

## FAQ for ledere om lønforhandling

### *Formål:*

*At forberede dig som leder til, hvordan lønforhandlingsprocessen forløber, bl.a. ved at beskrive din rolle ved nyansættelser og ved de årlige lønforhandlinger og give dig gode råd og vejledning.*

### **FAQ om lønforhandling ved nyansættelse**

#### **Hvad skal jeg være opmærksom på ved ansættelsessamtalen mht. løn?**

Du bør drøfte lønforventning med kandidaten ved ansættelsessamtalen for få en fornemmelse af, om kandidatens forventninger til lønniveau kan forenes med lønstrukturen i organisationen (dvs. lønniveauet for andre medarbejdere i tilsvarende stillinger i din afdeling). Overvej om du kan forsvare lønniveauet overfor resten af medarbejdergruppen?

Husk at understrege overfor kandidaten, at lønnen forhandles med den forhandlingsberettigede organisation eller lokale TR.

#### **Dit svar hvis kandidaten spørger til løn?**

##### ***Kandidaten siger:***

*"Jeg forventer, at jeg beholder den løn, jeg har i dag."*

##### ***Leder må ikke sige:***

*"Det synes jeg lyder rimeligt. Det ser jeg ikke noget problem i."*



##### ***Leder må gerne sige:***

*"Det har jeg noteret mig, og det giver jeg videre til HR til selve lønforhandlingen."*

Eller hvis lønforventningen lyder højt:

*"Det har jeg noteret mig. Men det lyder umiddelbart i den høje ende, så det er ikke sikkert, vi kan komme helt derop."*



**Kandidaten siger:**

*"Hvis I ikke kan matche min nuværende løn, så forventer jeg at få en god pensionsordning".*

**Leder må ikke sige:**

*"Det synes jeg lyder rimeligt. Det ser jeg ikke noget problem i."*



**Leder må gerne sige:**

*"Vi følger overenskomsten mht. pensionsvilkår."*



**Må jeg ved ansættelsessamtalen spørge kandidaten om, hvilken faglig organisation vedkommende er medlem af?**

Nej, der er organisationsfrihed, og dermed ikke krav om medlemskab til en faglig organisation.

Som en del af lønforhandlingsprocessen tager HR stilling til, hvilken overenskomst, og dermed forhandlingsberettiget organisation, lønnen skal forhandles med.

**Hvad er min økonomiske ramme for lønforhandling?**

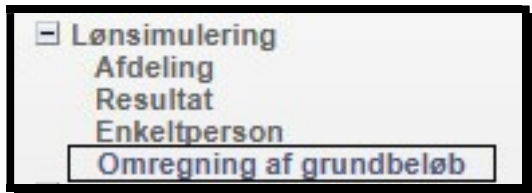
Kontakt din HR-kontaktperson for vejledning.

**Hvad er min rolle, når jeg ønsker at indstille en kandidat til ansættelse?**

Send som udgangspunkt indstilling om nyansættelse til HR via PersonaleWeb. Skriv her også din lønindstilling som leder ud fra kandidatens kompetencer og en sammenligning i din afdeling i kommentarfeltet.

## Hvordan omregner jeg et beløb til eller fra grundbeløb til nutidskroner?

Find hjælp til omregningen i PersonaleWeb:



## Hvem har lønforhandlingskompetencen?

Lønforhandlingen varetages formelt af HR på vegne af ledelsen. Dvs. HR står for lønforhandlingen med den forhandlingsberettigede organisation/TR, og inddrager ledelsen undervejs i lønforhandlingen, hvis det er relevant.

## Hvad skal jeg vide ved ansættelse af interne kandidater fra RM?

RM er ét ansættelsesområde. Det betyder bl.a., at kvalifikationstillæg følger fra den ene ansættelse til den næste, når der er tale om direkte overgang mellem ansættelserne, samme overenskomst, samme grundlønsindplacering og samme type stilling.

Læs evt. mere om RM som ét ansættelsesområde:

[Region Midtjylland som ét ansættelsesområde - Medarbejder.rm.dk](http://Medarbejder.rm.dk)

## Kan min nye medarbejder tiltræde inden lønforhandlingen er afsluttet?

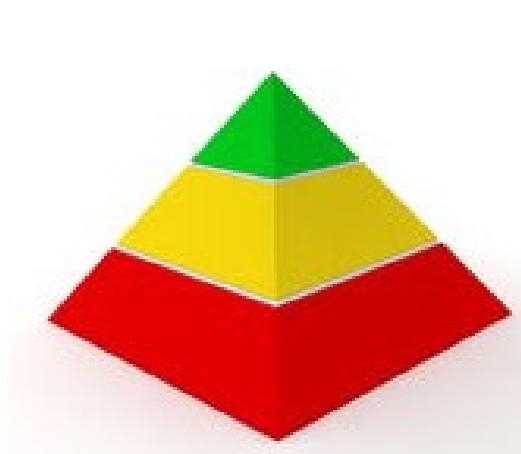
Som hovedregel skal lønnen være forhandlet på plads inden medarbejderen tiltræder, og medarbejderen skal inden tiltrædelsen have tilsendt ansættelsesbrev og evt. lønaftale.

Hvis medarbejderen har accepteret ansættelsen, kan medarbejderen undtagelsesvis tiltræde, inden lønnen er færdigforhandlet.

## **FAQ for de årlige lønforhandlinger**

Årlige lønforhandlinger (lokal løndannelse) findes på både individuelt og forhåndsftalt niveau.

Den samlede løndannelse for regionale ansatte ser sådan ud:



### **Lokal løndannelse udmøntes som:**

- Individuelle løntillæg
- Løntillæg jf. regionale og/eller lokale forhåndsftaler

### **Overenskomstaftalt løn**

### **Kan jeg indstille en medarbejder til en lønforbedring?**

Ja, både du som leder, TR/faglig organisation og de enkelte medarbejdere via TR/faglig organisation, kan stille forslag til en lønforbedring.

OBS: For nogle faggrupper sker lønforbedringen som udgangspunkt udelukkende via lokale forhåndsftalte kompetencemodeller.

Kontakt din HR-kontaktperson for at få vejledning.

### **Kan jeg forhandle direkte med medarbejderen?**

Nej, du har ikke ret til at forhandle direkte med medarbejderen, og medarbejderen kan ikke forhandle sin egen løn. Medarbejderens løn skal forhandles af den forhandlingsberettigede organisation eller lokale TR med HR.

### **Hvordan får jeg et overblik over mine medarbejders lønniveauer?**

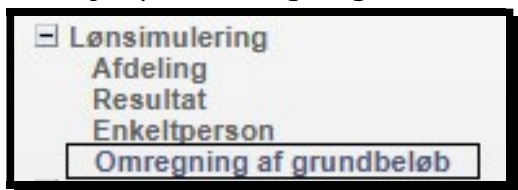
Kontakt din HR-kontaktperson, som vil være dig behjælpelig med lønoversigt og evt. oplysninger om medarbejders seneste decentrale lønudvikling og evt. kommende overenskomstaftalte lønforbedringer.

### **Hvad er min økonomiske ramme til udmøntning ved de årlige lønforhandlinger?**

Hospitals- og/eller afdelingsledelsen fastlægger hvert år råderummet. Midlerne til lokal løndannelse skal afholdes inden for lønbudgettet.

### **Hvordan omregner jeg et beløb til eller fra grundbeløb til nutidskroner?**

Find hjælp til omregningen i PersonaleWeb:



Indstillinger om løntillæg skal angives i årligt grundbeløb.  
Indstillinger om engangsbeløb skal angives i nutidskroner.

### **Er der et minimumbeløb for tillæg?**

Hovedreglen er, at størrelsen på tillægget aftales mellem parterne ved lønforhandlingen.

Men for ansatte på Sundhedskartellets område (dvs. sygeplejersker, radiografer, bioanalytikere, psykomotoriske terapeuter, ernæringsassistenter m.fl. jf. OK-nr. 32.17), skal tillæg/engangsbeløb udgøre mindst kr. 7.215 (årligt grundbeløb). Det gælder kun ved nyt tillæg til medarbejderen og ikke ved forhøjelse af et eksisterende tillæg.

### **Hvad er min ramme til at udmønte engangsbeløb?**

Kontakt din HR-kontaktperson for vejledning.

### **Hvad skal jeg svare, når en TR ved lønforhandlingen oplyser, at medarbejdere "står stille" lønmæssigt?**

Alle regionale ansatte stiger løbende i løn via udmøntning af den centralt aftalte reguleringsordning. Det sker som udgangspunkt årligt (satsstigninger).

Desuden aftales der ved de centrale overenskomstforhandlinger generelle lønstigninger for de enkelte faggrupper.

**Er det et krav, at der skal afholdes årlige lønforhandlinger?**

Alle medarbejdere har krav på en gang årligt at få kigget på deres løn jf. *Aftale om lokal løndannelse*.

Hvis ingen af parterne fremsætter lønforslag, tages der dog ikke initiativ til afholdelse af en lønforhandling.

Medarbejdere har ikke krav på en lønstigning ved de årlige lønforhandlinger, hvis ledelsen ikke vurderer, at der er grundlag herfor. Ved selve lønforhandlingen drøftes de fremsendte lønforslag, og herved bør ledelsen begrunde, hvorfor et lønforslag ikke kan imødekommes.

**Hvordan skal jeg forholde mig, hvis en medarbejder oplyser, at vedkommende ikke er medlem af en faglig organisation?**

Den overenskomst, som medarbejderen er ansat efter, afgør tilknytning til en forhandlingsberettiget organisation. Derfor vil der altid være en lokal TR eller faglig organisation, der repræsenterer medarbejderen – også hvis medarbejderen ikke er medlem.

Den forhandlingsberettigede organisation har pligt til at behandle lønforslag, også for uorganiserede medarbejdere inden for overenskomstens dækningsområde.

Hvis en ikke-forhandlingsberettiget organisation (f.eks. KRIFA, PROSA m.fl.) anmoder om en lønforhandling for et af deres medlemmer, har foreningen krav på, at deres lønforslag bliver behandlet ved lønforhandlingen med den forhandlingsberettigede organisation jf. funktionærlovens §10.

Enhver medarbejder har mulighed for at henvende sig til sin leder for at drøfte lønforventninger. Lederen kan herefter tage stilling til, om lønforslaget skal indgå i ledelsens indstilling til lønforhandling.

**Hvordan skal jeg forholde mig, hvis TR/faglig organisation foreslår en højere pensionsprocent til en medarbejder?**

Pensionsprocent er fastsat i overenskomsterne, og er ikke til lokal forhandling.

**Kan jeg aftale, at et tillæg ikke reguleres i henhold til medarbejderens beskæftigelsesgrad?**

Hovedreglen er, at tillæg reguleres i henhold til beskæftigelsesgraden medmindre andet på forhånd er aftalt med HR.

**Kan jeg aftale at yde en medarbejder et løntrin?**

Nej, i RM er det aftalt, der ikke lokalt kan ydes løntrin, men udelukkende tillæg i kroner (årligt grundbeløb).

Værdien af løntrin er forskellige, hvorimod tillæg i grundbeløb er ens uanset grundlønsindplacering.

**Kan jeg aftale en højere grundlønsindplacering for en medarbejder?**

Dette beror på en konkret vurdering og overenskomstmuligheder, og du bør drøfte det med din HR-kontaktperson.

**Er der noget, som jeg skal være opmærksom på mht. ydelse af kvalifikationstillæg?**

Som hovedregel ydes kvalifikationstillæg ud fra medarbejderens personlige og faglige kompetencer og erfaring.

Hvis medarbejderen i forvejen har et kvalifikationstillæg, forhøjes det eksisterende kvalifikationstillæg, når der er tale om, at medarbejderen har opnået yderligere kompetencer/erfaring.

OBS: Som udgangspunkt er praksis i RM, at der ikke ydes lokale kvalifikationstillæg udelukkende begrundet i gennemført uddannelse/kursus. I stedet kan man give tillæg for evnen til at omsætte viden/færdigheder i praksis.

**Er der noget, som jeg skal være opmærksom på mht. ydelse af funktionstillæg?**

Som hovedregel skal der være tale om særlige funktioner, der ligger ud over de arbejds- og ansvarsområder, som faggruppens grundløn dækker.

Derudover ydes funktionstillæg som udgangspunkt udelukkende i henhold til forhåndsftaler (regionale eller lokale forhåndsftaler).

Angiv en konkret og uddybende begrundelse for evt. individuelle funktionstillæg, så det er tydeligt, hvad funktionen omfatter.

Funktionstillæg er som udgangspunkt midlertidige, og gives kun så længe funktionen varetages.

Vær opmærksom på evt. u hensigtsmæssige afsmittende virkninger i organisationen - undgå lønspiraler - ved ydelse af individuelle funktionstillæg.

### Hvad kan jeg give engangsbeløb for?

Engangsbeløb kan gives som anerkendelse for en særlig og ekstraordinær indsats i en afgrænset periode.

### Skal jeg give tilbagemelding til medarbejderne om forhandlingsresultatet?

Ved lønforhandlingen aftales – og indskrives i forhandlingsreferatet – hvem (ledelsen eller TR/faglig organisation) der giver tilbagemelding til de medarbejdere, som har været i spil.

Alle medarbejdere skal have en tilbagemelding – både de, som bliver ydet en lønforbedring, og de som ikke bliver tilgodeset.

Hvis TR/faglig organisation giver tilbagemelding, bør medarbejdere kunne få en uddybende forklaring på udfaldet af lønforhandlingen af deres nærmeste leder.

### Hvordan skal jeg forholde mig, hvis TR/faglig organisation oplyser, at faggruppen i en årrække ikke er blevet tilgodeset ved de årlige lønforhandlinger?

HR kan hjælpe med at finde forhandlingsreferater for tidligere år.

Derudover kan henvises til regionens lønstatistik, som viser udviklingen i lokale løndelev fordelt på faggrupper – det såkaldte "Solsikkepapir":

[Udviklingen i lokale løndelev - Region Midtjylland](#)

### Hvordan taler du med en medarbejder, som ønsker mere i løn?

*En erfaren medarbejder beder om en lønsnak med dig. Medarbejderen siger, at nu er det altså på tide, at vedkommende får mere i løn – og hvis ikke det sker meget snart, så finder vedkommende et andet job.*



#### Hvad må du ikke sige til medarbejderen?

*"Det synes jeg lyder rimeligt. Det ser jeg ikke noget problem i."*

#### Det kan du sige:

*"Det har jeg noteret mig. Jeg kan ikke stille dig noget i udsigt, men vil vende det med afdelingsledelsen og HR."*



Eller:

*"Vi holder årlige lønforhandlinger om kort tid. Jeg vil foreslå, at du sender et lønforslag, så vil jeg forholde mig til lønforslaget i den forbindelse, men jeg kan ikke love dig noget."*

Side 8

For yderligere inspiration og vejledning om  
lønforhandling: Se Koncern HRs guide *Det gode  
lønforhandlingsforløb*.

<https://www.medarbejder.rm.dk/siteassets/ansattelsesforhold/lon-lonforhandlinger-og-overenskomster/lon--og-lonforhandling/forhandlingsforlob---det-gode/0-ld-guide---det-gode-lonforhandlingsforlob---endelig-udgave.pdf>