

CARSTEN KJÆR BUSK

SCOR
kassen ved
LØN
FORHANDLING
... sådan får du mere i løn

GRATIS LÆSEPRØVE

forlaget **INDBLIK**

SCOR KASSEN VED LØNFORHANDLING

Copyright © 2013 Carsten Kjær Busk

All rights reserved

Udgivet 2013 af forlaget INDBLIK, København

Redaktørteam: Lone Brinkmann og Rikke Finland

Forsidefoto: Colourbox

Bogen er sat med Minion Pro

Tryk: Toptryk Grafisk

Printed in Denmark

1. udgave, 1. oplag

ISBN 978-87-92888-99-0

Gengivelse af denne bog eller dele af den er ikke tilladt ifølge gældende dansk lov om ophavsret. Dog er det tilladt at bringe korte uddrag i omtale eller anmeldelser.



*”Den menneskelige hjerne er fantastisk.
Den begynder at virke, den dag vi bliver født,
og stopper først, når vi sidder i en forhandling.”*

Indholdsfortegnelse

Forord	9
INDLEDNING: Hvorfor forhandling?	13
<i>Byg dit eget forhandlingsskema</i>	
1. Vi forhandler hele tiden	14
<i>Men hvad ved du egentlig om forhandling?</i>	
2. Forhandlingsskema the LEGO way	19
<i>Din GPS til succes i forhandlinger</i>	
3. Hvorfor skal vi forhandle?	22
<i>Den langsigtede gevinst</i>	
4. Hvad er din livsløn?	28
<i>Slutresultatet af dit arbejdsliv</i>	
Jeg skal søge job – hvad er et godt cv?	32
DEL I: Hvad er forhandling?	36
<i>Programmér dig selv til forvandling</i>	
5. En forhandling er en byttehandel	38
<i>Hvad er varen værd for dig?</i>	
6. Lønforhandling kan være sjovt	42
<i>Resultatet er det som regel</i>	
7. At være en god forhandler	46
<i>Hyldest til en hustler</i>	
8. Forhandling, kommunikation og the human touch	52
<i>Spillet mellem mennesker</i>	
9. Kvinder, spark døren ind	63
<i>Fra pæne pigers potentiale til kloge kvinders karriere</i>	
10. Kropssprog, den non-verbale kommunikation	66
<i>Siger du det, du signalerer?</i>	

11. Det er ubehageligt at forhandle	74
<i>Tag benene på nakken eller bladet fra munden</i>	
12. If you snooze you lose	76
<i>Hellere i dag end i morgen</i>	
DEL II: Fundamentet til forhandling	79
<i>Forberedelse er alt</i>	
13. Rejsen begynder her	80
<i>Så find din GPS</i>	
14. Karriere, visioner og mål	83
<i>Hvor står du i livet?</i>	
15. Forstå din modparts behov	95
<i>Indsamling af information</i>	
16. Hvad kan du forhandle om?	105
<i>Vælg dine variabler</i>	
17. Fra talent til kompetence	118
<i>Værdien af dit DNA</i>	
18. Din markedsværdi	125
<i>Sæt pris på dig selv</i>	
19. Lønforhandling set fra chefens side	143
<i>De stærkeste og dygtigste får først</i>	
20. Spørg om det rigtige	147
<i>Synes du ikke også ...?</i>	
DEL III: Forhandlingens time	151
<i>Find din indre købmand frem</i>	
21. Tænk positivt	152
<i>Du skal fodre den gode ulv</i>	

22. Sådan forholder du dig under samtalen	156
<i>Sæt scenen og spil spillet</i>	
23. Forhandlingstyper	181
<i>Kamp eller partnerskab</i>	
24. Forhandlingens Gandhi	192
<i>Søg forsoning og fælles løsninger</i>	
25. Sådan bryder du lydmuren	200
<i>Et nej er ikke altid et nej</i>	
26. Aftalen er i hus	207
<i>Få det på skrift</i>	
27. Hvad lærte jeg af forhandlingsforløbet?	209
<i>Bag din egen fortune cookie</i>	
28. Ansættelseskontrakten	212
<i>Hvad skal den indeholde?</i>	
AFSLUTNING: Efter lønforhandlingen	217
<i>Evaluer ... og forbered dig på næste lønforhandling</i>	
29. Nu er det din tur	218
<i>Slip storhedsvanviddet løs</i>	
Test dine ny erhvervede forhandlingsfærdigheder	227
Litteraturliste	244
Tak	245

Forord

Alle lytter til wiiFM. Denne radio er den mest aflyttede FM-radio i hele verden. Lytter du til den? Nej, det har ikke noget med wii-spilkonsollen at gøre. WiiFM står for ”What’s in it for me?” – hvad får jeg ud af det?

Denne bog tager udgangspunkt i dig – hvordan du kan optimere dine lønforhandlinger, så du får mest muligt i lønningsposen og mest muligt ud af den tid, du lægger på din arbejdsplads.

Du skal investere lidt for at få mere

Hvis du læser denne bog og følger bogens råd, så er bogen betalt – og meget mere end det – på mindre end en halv time ved din næste lønforhandling.

- Bogen har cirka 250 sider
- Man læser mellem 150-250 ord i minuttet, nogle helt op til 500 ord i minuttet
- 1 side har typisk imellem 26-28 linjer med 55-65 tegn
- 1 side med 1.800-2.000 tegn svarer til cirka 300 ord
- Det tager dig i gennemsnit cirka 1-2 minutter at læse 1 side

Alt efter læsehastighed vil det tage dig cirka 2-5 timer at læse bogen. De fleste lønforhandlinger varer mindre end 1 time, og du bør bruge mindst 2-3 gange så lang tid på at forberede dig, som den tid selve forhandlingen tager. Hvis du læser bogen og udfører øvelserne undervejs, vil din samlede investering ligge på mellem 5-8 timer. Og så er du godt klædt på til at forhandle.

Er du stadig ikke overbevist? Lad mig give dig et eksempel:

Forskellen på den samlede løn

To personer, en mand og en kvinde, begge 32 år, starter i samme virksomhed i samme type job, de har begge de samme kompetencer, egenskaber og baggrund, men kvinden har forhandlet sig frem til en startløn på 3.000 kroner mere per måned end manden. De bliver begge i jobbet, til de er 67 år, og deres løn reguleres hvert år med 5 procent.

Hvor meget mere har kvinden tjent ved blot at forhandle én gang i sit liv?

Svar:

3.414.108 kroner.

Du har i de fleste virksomheder ikke bare mulighed for at forhandle én gang i dit liv, men cirka én gang om året.

Inden du går i gang med at læse bogen, vil jeg bede dig tage stilling til, hvor mange variabler du egentlig kan forhandle på. Du kan desuden skrive det antal, du forhandlede på sidste gang, i en parentes bagved.

Sæt et kryds ved dit bedste bud?

5 ting 10 ting 25 ting Mere end 40

Hvordan du læser og bruger forhandlingshåndbogen

Formålet med bogen er gennem en meget systematisk tilgang at styrke dine forhandlingskompetencer, så du ved din næste lønforhandling sikrer dig, at du får mere for dit arbejde.

DEL I fortæller dig om forhandlingens mange facetter. Hvad er det, der sker, når vi skal indgå i en forhandling med et andet menneske, og hvordan hjælper vi os selv nemmest på vej? **DEL II** handler om alt det forbedrende arbejde, og det handler om dig, og hvad du ønsker at få ud af en

forhandling. Og så handler det ikke mindst om, hvad du vælger at bruge din tid på. I **DEL III** bevæger vi os ind i forhandlingsrummet, og du får beskrevet mulige scenarier og mindst lige så vigtigt: Hvordan du gebærder dig under selve forhandlingen.

Scor kassen ved lønforhandling hjælper dig altså til at kunne afkode, hvad der sker før, under og efter en forhandling, og den giver dig værktøjerne, så du kan gå velforberedt ind til din næste lønforhandling. Undervejs vil du se eksempler på, hvordan konkrete værktøjer og spørgsmål udmønter sig i et færdigt forhandlingsskema. Skemaet kan du selv downloade på www.scor-kassen.dk og løbende udfylde.

Vælger du at udfylde din egen lønforhandlingscase, vil du få et forhandlingskøreskema, som er et stærkt værktøj. Det giver dig et godt overblik og kan hjælpe dig i din næste forhandling, så du bevarer roen og maksimerer din værdi.

Hvem kan læse denne bog?

Scor kassen ved lønforhandling er en håndbog, der hjælper dig uanset titel, niveau eller branche. Om du er nyuddannet, mellemlider, topleder, elitesportsudøver, kunstner, offentligt eller privat ansat eller er arbejdsgiver, så kan du med fordel læse denne bog. Alle kan have brug for at lære at gennemføre en gennemtænkt og fordelagtig lønforhandling.

Der er stadig forskellige mekanismer på det private og offentlige arbejdsområde, men det offentlige område har siden 2005 på forsøgsordning arbejdet med individuel lønforhandling, som minder om det, du kender fra det private arbejdsmarked, og dermed bliver det i stigende grad vigtigt også for offentlige ansatte at kunne forhandle.

Hvordan er bogen blevet til?

Jeg har holdt en del foredrag og oplæg om temaet forhandlingsteknik, og det er faktisk deltagerne på disse arrangementer, som er den direkte årsag

til, at jeg har skrevet bogen. Det spørgsmål, jeg altid bliver mødt med fra deltagerne, er: ”Hvordan forhandler jeg mig til en bedre løn?”

Jeg har en stor passion for temaet forhandling. Gennem flere år har jeg gennemtrawlet både danske og udenlandske tekster, artikler og bøger om emnet og har via mit personlige forhandlingsnetværk mødt en masse spændende og dygtige forhandlere, som har inspireret og udfordret mig. Derudover har jeg selv forhandlet i både ind- og udland og taget en Master i Executive Negotiation.

Den vigtigste inspiration og praktiske uddannelse i forhandling kommer dog fra min kone og børn, som dagligt forhandler med mig om alt.

Jeg er også her for at lære, og skulle du have input, ris eller ros, eller synes du, at jeg har glemt noget, som kunne gøre dette endnu bedre, så kontakt mig endelig via hjemmesiden www.scor-kassen.dk.

God læselyst.

Carsten Kjær Busk

INDLEDNING

Hvorfor forhandling?

Byg dit eget forhandlingsskema

1. Vi forhandler hele tiden

Men hvad ved du egentlig om forhandling?

”Livet giver dig ikke, hvad du fortjener, men hvad du forhandler dig til.”

Keld Jensen

Vi forhandler hele tiden, ofte uden at vi ser det som en forhandling. Næsten al vores kommunikation er forhandling, forstået som at A vil have noget fra B.

Du kan jo prøve at se lidt nærmere på din egen hverdag. Det hele begynder, allerede inden du har fået morgenmad. Du forhandler med børnene om, hvornår de skal stå op, hvad de skal spise, om de må få legekammerater med hjem, hvor mange timer de må spille computer. Du har allerede haft 20 små forhandlinger, inden du når til din ægtefælle.

Du forhandler med din ægtefælle eller din kæreste om indkøb, opvask, madlavning, om at hente og bringe børn, om fritidsaktiviteter, rejser, havearbejde og alt muligt andet. Du har haft 50 små forhandlinger, inden du overhovedet er kommet ind på dit arbejde ... hvor du også har et hav af forhandlinger med kollegaer om arbejdsopgaver, ressourcer, ferie og så videre. Du forhandler med bankrådgiveren om renterne på kassekrediten, med tjeneren om at få stegte kartofler i stedet for en bagt, med møbelforhandleren om at købe udstillingsmodellen i stedet for sofaen i butikken, og sådan fortsætter det.

Det fleste mennesker ønsker harmoni, og derfor er konflikter, som for eksempel opstår i forbindelse med en lønforhandling, ikke noget, de fleste ser frem til. Derfor slår de blot hælene sammen, når chefen præsenterer den nye løn. Hvad ville der ske, hvis du spurgte: ”Hvordan er du kommet frem til det?” eller hvis du sagde: ”Det må du da kunne gøre bedre.” Det er utroligt, hvor meget ekstra det kan give dig, når du stiller bare et af disse to simple spørgsmål.

Lønquiz

Du præsenteres nu for en lille hurtig lønquiz. Quizzen kan vise sig at være meget afgørende for din fremtid som forhandler. Du kan sætte en ring rundt om dit svar: Sandt, falsk eller ved ikke.

1. Ved lønforhandlingen skal du overlade det til modparten at starte og komme med deres bud på, hvad din løn skal være. På den måde ved du, hvor langt de vil gå. *Sandt, falsk, ved ikke?*
2. Kvinder og mænd får det samme i løn for samme type job. Som kvinde behøver jeg ikke at skulle kæmpe for mere i løn. *Sandt, falsk, ved ikke?*
3. Lønforhandling påvirker ikke kun din lønseddel, men også din indsats og dine resultater på jobbet. *Sandt, falsk, ved ikke?*
4. Andre goder kan ikke gøre det ud for en dårlig grundløn. *Sandt, falsk, ved ikke?*
5. For at vurdere din markedsværdi skal du bare finde ud af, hvad andre får i samme stilling. *Sandt, falsk, ved ikke?*
6. Jeg behøver ikke at bede om mere i løn. Jeg er pligtopfyldende og dygtig, og jeg får det, jeg fortjener. Firmaet skal nok komme tilbage og give mig mere i løn, når det er tid. *Sandt, falsk, ved ikke?*
7. Jeg kan ikke få mere i løn, for alle andre ansatte har heller ikke fået mere ved deres lønforhandling. Firmaet har ikke flere penge til løn. *Sandt, falsk, ved ikke?*
8. Chefen har fortalt, at lønpuljen er den mindste nogensinde, så jeg må hellere passe på og ikke bede om noget. *Sandt, falsk, ved ikke?*
9. Er du på barsel, har du ikke ret til at forhandle løn. *Sandt, falsk, ved ikke?*
10. Alle disse spørgsmål, som du svarede forkert på, koster dig mange penge. *Sandt, falsk, ved ikke?*

16 Svar på lønquiz

1. Ved lønforhandlingen skal du overlade det til modparten at starte og komme med deres bud på, hvad din løn skal være. På den måde ved du, hvor langt de vil gå.

Falsk. Du bør selv starte med at melde ud med dit lønkrav. Forskning har vist, at det første tal, der kommer på bordet, virker som et forhandlingsanker og et fikspunkt, som dermed er udgangspunktet for jeres forhandling. Din modpart påvirkes psykologisk hen imod starttallet.

2. Kvinder og mænd får det samme i løn for samme type job. Som kvinde behøver jeg ikke at skulle kæmpe for mere i løn.

Falsk. Undersøgelser fra SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd har over en tiårig periode fra 2000-2010 vist, at mænd tjener mellem 15-20 procent mere end deres kvindelige modstykker i samme type job.

3. Lønforhandling påvirker ikke kun din lønseddel, men også din indsats og dine resultater på jobbet.

Sandt. En dårligt forhandlet løn vil generelt set udmønte sig i en utilfredshed. Føler du, at du har fået for lidt i løn, er risikoen, at det påvirker din indsats og personlige fremtoning, og dermed risikerer du at afskære dig fra fremtidige lønstigninger eller udnævnelser.

4. Andre goder kan ikke gøre det ud for en dårlig grundløn.

Falsk. Der er mange goder og fryns, der kan få den samlede kompensationspakke til at blive endog meget acceptabel, på trods af en lav grundløn.

5. *For at vurdere din markedsværdi skal du bare finde ud af, hvad andre får i samme stilling.*

Falsk. Der er mange elementer, der afgør din markedsværdi – for eksempel: Om du er ny på jobmarkedet, har ny position i firmaet, hvor meget ekstra ansvar du kan påtage dig, markedssituationen, dine forhandlingsevner, din timing, dine resultater, tidligere job, hvad din startløn var, virksomhedens økonomiske situation, hvor meget det koster at ansætte en ny, hvor meget firmaet har ofret på dig, hvad din løn er sammenlignet med markedsnormer, inflationsraten i landet og meget, meget andet.

6. *Jeg behøver ikke at bede om mere i løn. Jeg er pligtopfyldende og dygtig, og jeg får det, jeg fortjener. Firmaet skal nok komme tilbage og give mig mere løn, når det er tid.*

Falsk. Og du ved det sikkert godt. Drop flinkeskolen. Chefen kommer ikke pludselig slentrende forbi og udbryder: ”Du er superdygtig og pligtopfyldende. Skulle vi ikke give dig lidt mere i løn!” Du er din egen lykkes smed og må selv værne om din løn.

7. *Jeg kan ikke få mere i løn, for alle andre ansatte har heller ikke fået mere ved deres lønforhandling. Firmaet har ikke flere penge til løn.*

Falsk. Du skal være særdeles forsigtig med at drage den konklusion, at enhver form for lønstigning er uønsket hos ledelsen. Arbejdsgivernes virkelighed er, at de rigtig gode medarbejdere ikke har særlig svært ved komme i et nyt job. Derfor gælder det for virksomhederne om at være attraktive arbejdspladser. Det er ikke givet, at fordi andre ikke har fået, så kan du ikke. Måske har de andre ikke fået, fordi du skal have.

8. *Chefen har fortalt, at lønpuljen er den mindste nogensinde, så jeg må hellere passe på og ikke bede om noget.*

Falsk. Det er meget ofte den brugte psykologi fra lederens side for at fremtvinge en tilbageholdende adfærd hos medarbejderne og flytte magtbalancen i forhandlingen. Du skal øve dig i at fremsætte dine ønsker og krav og værne om dine egne interesser.

9. *Er du på barsel, har du ikke ret til at forhandle løn.*

Falsk. I Danmark siger ligebehandlingsloven, at selv om du er på barsel, skal du stilles, som om du var på arbejdspladsen i forhold til løn. Du kan både forhandle løn, når du er på vej på barsel, men også når du lige er kommet tilbage. Du skal i begge situationer forberede din forhandling og i særdeleshed kigge bagud i forhold til dine resultater, hvis du er på vej på barsel, og kigge fremad mod kommende opgaver og udfordringer, hvis du netop er vendt tilbage fra barsel.

Tænk på, at hvis du får tre børn, og du afholder dig fra at forhandle løn inden og umiddelbart efter hvert barn, risikerer du at misse seks lønforhandlinger.

10. *Alle disse spørgsmål, som du svarede forkert på, koster dig mange penge.*

Sandt.

2. Forhandlingskema the LEGO way

Din GPS til succes i forhandlinger

Scor kassen ved lønforhandling benytter sig af den samme metodik, som når man bygger en LEGO-model. Og du skal nu til at samle din egen model, dit forhandlingskøreskema.

Navnet LEGO er en sammentrækning af ordene ‘LEg GOdt’, og på latin betyder ordet lego: ‘Jeg samler’ eller ‘jeg sammensætter’ og ‘jeg læser’ – derfor er det da også et meget passende navn til et stykke legetøj, der handler om at skabe og bygge. Du skal til at i gang med at læse, samle og sammensætte din viden. Da du er dig, og ingen helt har din baggrund, så skal du også være kreativ, når du læser bogen og finde de kompetencer, visioner og valg, som passer til dig.

Lønforhandlingskema

Du introduceres her for bogens start og egentlig også slutningen. Forhandlingskemaet, som du kan se på side 20 og 21, er blankt ved begyndelsen af din læsning. Fra bogens **DEL II** vil der i de enkelte kapitler gradvist blive fyldt delelementer ind som eksempler på, hvordan skemaet kan komme til at se ud, efterhånden som teori og praktik bliver gennemgået. Når du kommer til bogens afslutning, vil du se et udfyldt skema som inspiration til din egen forhandling. Hvis du følger bogens anvisninger og udfylder et skema selv, vil du ende med et færdigt forhandlingskema, som er dit slutprodukt.

Du tænker måske: ”Er det virkelig nødvendigt at udfylde hele skemaet?” Men har du nogensinde været til et møde, hvor du bagefter tænkte: ”Jeg glemte da også at sige ...?” Skemaet kan aflaste den menneskelige hukommelse, som i en presset situation har svært ved at huske alt det, man har forberedt i sit hoved. Ved at få skrevet dine tanker ned har du mulighed for at tænde din GPS, så du nemmere finder vejen til den gode forhandling.

Lønforhandlingskemaet (download på www.scor-kassen.dk)

Dagens lønforhandlingsdato ___/___		Seneste lønforhandlingsdato ___/___				
Forhandlingsperson modpart 1:		Forhandlingsperson modpart 2:				
Navn/titel _____		Navn/titel _____				
Opnået resultat ved seneste forhandling						
Element	Beskrivelse					
1. Behov	Beskriv, hvad der betyder noget for dig.					
2. Indsamling af information	Eksempel: Data på virksomhedens økonomiske situation. Fakta og tal – find de nødvendige tal					
3. Udvalgte forhandlingsparametre	De udvalgte lønvariabler: Udgangspunkt = nuværende løn Smertegrænse = Det mindste, du vil acceptere Mål = bedst mulige resultat De målbare forhandlingsvariabler.	Forhandlingsvariabler	Udgangspunkt	Smertegrænse	Mål	Enhed
		Løn				Kr.
		Pension				Kr./mdr.
		Ferie				Uger
		Øvrige variabler				
4. Selve forhandlingen	Begrundelse for mere i løn Hvorfor skal jeg have mere i løn? Fortæl om dine – opnåede resultater					

Element	Beskrivelse	
	<ul style="list-style-type: none"> - forventede fremtidige resultater - er du ekspert, der er svær at erstatte? - har du nyerhvervede kompetencer/uddannelser/kurser? - andet, der berettiger din lønstigning? 	
5. Dine positive kendetegn	Hvilke karakteristika har du?	
6. Hvad skal jeg medbringe til forhandlingen?	Dokumentation for dine opnåede resultater Opregn dine resultater i forhold til virksomhedens mål, regionens mål og dine individuelle mål.	
7. Konfirmering af aftalen	Hvad er vi enige om? Skriv et referat/en note	

3. Hvorfor skal vi forhandle?

Den langsigtede gevinst

Som barn og ung bruger man rigtig meget tid på at besvare spørgsmål som: ”Hvad vil du være, når du bliver stor?” Og derfor begynder vi at tænke over, hvad vi egentlig skal blive til, og hvilke drømme vi har. Når det er nogenlunde på plads, så bruger vi tusindvis af timer på at gå i skole, lave lektier og får til sidst et stykke papir på, at vi har gennemgået en uddannelse eller lærepladstid. Efter vi har fået vores eksamenspapirer, så bruger vi en masse tid på at skrive ansøgninger, kigge stillingsannoncer igennem og aktivere vores netværk.

Vi øver os i timevis på vores præsentationsteknikker og undersøger i detaljer, hvilken virksomhed vi skal til samtale hos, og pludselig så sidder vi i forhandlingen om vores løn. Vi har brugt al vores vågne tid på at forbedre os på at udfylde et job, men har ofte slet ikke skænket det en tanke, at vi jo også skal betales for at gå på arbejde. Lønnen bliver fastsat inden for ganske få minutter, og ofte ender vi med ikke at forhandle, men blot at acceptere.

”Den menneskelige hjerne er fantastisk. Den begynder at virke, den dag vi bliver født, og stopper først, når vi sidder i en forhandling.”

Det mønster fortsætter for mange livet igennem, men de er ikke alene om det, som du kan se af nedenstående undersøgelse.

I en forhandlingsundersøgelse udarbejdet af CA A-kasse i 2011 stillede man spørgsmål om forhandling til medlemmerne. Det overraskende fra undersøgelsen var blandt andet, at 56 procent af kvinderne siger, at deres løn ikke er til forhandling, hvilket 43 procent af mændene ligeledes udtrykker. Desuden siger næsten 40 procent af henholdsvis mænd/kvinder, at deres arbejdsopgaver ikke er til forhandling.

Vi vil være bedre til at forhandle

På trods af at henholdsvis 56 procent kvinder og 43 procent mænd udtrykker, at der ikke er noget at forhandle om, så vil to ud af tre gerne blive bedre til at finde ud af, hvor langt de kan gå, og hvor meget de kan opnå, uden at der opstår en konflikt ved at forbedre deres forhandlingsfærdigheder.

Mens hver fjerde mand gerne vil blive bedre til at forstå modparten i forhandlinger, gælder det kun for hver syvende kvinde. Op mod 66 procent af kvinderne vil meget gerne blive bedre til at argumentere og præsentere egne krav samt være mere sikre på sig selv under forhandlingen.

Undersøgelsen viste desuden, at medarbejderen generelt føler sig lidt mere usikker under en forhandling sammenlignet med lederen. Fælles for alle de undersøgte grupper er dog, at de gerne vil være bedre til at håndtere konflikter i forhandlinger, at forstå modparten og at finde ud af, hvor langt man kan gå, og hvad man kan opnå i forhandlinger.

Det vil jeg gerne blive bedre til	Kvinder	Mænd
At finde ud af, hvor langt jeg kan gå, og hvor meget jeg kan opnå	64 %	63 %
At håndtere konflikter i forhandlinger	58 %	52 %
At argumentere for mine egne ønsker og krav	66 %	44 %
At være mere sikker på mig selv under forhandlinger	60 %	34 %
At finde ud af, hvad modparten gerne vil opnå	27 %	35 %
At præsentere de fordele/ideer/kvaliteter eller det ”tilbud”, jeg kan tilbyde	37 %	28 %
At forstå modparten i forhandlinger	14 %	26 %
At give indrømmelser til modparten og ikke kun fokusere på mine egne ønsker	5 %	6 %
Andet	1 %	2 %

To amerikanske forskere fra George Mason og Templeton University har undersøgt, hvilken gevinst der måtte være ved at forhandle til en job- eller lønsamtale, og hvad gevinsten ville være, hvis man blot accepterede modpartens tilbud. Det overraskende resultat var, at de, der forhandlede med modparten, gennemsnitligt forhøjede deres årsløn med ikke mindre end 30.000 kroner.

De fleste privatansatte har anført i ansættelseskontrakten, at der forhandles løn én gang årligt og hvornår. Enkelte steder er den passus ikke indskrevet, og man har derfor ikke krav på en lønforhandling, men skal selv anmode virksomheden om at få reguleret sin løn.

Ligelønsloven blev indført i 1976 og har snart 40 års jubilæum, og alligevel så tjener mænd ifølge SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd imellem 15-20 procent mere end deres kvindelige modstykker i samme type job.

Uanset det økonomiske klima i verden, dit land og din virksomhed, dit køn, og uanset om du er ny eller gammel medarbejder, så er der ingen leder, der bare læner sig ind over bordet med en pose penge uden at få en eller anden form for valid begrundelse. Så hav din egen personlige businesscase klar.

Specielt til offentligt ansatte

Der sker rigtig meget i den offentlige sektor i Danmark i disse år. Blandt andet kigger man på individuel lønforhandling for offentlige ansatte. Muligheden for individuel lønforhandling blev faktisk en del af de statslige aftaler ved overenskomstforhandlingerne i 2005. I nogle aftaler er individuel forhandling indført på permanent basis, og i andre er der tale om en forsøgsordning, som tages op til revision ved de årlige forhandlinger.

Det er stadig langt mere udbredt på det private arbejdsmarked, at medarbejderen selv skal/kan forhandle løn eller forhandle visse goder. Hvis de

foreløbige positive evalueringer danner basis for mere permanente løsninger på hele det offentlige område, så skal mange offentligt ansatte til at erhverve forhandlingskompetencer, da de jo ikke i lige så høj grad som de privatansatte er vant til at skulle forhandle individuelt, fordi deres lønpakke i dag ofte er givet på forhånd.

Det er stadig et meget nyt område, som man løbende evaluerer. Det stiller også nogle helt andre og nye krav til de offentlige ledere, der nu skal til at arbejde med en anden form for dialog i arbejdet med ledelses- og forhandlingsværktøjer. Du kan læse mere på moderniseringsstyrelsens hjemmeside www.perst.dk, ligesom man bør tale med sin tillidsrepræsentant om, hvilke muligheder der er lokalt for at indgå aftaler om individuel lønforhandling.

Der er i dag allerede muligheder i det offentlige. Man har indført Ny Løn, kompetence- og kvalifikationsløn, resultatlø, permanente puljetillæg (blandt andet lokalløn og decentral løn) og diverse andre puljer, som man kan komme i betragtning til. Ofte skal man selv gøre opmærksom på, at de findes. Derudover kan du ofte forhandle dig til kurser og efteruddannelse samt fora og netværk, du gerne vil deltage i. Derfor kan du med fordel forbedre dine forhandlingskompetencer.

Permanent mulighed for individuel lønforhandling

For følgende grupper af statsansatte er der aftalt en permanent mulighed for individuel lønforhandling:

- Chefer
- Special- og chefkonsulenter
- Journalister i staten
- Værkstedsfunktionærer ved universiteter og forskningsinstitutioner samt tekniske ledere ved Rigspolitiet
- Ejendomsservicemedarbejdere ved en række statsinstitutioner
- Kantineledere
- Gravermedhjælpere på landsbykirkegårde

- Kontraktansatte officerer og sergenter med flere på Forsvarsministeriets område
- Pædagogiske ledere ved gymnasieskoler
- Ledere ved erhvervsskoler
- Ledere ved frie grundskoler, efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler
- Ledere under COII's forhandlingsområde ved en række uddannelsesinstitutioner
- Forstandere, afdelingsledere og uddannelseskonsulenter ved AMU-centre
- Ansatte i staten med en læreruddannelse, der ikke er ansatte i egentlige lærerstillinger, men hvor uddannelsen som lærer er relevant i forhold til stillingens indhold
- Inspektører med flere i løngruppe 4, der er ansat i Statens Luftfartsvæsen og Havarikommissionen for Civil Luftfart og Jernbane
- Kontorfunktionærer, laboranter og it-medarbejdere, der er omfattet af organisationsaftalen med HK, i særskilte stillinger med stillingsindhold og lønniveau svarende til lønramme 35 og 36

Individuel lønforhandling som forsøgsordning

Følgende grupper har aftalt individuel lønforhandling som forsøgsordning indtil 2013:

- Akademikere i staten
- Læger i staten
- Korrespondenter i staten
- Ingeniører og landinspektører
- Maskinmestre i land
- Ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner (Akademikernes forhandlingsområde)

På Moderniseringsstyrelsens hjemmeside www.perst.dk kan du læse mere om individuel forhandling for offentligt ansatte.

Forskellen på pensionsbidrag

To personer, en mand og en kvinde, begge 32 år, starter i samme virksomhed i samme type job. De har begge de samme kompetencer, egenskaber og den samme baggrund. De har begge forhandlet sig til en grundløn på 30.000 kroner per måned. Manden har forhandlet sig til en pensionsordning, der hedder 8 procent af årslønnen, og kvinden har forhandlet 1 procent mere, altså 9 procent pension.

De bliver begge i jobbet, til de er 67 år, og deres løn reguleres hvert år med 5 procent. Begge pensionspuljer investeres ens og forrentes med 6 procent årligt frem til pensionen.

Hvor meget mere har kvinden samlet set tjent ved at forhandle 1 procent højere pension én gang i sit liv?

Svar:

830.000 kroner.

4. Hvad er din livsløn?

Slutresultatet af dit arbejdsliv

En undersøgelse foretaget af Arbejderbevægelsens Erhvervsråd for Ugebrevet A4 i 2010 viser, at der er store forskelligheder på tværs af brancher, industrier, uddannelsesniveau med mere. I skemaet på de følgende sider kan du få en fornemmelse af, hvad din livsløn typisk vil ligge på ud fra dit uddannelsesniveau.

Den gennemsnitlige indkomst for folk med en længere videregående uddannelse lyder på 17,6 millioner kroner i løbet af hele livet, mens det samlede antal år, de er beskæftiget, lyder på 36,9 år.

Folk med mellemlange videregående uddannelser tjener i gennemsnit 13 millioner kroner, mens det samlede antal år, de er beskæftiget, lyder på 36,1 år.

Folk med korte videregående uddannelser tjener i gennemsnit 11,8 millioner kroner i løbet af livet, mens de i gennemsnit arbejder 37,1 år.

Livslønnen for forskellige brancher og uddannelsesniveau

Skemaet læses fra venstre øverste hjørne (start ved økonomer, civiløkonomer) og ned. Det fortsætter i anden kolonne og ned, indtil man slutter ved SOSU-assistenter.

Økonomer, civiløkonomer 21,6 millioner kroner Arbejder i 39,4 år	Arkitekter 14,4 millioner kroner 36,1 år	Elektrikere, el-montører m.fl. 12,7 millioner kroner 42,1 år
Læger 21,3 millioner kroner 38,9 år	Datateknikere m.fl. 13,9 millioner kroner 31,4 år	Ergoterapeuter, fysioterapeuter m.fl. 12,4 millioner kroner 36,9 år

Civilingeniører 20,4 millioner kroner 38,2 år	Bygningskonstruktører m.fl. 13,9 millioner kroner 38,3 år	Mekanikere m.fl. 12,3 millioner kroner 41,9 år
Jurister, politologer m.fl. 19,8 millioner kroner 38,5 år	Humanister, teologer m.fl. 13,9 millioner kroner 33,6 år	Skuespillere, producere m.fl. 12,1 millioner kroner 27,8 år
Handelsøkonomer (HA/ HD) m.fl. 18,5 millioner kroner 36,8 år	Pædagogiske kandidatud- dannelser 13,9 millioner kroner 34,4 år	Industrioperatører, støbere m.fl. 12,1 millioner kroner 40,6 år
Tandlæger, farmaceuter m.fl. 17,8 millioner kroner 37,6 år	Journalister, bibliotekarer m.fl. 13,5 millioner kroner 36,4 år	Socialrådgivere 12,0 millioner kroner 36,1 år
Ph.d'ere/forskere 16,7 millioner kroner 41,4 år	Akademi- og finansøkonom- er m.fl. 13,3 millioner kroner 37,8 år	Bioanalytikere 11,8 millioner kroner 37,4 år
Matematikere, fysikere m.fl. 16,5 millioner kroner 36,6 år	Psykologer, sociologer m.fl. 13,2 millioner kroner 33,4 år	Bankassistenter, sekretærer m.fl. 11,8 millioner kroner 38,6 år
LVU øvrige, LVU 16,2 millioner kroner 35,6 år	Politibetjente, fængselsbe- tjente m.fl. 13,2 millioner kroner 39,7 år	Konservatorer, musikere m.fl. 11,7 millioner kroner 27,7 år
Diplomingeniører 16,0 millioner kroner 40,2 år	Datamatikere- og merko- nomer m.fl. 13,0 millioner kroner 40,8 år	Sygeplejersker m.fl. 11,6 millioner kroner 36,0 år
Maskinmestre, officerer m.fl. 16,0 millioner kroner 38,1 år	Maskinteknikere, bygge- teknikere m.fl. 13,0 millioner kroner 38,3 år	Beskæftigede inden for erhvervsprog 11,6 millioner kroner 31,9 år
Dyrlæger m.fl. 15,1 millioner kroner 38,1 år	Lærere 12,9 millioner kroner 36,3 år	Smede, procesoperatører m.fl. 11,5 millioner kroner 39,7 år

Tømrere, bygningsmontører m.fl. 11,4 millioner kroner 40,8 år	Multimediedesignere, tolke m.fl. 10,9 millioner kroner 32,1 år	Køkkenassistenter m.fl. 9,6 millioner kroner 34,5 år
Murere, malere m.fl. 11,3 millioner kroner 39,1 år	VVS-montører, glarmestre m.fl. 10,9 millioner kroner 37,6 år	Ufaglærte 9,3 millioner kroner 26,9 år
Laboranter 11,2 millioner kroner 36,3 år	Øvrige erhvervsfaglige uddannelser 10,8 millioner kroner 33,9 år	SOSU-hjælpere, plejehjemsassistenter, m.fl. 9,2 millioner kroner 30,9 år
Procesteknologer, mejeriteknologer m.fl. 11,2 millioner kroner 36,3 år	Farmakonomer, tandplejere m.fl. 10,7 millioner kroner 35,4 år	Tandklinikassistenter 9,1 millioner kroner 30,1 år
Diætister m.fl. 11,1 millioner kroner 33,4 år	Pædagoger 10,6 millioner kroner 34,1 år	Kosmetikere, frisører m.fl. 8,9 millioner kroner 32,5 år
Erhvervsuddannede 11,0 millioner kroner 37,1 år	Kokke, tjenere m.fl. 10,6 millioner kroner 36,3 år	Agrarøkonomer, landbrugsteknikere m.fl. 8,8 millioner kroner 42,8 år
Slagtere, bagere m.fl. 11,0 millioner kroner 37,2 år	Mediegrafikere, fotografer m.fl. 10,3 millioner kroner 33,2 år	SOSU-assistenter 8,5 millioner kroner Arbejder i 36,2 år
Salgsassistenter m.fl. 10,9 millioner kroner 37,1 år	Dyrepassere, landmænd m.fl. 9,9 millioner kroner 39,3 år	

Forskellen på løn og pensionsbidrag

To personer, begge 32 år, starter i samme virksomhed i samme type job. De har begge de samme kompetencer, egenskaber og den samme baggrund. Kvinden har forhandlet sig frem til en grundløn på 33.000 kroner og 9 procent pension, manden har en grundløn på 30.000 kroner per måned og 8 procent pension. De bliver begge i jobbet, til de er 67 år, og deres løn reguleres hvert år med 5 procent. Begge pensionspuljer investeres ens og forrentes med 6 procent årligt frem til pensionen.

Hvor meget mere har kvinden samlet set tjent?

Svar:

4.244.108 kroner.

44 Løn er mange ting

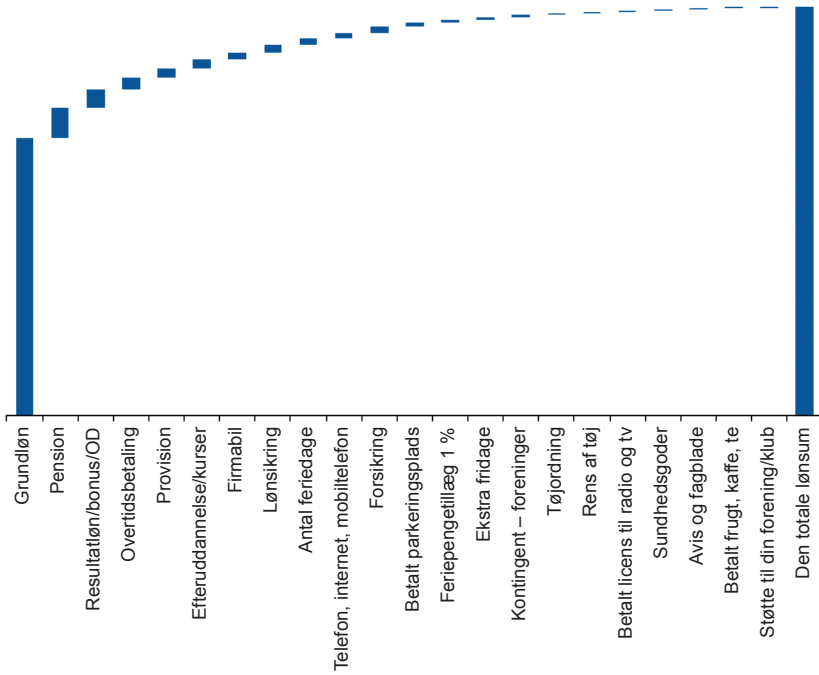
Når vi juleaften danser om juletræet, synger vi ofte Grundtvigs dejlige salme *Et barn er født i Bethlehem*. Her indgår sætningen: ”En fattig jomfru sad i løn,” hvilket vi aldrig har tænkt over, hvad betyder, indtil et barn synger forkert med ordene: ”En fattig jomfru steg i løn.”

Ordet løn kommer af det oldnordiske laun og har betydningen ‘nyde, tage som bytte’. Vi kender sætningerne: ”Bærer lønnen i sig selv,” ”Løn som forskyldt” og ”Utak er verdens løn.” Når vi tænker på ordet løn, tolkes det ofte med betydning af gage, penge eller aflønning. Derfor ender vi ofte med ensidigt at fokusere på det, der ligner penge mest, og glemmer at se på totalen ved at bringe mange andre forhandlingsmuligheder eller variabler i spil. Ofte ser vi kun 3-5 ting, hvor grundløn, pension og ferie er langt de mest udbredte.

Ordet løn indgår også i et andet mere positivt ord kaldet belønning. Personligt er jeg mere tilhænger af ordet kompensation. Du kompenseres for, at du investerer dine varer: Kompetencer, tid, helbred, social kapital, netværksrelationer og meget andet, for at virksomheden for eksempel kan opnå en øget profit til dets ejere.

Tænk på, at den totale lønsum eller kompensationspakke indeholder mange muligheder. På næste side kan du se eksempler på andre variabler, der kan gøre din totale lønsum meget større og mere interessant end ved blot at fokusere på 3-5 traditionelle forhandlingselementer. I **DEL II** kommer jeg meget mere ind på de forskellige variabler, og hvad der er vigtigt for dig.

Løn er vigtig – men kig på hele kompensationspakken!



7. At være en god forhandler

Hyldest til en hustler

Kan alle lære at forhandle? Ja, alle kan lære at forhandle med nogle simple værktøjer i bagagen og ved at øve sig. Og ja, der er nogle, der har et forspring, fordi de er vant til at ”prutte” om prisen.

Ofte når folk føler sig taget ved næsen, skyldes det, at de har begivet sig ind på et område, som de ikke ved noget om. Det sker for os alle sammen: Vi køber det første hus, den første bil, investerer i aktier, i guld, i lejligheder i udlandet, er til lønforhandling, indgår aftaler i banken, bestiller en håndværker og meget andet. Alt sammen områder, vi ikke nødvendigvis er specialister i, og hvor vi derfor er på udebane.

Der findes ikke nogen uddannelser, hvor det at forhandle er på skemaet, og vi er overladt til den mere rutineredes nåde. Derfor skal du investere din tid i dette, som var det enhver anden form for investering.

Slår du ordet ”hustler” op i en ordbog, så betyder ‘to hustle’, at skubbe, puffe og mase. Og vælger vi at se det i et positivt lys, så er en hustler en person, der skubber de forhindringer, han/hun møder på sin vej, til side samt flytter, påvirker og udfordrer det bestående for selv at komme frem.

Børn er fremragende hustlere

Selv en forfatter til en forhandlingsbog må bøje sig for de mere rutinerede udi forhandlingens smukke kunst, nemlig ens egne børn. Børn starter helt ukritisk højt i forhold til deres forventninger, som man kan se af mit is-eksempel her:

”Må jeg få en gammeldaws isvaffel med fem kugler, guf, krymmel og flødebolle?”

”Er du tosset, vi skal hjem og spise om et par timer, og sådan en kan du alligevel ikke spise.”

”Jamen, må jeg så få tre kugler, guf og flødebolle?”

”Nej, det går ikke, vi ender med at smide det meste ud, den er for stor.”

”Jeg er altså sikker på, at jeg kan spise to kugler med flødebolle, og du kan måske hjælpe mig lidt, far.”

”Så okay da.”

En god forhandler eller hustler har stor empati og indlevelse i andres situation og er en person, som kan skabe en positiv atmosfære og kan indgå i åbne og ærlige relationer med andre uden at være naiv.

En god forhandler eller hustler arbejder lidt som en journalist, der søger svar ved at interviewe modparten og lytte. Vi er fra naturens side udstyret med to ører og en mund, og en god forhandler forstår, hvorfor det er sådan.

”En god forhandler er én, der kan tale om vejret, så længe det kræves, og én, som kan være tavs, så længe det kræves.”

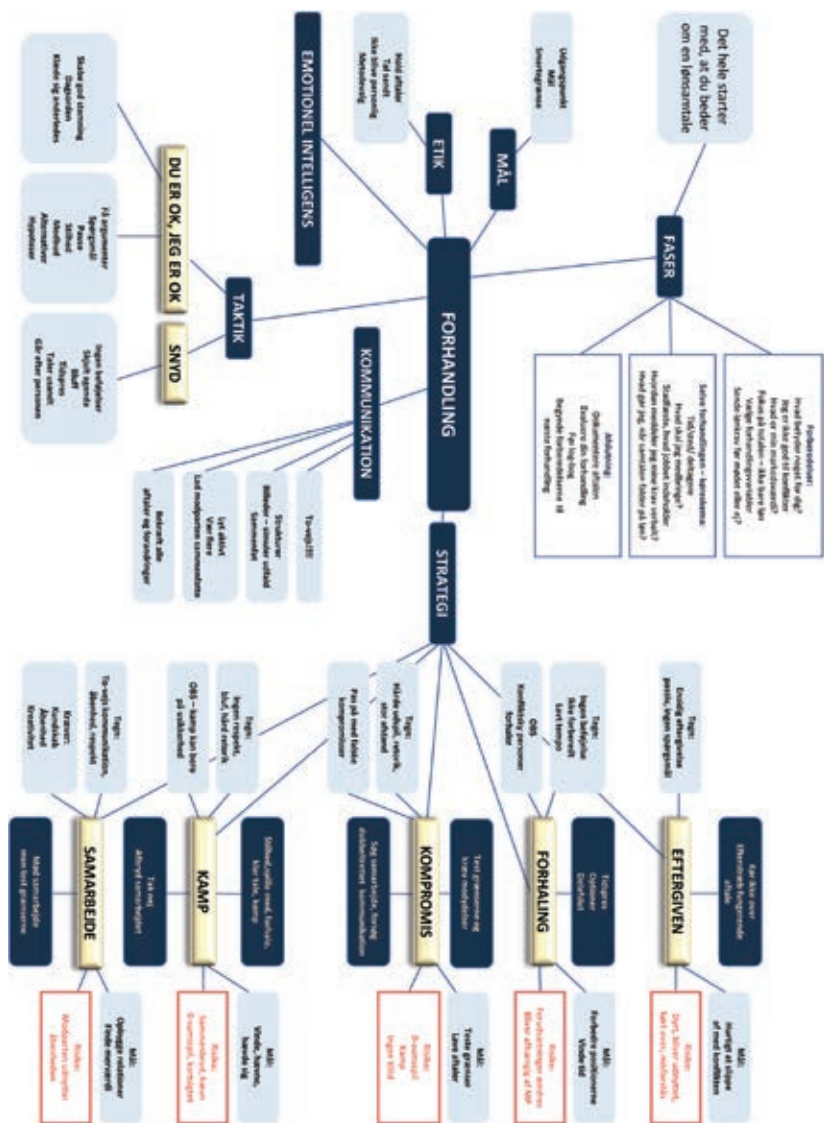
Og så kan en god forhandler tyde det, der kommer ud af munden på deres modpart – også det, han/hun ikke siger, eller det, som kroppen afslører, og forstår at omsætte ordene eller reaktionen til lyden af et kasseapparat. Vi forstår ikke gaver i en lønforhandling, og derfor er en gylden forhandlingsregel ikke at give noget væk uden at få noget igen. Du skal med andre ord puffe, skubbe og mase lidt, men på en god, respektfyldt og empatisk måde.

Og husk, at det basalt set blot er én lang forhandling om krymmel og flødebolle.

Forhandlingens faser

Billedet på næste side viser overordnet, hvad forhandling drejer sig om, og de fleste bliver noget overraskede, når de første gang ser oversigten. Alle disse elementer indgår i processen, og det kan tage pusten fra de fleste, som jo bare er på vej til en lønsamtale.

48 Det er svært at overskue alle punkterne i billedet, og du vil undervejs i bogen blive præsenteret for alle områderne, således at du er klædt godt på til din første eller næste lønsamtale.



Hvornår skal du typisk være klar til en forhandling?

Der er tre klassiske situationer, hvor der som regel foregår en eller anden form for forhandling. Det er ved:

Nyansættelse

Du har været til en jobsamtale, og nu skal du til at forhandle en endelig aftale på plads. Og dilemmaet er jo, at du gerne vil have jobbet og til en fornuftig løn, og at det helst skal være nogenlunde på niveau med, hvad tilsvarende ansatte får i løn og personalegoder.

Lønforhandling

I de fleste virksomheder er der en årlig lønforhandling.

Organisationsændringer

Når virksomheder laver organisationsændringer, betyder det ofte, at der er en del medarbejdere, som skal flyttes rundt og samtidig have nye opgaver. Man skal have en samtale med sin chef om ens placering i organisationen. Det ender ofte med en forhandling omkring opgaver, vilkår og måske endda et løntillæg for at påtage sig nye opgaver.

Hvornår skal du ellers være klar til at forhandle?

Din nuværende private såvel som erhvervsmæssige situation hænger nøje sammen med din forhandlingsstyrke og påvirker direkte din tilgang til forhandlingen.

Der er stor forskel på, om du er uden for arbejde; ansat, men jobsøgende; ikke jobsøgende, men interesseret i et lønhop; om virksomheden er ved at outsource job, og du er på vej ud i arbejdsløshed; om du er interesseret i et nyt job inden for virksomheden; aktivt jobsøgende; eller om du har søgt job længe uden held.

Sandsynligvis går vi alle en eller flere af ovenstående situationer igennem i vores karriere og får brug for forhandlingsværktøjerne flere gange.

12. *If you snooze you lose*

Hellere i dag end i morgen

”Et geni er en talentfuld person, som gør sit hjemmearbejde.”

Thomas Edison

Du kender sikkert snooze-funktionen på dit vækkeur. Nogen elsker den, og andre hader den. Snooze-haderne er dem, der har en kæreste eller ægtefælle, som kører tre gange ”udsæt det ubehagelige til senere”-modellen, mens man selv er vågen ved den første tone.

I forhandling bør du ikke udsætte det ubehagelige, til lige før lønsamtalen går i gang, for så har du tabt på forhånd.

”Vil du bygge højt, starter du med at grave dybt.”

Forhandlingsforberedelse ligner et byggeprojekt, forstået sådan at man skal skabe sig et solidt fundament, inden man bygger op. Vil du bygge et et-plans-hus, skal du måske grave 2-3 meter jord ned. Vil du sigte højere og bygge et højhus som Burj al Khalifa i Dubai, der p.t. er verdens højeste bygning med sine 829 meter, skal du grave mere end 50 meter ned, inden du kan fortsætte din rejse mod skyerne.

Guld eller muld

***”Opportunity is missed by most people
because it is dressed in overalls and looks like work.”***

Thomas Edison

Du har indflydelse på, om du går fra lønsamtalen med mere i løn eller ingenting – guld eller muld afhænger af dig. Der er tre ting, der skal til for at få succes med at optimere dine forhandlinger. Forberedelse, forberedelse og atter forberedelse.

Du skal bruge mindst 2-3 gange så lang tid på at forberede dig lige op til lønsamtalen, som det tager at forhandle selve lønnen hjem ved jeres møde. ”Heldet følger den forberedte” er der et gammelt ordsprog, der siger. En lønforhandling kræver, at du er velforberedt og har en ide om, hvorfor du synes, du bør have mere i løn.

Den direkte afledte effekt af grundig forberedelse er, at det giver dig ro, når du sidder til selve lønforhandlingen. Føler du dig rolig og i balance, virker din udstråling i forhandlingen stærkere, og den er også afgørende for din evne til at reagere på uventede ting undervejs.

Sådan snyder du dig selv i løn

Du er ikke forberedt til at forhandle, når:

- Du ikke ved, hvad din erfaring og dine evner er værd
- Du glemmer at lave en basal informationssøgning på lønstatistikker
- Du ikke har lagt en plan for, hvordan du vil forhandle
- Du tror, at din arbejdsgiver fortæller dig om løn
- Du glemmer at vise din værdi i løbet af året

Sådan snyder du ikke dig selv i løn

Inden du sætter dig ved forhandlingsbordet, skal du forberede dette:

- Hvor vigtig er forhandlingen?
- Du skal have lavet grundig research på firmaet og lignende virksomheder
- Du har beregnet din markedsværdi
- Du har et overblik over bud og alternativer
- Du ser på totalen, ikke på delene
- Du har et udgangspunkt, et mål og en smertegrænse
- Strategien, din GPS til en god forhandling

Du vil opleve, at forhandling er en spændende, men også krævende disciplin, når du går i gang med forberedelserne.

13. Rejsen begynder her

Så find din GPS

”Hvis ikke du ved, hvor du kommer fra, eller hvor du gerne vil hen, så er det svært at sætte retningen mod et mål.”

En skipper, som skal ud på søen, starter med at orientere sig om, hvor han er. Han tager bestik af situationen, vejrforhold, skibets udrustning, brændstofsressourcer og ikke mindst hans besætnings kompetencer. Herefter kigger han på destinationen for rejsen, og først når disse elementer er klarlagt, lægges kursen og farten for skibet. Strøm- og vejrforhold justeres løbende.

Analogien til lønforhandling beror på de samme elementer. Vi må kende virksomhedens nuværende situation, egne kompetencer, styrker og svagheder, menneskelige ressourcer og økonomisk brændstof samt de vinde, som blæser i vores univers. Hvor, vi sejler hen, kan sammenlignes med strategien. Vi sætter os mål, en destination, og derefter beslutter vi, hvordan vi vil nå rejsens mål og i hvilket tempo. Og så skal vi huske at justere for påvirkninger udefra.

Hvad er målet?

Lewis Carroll skrev i 1865 *Alice i Eventyrland*. I bogen indgår et evigtgyldigt replikskifte:

Alice til Filurkatten: *”De kunne vel ikke sige mig, hvilken vej jeg skal gå herfra?”*

”Det beror i nogen grad på, hvor du skal hen,” svarede katten.

”Jeg er temmelig ligeglad med hvor ...” sagde hun

”Så spiller det heller ingen rolle, hvilken vej du går,” sagde katten.

”Bare jeg kommer et eller andet sted hen,” tilføjede Alice som forklaring.

”Oh, det kommer du ganske givet,” sagde katten, *”hvis du går langt nok.”*

Alice mangler et mål, hun kan identificere sig med og deler i den situation skæbne med mange, der går til lønforhandling, som kæmper med at få identificeret og valgt deres mål og retning.

I lønforhandlingsskemaet kan du se et eksempel på, hvordan du kan notere, hvem du skal møde og udgangspunktet for forhandlingen, det vil sige din nuværende situation eller det opnåede resultat ved seneste lønforhandling.

Har du ikke været til lønforhandling før, så bliver dit udgangspunkt det, du kan finde frem til, er din markedsværdi. Ofte er din fagforening/A-kasse et godt sted at starte, så du får en ide om, hvad folk i lignende stillinger tjener.

Skriv sidste års resultater og dato ind i skemaet

Som du kan se i skemaet, så er der faktisk gået mere end et år siden seneste lønforhandling. Mange ledere spekulerer i at forhale lønsamtalen. I dette eksempel er samtalen blevet forhalet en måned. Hvem skal betale for, at der ikke kunne findes en dato i oktober? Det skal du. Du kan så overveje, om du skal bede om at få forhandlet ændringerne med tilbagevirkende kraft. Så det, I aftaler i november, gælder fra oktober.

Du kan ikke sætte mål og retning, hvis ikke du kan huske, hvad du fik i lønpakken sidste gang. Så derfor skal du få udfyldt resultaterne fra sidste gang, du var til lønforhandling og for eksempel notere de eventuelle goder, du blev lovet, hvis du i løbet af året nåede nogle bestemte mål.

Har du udgangspunktet og stigningerne fra forrige lønsamtale – for eksempel en stigning fra 28.000 kroner til 30.000 kroner – med i skemaet, så kan du bedre holde styr på, om lønudviklingen svarer til, hvad markedet generelt vil betale, og om din realløn er justeret for inflation, reel købekraft med mere.

Til Lønforhandlingskemaet: Eksempel til inspiration

<i>Dagens lønforhandlingsdato:</i>	<i>Seneste lønforhandlingsdato:</i>
1. november 2012	1. oktober 2011
<i>Forhandlingsperson modpart 1: Navn/titel:</i>	<i>Forhandlingsperson modpart 2: Navn/titel:</i>
Hans Sørensen, Adm. direktør	Birthe Hansen, Salgsdirektør
Opnået resultat ved seneste forhandling	Løn 28.000 til 30.000 Kroner Har arbejdsgiverbetalt pc og telefon 5 ugers ferie (standard i firmaet) Firmabil (standard for stillingen) 10 procent pension (standard i firmaet) Det blev aftalt, at man ved næste lønforhandling vil tilbyde efteruddannelse.

På www.scor-kassen.dk kan du downloade, printe og udfylde dit eget personlige lønforhandlingskema.

14. Karriere, visioner og mål

Hvor står du i livet?

”Bedøm din succes på, hvad du måtte opgive for at få den.”

Dalai Lama

Dette kapitel indledes helt bevidst med et citat af Dalai Lama, og uanset din religiøse overbevisning, så er hans ord så præcise. Alting har en pris, og er du villig til at betale den pris? Det er det, du fravælger, der er din målestok for din succes.

Inden du skal til din næste eller eventuelt din første lønforhandling, skal du sætte dig ned med dine nærmeste og drøfte, hvad der er allervigtigst for dig og dine lige der, hvor I står i livet nu.

At tage et job til 3.000 kroner ekstra om måneden før skat kan vise sig at være en høj pris at ”betale” for at tjene 1.500 kroner netto, hvis det for eksempel betyder, at du ikke længere kan deltage i dine børns sportsaktiviteter. De vil aldrig glemme, at du aldrig var der, når deres små succeser blev opnået.

Et vigtigt råd er at kigge på dine basale behov, ikke hvad du vil have, men hvad der skal være opfyldt for, at du og dine nærmeste er tilfredse. Mange begår den fejl at sidestille behov med, hvad de vil have. Ofte er det nogle helt basale behov, som skal være opfyldt for, at vi er glade for vores liv.

Mick Jagger og Rolling Stones siger det faktisk meget fint i en af deres sange: ”You can’t always get what you want, but if you try sometimes you just might find you get what you need.” Du kan ikke altid få hvad du vil have, men hvis du forsøger, så vil du at se, at du måske vil få, hvad du har behov for – eller måske har du det allerede.

Vi bevæger os som mennesker igennem forskellige faser i livet, og det påvirker vores præferencer. Er du i børnefamiliefasen, har du andre behov og ønsker end en ung nyuddannet single uden børn.

Du kan ikke forhandle på alle de variabler, der findes, du må vælge. Når du skal prioritere, kan du med fordel kigge på, hvad der gavner din nuværende situation mest.

Her kan du se et par eksempler:

Præferencer	Forhandlingsvariabler
Børnefamilie: Tid til familien	Fast arbejdstid med afspadsring og overtidbetaling Barselsordning/ekstra ferie/ekstra dage til børn, når de er syge
Seniormedarbejder: Tryghed	Afklaret ansvar og stillingsbeskrivelse Fast løn/pension Seniorpolitik: Aftrædelsesordning, nedsat tid
Midlife: Større hjemmeboende børn Belønning af performance	Variabel løn Bonusaftaler Karrieremuligheder
Young free and single: Knald på karrieren	Ingen højeste arbejdstid Højere løn Stort ansvarsområde

Er du én af de tre procent?

"Your dreams are a snapshot of your future."

Albert Einstein

Mange mennesker bruger nytåret til at gøre status, lave et nytårsforsæt og sætte sig mål for fremtiden.

21. Tænk positivt

Du skal fodre den gode ulv

”Jeg arbejdede for en ussel løn blot for, nedslået, at finde ud af, at enhver løn, som jeg havde bedt livet om, ville det gladeligt have betalt mig.”

Ukendt

En vigtig forudsætning for at få lidt mere for det arbejde, man udfører, er at gøre op med ”flinkeskolen”. Hvis holdningen er, at jeg får løn som fortjent, og de kommer nok tilbage med et udspil, når de mener, at det er passende, at vi skal tale om det – så må du vente længe.

Den tilgang til en lønforhandling skal du lade blive hjemme – du får sjældent mere i løn uden at bede om det!

”Forvent ikke af andre, at de værner om din løn.”

Barrierer i dig selv – den indre dialog

Vi mennesker kan til tider være vores egen værste fjende. Det er ofte vores underbevidsthed, der spiller os et puds. Der findes en gammel indiansk historie, hvor en bedstefar sidder med sit barnebarn foran et bål og fortæller om menneskets væsen.

Til barnebarnet siger han: ”Der bor to ulve i mit hjerte. Den ene er god, den anden er ond. Disse to ulve kan kæmpe nogle forfærdelige og blodige kampe.” Barnebarnet lytter eftertænksomt og spørger: ”Jamen bedstefar, hvem vinder så?”

”Den, jeg fodrer.”

Lad på samme måde være med at fodre din chefs lille hjælper i din underbevidsthed med selvopfyldende profetier og argumenter om, at en lønsamtale ikke vil være en god ide og ikke vil give noget godt resultat.

Din underbevidsthed vil altid forsøge at ”hjælpe” dig, så du undgår det ubehagelige, og kan altså overbevise dig om, at du helt skal lade være med at bede om en lønforhandling.

Mange har en underbevidst dialog kørende:

”Jeg kan ikke bede om mere i løn, firmaet har det ikke så godt lige nu.”

”Chefen virker lidt opkørt, måske er det bedst at vente.”

”Vi har lige fyret folk, så jeg kan jo ikke bede om lønforhøjelse. De har sikkert skåret ind til benet.”

”Jeg skal da heller ikke komme her og tro, at jeg er noget, jeg får sikkert løn som fortjent.”

”Belønningen kommer, hvis blot jeg venter.”

”Jeg kan jo ikke sidde der og prale med alle min fortræffeligheder, det er ikke pænt at prale.”

”Verden er i krise, så det ville være uhørt at bede om mere i løn.”

Uanset hvilken af ovenstående sætninger vi vælger, kan du få ret i din antagelse. Du skal dog være særdeles forsigtig med at drage den konklusion, at enhver form for lønstigning er uønsket hos ledelsen.

Arbejdsgivernes virkelighed er, at de rigtig gode medarbejdere ikke har særlig svært ved komme i nyt job. Derfor gælder det for virksomhederne om at være attraktive arbejdspladser, også når krisen kradser. Du kan derfor ikke antage, at der er en automatik i, at en krise er lig med løntilbageholdenhed.

I din indre dialog skal du programmere dig selv til en positiv indstilling – du skal fodre den gode ulv.

154 **Forhandl om forhandlingen**

Lønforhandlinger kan af og til medføre, at parterne taler forbi hinanden. Forventningerne kan ligge langt fra hinanden, og de oplysninger, hver part forhandler ud fra, kan være forskellige. Ønsker og indforståede krav til, hvordan forhandlingen skal finde sted, kan pege i modsatte retninger, og derfor kan afstemning af forventninger vise sig at være en god ide. Man kan med fordel forud for væsentlige forhandlinger drøfte, hvordan disse forhandlinger skal forløbe, hvilken viden parterne skal have, og hvad grundlaget for forhandlingerne skal være.

Hvad har du brug for at vide:

- Hvor mødes vi?
- Hvem deltager på mødet?
- Hvor lang tid har vi?
- Har modparten haft lejlighed til at kigge dit oplæg igennem?
- Har modparten materiale, du bør læse inden mødet?
- Kan vi tage en beslutning på mødet?
- Er der mandat til stede på mødet? Forhandl aldrig med personer, der ikke har et mandat
- Hvad skal du medbringe til forhandlingen? Er der speciel dokumentation, som chefen ønsker?

Hvad skal jeg medbringe til forhandlingen?

Ud over en positiv indstilling – selvfølgelig – kan du med fordel medbringe dit lønforhandlingsskema, som du har udfyldt undervejs. Skemaet hjælper dig med at holde styr på alle variabler, historik med mere.

Du kan desuden medbringe dokumentation for dine opnåede resultater. Her kan du opregne dine resultater i forhold til virksomhedens mål, regionens mål, teammål og dine individuelle mål. Det er altid en god ide at tage notater undervejs, så papir og blok samt en lommeregner vil være en god ide.

Er du ferm til databehandlingsystemet Excel, er det en mulighed at lave et Excel-ark på din bærbare, hvor du har sat alle dine nuværende samt øvrige forhandlingsvariabler ind i ligninger. Her kan du så bare taste de beløb ind, som modparten slynger hen over bordet, og med det samme se, hvad det betyder for dig totalt. Det kan være svært at holde styr på alle tallene, og derfor kan det være ret effektivt med en beregner.

Til Lønforhandlingsskemaet: Hvad skal jeg medbringe til forhandlingen?

Element	Beskrivelse	Eksempel til inspiration
6. Hvad skal jeg medbringe til forhandlingen?	Dokumentation for dine opnåede resultater: Opregn dine resultater i forhold til virksomhedens mål, regionens mål og dine individuelle mål.	Salgsbudget samt realiseret budget. Udtalelser fra Kunder samt tilfredshedsundersøgelsen. Lommeregner, kuglepen og ekstra papir.

På www.scor-kassen.dk kan du downloade, printe og udfylde dit eget personlige lønforhandlingsskema.

Forhandlingsklima

*”Tal i vrede, og du kommer til at holde den bedste tale,
du nogensinde har fortrudt.”*

Ambrose Bierce

Trusler skaber distance og fremmer ikke muligheden for en god løsning.

Dette skal du ikke sige til en lønforhandling:

”Hvis ikke jeg får mere i løn, siger jeg op.”

Du viser ikke meget loyalitet over for din chef, og det betaler sig sjældent at være konfliktoptrappende i så høj grad. Risikoen er her, at chefen siger: ”Det er jeg da ked af, men held og lykke, hav et godt liv!” eller bare bliver sur over din reaktion, hvorefter det bliver endnu sværere at få forhandlet sig til bedre vilkår senere. Sig det kun, hvis du har et bedre job på hånden.

Undgå også formuleringer, som:

”Hvis ikke jeg får mere i løn, så laver jeg mindre.”

”Det er, fordi jeg har brug for pengene.”

Ja, hvem har ikke brug for flere penge!

”Hvis jeg får mere i løn, så laver jeg mere.”

Chefen vil straks tænke, at hvis du ikke yder det bedste allerede, har du ikke fortjent mere i løn.

”Jeg har arbejdet her i mange år, jeg fortjener mere i løn.”

Din chef er ligeglad med, om du har været der i 100 år, hvis ikke du er mere værd, så er det lige fedt.

198 **Tavshed**

Mange kan ikke holde stilheden ud til en lønforhandling og føler sig forpligtet til at fylde tomrummet ud med tale. Det har en tendens til ikke at være overvejet, når man pludselig føler, at man bør sige noget, bare fordi man er bange for, at det gode forhandlingsklima skrider under stilhed.

Fremlæg dine synspunkter og argumenter, meld dit lønkrav klart ud og underbyg med dokumenteret opnåede resultater og ti så stille. Giv modparten tid til at reflektere. Stilhed er ikke af det onde. Modparten kan på den måde også tvinges til at begynde igen og eventuelt give indrømmelser. Husk, at modpartens tavshed og rynkede bryn også er en del af spillet. Slæk ikke på kravene af den grund. Det første ”nej” er ikke et svar, men en opfordring til forhandling. Bliv ikke vred eller skuffet over, at modparten skridter territoriet af – fortsæt med ophøjet sindsro.

Du vandt slaget, men tabte krigen

En lønforhandling er indledningen eller fornyelsen på et længerevarende partnerskab.

De fleste mennesker har et indre konkurrencegen, og det er da også sjovere at vinde end at tabe. I en forhandlingssammenhæng er det vigtigt at holde fokus på sagen og ikke lade følelserne og passionen for at vinde skade vores relation til modparten. I en ophedet diskussion kan man let komme til at bringe usaglige argumenter på bordet, når man føler sig presset.

Det kan være strategisk fornuftigt at ”tabe” delelementer i en forhandling for at bevare relationen og for at bane vejen for at ”vinde” andre mere betydningsfulde elementer. Hold fokus på totalen, og vær sikker på, at det, du diskuterer, reelt har en betydning i det store billede. Hvad vinder du reelt set? Og hvad taber modparten? Lad ikke modparten tabe ”ansigt” over noget, som egentlig er dig irrelevant og uinteressant.

Dårlig stemning – ingen katastrofe

Hvis du fremlægger et lønkrav, som er mere, end chefen havde forventet, og han eller hun bliver lidt fjern i blikket, så er det ikke dårlig stemning. Du har bare kortvarigt bragt modparten ud af fatning og skabt en lille rystelse, som lige kræver et øjeblikks refleksion. Det, som mange opfatter som dårlig stemning, er i virkeligheden bare en del af forhandlingen, hvor man spørger ind til hinandens positioner.

Man kan sagtens have en professionel snak om værdien af ens arbejde, uden at det skaber dårlig stemning. Og så måske måtte acceptere, at man er uenige.

Ingen vinder på, at den anden mister ansigt

Det vigtigste er, at ingen bliver gjort til grin. Undgå at nedgøre dig selv eller chefen. Hold person og problem adskilt. Lønforhandlinger kan nemt blive meget personlige, men det giver aldrig et godt resultat at angribe modpartens person i stedet for modpartens argumenter. Husk også hele tiden, at det er lønnen, du forhandler, ikke din personlighed.

Når du forbereder dig, bør du overveje, hvordan forhandlingen skal afsluttes. Det er en god ide at forudse mulige udfald af forhandlingen og have nogle afsluttende replikker klar. Det er vigtigt at komme ud af døren på en god måde, så det er muligt at vende tilbage. Hvis du ikke har fået alt, hvad du kom efter, så sig noget i retning af: ”Tak for denne gang – det var ikke helt, hvad jeg havde forventet, men jeg ser frem til, næste gang vi skal mødes.”

222 Det udfyldte lønforhandlingskema

Du blev i starten af bogen præsenteret for et tomt lønforhandlingskema. Igennem bogens kapitler om forhandlingsteknik er delelementerne fra skemaet blevet gennemgået gradvist. På de næste fire sider kan du se, hvordan et udfyldt lønforhandlingskema kan se ud.

Nu kan forhandlingsteknik jo ikke holdes hemmeligt, så husk, at din chef måske også læser denne bog og forbereder sig grundigt. Og rent faktisk vil det i sidste ende gavne dig at sidde over for en, der har tænkt sig om og indgår i en åben og konstruktiv dialog. En person, som er opmærksom på sin egen fremtoning og sit reaktionsmønster over for en modpart, vil i højere grad sigte efter en mere partnerskabsorienteret forhandling.

Megen forskning peger på, at forhandling bliver mere og mere afgørende for, hvorfor nogen har mere succes end andre. Derfor er de afsluttende råd:

Vælg at forhandle, drop flinkeskolen, forhandl på det, der betyder noget for dig og dine. Sigt efter at være partnerskabsorienteret – og husk: Noget for noget.

Du er din egen lykkes smed, så smøg ærmerne op og gå i gang.

God fornøjelse.

Med venlig hilsen
Carsten Kjær Busk