

parat

# Tips til utforming av lønnskrav



Når man skal skrive lønnskrav, så er det viktig å være armert med et knippe gode argumenter.

Det er viktig at argumentene er realistiske, saklige og oppnåelige.

Først og fremst er det viktig at du har kjennskap til hva som inngår i en stillings- og ytelsesvurdering.

En lønnsvurdering baserer seg ofte på en stillings- og ytelsesvurdering.

- Ved **stillingsvurderingen** foretas det en saklig vurdering av:
- Stillingens arbeids- og ansvarsområde; herunder stillingens bredde og/eller kompleksitet
- Utdannelse og erfaring som kreves i stillingen eller er av betydning for medarbeiderens arbeid
- Fysiske og psykiske arbeidsforhold

I tillegg bør følgende vurderes:

- Graden av spesialisering
- Nøkkelfunksjoner knyttet til koordinering innad og på tvers av avdelingene samt tilrettelegging
- Endringer i stillingens innhold som følge av ny teknologi, effektivisering, etc.

Ved selve jobbutførelsen (**ytelsesvurderingen**) vektlegges:

- Kvalitet på det arbeidet som leveres
- Prestasjon; herunder arbeidsinnsats, resultatoppnåelse, anvendelighet og samarbeidsevne

## I tillegg vurderes:

- Selvstendighet og ansvar
- Relevant faglig videreutvikling
- Serviceinnstilling og initiativ
- Evne og vilje til omstilling og fleksibilitet
- Utvikling og effektivisering av arbeidsoppgaver og arbeidsprosesser
- Tillitsverv, deltagelse i styringsorganer, interne og eksterne utvalg og arbeidsgruppe
- Ansiennitet

Det stilles høyere krav til medarbeidere med høy lønn.

- Ved den totale vurdering kan det også vektlegges annen innsats som bidrar til å realisere mål og delmål som er fastsatt for virksomheten.

## Mulige argumenter

- Under følger argumenter du kan benytte både under en lønssamtale og ved utforming av lønnskrav. Husk at en lønssamtale er kun veiledende samtale mellom deg og din leder, men et lønnskrav er direkte krav du stiller i forhold til lønn som skal være utgangspunkt for en forhandling. Lønnskravet skal sendes til tillitsvalgt eller til ledelsen.
- Argumentene som kommer frem her kan benyttes i alle sektorer. Velg deg ut kun de punktene som er gjeldende for deg og bygg gode argumenter rundt disse.



### Stillingens ansvarsområde / organisasjonsmessige endringer /endring av arbeidsoppgaver

- Ansvar utover fastsatt arbeidsinstruks
- Utvidelse av ansvar
- Fast stedfortrederfunksjon
- Nestlederfunksjon
- Ledelse av seksjon/avdeling
- Ledelse av andre avgrensede enheter
- Undervisnings/Veiledningsfunksjon

### Faglig dyktighet / arbeidsinnsats

- Arbeidskapasitet
- Evne til nytenkning / kreativitet
- Initiativ
- Selvstendighet
- Tilgjengelighet
- Utviklingspotensiale

### Samarbeidsevner

- Samarbeid på tvers av faggrenser
- Samarbeid med medarbeiderne
- Evne til å ta ansvar for helheten
- Lojalitet
- Inspirasjonsevne
- Kommunikasjon

### Lederegenskaper

- Evne til å få frem resultater
- Evne til å ta ansvar
- Evne til å utvikle medarbeiderne
- Evne til å sette mål og oppnå disse
- Kommunikasjon
- Naturlig autoritet; tilgjengelighet som leder
- Delegasjonsevne
- Skape trygghet

## Formell utdanning

- Utdanning utover minstekravene for stillingen
- Administrativ lederutdanning
- Lederutdanning
- Kunnskap på andre fagområder
- Særlig relevant spesialutdanning
- Veilederkompetanse

## Likestilling

- Lønnsforskjell kvinne/mann uten saklig grunnlag
- Skjult forskjellsbehandling, ulike avansementsmuligheter
- Likestillingslovens bestemmelser

### Konkurransesevne

- Utkantproblematikk
- Stor turnover
- Liten søkning
- Vanskelig å få de beste medarbeiderne
- Få medarbeidere med spesialkompetanse
- Viktig med stabile medarbeidere

### Yrkserfaring

- Tjenestetid i virksomheten / bransjen
- Variert erfaring, tjeneste på andre yrkesområder
- Spesiell kompetanse som benyttes i arbeidet
- Spesielle resultater oppnådd i tjenesten

### Likhetsprinsipper

- Lik lønn for likt arbeid
- Lønnsnivå i sammenlignbare virksomheter
- Lønnsnivå i distrikt
- Sammenligning av formell bakgrunn

## Lag en plan

- Som nevnt er det viktig å velge de punktene som er aktuelle i din situasjon. Hele listen passer ikke alle, og du må være forsiktig med å drukne kravet ditt i flyktige argumenter.
- Bruk tid og fokuser på det du mener er det mest relevante argumentene og som vil gi utslag i din arbeidssituasjon.
- Gjør deg kjent med virksomheten sin lønnspolitikk dersom den finnes. Her vil du få innsikt i hva virksomheten vektlegger ved lønnsfastsettelse og lønnsøkning.
- Finn viktige momenter som viser til hvordan din innsats har bidratt med på å nå virksomhetens mål. Kan du vise til at det er samsvar mellom virksomhetens utvikling og behov for dine arbeidsoppgaver, din innsats og dine resultater?

Det er dette som vil telle om din leder mener du er verdt den høyere lønnen som du ønsker. Prøv å sette deg inn i arbeidsgivers sted; hva ville du ha vektlagt?

Hvis du har en tillitsvalgt som skal forhandle for deg er det viktig å du kontakter vedkommende.

Tillitsvalgte vil ha god erfaring fra forhandlinger og vet hvordan man kan oppnå et godt resultat.

Men aller viktigst er det at du gir den tillitsvalgte gode argumenter for ditt lønnskrav.

Da er det mye lettere å snakke din sak under forhandlingene.

Husk at du kan også kontakte oss ansatte i forhandlingsavdelingen hvis du står fast!

Lykke til !