



UiO  **Universitetet i Oslo**

Lønnspolitisk strategi for t/a-gruppen ved UiO

Cecilie W. Lilleheil
FAP-UiO



*– fordi kompetanse
betyr noe*

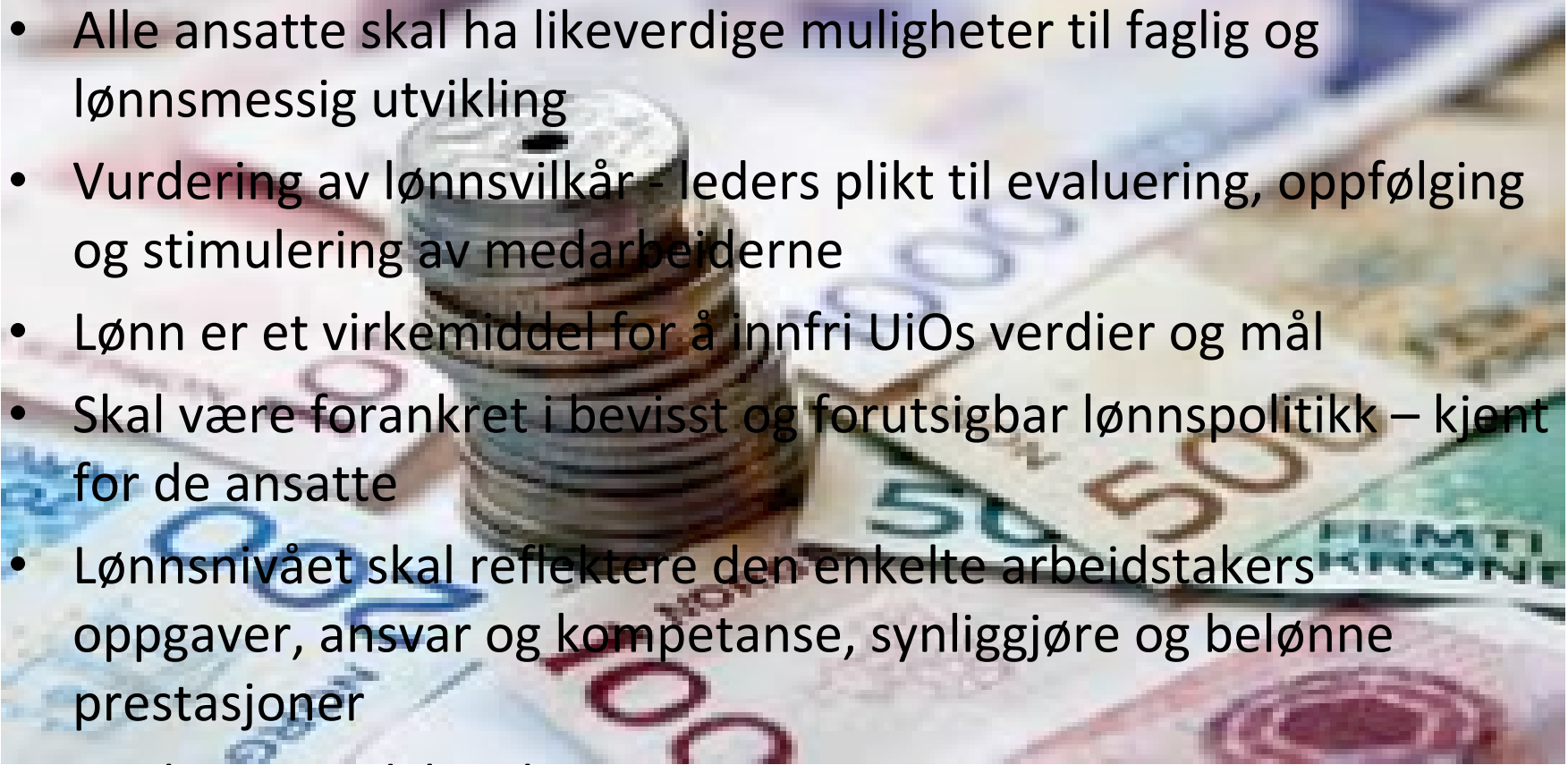
Hva skjer ved UiO?

Strategi 2020



- **Et grensesprengende universitet**
- **Læringsuniversitetet**
- **Et samfunnsengasjert universitet**
- **Et handlekraftig universitet**
- **Det gode universitetet**

Lønnspolitikken ved UiO

- 
- Alle ansatte skal ha likeverdige muligheter til faglig og lønnsmessig utvikling
 - Vurdering av lønnsvilkår - leders plikt til evaluering, oppfølging og stimulering av medarbeiderne
 - Lønn er et virkemiddel for å innfri UiOs verdier og mål
 - Skal være forankret i bevisst og forutsigbar lønnspolitikk – kjent for de ansatte
 - Lønnsnivået skal reflektere den enkelte arbeidstakers oppgaver, ansvar og kompetanse, synliggjøre og belønne prestasjoner
 - Konkurransedyktig lønn

Hvordan sikre god lønnsvekst for vår gruppe?

1. Lære (noe) av det private næringsliv – de ansatte er vår fremste ressurs
2. Fra ansiennitet til innsats
3. Administrativt ansatte må slutte å være ”flinke gutter og piker” og tørre å stille krav for å bli tatt



Copyright 2006 by Randy Glasbergen.
www.glasbergen.com



**"We believe in paying our employees as much as they need.
Since you'll be at your desk 90 hours a week,
you won't need much."**

Bevisstgjøring

- Ta medarbeidersamtalen tilbake



Lunch av Børge Lund

- En arena som må gjenerobres
- Bevisstgjøring av den enkelte - seg selv og sine forventinger
- Ett seminar pr år?

Kulturendring

- Kodeendringer – vise smidighet
 - Små koder gir lite vingspenn
- De ansatte er investeringsobjekter, ikke utgiftsposter
- Kartlegge vår gruppe:
 - Hvilke fremtidsutsikter har vi?
 - Skape forutsigbarhet og synliggjøre karrieremuligheter
 - Bidra til forfremmelse: De som påtar seg oppgaver, utvikler seg i jobben og jobber selvstendig
 - Få folk opp til seniorkonsulenter!
 - En "kulturrevolusjon"



"I'm currently looking to hire a workaholic who feels the good job he does is compensation enough."

Synliggjøring

- Nye lønnskavskjemaer

- Viktig å synliggjøre hva du gjør

- Hva har kommet til i stillingen siden du ble ansatt?
- Hvilken kompetanse har du tilegnet deg? Kurs?
- Hvilke initiativer har du tatt?

- Opplæring i skjemaene – hvordan legger du inn et godt lønnskav?



Wulffmorgenthaler 2010

* eller "De to FAP'erne hadde aldri lagt inn skikkelige lønnskav før"

Lønnskravskjema

1. KRAV OM LØNNSOPPRYKK
2. Opplysninger om deg
3. Ditt lønnskrav
 - Begrunnes ut fra kriteriene i [Lokal lønnspolitikk ved UiO](#)
 - [UiOs stillingsstruktur](#): Kodeendring?
4. Din arbeidsinnsats
 - Egen arbeidsinnsats og resultater knyttet til pålagte arbeidsoppgaver
 - Initiativ: Bedre UiOs rutiner/resultater - relevante evalueringer av ditt arbeid
 - Aktiv innsats for å bedre både ditt eget og andres arbeidsmiljø?
5. Nye arbeidsoppgaver
 - Pålagt nye arbeidsoppgaver - liste opp
6. Kompetanseutvikling
 - Relevante kompetanseutvikling (kurs, seminarer, EVU etc.)
7. Andre kommentarer
8. CV og andre vedlegg
9. Saksgang fra Forskerforbundet ved UiOs side

Differensiering

- Vi må ut av likhetskulturen for å være eliteinstitusjoner/ presterende institusjoner
 - Lønnsdifferanse for alle grupper
 - Lønnskravene: Nokså godt objektivt grunnlag: Hvem utpeker seg virkelig?
 - Ikke symbolske, men skikkelige lønnshopp
 - Måle folk både på arbeidsoppgaver, men også hvem som bidrar sosialt og kollegialt.
 - FF tenker allerede på denne måten for vit. ansatte
 - I sum: Lønnsnivået øker – men attraktive arbeidsplasser

Resultat – mer lønn



