

VÆRDI PÅ LØNTRIN OG TILLÆG – giv argumenterne vægt



Hvad skal der til, for at arbejdsgiver nikker ja til vores forslag om lokal løn til medlemmerne? Vi skal argumentere specifikt for vores indstilling på min. én af disse baggrunde:

*Vi skal belyse, hvordan medarbejderen skaber **VÆRDI** for arbejdspladsen.*

– hvad er det helt specifikt denne medarbejder kan og gør – og hvilke effekt/**værdi** har det?

*Forhandlingssystemet bygger på principper om **saglighed** og **rimelighed**.*

Det er hjælpsomt at sætte sine forhandlingsforslag i relief til disse principper:

- Hvad er det, der gør det **sagligt**, at denne medarbejder ydes løn for...
- Hvad er det, der gør det **urimeligt**, at denne medarbejder ikke ydes løn for...

Hvordan argumenterer vi specifikt for vores indstilling til løn på ovenstående baggrunde.

- Få medlemmerne til at beskrive evner og hvordan de omsætter dem i hverdagen på j/p-profilen - punkt G.
- Lad dig evt. inspirere af eksemplerne nedenfor og begrundelserne på bagsiden.

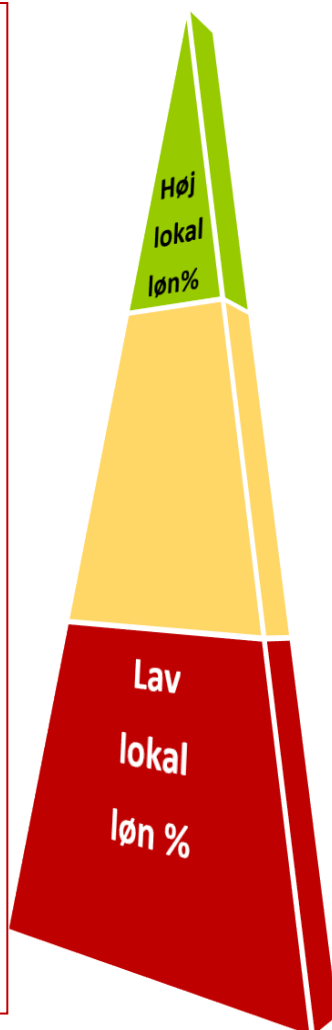
Det er ikke rimeligt, at en medarbejder med lang faglig erfaring ikke opnår lønudvikling udover OK 'ens anciennitetsbestemmelser.

Det er sagligt at yde lokal løn for kompetencer/funktioner hos medarbejdere, som ligger ud over det, man kan efter endt grunduddannelse

- ✦ Beskriv hvordan medarbejderen omsætter kompetencerne til gavn for borgeren/pårørende/ arbejdspladsen/kollegerne
- ✦ Beskriv hvordan medarbejderen løfter funktionen til gavn for arbejdspladsen



Vi skal være særligt opmærksomme på at forhandle løn til medarbejdere med lav lokalløns%



Forhandling af lokal løn til medarbejdere, der i forvejen har en høj løn%, kan være vanskeligere at komme igennem med. Her skal vi i særdeleshed kunne pege på urimeligheder eller sagligt specifikke kompetencer eller funktioner, som der ikke allerede ydes løn for.

Det er sagligt, at yde lokal løn for specifikke kompetencer og funktioner hos medarbejderen.

- ✦ Peg på de specifikke kompetencer/funktioner – og uddyb hvordan det skaber værdi for arbejdspladsen.

Det er urimeligt, at medarbejdere ikke honoreres ens

- ✦ Peg på sammenlignelige medarbejdere, der honoreres højere
- ✦ Peg på lignede tillæg, som ydes til andre medarbejdere

Åbenlyse urimeligheder videreføres ved at udarbejde uenighedsreferat og sende dem videre i niveausystemet.