



Argumenter som kan anvendes ved forhandlinger om individuelle tillegg:

Stillingens ansvarsområde/

organisasjonsmessige endringer

- Ansvar utover fastsatt normalinstruks
- Utvidelse av lederansvar
- Fast stedfortrederfunksjon
- Nestlederfunksjon
- Ledelse av seksjon
- Ledelse av andre avgrensede enheter
- Undervisnings/veiledningsfunksjon
- Stor avdeling, mange ansatte

Stillingens arbeidsområde/endring av arbeidsoppgaver

- Oppgaver som avviker fra stillingsbeskrivelse/normalfunksjon
- Utvidet arbeidsområde ved dårlig bemanning
- Spesialfunksjoner
- Stor spennvidde i oppgavene
- Endring til mer krevende oppgaver
- Produktivitetsøkning

Formell utdanning

- Utdanning utover minstekravene for stillingen
- Administrativ utdanning
- Lederutdanning
- Kunnskap på andre fagområder
- Kunnskapsnivå, spesielle resultater
- Forskningskompetanse
- Særlig relevant spesialutdanning
- Veilederkompetanse

Yrkeserfaring

- Lengde
- Tjenestetid i virksomheten
- Variert erfaring, tjeneste på andre yrkesområder
- Spesiell kompetanse som benyttes i arbeidet

Faglig dyktighet/arbeidsinnsats

- Arbeidskapasitet
- Evne til nytenkning/kreativitet
- Initiativ
- Selvstendighet
- Evne til fullført oppgaver
- Pliktoppfyllelse
- Utviklingspotensialet
- Tilgjengelighet

Samarbeidsevner

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

Lederegenskaper

- Evne til å få frem resultater ved hjelp av andre
- Evne til å ta ansvar
- Evne til å drive medarbeiderutvikling
- Evne til å sette mål og oppnå disse
- Kommunikasjon
- Naturlig autoritet
- Tilgjengelighet som leder
- Delegasjonsevne
- Skape trygghet

Rekruttering/stabilitet/ konkurransedyktighet

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

Likhetsprinsipper

- Lik lønn for likt arbeid
- Lønnsnivå sammenlignbare høyskoler/universitet/kommuner/sykehus/andre statlige virksomheter
- Lønnsnivå i distriktet, privat næringsliv
- Sammenligning av formell bakgrunn

Likestilling

- Lønnsforskjell kvinne/mann uten saklig grunnlag
- Skjult forskjellsbehandling, ulke avansementsmuligheter
- Likestillingsloven

Ikke fortvil om argumentene noen ganger er motstridende. Bruk de kritisk, men gjerne pragmatisk. Velg de du tror passer best på den aktuelle situasjon. Hele listen passer ikke for alle. La være å drukne motparten i argumenter. Vær kortfattet. Husk at du ofte møter motparter som har hørt tilsvarende argumenter fra andre organisasjoner. Prøv å sette deg inn i arbeidsgivers sted. Hva ville du ha vektlagt?

Alle kan ikke få individuelle tillegg innenfor en snever økonomisk ramme. Lag gjerne en strategi for "trappetrinnsopprykk". Ulikheter kan gi grunnlag for opprykk senere. Prøv å utvikle en kultur hvor lønnsmessige forskjeller mellom kollegaer aksepteres, både ut fra "trappetrinnsstrategien" og ut i fra medlemmenes aksept av at innsats og dyktighet skal lønne seg. Et høyt lønnsnivå for enkeltpersoner, vil senere kunne trekke andre opp i lønn. Vær ikke redd for å skape "luft" i lønnssystemet.

Dersom du er saklig i dine prioriteringer, behøver du ikke frykte misfornøyde kollegaers kritikk. Gjør i så fall oppmerksom på at kravene ble fremsatt ut fra en helhetsvurdering hvor tillitsvalgte klart må ha rett til å vurdere hva også arbeidsgiver kan tenke seg å gå med på.