

Carpe salarium

- *En liten guide til lønnskrav og lønnsforhandlinger
for teknisk administrativt personell*

*

Av:

Gunnar Furseth Klinge, seniorrådgiver og tillitsvalgt ved Høgskolen i Lillehammer (HiL) og styremedlem i Forskerforbundets forening for teknisk administrativt ansatte (FFTA)

INTRODUKSJON

«Den som er vel tilfreds, er vel betalt.» sier Portia i *Kjøpmannen i Venedig*¹, og peker dermed på noe som har vært sant så lenge mennesker har byttet arbeidskraft mot penger: Lønn er viktig. Lønnsundersøkelsen FFTA gjennomførte blant sine medlemmer i 2013 viste at nesten halvparten av oss (46 %) er litt eller veldig misfornøyd med lønn og lønnsutviklingen og at bare en av fire (26 %) er klar over hva som skal til for å få høyere lønn.² I tillegg avdekket undersøkelsen frustrasjon over hvordan den lokale lønnspolitikken praktiseres. Mange TA-ansatte opplevde at arbeidsgiver og Forskerforbundet fokuserer på de vitenskapelige ansattes lønn og karriere, mens de teknisk-administrative blir nedprioritert eller glemt. Oppgitthet og resignasjon synes nærliggende, for mot lønnspolitiske strukturer og vindmøller kjemper selv den skarpsindige lavadelsmannen Don Quijote forgjeves.

Likevel avdekker Lønnsundersøkelsen at 80-90 % er fornøyd, ja sågar svært fornøyd, med jobben sin og med arbeidsmiljøet. Vi liker jobbene og kollegaene våre, selv om vi ikke får lønn som fortjent. Løsningen synes derfor ikke å ligge i et jobbskifte, men i å ta tak i roten til mistrivsel – lønnen – og røske den opp via egen kompetanseheving på lønnsfeltet. Som TA-ansatt er det imperativt å forstå at du må kreve din rett til høyere lønn - *carpe salarium!* Men for å få innfridd lønnskravet må du også beherske (språk)spillet rundt lønnsforhandlingene og reglene som styrer det. Du må vite at ansettelsestidspunktet er tiden da du skal forhandle lønn. Du må vite at du har krav på lønnsamtaler med din nærmeste leder og du må lære deg hvordan du kan bruke lønnsamtalen til din fordel. Du må vite forskjellen på et mellomoppgjør og et hovedoppgjør. Du må kjenne gangen i de lokale lønnsforhandlingene. Du må kunne forskjellen på en 2.5.6 (2.3.8)-, en 2.5.1 (2.3.3)- og en 2.5.3 (2.3.4)-forhandling. Og du må kunne skrive et velfundert lønnskrav. For å mestre dette må du vite hvilke argumenter som virker overfor arbeidsgiver og hvilke argumenter som vil kunne bidra til å støtte lønnskravet, men som i seg selv ikke er nok.

Denne guiden er ment som et praktisk verktøy for alle TA-ansatt. Den er skrevet på initiativ fra styret i FFTA og den er basert på ni års erfaring fra fagpolitisk arbeid i forskerforbundet og FFTA ved UiO og HiL. God lesning!

¹ William Shakespeare, *Kjøpmannen i Venedig* (1600), Portia i 4. akt, scene 1.

² https://www.forskerforbundet.no/Documents/skriftserien/2014-1_Lonn_karriere_TA-personale.pdf

LITT OM KARRIERERUTER OG LØNNSNIVÅ FOR TA-ANSATTE

"I disse sekunder, som koncentrationen gjør tidløse, oplever jeg hvordan hele min skjæbnes brede vev løper sammen til en eneste tråd i denne passage på en tolv-femten forbitrede fingertak."

Barske glæder P. W. Zapffe (1997:126) fra bestigningen av Stetind.

Det er dessverre et faktum at få universiteter og høyskoler har karriereutviklingsplaner som omfatter teknisk-administrativt ansatte. Og av de institusjonene som har slike planer er det få som følger dem opp på en seriøs måte. Mens vitenskapelig ansatte går opp en bred karrieretrapp med klart definerte trinn, må TA-ansatte selv finne veien til foten av fjellet for å klatre de to karrierrutene som står åpne for vår yrkesgruppe.

Den ene er ledelsesruten. Langs denne ruten søker du deg til stadig tyngre/mer omfattende administrative lederverv, som tidvis innebærer eksponert klatring i løst fjell, med dårlige sikringsmuligheter. Den andre ruten er faglig spesialisering. Denne innebærer som regel noe enklere klatring i fast fjell, men du har ingen garanti for at ruta fører til topps. Enkelte må tilbringe år av sine liv på smale fjellhyller, der krefter og motivasjon stilles på harde prøver, før de gis anledning til å fortsette videre oppover eller til å ta pensjons-rappellen ned igjen.

Det er også mulig å kombinere de to karrierrerutene, men flertallet av medlemmene i FFTA oppgir at de ønsker en faglig karriereutvikling fremfor en lederkarriere.³

For mange FFTA-ere vil den raskeste veien til lønns- og karriereutvikling gå gjennom å skifte jobb, helt til man lander i en stilling der man sier seg tilfreds med lønn og oppgaver. Men en slik strategi krever at man trives med omstillingen og påkjenningen ved hyppige jobbskifter, at det finnes relevante stillinger å søke på og at man besitter en kompetanse og erfaring som gjør en attraktiv i sektoren. Denne strategien kan fungere godt i store byer med et stort arbeidsmarked og ved store institusjoner, men er tilnærmet umulig å gjennomføre i små byer, med trange arbeidsmarkeder og små utdanningsinstitusjoner. Hvis du ikke har mulighet til å pendle eller til å pakke familien i en flyttekasse og sette deg i bilen, er du prisgitt det

³ https://www.forskerforbundet.no/Documents/skriftserien/2014-1_Lonn_karriere_TA-personale.pdf

arbeidsmarkedet som befinner seg i umiddelbar geografiske nærhet. For mange vil derfor den tradisjonelle karrierestrategien, der man jobber ved samme universitetet eller høgskolen i mange år, være det eneste naturlige valget. Her vil den typen stilling du har innebære muligheter og begrensninger for hvilke strategiske grep du kan ta. Snakk med din nærmeste leder om dine ambisjoner og planer for å utvikle stillingen og undersøk hennes handlingsrom for å avlaste deg. Men uansett hva din nærmeste leder kan og vil utrette (eller ei), er det viktig å vite at alle stillinger har innebygde begrensninger. Følgende tommelfingerregel kan derfor være grei å ha i bakhodet: Jo høyere andel driftsoppgaver, jo lavere handlingsrom. Hvis dette plager deg, og du går rundt med urealistiske forventinger til utviklingspotensialet i stillingen, bør du stikke fingeren i jorda og godta jobben som den er, eller begynne å se deg om etter en ny jobb. Stillingsutvikling og jobbskifte er to av tre mulige veier opp den faglige spesialiseringsruten. Den tredje veien til å gjøre karriere i en mettet driftsstilling, så vel som i en mer utviklingsorientert stilling, er via stamina og praktisk orienterte faglige dypdykk: Over tid (et tiår eller to) kan man opparbeide seg en ekstrem ekspertkompetanse på datasystemer, studie-/forskningsadministrasjon etc. med tilhørende forskrifter og lovverk. Den tredje vei innebærer derfor en subtil kompetanseglidning mot ekspertstatus, akkumulert gjennom erfaring og praktisk kunnen, som (til slutt) legitimerer kodeskifte og opprykk. Men uansett hvilken rute man velger og hvilken karrierestrategi man legger til grunn, vil enhver TA-ansatt være tjent med å vite mest mulig om hva man selv kan gjøre for å fremme egen lønnsutvikling.

Hva er en anstendig lønn for en TA-ansatt i UH-sektoren?

Det avhenger av hvilken jobb man utfører, hvilke kompetansekrav som ligger i stillingen, hvilken arbeidsbelastning man har, hvor lang ansiennitet man har og hvor man ligger lønnsmessig sammenliknet med kollegaer i samme kode og samme type stilling med tilsvarende (formelle) kompetanse, ansiennitet, oppgaver og ansvarsområder. Du får en pekepinn når du klikker deg inn på denne siden og leser Forskerforbundets lønnsstatistikk: <https://www.forskerforbundet.no/lonn/lonnsstatistikk/>

Årsakene til lønnsforskjellene i vår sektor er mange og sammensatte. Hva du tjener avhenger av hvor du jobber. Både mellom institusjoner og innad ved de enkelte universitetene og høgskolene finner man betydelige lønnsforskjeller mellom fakulteter, avdelinger og mellom de som sitter tett på toppledelsen og de som sitter ute på instituttene. Når du ble ansatt (lavkonjunktur/høykonjunktur) vil ha betydning for hvor du ble innplassert lønnsmessig. Hvilken utdanningsbakgrunn du har vil også ha innvirkning på lønnen – jurister og økonomer

som jobber i UH-sektoren i TA-stillinger, har en tendens til å ligge høyere enn idéhistorikere og litteraturvitere (blant annet på grunn av konkurranse fra privat sektor). Sånn er det bare og jeg kommer ikke til å dvele mer ved det her.

For de fleste av oss er det viktigste at vi *lønnsmessig ligger på nivå med kollegaer det er naturlig å sammenlikne oss med på vår egen arbeidsplass*. Hvis vi ikke gjør det, og forskjellen vedvarer over tid, vil det oppleves som urimelig og utgjøre en kilde til frustrasjon som forsurer arbeidshverdagen. Og det med rette! Tilnærmet lik lønn, når likt kvalifiserte TA-ansatte utfører likt arbeid, burde være noe mer enn en virkelighetsfjern parole i norsk UH-sektor anno 2016. Men undersøkelsen som ble gjennomført for to år siden tilsier at det oppleves slik for rundt halvparten av oss – og at 3 av 4 ikke vet hva de skal gjøre med det.

Hvorfor kreve høyere lønn?

Fordi systemet vi jobber innen (det statlige) er basert på at vi skal gjøre vår jobb og kreve vår rett. Likevel synes mange TA-ansatte det er vanskelig å ta en lønnsamtale med nærmeste leder for å be om høyere lønn. Dette er helt naturlig og svært forståelig av en rekke grunner (listen under er ikke uttømmende):

- Du er redd for å få NEI.
- Du ønsker ikke å fremstå som kravstor, selvhevdende og grådig.
- Du trives i jobben og ønsker ikke å gjøre noe stort nummer av lønnen (du klarer deg jo greit på den lønnen du har og det var ikke ønsket om å bli rik som gjorde at du valgte UH-sektoren i utgangspunktet).
- Du vet om andre kollegaer som tjener mindre enn deg.
- Du opplever det som et slit å forhandle om lønn og synes ikke noen lønnstrinn er verdt ubehaget.
- Du synes det er vanskelig å argumentere for at den jobben du gjør er mer verdt.

Men vi bytter vår kompetanse, tid og arbeidskraft mot lønn fra arbeidsgiver. I dette bytteforholdet forventer vi en anstendig/konkurransedyktig lønn for den jobben vi gjør, og en rimelig lønnsutvikling over tid. Lønn handler i høy grad om å bli sett og verdsatt som arbeidstaker fordi det som står på lønnslisten sier hva vi er verdt i arbeidsgivers øyne. Hvis

Lønns slippen din sier at din nærmeste leder ikke ser deg og den jobben du gjør, er det din plikt å gjøre henne oppmerksom på det gjennom en lønnsamtale. På rett måte, til rett tid.

Hva er rett måte?

Forarbeid er avgjørende. Du skal overbevise din leder (og din tillitsvalgte) om at den jobben du gjør er mer verdt enn det du får i lønn. For å greie det må du argumentere overbevisende. Hvordan finner du gode argumenter?

Første steg: Kontakt din tillitsvalgte og finn ut hvor du ligger lønnsmessig sammenliknet med kollegaer i samme kode og samme type stilling med tilsvarende (formelle) kompetanse, ansiennitet, oppgaver og ansvarsområder. Ligger du lavt, har du et bedre utgangspunkt enn om du ligger på snittet eller i det øvre sjiktet. Hvis du fikk lønnstillegg ved forrige hovedoppgjør (lokale forhandlinger) eller gjennom et 2.5.3 (2.3.4) -krav eller fordi din leder justerte deg opp, er sjansen mindre enn om du ikke fikk det (men dette påvirkes også av om du etter lønnsøkningen fremdeles ligger lavt, middels eller høyt). I staten er ansiennitet svært viktig. Har du lang ansiennitet og har levert solid gjennom mange år, stiller du sterkere enn om du er nyansatt. Skaff deg oversikt og ha det som utgangspunkt for lønnsamtalen med din leder, for samtalen med din tillitsvalgte og når du utformer lønnskravet og bestemmer deg for hvilken type krav du vil fremme. Under følger en kort oversikt over de formelle mulighetene du har til å forhandle lønn som statsansatt⁴:

Lønn ved tilsetting – en forhandlingsmulighet

Begynnerlønnen i ditt arbeidsforhold danner grunnlaget for din senere lønnsutvikling. Derfor er det viktig at du benytter denne muligheten til å forhandle lønn. Du finner gode råd og tips om hvordan du går frem på denne siden: <https://www.forskerforbundet.no/arbeidsvilkar/tips-ved-jobbskifte/>

2.5.6 (2.3.8) Arbeidsgivers mulighet til å justere lønnen opp det første året

Arbeidsgiver kan justere opp lønnen din inntil 12 måneder etter ansettelsen. Dette er ikke en forhandlingsbestemmelse, men noe arbeidsgiver bestemmer om hun skal gjøre eller ikke. Hvis

⁴ Informasjonen er hentet, mer eller mindre ordrett, fra Forskerforbundets *Guide til lønnsheving* som ligger her: <https://www.forskerforbundet.no/lonn/stat/guide-til-lonnsheving/#1>

din nærmeste leder ikke selv tar initiativ til det, bør du spørre om å få en lønnsamtale innen utgangen av ditt første år som ansatt og be henne bruke denne bestemmelsen.

Hva er en lønnsamtale:⁵

En lønnsamtale er en samtale om din karriere- og lønnsutvikling med din leder. Målet med en lønnsamtale er at du skal få tilbakemelding om sammenhengen mellom din arbeidsinnsats og din lønn. Du skal få vite hvordan du selv kan bidra til å påvirke din lønnsutvikling.

Alle ansatte i staten har rett til en årlig lønns- og karrieresamtale med sin leder (se Hovedtariffavtalens § 3, punkt 5). Er du tilbake fra foreldrepermisjon har du krav på å bli tilbudt en lønnsamtale, jf HTA § 3 punkt 6.

Forberedelse til samtalen: Les din stillingsbeskrivelse (hvis den finnes) og andre dokumenter som definerer innholdet og målet for stillingen din.

NB! Hvis stillingen din har endret seg siden du ble tilsatt, eller siden sist lønnsamtale, bør du i samråd med leder utarbeide en ny og oppdatert stillingsbeskrivelse. Dette kan du også med fordel gjøre i medarbeidersamtalen avhengig av om den er før lønnsamtalen. Hvis jobben med ny og oppdatert stillingsbeskrivelse er gjort før lønnsamtalen har du et bedre utgangspunkt enn om den ikke er det.

Vær forberedt på å redegjøre for kompetansen din, hvordan du til nå ha løst oppgavene dine og hvilke resultater du har oppnådd (Se Andre - og Tredje steg under for hvordan du konkret går frem). Tenk gjennom dine forventninger til lønn og karriereutvikling. Les virksomhetens lokale lønnspolitikk. Her skal det bl.a. komme fram hvilke kriterier som skal ligge til grunn ved vurdering av individuelle lønnskrav i lokale lønnsforhandlinger. Vit, som nevnt over, hvor du ligger lønsmessig sammenliknet med kollegaer i samme kode og samme type stilling.

Under samtalen:

Synliggjør hvilken innsats du har gjort det siste året og eventuelt hvilken ny kompetanse du har ervervet deg. Vis hvordan du har bidratt til måloppnåelse ved din virksomhet. Fortell om hvilke

⁵ Hentet fra Forskerforbundets: <https://www.forskerforbundet.no/lonn/stat/lonnsamtalen/>

forventninger du har til framtidig lønns- og karriereutvikling (se Andre - og Tredje steg under for hvordan du konkret går frem).

Arbeidsgiver skal kunne gi tilbakemelding på din innsats og dine resultater. Videre skal arbeidsgiver kunne redegjøre for virksomhetens framtidige kompetansebehov og dine karrieremuligheter innen virksomheten.

Men husk: Lønnsamtalen er ikke en lønnsforhandling. Det er begrenset hva din leder kan love med hensyn til lønn. Selve lønnsforhandlingene foregår mellom lokale tillitsvalgte og ledelse, og leder kan ikke forskuttere utfallet av framtidige forhandlinger.

2.5.6 (2.3.8) Overgang fra midlertidig til fast ansettelse – lønn kan justeres

Arbeidsgiver har anledning til å justere opp lønnen ved overgang til fast ansettelse. Dette er ikke en forhandlingsbestemmelse, men noe arbeidsgiver bestemmer. Du kan da få høyere lønn, men en omgjøring av stillingskode vil måtte tas i ordinære lønnsforhandlinger.

2.5.1 (2.3.3) -forhandlinger: Årlige lokale lønnsforhandlinger

I de sentrale forhandlingene, som ledes av Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD), settes det vanligvis også av penger til et lokalt lønnsoppgjør ved de ulike virksomhetene i staten. De lokale forhandlinger finner sted om høsten. Partene i forhandlingene er den lokale arbeidsgiver og de lokale organisasjonene.

Forhandlingene kalles ofte «2.5.1 (2.3.3) -forhandlinger» fordi de er hjemlet i Hovedtariffavtalens punkt 2.5.1 (2.3.3). Arbeidsgiver og organisasjonene er likeverdige parter i forhandlingene, og det innebærer at de må bli enige før det kan foreligge et forhandlingsresultat.

Men det at 2.5.1 (2.3.3) -forhandlingene er årlige, er en sannhet med store modifikasjoner. Du må vite at det i staten kjøres hovedoppgjør og mellomoppgjør. Når det er hovedoppgjør (2014, 2016, 2018 etc.) får alle statlige institusjoner en pott penger i form av ekstra lønnsmidler, som varierer fra år til år, men som like fullt utgjør et ekstra fast årlig tilskudd til institusjonens grunnbevilgningen – denne typen lønnsforhandlinger koster derfor ikke arbeidsgiver en krone, det er staten som betaler gildet.

Når det er hovedoppgjør (partallsår) har man reelle lokale lønnsforhandlinger, fordi det faktisk er penger på bordet. De årene det er mellomoppgjør (oddetallsårene) er pengesekken med ekstra lønnsmidler fra staten så slunken at det aldri er snakk om reelle muligheter for mange ansatte, kun for noen få.⁶ Dette understreker betydningen av at du er aktiv og leverer lønnskrav. For hvis du står over et hovedoppgjør vil det i praksis innebære at det blir (fire år totalt og) to år til neste gang du igjen får mulighet til å legge inn et krav i de lokale 2.5.1 (2.3.3) -forhandlingene.

Gangen i 2.5.1 (2.3.3) -forhandlingene:

Du kan fremme ditt lønnskrav enten via Forskerforbundet eller direkte til din leder. Dette gjøres vanligvis ved at du fyller ut et skjema som skal leveres innen en lokalt fastsatt frist. Hvilke kriterier som skal ligge til grunn ved de lokale forhandlingene skal være nedfelt i virksomhetens lokale lønnspolitikk. Ta kontakt med din nærmeste leder eller tillitsvalgt, dersom du har spørsmål om dette.

Hvordan det går med kravet ditt avhenger av hvor stor lønnsporten er og hvor enige arbeidsgiver og organisasjonene er i kravet. Hvem som prioriteres i lokale forhandlinger avhenger av den lokale lønnspolitikken og eventuelle sentrale føringer. Men det avhenger også av om din fagforening lokalt bestemmer seg for å prioritere en gruppe (f.eks. høgskolelektorer) og av hvor mange krav som leveres inn. En god tommelfingerregel er at du som regel (men ikke alltid!) vil være avhengig av at fagforeningen din og din nærmeste leder støtter kravet ditt. Når forhandlingene er over og resultatet foreligger vil din tillitsvalgte gi deg beskjed om du fikk hele eller deler av lønnskravet ditt innfridd eller ikke.

Lønnsforhandlinger på særlig grunnlag – 2.5.3 (2.3.4) -forhandlinger:

Lønnsforhandlinger på ulike særgrunnlag er hjemlet i Hovedtariffavtalens punkt 2.5.3 (2.3.4). Forhandlingene gjennomføres av arbeidsgiver og de lokale fagforeningene. Ved 2.5.3 (2.3.4) -forhandlinger må arbeidsgiver dekke de økte lønnskostnadene over eget budsjett noe som medfører at institusjonens økonomiske situasjon vil kunne ha stor betydning for hva arbeidsgiver er villig til eller har mulighet til å innfri.

⁶ Såfremt ikke arbeidsgiver setter av penger til lokale lønnsforhandlinger på eget budsjett. Dette er fullt mulig, og det har forekommet, men som regel skjer det ikke.

For å kunne fremme et 2.5.3 (2.3.4)-krav må du oppfylle ett av følgende tre vilkår:

- Hatt en vesentlig endring av arbeidsoppgaver (som kvalitativt krever noe mer enn tidligere, og som ligger på et høyere nivå). HTA 2.5.3 (2.3.4), 1a. Merk at endringene av arbeidsoppgaver bør/skal utgjøre en permanent endring av stillingen og at de bør omfatte minst 40% av arbeidstiden (jamfør vesentlig endring). Et godt tips for å konkretisere dette er å skjele til hvilke oppgaver kollegaer som har stillingskoder over deg utfører og på hvilket nivå de utfører dem.
- Gjort en ekstraordinær innsats (utover det som forventes i din stilling). HTA 2.5.3 (2.3.4) , 2.

Erfaringsmessig er det svært vanskelig å få gjennomslag for argumentet om ekstraordinær innsats fordi det forventes en hel del av enhver stilling og fordi det ikke eksisterer noe klare kriterier for hva som regnes som ekstraordinært (Nobelpris for banebrytende og innovativ saksbehandling? Månelanding? Nøkkelrolle for å hanke inn 10 millioner Euro fra et EU-prosjekt?). Et annet moment er at arbeidsgiver som regel vil kjempe for at denne lista skal ligge usedvanlig høyt av frykt for å skape uheldig presedens.

- Eller det er særlig vanskelig å rekruttere og beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft (for eksempel at du har fått tilbud om ny jobb). Hvis du har et jobbtilbud på hånden har du en sterk forhandlingsposisjon, hvis arbeidsgiver ønsker å beholde deg! Men selv om arbeidsgiver helst skulle lenket deg fast til kontorpulten er det som regel institusjonelle føringer som begrenser hvor langt hun kan (og vil) strekke seg for at du skal bli. Vit derfor at å gå all in og sette hardt mot hardt, kan bety at du må bytte jobb.
- Der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn, skal arbeidsgiver i samråd med de tillitsvalgte rette opp lønnsforskjellene i henhold til likestillingsloven § 5.

Gangen i 2.5.3 (2.3.4) -forhandlingene:

Du kan fremme ditt lønnskrav enten via Forskerforbundet eller direkte til din leder. Krav begrunnet i rekruttere og beholde eller ekstraordinær innsats drøftes med organisasjonene, men ved uenighet gjelder arbeidsgivers siste tilbud.⁷

⁷For ytterligere informasjon om 2.3.4-forhandlinger se: *Hovedtariffavtalen i staten, 1. mai 2014 – 30. april 2016*, Med lønnsplanhefte nr. 51.

2.5.3 (2.3.4) -forhandlingene gjennomføres enten fortløpende, etter at krav er fremmet, eller til bestemte tidspunkter på året. Hvordan dette gjøres ved din institusjon skal framkomme av den lokale lønnspolitikken. Kontakt din leder eller tillitsvalgt for informasjon om prosedyrer og frister.

Det er ofte forvirring om hva som hører hjemme i 2.5.1 (2.3.3) - og hva som hører hjemme i 2.5.3 (2.3.4) -forhandlinger. Tommefingerregelen for å skille 2.5.1 (2.3.3) fra 2.5.3 (2.3.4) er: Alt som ikke dreier seg om rekruttere og beholde, ekstraordinær innsats og vesentlig endring av arbeidsoppgaver hører hjemme under 2.5.1 (2.3.3) . Spesielt når det kommer til ekstraordinær innsats og vesentlig endring av arbeidsoppgaver er det mange 2.5.3 (2.3.4) -krav som egentlig hører hjemme i 2.5.1 (2.3.3) -kurven, men det er nesten aldri motsatt. Dette betyr ikke at man ikke bør prøve seg hvis man mener man har et legitimt 2.5.3 (2.3.4) -krav. Det betyr bare at det er vesentlig å forstå forskjellen på 2.5.1 (2.3.3) og 2.5.3 (2.3.4) , for hvis du leverer et 2.5.3 (2.3.4) -krav, som i realiteten er et 2.5.1 (2.3.3) -krav, vil det automatisk bli avslått av arbeidsgiver fordi du bommet på kravspesifikasjonene. Det er derfor avgjørende å gjøre et godt forarbeid, som bringer oss over til steg to på veien til et solid lønnskrav, der du vender blikket mot din egen stilling og deg selv som arbeidstaker.

Andre steg: Betrakt jobben du gjør med et nøkternt blikk. Hva består jobben i? Utfører jeg arbeidsoppgavene på en skikkelig måte? Du vet som regel om du gjør en dårlig jobb, men det er ikke så lett å vurdere om du gjør en god jobb eller en svært god jobb. For de fleste vil lista ligge et sted mellom en god jobb og en svært god jobb. Enkelte ganger, når tid og forhold ligger til rette, vil man også kunne levere opp mot det formidable (en gullkantet rutinebeskrivelse, en utredning som drypper av kloke løsningsforslag, et høringsnotat som stikker av med institusjonens formidlingspris) men disse administrative perlene tilhører unntaket og ikke regelen.

Høyt arbeidspress fører som regel til at du utfører en arbeidsoppgave godt nok, i tråd med de standarder du har lært gjelder på arbeidsplassen. Tilbakemeldinger fra kollegaer og ledere gir som regel en pekepinn på hvordan arbeidet du utfører vurderes. Og fravær av tilbakemeldinger eller klager (spesielt i forhold til løpende driftsoppgaver) er som regel en god indikasjon på at du leverer godt og som forventet.

Hvis din leder er av typen som ikke gir deg tilbakemeldinger (gode som dårlige, ros og ris), bør du be om å få konkrete tilbakemeldinger under medarbeidersamtalen, i forbindelse med:

- **Konkret utført arbeid:** Leverer du på et godt (nok) nivå (daglig drift, rapporter, nettsider, rutinebeskrivelser, prosjekter etc.)?
- **Arbeidsinnsats:** Legger du inn timene som trengs? Jobber du effektivt? Takler du stress og topper? Leverer du varene innen gitte frister, og på daglig basis? Jobber du mye overtid? Svarer du på e-post til alle døgnets tider?
- **Personlige egenskaper:** Er du selvstendig og selvgående? Tar du initiativ og ansvar? Samarbeider du godt med kollegaer og nærmeste leder/toppleidelsen? Er du profesjonell, fleksibel og jevnt over positiv til nye oppgaver?
- **Arbeidsmiljø:** Er du normalt høflig og hyggelig overfor kollegaer? Hilser du? Slår du av en prat? Tar du deg tid (når du har tid) hvis noen kommer på kontordøren med spørsmål? Hjelper du kollegaer hvis de ber deg om det? Deltar du sosialt i arbeidsfellesskapet? Spiser du lunsj med de andre? Går du på julebord/sildebord, sommeravslutninger? Arrangerer du vinlotteri/quiz/underholdning? Deltar du hvis andre arrangerer det? Hender det at du baker en kake? I sum: Bidrar du positivt til arbeidsfellesskapet faglig og sosialt?

Hovedpoenget med punktlisten over er ikke at ens leder skal svare et rungende JA på alle punkter, (selv om mange sikkert vil kunne oppnå det). Det vesentlige er, for det første, å få konkretisert hva du (i din leders øyne) gjør bra og hva du eventuelt gjør mindre bra, for så å finne måter å korrigere nivået på de oppgavene der du ikke leverer som forventet.

For det andre skal all ros du får noteres ned og tas med i lønnskravet (be din leder om å konkretisere hvis hun er for svevende). Setninger som oser av selvskryt skal du begynne ved å la andre skryte av deg: «Min nærmeste leder forteller meg/gir meg (ofte?) tilbakemeldinger om at jeg: gjør en svært god jobb/leverer på et gjennomgående høyt nivå/leverer arbeid av høy kvalitet/er fleksibel/effektiv/løsningsorientert/lett og samarbeide med/selvgående/proaktiv etc. etc.», «Kollegaer gir meg jevnlig tilbakemeldinger om at jeg bidrar positivt til arbeidsfellesskapet/jobber godt i team/utgjør en sosial ressurs/er en fagperson de ofte kommer til med spørsmål/skaper trivsel på arbeidsplassen etc.»

Tredje steg er å se på hva jobben besto i da du begynte og hva den består i nå. Ta utgangspunkt i utlysningsteksten til stillingen. Hvis du ikke har den kontakt Personalseksjonen eller Arkivet. Hvis de heller ikke har den får du benytte hukommelsen og leder/kollegaer. Spørsmålene under

vil være til hjelp og det er angitt i parentes om de tilhører argumenter for 2.5.1 (2.3.3) - eller 2.5.3 (2.3.4) :

- Håndterer du et større volum i dag enn da du ble tilsatt (som følge av økt studentrekruttering, økt andel forskere som søker Horizon 2020, økt emnetilbud med mer eksamensavvikling o.l.)? (2.5.1 (2.3.3)).
- Har kompleksiteten i oppgavene som ligger til stillingen økt (mer kompleks saksbehandling som følge av endringer i forskrifter/regelverk/pålegg fra NOKUT/KD o.l.)? (2.5.1 (2.3.3) og mulig 2.5.3 (2.3.4)).
- Har du påtatt deg/blitt pålagt nye oppgaver siden du ble tilsatt (web, økonomi-/budsjettansvar, lederansvar, superbrukeransvar, sekretær for utvalg, deltakelse i prosjektgrupper /prosjektledelse, tittlitsverv o.l.)? (2.5.1 (2.3.3) og mulig 2.5.3 (2.3.4)).
NB! Merk at det er forskjell på midlertidige oppgaver/verv og permanente oppgaver som inngår i en stilling. Midlertidig engasjement og arbeidsinnsats, som tillitsverv og deltakelse i prosjektgrupper, teller mindre i lønnsforhandlinger enn permanente endringer i stillingen. Det er også forskjell på om *du selv har påtatt deg en oppgave* (fordi du meldte deg frivillig/tok ansvar da alle andre stirret i bordet eller ut av vinduet/vurderte det som nødvendig for å heve kvaliteten på en tjeneste/syntes det var moro, utfordrende, utviklende etc.) eller om *du har blitt pålagt oppgaven av din leder*. Når man påtar seg merarbeid frivillig er det (i lønnsammenheng) en god tommelfingerregel å spørre seg om resultatet av arbeidet er viktig for ledelsen og for organisasjonen, om det blir synlig (for ledelsen, i organisasjonen, i verden) og om gjennomføring av arbeidet (og kompetansen du opparbeider som en følge av det) vil gi deg nye muligheter i organisasjonen i etterkant. Hvis svaret er JA på alle punkter bør du vurdere å gjøre det. Hvis svaret er NEI på alle punkter (men av verdi for deg personlig) bør du også vurdere å gjøre det, men med viten om at det neppe vil telle for mye i de kommende lønnsforhandlingene.
- Tilhører de nye oppgavene stillingskoden over deg? Er du førstekonsulent men utfører oppgaver som naturlig tilhører seniorkonsulent/rådgiverkoden o.l.? Sammenlikn det du gjør med det seniorkonsulent/rådgiverkollegaer gjør. (2.5.1 (2.3.3) og mulig 2.5.3 (2.3.4)).
- Har du økt din kompetanse på en måte som gjør at du nå utfører arbeidsoppgavene på en bedre måte/har kunnet påta deg nye arbeidsoppgaver som en direkte følge av kompetansehevingen (gjennom kursing og/eller etter- og videreutdanning som kan

dokumenteres med kurs-/eksamensbevis, har du blitt superbruker i FS, P360 el. Basware, har du påtatt deg/blitt pålagt utvidet ansvar for webutvikling etc.)? (2.5.1 (2.3.3) og mulig 2.5.3 (2.3.4)).

NB! Å stadig lære seg nye datasystemer, å holde seg oppdatert på utviklingen innen eget TA-fagfelt (nye direktiver fra KD, Lånkassen, NOKUT etc., endringer i forskrifter og lovverk, Stortingsmeldinger osv., utlysninger fra SiU, NFR, EU m.m.), å være med på omrokninger og omstillinger (interne omstruktureringer, fusjoner etc.) er, på godt og vondt, *en del av det å jobbe i UH-sektoren i disse NMP-ulvetider og utgjør ikke i seg selv viktige argumenter for å kreve høyere lønn.*

- Utfører du arbeidsoppgavene på en bedre og mer effektiv/hensiktsmessig måte sammenliknet med da du ble tilsatt, som en følge av *din aktive utvikling av stillingen* (fordi du har utviklet bedre rutiner og gode rutinebeskrivelser, lagt til rette for bedre samarbeid med kollegaer som bidrar til å utnytte ressursene (arbeidstimene og din og medarbeideres kompetanse) på en bedre og smartere måte (i form av bedre arbeidsflyt, strømlinjeformet oppgaveløsning og massedrap på tidstyver)? (2.5.1 (2.3.3)).

Når du har gjort jobben i tråd med de tre trinnene over har du alt det argumentative kruttet du trenger for å skrive et godt lønnskrav (enten du mener det hører inn under 2.5.1 (2.3.3) - eller 2.5.3 (2.3.4) -forhandlingene).

Litt om viktige og lette argumenter og oppsett på et lønnskrav

Når det kommer til arbeidsgivers vurdering av lønnskrav er det av erfaring noen argumenter som oppfattes som viktige og andre som oppfattes som lette.

Viktige argumenter vil ofte være: Permanent økning i arbeidsmengde – økning i volum og/eller kompleksitet, økonomi- /budsjett-/lederansvar, administrativ faglig ledelse/ansvar, som f.eks. superbruker av systemer/adm. verktøy, administrator for programmer (f.eks. Erasmus-koordinator), utvikling av stillingen, i form av bedre arbeidsflyt, gode rutinebeskrivelser(!), høyere kvalitet på tjenestene du utfører, gjennomført kurs/kompetanseheving (som er relevant for jobben du utfører).

Lette (men like fullt viktige) argumenter vil kunne være: Engasjement, fleksibilitet, tilgjengelighet (svarer alltid raskt på henvendelser fra ledere/kollegaer), kveldsarbeid, topper med overtid, helgearbeid, mange reisedøgn, deltakelse i utvalg, styrever, arbeidsgrupper,

prosjektgrupper, verv som tillitsvalgt, ansattrepresentant, verneombud. Gode tilbakemeldinger på jobbutførelse fra ledere og kollegaer.

Det er ofte lurt å begynne med de vektige argumentene, for så å følge på med de lette og avrunde med positive tilbakemeldinger fra leder og kollegaer.

Husk at påstander om hvordan du har utviklet stillingen og hvordan du bidrar til arbeidsfellesskapet må være tuftet på jobben du faktisk gjør og hvordan du er som kollega – også overfor ledelsen. Det fordrer et sobert blick på deg selv som arbeidstaker.

Litt om lønnskravets sjangerregler og stilidealer som kan oppsummeres i følgende fire stikkord: KORTFATTET, KONKRET, PRESIST OG SAKLIG

Et lønnskrav skal ALDRI overstige en A4-side i lengde og det kan gjerne være kortere. Kulepunkter kan brukes til å fremheve din innsats og dine fortrinn som arbeidstaker. Du er ute etter å lage en kruttsterk buljong, ikke en tynn og smakløs suppe. Du skal IKKE skrive en avhandling om egen fortrefelighet og årelange profesjonelle innsats – selv om forbausende mange (og særlig vitenskapelige ansatte!) tror dette er veien til høyere lønn. Alt du oppnår er irritasjon og oppgitthet hos tillitsvalgt og arbeidsgiver, som må koke ned den tynne suppa for å se om det ligger igjen noe av substans på grytebunnen.

Det du vil oppnå med lønnskravet ditt er å gi arbeidsgiver en rask, lettfattelig og velbegrunnet oversikt over hvorfor akkurat du bør ha høyere lønn. Intet mindre. Meget mer. *Carpe salarium!* Og husk:

«Institusjonene tar mål av seg til å bli stadig bedre og mer profesjonelle [...] Da må de ha et svært kompetent og dyktig TA-personale. Derfor må lønns- og arbeidsvilkår og karrieremuligheter være gunstige nok til at utdannings- og forskningssektoren vinner frem i konkurransen om de beste medarbeiderne også her.» (Forskerforbundets politikk for TA-personale)

NYTTIGE LENKER OM LØNN FRA FFTAS OG FORSKERFORBUNDETS NETTSIDER:

Lønn og arbeidsforhold: <https://www.forskerforbundet.no/om-oss/organisasjon/foreninger/ffta/lonn/>

Guide til lønnsheving: <https://www.forskerforbundet.no/lonn/stat/guide-til-lonnsheving/>

Forskerforbundets lønnsstatistikk: <https://www.forskerforbundet.no/lonn/lonnsstatistikk/>

Tips ved jobbskifte og lønnsforhandling ved tilsetting: <https://www.forskerforbundet.no/arbeidsvilkar/tips-ved-jobbskifte/>

Lønnsamtalen: <https://www.forskerforbundet.no/lonn/stat/lonnsamtalen/>