



NORSK
SYKEPLEIERFORBUND

Hvordan kreve høyere lønn?

Dette arket er ment som en liten samling tips til deg som lurer på hvordan du skal kreve høyere lønn. Vi fokuserer på den argumentasjonen som bør underbygge kravet ditt. I tillegg til disse tipsene er det viktig at du skaffer deg oversikt over den avlønning, avlønningssystem og de konkrete mulighetene du har for å stille lønnskrav hos din arbeidsgiver.

Lokale tillitsvalgte er din beste medspiller til å få slik oversikt. I tillegg vil NSF's fylkeskontorer ha oversikt over de lokale lønnsforholdene og lønnsnivåene i sitt fylke. Opplysninger om stillingskode, lønns plassering og for eksempel ansiennitet er viktige informasjon å ha. Dersom dette ikke går frem av lønns-slippen din, vil personalkontor/lønningskontor kunne hjelpe deg med disse opplysningene.

Det er vanlig å kreve høyere lønn, blant annet i forbindelse med:

- **ansettelse (rekruttering)**
- **endring av arbeidsoppgaver/ansvarsområde**
- **endring av kompetanse**
- **tilbud om annen jobb (stabilisering)**

Å kreve høyere lønn er VANLIG. Uavhengig hvor du jobber er de vant med at det stilles lønnskrav. Regelverk, bestemmelser og andre tekniske detaljer kan variere fra arbeidssted til arbeidssted, i kommuner/fylkeskommuner, helseforetak, statlige virksomheter og i det private. Tillitsvalgt og/eller fylkeskontor kan hjelpe deg med opplysninger om hvilke regler/bestemmelser som gjelder.

Mange vil erfare at det viktigste lønnsoppgjøret de er gjennom er det som skjer ved ansettelsen. Den lønnen du starter med i et arbeidsforhold vil være med å danne grunnlaget for senere lønn og lønnsutvikling. Gjør deg opp en formening om hva verdien din er – i penger, og sjekk lønnsforholdene der jobben er, både på den konkrete arbeidsplassen og i omliggende/konkurrerende virksomheter. Still krav, men vær klar over at krav som ekskluderer deg som søker (dersom de ikke innfris fullt ut) ikke er lurt.

Hva er lønn?

Lønn er arbeidsgivers "byttmiddel".

Arbeidsgivere bruker lønn som byttmiddel for å få adgang til å benytte din utdanning og kompetanse, samt som godtgjøring for det ansvaret du er villig til å påta deg i stillingen din.

Lønn er ikke noe merkelig, men et byttmiddel. Vil arbeidsgiver ha en "vare av god kvalitet", må de betale for den. En sykepleier som vet at vedkommende har verdi på bakgrunn av sin utdanning, kompetanse og villighet til å ta ansvar – er ingen trussel, men viser kvalitet og kunnskap. I tillegg er sykepleiere i dag en mangelvare.

Når du krever høyere lønn, vektlegg:

- **utdanningen din som nivået på dine kunnskaper**
- **kompetansen din som anvendelsen av alt du kan**
- **ansvarsnivået i stillingen**

Arbeidsgiver er sjelden interessert i å få kopier av kursbevis etc. fra alle typer kurs du har deltatt på. Send derfor IKKE med kopier av dette, med mindre det spesifikt kreves. Kilovis av slike dokumenter overbeviser mindre enn en konkretisering av hva du kan og hvordan du benytter denne kunnskapen i din jobb. Å se hvordan en uensartet kunnskap blir en samlet kompetanse, som arbeidsgiver har nytte av MÅ være hovedessensen i budskapet.

I denne sammenheng bør du huske på at det ikke bare er formell kunnskap som teller, men også erfaring som har betydning for det arbeidet du skal utføre. Dersom du ikke selv kan sette erfaringene dine inn i en slik sammenheng, vil det være enda vanskeligere for andre. Tenk over dette før du ramser opp en "uendelig" liste.

Fortell arbeidsgiver hvilke kunnskaper du har og hvordan du anvender disse for:

- **å bidra til å nå arbeidsgivers målsettinger**
- **pasientenes/klientenes og deres pårørendes beste**
- **kollegers trivsel, sikkerhet og utvikling**

Det er dette arbeidsgiver betaler for. Alle arbeidsgivere har en målsetting. De ansatte skal bidra til å oppnå denne. En bevissthet om dette – er noe arbeidsgiverne setter pris på. Ikke si hva du kan, men hvordan dette kommer andre til gode. Fortell:

- hvordan du med din kompetanse kan imøtekomme akkurat "din" pasient/klientgruppes behov
- hvordan du ved overføring av din kompetanse kan bidra til å utvikle dine kolleger
- hvordan du med dine kunnskaper kan medvirke til at arbeidsstedet blir et godt sted å arbeide og derigjennom hvordan du gir et bidrag til et stabilt, sikkert og utviklende arbeidsmiljø

Unngå argumenter som:

- **nå er det min tur**
- **jeg gjør en god jobb**
- **jeg har så mye å gjøre**

Det er ingen "turordning" når det gjelder lokale lønnsforhandlinger. Dette er derfor ikke noe godt argument. Prøv å se argumentene dine fra arbeidsgivers side er et godt tips.

Når det gjelder argumentet "jeg gjør en god jobb", er det viktig å tenke på at alle er ansatt for å gjøre en god jobb. Dette argumentet har derfor liten eller ingen verdi, med mindre du kan dokumentere at kvaliteten på arbeidet ditt er en gevinst for arbeidsgiver.

Å ha mye å gjøre er et argument for å se på fordeling og prioritering av oppgaver – ikke for høyere lønn.

...og så til slutt: PRØV

Dersom du ikke prøver har du liten sjanse. Husk at tillitsvalgte er der for å hjelpe deg, men du må selv gjøre en innsats. Du kan ikke forvente at andre skal ha full, daglig oversikt over din kompetanse og arbeidssituasjon. Derfor er du den beste til å argumentere for dine krav. Dersom du fremsetter påstander, bør du være forberedt på å måtte dokumentere disse. Det kan også være smart å gå gjennom hvilke motargumenter som eventuelt kan finnes i forhold til dine lønnskrav – og "imøtegå" dem gjennom argumentasjon, presiseringer og dokumentasjon.

Dersom du synes det er vanskelig å gjøre dette alene, gjør det sammen med en kollega eller venn. Hjelp hverandre i å formulere krav og argumenter som er klare og presiserte – samtidig som du kan benytte muligheten til å prøve ut argumenttrekken din.