønforslag til DSL.

Herefter tager DSL kontakt til dig, så vi i fællesskab kan finde frem til, hvilket lønniveau vi skal gå efter, og hvilke argumenter vi skal bruge.

For kommunalt ansatte

Det er vigtigt i denne proces, at du har tænkt over din løn og de argumenter, der kan være med til at hæve lønnen.

Herefter forhandler DSL med kommunen, og først når du har givet din accept, skriver vi under på en endelig aftale.

De årlige lønforhandlinger

De efterfølgende år af din ansættelse vil der være mulighed for at forhandle løn en gang årligt.

En vigtig forudsætning for en lønstigning er dit engagement. Du skal selv lægge grunden til en lønstigning ved at gøre et godt stykke arbejde, ved at være synlig og endelig ved at gøre opmærksom på, at du ønsker en god løn. Ingen får en højere løn, uden at være villig til at kæmpe for den. De bedste resultater opnås, hvis arbejdsgiveren oplever at det er svært at få medarbejdere eller at fastholde medarbejdere, fordi lønnen er for lav.

Du skal være opmærksom på, hvornår forhandlingerne foregår på din arbejdsplads. Mange skov- og landskabsingeniører og jordbrugsteknologer uden tillidsrepræsentant får ikke oplysninger om, hvornår de årlige forhandlinger finder sted. Er der gået meget lang tid, uden at du har hørt om forhandlingerne, så spørg din chef.

Også ved disse lønforhandlinger gælder det om at kunne argumentere for, hvilke forandringer der er sket på arbejdspladsen, som kan begrunde, at du skal have mere i løn.

Ligeså vel som din arbejdsgiver kan anmode om en forhandling, kan DSL også gøre det.

Når DSL har sendt en indstilling om lønforhøjelse, venter vi på en tilbagemelding fra arbejdsgiveren.

Nogle gange kan selve forhandlingen klares over telefon, andre gange er det nødvendigt med et møde.

Du vil hele tiden blive underrettet om, hvad der sker i din sag.

Ofte er det tilstrækkeligt, at du selv taler med din chef. Også disse aftaler skal underskrives af DSL.

Argumenter for højere løn

Uddannelse og stillingsindhold er vigtige argumenter for en højere løn. Men hertil kommer også det lønhierarki, som du indgår i.

- Har du fået flere opgaver?
- Har du fået andre ansvarsområder?
- Opnået nye kompetencer eller bare bragt nye kompetencer i spil?
- Nye funktioner?

Eller har der været en ganske særlig opgave - fx et projekt der skulle løses? En langtidssygemeldt hvis opgaver skal løses af de øvrige? Implementering af nye arbejdsgange eller andet ekstraordinært?

Erfaringen viser dog, at det er ved ansættelsen, at der er mest at hente ved lønforhandlingen.