

Sykepleien

03.19

Sykepleierlønnen er elendig, mener mange. Men hvor dårlig er den? Og hva kan du gjøre selv for å få mer penger på bordet?



Pascoflair[®]

425 mg



Reseptfritt legemiddel:

Lindrer mild uro - letter innsøvning

- Ingen påvist fysisk avhengighet
- Ingen residualeffekt (hangover) rapportert
- Godkjent for ungdom over 12 år
- Inneholder ikke laktose, gluten eller gelatin

Pascoflair[®] kan dempe mild uro og dermed lette innsøvning. **Virkestoff:** Ekstrakt av pasjonsblomst (*Passiflora incarnata*) - hele 425 mg per tablett. Virker i løpet av 30 minutter. Pakning på 30 tabletter. Pascoflair[®] kan kjøpes på apoteket. For mer informasjon se: www.pascoflair.no

Dosering ved søvnproblemer: 1–2 tabletter en halvtime før leggetid

Dosering ved stress og uro: 2–3 tabletter jevnt fordelt utover dagen

Maksimum 3 tabletter pr. døgn.

vitusapotek+ 



FEKJÆR

FEKJÆR.NO



FEKJÆR PSYKIATRISKE SENTER HEDALEN I VALDRES

Fekjær psykiatriske senter tilbyr behandling i unike omgivelser. Vi er en stiftelse innen spesialisthelsetjenesten som har avtale med Helse Sør Øst RHF. Sentret består av døgnerhet, poliklinikk og overgangsboligene Fekjærtunet.

Døgnerheten behandler voksen ungdom i aldersgruppen 18 – 35 år med alvorlige psykiatriske problemstillinger. Noen har tilleggspromisje rus. Vi er en aktiv behandlingssenter og behandlingstiden er 3 – 4 måneder.

Sentret har et stort og godt fagmiljø med bl.a. psykiatere, psykologspesialist, sykepleiere (de fleste med videreutdanning), idrettskonsulenter og sosionomer. Alle stillinger er i dag besatt.

I tillegg til avtalen med Helse Sør Øst RHF har HELFO godkjent Fekjær for inntak etter Fritt behandlingsvalg (FBV). Fekjær vil gjennom denne ordningen utvide kapasiteten ved døgnerheten. Dette vil kreve mer fagpersonell.

Vi søker etter:

- sykepleiere
- psykiatriske sykepleiere
- sosionom

Fullstendig utlysningstekst finner du på vår hjemmeside www.fekjær.no



NESTE
NUMMER
KOMMER I
AUGUST

#04 | 19

Sykepleiens # spesialutgave om fagutvikling og forskning

Neste utgave av Sykepleien kommer i august og er i sin helhet viet til fag- og forskningsartikler fra 2019.

Utgaven vil gi deg god oversikt over den siste utviklingen i sykepleiefaget og hjelpe deg med å holde deg faglig oppdatert.

Du får tilsendt et eksemplar der artiklene er valgt ut på bakgrunn av opplysningene vi har om ditt arbeidssted eller studium, din stillingsbetegnelse og faggruppetilhørighet.

Du får et av følgende eksemplarer:

- **Seksualitet, fødsel og oppvekst**
- **Migrasjonshelse, psykisk helse og rus**
- **Akutt, kritisk og kronisk sykdom**
- **Rehabilitering, alderdom og død**
- **Etikk, metode og verktøy**

Sykepleiens spesialutgave om fagutvikling og sykepleieforskning kommer til deg etter 29. august.

Sykepleien

TicoVac

TicoVac Junior

Pfizer

Vaksine mot skogflåttencefalitt (inaktivert).

ATC-nr.: J07B A01

Står ikke på WADAs dopingliste

Miljørisiko i Norge INJEKSJONSVÆSKE, suspensjon i ferdigfylt sprøyte: TicoVac: 1 dose (0,5 ml) inneh.: Skogflåttencefalittvirus (TBE-virus) (stamme Neudørfl) 2,4 µg. Dyrket i kulturer av kyllingembryofibroblastceller (CEF-celler), adsorbert til aluminiumhydroksid, hydrert (0,35 mg Al³⁺), humanalbumin, natriumklorid, dinatriumfosfatdihydrat, kaliumdihydrogenfosfat, sukrose, vann til injeksjonsvæsker. INJEKSJONSVÆSKE, suspensjon i ferdigfylt sprøyte: TicoVac Junior: 1 dose (0,25 ml) inneh.: Skogflåttencefalittvirus (TBE-virus) (stamme Neudørfl) 1,2 µg. Dyrket i kulturer av kyllingembryofibroblastceller (CEF-celler), adsorbert til aluminiumhydroksid, hydrert (0,17 mg Al³⁺), humanalbumin, natriumklorid, dinatriumfosfatdihydrat, kaliumdihydrogenfosfat, sukrose, vann til injeksjonsvæsker. Indikasjoner TicoVac: Vaksinasjon mot skogflått-overført encefalitt (TBE) av personer ≥16 år. TicoVac Junior: Vaksinasjon mot skogflått-overført encefalitt (TBE) av barn >1-15 år. Generelt: Begge vaksiner skal gis iht. offisielle anbefalinger mht. behov og tidspunkt for vaksinasjon mot TBE. Dosering Primær-vaksinasjonsskjema: Voksne og barn >1 år: Består av 3 doser. Etter 1. dose bør 2. dose gis 1-3 måneder senere. Dersom rask immunrespons er nødvendig kan 2. dose gis 2 uker etter 1. dose. Etter de 2 første dosene kan tilstrekkelig beskyttelse forventes i pågående flåttseong. 3. dose bør gis 5-12 måneder etter 2. dose. Etter 3. dose kan beskyttelse forventes i minst 3 år. For å oppnå immunitet før flåttseongen starter, om våren, bør 1. og 2. dose fortrinnsvis gis i løpet av vintermånedene. Vaksinasjonsskjemaet bør ideelt sett være fullført med 3. vaksinasjon innenfor samme flåttseong eller i det minste før start av påfølgende seong.

Grunnimmunisering	Dose barn 1-15 år (TicoVac Junior)	Dose voksne	Vanlig skjema fra 16 år (TicoVac)	Hurtig immuniseringskjema
1. dose	0,25 ml	0,5 ml	Valgt dato	Valgt dato
2. dose	0,25 ml	0,5 ml	1-3 mnd etter 1. vaksinasjon	14 dager etter 1. vaksinasjon
3. dose	0,25 ml	0,5 ml	5-12 mnd etter 2. vaksinasjon	5-12 mnd etter 2. vaksinasjon

Boosterdoser: Voksne og barn >1 år: 1. boosterdose bør gis 3 år etter 3. dose. Ytterligere boosterdoser skal gis hvert 5. år etter siste boosterdose. Generelt skal ikke intervallet mellom boosterdoser overstige 3 år for eldre ≥60 år.

Boosterdose	Dose	Tid
Barn 1-15 år (TicoVac Junior):		
1. boosterdose	0,25 ml	3 år etter 3. vaksinasjon
Påfølgende boosterdose	0,25 ml	Hvert 5. år
Voksne 16-60 år (TicoVac):		
1. boosterdose	0,5 ml	3 år etter 3. vaksinasjon
Påfølgende boosterdose	0,5 ml	Hvert 5. år
Eldre fra 60 år (TicoVac):		
Alle boosterdoser	0,5 ml	Hvert 3. år

Å utvide intervallet mellom noen av dosene (primær-vaksinasjonsskjemaet og boosterdoser) kan gi utilstrekkelig beskyttelse mot infeksjon. Dersom vaksinasjonsskjemaet blir avbrutt etter minimum 2 foregående vaksinasjoner er det imidlertid nok med 1 innhentingsdose for å kunne fortsette vaksinasjonsskjemaet. Barn <6 år: Ingen tilgjengelige data for innhentingsdose. Spesielle pasientgrupper: Voksne og barn med nedsatt immunforsvar (inkl. de som gjennomgår immunosuppressiv behandling): Ingen kliniske data å basere doseanbefalinger på. Antistoffkonsentrasjonen bør bestemmes 4 uker etter 2. dose og ytterligere 1 dose gis dersom serokonversjon ikke er oppnådd ved dette tidspunktet. Det samme gjelder for enhver påfølgende dose. Tilberedning/Håndtering: La vaksinen oppnå romtemperatur før den gis. Vaksinen skal ristes godt før bruk for å oppnå en «offwhite» blakket homogen suspensjon og inspiseres visuelt for fremmede partikler og fysiske forandringer før den gis. Kast vaksinen dersom partikler sees eller utseende er endret. Skal ikke blandes med andre legemidler. Pakningen kan inneholde 1 eller ingen kanyler. Kanylen er steril og kun til engangsbruk. Administrering: Gis i.m., i overarmen (musculus deltoideus). Gis ev. i.m. i lårmuskelen (vastus lateralis) hos barn <18 måneder, avhengig av barnets utvikling og ernæringsstatus. Skal ikke gis intravaskulært. Kontraindikasjoner: Overfølsomhet for innholdsstoffene eller rester fra fremstillingsprosessen (formaldehyd, neomycin, gentamicin, protaminsulfat). Kryssallergi mot andre aminoglykosider enn neomycin og gentamycin bør vurderes. Alvorlig overfølsomhet (f.eks. anafylaktisk reaksjon) for egg- og kyllingproteiner (etter oralt inntak av eggprotein) kan føre til alvorlige reaksjoner hos følsomme personer. TBE-vaksinering skal utsettes ved moderat eller alvorlig akutt sykdom (med eller uten feber). Forsiktighetsregler: Feber kan inntreffe hos barn, spesielt de yngste, etter 1. dose og avtar vanligvis innen 24 timer. Feber er mindre vanlig etter 2. dose enn etter 1. dose. Antipyretisk profylakse eller behandling kan overveies hos barn som tidligere har fått feberkrampor eller høy feber etter vaksiner. Adekvat medisinsk behandling og utstyr skal alltid være tilgjengelig i tilfelle en sjelden anafylaktisk reaksjon. På bakgrunn av dette bør den vaksinerte være under overvåkning i en viss tid etter vaksiner. Intravaskulær administrering må unngås, da dette kan føre til alvorlige overfølsomhetsreaksjoner med sjokk. Ikke-alvorlig allergi mot eggproteiner er normalt ingen kontraindikasjon for vaksiner, disse personene skal likevel kun vaksineres under medisinsk overvåkning. Beskyttende immunrespons oppnås ikke alltid hos personer som får immunosuppressiv behandling. Dersom det anses nødvendig å utføre serologiske tester for å fastslå behovet for boosterdoser, anbefales det at et kvalifisert laboratorium utfører testene. Dette skyldes at kryssreaksjon med preeksisterende antistoffer pga. naturlig eksponering eller tidligere vaksiner mot andre flavivirus (f.eks. japansk encefalitt-, gulfeber- eller Dengue-virus) kan gi falske positive resultater. Ved kjent eller mistenkt autoimmun sykdom, må risikoen for TBE-infeksjon veies opp mot risikoen for at vaksinen kan ha uheldig innvirkning på sykdomsforløpet. Grundig vurdering skal foretas ved ev. vaksinerings av personer med cerebrale sykdommer, f.eks. aktive demyeliniserende lidelser eller dårlig kontrollert epilepsi. Det er mulig at vaksinen ikke gir fullstendig beskyttelse av den vaksinerte. Et flåttbitt kan også overføre andre infeksjoner enn TBE, inkl. visse patogener som noen ganger kan gi et klinisk bilde som ligner TBE. TBE-vaksiner beskytter ikke mot Borrelia-infeksjon. En vaksinert person med kliniske tegn og symptomer på mulig TBE-infeksjon skal derfor undersøkes nøye mht. andre årsaker til infeksjon. Hjelpetoffer: Kalium- og natriumvåne er <1 mmol/dose, det vil i praksis si kalium- og natriumfritt. Bilkjøring/maskinbruk: Antas ikke å påvirke evnen til å kjøre bil eller bruke maskiner eller barns motorikk, men en bør likevel være oppmerksom på at synsforstyrrelser eller svimmelhet kan inntreffe. Interaksjoner: For utfyllende informasjon fra Legemiddelverket om relevante interaksjoner, se J07B A01. Samtidig administrering av andre vaksiner skal kun gjøres iht. offisielle anbefalinger. Dersom andre vaksiner skal injiseres samtidig, skal de gis på ulike injeksjonssteder, og helst i ulik arm. Graviditet, amming og fertilitet: Skal kun gis under graviditet og amming når det er veldig viktig å oppnå beskyttelse mot TBE-infeksjon, og kun etter en grundig nytte/risiko-vurdering. Graviditet: Ingen data. Amming: Overgang i morsmelk er ukjent. Bivirkninger: TicoVac: Svært vanlige (≥1/10): Øvrige: Reaksjoner på injeksjonsstedet (f.eks. smerte). Vanlige (≥1/100 til <1/10): Gastrointestinale: Kvalme. Muskel-skjelettsystemet: Myalgi, artralgi. Neurologiske: Hodepine. Øvrige: Tretthet, sykdomsfølelse. Mindre vanlige (≥1/1000 til <1/100): Blod/lymf: Lymfadenopati. Gastrointestinale: Brekninger. Øvrige: Feber, blødning på injeksjonsstedet. Sjeldne (≥1/10 000 til <1/1000): Gastrointestinale: Diaré, abdominalsmerter. Immunsystemet: Overfølsomhet. Neurologiske: Somnolens. Øre: Vertigo¹. Øvrige: Reaksjoner på injeksjonsstedet (som erytem, indurasjon, hevelse, kløe, parestesi, varmfølelse). Følgende er rapportert som sjeldne etter markedsføring: Hjerne/kar: Takykardi. Hud: Urticaria, utslett (erytematøst, makulopapulært), kløe, dermatitt, erytem, hyperhidrose. Immunsystemet: Utløst (erytematøst, makulopapulært, vesikulært), erytem, kløe, hyperhidrose. Immunsystemet: Anafylaktisk reaksjon, overfølsomhet. Luftveier: Dyspné. Muskel-skjelettsystemet: Ryggsmerte, hevelse i ledd, nakkesmerter, stivhet i muskler/skjelett (inkl. stivhet i nakke), smerte i ekstremiteter. Neurologiske: Demyeliniserende lidelser (akutt disseminert encefalomyelitt, Guillain-Barré syndrom, myelitt, tværgående myelitt), encefalitt, krampor, aseptisk meningitt, meningisme, sensoriske abnormiteter og motorisk dysfunksjon (facialis parese, paralyse/parese, nevritt, hypoestesi, parestesi), neuralgi, optisk nevritt, svimmelhet. Øre: Tinnitus. Øye: Nedsatt syn, fotofobi, øyesmerter. Øvrige: Gangforstyrrelse, frynsinger, influensalignende sykdom, asteni, ødem, redusert leddbevegelighet ved injeksjonsstedet (som leddsmerte, knutedannelse og inflammasjon). TicoVac Junior: Svært vanlige (≥1/10): Øvrige: Smerte på injeksjonsstedet. Vanlige (≥1/100 til <1/10): Gastrointestinale: Kvalme, brekninger. Muskel-skjelettsystemet: Myalgi. Neurologiske: Hodepine. Psykiske: Rastløshet, søvnforstyrrelse. Stoffskifte/ernæring: Nedsatt appetitt. Øvrige: Pyreksi², tretthet, sykdomsfølelse, reaksjoner på injeksjonsstedet (som hevelse, indurasjon, erytem). Mindre vanlige (≥1/1000 til <1/100): Blod/lymf: Lymfadenopati. Gastrointestinale: Abdominalsmerter. Muskel-skjelettsystemet: Artralgi. Øvrige: Frynsinger. Sjeldne (≥1/10 000 til <1/1000): Gastrointestinale: Diaré, dyspepsi. Hud: Urticaria. Neurologiske: Sensoriske abnormiteter, svimmelhet. Øre: Vertigo. Øvrige: Kløe på injeksjonsstedet. Følgende er rapportert som sjeldne etter markedsføring: Hud: Utslett (erytematøst, makulopapulært, vesikulært), erytem, kløe, hyperhidrose. Immunsystemet: Anafylaktisk reaksjon, overfølsomhet. Luftveier: Dyspné. Muskel-skjelettsystemet: Nakkesmerter, stivhet i muskler/skjelett (inkl. stivhet i nakke), smerte i ekstremiteter. Neurologiske: Encefalitt, krampor (inkl. febrile), meningisme, polyneuropati, motorisk dysfunksjon (hemiparese/hemiplegi), facialisparese, paralyse/parese, nevritt, Guillain-Barré syndrom. Øre: Tinnitus. Øye: Nedsatt syn, fotofobi, øyesmerter. Øvrige: Gangforstyrrelse, influensalignende sykdom, asteni, ødem. ¹Ikke rapportert etter 2. eller 3. vaksinasjon. ²Hyppigere hos yngre enn hos eldre barn (hvh. svært vanlig og vanlig). Generelt lavere hyppighet av feber etter 2. og 3. vaksinasjon enn ved 1. Egenskaper: Virkningsmekanisme: Induserer en tilstrekkelig høy konsentrasjon av TBE antistoffer for å gi beskyttelse mot TBE-virus. Oppbevaring og holdbarhet: Oppbevares i kjøleskap (2-8°C) og i ytterkartongen for å beskytte mot lys. Skal ikke fryses. Sist endret: 30.11.2018 (priser og ev. refusjon oppdateres hver 14. dag) Basert på SPC godkjent av SLV: 14.11.2018

TicoVac, INJEKSJONSVÆSKE, suspensjon i ferdigfylt sprøyte:

Styrke	Pakning Varenr.	Refusjon ¹	Byttegruppe	Pris	R.gr ³
0,5 ml (ferdigfylt sprøyte)	564048	-	-	329,60	C

TicoVac Junior, injeksjonsvæske, suspensjon i ferdigfylt sprøyte:

Styrke	Pakning Varenr.	Refusjon ¹	Byttegruppe	Pris	R.gr ³
0,25 ml (ferdigfylt sprøyte)	409850	-	-	317,70	C

¹Gjelder forhåndsgodkjent refusjon. For informasjon om individuell stønad, se HELFO.

²Pakninger som selges uten resept er angitt med stjerne * i kolonnen Pris. Det er fri prifastsettelse for pakninger som selges uten resept, og maksimal utslagspris kan derfor ikke angis.

³Reseptgruppe. Utleveringsgruppe.



ticovac.no





Den angår også deg – og dine pasienter

Ett eneste bitt, som man ikke merker, kan være nok til at man kan få en borreliainfeksjon, eller bli smittet med TBE-virus, et virus som kan gi hjernebetennelse. Mens borreliose kan behandles med antibiotika, dersom man får behandling raskt nok, finnes det ingen legemidler mot TBE (tick-borne encephalitis, også kalt skogflåttencefalitt).

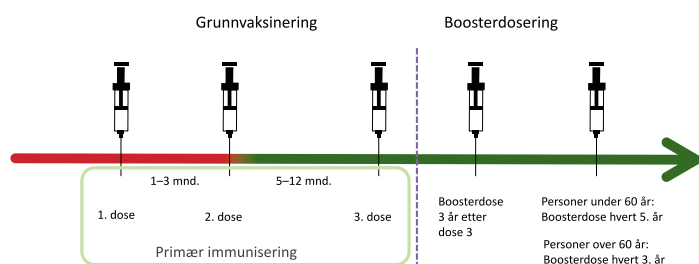
1 av 3 som rammes av TBE-virus får kraftige plager, som brekninger,

forvirring og gangforstyrrelser. 10 % av disse får lammelser. De fleste blir friske igjen, men det først etter lang tids sykdom¹.

TBE kan forebygges med vaksinen TicoVac®. Snakk derfor med pasientene dine om TBE og vurder om de bør vaksineres.

Folkehelseinstituttet anbefaler at det bør vurderes å gi TBE-vaksine til barn og voksne som ferdes mye i skog og

mark og som erfaringsmessig ofte blir bitt av flått langs kysten i Vest-Agder, Aust-Agder, Telemark, Vestfold og Buskerud. Risikoen for smitte er høyest i disse områdene, samt i tilgrensende geografiske områder. Det er også funnet TBE-virus i flått i enkelte områder langs hele kysten nord til Helgeland. Selv om smitte til mennesker hittil har skjedd bare i sørlige kyststrøk, kan det være risiko for smitteoverføring der det finnes TBE-infiserte flått¹.



TicoVac® dosering

- For raskere immunrespons kan den første og andre dosen gis med 2 ukers mellomrom.
- Dersom vaksinasjonsskjemaet blir avbrutt etter minimum 2 doser, er det nok med 1 innhentingsdose for å kunne fortsette vaksinasjonsskjemaet.

Folkehelseinstituttets anbefalte dosering

For immunfriske personer 1-60 år, i samsvar med Preparatomtale, se figur.
For personer over 60 år og personer med immunsviktilstander består grunnvaksinasjon av 4 doser. De tre første dosene gis med 1-2 måneders intervall. Fjerde dose gis 5-12 mnd etter tredje dose og før påfølgende sesong.



Vaksine mot
skogflåttencefalitt
(inaktivert)

INDIKASJONER TicoVac: Vaksinasjon mot skogflått-overført encefalitt (TBE) av personer ≥ 16 år. TicoVac Junior: Vaksinasjon mot skogflått-overført encefalitt (TBE) av barn $>1-15$ år. Generelt: Begge vaksinene skal gis iht. offisielle anbefalinger mht. behov og tidspunkt for vaksinasjon mot TBE.

SIKKERHETSINFORMASJON Alvorlig overfølsomhet for egg- og kyllingproteiner kan føre til alvorlige reaksjoner hos følsomme personer. Ikke alvorlig allergi mot eggproteiner er normalt ingen kontraindikasjon for vaksinasjon med TicoVac/ TicoVac Junior. TBE-vaksiner beskytter ikke mot borreliose.



¹ Folkehelseinstituttet, Vaksinasjonsveilederen for helsepersonell, lest 27.03.2019

Les mer på ticovac.no og flattvett.pfizer.no

Snakk om lønn!

Lønn er kanskje ikke det som fikk mange til å velge sykepleieryrket i utgangspunktet. Men det er på tide å si at det faktisk betyr noe.

For noen år siden var jeg i USA sammen med noen journalister i Sykepleien. Vi skulle lage en sak om Obamas helsereform. På forhånd hadde vi blitt enige om at vi skulle spørre alle våre intervjuobjekter om hvor mye de tjente som sykepleiere. Artig for våre norske lesere, tenkte vi.

PRIVAT

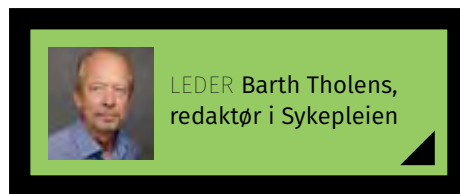
Det var lettere sagt enn gjort, viste det seg. Den første jeg spurte, var en mannlig sykepleier som jobbet på et elegant sykehjem i San Francisco. Han reagerte som om han ble stukket av en veps, ble helt rød og begynte å svelge tungt. Da han hadde kommet til hektene igjen, gjorde han det klart at lønn – det var nå en privatsak.

Slik gikk det også med mange av de andre sykepleierne vi snakket med. Det krevde store overtalelsesevner å få dem til å bare antyde cirka hvor mye de kanskje kunne tjene. De fleste var åpenbart brydd over spørsmålet, og de lurte på hva slags syke lesere vi egentlig hadde som ville interesse seg for slikt!

FØLSOMME SAKER

Nå skal det sies at spørsmålet «hvor mye tjener du egentlig» ikke er spesielt populært i Norge, heller. Folk snakker nok heller om sine seksuelle fantasier enn om likningsattesten. Kroner og øre i lønningsposen er åpenbart følsomme saker, som mange helst bare omtaler i runde vendinger.

Det gjelder også sykepleiere, selv om de ser på seg selv som en yrkesgruppe i lønns-kamp. I arbeidet med denne utgaven viste det seg at sykepleiere med veldig gode lønninger – for de finnes også – gjorde alt for å



«I grunnen bør det være like legitimt å snakke om grunnlønn, tillegg og overtidsbetaling som om profesjonens faglige innhold.»

slippe å måtte stå frem og fortelle om dette i våre artikler. I den andre enden av skalaen har narrativet om lønn en tendens til å bli ganske omtrentlig. «Lønna er elendig», kan mange si, eller «det urettferdig at ingeniører tjener mer enn oss». Sykepleiere vil gjerne ha mer – men mer enn hva, eller mer enn hvem?

ANERKJENNELSE

Lønn er det man trenger for å betale sine utgifter, men lønn er også et forhandlingskort når arbeidstakerorganisasjonene kjøpslår med arbeidsgiverne om arbeidstid og pensjon. For mange er lønn dessuten en måte å finne anerkjennelse på for den jobben de gjør, en verdsetting fra samfunnet

som skal stå i forhold til hva andre grupper tjener. Den skal helst gjenspeile hva det har kostet å utdanne seg til yrket og hva den enkelte blir avkrevd i form av akademiske grader, ubekvemme arbeidstider og ansvar. Og den skal i hvert fall ikke oppleves som urettferdig fordi den fordeles ulikt mellom kjønnene eller mellom privat og offentlig sektor.

RELATIVT

Så i tillegg til å være dønn konkret, er lønn også en relativ størrelse. Alle har fått det bedre i Norge og har mer å rutte med enn de hadde før. Men sykepleierne er nok lei av å utgjøre den gruppen som evig ligger «midt på treet». Skal de få gjort noe med det, må de begynne å snakke om penger. For i grunnen bør det være like legitimt å snakke om grunnlønn, tillegg og overtidsbetaling som om profesjonens faglige innhold.

I denne utgaven forsøker Sykepleien å ta bladet fra munnen. Lønn er kanskje ikke det som fikk mange til å velge sykepleieryrket i utgangspunktet. Men det er på tide å si at det faktisk betyr noe. Og mener man alvor med at sykepleierne fortjener et «lønns-løft», må sykepleiere i hvert fall vite hvor de står og hva andre tjener.

KONKURRANSE

Hos sykepleierne skjer mye av lønnsdannelsen kollektivt. Det kan føre til at den enkelte selv ikke ser mulighetene til å påvirke sin egen lønn. Nettopp å snakke høyt om egen lønn, kan bidra til at sykepleierne bedre kan utnytte den stadig økende konkurransen om sin arbeidskraft. For når det kommer til stykket, er det bare arbeidsgiverne som tjener på at lønn stemples som «privat». ♦



Illustrasjon: Marie Rundereim

Sykepleien

03|2019 #lønn

Ansvarlig redaktør: Barth Tholens
barth.tholens@sykepleien.no
Tlf. 40 85 21 79

Temareduktør: Liv Bjørnhaug Johansen
liv.bjornhaug.johansen@sykepleien.no
Tlf. 97 63 29 10

Nyhetsredaktør: Kjell Petter Eidsten
kjell.petter@eidsten@sykepleien.no
Tlf. 22 04 33 59

Design: Sissel Vetter

Forsidefoto: Marit Fonn
(Tittelen er manipulert inn i bildet.)

Grafikere: Sissel Vetter og Monica Hilsen

Deskansvarlig: Ellen Morland

Journalister: Ann-Kristin Bloch Helmers,
Eivor Hofstad, Marit Fonn, Nina Hernæs,
Ingvald Bergsagel, Kari Anne Dolonen

Illustrasjoner: Marie Rundereim

Annonser: Ingunn Roald, tlf. 91 60 38 12
(stilling), Stine Nedregård Steen
tlf. 22 04 31 67 (kunngjøringer),
Maud P. Kaino tlf. 97 74 21 20 (produkt).

Repro og trykk: Ålgård Offset

Utgivelsesdato: 6. juni 2019

Kontakt: Sykepleien, PB 456 Sentrum,
0104 Oslo, tlf. 99 40 24 09

Fagpressen
OPPLAGSKONTROLLERT

Innhold:

DEL 1:
Dette synes sykepleiere om lønnen
Side 11

DEL 2:
Fakta om sykepleierlønnen
Side 31

DEL 3:
Dette kan du gjøre for å påvirke lønnen
Side 55

DEL 4:
Kjepper i hjulene
Side 89

Quiz:

Hva vet du om lønn?

Tekst Nina Hernæs

1 Det fins mange lønnsbegreper. Hva er for eksempel nominell lønn?

- A Lønnen oppgitt i kroner og øre.
- B Differansen mellom gammel og ny lønn etter et lønnsoppgjør.
- C Den gjennomsnittlige lønnen til arbeidstakere i Norge.

2 Og hva er da reallønn?

- A Den reelle lønnen som blir utbetalt, etter skatt, pensjonssparing og andre fratrekk.
- B Den reelle lønnen som blir utbetalt, med overtid og andre tillegg.
- C Den mengden varer og tjenester en som mottar lønn kan kjøpe for lønnen sin.

3 Arbeidsgiver kan be deg om å bytte vakt. Hvilket tillegg har du krav på da?

- A Forskyvningstillegg
- B Vederlagstillegg
- C Forflytningstillegg

4 Mange sykepleiere får ubekvemstillegg. Men hva er det?

- A Kompensasjon for å jobbe ut over normal arbeidstid, det vil si å jobbe på kveld, natt, søndager og helligdager.
- B Kompensasjon for merarbeid.
- C Kompensasjon for å måtte gå i pysj på jobb.

5 Mastertillegg kan gis som særskilt tillegg eller lønnsøkning til sykepleiere med mastergrad. Men hvem får dette tillegget?

- A Sykepleiere med sykepleiefaglig master som er klinisk relevant der de jobber.
- B Alle sykepleiere som kan dokumentere bestått mastergrad.

- C Noen får, andre ikke, kommer an på arbeidsgiver.

6 Det skal legges til rette for at partene i arbeidslivet og myndigheten har best mulig felles forståelse av situasjonen i norsk økonomi. Hva heter det?

- A Teknisk beregningsutvalg (TBU)
- B Teknisk utregningsråd (TUR)
- C Teknisk utgreiingsutvalg (TUU)

7 I 1915 ble 10 timers arbeidsdag og 54 timers arbeidsuke lovfestet for store grupper av norske arbeidstakere. Men ikke for sykepleierne. Først i 1937 ble de omfattet av loven om arbeidsforhold. Når ble loven satt ut i praksis for sykepleiere?

- A I 1938, etter at sykepleierne måtte true med streik for at arbeidsgivere skulle følge loven.
- B I 1939, arbeidsgiverne fikk 2,5 års utsettelse for å tilpasse loven i praksis.
- C I 1937, samme år som loven kom.

8 Pensjon har vært en kampsak for sykepleiere. Når ble lov om pensjonsordning for sykepleiere vedtatt?

- A 1942
- B 1952
- C 1962

9 I 1987 ble det innført 37,5 timers arbeidsuke som det normale, og 33,6 timers arbeidsuke for de i helkontinuerlig skift. Men hvor lang arbeidsuke fikk sykepleiere i turnus?

- A 33,6 timer
- B 35,5 timer
- C 37,5 timer

**Sykepleie er ikke et kall, men et lønnet arbeid.
Spørsmålet er hva du kan om sykepleierlønn.
Ta denne quizen, så får du mange av begrepene på plass!**

10 Norsk Sykepleierforbund (NSF) krevde to lønnsklasses opprykk til alle sykepleiere, men staten sa nei. Dette var opptakten til Norges første sykepleierstreik, som endte med at det ble laget en stortingsmelding om sykepleierens situasjon. Når var dette?

- A 1972
- B 1978
- C 1987

11 Hva er lønnsglidning?

- A En måte å smøre tillegg tynt utover på, under prinsippet «alle skal få litt».
- B Den naturlige utviklingen i grunnlønnen dersom man står i samme stilling, at grunnlønnen øker litt år for år.
- C Vekst i lønn utover det som er fremforhandlet mellom sentrale parter. For eksempel opprykk i ansiennitet eller nytilsetting i høyere stilling.

12 Frontfag er et begrep i lønnsoppgjøret. Er sykepleie et frontfag?

- A Ja
- B Nei
- C Bare vanlige sykepleiere, ikke spesialsykepleiere

13 Hva er egentlig frontfagsmodellen?

- A Lønnsoppgjøret i konkurranseutsatt industri (frontfaget) gjennomføres først, og det legger føringer for lønnsoppgjørene i resten av arbeidslivet.
- B Lønnsoppgjøret starter med fagene som hvert år pekes ut som frontfag, og lar det være førende for resten av lønnsoppgjørene i resten av arbeidslivet.

C Lønnsoppgjøret i de mest samfunnsnyttige (eller tidligere mest mannsdominerte) yrkene (politi, lærer, lege) gjennomføres først, for å sikre lønnsmidler til disse.

14 Spekter er en arbeidsgiverorganisasjon som blant annet forhandler på vegne av arbeidsgiver i sykehus. Hva heter administrerende direktør i Spekter?

- A Anne-Kari Bratten
- B Kari Anne Fnatten
- C Karl Arne Knatten

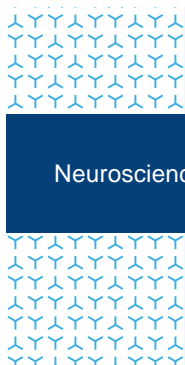
15 I de sentrale lønnsoppgjørene er det hovedorganisasjonene som forhandler. Hva heter Norsk Sykepleierforbunds hovedorganisasjon?

- A LO
- B Unio
- C Akademikerne

16 Likelønn er tema både i lønnsoppgjør og i streik. Men hva er likelønn?

- A At kvinner og menn innenfor samme utdanningsgruppe skal ha lik lønn.
- B At kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for likt arbeid og arbeid av lik verdi.
- C At alle som yter etter evne, skal få det samme i lønn.

SVAR: 1A, 2C, 3A, 4A, 5C, 6A, 7B, 8C, 9B, 10A, 11C, 12B, 13A, 14A, 15B, 16B



Neuroscience



HODEPINE/ MIGRENE

- MEDISINSK AKADEMI FOR SYKEPLEIERE

Godkjent som tellende
timer i videreutdanning

Novartis Norge AS ønsker med dette å
invitere sykepleiere til sykepleierakademi
med tema innen hodepine og migrene.

Tid: 28. august 2019 kl. 12.00 - 19.00

Møtested: Oslo sentrum

For påmelding, full agenda og utfyllende
påmeldingsinformasjon, vennligst gå inn
på http://bit.ly/Sykepleier_Akademi eller
skan QR-koden



Marte-Helene Bjørk, PhD:

Marte er førsteamanuensis ved Universitetet i Bergen og overlege ved Haukeland universitetssjukehus. Hun har en doktorgrad innen migreneforskning og innehar i tillegg kompetanse innen epilepsi og neuro-psykologi.



Karl Bjørnar Alstadhaug, PhD:

Karl Bjørnar er professor ved Universitetet i Tromsø og overlege ved Nordlandssykehuset i Bodø. Han har også en doktorgrad innen migrene, og har i tillegg sammen med Lars Jacob Stovner skrevet «Migreneboken - En medisinsk og kulturhistorisk innføring».



Gøril Graudahl, MSc:

Gøril er forskningssykepleier ved det nasjonale kompetansesenteret for hodepine ved St. Olavs hospital i Trondheim. Hun har lang erfaring som sykepleier og har spesialkompetanse innen hodepine-sykdommer.

Motet avholdes i tråd med LMIs Bransjeregler inkl. dekning av eventuelle utgifter til motet. For bedre å kunne gi relevant medisinsk informasjon til helsepersonell har Novartis, eller andre firmaer som arbeider på vegne av oss, utarbeidet arbeidsregistre med kontaktinformasjon på helsepersonell. Behandling av personopplysninger skjer etter den til enhver tid gjeldende lovgivning.

Novartis Norge AS • PB. 4284 Nydalen • 0401 OSLO
Tlf.: 23 05 20 00 • www.novartis.no • NO1905683484

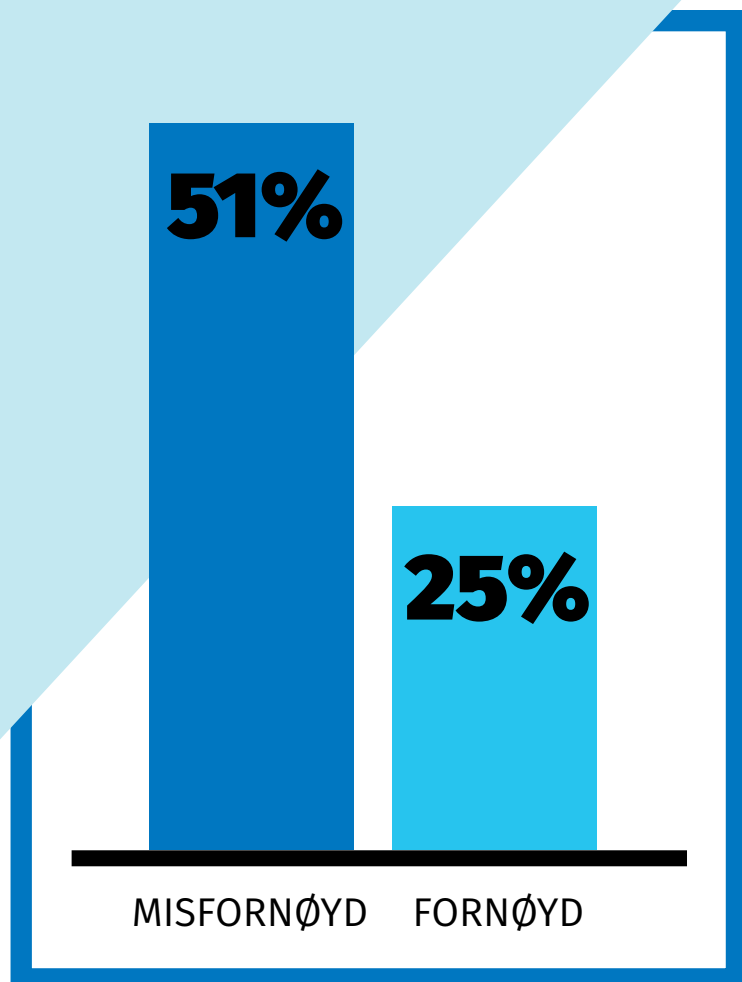
 **NOVARTIS**

«Ingenting kan konkurrere med lønn når det gjelder følelsen av å bli anerkjent.»

JØRN LJUNGGREN,
FORSKER

Dette synes sykepleiere om lønnen ▶

Er lønnen riktig i dag? Speiler den ansvaret, utdanningen og arbeidsbelastningen? Sykepleierne svarer et rungende nei.



1

INNHold

12

Annenhver sykepleier er misfornøyd med inntekten

17

– Jeg er heldig som har en samboer som tjener vesentlig mer enn meg

20

Forsørg en sykepleier

22

40 prosent av sykepleierne har vurdert å skifte yrke på grunn av lønn

26

Verdien av helgearbeidet

29

Vet ikke hva de andre tjener

30

– For meg er trivsel mye viktigere enn penger

Sykepleiens spørreundersøkelse om lønn ble gjennomført ved hjelp av nettverktøyet Analyser mellom 20. og 29. mars 2019.

Undersøkelsen ble sendt ut via e-post til 10 000 tilfeldig valgte medlemmer av Norsk Sykepleierforbund. Det ble sendt én påminnelse.

Kun respondenter som oppga å være i aktivt arbeidsforhold som sykepleier eller spesialsykepleier, ble inkludert, det vil si 2704 personer.

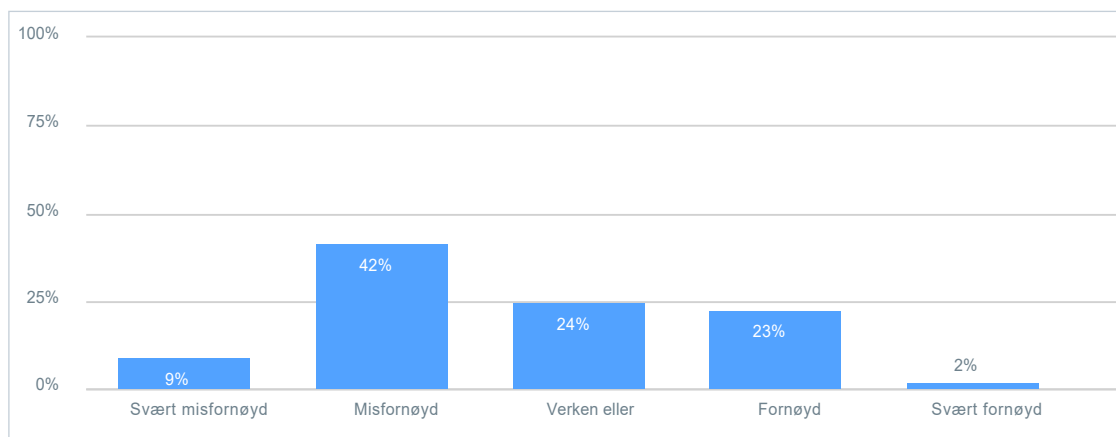
Besvarelsene var anonyme, og Sykepleien kan ikke kople svar til person, bortsett fra der deltakerne selv har valgt å identifisere seg i fritekstfelt.

Annenhver sykepleier er misfornøyd med inntekten

– Hvis jeg bare skulle tenkt økonomi, burde jeg nok valgt et annet yrke, sier sykepleier Mona Christin Vedeler (50).

Tekst Ingvald Bergsagel Foto Helge Skodvin

Hvor fornøyd er du med din nåværende inntekt?





FRUSTRERENDE: Sykepleier Mona Christin Vedeler synes hun har det greit, men langt fra romslig økonomisk.

Én av to norske sykepleiere oppgir at de er misfornøyde med sin nåværende inntekt, mens kun hver fjerde oppgir å være fornøyd.

Det er resultatet i en spørreundersøkelse

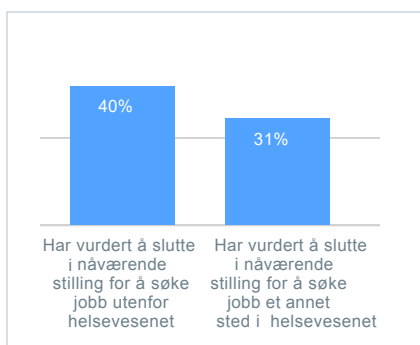
Sykepleien har gjennomført blant rundt 2700 medlemmer av Norsk Sykepleierforbund (NSF).

– Du føler at du får så lite igjen for utdanningen – at du blir holdt litt nede, suk-

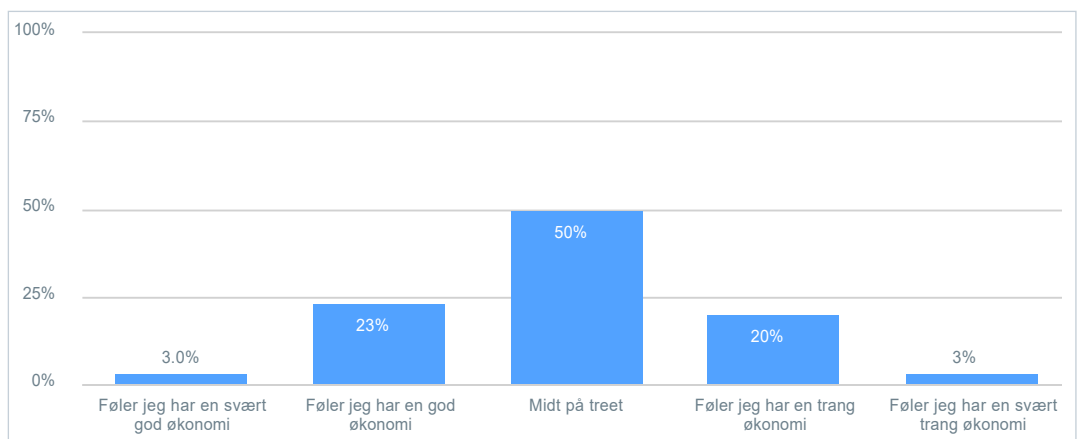
ker sykepleier Mona Christin Vedeler.

Etter ti år som avdelingsleder i hjemmesykepleien i Bergen jobber Vedeler i dag som fagansvarlig sykepleier ved den private virksomheten Helgeseter i Bergen. Jobb- ▶

Har lønnsnivået ditt ført til at du i løpet av de siste 12 månedene har gjort noe av følgende?



Hvordan opplever du selv din økonomiske livssituasjon?



skiftet gjorde at hun gikk ned i lønn, men kom nærmere sykepleieryrket.

– Hvis jeg bare skulle tenkt økonomi, burde jeg nok valgt et annet yrke, sier hun.

Halvparten av sykepleierne som har svart i Sykepleiens undersøkelse, er altså misfornøyde med lønna, og nesten like mange, 4 av 10, oppgir at de i løpet av det siste året har vurdert å slutte i nåværende stilling og søke jobb utenfor helsevesenet på grunn av lønnsnivået.

En litt lavere andel, 3 av 10, har tenkt som Mona Christin Vedeler – de har vurdert å søke jobb et annet sted i helsevesenet. Begrunnelsen er lønnsnivået.

DÅRLIG UTTELLING

Vedeler synes lønnen for sykepleiere på ingen måte står i forhold til ansvaret for liv og helse de ofte har. Hun tenker blant annet på alle hun selv har hatt ansvaret for i hjemmesykepleien – sykepleiere som jobbet alene kveld og helg, uten å ha leger å konferere med.

– Det er en turnover uten like for sykepleiere som jobber turnus, selv om den bare er todelt, sier hun.

– Datteren min, som også er sykepleier, jobber tredelt turnus på sykehus. Hun tror ikke hun vil holde ut i lengden. Du sliter deg ut, sier Vedeler.

– Man kan jo lure på hvorfor man velger å ta en slik bachelor, når uttellingen er så dårlig.

UTDANNING OG ANSVAR

Vedeler er altså langt fra alene i sin frustrasjon. Det kom inn flere hundre



ÅRSAKER TIL MISNØYE: De som forteller mest om egen lønn, kan være de som tjener mest. Det kan bidra til misnøye, tror professor Alexander Wright Cappelen. Foto: NHH

«At lønnen oppleves som urettferdig lav, er ødeleggende for arbeidsmoralen.»

ALEXANDER WRIGHT CAPPELEN,
PROFESSOR VED NORGES
HANDELSHØYSKOLE

fritekstsvaret i undersøkelsen der sykepleierne kunne utdype sine synspunkter på lønn og fortelle om egne opplevelser.

En klar gjennomgangstone var at lønnen ikke samsvarer med utdanning, ansvar og arbeidsbelastning:

«Lønna er for lav i forhold til arbeidsbelastningen en sykepleier i turnus utsettes for.»

«Jeg synes ikke lønnen speiler utdanningslengde, ansiennitet og ansvar.»

«Jeg synes personlig at lønnen ikke reflekterer det voksende ansvaret og tidspresset vi som sykepleiere må stå i.»

OPPLEVES URETTFERDIG

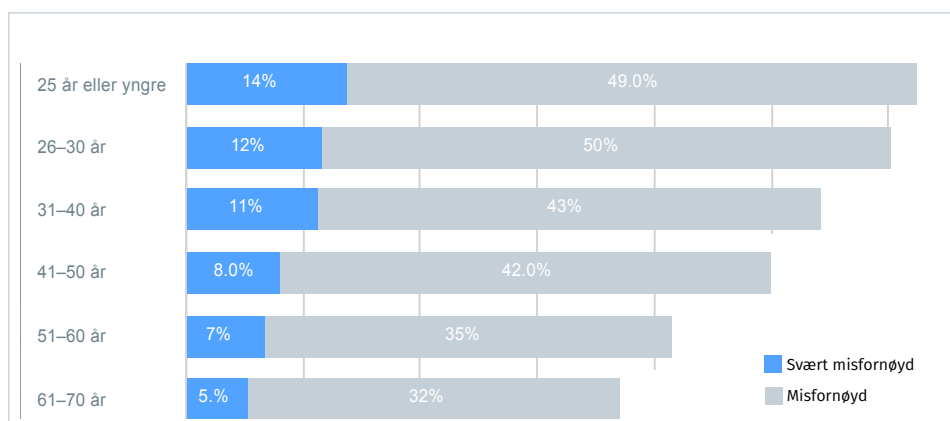
I Sykepleiens undersøkelse svarer 19,5 prosent at de tror de tjener mindre enn kolleger i tilsvarende stilling, mens 5,2 prosent tror de tjener mer.

– At lønnen oppleves som urettferdig lav, er ødeleggende for arbeidsmoralen, sier professor Alexander Wright Cappelen ved Norges handelshøyskole.

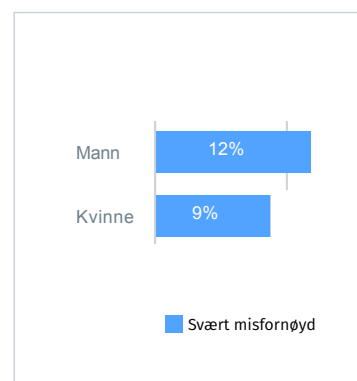
Han har blant annet forsket på rettferdig fordeling og atferdsøkonomi og refererer til studier som viser at arbeidstakere som oppdager at de tjener mindre enn kollegaer i tilsvarende stilling, blir mer misfornøyd med jobben og begynner å se etter alternative stillinger.

– Sykepleiere opplever med rette at de gjør en viktig og krevende jobb. Da oppleves det som urettferdig at de får dårligere betalt enn mange andre yrkesgrupper.

Hvor fornøyd er du med din nåværende inntekt? (sortert etter alder)



Hvor fornøyd er du med din nåværende inntekt? (sortert etter kjønn)



– Det er ofte ikke lett å vite hva andre tjener, og det kan være at de som forteller mest om egen lønn, er de som tjener mest. Det vil bidra til å øke misnøyen, mener Cappelen.

MER FORNØYDE MED ALDEREN

37 prosent av respondentene i undersøkelsen jobber deltid. Disse oppgir oftere enn heltidsansatte at de er utilfredse med inntekten.

Mens 57 prosent av deltidsansatte svarer at de er «misfornøyd» eller «svært misfornøyd» med sin nåværende inntekt, svarer 47 prosent av heltidsansatte det samme. Totalt oppgir 28 prosent av heltidsansatte og 20 prosent av deltidsansatte at de er «fornøyd» eller «svært fornøyd» med inntekten.

Ellers oppgir eldre sykepleiere oftere at de er fornøyd enn yngre, spesialsykepleiere er oftere mer fornøyd enn vanlige sykepleiere, mens kvinnelige sykepleiere er noe mer fornøyd enn de mannlige i undersøkelsen.

23 prosent av alle som har svart på undersøkelsen, oppgir å ha en trang eller svært trang økonomi. Svarene er i relativt stor grad påvirket av sivil status, for mens 36 prosent av gifte sykepleiere opplever egen økonomi som god, er det kun 17 prosent av de enslige og 12 prosent av de skilte som svarer det samme.

HVEM VI SAMMENLIKNER OSS MED

I undersøkelsens fritekstsvaer gir flere ut-



SAMMENLIKNBART: Å sammenlikne sykepleierlønn med ingeniørlønn har, ifølge forsker Jørn Ljunggren, noen svakheter. Foto: Institutt for samfunnsforskning

”
«Dersom urettferdighet stadig er et dominerende tema i samtaler på jobben, kan det ha en negativ innvirkning på hvordan hver og en ser på sin egen økonomi.»

JØRN LJUNGGREN, FORSKER
VED INSTITUTT FOR SAMFUNNSFORSKNING

trykk for at de opplever lønnsnivået for sykepleiere som urettferdig:

«Er mest misfornøyd med lønn sammenliknet med andre yrkesgrupper, for eksempel lærere.»

«Syns vi gjør en utrolig viktig jobb, som verdsettes lite lønsmessig av samfunnet. Vi jobber helger, jul, påske og så videre, uten at vi tjener mye. Urettferdig i forhold til andre yrkesgrupper.»

«Alle venner og bekjente med samme utdanningsnivå har høyere lønn enn meg.»

– Folk flest sammenlikner økonomien sin med dem de umiddelbart har kontakt med – det vil si kolleger, venner, omgangskrets og ikke minst partneren, sier forsker Jørn Ljunggren ved Institutt for samfunnsforskning.

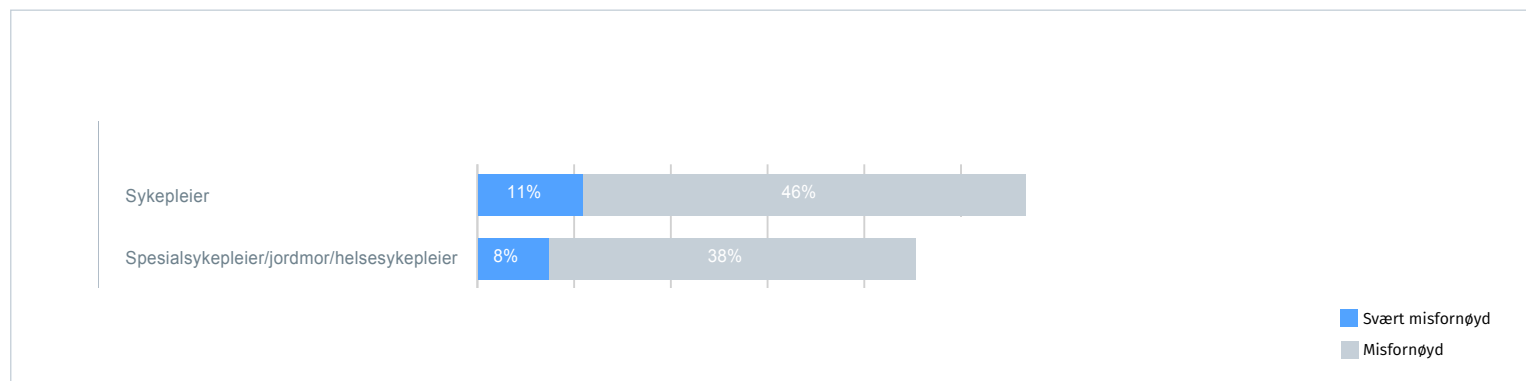
Han har blant annet fordypet seg i sosial ulikhet og klasseteori og mener oppvekst og klassebakgrunn også vil kunne påvirke hvilke forventninger man stiller til eget inntektsnivå.

– I tillegg kan man sammenlikne seg med yrkesgrupper som har lik lengde på utdanningen. Her har forskjellene mellom sykepleiere og ingeniører vært et mye brukt bilde, sier han.

Denne sammenlikningen fanger, ifølge Ljunggren, opp generelle forskjeller mellom kvinne- og mannsdominerte yrker.

– Den fanger opp forskjeller mellom offentlig og privat virksomhet. Dermed er ikke nødvendigvis ingeniører så velegnet å sammenlikne seg med, om man ser bort fra moralske sider ved slike ulikheter, mener forskeren.

Hvor fornøyd er du med din nåværende inntekt? (sortert etter hva du jobber som)



Sykepleieres syn på egen inntekt vil også kunne påvirkes av hvordan lønnsnivået omtales i offentligheten og blant kolleger.

– Dersom urettferdighet stadig er et dominerende tema i samtaler på jobben, kan det ha en negativ innvirkning på hvordan hver og en ser på sin egen økonomi, tror Ljunggren.

EN VIKTIG ANERKJENNELSE

Ifølge Ljunggren er lønn den mest objektive faktoren ansatte har for å vite om de blir satt pris på.

– Ingenting kan konkurrere med lønn når det gjelder følelsen av å bli anerkjent, sier han.

– Dersom sjefen hele tiden forteller deg at du gjør en viktig jobb, men dette ikke reflekteres i lønneboka, så vil uttalen oppleves annerledes.

DÅRLIG RÅD

I undersøkelsen stilte Sykepleien også noen spørsmål hentet fra SSBs levekårsundersøkelse knyttet til økonomisk romslighet.

Her gir sykepleiere uttrykk for en langt trangere privatøkonomi enn det som ble målt for landsgjennomsnittet i SSBs undersøkelse.

Mens for eksempel 19 prosent av deltakerne i SSBs undersøkelse oppgir at de

ikke vil klare en uforutsett utgift på 10 000 kroner uten hjelp, svarer 36 prosent det samme i Sykepleiens undersøkelse.

Dersom vi sammenlikner sykepleierens svar med SSB-tall for sysselsatte i samme utdanningskategori, det vil si personer med kort universitets- eller høyskoleut-

noen variabler som ifølge Thorsen kan trekke svarene i den ene eller andre retningen.

– Vi ser for eksempel at det i undersøkelser som kun dreier seg om helse, rapporteres om større helseproblemer enn det vi måler på helsespørsmålene i levekårsundersøkelsen.

– Det betyr ikke at svarene er riktigere i den ene enn i den andre undersøkelsen, men at resultatene alltid må sees i kontekst, sier Thorsen.

«Man kan jo lure hvorfor man velger å ta en bachelor, når uttellingen er så dårlig.»

MONA CHRISTIN VEDELER, SYKEPLEIER

danning, blir forskjellene enda mer markerte (15 prosent, se figur nederst på siden).

PÅVIRKET AV KONTEKST

Seniorrådgiver i SSB Lotte Rustad Thorsen kan kaste litt lys over hvorfor tallene i Sykepleiens og SSBs undersøkelser er såpass forskjellige:

– Kontekst kan ha mye å si for hvordan folk svarer i en spørreundersøkelse, sier hun til Sykepleien.

Hvem som spør, hvordan det spørres, hva annet det spørres om og om respondentene selvrapporterer via nett eller snakker direkte med en annen person, er

IKKE RÅD TIL Å SPARE

Sykepleier Mona Christin Vedeler forteller at hun nå har det greit, men langt fra romslig økonomisk.

– Jeg tar meg ikke råd til ferie hvert år, for eksempel, og kontoen er tom hver måned. Sparing er det foreløpig ikke snakk om. Kanskje når jeg blir pensjonist.

Vedeler er stolt av yrket sitt. Men selv om jobben oppleves viktig og meningsfull, hender det hun føler hun har valgt feil.

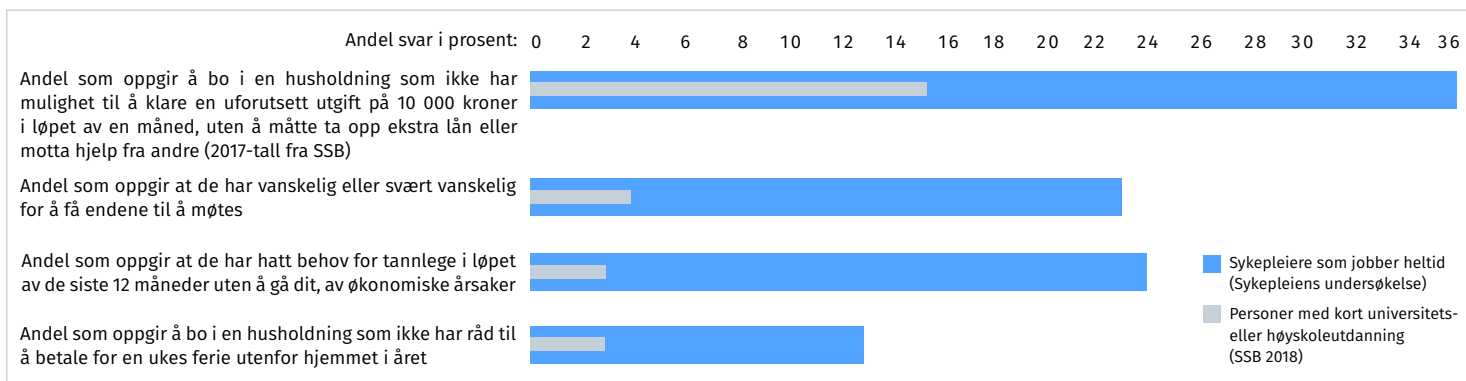
– Noe som har vært frustrerende, er hvordan jeg alltid har kommet til kort sammenliknet med mine to eksmenn, sier hun.

Vedeler forteller at den første ektemannen, som hun var gift med i 16 år, jobbet offshore og ikke engang hadde videregående, bare noen små kurs. Den andre var tømmer, med kun videregående.

Selv tok Vedeler sykepleierutdanning som 30-åring etter å ha fått tre barn. Fremdeles betaler hun på studielånet.

– Jeg synes det er urettferdig at jeg, som har hatt mer utdanning, har tjent mindre enn disse mennene mine. ❖

Hvordan egen økonomi oppleves



– Jeg er heldig som har en samboer som tjener vesentlig mer enn meg

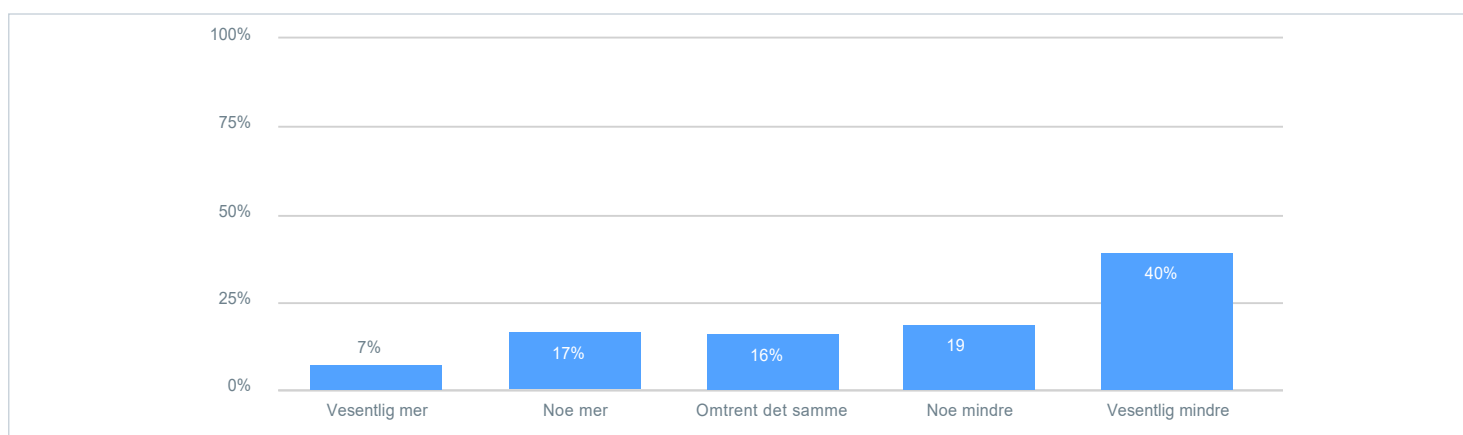
6 av 10 gifte eller samboende sykepleiere tjener mindre enn sin partner. Det vil si: Bare hvis sykepleieren er en kvinne.

Tekst Ingvald Bergsagel



Illustrasjon: Mospfotos/Sissel Vetter

Tjener du mer eller mindre enn din partner?



Jeg er heldig som har en samboer som tjener vesentlig mer enn meg», forteller en av deltakerne i Sykepleiens spørreundersøkelse om lønn. Hun er ikke alene.

«Jeg er gift og klarer meg økonomisk. Situasjonen ville nok vært annerledes hvis jeg hadde vært eneforsørger», skriver en annen.

«Jeg har god råd fordi jeg er gjeldfri og bor uten barn sammen med en samboer som tjener bedre enn meg», skriver en tredje.

TJENER OFTE MINST

I Sykepleiens spørreundersøkelse oppgir nærmere 6 av 10 gifte eller samboende sykepleiere at de tjener mindre enn sin partner.

Av alle som deltok i undersøkelsen, svarte 75 prosent at de var gift eller samboende. Av disse var det kun 14 prosent som oppga at de tjente «noe mer» eller «vesentlig mer» enn sin partner.

DELTID GIR UBALANSE

Mange sykepleiere jobber deltid, og i spørreundersøkelsen var det kun 61 prosent som oppga at de jobbet full stilling eller mer. Deltidsarbeid gir naturlig nok lavere inntekt og er en medvirkende årsak til ubalansen mellom sykepleiere og deres partnere.

Blant gifte og samboende sykepleiere i heltidsstilling er det likevel 51 prosent som oppgir at partneren tjener mest, mens 30 prosent svarer at de selv har høyest inntekt i forholdet.

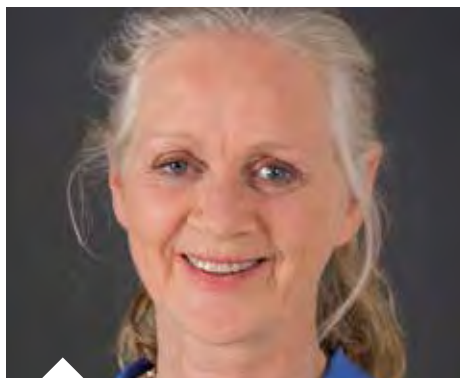
ANNERLEDES FOR MENN

Tallene blir derimot snudd noe på hodet dersom vi kun ser på de 215 mannlige sykepleiere som deltok i undersøkelsen.

Blant mennene svarer nemlig 29 prosent av de gifte og samboende at de tjener mindre enn partneren, mens 49 prosent oppgir at de selv tjener mest.

”
«Kvinner er ofte gift med menn som tjener mer enn dem selv, eventuelt mye mer.»

RAGNI HEGE KITTERØD, FORSKER VED
 INSTITUTT FOR SAMFUNNSFORSKNING



KJØNNSFORSKJELLER: At mange kvinnelige sykepleiere oppgir at de tjener vesentlig mindre enn sin partner, overrasker ikke sosiolog og forsker Ragni Hege Kitterød. Foto: Institutt for samfunnsforskning

De mannlige sykepleierne jobber også langt sjeldnere deltid enn sine kvinnelige kolleger. Mens 38 prosent av kvinnene oppgir å jobbe mindre enn full stilling, svarer kun 20 prosent av mennene det samme.

- SOM FORVENTET

-Tallene er omtrent som ventet, kommenterer sosiolog og forsker ved Institutt for samfunnsforskning, Ragni Hege Kitterød.

- Kvinner er ofte gift med menn som tjener mer enn dem selv, eventuelt mye mer. Dette er særlig vanlig i kvinnedominerte yrker i offentlig sektor.

Kitterød viser til en SSB-studie hun var med på å gjennomføre i 2016, sammen med Janna Bergsvik og Kenneth Aarskaug Wiik.

Studien analyserte inntektstall for gifte og samboende heteroseksuelle par i Norge for tidsrommet 2005 til 2013.

I 46 prosent av parene hadde mannen klart høyest inntekt, mens kvinnene tjente mest i 6 prosent av tilfellene.

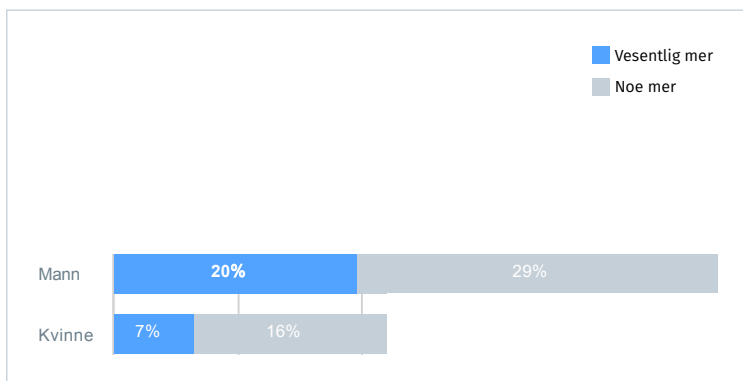
Ifølge SSB-studien har andelen par der han og hun tjener omtrent det samme – det vil si at begge bidrar med minst 40 prosent av parets inntekt – økt fra 44 prosent i 2005 til 48 prosent i 2013.

KJØNNENE DIMENSJONER

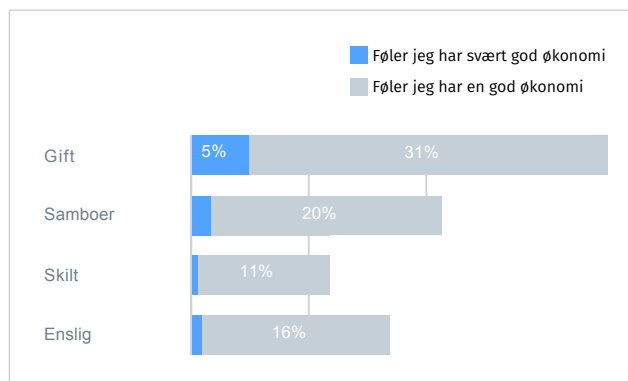
- Lønnsforskjellene innad i sykepleieres parforhold er bare et symptom på noe mye mer grunnleggende, sier Linda Marie Rustad, direktør for Kilden kjønnsforskning.no, som er et nasjonalt kunnskapssenter for kjønnsperspektiver og kjønnsbalanse i forskning.

- Det er noen kjønnete dimensjoner innen ulike fag, og de kan det være vanskelig

Tjener du mer eller mindre enn din partner? (sortert etter kjønn)



Hvordan opplever du selv din økonomiske livssituasjon? (sortert etter sivil status)



å endre på. Det er ganske seig-livede saker vi her snakker om.

Rustad mener tallene fra Sykepleiens undersøkelse indikerer at kvinner sitter på dårlige kort i forhandlingssituasjoner innad i parforholdet.

– Selv om kvinnen i et forhold jobber 100 prosent, så tjener hun ofte mindre enn mannen, påpeker hun.

– Dersom en i familien skal begynne å jobbe deltid, vil det mest sannsynlig være henne. Det er derfor grunn til å tro at deltids-spøkelset er større enn tallene viser.

TRANG ØKONOMI UTEN PARTNER

I undersøkelsen ble sykepleierne også spurt om hvordan de selv opplever sin økonomiske livssituasjon.

Mens 45 prosent av skilte og 34 prosent av enslige sykepleiere oppgir å ha en trang eller svært trang økonomi, er det kun 19 prosent av de gifte og samboende som svarer det samme.

Gifte sykepleiere oppgir ellers langt hyppigere enn dem uten partner at de ville klart en uforutsett utgift på 10 000 kroner uten å ta opp lån eller motta hjelp fra andre. Mens 70 prosent av de gifte mener de ville klart dette, sier kun 36 prosent av skilte og 39 prosent av enslige sykepleiere det samme.

JOBBER MINDRE

Undersøkelsen viser ellers at sivil status påvirker i hvilken grad sykepleiere jobber heltid eller deltid.

Mens 59 prosent av gifte og samboende sykepleiere oppgir at de jobber minst 100 prosent, er tilsvarende tall blant enslige og skilte 69 prosent.

Denne forskjellen gjelder derimot kun kvinnelige sykepleiere. De mannlige har generelt oftere heltidsstillinger, og rundt 79 prosent oppgir å jobbe minst 100 prosent, uavhengig av sivil status.

UNDERBETALTE KVINNEYRKER

I løpet av de siste generasjonene har kvinner

”

«Den kulturelle oppfattelsen av sykepleie er fremdeles veldig feminisert.»

LINDA MARIE RUSTAD, DIREKTØR FOR
KILDEN KJØNNSFORSKNING.NO



OPTIMIST: Linda Marie Rustad i Kilden kjønnforskning.no ser at enkelte endringer i arbeidslivet kan gi bedre kjønnsbalanse i fremtiden. Foto: kjønnforskning.no

oftere trukket mot mannsdominerte yrker enn omvendt.

– Kvinnedominerte yrker har jo ofte vært underbetalte, og det er vanskelig å få menn til å velge noe som gir dem dårligere vilkår, sier Linda Marie Rustad fra Kilden kjønnforskning.no.

Hun viser til hvordan kvinners inntog i mannsbastioner har vært drevet frem av kvinner selv, mens menn sjelden marsjerer i gatene for å bli sykepleiere.

– Mange sier at man må få opp lønna i kvinneyrker som for eksempel sykepleie, fordi det vil tiltrekke flere menn, men det er nok ikke så enkelt heller.

– Den kulturelle oppfattelsen av sykepleie er fremdeles veldig feminisert. Historisk sett ble faget til gjennom en profesjonalisering av oppgaver som tradisjonelt var kvinners domene, og dette gjenspeiles nok i fagets posisjon den dag i dag, sier Rustad.

FORFLYTNINGER I ARBEIDSLIVET

– Er du optimist eller pessimist på likestillingens vegne, når det gjelder sykepleieyrket?

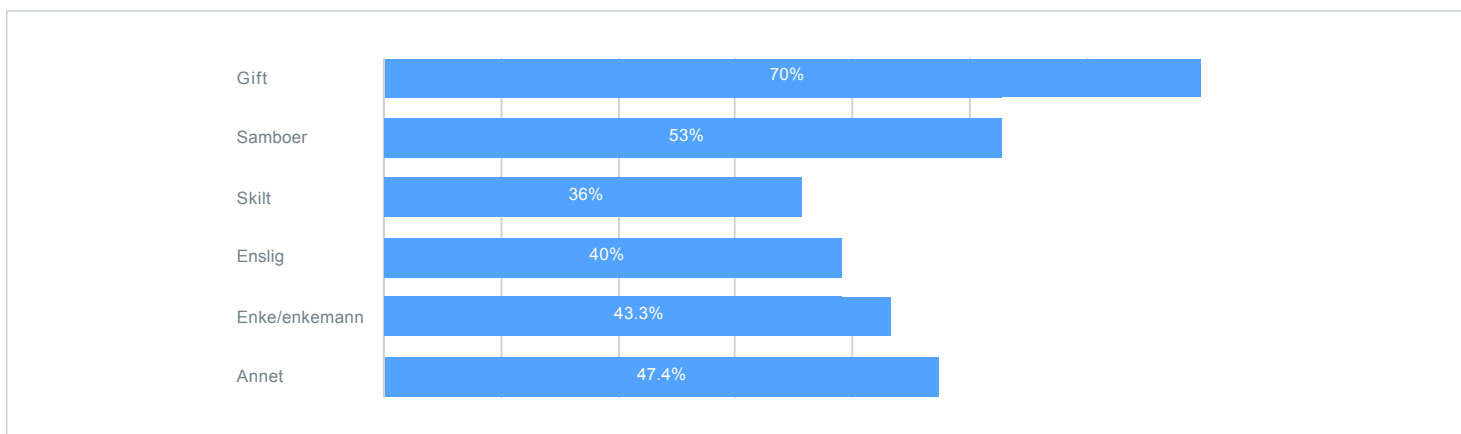
– Jeg er optimist i den forstand at jeg vet at endring er mulig, selv om det til nå gjerne har vært snakk om at kvinner går inn i mannsdominerte yrker.

Rustad påpeker at det også skjer andre typer forflytninger i arbeidslivet.

– Vi så at da oljesektoren hadde problemer, begynte en del eldre menn å søke seg mot kvinnedominerte yrker.

– Sykepleie er også et fag med stadig mer teknologi, noe som tradisjonelt har tiltrukket seg menn. Det kan derfor bli spennende å se hva den økte digitaliseringen i helsesektoren kan bidra med, sier Rustad.

Andel som bor i en husholdning som har mulighet til å klare en uforutsett utgift på 10 000 kroner i løpet av en måned, uten å måtte ta opp ekstra lån eller motta hjelp fra andre (sortert etter sivil status).



Forsørg en sykepleier

Gratis sykepleie resten av livet.
Døgnservice.
Slå til!

Jeg vil bli sykepleier fordi det er så bra betalt.» Dette er vel en setning som ingen noen gang har sagt eller hørt. Det som derimot er blitt sagt utallige ganger, er at vi sykepleiere skal få vår lønn i himmelen. Jeg er usikker på om det er så mange som er interessert i akkurat den dealen der.

At noen velger å bli sykepleier på grunn av lønna er like sannsynlig som at jeg blir landets nye dronning. Offisielt altså. Vi velger å bli sykepleiere fordi det er et spennende fag i stadig utvikling, fordi vi vil gjøre en forskjell og fordi vi har omsorg og interesse for folk og fe.

Undersøkelsen Sykepleien har utført, viser at de sykepleierne som opplever seg fornøyd med sin økonomiske situasjon, er de som lever i et forhold med noen som har betydelig større inntekt enn dem selv. Skal ikke så mye til, si.

HVA MED SINGLESYKEPLEIEREN?

Men hva med oss andre? Singelsykepleierne. Vi som frivillig eller ufrivillig lever og bor alene, med eller uten barn. Vi som ikke kan støtte oss på noen med feitere lommebok enn den tomme skinnfellen vi selv har i lommen. Må vi virkelig være avhengig av



arv fra døde familiemedlemmer bare for å kunne kare til oss en plass i boligmarkedet?

Skal vi tro ferske tall, så er det mange av disse singelsykepleierne som sliter med å få endene til å møtes. I mange tilfeller ser disse endene ut til å være magnetiske motpoler.

I Sykepleiens undersøkelse kan vi lese at singelsykepleiere ofte unnlater å gå til tannlegen, selv om tennene skriker etter hjelp. Ikke fordi de har tannlegeskrekke, men fordi økonomien rett og slett ikke tillater det. En stor prosentandel har heller ikke vært på en ukelang ferietur på det de kan huske. Det nærmeste de har vært å stikke tærne i Middelhavet, er når de ufrivillig trækker i en lunken pøl av urin under en lekende kateterpose.

HAR NOEN EN PLAN?

I 2019, i et av verdens rikeste land, er dette

godt nok? Er det greit at en som har fullført en bachelorgrad må ta opp lån hvis vaskemaskinen ryker? Kanskje burde det ikke være bare karakterer som avgjør om man kommer inn på sykepleierstudiet. Kanskje burde man også måtte krysse av på søknadsskjemaet om man er forsørget eller ikke?

Så, hva skal vi gjøre? Det ser jo ikke ut som kapteinen eller hennes besetning om bord på skuten Norge har de store planene for å gjøre hverdagen enklere eller mer levelig for landets singelsykepleiere, eller sykepleiere generelt. Dette på tross av at fete overskrifter med sykepleiermangel sees oftere og oftere i nasjonens aviser.

FRIST EN FORSØRGER!

Nei, her må vi gjøre noe selv. Vi kan ikke akseptere at vår lønn skal utbetales i himmelen, ei heller at vi skal leve på luft og kjærlighet. Singelsykepleiere hadde forresten ikke kunnet leve av kjærlighet heller, de er jo single. Det måtte blitt luft og bare luft for vår del. Selv om dette nok hadde vært svært gunstig for den skrantende tannhelsen vår, så får det da være grenser.

Mitt forslag til løsning er å lansere en



datingtjeneste for sykepleiere: Forsørgensykepleier.no. Her kunne vi ha fristet potensielle kandidater med blant annet livslangt forbruk av plaster og annet medisinsk materiell, eller ihvertfall så langt lagret på jobben vår rekker. Vedkommende kandidat hadde fått tilgang til medisinsk rådgivningstjeneste med døgnservice 365 dager i året. Alt dette kan bli ditt så lenge du kan bevise at årslønnen din er høyere enn det en sykepleier har. Du trenger ikke engang å ha lengre utdanning; ingeniørenes startlønn trumfer sykepleiere med intet mindre enn 100 000 kroner.

EKTE KJÆRLIGHET

Det som er positivt for oss singelsykepleiere,

”
«Mitt forslag til løsning er å lansere en datingtjeneste for sykepleiere: Forsørgensykepleier.no.»

er at ingen blir sammen med oss på feil premisser. Vi blir valgt for den vi er og ikke på grunn av pengene vi har. Eller altså ikke har. Det må da være noe å tenke på midt oppi vår kjærlighetsløse, feriefraværende

og ekstravaktjaktende tilværelse, vel?

Jeg innser at denne løsningen kanskje ikke er av de beste. Å lage en katalog med sykepleiere à la postordrebruder blir ikke heldig for noen involverte parter, men noe må helt klart gjøres. I dagens moderne samfunn skal verken sykepleiere eller andre yrkesgrupper føle at de må forsørges av andre for å få endene til å møtes uten å presse motpolene sammen.

For ingen er vel tjent med at vi ender opp med døgnville, tannløse sykepleiere som selvfølgelig ikke har råd til proteser eller implantater, og som ikke har fått en sydensolstråle på kroppen siden de var på Gran Canaria med mor og far som 15-åring. ♦

40 prosent av sykepleierne har vurdert å skifte yrke på grunn av lønn

At 40 prosent i Sykepleiens undersøkelse har vurdert å skifte yrke på grunn av dårlig lønn, bekymrer NSF-leder Eli Gunhild By.

Tekst Kari Anne Dolonen

Ti år etter fullført utdanning jobber en av fem sykepleiere utenfor helsetjenesten. Det slår Statistisk sentralbyrå (SSB) fast i en analyse fra 2017. Sykepleiermangelen i dag er anslått til å være rundt 6000 årsverk, men det er bare begynnelsen.

En Nova-rapport som bygget på tall fra

SSB, KS, Nav og Norsk Sykepleierforbunds (NSF) egne undersøkelser, tyder på at Norge kan mangle hele 28 000 sykepleiere i 2035.

4 AV 10 VIL BORT FRA HELSESEKTOREN I Sykepleiens spørreundersøkelse, som ble gjennomført i mars i år, sier fire av ti syke-

pleiere at de i løpet av de siste tolv månedene har vurdert å finne seg jobb utenfor helsevesenet. Hovedårsaken er lav lønn. (se tabell neste side)

LØNNA MÅ OPP!

NSF-leder Eli Gunhild By synes dette er veldig alvorlig.

ANNONSE

Får du spørsmål om amming?

Trenger du mer informasjon og materiell om bruk av brystpumper? Vi har materiell som kan hjelpe deg i jobben din og når du gir råd til foreldre.

Bestill en manuell brystpumpe du kan vise frem, kostnadsfritt på bvc@bambino-mam.se

Har du spørsmål, er du velkommen til å ringe vår sykepleier Anna Kalberg på telefon +46 8 613 00 41

MYK TRAKT

ENKEL Å RENGJØRE

ERGONOMISK HÅNDTAK

LADBAR

BPA
BPS
free



Den elektriske pumpen kan endres til manuell modus i to enkle trinn!



KAN POLITIKERNE HEVE LØNNEN? Eli Gunhild By, leder av Norsk Sykepleierforbund, mener politikerne kan heve lønnen til sykepleierne hvis de vil. Statssekretær Anne Grethe Erlandsen er ikke enig. (Arkivfoto: Kristin Henriksen / NSF)

– Hvis 40 prosent av sykepleierne faktisk sluttet i helsetjenesten, ville helsevesenet rett og slett stoppet opp, sier hun.

By mener sykepleierne svar gir arbeidsgiverne et klart budskap.

– Lønna må opp! konstaterer hun.

Tidligere i år gjennomførte NSF en egen spørreundersøkelse blant medlemmene. Her var tallene mindre dystre. Denne undersøkelsen viste at 15 prosent av sykepleierne vurderer å finne seg en jobb utenfor helsesektoren.

Om det er svarene i NSF's undersøkelse eller respondentene i Sykepleiens undersøkelse som ligger tettest opp mot virkeligheten, vil ikke By spekulere på.

– Det vi kan slå fast, er at det uansett er mange sykepleiere som vurderer å slutte på grunn av dårlig lønn, sier hun.

– Hvilke yrker kan sykepleiere «hoppe» over til og eventuelt få høyere lønn?

– Sykepleiere er gode koordinatører, de er flinke til å lese andre mennesker og samarbeide med andre i ulike situasjoner. Noen kan ta seg jobber i forvaltningen i adminis-

trative stillinger, eller de kan gå over i jobber i for eksempel legemiddelindustrien, sier Eli Gunhild By.

”
«Hvis 40 prosent av sykepleierne faktisk sluttet i helsetjenesten, ville helsevesenet rett og slett stoppet opp.»

NSFS FORBUNDSLEDER ELI GUNHILD BY

HELSEDEPARTEMENTET VIL IKKE SNAKKE LØNN

Statssekretær Anne Grethe Erlandsen i Helsedepartementet setter ikke pris på tallene fra undersøkelsen.

– Vi trenger sykepleierne og deres helt spesielle ekspertise og erfaring i helsetjenesten. Derfor er det ikke bra at mange i undersøkelsen svarer at de vurderer å slutte, sier Erlandsen.

Hun omtaler ikke lønn når hun snakker om hva som skal til for å beholde og rekruttere sykepleiere. Hun legger vekt på kompetanseheving og heltid som de viktigste tiltakene for å få sykepleiere til å bli værende i yrket.

STORTINGET HEVET LØNNA TIL LÆRERNE

I 2001 vedtok Stortinget å øke lønnen til lærerne med 50 000 kroner.

– Er Helsedepartementet villig til å gå til Stortinget og be dem gjøre det samme for sykepleierne?

– Lønnsforhandlinger finner sted mellom partene i arbeidslivet. Staten er ikke arbeidsgiver for sykepleierne. Derfor blander ikke politisk ledelse seg inn i lønnsforhandlinger, svarer Erlandsen.

Den siste uttalelsen er ikke NSF's

HAR LØNNSNIVÅET DITT FØRT TIL AT DU I LØPET AV DE SISTE 12 MÅNEDER HAR GJORT NOE AV FØLGENDE?

Tallene er i prosent. Sykepleierne har kunnet krysse av for flere alternativer. Det er årsaken til at verdiene totalt overstiger 100 prosent. Totalt svarte 1808 sykepleiere på dette spørsmålet i Sykepleiens spørreundersøkelse.



ANNONSE



Nasjonalforeningen for folkehelsen har støttet norsk hjerte- og karforskning siden 1960. For 2020 vil vårt bidrag være 17,5 millioner kroner.

Søk midler til hjerte- og karforskning

Det lyses ut midler til:

- ◆ Doktorgradsstipender
- ◆ Postdoktorstipender
- ◆ Driftsstøtte til prosjekter

Postdoktor- og doktorgradsstipendene utlyses for tre år, driftsstøtte for ett år.

Prosjektene vurderes av et internasjonalt fagpanel og tildeles etter innstilling fra Nasjonalforeningen for folkehelsens hjerte- og karråd.

Kontakt Øivind Kristensen for mer informasjon på telefon 40 44 57 93 eller e-post: oikr@nasjonalforeningen.no/ forskning@nasjonalforeningen.no

Søknadsskjema og retningslinjer finnes på:

www.nasjonalforeningen.no/forskningsmidler

Søknaden leveres elektronisk innen

01.09.2019, kl. 23:30.

► forbundsleder, Eli Gunhild By, helt enig i:
– Det er riktig at NSF ikke forhandler med staten – men staten eier sykehusene og har gitt Spekter oppdraget med å forvalte arbeidsgiveransvaret på sine vegne. Så slik jeg ser det, er staten indirekte arbeidsgiver for mange tusen sykepleiere.

Konfrontert med dette svaret fra By sier Erlandsen at Helse- og omsorgsdepartementet er eier av helseforetakene, men har ingen arbeidsgiverfunksjon.

– Foretakene er egne rettssubjekter. De overenskomstene som helseforetakene er omfattet av, forhandles mellom arbeidstakerorganisasjonene og Arbeidsgiverforeningen Spekter. Departementet verken har eller skal ha innflytelse på disse forhandlingene, sier statssekretæren.

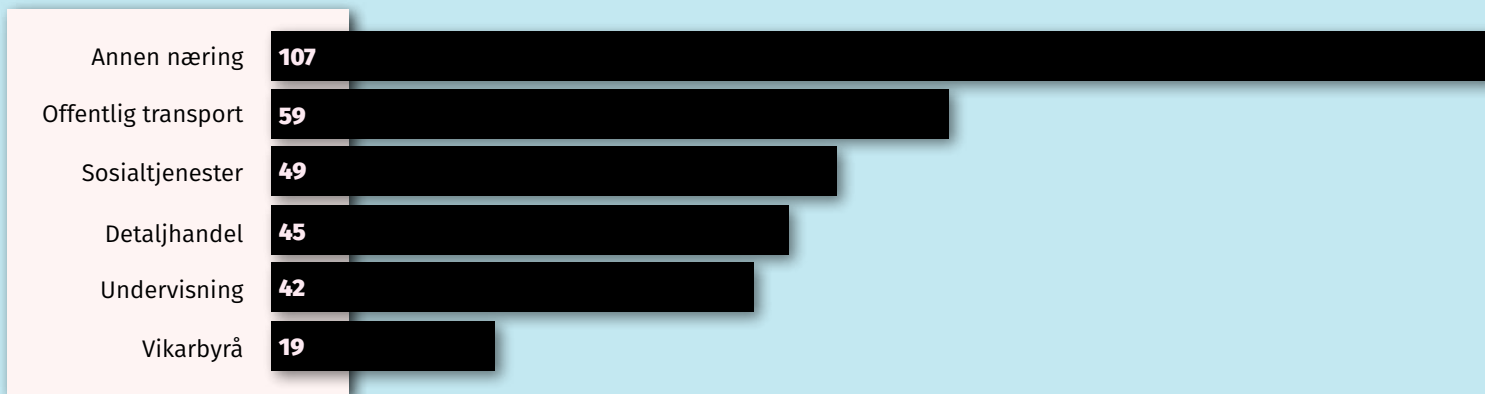
IKKE BARE LØNN SOM BETYR NOE

I NSF's undersøkelse ble det stilt oppfølgingsspørsmål til dem som vurderte å gå ut av helsesektoren, om hva som var årsaken.

- Totalt var det litt over 30 prosent av sykepleierne i NSF's undersøkelse som tenkte på å skifte jobb.
- 18 prosent i denne undersøkelsen – som altså er NSF's, ikke Sykepleiens – ville ha ny jobb i helsesektoren.
- 15 prosent ønsket seg en jobb utenfor helsevesenet.

HVOR JOBBER SYKEPLEIERNE SOM FORLATER YRKET?

SSB har fulgt et kull sykepleiere i ti år. Tabellen viser hvor mange av de 387 sykepleierne i dette kullet som har forlatt yrket, og hvilken sektor de har gått over til. (Kilde: SSB, 2017)



- Av dem som ønsket ny jobb utenfor sektoren, svarte 36 prosent at hovedårsaken var stor arbeidsbelastning. Rundt 10 prosent svarte at dårlig ledelse var årsaken, og hver fjerde svarte at lav lønn var hovedårsaken.

– Skal kommuner og sykehus beholde sykepleierne sine, er det mer enn lønn som gjelder. Gode arbeidsbetingelser med tilrettelagte turnuser, godt fagmiljø, heltidsstillinger og selvfølgelig en anstendig lønn, må til, sier By.

SYKEPLEIERNE TJENER FOR DÅRLIG

En vanlig sykepleier tjener i snitt 522 720 kroner i året.

– *Hvor mye burde en vanlig sykepleier i 100 prosent stilling i tredelt turnus tjene?*

– Jeg vil ikke sette noe «tak» på hva en sykepleier bør tjene. Det vi har satt som et mål, er at ingen sykepleiere med ti års ansiennitet skal ha mindre enn 500 000 kroner i grunnlønn innen utgangen av 2019, sier By og legger til:

– Det er viktig å få med at det er uten faste tillegg.

Årsaken til at NSF snakker om grunnlønn uten faste tillegg, er at tilleggene er så forskjellige fra sted til sted.

– Noen regner i prosent, andre opererer med kronetillegg. Når vi forhandler lønn, er det alltid grunnlønn vi snakker om, sier By. ☞

ANNONSE

X-it
www.x-it.no

LUKTFJERNER

Fjerner vond lukt uten å lukte

- 100% naturlig
- Allergivennlig
- Umiddelbar virkning

X-it Lukt fjerner selges bl.a. hos:

APOTEK 1

Tekstiler Toalett Sko Røyk Matos Soppel Bil Båt

Verdien av helgearbeidet

35 kroner timen, etter skatt, er det kommunen gir i helgetillegg.
Er det verdt å ofre familielivet for?

Takk for invitasjonen, men vi kan dessverre ikke komme».

Jeg trykket «send» og gikk og la meg mens jeg prøvde å tenke på pengene vi sparte på å ikke gå i det selskapet. Det var jo ikke så farlig. Jeg ble likevel liggende med en klump i magen, og det tok litt tid før jeg sovnet.

Neste helg, søndag morgen: Klokka er kvart over seks. Jeg tvinger meg ut av senga og inn i dusjen, lar det varme vannet vaske søvnen ut av øynene. Den korte sykkelturen ned til sykehuset rensker bort restene av trøttheten.

På veien er det slik en søndagsmorgen pleier å være: nesten ingen biler, en og annen pent kledd person med stivt blick og slitent ansikt på vei hjem fra nachspiel.

Ved sykehuset øker trafikken. Folk går raskt til og fra, noen er i samme ærend som meg, andre på vei hjem for å sove. Jeg kjenner følelsen godt og kan lett tenke meg hvordan de gleder seg til å la hodet treffe puta – det desidert beste med nattevakt.

DRAMA I STILLHETEN

På jobb ser det rolig ut, men bare tilsynelatende. Nattevaktene har lagd fersk kaffe,



jeg kjenner eimen straks jeg er ute av heisen. Vi får en kjapp oversiktsrapport om alle pasientene. To nye mottak i natt. To ungdommer ble skåret ut av et maltraktert bilvrak. Den ene døde på operasjonsbordet, den andre er hardt skadd og ustabil. På hvert sitt pårønderom sitter det to familier i sjokk, mens byen sakte våkner til liv utenfor sykehusveggene, og folk driver med sitt.

Så mens noen kler på seg for å gå tur med ungene og venner i bymarka, går på kafé eller spiser en lang frokost, går to av mine kollegaer inn for å ta vare på familiene som er i krise.

Selv tar jeg med meg notatboken min og går inn på pasientrommet hvor jeg skal ha ansvaret denne dagen, klar til å avløse ham som har sittet der de siste ti timene. Vi stenger ikke, selv om det er helg.

GÅR GLIPP AV SOSIALT LIV

Som sykepleiere vet vi at yrket vårt innebærer jobb på tider da andre har fri. Vi jobber i helger, på kvelds- og nattetid. Vi har vakt når det er jul, påske og på helligdagene i mai. Det er greit, og det trengs. Men det har en pris. Prisen er at vi av og til må droppe luciatoget i barnehagen, sommerfesten med kollegaene, avslutningen på skolen eller som i mitt eksempel, 40-årsdagen til en god venn.

Det betyr å svelge den dårlige samvittigheten og forlate samboeren alene med ungene på julaften, selv om de henger rundt halsen din og ikke vil at du skal gå. Ungene forstår at pasientene trenger at vi er der, men de hater at det er slik.

HVILE ER VIKTIG

Å jobbe når andre har fri betyr også at tiden til restitusjon, hvile og sosial omgang blir sammenhengende kortere og mer oppstykket.

En frihelg, slik dagarbeidere definerer den, varer fra fredag ettermiddag til mandag morgen og utgjør omtrent 64 timer fri. En F1-dag, altså retten til en sammenhengende ukefri som gis som kompensasjon for en arbeidshelg, utgjør 35 timer. Det er litt over halvparten.



Vi vet at hvile, restitusjon og det sosiale er viktig for alle mennesker. Til og med kapitalisten Henry Ford innså at en uthvilt arbeider var en mer effektiv arbeider da han var en av de første til å introdusere fem dagers arbeidsuke i USA på 1920-tallet.

Det var også en vesentlig forbedring i sykepleiernes arbeidssituasjon da vi på 1980-tallet gikk bort fra å arbeide annenhver helg til å arbeide hver tredje. Det er i helgene vi bruker tid med familien, har sosialt samvær med venner og har tid til rekreasjon i samspill med andre. Det er verdifullt, både for familiene og for den enkelte.

Det er også verdifullt for arbeidsgiver, som får uthvilte og motiverte ansatte. Men når helgefri debatteres, sier gjerne de som vil at vi skal jobbe mer helg, at «vi får jo fri, bare på andre dager». Det er langt fra det samme.

En erstatningsfridag på en torsdag er ikke jevngodt med helgefri. Det er ikke like mange timer. Og hvem skal du tilbringe tid med? Ungene er på skolen, venner er kanskje på jobb, samboeren jobber.

Det er fint å gå alene i marka, fritt for kø og uten masete unger på slep. Men det

er fortsatt ikke det samme. Og når vi så bruker deler av de 64 timene med helg på jobb, fordi samfunnet trenger oss, blir vi avspist med småpenger i kompensasjon.

35 KRONER

En sykepleier i sykehus som ikke har lokal avtale, får 40 kroner for hver time i helgetillegg. De lokale avtalene som noen har,

”
«Vi bidrar til å sørge for at innbyggerne får et forsvarlig helsetilbud, hele uken, døgnet rundt.»

er litt bedre og er gjerne i prosent av timelønn, men de er lokale og omfatter ikke alle sykehusansatte sykepleiere.

En sykepleier i kommunen får 52 kroner i helgetillegg. Det er rundt 35 kroner, når 32 prosent skatt er trukket fra.

Hva får du for 35 kroner? Tja. 35 kroner

holder til en kopp kaffe, til et billig industribrød, til litt over to liter melk eller et kilo gode epler.

35 kroner ganger 16 timer, altså omtrent det vi har i tillegg for lørdags- og søndagsjobbing, blir til sammen rundt 560 kroner etter skatt. For fredager gir ikke helgetillegg, selv om det er den kvelden i uka som kanskje er den viktigste helgekvalden for mange. Gullrekka, fredagspizza og det å synke ned i sofaen med familien etter en slitsom uke, vet dere. Potetgull, et glass vin og planlegging av helgen. Sovne foran Skavlan eller Lindmo. Og for 560 kroner ekstra dropper vi altså dét, fellesturen med turgruppa på lørdag og fotballkampen til datteren på søndag.

Hvis du i tillegg har vært grei og tatt på deg en overtidsvakt en helg, får du ikke det heller. For helgetillegg, kvelds- eller natttillegget gis ikke hvis det samtidig betales overtid.

ER DET VERDT DET?

For å ha sagt det: penger gir ikke bedre hvile eller mer restitusjon. Men hvor mye du betales for å bruke av tiden du egentlig skulle ha brukt med familie og venner, sier

Verdien av helgearbeidet

noe om hvor mye det at du gjør det verdsettes.

Økonomisk kompensasjon gir en ekstra dråpe motivasjon og en følelse av at det du gjør, er viktig, at det er verdt noe. Penger gjør meg ikke uthvilt, men penger veier litt opp for ulempen. Når den knappe tusenlappen jeg får ekstra hver måned for å skuffe ungene og bruke verdifull helgetid på jobb, knapt nok rekker til to handleposer på Rema, har jeg av og til tenkt: Er jeg ikke verdt mer? Er det egentlig verdt det?

Sara Heyman skriver i sin bok *Sjukt, syster* (2018) at det er bemerkelsesverdig hvordan alle som kommer i kontakt med sykepleien, enten som pasient eller pårørende, alltid vurderer den skyhøyt. «Men personlig tacksamhet og statusoppdateringer på Facebook om den fantastiske sjukehuspersonalen leder inte til några strukturella förändringar och förbättrande förhållanden», sier hun. Nei, blant annet vil vi ha skikkelig betalt, og det burde være en selvfølge.

Jeg har en venn som er brannmann. For hver time han jobber helg, får han 90 kroner. Det er fortsatt ikke særlig mye, og jeg

unner brannfolkene hver krone. De jobber også mens andre har fri og tar risiko for å redde liv og hus når det brenner. Vi hadde aldri klart oss uten dem.

En annen venn av meg som jobber på lager, får 50 prosent tillegg hvis han må jobbe på søndager. En LIS (lege i spesialisering) får 0,027 prosent av grunnlønnen per time i vakttillegg. For en sykepleier med 500 000 i grunnlønn ville det utgjort 135 kroner.

Det er fristende å se på kjønnsdominansen i de yrkene hvor tilleggene er høyest og lavest, men jeg nøyer meg med å hevde at dette handler om verdsetting. Og da ikke i form av fine ord og taler og takknemlighet, som Sara Heyman sier. Verdsetting handler også om penger.

DET HANDLER OGSÅ OM PENGER

Det burde vises bedre på lønsslippen de gangene jobben vår har større konsekvenser for sosialt liv og familieliv enn ellers. Vi bidrar til å sørge for at innbyggerne får et forsvarlig helsetilbud, hele uken, døgnet rundt. Helsevesenet går ikke rundt uten oss og de andre yrkesgruppene vi samarbeider tett med.

På toppen av det hele kommer det, som en frekkehets nådegave, utspill fra flere hold om at vi burde jobbe oftere helg. La det være klart: Ingen skal pålegges å jobbe oftere enn hver tredje helg. Det har NSF's landsmøte vedtatt. Fritid og restitusjon er viktig for ansattes helse og livskvalitet, og for effektivitet og produktivitet. Det er å overholde arbeidsmiljølovens §1. Det tjener pasienten og arbeidsgiver også på. Men når noen sykepleiere likevel er så rause at de selger enda mer av fritiden sin for å ta ekstravakter, slik at arbeidsgivere med for lav grunnbemanning får dekket opp turnus, burde de godtgjøres skikkelig for det.

GOD INVESTERING

«La oss omsider gi folk en lønn som står i forhold til hvordan de bidrar i samfunnet. Renovasjonsarbeidere, sykepleiere og lærere ville i så fall fått en signifikant lønnsøkning (...)», sier Rutger Bregman i boken *Utopia for realists* (2016, min oversettelse). Det er en riktig investering i et godt samfunn. Og gode investeringer, det har vi råd til, og det lønner seg som regel. ♦

ANNONSE

sykepleiere med hjerte for faget.

#wecare

- Randstad Care tilbyr fast stilling opptil 100%
- Bestem når du vil jobbe og når du vil ha ferie
- Ekstra god lønn med gode tillegg for kveld, natt og helg
- Vi dekker reise og bolig ved pendling

Vil du vite mer om hva vi kan gjøre for deg?
Kontakt oss i dag for en hyggelig prat!

randstad.no/care
care@randstad.no
+47 400 21 410



 randstad

human forward.

Vet ikke hva de andre tjener

Sykepleiere er relativt usikre på hva andre yrkesgrupper i helsevesenet tjener.

Tekst Ingvald Bergsagel

Oppfattelsen av egen lønn vil kunne påvirkes av hva man tror andre rundt seg tjener. I Sykepleiens undersøkelse viste det seg at sykepleiere ikke har full kontroll på lønnsnivået i yrkesgruppene de samarbeider med.

Ifølge tall fra Statistisk sentralbyrå (SSB) tjente allmennpraktiserende leger i heltidsstilling i snitt 817 080 kroner i 2018.

Anslagene til respondentene i Sykepleiens spørreundersøkelse spredde seg derimot utover fra rundt 500 000 kroner til godt over millionen (se også tabell).

Respondentene var langt mer treffsikre når det gjaldt å anslå hva yrkesgruppen sykepleiere tjente i snitt.

TROR PÅ MILLIONLØNN

For legespesialistene lå sykepleiernes lønnsanslag noe høyere enn for allmennpraktiserende, og 17 prosent av respondentene i Sykepleiens undersøkelse krysset av for at denne yrkesgruppen tjener over 1,2 millioner i snitt. SSBs beregninger gir til sammenlikning legespesialistene en årslønn på 997 680 kroner.

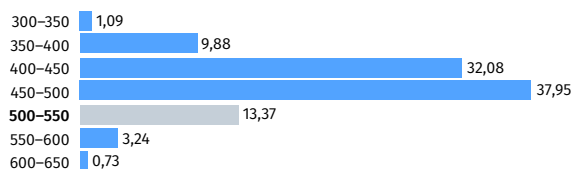
Når det gjelder helsefagarbeidere, lå

lønnsanslagene lavere enn det tallene fra SSB tilsier. Mens helsefagarbeidere ifølge SSB tjente 465 720 kroner i snitt i fjor, tippet 84 prosent av respondentene i Sykepleiens spørreundersøkelse at denne yrkesgruppen tjente under 450 000 i året.

Lønnsanslagene for yrkesaktive generelt var noe mer treffsikre. Men også her hadde sykepleierne som svarte i undersøkelsen, en viss tendens til å undervurdere inntektsnivået. Den jevne nordmann tjener altså litt mer enn det sykepleiere tror. I realiteten er sykepleierlønnen temmelig lik gjennomsnittslønnen i Norge. ♦

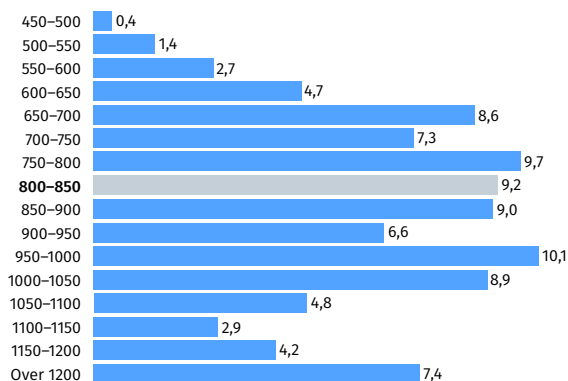
Hva sykepleiere tror sykepleiere tjener

Svarfordeling i prosent på spørsmålet: Hva tror du var gjennomsnittlig årslønn før skatt for en sykepleier i heltidsstilling i Norge i 2018? Beløp i 1000 kroner. Riktig svar ifølge SSB er uthevet.



Hva sykepleiere tror allmennpraktiserende leger tjener

Svarfordeling i prosent på spørsmålet: Hva tror du var gjennomsnittlig årslønn før skatt for en allmennpraktiserende lege i heltidsstilling i Norge i 2018? Beløp i 1000 kroner. Riktig svar ifølge SSB er uthevet.



– For meg er trivsel mye viktigere enn penger

Selv om sykepleiere ofte er misfornøyd med lønna, er det tross alt andre ting som betyr mer for dem i jobbhverdagen og i valg av karriere.

Tekst Ingvald Bergsagel Foto Privat

Uansett hva jeg tjener, vil jeg drive med det jeg trives best med.

Det svarte tredjeårs sykepleierstudent Andrea Szócs i Sykepleiens spørreundersøkelse om lønn.

– For meg er trivsel mye viktigere enn penger, sier hun videre.

– Jeg jobber hardt for å nå drømmene mine og kunne ha en jobb som gir meg glede, mestring og mulighet for utvikling.

ARBEIDSMILJØ VIKTIGERE ENN LØNN

I spørreundersøkelsen spurte Sykepleien hvor viktig ulike faktorer er for sykepleiere i deres arbeidsliv.

Når det gjelder lønn, svarte 77 prosent at dette er «veldig viktig», men flere andre variabler ble vurdert høyere. For eksempel ble arbeidsmiljø (93 prosent), meningsfullt arbeid (88 prosent), jobbtrygghet (85 prosent) og mulighet for faglig utvikling (79 prosent) oftere enn lønn vurdert som «veldig viktig».



FORNØYD:
Andrea Szócs er snart ferdig utdannet sykepleier.

På den annen siden var det færre som anså arbeidstid/turnus (68 prosent), å jobbe med mennesker (71 prosent) og kort arbeidsvei (32 prosent) som «veldig viktig».

KVINNER MINDRE OPPTATT AV LØNN

Visst er sykepleiere opptatt av lønn, men de færreste velger nok denne karriereveien primært av økonomiske årsaker. Sykepleie er et av de mest kvinnedominerte yrkene her i landet, og undersøkelser har vist at kvinner i mindre grad enn menn er opptatt av lønnsnivå i sine karrierevalg.

I en undersøkelse TNS Gallup utførte for

Nordea i 2012, hadde kun 16 prosent av kvinnene «utsikter til høy lønn» som et av sine topp-tre-kriterier for valg av utdanning og yrkesvei. Til sammenlikning hadde 28 prosent av mennene dette kriteriet på sin topp-tre-liste.

VIL VITE MER

Selv om Andrea Szócs har lagt vekt på andre ting enn lønn i sitt yrkesvalg, innser hun at ting kan endre seg.

– Der jeg kommer fra, har vi mye lavere levestandard og mye lavere lønn, forteller ungarske Szócs, som er født og oppvokst i Transilvania.

– Dermed er jeg fornøyd med det jeg tjener her, skriver hun i fritekstfeltet på Sykepleiens spørreundersøkelse.

– Det kan hende at meningen min vil forandre seg med årene hvis jeg skal holde tritt med levestandarden som er i Norge. Jeg er blitt mer materialistisk i det siste [...] og ser at pengene flyr ut av vinduet enkelte ganger. 💎

ANNONSE

Ser du
også etter
forskningsartikler?
sykepleien.no



2

INNHold

32

Stadig mer å rutte med

34

Legene tjener over 10 millioner kroner mer enn sykepleiere i løpet av et liv

36

Erfarne helsefagarbeidere tjener mer enn nye sykepleiere

40

De best betalte lederne jobber i sykehus

42

Her jobber sykepleiere som har millionlønn

46

Deltidsansatte som «shopper» vakter, kan få høyere lønn enn heltidsansatte

50

Vi må ut av den dyre deltidseffekten

52

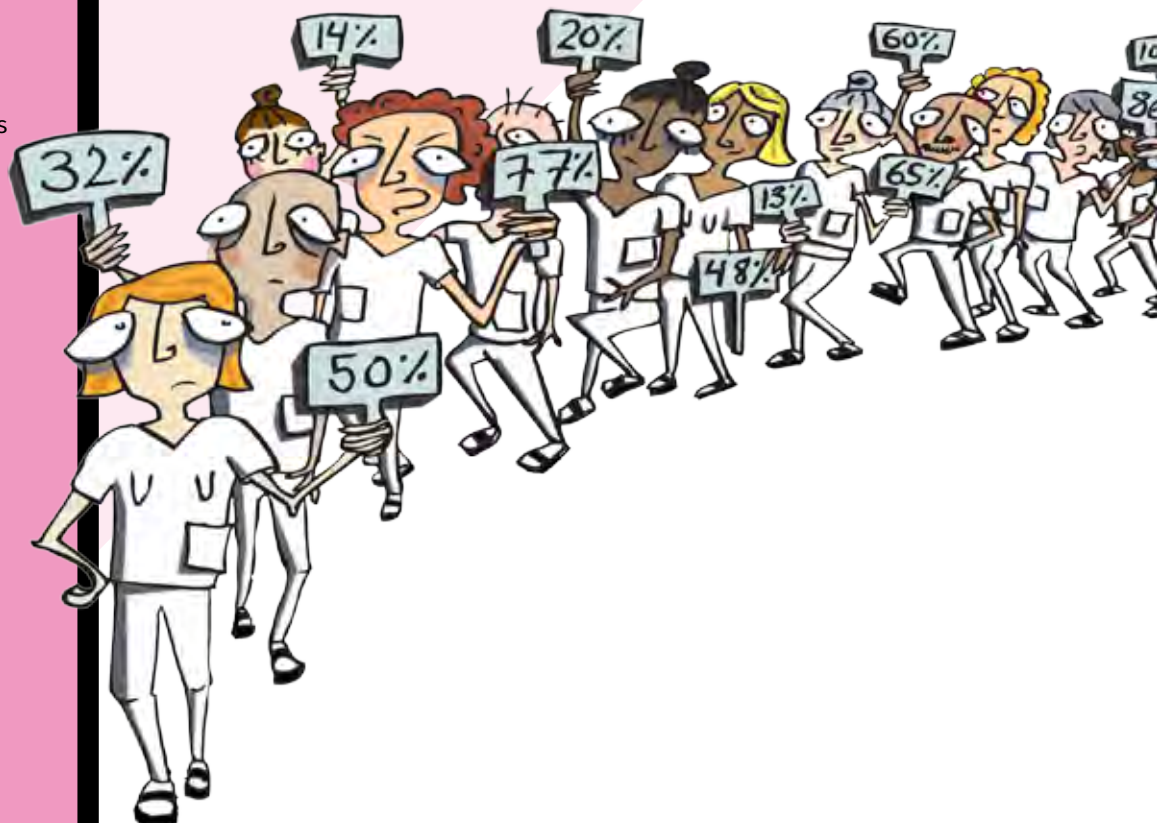
Hvem vant lønnskurransen i 2018? Både Spekter og KS

«Jeg forstår dem som sier at det er like greit å være helsefagarbeider.»

LENE THERESE MEVIK
SYKEPLEIER

Fakta om sykepleierlønnen

Hva er egentlig lønnen til en sykepleier? Mange helsefagarbeidere tjener mer, mens legene ligger milevis foran i et livslønnsperspektiv. Sykepleiere tjener dessuten svært ulikt.



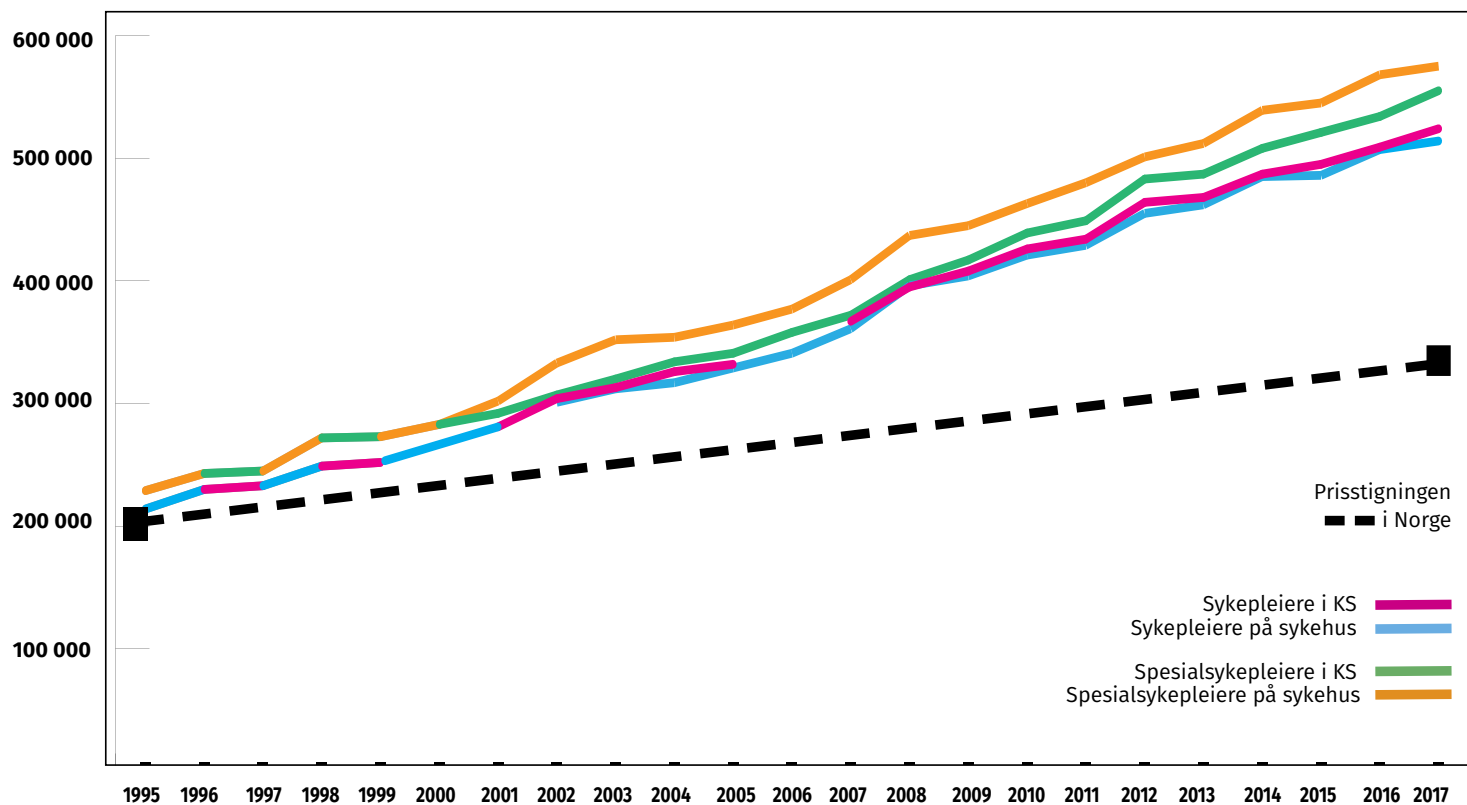
Stadig mer å rutte med

Ser du på sykepleierlønningene over tid, er to ting tydelige:
De har steget jevnt og trutt – og betydelig mer enn prisene.

Tekst Barth Tholens

LØNNSUTVIKLINGEN FOR SYKEPLEIERE (månedsførtjeneste x 12, inkludert tillegg)

Grafen viser hvilken lønnsutvikling sykepleierne og spesialsykepleierne har hatt i forhold til prisutviklingen i samme tidsperiode.



Fram til 2001 har NSF kun tall som er slått sammen for kommunene og sykehusene.

Tallene baserer seg på sykepleiernes månedsførtjeneste X 12, inkludert ubekvemstillegg og faste tillegg.

Fra og med 2001 har NSF tall som skiller mellom sykehus og kommunene.

Tallene baserer seg på sykepleiernes månedsførtjeneste X 12, inkludert ubekvemstillegg, men ikke overtid.

Kilde: NSF og SSB

Fra 1995 til 2017 steg prisene med 57 prosent, ifølge SSB. Statistikkbyråets konsumprisindeks viser prisutviklingen på varer og tjenester som private husholdninger etterspør.

Ser vi på sykepleiernes gjennomsnittslønninger, inkludert ubekvemstillegg, steg de fra cirka 215 000 i året til 514 000 kroner i samme periode. Det er en økning på hele 140 prosent. Det viser velstandsutviklingen som har funnet sted i Norge. Vi har mer penger å bruke på bolig og forbruk.

Tendensen er tydelig, men den offisielle statistikken som foreligger, er beheftet med svakheter. Frem til år 2000 finnes det kun felles lønnsstatistikk for sykepleiere på sykehus og

i kommunehelsetjenesten. Sykepleien har, for å beregne årslønnen, tatt utgangspunkt i sykepleiernes månedlige fortjeneste (avtalt lønn, ubekvemstillegg og faste tillegg), ganger 12.

Fra og med 2001 skiller den offisielle statistikken mellom helseforetakene og kommunene. Også her tas det utgangspunkt i månedsfortjeneste (avtalt lønn og ubekvemstillegg), men overtid er ikke med.


HVA TJENER SYKEPLEIERE PÅ SYKEHUS I DAG?

Sykepleierne får et generelt tillegg på 2,1 prosent av lønnen, med virkning fra 1. august. Den samlede lønnsveksten for hele året blir dermed 3,2 prosent – det samme som ansatte i industrien (frontfaget) får.

Spesialsykepleierne med 16 års ansiennitet og sykepleierledere med økonomi- og personalansvar får 2,6 prosent mer i avtalt lønn.

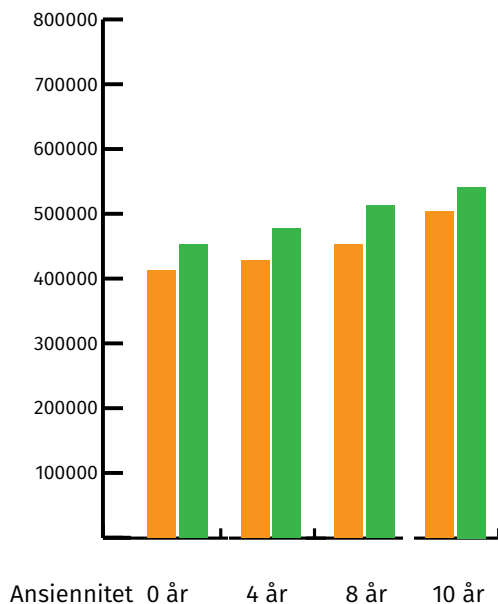
HVA TJENER SYKEPLEIERE I KOMMUNEHELSETJENESTEN?



Alle sykepleiere i KS får et generelt tillegg fra 14 000 kroner. Spesialsykepleiere og helsesykepleiere får 15–17 000 kroner mer, mens stillinger som har krav om mastergrad, får 16–19 500 kroner mer.

I Oslo kommune får sykepleierne 2,6 prosent i lønnsøkning, minimum 12 000 kroner, med virkning fra første mai. 

For en fullstendig overikt over resultatene i årets oppgjør, gå inn på sykepleien.no eller nsf.no.

NY MINSTELØNN FRA 1.8.2019 FOR SYKEPLEIER SOM JOBBER I HELSEFORETAKENE (SPEKTER)

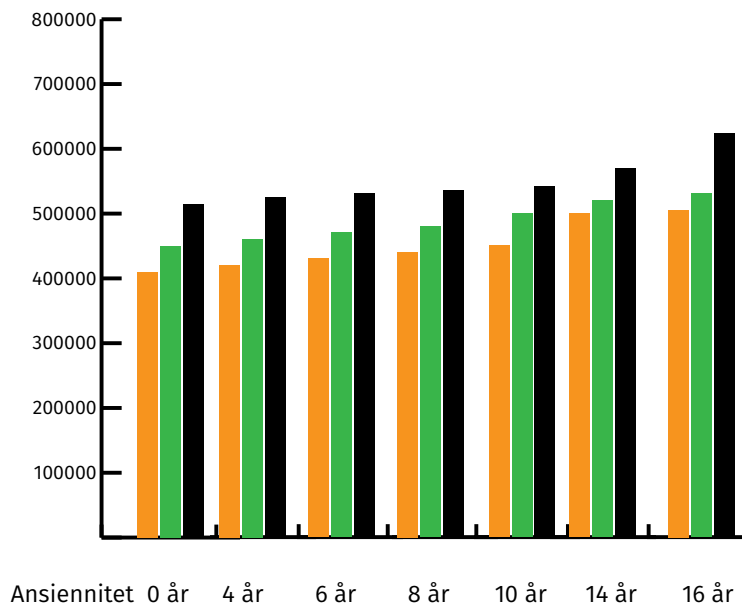





 Sykepleier
 Spesialsykepleier/jordmor

Kilde: NSF

Fullstendig tabell ligger i vedlegg til protokoll på nsf.no

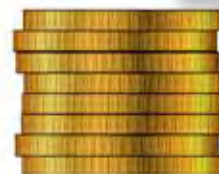
NY MINSTELØNN FRA 1.7.2019 FOR SYKEPLEIER SOM JOBBER I KOMMUNENE (KS)



 Sykepleier
 Spesialsykepleier, helsesykepleier m.fl.
 Stillinger med krav om mastergrad

Kilde: NSF

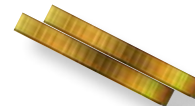
Fullstendig tabell ligger i vedlegg til protokoll på nsf.no



Legene tjener over
10 millioner kroner
mer enn sykepleiere
i løpet av et liv

I løpet av et helt liv tjener sykepleiere mindre enn de med kun grunnskole. Det var konklusjonen da SSB beregnet forventet livsløpsinntekt i 2010.

Tekst Eivor Hofstad Illustrasjon Sissel Vetter



Av 50 ulike utdanningers forventede livsløpsinntekt, kommer sykepleier nesten nederst, på 46. plass, ifølge tall utarbeidet av Lars J. Kirkebøen ved Statistisk sentralbyrå. Helsefagarbeidere og hjelpepleiere kom enda dårligere ut.

Merk: Tallene tok utgangspunkt i 2008-kroner og ble publisert i 2010.

KUN FIRE TJENTE MINDRE

I regnestykket tok Kirkebøen høyde for utdanningslengde og satte inntekten til 80 000 kroner under studiene, noe som skulle gjenspeile stipend, rentefordel på studielån og yrkesinntekt som student.

Utdanningene som kom lavere ut enn sykepleie, var i synkende rekkefølge videregående servicefag, videregående humaniora og estetikk, førskolelærer og videregående helse og sosial (helsefagarbeidere/hjelpepleiere).

MINDRE ENN GJENNOMSNIET

Forventet livsløpsinntekt var på 8,98 millioner kroner før skatt for sykepleierne. Hjelpepleierne og helsefagarbeiderne kom på jumboplassen med 7,99 millioner kroner, mens legene tronet som lønnsvinnere med 19,64 millioner kroner i forventet livsløpsinntekt.

Faktisk kom både de med bare videregående allmennfaglig og de med kun grunnskole ut med en høyere forventet livstidsinntekt enn sykepleiere, med henholdsvis 10,38 og 9,43 millioner kroner.

En norsk gjennomsnittslivstidsinntekt ble forventet å være på 10,6 millioner kroner. Det vil si at de med en bachelorutdanning i sykepleie også tjener mindre enn gjennomsnittet av befolkningen.

STABILE TALL

– *Har tallene forandret seg noe på de ni årene som har gått siden du regnet ut dette?*

– Jeg har ikke laget oppdaterte tall for utdanninger og livsløpsinntekt, har ikke konkrete planer om dette og kjenner dess-

verre ikke til at andre har gjort dette heller, sier Lars J. Kirkebøen.

Men han legger til at mønsteret hadde vært stabilt over lang tid:

– Resultatene baserer seg på inntekter fra 1999 til 2008. I rapporten er det også resultater basert på inntekter fra 1989 til 1998. Disse er svært like resultatene basert på 1999 til 2008, så mønstrene hadde vært stabile en god stund frem mot 2008.

LAVERE ENN VIDEREGÅENDE

Gjennomsnittlig pleier lønnsforskjellen å være på 3 prosent per utdanningsår, mens forskjellen mellom sykepleiergruppen og helsefagarbeider/hjelpepleiergruppen var i 2010 på bare 2 prosent per utdanningsår, ifølge Kirkebøen.

– Forskjellen mellom de to gruppene er altså litt mindre enn hva den gjennomsnittlige forskjellen er i Norge i forhold til utdanning, men ikke mye, sier Kirkebøen.

Han understreker at det mest slående med de to gruppene er at begge har lav livsløpsinntekt sammenliknet med andre grupper.

– Helsefagarbeidere og hjelpepleiere har for eksempel 23 prosent lavere livsløpsinntekt enn de med videregående allmennfag som høyeste utdanning, mens sykepleiere har 13 prosent lavere, sier han.

LEGER: OVER 10 MILLIONER MER

Helsefagarbeideren har to år på videregående og to år i praksis med lærlinglønn. En sykepleier har dermed to år lengre utdanning enn en helsefagarbeider, og ingen lønn under praksis. Men sykepleieren tjener knapt 1 million kroner mer i løpet av livet. En lege har tre år lengre utdanning enn en sykepleier, men tjener hele 10,66 millioner kroner mer enn sykepleieren.

Vi spør lederen av Norsk Sykepleierforbund (NSF), Eli Gunhild By:

– *Er det rettfærdig?*

– Nei, det er det ikke. Mye av dette skyldes verdsettingsdiskriminering, nettopp det at kvinnedominerte yrker tjener dårligere enn

de mer typisk mannsdominerte. Utdanning og kompetanse verdsettes lavt for kvinnedominerte utdanningsgrupper i offentlig sektor. Både likelønnskommisjonen og andre har dokumentert at kvinnedominerte utdanninger med til og med fireårig høyskole- eller universitetsutdanning kommer dårligst ut, sier hun.

VIKTIG SAK FOR NSF

Det er altså både en liten forskjell mellom hjelpepleiere/helsefagarbeidere og sykepleiere, og en stor forskjell mellom sykepleiere og leger.

– *Hva vil NSF gjøre med dette?*

– Vi jobber systematisk gjennom forhandlinger og påvirkning med å forbedre sykepleierens lønnsvilkår, og vi er på ingen måte i mål med dette. Dette kommer også fremover til å være en av NSF's viktigste saker, sier NSF-lederen. ♦



LAVERE ENN ANDRE: – Det mest slående med sykepleiere og helsefagarbeidere/hjelpepleiere er at begge grupper har lav livsløpsinntekt sammenliknet med andre grupper, sier forsker Lars J. Kirkebøen ved SSB. Foto: SSB

STØRRE ANSVAR: – Jeg elsker yrket mitt, men forstår godt dem som sier at det er like greit å være helsefagarbeider. Det er ikke samme ansvar, men nesten det samme betalt, sier sykepleier Lene Therese Mevik. Foto: Privat



Erfarne helsefagarbeidere tjener mer enn nye sykepleiere

I 2018 tjente en helsefagarbeider med 10 års ansiennitet 37 100 kroner mer i året enn en nyutdannet sykepleier i kommunen. I 2002 tjente de 15 000 kroner mindre.

Tekst Eivor Hofstad

I 2002 tjente en sykepleier innenfor KS-området med 0 års ansiennitet 250 000 kroner, mens en fagarbeider (hjelpepleier/omsorgsarbeider/helsefagarbeider) med 10 års ansiennitet tjente 235 000 kroner.

Summene er minimum grunnlønn, uten tillegg, før skatt.

I 2008-oppgjøret gikk fagarbeiderne med 10 års ansiennitet forbi sykepleierne, og forskjellen har økt for hvert år, i fagarbeidernes favør (heretter kalt helsefagarbeider).

I 2018 tjente en helsefagarbeider med 10 års ansiennitet 423 300 kroner, mens lønna til en sykepleier med 0 års ansiennitet var 386 200 kroner. Det gir en differanse på 37 100 kroner i favør av helsefagarbeideren.

MÅ JOBBE I 8 ÅR FOR Å TA IGJEN

Aina Glimsdal Bakke, som er demenskoordinator i Ringerike kommune, peker på forskjellen i ansvar mellom de to yrkesgruppene.

– Som sykepleier i KS-området må du i dag opp i 8 års ansiennitet for å tjene mer enn en hjelpepleier med 10 års ansiennitet. Men ansvaret som sykepleier får du den dagen du har autorisasjonen i hånda. Forstå det den som vil, sier hun til Sykepleien.

– Helsefagarbeidere og hjelpepleiere har masse kompetanse og fortjener en gunstig lønnsutvikling. Jeg unner dem lønna deres, men sykepleierlønna bør opp mer, i samsvar med sykepleierløftet til minimum 500 000 i grunnlønn, sier hun.

Etter at Sykepleien snakket med Bakke, har KS-oppgjøret kommet i havn med 500 000 kroner som minstelønn for sykepleiere med 10 års ansiennitet.

TJENTE MINDRE ENN HJELPEPLEIERKOLLEGAEN

Da Lene Therese Mevik i Askøy kommune begynte som nyutdannet sykepleier i 2014, i

UTDANNINGS- FORSKJELL

- Helsefagarbeidere har 2 år på videregående skole og 2 år i praksis med lærlinglønn.
- Sykepleiere har 3 år på videregående skole og 3 år på universitet/høyskole for å få bachelor i sykepleie.
- Praksisen i bachelorstudiet er ulønnet.

et privat bemanningsbyrå, var lønnen hennes lavere enn lønnen til hjelpepleieren hun gikk sammen med på natt.

– Jeg er jo over 40 år nå og hadde 18 års arbeidserfaring som ufaglært assistent i helsevesenet, men det gjaldt ikke som ansiennitet i Attendo, sier hun.

Hun klarte å krangle seg til 3 års ansiennitet og fikk dermed en timelønn på 198 kroner. Hun husker ikke hva hjelpepleieren hun gikk sammen med hadde, bare at det var mer enn henne.

– Hjelpepleierne og helsefagarbeiderne var dyktige, men likevel. De sa selv at lønnsforskjellen ikke var riktig. Som sykepleier hadde jeg et mye større ansvar, som jeg også var alene om på natta. Jeg hadde jo flere år på skolebenken, med treårig høyere utdanning og dertil høyere studielån, sier Mevik.

– PÅ EN FARLIG VEI

Hun kaller det en tankevekker da lønnsforskjellen gikk opp for henne.

– Etter 4 år fikk jeg jobb i kommunen, hvor jeg gikk rett opp i 10 års ansiennitet og fikk en timelønn på 236 kroner. I fjor tjente jeg 460 000 kroner brutto med tillegg og alt på en 80-prosentstilling som nattevakt.

– *Hva tenker du om forskjellen på lønna til de to yrkesgruppene?*

– Hvis det skal betale seg å ha ansvar og ta utdanning, er vi på en farlig vei. Som sykepleiere skal vi gjøre alt, fra å smøre brødskiver til å følge opp leger og gi medisiner. Jeg elsker yrket mitt, men forstår godt dem som sier at det er like greit å være helsefagarbeider. Det er ikke samme ansvar, men nesten det samme betalt.

– *Hva kan NSF gjøre?*

– Jeg vet ikke, men jeg har ikke noen stor tro på NSF. Ikke kan vi streike lenger heller, uten at Rikslønnsnemnda griper inn. Vi blir bundet på hender og føtter, sier Mevik.

OGSÅ UFAGLÆRTE KAN TJENE MER

Hjemmesykepleier Margrethe Andersen i Oslo kommune frontet denne saken i Sykepleien i 2011 da hun var hovedtillitsvalgt i Vågan kommune.

– Det er fremdeles katastrofalt liten forskjell på de to yrkesgruppene. Men problemet er større hvis du sammenlikner lønna til ufaglærte assistenter med høy ansiennitet med lønna til nyutdannede sykepleiere uten ansiennitet.

Hun kjenner til et eksempel hvor en nyutdannet sykepleier tjente mindre enn hun gjorde som ufaglært assistent.

– Grunnen var at assistenter får godskrevet all yrkeserfaring som ansiennitet helt opp til 20 år, mens for helsepersonell er det kun relevant erfaring som gjelder, og de får bare godkjent inntil 16 år innenfor KS. Denne sykepleieren fikk dermed 20 år som ansiennitet da hun var assistent,



ANSIENNITETSKRØLL: Margrethe Andersen mener ansiennitetsreglene slår feil ut når det er slik at man som ufaglært assistent i noen kommuner tjener mer enn som nyutdannet sykepleier. Foto: Eivor Hofstad



FORSKJELL: Etter årets oppgjør skiller det 55 000 mellom en helsefagarbeider og en sykepleier på 16-årstrinnet. – Det er en ganske betydelig forskjell, sier Iren Mari Luther i Fagforbundet. Foto: Fagforbundet

men bare 2 år da hun ble sykepleier, sier Andersen.

Ansiennitetsreglene kan variere litt fra kommune til kommune innen KS-området. Og i Oslo kommune, som er skilt ut fra KS, gjelder for eksempel helt andre regler.

– Her gjelder absolutt all yrkeserfaring når sykepleierne skal få beregnet sin ansiennitet, så lenge det er over 700 timer i året, sier leder av NSF Oslo, Line Orlund.

For sykepleiere i sykehus (Spekter-området) gjelder også all yrkeserfaring som ansiennitet.

DEN LILLE FORSKJELLEN ENGASJERER

I det lukkede sykepleier-forumet på Facebook spurte Line Ørstad i mars om det ikke er fantastisk at på en 80-prosentstilling som sykepleier med full ansiennitet og universitet/høyskoleutdanning skiller det bare 35 600 kroner i årslønn sammenliknet med en tilsvarende hjelpepleierstilling. Det vil si et skille på 2900 kroner i måneden.

Hun fikk et ras med kommentarer fra sykepleiere som var enige i at forskjellen var for liten, samtidig som de unte helsefagarbeiderne den lønna de har. Mange

påpekte at hvis man trekker fra det mange sykepleiere betaler i studielån, er det ikke mange kronene igjen som skiller de to yrkesgruppene.

KOMMUNE- KONTRA SYKEHUSLØNN

For ordens skyld: Etter KS-oppgjøret i år skiller det 55 000 kroner i 100 prosent stil-



«Hjelpepleierne og helsefagarbeiderne var dyktige, men likevel. De sa selv at lønnsforskjellen ikke var riktig.»

LENE THERESE MEVIK

ling med 16 års ansiennitet. Da er minste grunnlønn henholdsvis 505 000 for sykepleiere og 450 000 for helsefagarbeiderne.

Sykepleiere som jobber på sykehus (i Spekter-området), har en ansiennitets-

stige som bare går til 10 år. Med full ansiennitet her tjente en sykepleier i sykehus likevel minimum 490 000 (før årets lønnsoppgjør), og en helsefagarbeider på sykehus tjente minst 415 000. Det utgjør en forskjell på 75 000 kroner i sykepleierens favør. Det vil si et skille på 6250 kroner i måneden.

Hvis vi kun ser på minstelønnsatsene, tjener sykepleiere dermed mest hvis de jobber på sykehus, mens helsefagarbeidere tjener mest hvis de jobber i kommunen.

NSF FÅR FØRINGER AV MEDLEMMENE

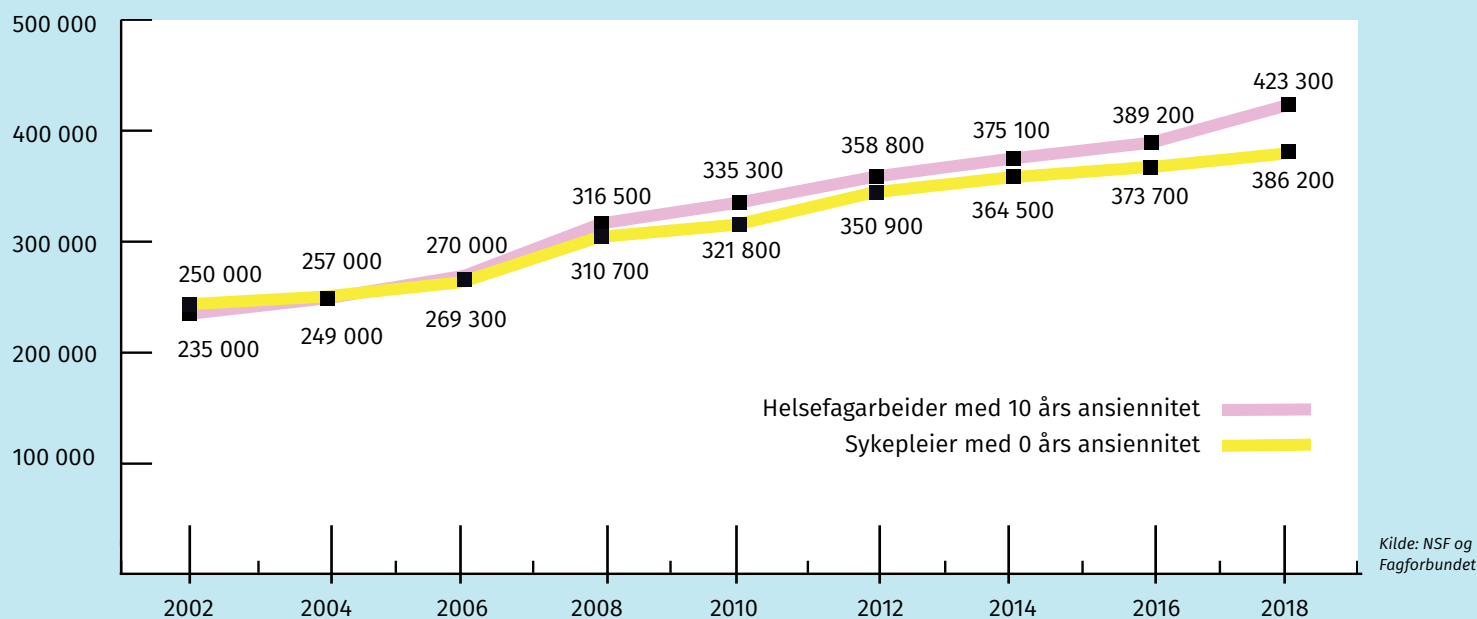
Sykepleien spurte NSF-leder Eli Gunhild By om hva hun synes om at helsefagarbeidere med 10 års ansiennitet tjener stadig mer enn nyutdannede sykepleiere.

– Å «synse» rundt utviklingen på et spesielt ansiennitetstrinn, tariffområde eller en bestemt stillingskode utenfor selve tariffhandlingene finner jeg ikke naturlig. Det er medlemmenes råd gjennom tariffkonferansene som gir grunnlag for forbundsstyret og forhandlingsdelegasjonenes prioriteringer, sier hun.

– *Hvorfor har det vært så vanskelig å snu denne utviklingen?*

LØNNSUTVIKLING FOR SYKEPLEIERE OG HELSEFAGARBEIDERE:

Grafen viser minstelønnsutviklingen i grunnlønn for sykepleiere med 0 års ansiennitet versus helsefagarbeidere med 10 års ansiennitet i KS-området (kommuneansatte).



– Vi bruker dynamikken, både mellom ulike tariffområder og ulike oppgjør, for å løfte alle våre medlemmer mest mulig over tid. Det er krevende forhandlinger. Vi har likevel fått til mye i de siste tariffoppgjørene, blant annet har både Spekter og KS anerkjent vårt krav om at ingen sykepleiere med 10 års ansiennitet skal tjene under 500 000 kroner. Men vi er på ingen måte i mål, og arbeidsgiverne må være forberedt på å tilby bedre lønnsbetingelser i årene som kommer, hvis de skal beholde sine sykepleiere.

– *Hva vil NSF gjøre fremover?*

– Vi arbeider fortsatt for å løfte lønnen til sykepleierne i kommunen, noe vi lyktes godt med i dette oppgjøret, sier By.

Etter årets KS-oppgjør er det klart at forskjellen mellom erfarne helsefagarbeidere og nye sykepleiere har gått litt ned igjen, til 30 000 kroner i helsefagarbeidernes favør.

FAGFORBUNDET: – BETYDELIG FORSKJELL

Iren Mari Luther er leder for yrkesseksjon helse og sosial hos Fagforbundet.

Hun er ikke bekymret for at helsefagarbeidere med 10 års ansiennitet tjener

SYKEPLEIERE TROR DE TJENER MINDRE

- Sykepleiers lønnsundersøkelse viser at sykepleiere tror at både helsefagarbeidere og de selv tjener mindre enn de faktisk gjør. Vi spurte om de kunne tippe gjennomsnittlig fulltidslønn for 2018. Det vil si før skatt, inkludert alle tillegg, unntatt overtid.
- 65 prosent tippet at sykepleiere tjente mellom 400 000 og 500 000 kroner i gjennomsnitt i 2018.
- 70 prosent tippet at helsefagarbeidere tjente mellom 350 000 og 450 000 kroner i gjennomsnitt i 2018.
- Ifølge SSB var gjennomsnittslønnen til en sykepleier 537 360 kroner, mens tilsvarende lønn for en helsefagarbeider var 465 720 kroner.

stadig bedre enn nyutdannede sykepleiere.

– Det er urimelig å sammenlikne en sykepleier med null års ansiennitet med en helsefagarbeider med 10 års ansiennitet. Jeg er glad for at sykepleierne ikke mener at helsefagarbeiderne får for mye lønn. I år var det sykepleierne tur, og vi i Fagforbundet har sagt ja til et svært godt oppgjør for sykepleierne både i kommuner og sykehus.

– *Du som er sykepleier selv og representerer begge de to faggruppene i Fagforbundet: Synes du den lille lønnsforskjellen er rimelig, tatt i betraktning utdanningslengde og ansvar i jobben?*

– Etter årets oppgjør skiller det 55 000 mellom en helsefagarbeider og en sykepleier på 16-årstrinnet. Det er en ganske betydelig forskjell. I Norge har vi den såkalte frontfagsmodellen. Der er det sånn at den delen av arbeidslivet som kan gå konkurs, legger rammen for hvor mye alle deler av arbeidslivet skal gå opp i lønn. I år er det 3,2 prosent. Dermed er det en tydelig grense for hvor mye som er til fordeling, også i offentlig sektor. I år har sykepleierne fått vesentlig mer enn sin relative andel. Det er bra at sykepleierne får et løft, men vi må huske at når noen får mye, så er det automatisk mindre til fordeling til de andre. ♦

De best betalte lederne

SYKEPLEIENS OVERSIKT OVER LEDER- LØNNINGER I SYKEHUS OG KOMMUNE

Da Sykepleien ba om å få oversikt over de best betalte sykepleierne ved norske sykehus, sendte seks helseforetak også med lønnsinformasjon til ledere som hadde sykepleierutdanning i bunn. Alle lederne vi fikk informasjon om, tjener over en million kroner.

Sykepleien bad KS om en oversikt over hva alle ledere i de enkelte kommunenes helseinstitusjoner tjener.

Det fikk vi ikke.

Det vi fikk, var en samlet lønnsoversikt over hvilken lønn avdelingsledere, virksomhetsledere og ledere med mastergrad tjener og som jobber i kommunale sykehjem eller andre helseinstitusjoner. Det er om lag 11 000 ledere som er omfattet av stillingskodene i lønnsoversikten.

Mens ledere med sykepleierutdanning tjener over millionen i sykehus, må ledere i kommunehelsetjenesten nøye seg med langt lavere lønn.

Tekst Kari Anne Dolonen

Tall Sykepleien har fått fra KS og seks helseforetak, tyder på at lønnsforskjellene mellom sykehus og kommunehelsetjenesten er store for lederlønninger.

DIREKTØRLØNN: 1,8 MILLIONER KRONER

Sykepleiere som er ledere i sykehus, har ofte en tilleggsutdanning. Noen av lederne i vår oversikt har blant annet både juridisk tilleggsutdanning og ledelsesutdanning – og de tjener som ventet godt.

Den best betalte lederen i Sykepleiens materiale er administrerende direktør i Helse Stavanger, Inger Cathrine Bryne. Hun fikk utbetalt litt over 1,8 millioner i fjor, men ønsket ikke å stille til intervju i Sykepleien om temaet lønn.

Også klinikkledere og avdelingsledere i helseforetakene kan skilte med millionlønn, ifølge tallene Sykepleien har fått inn.

ANNERLEDES I KOMMUNENE

I lønnsoversikten fra KS, som omfatter om lag 11 000 årsverk, tjener sykepleiere som er ledere, langt lavere.

Hvor mange av disse årsverkene som er besatt av sykepleiere, har ikke Norsk Sykepleierforbund (NSF) oversikt over. Årsaken er at NSF ikke opererer med de samme stillingskodene som KS.

Mens mange av lederne i sykehus tjener over millionen, er lønnsbildet annerledes for ledere i kommunene. Ut fra

den oversikten KS har gitt Sykepleien, tjener kommunale ledere i helseinstitusjoner fra 550 000 kroner i året og opp til 760 000 kroner i året.

MENER LEDERE BØR STILLE HØYERE LØNSSKRAV I KOMMUNENE

NSFs forbundsleder, Eli Gunhild By, er overrasket over at forskjellene er såpass store.

– *Hvorfor tjener ledere i kommunene dårligere enn i sykehus?*

– Det kan skyldes at det jobber mange leger på sykehus som sitter i mange av lederstillingene. En sykepleier som får en tilsvarende lederstilling, får da samme lønn, sier By.

Hun mener kommunene har et forklaringsproblem dersom det er riktig at lønnsforskjellene mellom sykepleiele- dere i kommuner og sykehus er så store.

– Kommunene vil få store problemer med å rekruttere gode ledere dersom lønnen de tilbyr, ikke er konkurransedyktig, sier hun.

FORBUNDSLEDERENS TIPS

– *Har du noen råd til sykepleiere som vurderer å søke på en virksomhetslederjobb i kommunen?*

– Sjekk hva andre ledere med samme kompetanse, fagansvar og personalansvar får i lønn på for eksempel sykehus. Når du har funnet ut det, da bør du stille lønnskrav. Vær bevisst på hvilken jobb du gjør og hvilket ansvar du har som leder, råder By. ♦

jobber i sykehus

LEDERE MED SYKEPLEIERUTDANNING

Lederlønninger fra seks helseforetak. Alle lederne har sykepleierutdanning i bunn og forskjellige tilleggsutdanninger på toppen.

Administrerende direktør	1 805 000
Personaldirektør	1 304 000
Klinikkssjef, kirurgisk klinikk	1 266 500
Klinikkssjef, Kvinne/barn-klinikken	1 266 500
Direktør	1 173 200
Avdelingssjef	1 160 399
Spesialrådgiver	1 109 700
Klinikkssjef	1 060 675
Avdelingssjef	1 055 400
Avdelingsleder	1 045 450
Avdelingssjef	1 019 000
Klinikkssjef*	1 000 000

Tallene er sendt inn fra 6 helseforetak.
* Fra ett av helseforetakene fikk ikke Sykepleien oppgitt eksakt årslønn, kun informasjon om at klinikkleder med sykepleierutdanning tjente over en million.

HER ER LØNNEN TIL LEDERE I KOMMUNALE HELSEINSTITUSJONER

Oversikten viser stillingskoder som brukes for ledere i kommunale helseinstitusjoner. Ifølge NSF's forhandlingsavdeling er det ledere med mastergrad, virksomhetsledere og avdelingsledere som lønnes i disse kodene.

Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Sektor	Årslønn inkl. tillegg
8451	LEDER KAP. 5	Helse/pleie/omsorg annet	762 408
9451	LEDER/VIRKSOMHETSLEDER	Helse/pleie/omsorg annet	710 388
9451	LEDER/VIRKSOMHETSLEDER	Helse/pleie/omsorg institusjon	686 904
9451	LEDER/VIRKSOMHETSLEDER	Helse/pleie/omsorg hjemmetjeneste	680 400
8451	LEDER KAP. 5	Helse/pleie/omsorg institusjon	627 876
9454	LEDER	Helse/pleie/omsorg annet	625 980
7451	LEDER KAP. 4	Helse/pleie/omsorg annet	615 936
7451	LEDER KAP. 4	Helse/pleie/omsorg hjemmetjeneste	608 760
8451	LEDER KAP. 5	Helse/pleie/omsorg hjemmetjeneste	608 700
9454	LEDER	Helse/pleie/omsorg hjemmetjeneste	602 856
7451	LEDER KAP. 4	Helse/pleie/omsorg institusjon	602 280
9454	LEDER	Helse/pleie/omsorg institusjon	599 592
7453	FAGLEDER	Helse/pleie/omsorg hjemmetjeneste	556 776
7453	FAGLEDER	Helse/pleie/omsorg annet	551 316
7453	FAGLEDER	Helse/pleie/omsorg institusjon	548 808

NSF har ikke oversikt over hvor mange av de totalt 11 000 årsverkene disse stillingskodene utgjør, som er besatt av sykepleiere. Kilde: KS.



Her jobber sykepleiere som har millionlønn

Ved Oslo universitetssykehus jobber landets tre best betalte sykepleiere. Alle har en årslønn på over en million kroner.

Tekst Kari Anne Dolonen Foto Erik M. Sundt

Sykepleien kontaktet alle helseforetakene for å høre hva de best betalte sykepleierne ute i klinikken ved helseforetakene tjener.

Lønnen til offentlig ansatte er noe alle har krav på innsyn i, og nesten alle helseforetakene sendte derfor over årslønnen til de best betalte sykepleierne etter forespørsel fra Sykepleien. Lønnen inkluderer faste variable tillegg og særtillegg, men overtid er ikke med.

Ingen av sykepleierne som ble kontaktet, ønsket å bli intervjuet om sin lønn. Frykt for negative reaksjoner fra kolleger var den viktigste årsaken. Selv om flere sa de var stolte over at de tjente bra, mente mange at lønnen de fikk, ikke var all verden ut fra ansvaret de har, arbeidsbelastning og ubekvem arbeidstid.

BIKKER EN MILLION

Ved Oslo universitetssykehus (OUS) finner vi altså de tre best betalte sykepleierne ved norske sykehus. Den best betalte tjente 1 088 097 kroner, nummer to tjente 1 076 804 kroner og den tredje best betalte sykepleieren tjente 1 005 280 kroner i 2018.

Sykepleien har snakket med en av dem

for å få noen tips som kanskje andre kan dra nytte av. Årslønnen til sykepleieren vi snakket med, var ifølge OUS 1 076 804 kroner i 2018. Han ønsker, som de andre, å være anonym, og blir her omtalt som «Arne».

– *Hva har du gjort for å tjene så bra?*

“
«Noen er flinkere enn andre til å stille krav. Kvinnene er faktisk ofte flinkere enn mennene til det.»

«ARNE»

– Først og fremst har jeg jobbet en stund som sykepleier før jeg tok en videreutdanning. Etter noen år ble jeg gruppeleder med lønnskompensasjon og hadde det i noen år. Jeg har hatt flere lederstillinger – avdelingsleder, seksjonsleder og enhetsleder på laveste nivå, forteller Arne.

Alle lederstillingene han har hatt, har vært med lønnskompensasjon.

– Jeg hadde så et år som avdelingsleder ved et annet sykehus før jeg gikk tilbake til Oslo universitetssykehus (OUS). Igjen tok jeg lederjobber som ga meg lønnskompensasjon, sier han og legger til:

– Blir du spurt om å ta på deg lederoppgaver, kan det være en nyttig brekkstang for å forhandle opp lønn. Grip sjansen, råder Arne.

GIKK OVER TIL FAST NATTEVAKT

Rokeringer ved OUS førte til at Arne valgte å gå bort fra lederstillingen og tilbake i turnus på dag og kveld.

– Da jeg gikk tilbake til klinikken, beholdt jeg alle tilleggene fra lederjobbene. Etter en stund i turnus har jeg valgt å gå over til ren nattstilling, sier han.

I de årene Arne jobbet i dagstillinger, så han at sykepleiere i turnus tjente bedre på grunn av tilleggene og overskudd til å jobbe overtid.

– Det er alle tilleggene jeg har med meg fra andre stillinger, pluss natt-, kveld- og helgetilleggene jeg nå får, som gjør at jeg bikker en million kroner i årslønn, sier han. ▶

OUS
1 088 097

UNN
863 179

Ahus
851 730

Finmarkssykehuset
836 905

Helse Stavanger
804 111

Helse-Førde
798 000

Vestre Viken
791 504

Sykehuset Østfold
777 880

Sykehuset Vestfold
740 492

Sykehuset Telemark
728 000

Helse Fonna
724 664

Helse Bergen
710 000

DE BEST BETALTE SYKEPLEIERNE I FORETAKENE

I lønnen inngår årslønn, faste variable tillegg, tillegg for fast ubekvem arbeidstid etter arbeidsplanen, og særtillegg. Overtid er ikke med.

St. Olavs hospital og Helgelandssykehuset er ikke med i oversikten.

Helse Nord-Trøndelag
676 404

Nordlanssykehuset
668 000

Sykehuset Innlandet
611 572

Sykepleiere som jobber mye overtid, vil sannsynligvis tjene mer enn sykepleierne på vår liste.

Helseforetakene har sendt oss tallene på best betalte sykepleier, unntatt overtid. Dette er derfor ikke en total oversikt over de best betalte sykepleierne når overtid legges til.



NATURLIG: – Å klage på lønn ligger kanskje litt i menneskets natur, sier NSF-leder Eli Gunhild By. Arkivfoto: Marit Fonn

Nattilleggene utgjør nesten 300 000 kroner av årslønnen til Arne, som tror at de sykepleierne som kommer i generasjonen under, vil kunne tjene mer enn ham.

– Er du villig til å jobbe ubekvem, er det langt lettere å få en brukbar lønn, sier han.

NATTILLEGG «BOOSTER» LØNNA

Å være flink til å stille lønnskrav er et annet viktig punkt.

– Da jeg var leder, fikk jeg innblikk i hva sykepleierne tjente. Noen er flinkere enn andre til å stille krav. Kvinnene er faktisk ofte flinkere enn mennene til det, mener Arne.

Han har selv full ansiennitet og begynner å snuse på pensjonsalder.

– Synes du selv du tjener godt?

– Ja, jeg gjør jo det. Men jeg synes ikke grunnlønnen min er spesielt høy. Den er på litt under 700 000 kroner. Med nesten 40 år i yrket og en spesialutdanning er ikke det all verden, sier han.

– Sykepleiere som tar lederoppgaver, er flinke til å forhandle frem tillegg for oppgaver, og de som er villige til å jobbe fast natt, vil sannsynligvis alltid tjene brukbart. Jobber du overtid i tillegg, monner det litt, sier han.

Også Arne jobber noe overtid i løpet av året. Det gjør at hans lønn blir litt høyere enn den lønnen Sykepleien har fått oppgitt fra OUS.

– Hvorfor vil du være anonym?

– Det er belastende overfor kolleger. Vi er jo et team, alle gjør det samme, så det føles litt ubehagelig at jeg tjener mer enn andre, sier han.

LAV GRUNNLØNN

Nesten samtlige helseforetak Sykepleien fikk

lønnstall fra, understreket at de best betalte sykepleierne som jobber ute på post, tjener bra på grunn av tilleggene. De har ikke nødvendigvis høyere grunnlønn enn sine kolleger.

I Sykepleiens oversikt er det som nevnt grunnlønn pluss avtalte tillegg som er tatt med. Det kan derfor være sykepleiere som

”
**«Du skal aldri
være redd for å
stille lønnskrav.
Vær tydelig,
modig og stolt.»**

ELI GUNHILD BY

tjener langt mer enn i vår oversikt, dersom de jobber mye overtid.

– SKULLE BARE MANGLE

De best betalte sykepleierne i Sykepleiens oversikt tjener fra litt over 600 000 til litt over millionen. Alle jobber 100 prosent stilling og har en eller flere spesialutdanninger. NSF's forbundsleder, Eli Gunhild By, er ikke ubetinget imponert.

– Viser ikke dette at det er mulig å tjene bra som sykepleier?

– Det er flott at noen har klart det og tjener bra. Men at den best betalte sykepleieren med en eller flere videreutdanninger tjener 600 000 kroner, vil jeg ikke ak-

kurat kalle en god lønn. Tvert imot: Jeg vil heller si at det skulle bare mangle, sier By.

At tre sykepleiere tjener over en million, viser at noen har fått det til. Det mener By er bra.

– Men det skulle vært mange flere av dem.

– Vil sykepleiere noen gang bli fornøyd med lønna de får?

– Å klage på lønn ligger kanskje litt i menneskets natur, sier hun og forteller en historie fra sine første lønnsforhandlinger som tillitsvalgt:

– Jeg hadde høye forventninger. Det var litt som å komme inn i en godtebutikk omringet av alt godteriet jeg kunne ønske meg. Så begynner forhandlingene og du får bare velge ett godteri. Du går ut døren og skal være fornøyd med det ene du har fått etter å ha sett alt som finnes. Det er vanskelig. Det er naturlig å bli skuffet.

Som forbundsleder har hun fått kjenne på det.

– Det er sjelden vi får skryt. Det er lettere å fokusere på det vi ikke klarte å forhandle frem, enn det vi fikk gjennomslag for.

– Men etter at vi klarte å nå målet om 500 000 kroner i grunnlønn for sykepleiere med ti års ansiennitet i Spekter, har jeg faktisk fått noen positive meldinger, legger hun til.

NY JOBB? HUSK Å FORHANDLE LØNN

Eli Gunhild By er klar på at det er når du skifter jobb, at det er lettest å øke lønna.

– Vær tydelig på hvilken kompetanse du har, og ikke vær redd for å si hva du mener den er verdt. Du skal aldri være redd for å stille lønnskrav. Vær tydelig, modig og stolt. ♦

Deltidsansatte som «shopper» vakter, kan få høyere lønn enn heltidsansatte

Deltidsansatte i mange yrker velger oftere å ta vakter på tidspunkter som er gunstig lønnsmessig – som for eksempel vakter på natt, helg og helligdager, ifølge seniorrådgiver i SSB, Knut Håkon Grini.

Tekst Kari Anne Dolonen

Ut fra Statistisk sentralbyrås (SSB) tall for hva en gjennomsnittlig sykepleier tjener i året, kan det se ut til at de som jobber deltid, i snitt har litt høyere lønn enn dem som jobber heltid (se tabell neste side). Hva kommer det av?

«SHOPPER» GODT BETALTE VAKTER

Seniorrådgiver i SSB, Knut Håkon Grini, jobber hovedsakelig med lønn og statistikk.

– Har du noen forklaring på hva det kan skyldes?

– Deltidsansatte i mange yrker, også

sykepleiere, velger oftere å ta vakter på tidspunkter som er gunstig lønnsmessig – som for eksempel vakter på natt, helg og helligdager. Dette kan bidra til høyere lønn i snitt for den tiden de jobber. Årsaken til valgene har vi ingen informasjon om i lønnsstatistikken, sier Grini.

Norsk Sykepleierforbunds (NSF) leder Eli Gunhild By sier til Sykepleien at hun ikke kan gi et godt svar på om det faktisk er slik at deltidsarbeidende tjener mer enn heltidsarbeidende ut fra grunnlønn. Men hun synes forklaringen Grini kommer med, høres troverdig ut, om at sykepleiere som jobber deltid,

kan få mer utbetalt i måneden dersom de «shopper» ubekvemme vakter.

Knut Håkon Grini legger til at det er viktig å huske at SSBs lønnsstatistikk gir en omregning til hva sykepleierne ville hatt dersom de jobbet heltid med den lønna de har som deltidsansatt.

– Det vi på fagspråket kaller heltids-ekvivalenter, sier Grini.

LØNNSFORHANDLINGER ER IKKE ENKELT FOR NOEN

Litt over halvparten av sykepleierne jobber deltid. Selv om mange sier de jobber ufrivillig deltid, ønsker ikke alle å jobbe 100 prosent. Det kan være

GODT BETALT NATTE-
VAKT: Ekstravakter på
natt, helg og hellig-
dager får opp lønnen
til deltidsarbeidende.
Bildet er fra en tid-
ligere reportasje om
nattarbeid. Arkivfoto:
Bo Mathisen



GJENNOMSNITTLØNN FOR SYKEPLEIERE 2018

Her kan du se hva en sykepleier tjener i snitt. Merk: Deltidsansattes lønn er omregnet til heltidslønn (såkalte heltidsekvivalenter). Med i lønnen regnes avtalt lønn, uregelmessige tillegg og bonus. Sykepleiere i alle sektorer er med i statistikken. Overtidsgodtgjørelser er ikke med.

	Årslønn
Sykepleier tot.heltid/deltid	537 360
Sykepleier deltid	555 720
Sykepleier heltid	522 720

Lønnen som oppgis er brutto. Dette er altså lønnen før du betaler skatt. Årslønnen er månedslønnen ganget med 12. Det er tilnærmet riktig, men tar ikke nødvendigvis hensyn til lønnsøkning i løpet av året, sesongvingninger, med mer.

Du finner flere lønnsoversikter over hva sykepleiere tjener på utdanning.no sine nettsider. <https://utdanning.no/yrker/beskrivelse/sykepleier>

mange grunner til å jobbe deltid: Små barn, syke foreldre, sykdom, høy arbeidsbelastning eller rett og slett et ønske om å få mer fritid.

– Er det vanskelig for NSF å forhandle lønna opp når det er så mange som jobber deltid, og er fornøyd med det?

– Det har aldri vært en problemstilling, sier Eli Gunhild By.

– Tror du det er lettere for for eksempel Legeforeningen å forhandle for sine medlemmer, hvor deltid ikke er et tema?

– Lønnsforhandlinger er ikke lett for noen, sier By.

Forbundslederen sier at å forhandle lønn er en av de viktigste jobbene NSF gjør for medlemmene.

– Men det er viktig å huske at å få opp lønna er som å gå i en trapp – trinn for trinn. Vi får ikke alt i godtebutikken på en gang, sier hun.

VIL SYKEPLEIERE JOBBE HELTID?

NSF jobber aktivt for å få en heltidskultur i helsevesenet. Organisasjonen jobber systematisk med å gjennomgå alle utlyste sykepleierstillinger for å se hvor mange av dem som er heltid. Sykepleiere kan selv følge med på hvor mange heltidsstillinger deres kommune, eller sykehus, lyser ut ved å gå inn på NSF sitt heltidsbarometer.

Både politikere, KS, Spekter og NSF er enige om at andelen heltid må opp for å bremse sykepleiermangelen.

Men vil sykepleierne jobbe heltid?

I en undersøkelse fra 2015, «Medie-

vaner og holdninger blant sykepleiere», svarte sju av ti sykepleiere som jobbet deltid, at de ønsket å fortsette med det. Kun 26 prosent av deltidssykepleierne sa de ønsket 100-prosentstilling.

Spekter påstår i sitt faktaark om deltid at 90 prosent av dem som jobber deltid, gjør det frivillig.

På den andre siden er det nok av oppslag i mediene om unge sykepleiere som fortviler fordi de ikke får full stilling og at de må «shoppe» vakter for å få endene til å møtes.

VIL HA HELTID, MEN IKKE FOR ENHVER PRIS

Bodø er en av mange kommuner som har fattet et politisk vedtak om å bli en heltidskommune. NSF's fylkesleder i Nordland, Gjertrud Krokaa, synes dette er positivt. Sykepleien har skrevet flere artikler om kommuner som er blitt flinke til å lyse ut heltidsstillinger, men krever at sykepleierne da må jobbe oftere enn hver tredje helg.

– Problemet blir da at arbeidsbelastningen blir så stor at folk ikke vil ta disse stillingene, sier Krokaa.

SLIK PÅVIRKER DELTID PENSJONEN DIN

Over halvparten av sykepleierne som er i arbeid, jobber deltid. At du får mindre utbetalt hver måned som deltidsansatt, overrasker ingen. Men det har flere andre negative konsekvenser: Det kan bli vanskeligere å få lån i banken, og du

må regne med at pensjonen din ikke blir all verden.

For å få full opptjening i offentlig tjenstepensjon, må du i dag jobbe 30 år heltid. Jobber du deltid, blir stillingsprosenten gjennomsnittet av alle årene du har jobbet. Jobber du mer enn 30 år, blir stillingsprosenten gjennomsnittet av de 30 beste årene. Du kan øke den gjennomsnittlige stillingsprosenten ved å jobbe flere år heltid.

EN CASE: HVA KOSTER DET «KARI» Å JOBBE DELTID I FIRE ÅR?

Kommunal Landspensjonskasse gjensidig forsikringsselskap (KLP) har laget et eksempel for å illustrere hva det å jobbe deltid kan koste deg i fremtidig pensjon:

Kari er 25 år (født i 1993) og jobber fulltid i offentlig sektor. Hun har en årslønn på 500 000 kroner. Kari ønsker imidlertid å jobbe 50 prosent i fire år – det vil bety:

- Årlig livsvarig pensjonstap: 14 000 kroner
- Må spare til hun er 67 år for å ta igjen tapet: 301 000 kroner
- En betydelig inntektsnedgang på 250 000 kroner i bruttolønn.

Deltidsarbeid over lengre perioder er en viktig grunn til at ni av ti av landets minstepensjonister er kvinner.

På spørsmålet om heltid lønner seg, er svaret ja, ut fra et livsløpsperspektiv. ♦

67.000

følgere kan ikke ta feil.
Følg oss på Facebook du også!



facebook.com/Sykepleien

Sykepleien

Vi må ut av den dyre deltidsfella

Som deltidsarbeider ser du på hver fridag som en dag med tapte inntekter. Vi må ut av denne fella i helse- og omsorgssektoren.

La oss begynne med den enkelte: Deltidsfella er dyr for den ansatte. Å jobbe deltid gir dårligere rom for faglig utvikling og kontinuitet, dårligere lønn og dårligere pensjon. Med behovet for flere vakter for å spe på inntekten, blir det vanskeligere å planlegge fritiden. Som en deltidsansatt fortalte meg: «Jeg vil ikke ha 'åpne vinduer' i kalenderen min». Hun tenkte ikke på livet sitt i arbeidsdager eller fridager, for henne var hver fridag «et åpent vindu», en dag med tapte inntekter.

SETTER SEG I KROPPEN

Retten til heltid har vært et viktig krav for fagbevegelsen i flere tiår. Usikkerheten og fortvilelsen i det å jakte vakter setter seg i kroppen. Folk som er ansatt deltid, er mer syke enn folk i heltidsstillinger.

Løfter vi blikket fra den enkelte ansatte, ser vi at pasienter og brukere rammes av at ledelsen ansetter dobbelt så mange folk som det er stillinger. Det blir mange flere som pasientene skal pleies av og forklare dagsformen sin til. Pasientene må føle seg trygge på pleiere for å kunne dele betrouselser og være nær i en sårbar situasjon. Det er også krevende og dyrt for den enkelte arbeidsplass å administrere unødvendig mange ansatte. Samfunnsøkonomisk er det svært belastende at vi må utdanne dobbelt så mange sykepleiere som det ansettes i operative stillinger.

OVERRASKENDE HØY PROSENT DELTIDSARBEID

På 1970-tallet inntok kvinnene det betalte



KRONIKK Ingrid Wergeland, sosiolog og kommunikasjonsansvarlig ved Manifest Analyse

arbeidslivet. De forlot normen hvor mannen var eneforsørger, mens kvinnen tok seg av arbeidet i hus og hjem. Med det har kvinner fått en mer selvstendig posisjon økonomisk.

Samtidig jobber 37 prosent av sysselsatte kvinner deltid, mot 15 prosent menn. I helsesektoren er tallene enda mørkere. KS sin statistikk for ansatte i fylke og kommune viser at 47 prosent av spesialsykepleierne er deltidsarbeidende. Av de «vanlige» sykepleierne er 59 prosent deltidsansatte, mens tilsvarende tall for kliniske spesialsykepleiere er hele 70 prosent. Tallene for kollegaene som er hjemmehjelper og omsorgsarbeidere, er på henholdsvis 87 og 95 prosent. Dette er så alvorlig at en må dobbeltsjekke om en har lest riktig.

STERKERE RETTIGHETER

Flere prosjekter i samarbeid mellom arbeidsgiversiden og fagbevegelsen har blitt satt i gang de siste årene for å fremme heltid som normalen. Politisk har det skjedd viktige forbedringer i arbeidsmiljøloven hva angår rett til heltid. Disse endringene burde gjøre det enklere for folk å kreve sin rett til større stilling.

Det handler om retten til å få den stil-

lingsstørrelsen de faktisk har jobbet det siste året. Det betyr at dersom man er ansatt i en deltidsstilling, men stadig jobber mer, så har man rett på en stillingsstørrelse som avspeiler omfanget av jobben. Deltidsansatte har også rett til å få utvidet stillingen sin, om det lyses ut nye stillinger på arbeidsplassen som de er kvalifisert for.

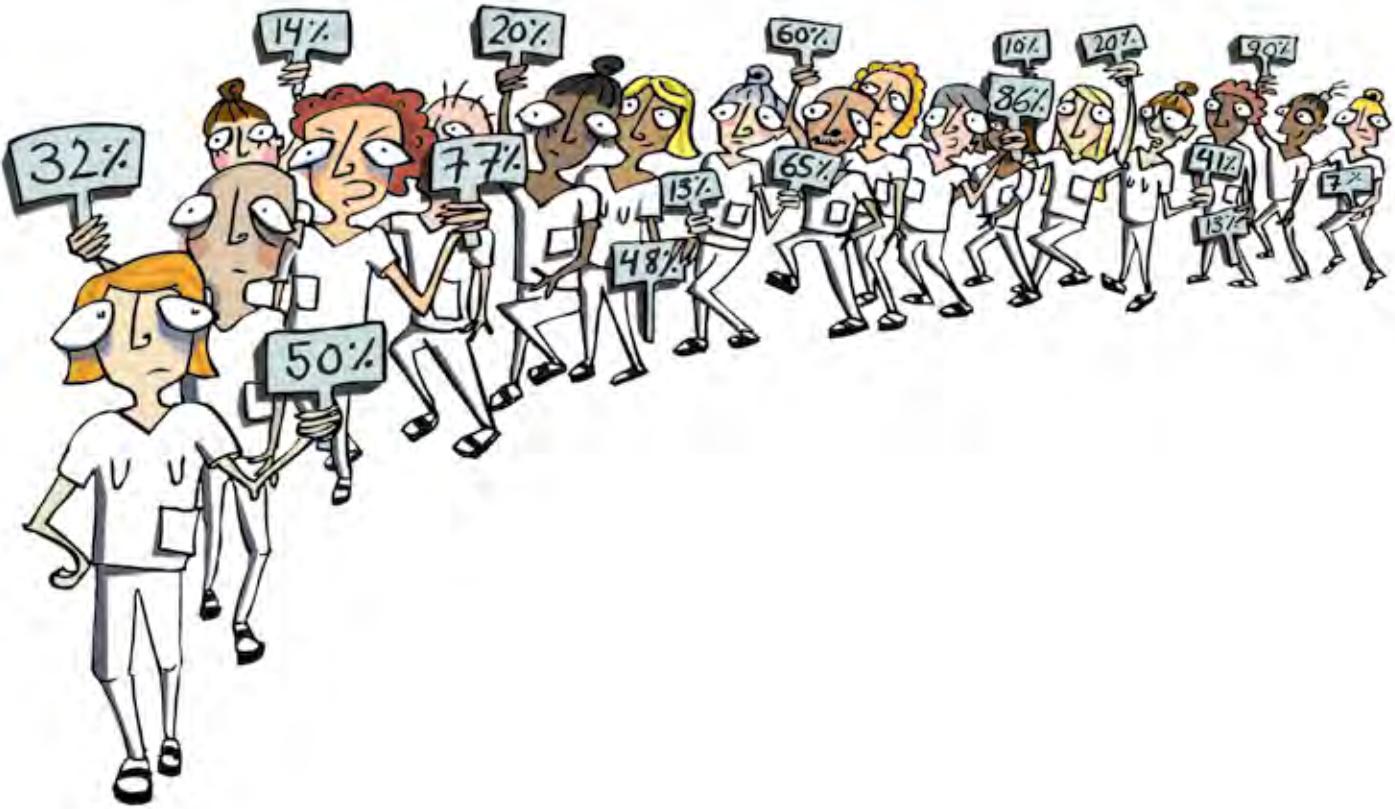
På papiret er det gjennomført strukturelle og viktige grep. Likevel hører vi fortellinger fra tillitsvalgte om at det er vanskelig å få gjennomslag for nettopp det loven sier. Historier fortelles om arbeidsgivere som spekulerer i det å ha mange ansatt i små stillinger. Tillitsvalgte mistenker at arbeidsgiver ønsker å ha lett tilgjengelig restarbeidskraft for å fylle en vakt som står tom. Spesielt når det trengs noen til å steppe inn på kort varsel, kan det være bekvemt for arbeidsgiver å ha folk i deltid.

Arbeidsgiveren ser ikke lenger enn til sin egen budsjettnesettipp når de lyser ut små stillinger og lar folk gå på gress i deltid. Prisen betaler den ansatte, beboerne og pasientene – og offentlige budsjetter for utdanning og sykelønn.

HELGEARBEIDET SKAPER STØRST PROBLEMER I KOMMUNENE

Problemet med deltid er langt mindre utbredt på sykehusene enn i kommunesektoren.

Mye av forklaringen ligger i bemanningen, som gjør helgebehovet påtrengende i kommunene. Sykehusene har mulighet for å sende pasienter ut på fredager og ta inn nye



pasienter på mandager. Slik er også samhandlingsreformen ment å fungere, med færrest mulig liggedager i sykehus. Pasientene sendes til sykehjemmene i kommunene, om ikke de er friske nok til å komme hjem til seg selv. Konsekvensen er at helgearbeid blir ekstra tungt på sykehjemmene.

HELTID GIR MER STABIL DRIFT

Så hva må gjøres?

Vi bør starte med det åpenbare. Vi må gi de ansatte hele stillinger og flere kollegaer. En generelt høyere bemanning må kombineres med at kompetansen brukes riktig.

Helse- og omsorgssektorens ansatte trenger flere kollegaer, og det er viktig at dette er faste ansatte. Vi vet at det er krevende når det kommer ekstravakter som verken kjenner arbeidsplassen, beboerne eller kollegaene. Det krever mye ekstra energi og tid brukt på opplæring.

Man må se på sammenhengen mellom planlagt og faktisk bemanning. Det finnes gode eksempler fra både Tromsø og Hurum kommune, hvor vikarbudsjettet har blitt tatt inn i den generelle driften. Her økes de faste ansattes stillinger, istedenfor å ha en ekstra post for ekstern vikarbruk. På denne måten får en kompetente, faste og kjente folk tilgjengelig til å steppe inn ved sykdom og annet fravær. Resultatet er at det generelle sykefraværet går ned.

ANSATTE MÅ MED I PLANLEGGING

Framtidas eldreomsorg trenger også høyere kompetanse. Samhandlingsreformen har

ført til redusert liggetid i sykehus. Pasientene er derfor sykere nå enn tidligere ved overføring til korttidsopphold på sykehjemmene. Da er det ikke holdbart å be- manne slik vi gjør nå.

Når unge helsepersonell er nyutdannede, bør de møte et arbeidsmarked hvor

»
«Arbeidsgiveren ser ikke lenger enn til sin egen budsjett- nesetipp når de lyser ut små stillinger og lar folk gå på gress i deltid.»

det finnes heltidsstillinger å søke på. Det koster å stifte familie og kjøpe seg et sted å bo. Deltidsansatte har en lite forutsigbar jobbsituasjon, ofte med mange uventede ekstravakter. Etter definisjonen vil de regnes som «frivillig deltidsarbeidende», selv om de i praksis jobber noe man kan kalle tvungen deltid.

Det er krevende å jobbe i turnus, men om man får være med på å planlegge den selv, er det langt mer gjennomførbart å kombinere arbeidsliv og hverdagsliv med familie, venner og å få muligheten til å

planlegge fritiden sin selv. Kan vi egentlig kalle en som har en deltidsstilling i turnus «frivillig» om det ikke oppleves som gjennomførbart å ha jobben heltid?

GODE PROSJEKTER I NOEN KOMMUNER

Vi må sørge for at de ansatte får være med på å bestemme hvordan deres egen turnus blir. Igjen kan vi se til Hurum kommune. Der fikk den enkelte ansatte velge sin stillingsstørrelse, samtidig som de ansatte selv setter opp turnusen. En kvinne jeg snakket med, hadde i årevis hatt en 50 prosent stilling på papiret, men i praksis jaktet hun vakter og jobbet 100 prosent. Hun fikk heltidsstilling og full innflytelse på hvilke vakter hun skulle ha. De ubekvemme vaktene ble fordelt på en solidarisk måte. De ansatte samarbeidet godt, for at ikke noen skulle komme dårligere ut enn andre.

De gode prosjektene som skal øke heltid i kommunene, gir konkrete resultater. Det er viktig at vi lykkes med dette, ikke bare av likestillingsgrunner og den enkeltes frihet til å vite når hun har fri eller ikke. Det er også viktig at hver enkelt kan opparbeide seg en pensjon å leve av.

Det må gjøres omfattende endringer for å hindre at enda flere sykepleiere velger seg bort fra yrket og over i andre sektorer som tilbyr heltidsstillinger det går an å leve med. Fellesskapet kan ikke miste enda flere flinke sykepleiere. Vi trenger hver eneste en. ♦

Hvem vant lønnskonkurransen i 2018?

Både Spekter og KS



ULIKT: Både alder og ubekvemstillegg gir utslag når man beregner gjennomsnittslønn for sykepleierne. De er eldst i kommunene, og jobber mer ubekvemt på sykehusene.

Tjente sykehus-sykepleierne mer enn kommunesykepleierne i 2018? Både ja og nei. Her er tallene som viser snittlønnen.

Tekst og foto Marit Fonn

Sykepleierne i kommunene ble kalt B-laget under lønnsoppgjøret i 2018. Mange var misfornøyde fordi lønnsoppgjøret i Spekter ble bedre enn i KS.

En av dem var hovedverneombud i Bodø, Tor Erlend Nordhuus:

– Jeg har aldri sett en så stor lønnsforskjell mellom sykepleiere på sykehus og i kommunene før. Nå blir det enda vanskeligere for kommunene å rekruttere. Med dette har NSF sørget for å lage et A- og B-lag av medlemmene sine.

Dette sa han til Sykepleien etter at Norsk Sykepleierforbund (NSF) og Unio hadde takket ja til KS' tilbud i fjor. Han fikk støtte av mange. De mente det var for dårlig.

KS og Spekter er motparter i lønnsoppgjørene for sykepleiere, henholdsvis i kommunene og helseforetakene.

– TO ULIKE LØNSSYSTEMER

Men KS viste til problemet med å sammenlikne to ulike lønssystemer. Tor Arne Gangsø, arbeidslivsdirektør i KS, fikk dette spørsmålet fra Sykepleien:

– *Mener dere at sykepleiere i kommunene tjener like mye som dem i sykehus?*

Han svarte:

– Det går ikke an å sammenlikne direkte. Både fordi lønssystemet er ulikt, og fordi jeg ikke sitter med reelle lønnsdata om hva de tjener andre steder.

HAR LAGET FELLES BEGREPER

Nå er KS og Spekter omforente om hva sykepleierne tjente i fjor. De to arbeidsgiverforeningene har laget felles begreper for sykepleierlønnen. Sykepleien har fått tallene, som altså er for 2018.

Spekters tall er fra november 2018,

mens KS' tall er fra desember 2018. Årets tariffoppgjør er ikke inkludert i tallene, som heller ikke omfatter spesialsykepleiere.

Gunnar Owren, spesialrådgiver i KS, kommenterer tallene.

FORTJENESTE OG LØNN

Sykepleieres årsfortjeneste i gjennomsnitt:

- Spekter: 542 148 kroner
- KS: 535 658 kroner

Årsfortjeneste er månedsfortjeneste x 12. Månedsfortjeneste er grunnlønn pluss faste og variable tillegg.

– Her ligger Spekter over KS, både totalt

”

«Det kan også være at omfanget av arbeid som utløser tillegg, er ulikt.»

GUNNAR OWREN, KS

sett, og for samtlige ansiennitetstrinn, sier Owren.

Gjennomsnittlig avtalt årslønn:

- Spekter: 460 761 kroner
- KS: 470 705 kroner

Avtalt årslønn er avtalt grunnlønn pluss faste tillegg.

– KS ligger over Spekter for alle ansiennitetstrinn opp til 10 år, deretter ligger Spekter høyest, sier Owren.

– *Hva er faste tillegg?*

– Det som er avtalt. Kompetansetillegg, for eksempel. Ikke ubekvemstillegg.

– *Og variable tillegg?*

– Det er ubekvemstillegg og andre tillegg som ikke er faste. Overtid er ikke inkludert.

ULIKE LØNSSSTIGER

Spekter og KS har delt opp lønnsstigen i ulike trinn:

- Spekter-stigen: 0, 4 og 8 år, stopper på 10 år.
- KS-stigen: 0, 2, 4, 6, 8 og 10 år, opp til 16+ år.

– Siden stigen er ulike, er ikke gjennomsnittslønn per ansiennitetstrinn direkte sammenliknbar, forklarer Owren.

Han illustrerer med et eksempel:

Ansatte på laveste ansiennitetstrinn i KS-området har under 2 års ansiennitet. I Spekter har ansatte på laveste ansiennitetstrinn under 4 års ansiennitet.

– Laveste ansiennitetstrinn i Spekterstigen inkluderer dermed arbeidstakere med 2 og 3 års ansiennitet, som typisk vil ha noe høyere lønn enn arbeidstakere med 0 eller 1 års ansiennitet, sier Owren.

SYKEPLEIERE SOM HAR VÆRT MINST 10 ÅR I YRKET

Gjennomsnittlig årsfortjeneste, 10 til 15 års ansiennitet:

- Spekter: 577 735 kroner
- KS: 533 910 kroner

Gjennomsnittlig årslønn, 10 til 15 års ansiennitet:

- Spekter: 491 152 kroner
- KS: 470 000 kroner

– Disse tallene for 2018 viser at Spekter ligger over KS både på avtalt årslønn og årsfortjeneste. Men i 2019 ble det avtalt et stort løft ved 10 års ansiennitet. Dette gjelder både Spekter- og KS-området, påpeker Owren.

Det ble avtalt at når en sykepleier når



FÆRRE TILLEGG? Kan færre ubekvemme vakter i kommuner enn på sykehus forklare lønnsforskjeller?

10 års ansiennitet, skal han/hun ha en grunnlønn på minst 500 000 kroner.

Det ble brudd mellom KS og Unio, men partene ble enige 23. mai.

VETERANENE - 16 ÅR OG MER

Spekters ansiennitetsstige stopper på 10 år, i KS-området stopper den på 16 år.

– Spekter har likevel beregnet gjennomsnittslønn ved 16+ års ansiennitet, slik at det blir mer sammenliknbart med KS' tall, sier Owren.

Gjennomsnittlig årsfortjeneste, ansiennitet 16 år eller mer:

- Spekter: 572 384 kroner
- KS: 562 183 kroner

Gjennomsnittlig avtalt årslønn, ansiennitet 16 år eller mer:

- Spekter: 495 900 kroner
- KS: 495 280 kroner

JOBBER MER UBEKVEMT PÅ SYKEHUS

– At Spekter ligger et stykke over når det gjelder månedsfortjeneste, som inkluderer alle tillegg, kan bety at tilleggene i Spekter ligger over KS sine, sier Owren.

Han utdyper videre:

– Det kan også være at omfanget av arbeid som utløser tillegg, er ulikt. Det kan være at det er forholdsvis flere sykepleiere i sykehusene som har tillegg, og at de jobber mer på ubekvemme tider enn dem i kommunene, uten at jeg vet noe om dette.

ELDRE SYKEPLEIERE I KOMMUNENE

Forskjellene i gjennomsnittlig avtalt

årslønn kan delvis forklares med ulik årsverksfordeling på de ulike ansiennitets-trinnene.

– I både Spekter- og KS-området er lønnsystemet slik av man får lønn etter ansiennitet. Mange ansatte med lang ansiennitet vil dermed trekke gjennomsnittslønnen opp. Motsatt vil mange ansatte med lav ansiennitet trekke gjennomsnittslønnen ned, forklarer Owren.

Slik er fordelingen:

- I Spekter-området utføres 41 prosent av sykepleierårsverkene på ansiennitets-trinn 0 til 9 år, og 59 prosent på ansiennitetstrinn 10 år og mer.

- I KS utføres 29 prosent av sykepleierårsverkene på ansiennitetstrinn 0 til 9 år, og 71 prosent på ansiennitetstrinn 10 år og mer.

– Vi ser her at det i KS-området er relativt flere ansatte med lang ansiennitet sammenliknet med Spekter. Dermed er heller ikke gjennomsnittlig avtalt årslønn direkte sammenliknbart mellom Spekter og KS-området.

Owren oppsummerer:

– Det er ingen enkel måte å sammenlikne gjennomsnittslønn mellom de to tariffområdene på. Ansiennitetsstigen er ulik, samtidig som fordelingen etter ansiennitet også er ulik. I tillegg kan omfanget av arbeid som utløser tillegg, være ulik.

– Kan dere ikke bare lage like ansiennitetsstiger?

– Dette er noe som er avtalt mellom partene. Det er ikke sikkert det er ønskelig,

KS OG SPEKTER

KS og Spekter er Unios, og dermed Norsk Sykepleierforbunds, forhandlingsmotparter i lønnsoppgjørene.

KS er arbeidsgiverorganisasjon for landets kommuner, unntatt Oslo kommune.

Ansatte sykepleiere i KS-området (1.12.2018):

- 19 150 sykepleiere
- 4100 spesialsykepleiere.

Spekter er arbeidsgiverforeningen for helseforetakene

Ansatte sykepleiere i Spekter-området (november 2018):

- 24 715 sykepleiere
- 16 897 spesialsykepleiere
- 2252 jordmødre

heller. Hele lønnsystemet er jo ulikt. Spekter har et system med minstelønn. KS har garantilønn, sier Owren.

– Hvem vil du si var rauest overfor sykepleierne i 2018? Spekter eller KS?

– Det har jeg ikke noe godt svar på, sier Owren.

Spekter kan bekrefte tallene i saken, men har for øvrig ingen kommentar.

NSF: - MÅ HA KONKURRANSEDYKTIG LØNN

Sykepleien lurer på hva Norsk Sykepleierforbund (NSF) synes om oversikten.

– Er det et mål for NSF at det skal være lik lønn i Spekter- og KS-området?

– Det er stor sykepleiermangel, og det er viktig for arbeidsgiverne å være attraktive for sykepleierne. Da må både sykehus og kommuner ha konkurransedyktig lønn. Lønnsystemene i Spekter og KS er forskjellige, og det er derfor vanskelig å sammenlikne, svarer NSF-leder Eli Gunhild By.

Ut over det ønsker ikke By å kommentere oversikten over disse sykepleierlønningene. ♦

3

INNHold

56

– Snakk om lønna di med kollegene

58

Slik fikk de lønna opp – les rådene fra fem sykepleiere

62

Lønner videreutdanning seg?

74

Lønnslippen
– er det mulig å forstå den?

84

Disse tilleggene har du krav på

86

Gratis sykepleie

«Sykepleiere bør
absolutt snakke
mer om
lønna si.»

LARS PETTER ERIKSEN,
NSF-JURIST

Dette kan du gjøre for å påvirke lønningen ▶

Hva kan du egentlig gjøre med din egen, personlige lønn? Ekspertrådene er krystallklare: Snakk om det! Snakk med ledere, men også med kollegene dine. For det du ikke har kunnskap om, får du ikke gjort noe med.



75 000 MER: Margrethe Andersen skrev inn lønnskravet i jobbsøknaden og fikk det til slutt som hun ville. Les hvordan på side 58.

BRUK SYKEPLEIERMANGELN: – Sykepleiermangelen er en gyllen anledning for alle sykepleiere til å forhandle seg til bedre lønn ved å synliggjøre sin kompetanse og markedsverdi, er det tydelige rådet fra NSF og jurist Lars Petter Eriksen.





– Snakk om lønna di med kollegene

– At man ikke skal snakke om hva man får i lønn, er arbeidsgivers beste virkemiddel til å holde lønningene nede, sier jurist Lars Petter Eriksen i Norsk Sykepleierforbund.

Tekst og foto Eivor Hofstad

Individuelle lønnsforhandlinger skal supplere den kollektive lønnsdannelsen, ikke erstatte den. Men alle monner drar. Hvis flere tusen sykepleiere gjør noe selv for å få høyere lønn, blir gapet mindre til for eksempel 500 000-kroners-målet i sykepleierløftet, sier jurist og rådgiver Lars Petter Eriksen i Norsk Sykepleierforbund (NSF).

Han ser at mange sykepleiere ikke har oppdaget mulighetene de selv har til å forhandle seg til bedre lønn gjennom individuelle lønnsforhandlinger.

– Dette tror jeg sykepleiere deler med for eksempel lærere og andre yrkesgrupper som har et stort innslag av sentral lønnsdannelse. Lønn er liksom bare noe forbundsleder skal ordne, sier Eriksen.

35 PROSENT FORHANDLET EGEN LØNN

I Sykepleiens lønnsundersøkelse fra i år kommer det frem at blant 2462 sykepleiere er det kun 35 prosent som noen gang har forhandlet egne lønnsbetingelser med arbeidsgiver. 63 prosent har aldri gjort det.

– Det er gjerne slik at i grupper med sterk kollektiv lønnsdannelse er det en fare for at individet selv ikke ser mulighetene til å påvirke sin egen lønn, kommenterer Eriksen.

Av dem som har forhandlet, gikk 61 prosent opp i lønn, mens 31 prosent fikk ingen endring.

– Det er jo oppløftende tall, som viser at det nytter, sier Eriksen.

ARBEIDSGIVER HAR EGEN POTT TIL INDIVIDUELLE FORHANDLINGER

Sentral lønnsdannelse vil si at lønnen forhandles sentralt mellom NSF og arbeidsgiverorganisasjonene, som for eksempel KS (for de kommuneansatte) og Spekter (for de

sykehusansatte). Der settes også midlene av til lokale lønnsforhandlinger, dersom det blir det. I de lokale lønnsforhandlingene kan det prioriteres for grupper og eventuelt enkeltpersoner.

I tillegg til sentrale og lokale lønnsforhandlinger er det nedfelt i tariffavtalene at det også er mulig å forhandle lønn gjennom året, individuelt.

Lønnsøkning ved tilsetting og underveis gjennom året går ikke av den eventuelle potten som er avsatt til lokale forhandlinger. Disse pengene kan blant annet tas av driften hos arbeidsgiver.

– SNAKK MER OM LØNN

En hovedtillitsvalgt i NSF som Sykepleien har fått e-post fra, ønsker ikke åpent å fortelle hvordan hun forhandlet seg frem til bedre lønn da hun begynte i ny jobb. Hun har inntrykk av at det ikke anses som helt stuerent at hver enkelt forhandler sin lønn, og frykter det kan få negative konsekvenser for henne eller arbeidsgiver, fordi andre ansatte kan se det som forskjellsbehandling.

Lars Petter Eriksen har inntrykk av at det er en vanlig frykt hos sykepleiere.

– Men slik bør det ikke være. Sykepleiere bør absolutt snakke mer om lønna si med kollegene, sier han og forklarer:

– At man ikke skal snakke om hva man får i lønn, er kun til arbeidsgivers fordel. Det er arbeidsgivers beste virkemiddel for å holde lønningene nede. Se på USA, hvor ingen snakker om lønn, eller i Frankrike, hvor de heller snakker om sexlivet sitt enn om lønna, sier han.

KAN BE OM INNSYN I KOLLEGERES LØNN

Hvis kollegene ikke vil snakke om lønna si, har du en annen mulighet hvis du er an-

satt i det offentlige. Signhild Blekastad, seniorrådgiver hos Data-tilsynet, forklarer at offentlighetsloven gir rett til innsyn i lønn til offentlige ansatte.

– Du trenger ikke begrunne hvorfor. For offentlige ansatte har alle en ubetinget rett til innsyn etter offentlighetsloven, og da kreves ikke noe nærmere begrunnelse. Andre opplysninger som gjelder lønn, for eksempel kontonummer, fagforeningstilknytning og eventuelle bidragstrekk, har man imidlertid ikke rett til å kreve innsyn i. Dette vil være underlagt taushetsplikt.

For private ansatte gjelder ikke dette. Der må man begrunne med at man mistenker seg diskriminert etter en av diskrimineringslovene for å ha rett til å be om innsyn.

– Kan sykepleiere be om å få se lønnen til alle kolleger ansatt ved et sykehjem eller sykehus, eller må de navngi hvem de ønsker å se lønna til?

– Innsynsretten i offentlighetsloven er knyttet til konkrete saksdokumenter eller sammenstillinger av opplysninger som er elektronisk lagret i en database. Så i prinsippet er det ikke nødvendig å spesifisere konkrete navn, så lenge lønnsopplysningene finnes samlet i det som kan kalles et saksdokument eller er en del av en slik sammenstilling.

– Skal kollegaen varsles av arbeidsgiver hvis du har krevd å få se lønna til vedkommende?

– Offentlighetsloven stiller ikke krav om at det skal gå informasjon om at det er gitt innsyn til den det gjelder, sier Blekastad.



Foto: Evor Hofstad

SPLITE «HARD TO GET» OG FIKK LØNNA OPP MED 75 000 KRONER

Margrethe Andersen har maks ansiennitet (16 år) som sykepleier i KS og har jobbet i både kommune- og spesialisthelsetjenesten de siste årene.

– Da jeg jobbet på Sunnaas sykehus på Nesodden til i vår, hadde jeg 551 000 kroner i grunnlønn. Jeg jobbet i tillegg litt som vikar i hjemmetjenesten i Nesodden kommune.

– Kommunen hadde en stilling ledig i hjemmetjenesten på andre gangs utlysning og ønsket at jeg skulle søke. Jeg skrev i søknaden at jeg krevde samme lønn som jeg hadde på sykehuset. De visste jo hvilken kompetanse jeg hadde og

FIRE OPPLAGTE ANLEDNINGER TIL Å FORHANDLE

NSF viser til fire tilfeller der sykepleierne bør benytte seg av retten til å forhandle lønn individuelt:

1. Ved jobbsøking.
2. Etter kompetanseheving i form av kurs eller videreutdanning, eller ved nye oppgaver.
3. Etter endt prøvetid.
4. Dersom du har mer relevant jobb-erfaring enn noen som får samme lønn som deg, og det er en åpenbar skjevhet.

1. VED JOBBSØKING

NSF-jurist Lars Petter Eriksen ber sykepleiere huske å forhandle lønn ved jobbsøking eller -skifte.

– Det viktigste da er å ha kunnskap om lønnen der du har søkt jobb. Ikke gå inn i en prosess hvor lønn kan bli tema uten å vite hvordan verden ser ut, råder han.

– *Hvordan går man frem?*

– Sjekk tariffert minstelønn. Skjemaene for det som gjelder for ditt tariffområde, finner du på NSF's nettsider under «lønn». Så sjekker du lønnsnivået på arbeidsplassen din og ser om det finnes lokale avtaler som kan garantere noe mer. For å få hjelp til det, kan du kontakte den tillitsvalgte på stedet.

Han minner om at sykepleiere må huske at minstelønnsatsene til Spekter og KS er nettopp det.

– De garanterer bare det aller minst akseptable. Men de sier ingenting om taket på lønnen. Alle sykepleiere må selv avgjøre om de er mer verdt enn minstelønnsatsene, sier Eriksen.

Han legger til et bonustips du må huske ved nytilsetting:

– Vent aldri på de lokale forhandlingene, selv om arbeidsgiver sier de vil love å prioritere deg der. Nyansatte blir nemlig sjelden prioritert i lokale forhandlinger, nettopp fordi de har kunnet forhandle selv ved nytilsetting. Da er man sin egen lykkes smed. Dessuten vet du aldri om det blir lokale forhandlinger.

I Sykepleiens lønnsundersøkelse har 11 prosent i løpet av det siste året fått økt lønn etter å ha byttet jobb. 6 prosent gikk ned i lønn ved jobbskifte, og 7 prosent beholdt samme lønn. 75 prosent hadde ikke byttet jobb det siste året.

2. ETTER KOMPETANSEHEVING ELLER VED NYE OPPGAVER

Noen tar kompetansehevende kurs og utdanning uten å avtale på forhånd med arbeidsgiver om det skal ha noen lønsmessige konsekvenser. Da stiller man svaker, hvis man først etterpå krever høyere lønn.

– Men tariffavtalene åpner likevel for muligheter til å forhandle seg til høyere lønn i slike tilfeller. Da må man ta kontakt med tillitsvalgte. Husk at sykepleiere er attraktive overalt, så vær villig til å flytte på deg, oppfordrer Eriksen.

I Sykepleiens lønnsundersøkelse har 29 prosent fått individuell lønnsforhøyelse etter videreutdanning som gir status som spesialsykepleier. Nesten 9 prosent har fått det etter kompetanseheving ved kurs, sertifisering eller liknende, og 7 prosent har fått det etter videreutdanning som ikke gir status som spesialsykepleier.

Har du fått nye oppgaver i jobben din,

er det et opplagt forhandlingskort hvis du ønsker høyere lønn. I Sykepleiens lønnsundersøkelse har 19,5 prosent fått individuell lønnsforhøyelse ved økt ansvar. Nesten 12 prosent har fått det ved endring av stillingsinstruks.

3. ETTER ENDT PRØVETID

NSF anbefaler at du ved nyansettelse alltid avtaler å få vurdere lønna etter endt prøvetid, som gjerne er seks måneder.


– Kanskje oppdaget du at du kom inn 30 000 kroner for lavt. Da kan du be om de 30 000 etter endt prøvetid. Og hvis arbeidsgiver sier de ikke kan gi mer enn 18 000, så la gå. Da har du i hvert fall fått tilsvarende to lønnsoppgjør, sier Eriksen.

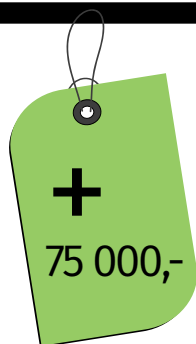
4. VED MER RELEVANT JOBBERFARING

– Ansiennitetsberegningene er stort sett gode for sykepleiere, men de kan noen ganger få utslag som kan benyttes som lønnsargument, sier Eriksen og forklarer:

– Det kan for eksempel hende at en sykepleier med lang erfaring på avdelingen får samme lønn som en nyutdannet sykepleier som tidligere har jobbet utenfor helsetesenet. Dette må de med lang erfaring bruke. De må informere sin arbeidsgiver om at de selv mener at de sitter på mer relevant kompetanse.

– *Og hvis ikke det hjelper?*

– Da må de peke på at det er en reell fare for at de skifter jobb. De behøver ikke ha et jobbtilbud å vise til, men det må kunne være aktuelt at de vil kunne skifte jobb. Sykepleiermangelen er faktisk en gylden anledning for alle sykepleiere til å forhandle seg til bedre lønn ved å synliggjøre sin kompetanse og markedsverdi! 



hvem jeg var, siden jeg hadde vært vikar hos dem.

– Kravet var mye høyere enn kommunen lønnet sine sykepleiere, så det måtte opp til behandling hos rådmannen. Det tok lang tid, over en måned. Men avdelingsleder støttet meg og skrev et notat til rådmannen, så jeg fikk den lønna jeg krevde til slutt, altså 551 000 kroner. Det var 75 000 mer i året enn jeg hadde fått som vikar i den samme stillingen.

– Nå har jeg flyttet til Oslo kommune og jobber i hjemmetjenesten i bydel Gamle Oslo. Der skled jeg rett inn, uten noen form for forhandling, på 572 000 kroner i grunnlønn. Jeg synes det er merkelig at ikke kommunene rundt Oslo matcher den lønna. De konkurrerer jo om de samme sykepleierne som Oslo, og levekostnadene er omtrent like.





Foto: Privat

SA OPP JOBBEN, FIKK 25 000 EKSTRA OG JOBBEN TILBAKE

+
25 000,-

I 2016 hadde Espen Bergli jobbet i 14 år på Helgelandssykehuset i Mo i Rana, åtte av dem som intensivsykepleier. Han hadde nylig tatt en master som han hadde betalt for sjøl. Det kostet ham godt over 100 000 kroner, siden han måtte ta ulønnet permisjon, kjøpe litteratur og reise til Bodø på samlinger.

– Jeg tok ikke master bare for egen del, men også fordi jeg så behovet på arbeidsplassen. Jeg tenkte jeg skulle være tidlig ute, slik at jeg kunne veilede masterstudenter, siden det var snakk om at intensivutdanningen skulle bli omgjort til master.

Han fikk vite at sykehuset skulle få ny lønnsstruktur og meldte inn til arbeidsgiver at han ønsket masterlønn. Men den nye lønnspolitikken ble utsatt.

Kort tid etter at Bergli hadde tatt masteren, kom det nye lønnsystemet på plass med beskjed om at det skulle gjelde fra dags dato. Dermed fikk ikke Bergli noen masterlønn.

– Jeg hadde hele tiden sagt at jeg ikke ville gi meg på kravet om mastertillegg. Jeg fikk god støtte fra kolleger, avdelingsleder, fagsykepleier og hovedtillitsvalgt fra NSF. Sistnevnte var med meg i alle møter med direktøren.

Lønnsforhandlingene pågikk i rundt tre måneder. Til slutt sa han opp på sykehuset. I oppsigelsestiden kom tilbudet fra direktøren om et tillegg på 18 000 kroner for å beholde kritisk kompetanse. Men prinsippet om at det skulle være masterlønn var viktig for Bergli, så han takket nei.

– Jeg begynte på Nord universitet som lærer i stedet, og gikk ned i lønn. Etter to dager i ny jobb fikk jeg en telefon om at sykehuset ønsket meg tilbake.

Bergli søkte da sin gamle stilling, som var blitt utlyst, med forbehold om at han ønsket mastertillegget på 25 000 kroner.

– Da fikk jeg det, men jeg jobbet likevel ut semesteret på universitetet, fordi jeg følte jeg skyldte dem det.



ESPENS GULLTIPS:

Sykepleiere må bli tøffere forhandlere! Vi må lære av mannsdominerte yrker som har høyere lønn, til tross for at de har kortere utdanning, mindre vaktbelastning og ikke jobber direkte med liv og død.

BRUKTE LEDERUTDANNING FRA HOTELLINDUSTRIEN OG ØKTE LØNNA MED 50 000



Foto: Privat

Daniel Brox er saksbehandler og plasstillitsvalgt for NSF ved tildelingskontoret i Tromsø. Han gikk fra å være avdelingsleder til saksbehandler på tildelingskontoret i 2016.

– Jeg har lederutdanning fra hotellindustrien og brukte denne som brekkstang til å få høyere lønn. Da måtte jeg argumentere for hvorfor, og jeg forklarte at jeg har hatt finans, dokumentasjons-

vitenskap, arkivering og regnskapsføring som en del av utdanningen min.

– Jeg måtte likevel gå ned i lønn fra det å være avdelingsleder, men stillingene er jo vidt forskjellige, så det gikk jeg selvfølgelig med på. Lønna som saksbehandler ble 50 000 høyere enn minstesatsen til KS.

– Det viktigste jeg tenker på i lønnsforhandlinger, er «hvor mye er min kom-

FIKK GODKJENT SVØMMING SOM ANSIENNITET

Ingvild Snildal jobber ved Betanien hospital i Skien i Telemark.

– Jeg kom rett fra skolebenken og fikk forhandlet meg frem til ti års ansiennitet da jeg begynte på Betanien. Jeg fikk godkjent sju år som toppidrettsutøver på landslaget i svømming.

– De sju årene på landslaget var som en fulltidsjobb med tanke på treningstimer og reisedøgn. Jeg har vært med i OL to ganger og har en rekke internasjonale medaljer. Jeg har fått utrolig mye igjen for å ha drevet med svømming og er sikker på at mye av det jeg har lært som svømmer, kan være gunstig i jobbsammenheng. Spesielt med tanke på samarbeid, teambuilding og det å jobbe strukturert, effektivt og målrettet.



INGVILDS GULLTIPS:

Tenk vidt når du skal argumentere for ansiennitet. Det kan være relevant selv om det ikke er fra helsesektoren.



Foto: Privat



Foto: Privat

TRUET MED JURISTER FRA NSF OG FIKK LØNNA OPP 18 000

Aina Glinsdal Bakke jobbet i hjemmetjenesten i Jevnaker kommune inntil april. Nå er hun demenskoordinator i Ringerike kommune. Hun har videreutdanning i demens og alderspsykiatri.

– Etter den ettårige videreutdanningen sendte jeg et krav om tillegg i februar i fjor, til Jevnaker kommune. Det er veldig forskjell i kommunene om man får det eller ikke. Noen kommuner har egne lønnsstiger, men det har ikke Jevnaker. Der er det slik at hvis du er heldig, får du. Kommunen behandler bare individuelle lønnskrav én gang i året i forbindelse med lokale forhandlinger.

– Det varte og rakk, og jeg hørte ingenting. Jeg purret flere ganger, både til personalsjefen og kommunalsjefen. Til slutt, i november, ni måneder etter at jeg hadde sendt kravet, sa jeg at jeg skulle kontakte juristene i NSF. Da gikk det 20 minutter, og så fikk jeg en mail med innkalling til drøftingsmøte. Der fikk jeg 18 000 kroner ekstra for videreutdanningen, noe som var 3000 mer enn jeg hadde bedt om.

+

18 000,-



DANIELS GULLTIPS:

Bruk alt av videreutdanninger, kurs og verv som kan være relevant for jobben. Kurs innen økonomi og regnskapsføring kan brukes i en avdelingslederstilling. Fagbrev i kokkefaget eller personlig trenerkurs kan brukes når arbeidsgiver ønsker at du skal undervise eller veilede i ernæring eller fysisk aktivitet.

+

50 000,-



AINAS GULLTIPS:

Ikke gi opp! Bruk de lokale tillitsvalgte. Bruk fylkeskontorene hvis du selv er tillitsvalgt. Bruk juristene i NSF sentralt som siste utvei.

petanse verdt?» og «hva er min minimumsgrense?», altså hvor lite kan arbeidsgiver tilby før jeg sier nei til tilbudet.

LØNNER VIDEREUTDANNING SEG? – Jeg vil neppe tjene penger på det

Da Thomas Pettersen valgte videreutdanning i anestesi, var ønsket om et faglig løft det som veide tyngst.

Tekst og foto Nina Hernæs



PÅ JOBB I TELEMAR: Thomas Pettersen sier han haier ekstravakter for å tjene bedre. Helst skulle han hatt bedre grunnlønn som anestesisykepleier.



Målt i faglige utfordringer svarer Thomas Pettersen klart «ja» på at videreutdanning lønner seg. Men målt i kroner og øre, når studielån og tapt arbeidsinntekt regnes med, er hans konklusjon klar:

– Jeg vil neppe tjene penger på det.

STUDIELÅN TIL HAN ER 59

I 2018 var grunnlønnen hans som anestesisykepleier 525 000 kroner. Det er 35 000 mer enn han ville hatt i grunnlønn som sykepleier.

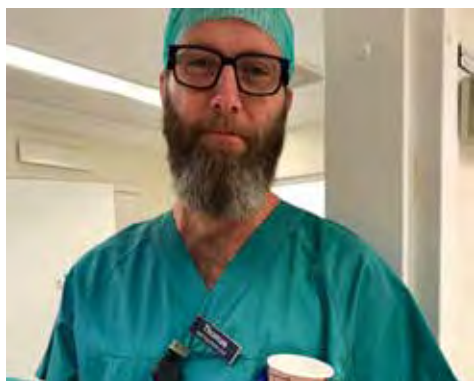
– Etter skatt og avdrag på studielånet sitter jeg igjen med noen hundrelapper mer som anestesisykepleier enn jeg ville gjort som vanlig sykepleier, sier Pettersen.

Studielånet skal han betale på frem til 2030, da vil han være 59 år. Først da vil han ha penger som monner mellom hendene som anestesisykepleier, sammenliknet med å være vanlig sykepleier.

”

«Jeg ser foreldre i øynene og sier: Jeg skal passe på barnet ditt.»

THOMAS PETTERSEN



Da har han ikke tatt med tapt arbeidsinntekt det halvannet året han gikk videreutdanningen, tapt ansiennitet og tapte pensjonspoeng. Regner han med det, vil han være over 60 før han går i pluss, økonomisk, av å ha videreutdannet seg.

– JEG HAR ET STORT ANSVAR

Pettersen har vært anestesisykepleier i ti år, sykepleier i fem, fengselsbetjent i fire og barnehageassistent i tre år. I 2019, innberegnet resultatet av årets lønnsoppgjør og at han får uttelling for 16 års ansiennitet, vil grunnlønnen være på rundt 540 000 kroner. 40 000



mer enn han ville fått som sykepleier. Han mener det er minst 100 000 kroner for lite.

– Jeg sier det med tanke på ansvaret jeg har, sier han.

For å jobbe som anestesisykepleier kreves videreutdanning i anestesisykepleie. Det er et eget fagområde med spesifikke oppgaver andre sykepleiere ikke har kompetanse til å gjøre, som for eksempel å intubere pasienter.

Thomas Pettersen jobber på Sykehuset Telemark. Han gir anestesi under planlagte operasjoner, ved øyeblikkelig hjelp, blir tilkalt til akuttmottaket og kan bli sendt ut på traumer.

Han beskriver hvordan han kan stå med et lite barn, uten tilgang på lege, og alene ha ansvar for at barnet puster.

– Jeg ser foreldre i øynene og sier: Jeg skal passe på barnet ditt, sier han.

NOEN KOMMER HELDIGERE UT

Therese Jenssen Finjarn, leder for Anestesisykepleiernes landsgruppe av Norsk Sykepleierforbund (ALNSF), bekrefter det Thomas Pettersen forteller.

Hun viser vei inn på operasjonsstue 1 på Bærum sykehus. Den står klar i tilfelle akutt keisersnitt. Da teller hvert sekund.



INNE PÅ OPERASJONSSTUEN: Therese Jenssen Finjarn jobber som anestesisykepleier på Bærum sykehus. I tillegg er hun leder for anestesisykepleiernes landsgruppe i Norsk Sykepleierforbund.

LØNN, STIPEND OG UTDANNINGSSTILLING

- Anestesisykepleie var til rundt år 2000 en sykehusintern utdanning. Sykepleiere som utdannet seg til anestesisykepleiere, var fast ansatt på sykehusene og fikk full grunnlønn under utdanning. Sykehusene bestemte hvem som skulle få ta videreutdanning, og sykepleierne inngikk avtale om bindingstid.
- Etter at videreutdanningene for sykepleiere ble overført til høyskolene, ble det i en periode gitt utdanningsstipend mot bindingstid. Nå tilbys det utdanningsstillinger med 80 prosent lønn, mot bindingstid.
- Høyskolene eller universitetene tar opp studentene, men sykehusene bestemmer hvem som får utdanningsstilling. Studentene må altså søke høyskole eller universitet om studie-plass, og arbeidsgiver om utdanningsstilling, og inngå avtale om bindingstid.
- Det er mulig å ta studiet uten utdanningsstilling, som vanlig student.
- Kravet for å komme inn på anestesisykepleie er bachelor i sykepleie og minst to års praksis som sykepleier.

Kompetansen hun har, er med på å redde liv. Som anestesisykepleier gir hun pasienten omsorg og behandling før, under og etter anestesi. Det innebærer blant annet å smertelindre og ivareta vitale funksjoner som respirasjon og sirkulasjon. Marginene kan være små.

Hun peker på at det har vært ulike ordninger for økonomisk støtte til dem som studerer anestesisykepleie. Da utdanningen var sykehusintern, ble det gitt full grunnlønn mot bindingstid. Etter at utdanningen ble overført til høyskolene, var det en periode med utdanningsstipend mot bindingstid,

”
«Det oppleves som at vi ikke får betalt for kompetansen og ansvaret vi har.»

THERESE JENSSEN FINJARN

mens det nå er utdanningsstillinger med 80 prosent grunnlønn mot bindingstid. De som ikke får utdanningsstilling, kan ta utdanningen

som vanlige studenter, altså uten økonomisk støtte fra arbeidsgiver.

De som fikk full grunnlønn da utdanningen var sykehusintern, kommer langt bedre ut enn for eksempel henne, som fikk utdanningsstipend på 40 prosent grunnlønn.

Therese Jenssen Finjarn har regnet på hvor lang tid det vil ta å tjene inn det man taper på å ta master i anestesisykepleie uten støtte fra arbeidsgiver. Altså som vanlig student. Med lønn som spesialsykepleier etter endt utdanning vil det ta 25 år. Med lønn som spesialsykepleier og med mastertillegg vil det ta 16 år. Med utdanningsstilling vil det ta

UTDANNING I ANESTESISYKEPLEIE

- Anestesisykepleiere har enten videreutdanning på tre semestre (90 studiepoeng) eller masterutdanning (120 studiepoeng) på fire semestre.
- De siste årene har det flere steder vært mulig å velge enten videreutdanning (tre semestre) eller masterutdanning (fire semestre).
- Alle utdanningene i anestesisykepleie tilbyr nå mastergrad, med unntak av Høgskolen i Østfold.

5 år med lønn som spesialsykepleier, og med mastertillegg i tillegg vil det ta 3 år.

VIL HA OPP GRUNNLØNNEN

Aina Hauge, leder i Norsk Sykepleierforbunds landsgruppe av operasjonssykepleiere, er opptatt av at grunnlønnen må opp.

Hun sier det er vanskelig å sammenlikne lønn blant spesialsykepleiere, fordi det er så mange lokale løsninger.

– Særlig med tanke på at operasjonssykepleie, i likhet med anestesisykepleie, heves til mastergradsutdanning, bør grunnlønnen bli høyere, sier hun.

At grunnlønnen som spesialsykepleier ikke er så mye høyere enn grunnlønn som sykepleier, mener hun alltid har vært et tema.

– Det er en holdning om at forskjell i kompetanse bør gi forskjell i lønn, sier hun.

MER MISNØYE SISTE ÅR

Som faggruppetleder konsentrerer Therese Jenssen Finjarn seg om fag, men hun opplever murring over at det er så liten lønnsforskjell mellom spesialsykepleiere og vanlige sykepleiere. Spesielt etter de to siste lønnsoppgjørene, der vanlige sykepleiere er blitt hevet.

– Det siste året har det vært betydelig mer misnøye med lønnen, sier hun.

Å få opp lønnen til dem med bachelor er viktig og riktig, mener hun.

– Men nå må vi løfte spesialsykepleierne. Det oppleves som at vi ikke får betalt for kompetansen og ansvaret vi har.

BA OM TIPS PÅ VAKTROMMET

Thomas Pettersen har fått kjeft av kona for å være litt vel opphengt i lønn. Han fikk litt ekstra fyr en dag han sto med en kaffekopp i hånden på jobb, og en kollega spøkefullt kommenterte «skal du ha tips nå, eller?».

– Det ble en greie, sier han.

For å lage moro skrev han «tips» med sprittusj på koppen og puttet den i brystlommen. Bilde ble tatt og lagt ut på Instagram.

– Vi satt og så på det bildet og snakket mye om det. På vaktrommet var det enighet om at lønnen vår ikke er der den burde være, sier han.

Han understreker at han unner sykepleiere generelt det løftet og alle kronene de kan få.

– Men jeg synes likevel min kompetanse bør belønnes i penger, sier han.

Derfor klarer han ikke å slutte å tenke på lønnen, selv om han visste hva han gikk til.

– Jeg tenkte jo på at jeg ville tjene mer enn vanlige sykepleiere da jeg ble aneste-

sisykepleier, men motivasjonen var faglig. Anestesi er min greie.

– TILLEGG KAN IKKE REGNES INN

525 000 var grunnlønnen hans i 2018. I tillegg fikk han rundt 60 000 for å jobbe kveld og natt. Dette er et annet aspekt ved lønnen han reagerer på.

– For meg er synet på lønn todelt: Jeg mener vi ligger for lavt i grunnlønn, og jeg mener vi får skammelig lave tillegg. For rundt 5000 ekstra i måneden jobber jeg kveld og natt. Jeg jobber når andre har fri, og det er en belastning for familien min.

»
«Det er en holdning om at forskjell i kompetanse bør gi forskjell i lønn.»

AINA HAUGE

Therese Jenssen Finjarn er blitt møtt med at hun jo får tillegg, når hun har argumentert for høyere grunnlønn.

– Men tilleggene er betaling for at vi jobber ubekvem. Det vi må se på, er grunnlønnen, hva en anestesisykepleier tjener med en vanlig dagjobb, påpeker hun.

– TRENGER ET LØFT

Det anslås at det er rundt 2000 anestesisykepleiere i Norge. Thomas Pettersen har stilt spørsmålsteget ved om de er tjent med å være med i Norsk Sykepleierforbund (NSF). Therese Jenssen Finjarn sier NSF ga økonomisk støtte til å utrede det spørsmålet. Det ble gjort i 2010.

– Konklusjonen var at vi har god støtte

ANNONSE

Hold deg
opplyst

sykepleien.no



i NSF, og at vi tjener på å stå sammen, sier hun.


– Å skulle danne en egen forening er beinhard jobbing. Bare det å vedlikeholde et medlemsregister og sende ut fakturaer er en kjempejobb. Vi ville stått helt alene når vi skulle forhandle lønn, uten å være del av et stort forbund med alle dets ressurser. Jeg mener at vi har nytte av å være i NSF, og forbundet er også tydelige på at spesialkompetanse skal belønnes.

Hun peker på at det historisk også har vært liten forskjell i lønnen til sykepleiere og spesialsykepleiere.

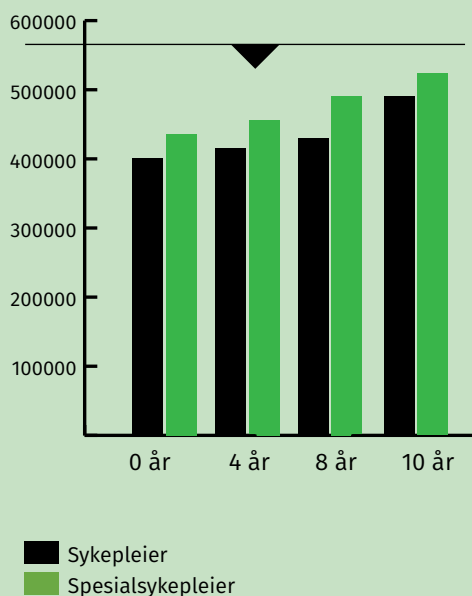
– Nå er det kanskje på tide å løfte oss, sier hun.

HÅPER PÅ MASTERTILLEGG

Therese Jenssen Finjarn bygger nå ut videreutdanningen til master. Hun får noe fri av arbeidsgiver til eksamen, men bruker hovedsakelig fritid. Hun håper og tror det vil gi uttelling på lønnslisten. Men hun vet ikke.

Norsk Sykepleierforbund hadde forventet å føre forhandlinger om en sentral masterkode i lønnsoppgjøret for 2019. Det fikk de ikke gjennomslag for hos Spekter, noe Sykepleierforbundet reagerte kraftig på. Nå er det opp til hvert enkelt foretak om de vil gi mastertillegg eller ikke. 

NY MINSTELØNN I SPEKTER FRA 1.8.2019:



Kilde: NSF

SÅ MANGE ÅR TAR DET Å TJENE INN

Bli med på regnestykkene ovenfra, så henger du med hele veien:

MASTERUTDANNING UTEN UTDANNINGSSTILLING

Tapt inntekt i 22 måneder: månedslønn på 40 833,3
(årslønn 490 000 delt på 12) ganget med 22 studiemåneder = 898 333,3.

Lønnsøkning som spesialsykepleier på 35 000 i året gir at summen ovenfor (898 333,3) må deles på 35 000 for å se hvor lang tid det tar å tjene inn pengene.
Svaret er 25,7 år.

Sykepleiere må altså jobbe i **25,7 år** for å ta inn det utdanningen kostet, når de selv betaler for utdanningen, men får lønn som spesialsykepleier etter at de er ferdige.

MED MASTERTILLEGG SER BILDET BEDRE UT

Som ovenfor, tapt inntekt i 22 måneder gir
(490 000 : 12 = 40 833,3) x 22 = 898 333,3.

Lønnsøkning som spesialsykepleier på 35 000 i året pluss mastertillegg på 20 000 i året: 898 333,3 : 55 000 = 16,3 år.

Sykepleiere må jobbe i **16,3 år** for å ta inn det utdanningen kostet, når de selv betaler for utdanningen, men får lønn som spesialsykepleier og mastertillegg når de er ferdige.

MED UTDANNINGSSTILLING SER DET ENDA BEDRE UT

80 prosent årslønn: 490 000 x 0,8 = 392 000.

Taper med dette 98 000 i året, totalt 179 666,7 i løpet av 22 måneder: (98 000 : 12 = 8166,7 per måned i tap) x 22 måneder = 179 666,7 kroner.
179 666,7 : 35 000 = 5,1 år.

Sykepleiere må jobbe i **5,1 år** for å ta inn det utdanningen kostet, når de får utdanningsstilling med 80 prosent og lønn som spesialsykepleier når de er ferdige.


MED UTDANNINGSSTILLING, LØNN SOM SPESIALSYKEPLEIER OG MASTERTILLEGG BLIR DET BEST

Tapt lønnsinntekt: 179 666,7 : 55 000 = 3,3 år.

Sykepleiere må jobbe i **3,3 år** for å ta inn det utdanningen kostet, når de får utdanningsstilling med 80 prosent lønn, lønn som spesialsykepleier og mastertillegg når de er ferdige.

Regnestykket er basert på satsene for minstelønn med virkning fra 1. juli 2018. Det er tatt utgangspunkt i satsene for 10 års ansiennitet. Det er ikke tatt hensyn til eventuelt studielån, tap av ansiennitet, pensjonspoeng eller feriepengar. Tapt inntekt er regnet for 22 måneder, siden man ikke er student om sommeren.

Kilde: Therese Jenssen Finjarn/ALNSF



Får ikke lønn for videre- utdanning

VIL HA LØNN FOR KOMPETANSE: Christina Ness Amundsgård takket ja til stilling som vanlig sykepleier, men ser at avdelingen har bruk for videreutdanningen hun hadde fra tidligere. Foto: Terje Aamodt

– Med tanke på lønn er det liten vits i å ha videreutdanning, sier Christina Ness Amundsgård.

Tekst Nina Hernæs

Men det er verdt det for min egen del, og for pasientenes. At det ikke gir mer lønn, er mest trist, sier Christina Ness Amundsgård.

FIKK LØNN PÅ SYKEHJEM

Amundsgård tok videreutdanning i palliasjon fra 2014 til 2016. Da jobbet hun på sykehjem, og den dagen hun var ferdig med utdanningen, fikk hun stilling som palliasjonssykepleier og lønn som spesialsykepleier.

– Det var kjempeflott og følte som lønn for strevet, og at kompetansen min ble verdsatt, sier hun.

Hun fikk 75 prosent lønn under studiet. At hun tok videreutdanning, var noe arbeidsgiver ønsket.

TAKKET JA TIL JOBB SOM SYKEPLEIER

Men etter to år ønsket hun nye utfordringer og søkte seg til Molde sjukehus.

– Da søkte jeg på et vikariat som sykepleier, ikke som palliasjonssykepleier, understreker hun.

Under intervjuet spurte hun om hun kunne få en stilling som palliasjonssykepleier, men fikk nei til svar.

– Jeg valgte likevel å takke ja, fordi det var et ettårsvikariat, og jeg tenkte ikke jeg skulle bli lenger, forteller hun.

– Men nå har jeg jobbet der i to år.

Med ti års ansiennitet har hun en grunnlønn på 490 000 kroner, som stiger til 500 000 fra 1. august 2019.

– *Hvorfor har du blitt?*

– Fordi jeg liker jobben og avdelingen så godt.

Hun trekker også frem at hun får jobbet mer med palliasjon på sykehuset enn på sykehjemmet.

– På sykehuset får vi inn nye pasienter hele tiden, sier Amundsgård.

HAR NYTTIG KOMPETANSE

Før jul stilte hun derfor på nytt spørsmål om å få en stilling som spesialsykepleier i palliasjon. Hun fikk til svar at utgangspunktet for lønnen er at hun er ansatt som sykepleier. Palliasjon er heller ikke prioritert i avdelingens kompetanseplan, men

om palliasjon blir prioritert, kan hun sende en ny forespørsel.

Tanken på at hun har en videreutdanning som hun bruker aktivt, men ikke får lønnsuttelling for, gnager.

– På avdelingen er det sykepleiere med andre videreutdanninger, som geriatri og diabetes, som får lønn for det. Og det mener jeg er riktig. Spesialkompetanse om geriatri og diabetes er kjempeviktig og relevant på en medisinsk sykehusavdeling.

Hun sier avdelingen fortsatt mangler spesialkompetanse på flere områder, som hjerte og infeksjon, som også er viktig og relevant.

– Men det er også palliasjon. Vi har dårlige, eldre pasienter. De kan ha sepsis, hjertersvikt og andre tilstander som truer livet deres.

Det kan være pasienter som blir akutt innlagt fra sykehjem for å prøve ut behandling, men der det viser seg å ikke være håp.

Hun anslår at avdelingen har palliative pasienter ukentlig.

– Og jeg opplever et skrikende behov for palliativ kompetanse, sier hun.

Amundsgård er nylig blitt en av to palliative kontakter på avdelingen.

ER IKKE DEN ENESTE

– *Burde du gjort noe annerledes da du søkte jobben?*

– Jeg spurte jo og fikk nei. Alternativet hadde vært å vente på at det ble utlyst en stilling som palliasjonssykepleier. Men så langt jeg har sett, har det ikke vært utlyst noen de to årene som er gått siden jeg begynte her.

Hun forteller at flere av medstudentene hennes opplever det samme som henne. Hun anslår at to tredeler av kullet har fått høyere lønn, en tredel ikke.

Pussig nok er det nettopp nå utlyst en stilling som palliasjonssykepleier på en av sykehusets kirurgiske avdelinger.

– Jeg kunne søkt på den, sier Christina Ness Amundsgård.

– Samtidig har jeg lyst til å ta kampen der jeg er. Det er en kjempefin avdeling som det ville være trist å forlate. Og jeg mener jeg har kompetanse som avdelingen trenger.

FÅR STØTTE FRA LEDER

Jogeir Hånes, konstituert seksjonsleder på avdelingen til Christina Ness Amundsgård, ser at avdelingen har behov for hennes kompetanse.

– Fra mitt ståsted burde hun fått lønn for videreutdanningen sin, sier han.

Men han har ikke fullmakt til å forhandle lønn.

Avdelingssjef Oddbjørn Tomren påpeker at det formelt sett er riktig at hun ikke har fått lønn som spesialsykepleier.

– Hun har takket ja til en stilling som sykepleier, ikke spesialsykepleier, og palliasjon er ikke med i seksjonens kompetanseplan, sier han.

KOMPETANSEPLANENE REVIDERES

Tomren viser til at sykehuset har en økonomisk ramme å forholde seg til og prioritere ut fra.

– Hvis vi ønsker spesialkompetanse, må den være definert i kompetanseplanen, forklarer han.

– Mange typer spesialkompetanse er relevant, og vi kan ikke velge alle. Vi må prioritere. Vi har begrensede midler og må være bevisst balansen mellom betingelser og rekruttering. Lønnspolitikken må henge i hop med faglige behov.

Oddbjørn Tomren sier at kompetanseplanen for avdelingen til Amundsgård nylig er revidert, og da var det ikke ønske om å løfte palliasjon.

– Men disse planene revideres med jevne mellomrom, og oppstår det faglige behov, som for eksempel ved endringer i pasientsammensetningen, kan det være aktuelt å endre prioriteringer.

Det er ledergruppen som lager kompetanseplanene, men de diskuterer med tillitsvalgte, verneombud og fagutviklingssykepleiere.

– Seksjonsledere har sterk innflytelse på hvilke prioriteringer vi gjør, sier han.

VIL PÅVIRKE

Den muligheten sier Jogeir Hånes, seksjonsleder på avdelingen til Amundsgård, at han vil benytte seg av.

– Jeg vil prøve å påvirke neste gang vi reviderer kompetanseplanen, sier han.

Hånes viser til at palliativt team i 2019 har bedt om to ressurspersoner på avdelingen, og at det er et signal han må ta på alvor.

– Det er viktig å løfte den kompetansen vi har.

– HUN BØR HA IS I MAGEN

– Det var et veldig positivt svar, sier Ståle Evald Ræstad, leder i Norsk Sykepleierforbund (NSF) i Møre og Romsdal.

– Sykepleieren har møtt en leder som ser at kompetansen hun besitter, er noe avdelingen trenger for å gi best mulig pleie til pasientene, påpeker han.

I saker som Amundsgårds ville han generelt rådet henne til å søke seg dit kompetansen hennes blir etterspurt og verdsatt.

– Men i dette tilfellet ville jeg hatt litt is i magen og prøvd å få resultater der hun er, sier han.

– Jeg ville jobbet tett med lederen min og gitt avdelingen en sjanse. Stått på og vært positivt innstilt. Vis at kompetansen teller.

Men Ræstad sier hun bør stå på kravene.

– Spør når det er planlagt å revidere kompetanseplanen. Er det to år til, eller ti?

Er tidsaspektet langt, mener han at hun burde tenke seg ordentlig om når det gjel-



«Dessverre har ikke alle vilje til å forstå at de bør betale for kompetanse»

STÅLE EVALD RÆSTAD, LEDER I NORSK SYKEPLEIERFORBUND (NSF) I MØRE OG ROMSDAL



der stillingen som palliasjonssykepleier som nå er utlyst.

– Hun bør spørre seg: Hvor lenge vil det være til neste gang det er en ledig stilling som palliasjonssykepleier på Molde sjukehus?

MÅTTE KJEMPE FOR UTTELLING

Ræstad er godt kjent med at videreutdanning ikke nødvendigvis gir bedre lønn.

Som tidligere hovedtillitsvalgt i Ålesund kommune måtte han for hver ny spesi-

VIDEREUTDANNING

- Sykepleiere kan utdanne seg innenfor en lang rekke emner av kliniske områder.
- Opptak krever grunnutdanning, autorisasjon og klinisk erfaring som sykepleier.
- Utdanningene gir ulikt antall studiepoeng.
- En oversikt finnes på utdanning.no

sering i kommunen kjempe for at ledere skulle se behovet for den.

– En utfordring er at det er så mange ulike videreutdanninger, påpeker han.

– Med presset økonomi kan det være vanskelig å forstå at kompetanse kan være med på å effektivisere pasientomsorgen.

Han tar videreutdanning i demens som eksempel.

– Med den type videreutdanning lærer man, og kan lære bort, strategier for å takle utagerende demente pasienter på en bedre måte. I enkelte tilfeller kan det kanskje være med på å spare avdelingen for å måtte leie inn ekstra personale.

Hans erfaring er at det tar tid å skape forståelse for at ny kompetanse dekker et behov.

– For å argumentere for en spesialisering må man være iherdig, vise at kompetansen er relevant og bygge forståelse hos leder og tillitsvalgt.

Ifølge ham kan det fort ta tre til fire år.

– Dessverre har ikke alle vilje til å forstå at de bør betale for kompetanse, sier han.


BRUK KOMPETANSEPLANEN!

Han sier fylkeskontoret erfarer at mange sykepleiere søker på videreutdanninger, men når de ber arbeidsgiver om fri, får de nei fordi den videreutdanningen ikke inngår i kompetanseplanen. I stedet får de beskjed om at hvis de velger noe som står i planen, så vil de få fri.

Derfor anbefaler han å bruke kompetanseplanen før man søker videreutdanning. Eller når man har kompetanse: søke seg dit den er etterspurt.

– Hvorfor skal vi være så lojale mot arbeidsgivere som ikke vil betale for kompetansen vår, spør han.

– Vi må slutte å selge oss billig. ♦



- Snakk om lønn før du tar videreutdanning

Det er sjelden automatikk når det kommer til lønn.

Tekst Nina Hernæs og Ann-Kristin Bloch Helmers

Du kan ikke regne med høyere lønn automatisk, selv om det burde vært sånn, sier Nina Horpestad, fylkesleder i Norsk Sykepleierforbund i Rogaland.

– Mener du sykepleiere burde fått høyere lønn, uansett hva slags videreutdanning de tar?

– Ja. Hvis den er sykepleierrelatert og klinisk rettet, mener jeg det. Det er uansett bruk for kompetansen.

JORDMOR PÅ SYKEHJEM

Hun tar et eksempel: Jordmor på sykehjem.

– Jordmødre lærer patologi. Det er nyttig kunnskap på et sykehjem, der det er mange kvinner, og mange av dem har født og kan ha plager som følge av det. For eksempel fremfallen livmor.

– Noen kan si at jordmor og sykehjem er en søkt kombinasjon?

IKKE VENT MED LØNN: Nina Horpestad ser, i likhet med flere fylkesledere i NSF, at sykepleiere ikke får økonomisk uttelling for videreutdanning. Foto: Jan Inge Haga

– Den kan være så søkt den bare vil. Poenget er at de med videreutdanning har med seg kunnskap og erfaring som arbeidsgiver vil tjene på. Uansett.

Hun tar et annet, og kanskje ikke helt dagligdags, eksempel: en geriatrisk spesialsykepleier, som man naturlig vil tro jobber i kommunehelsetjenesten, men som i stedet jobber på sykehus.

– Når vi vet at mange eldre kommer på sykehus, kommer deres kompetanse til å være verdifull også der, sier hun.

FÅR MANGE HENVENDELSER

Nina Horpestad sier fylkeskontoret får mange henvendelser fra sykepleiere som har tatt videreutdanning uten å få uttelling på lønnen.

Det opplever også fylkesleder Mette Mikkelsen i Hordaland. Hun oppfordrer sykepleiere til å bli mer bevisste.

– Når de opparbeider seg kompetanse de bruker i sitt daglige virke, bør de få betalt for det, mener hun.

– Men hvis det ikke er avtalt på forhånd, skylder arbeidsgiver på trang økonomi.

De gjør det, selv om de burde vite å verdsette kompetansen sykepleierne tilegner seg som faktisk er nødvendig for at arbeidsgiver kan levere tjenestene de skal, mener hun.

– Sykepleiere tar videreutdanning for å dekke et behov der de jobber, påpeker Mikkelsen.

– Hensikten er å gi pasientene det de trenger.

– IKKE VENT TIL LOKALE FORHANDLINGER

Ikke alle lykkes med å få mer i lønn.

Nina Horpestad i Rogaland erfarer at mange arbeidsgivere henviser til lokale forhandlinger.

– Men det er ikke alltid lokale forhandlinger, påpeker hun.

– Sentrale overenskomster regulerer om det er midler til å forhandle lokalt eller ikke. Det er ikke opp til hvert enkelt sykehus eller sykehjem å bestemme.

Når arbeidsgivere ber sykepleiere vente til lokale forhandlinger, mener hun de egentlig skaper en forventning de ikke kan innfri.

– Hva bør sykepleiere svare når de blir rådet til å vente til lokale forhandlinger?

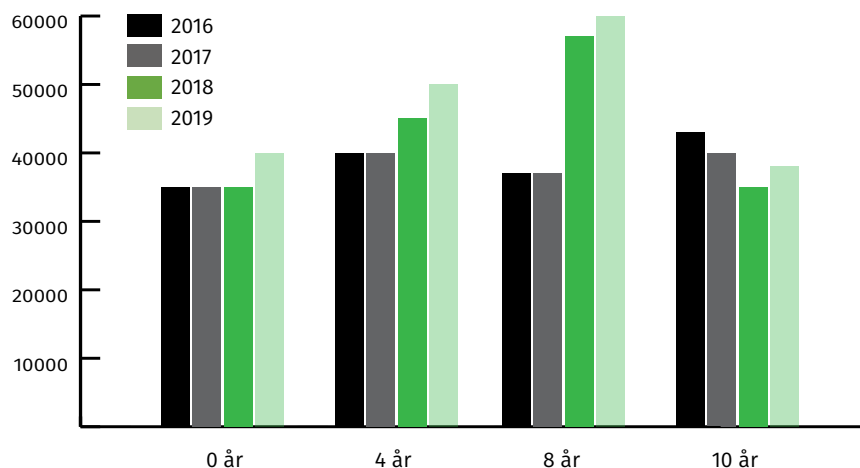
– Spørre når forhandlingene er. Arbeidsgiver vil nok da svare «vet ikke». Da må sykepleiere spørre hvordan arbeidsgiver da kan be dem vente til lokale forhandlinger.

– Og hva gjør de da?

– De må stille krav, sier Horpestad.

– Men aller helst bør de snakke om lønn før de videreutdanner seg. Spesielt hvis arbeidsgiver oppfordrer til videreutdanning.

ÅR/ANSIENNITET:



Differanse i minstelønnsats: Tabellen viser hvor mye høyere minstelønnsatsene for spesialsykepleier/jordmor har vært sammenliknet med sykepleiere ved ulike ansiennitetrinn i avtalen mellom NSF og Spekter.

DERFOR MINSKER LØNNSFORSKJELLEN ETTER TI ÅR

Differansen mellom minstelønnsatsene til spesialsykepleiere og sykepleiere i Spekter-avtalen krymper kraftig ved ti år ansiennitet. Her er forklaringen. *Tekst Ingvald Bergsagel*

Ved null års ansiennitet ligger minstelønnsatsene til spesialsykepleiere og jordmødre i Spekter-området for tiden 40 000 kroner over sykepleiernes.

Denne differansen øker så til 50 000 ved fire års ansiennitet og 60 000 ved åtte år, før den krymper til 38 000 ved ti års ansiennitet.

Årsaken er å finne i lønnsoppgjøret mellom Spekter-Helse og NSF i 2018.

I avtalen etter forhandlingene det året ble sykepleiere med ti års ansiennitet prioritert med en økning av minstelønnsatsen på 40 000 kroner, fra 460 000 til 490 000. Til sammenlikning økte satsene for de andre ansiennitetrinnene det året med kun 15 000.

Partene ble også enige om at minstelønnen for sykepleiere med ti års ansiennitet skulle heves til 500 000 kroner senest fra 1. juli 2019, noe som ble fremhevet av NSF-leder Eli Gunhild By:

– Dette var det viktigste lønnspolitiske målet vårt i Sykepleierløftet og en viktig milepæl for oss, kommenterte By den gangen via en pressemelding.

Hva eller hvem som skal prioriteres ved neste års forhandlinger, er noe NSF's medlemmer selv kan være med på å påvirke gjennom deltakelse på lokale medlemsmøter og eventuelt som delegat på regionale tariffkonferanser til høsten.

Hun råder sykepleiere til å lese avtaler nøye før de signerer på noe, og gjerne rådføre seg med en tillitsvalgt.

– Søk råd hos noen som har gjort dette før deg, sier hun.

KS: AVKLAR BEHOV FOR KOMPETANSE
Først og fremst: Ha en dialog med nærmeste leder, råder Hege Mygland, som er forhandlingsleder i KS.

Mygland peker på at det skal være en sammenheng mellom lønnsutvikling og kompetanseutvikling. Det er et grunnleggende prinsipp i hovedtariffavtalen.

– Alle kommuner skal ha en lokal lønnspolitikk. Ifølge hovedtariffavtalen skal den blant annet «motivere til kompetanseutvikling», og «etablere en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling,» understreker hun.

Det er også en egen hjemmel for særskilte lønnsforhandlinger der arbeidstaker har gjennomført relevant etter- og videre-

«Ha dialog med nærmeste leder.»

HEGE MYGLAND, FORHANDLINGSLEDER
I KS

utdanning. Denne bestemmelsen er i aktiv bruk i kommunene, forteller Mygland.

– DIALOG MED LEDER

Hun viser til at det etter tariffavtalen skal «gjennomføres årlige drøftingsmøter om rekrutteringssituasjonen og om framtidig kompetansebehov/kompetanseutviklings-

behov for ulike stillingsgrupper i kommunen».

– Sykepleiere som ønsker å videreutdanne seg, og som ønsker lønnskompensasjon for videreutdanningen, bør først og fremst ha dialog med nærmeste leder. Dette for å avklare hva slags kompetanse det er behov for i virksomheten, og hva man kan forvente av lønsmessig uttelling dersom man tar videreutdanning det er behov for, råder Mygland.

VISER TIL HELSEFORETAKENE

Spekters forhandlingsleder Bjørn Skrattegård sier dette:

– Speker og Sykepleierforbundet forhandler sentrale minstelønnssetninger for sykepleiere og spesialsykepleiere. Lønnskompensasjon ut over disse satsene er det helseforetakene som avgjør, og de må svare på hva de vektlegger. 💡

NSF FIKK IKKE SENTRAL KODE FOR MASTERGRAD

Sykepleierforbundet (NSF) fikk ikke gjennomslag for kravet om en egen lønnskode og stige for sykepleiere med mastergrad i årets forhandlinger. Tekst Kari Anne Dolonen

For NSF var dette et viktig krav som Speker ikke ville etterkomme i årets mellomoppgjør.

– Dette skuffer oss veldig, sa NSF's forbundsleder Eli Gunhild By etter at partene ble enige om årets oppgjør i april.

NSF mener de hadde all grunn til å forvente at de ville få en sentral regulering av en masterkode ut fra hva som ble lovet i fjorårets lønnsforhandlinger. De skrev derfor det Eli Gunhild By betegner som en «uvanlig skarp merknad til protokollen».

I stedet har NSF fått gjennomslag for

at sykepleiere med mastergrad får et kronetillegg. Disse tilleggene ble forhandlet frem under lønnsoppgjøret i 2016, som var siste gang det ble ført lokale forhandlinger i Speker på B-dels nivå.

Disse helseforetakene gir sykepleierne ekstra betalt for mastergrad:

- Helse Stavanger: 35 000
- Helse Nord-Trøndelag: 30 000
- Sunnaas: 30 000
- Helse Bergen: 25 000
- Helse Fonna: 25 000

Forutsetningene for å få tillegg kan variere i de forskjellige helseforetakene. For å finne ut hva som gjelder ved ditt sykehus, kan du gå inn på NSF's nettsider, logge deg inn med ditt medlemsnummer, og få tilgang til protokollen.

- UNN: 25 000
- Finnmarkssykehuset: 20 000
- OUS: 20 000
- St. Olavs hospital: 20 000
- Vestre Viken: 20 000

Disse gir ingen tillegg: Ahus, Helgelandssykehuset, Helse Førde, Helse Møre og Romsdal, Nordlandssykehuset, Sørlandet sykehus, Sykehuset i Vestfold (men Stavern fikk beholde tillegg på 20 000 kroner), Sykehuset Innlandet, Sykehuset Østfold og Sykehuset Telemark. 💡

JANUARLØNN:- Det er frustrerende å ikke vite hvordan jeg skal sjekke lønns slippen, sier sykepleier Marit Olvik.



Det er mye vi ikke forstår av lønns-
slippen, bekrefter sykepleier Marit
Olvik (31).

Hun har full stilling og tredelt turnus
på Rikshospitalet, Oslo universitetssyke-
hus (OUS). Nærmere bestemt på gastro-
kirurgisk sengepost.

Lønnslippene leveres av Sykehuspartner.

Olvik syns ikke leverandøren alltid klarer å gi ordentlig svar på hva de ulike pos-
tene betyr.

– Vi har ønsketurnus som går over 12
uker. På lønnslippen står det en formel
det ikke er mulig å sjekke.

Hun utdyper:

– Tilleggene for lørdag, søndag, kveld
og natt gjennomsnittsberegnes, men det er
vanskelig for hver enkelt ansatt å vite om
tilleggene stemmer. Vi vet ikke nøyaktig

hva vi får betalt for, eller om det samsvarer
med antallet timer man har jobbet. Det er
umulig å vite om vi har fått rett utbetaling.

– LØNNEN ER ALDRI HELT STABIL

Olvik ønsker seg konkrete svar fra ar-
beidsgiver.

– Det er viktig både å vite hva vi har i
lønn, og om utbetalingene er riktige. Det
er frustrerende å ikke vite hvordan jeg
skal sjekke. Jeg kan jo risikere plutselig å
bli trukket for tidligere feilutbetalinger,
som jeg ikke kunne forutse. For oss som
jobber turnus og kanskje har ekstravakter,
er lønnen aldri helt stabil.

Olvik er både plasstillitsvalgt og vara-
hovedtillitsvalgt, men strever likevel med
å forstå.

– Vi er 60 ansatte her på avdelingen,
og det er tydelig at de fleste syns dette er
vanskelig.

Hun mener alle har et ansvar for å
sjekke lønnslippen.

– Metoden for å finne ut om noe er
feil, er å sjekke om tillegg er uteblitt eller
om man har fått mye mindre enn forrige
måned. Men det blir jo ikke nøyaktig, sier
hun.

FORSKJØVET VAKT

Problemene oppstår gjerne når det blir
endringer i oppsatt turnus. Det er alltid
behov for å bytte vakter.

– Forskjøvet vakt er også vanlig?

– Ja, og da får du betalt for vekten du

skulle gått, og tillegg for vekten du går.

– Er det et problem på lønns-
slippen?

– Det er lett å forstå på selve lønns-
slippen, men det er vanskelig for ansatte
å forstå hvordan man kompenseres for
forskjøvet vakt ut fra de ulike reglene.

Olvik forklarer reglene slik:

– Arbeidsgiver trenger å omdisponere

”

«Hvordan kan jeg vite at 27,08 er riktig?»

MARIT OLVIK, SYKEPLEIER

og ber deg bytte til en annen vakt enn
den du opprinnelig hadde i turnusen.
Enten til en annen dag, eller til en annen
vakt samme dag. Du blir kompensert med
overtidstillegg. Hvor mye tillegget blir,
kommer an på om du fikk langt eller kort
varsel. Her er det ulike satser.

– Men når man ikke forstår utgangs-
punktet for disse vaktene, blir det også
vanskelig å forstå lønnslippen. Blir jeg
trukket, eller får jeg ekstra? Vet ikke. For
hvilken dag gjelder det og det beløpet?

21 LINJER PÅ LØNSSLIPPEN

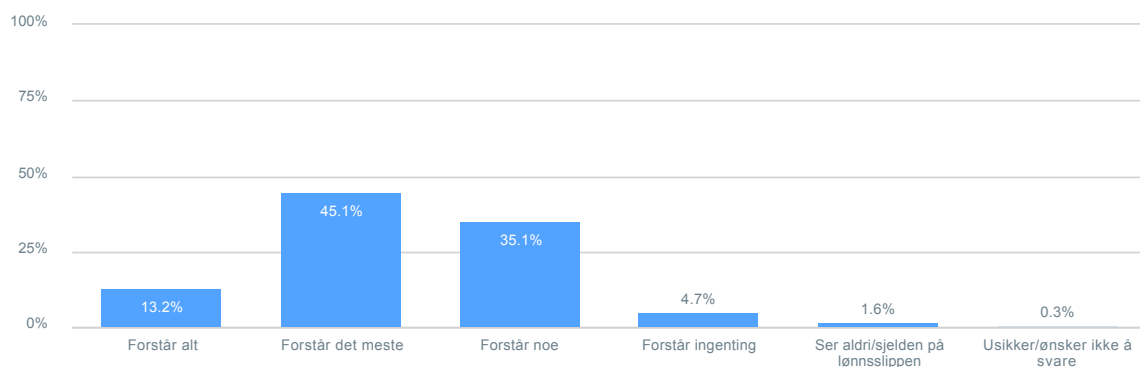
Olvik har funnet frem et par lønns-
slipper for Sykepleien. Vi ser på den fra januar.

LØNSSLIPP

Ved utbetaling av lønn skal
arbeidsgiver gi deg lønnslipp
som beskriver lønn, skattetrekk
og eventuelt andre fratrekk. Får
du ikke dette, må du ta det opp
med arbeidsgiveren din.

Kilde: Arbeidstilsynet

Hvor godt forstår du de ulike punktene på lønnslippen din?



Kilde: Fra Sykepleiens undersøkelse

Motpost

Beløpet 36,90 kroner trekkes fra beløpet over, slik at det blir 0 kroner. Beløpet 36,90 utbetales ikke, men skal være med i skattegrunnlaget.

Pensjonsinnskudd

2 prosent av lønnen går til pensjon.

Diff forskj. o tid

Differanse for forskjøvet vakt. Overtid utløses når vakter må byttes på kort varsel.

Ou-fond

Fagforeningsmedlemmer blir trukket 14,08 kroner, som går til et fond for opplærings- og utviklingstiltak.

27,08

Antallet timer Olvik jobber i gjennomsnitt per måned på lørdag og søndag.

OLVIK, MARIT
[Redacted]
[Redacted] OSLO

Avsender: Oslo Universitetssykehus HF
Kirkeveien 166 Tårnbygget
0424 OSLO

02024 VIT SASTPORTA/100, ZONEPOST, MEDDELINGSTILBUD
120102 VIT SASTPORTA/100, ZONEPOST

Månedens dato		Lønnreg. nr.		Periode		Kategori		LØNNSAVREGNING	
11.01.2019		957467045		2019,01		TSP			
Lønn	Arbeid	% av lønn	Skat			2019/ 2008,12			
46732	90000	100	13032						
Navn	Funksjon	Arbeidsgiver							
Olvik Marit	[Redacted]	Oslo universitetssykehus HF							
Måned i år		Lønn/Trekk		Denne periode				Beløp	
Antall	Beløp	Art.	Ekst	Oppføring nr.	Antall	Sum/Trekk			
	8832,94	120	100,00			40832,27			
	104,10	13	Pensjonsinnskudd			1108,10			
	36,90	8	Motpost			36,90			
	36,90	8	Motpost			36,90			
	184,98	1712	Over- og søndarstil.			184,98			
	8784,93	1712	Fast. løn 12,5 t.v.16/18	01.12.2018	01.12.2018	2889,04			
	8784,93	1712	Fast. kveldstillegg	01.12.2018	01.12.2018	2889,04			
	3219,3	1713	Fast. nattillegg	01.12.2018	01.12.2018	9719,09			
	583,91	1717	Kveldstillegg	12.12.2018	13.12.2018	583,91			
	59,72	1718	Natttillegg	11.12.2018	11.12.2018	59,72			
	104,24	1730	Overtid 50%	21.11.2018	21.11.2018	104,24			
	2809,65	1730	Overtid 100%	22.11.2018	22.11.2018	2809,65			
	1324,32	472	Opplysningsskade	11.12.2018	11.12.2018	1324,32			
	843,65	472	Diff forskj. o tid	28.11.2018	28.11.2018	843,65			
	1854,05	472	Diff forskj. o tid	11.12.2018	11.12.2018	1854,05			
	14,08	700	Ou-fond			14,08			
	652,00	820	Utsatt løn, Ou-trekk mv.			652,00			
	652,00	820	Montingst. Norsk			652,00			
	19278,00	9000	Forsikringspremie			19278,00			
	19278,00	9500	Skattetrekk prosent			19278,00			
Sum på lønnsavregningen, den er beregnet for betalt skatt, pensjon.		Sum på lønnsavregningen		Overtid totalt i år		Sum beløp		41319,01	
Lønnsavregning, utbetalt lønnsbeløp med kommunale overføringer		Lønnsavregning, utbetalt lønnsbeløp		Tidsp		Sum beløp		39210,91	
Sum beløp i år for skatte og trekkoppsett		Sum beløp i år for skatte og trekkoppsett		Beløp		Sum beløp		1961,10	
000	Andre	011	Fagforeningskontingent	000	Utsatt løn	000	Utsatt løn	000	Utsatt løn
011	A.Lønn, lønnsbeløp	012	Pensjon til pensjonskassen	010	Trekk fra naturalsk	010	Trekk fra naturalsk	010	Trekk fra naturalsk
012	Trekk på lønnsbeløp	013	Utsatt løn	010	Trekk fra sosialt	010	Trekk fra sosialt	010	Trekk fra sosialt
013	Forsikringspremie	014	Pensjon utbetalt til arbeidsgiver	010	Trekk fra sosialt	010	Trekk fra sosialt	010	Trekk fra sosialt
014	Forsikringspremie			010	Trekk fra sosialt	010	Trekk fra sosialt	010	Trekk fra sosialt

Den består av 21 linjer nedover og 9 kolonner bortover.

Her er det tall for månedslønn og faste tillegg. Overtid, både 50 prosent og 100 prosent, har hun fått. Men også «Forskj o.tid», og til og med «Diff forskj o.tid» – også her både 50 og 100 prosent.

På minussiden finner vi blant annet NSF-kontingent, OU-fond, pensjon og skatt.

Under står det med ganske liten skrift: «Lønnstakeren må kontrollere lønnsavregningen.»

– Hovedproblemet, som for meg gjør det vanskelig å sjekke lønsslippet, er formelen som brukes til å regne ut faste tillegg, sier Marit Olvik.

For eksempel står det at hun har 27,08 «fast lørdags- og søndagstillegg». For dette får hun utbetalt 1868,90 kroner.

– Hvordan kan jeg vite at 27,08 er riktig? lurer hun.

Hun lurer også på hvorfor 36,90 kroner for gruppeliv/ulykkesforsikring også føres som motpost.

– Man får en sum, og så blir man trukket for samme sum. Merkelig, syns sykepleieren på Rikshospitalet.

SYKEHUSPARTNER SVARER

Sykepleien tar spørsmålene videre til Sykehuspartner.

– Det er ikke gjort i en fei å sjekke lønsslippet sin?

– Det som gjør det så vanskelig, er at

sykepleierne jobber så forskjellig. Det er så mange turnusordninger, sier rådgiver Kristian Brenden.

På Marit Olviks lønsslipp står det at hun har 27,08 i fast lørdags- og søndagstillegg. Dette utgjør 1868,90 kroner.

– Hva betyr 27,08 i dette tilfellet?

– Hvis turnusen er fordelt på 12 uker, så telles antallet timer hun jobber på lørdag og søndag. Deretter finner man ut hvor mange timer dette utgjør per måned i gjennomsnitt. I dette tilfellet blir tallet 27,08 timer, forklarer Brenden.

– Turnus ligger i bunn. Hvis hun jobber ekstra, da blir det merket variabelt lørdags/søndagstillegg. Og da vil antallet timer stå.

– Kan tallet for faste tillegg variere fra måned til måned?

– Så lenge sykepleieren arbeider den samme turnusen, endres det ikke. Men endres turnus i løpet av måneden, kan det bli to ulike satser i løpet av samme måned.

TO TURNUSER I SAMME MÅNED

– Overskriften «antall» som står på lønsslippet, betyr det alltid timer?

– Nei, og det er akkurat dette som ofte gjør det vanskelig. Som oftest betyr det timer, men det kan også bety dager. Det skjer når turnusen endres i løpet av måneden.

Det skjedde for Olviks del i mars. En turnus varte i 24 dager. Så begynte en ny som varte i 7 dager.

– Da blir det for eksempel to ulike satser for fast kveldstillegg, den ene er merket 24, den andre er merket 7.

– Og hvordan kan hun sjekke at satsen er riktig?

– Satsene for de ulike tilleggene står i overenskomsten på den enkelte arbeidsplass, opplyser han.

Tilbake til lønsslippet for januar: Der er Olvik blitt trukket 5,5 timer for kveldstillegg den 12. januar. Det utgjør 583,97 kroner.

– Har hun byttet vakt?

– Ja, hun har sannsynligvis byttet en kveldsvakt mot en dagvakt. Jeg skulle gjerne visst om det var det som skjedde den dagen, sier Brenden.

«DIFF. FORSKJ.»

– Hvordan skal sykepleierne klare å følge med på at de får rett lønn?

– Det er veldig vanskelig, innrømmer rådgiveren.

– Noen vil ha en mer detaljert lønsslipp, noen vil ha den enklere.

Brenden tror at de fleste vet når de skal bytte turnus i løpet av måneden.

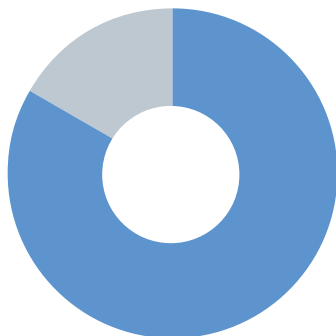
– Mange strever med å forstå reglene for forskjøvet vakt?

– Hvis man for eksempel blir spurt om å bytte oppsatt dagvakt til kveldsvakt, skal man ha forskjøvet tillegg.

På lønsslippet til Marit Olvik står det «Diff. forskj.».

– Det betyr differanse for forskjøvet

2 av 10 får ikke overtidstillegg



14,6 % får ikke forskyvningstillegg
11,6 % kun hvis de ber om det

Kilde: Fra Sykepleiens undersøkelse

vakt, det vil si merarbeidet hun har betaling for. Hvis man blir spurt på kort varsel, altså etter klokken 12 dagen før, er det overtidsreglene som gjelder – enten 50 eller 100 prosent i tillegg. Du får altså betaling for den nye vakten pluss forskyvningstillegg. I teorien avspaserer du den vakten du opprinnelig skulle gått, forklarer rådgiveren i Sykehuspartner.

PENSJONSTREKK: 2 PROSENT

– Hva er dette OU-fondet?

– Alle som er medlem av en fagforening, blir trukket 14,08 kroner i måneden for organisasjonsutvikling. Dette går blant annet til skoloring av tillitsvalgte. Fagforeningene og arbeidsgiverne disponerer OU-fondet sammen.

OU er en forkortning for opplysnings- og utviklingsmidler.

– Og det trekkes for pensjon?

– Ja, ansatte trekkes 2 prosent av årslønnen. Dette går til innskuddspensjon.

Samtidig betaler arbeidsgiver 14 prosent pensjonsinnskudd for alle ansatte.

– Hva er motpost?

– Det gjelder beløp du ikke får utbetalt, men det skal være med i skattegrunnlaget. Motposten er der for å nøytralisere beløpet.

Gruppeliv/ulykkesforsikring er altså noe arbeidsgiver betaler for deg, men som du må skatte for.

For dem som har fri telefon, gjelder samme prinsipp.

For forsikring man selv tegner via fagforening, trekkes hele beløpet fra lønnen.

FORKLARINGER FINS I PERSONALPORTALEN

– Hva vil du si til sykepleierne som strever med lønnslisten?

– At det fins detaljerte forklaringer på hver linje på lønnslisten. I personalportalen kan hver ansatt logge seg inn,

”

«Det er ikke bra hvis sykepleierne føler seg usikre.»

KRISTIAN BRENDEN, RÅDGIVER

finne sin egen lønnslist og lese disse forklaringene. Det pleier jeg å si til dem som ringer hit.

Sykehuspartner, som eies av Helse-Sør-Øst, besørger lønnslist til over 80 000 ansatte, både sykepleiere og andre yrkesgrupper. Helse Nord bruker samme Visma-program som Helse Sør-Øst.

– Hva spør de mest om, de som tar kontakt?

– Dette med at det både er timer og dager i kolonnen for antall, er det ofte spørsmål om.

– Kanskje det kunne merkes med dager og timer for å unngå forvirring?

– Det kan være en mulighet. Vi prøver hele tiden å gjøre endringer, så det blir lettere å forstå.

– SKAL FØLE SEG TRYGGE

– Bør sykepleierne følge med selv, syns du?

– Ja, for de skal føle seg trygge på at de får riktig lønn. Men er de i tvil, kan de ta kontakt og spørre oss. Det er ikke bra hvis de føler seg usikre.

– Skal man kunne forstå alt ved å lese lønnslisten sin?

– Ja. Men for å vite hva som er satsene, må man gå inn i overenskomsten og se på tallene.


Brenden tror at en sånn passe innviklet lønnslist, med detaljer for når de jobbet og hva som er timebetaling, tilfredsstiller de fleste.

– Enten er det en prosentandel av basislønn, eller så er det et fast beløp.

– Er sykepleierne blant dem som har de vanskeligste lønnslistene?

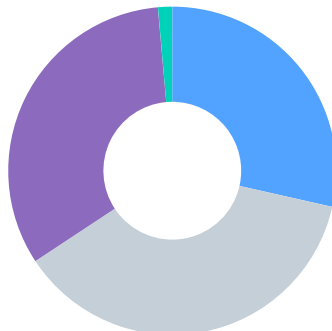
– Sykepleiere, hjelpepleiere og leger er kanskje noen av de vanskeligste, ja. Men vi forholder oss til det sykehuset bestemmer, sier Brenden.

– Får dere mange henvendelser?

– Ikke så mange som før. Etter at det ble bedre forklart i portalen, er det blitt færre. Det er blitt mer og mer kjent, sier rådgiver Kristian Brenden. 

Opplever du at du har tilstrekkelig kunnskap om hvilke tillegg du har krav på som arbeidstaker, for eksempel når du jobber utover avtalt arbeidstid?

Ja	28,6 %
Nei	37,2 %
Delvis	32,9 %
Usikker/ønsker ikke å svare	1,4 %



Kilde: Fra Sykepleiens undersøkelse

– Knotete og uoversiktlig lønnslipp

Juniutbetalingen byr på ekstra kroner, men skaper også hodebry: For da kommer feriepengene. Og det mystiske ferietrekket.

Tekst Marit Fonn

Karen Hoshovde (55) er nattevakt i hjemmesykepleien i Bergen, i bydelene Fana og Ytrebygda.

– Det som er mest rotete med lønnslippene, er måten det regnes på. Før sto det for eksempel en halvtime overtid, nå regnes lønnen ut med satser, sier hun.

Hoshovde er ansatt i 50 prosent stilling. Men på lønnslippen står det 50,35 prosent.

– Ja, de gjorde en endring, stillingsprosenten skulle oppgis med to desimaler. Dermed fikk noen litt lavere stillingsprosent, noen høyere, uten at vi skjønner hvorfor det ble sånn, sier Hoshovde.

Den erfarne spesialsykepleieren har en månedslønn på drøyt 22 000 kroner.

Sykepleierne på nattevakt har et ansvarstillegg. Om natten er ytre soner slått sammen, og i utgangspunktet skal det være to sykepleiere og to fagarbeidere på hver vakt.

– Men hvis du er alene som sykepleier på jobb, så skal du ha 150 kroner ekstra, det vil si et halvt ansvarstillegg. En sånn ting må du følge med på, så du får det du skal ha.

– FØR VAR ALT KLINKENDE KLART

For mange år siden førte de timelister, forteller Hoshovde:

– Da førte vi selv på ansvarstillegget. Vi hadde bakvakter når det manglet sykepleier og skrev opp timene hvis vi ble tilkalt. Vi hadde kopi av timelistene og hadde oversikt. Alt var klinkende klart når vi fikk lønn.

Slik er det ikke lenger.

– Grunnlag, ditt, datt, det er mye sånt nå. Ganske forvirrende, og lite informasjon som forklarer endringene. Men du finner ut av det etter hvert, sier Hoshovde, som selv er tillitsvalgt.

«Stillingsprosenten skulle oppgis med to desimaler.»

KAREN HOSHOVDE,
HJEMMESYKEPLEIER



– **VANSKELIGST FOR DEM MED DELTID**
Susanne Hansen Svåsand (24) jobber todelt turnus på Slettemarken sykehjem i Bergen.

Hun jobber i full stilling, og dette er hennes første faste jobb.

– Jeg er ofte usikker selv, men det er vanskeligst for dem som jobber deltid, å forstå lønnslisten. De har mange flere linjer på sine lønnslistepapirer og har ofte ikke peiling på om det som står der, er riktig.

Hun legger til:

– For min del lurer jeg særlig på det med feriepengene. I fjor fikk jeg over 53 000 kroner. Men ble trukket 43 000.

Hun viser til juni-lønningen i fjor.

- Inn på konto: Feriepenger opptjent i fjor – fast, 53 399
- Ut fra konto: Ferietrekk totalt – fastlønn juni, – 43 486
- Dette skjønner jeg ikke, sier hun.

NSF-advokat Magnus Buflod forklarer:
Her har arbeidstaker fått vanlig lønn i juni. På lønnslisten står det at arbeidstaker har fått feriepengene opptjent i fjor. Fra dette beløpet er det trukket for fem uker ferie. Differansen på om lag 10 000 kroner er feriepengetillegget, som sykepleieren har krav på etter tariffavtalen. Dette er en teknisk beregning arbeidsgiver gjør i juni. Hvordan arbeidsgiver viser utregningen på lønnslisten varierer. Når ferien avvikles, mottar hun vanlig lønn. Om man har begynt i ny jobb eller jobber samme sted som i fjor, har betydning for beregningen.

MYE JOBB Å KONTROLLERE

Svåsand forteller at kollegene strever med lønnslistene sine, uten at de helt klarer å sette fingeren på hva de ikke forstår.

– De sier det er et knotete og uoversiktlig system.

I likhet med Marit Olvik på Rikshospitalet syns Svåsand det er vanskelig å sjekke om tilleggene stemmer.

– Jeg ser på utbetalingen, men har ikke tid til å regne ut hvor mange timer jeg har jobbet den måneden. Da må man sette seg ned og stelle og styre og se på satsene.

Svåsand skulle gjerne hatt mer konkret informasjon på selve lønnslisten, og en forklaring på hva de ulike postene betyr.

– Jeg skulle ønske at alle fikk opplæring på jobben om hvordan lese en lønnslistepapir. Heldigvis kan vi spørre personalkonsulentene her på sykehjemmet hvis vi lurer på noe.

– Har lønnslisten vært tema på skolen?

– Aldri.

– Burde det være et tema?

– Vi kunne hatt mer informasjon om hva vi har rett på, ja, som forberedelse på yrkeslivet. For meg har det hjulpet at jeg ble tillitsvalgt, men å

finne tid i hverdagen til å passe på alt er ikke så lett. Det er så mye å regne ut. De fleste orker ikke sjekke timer opp mot lønn, sier Susanne Svåsand.

RINGEVIKARER SJEKKER ALLE TIMENE

Anita Tysseland Justad er personalkonsulent på Slettemarken sykehjem, der Susanne Svåsand jobber. Justad får stadig spørsmål fra sykepleiere og andre om lønnslisten.

– Hva spør de om?

– Ofte gjelder det juniutbetalingen, om det med ferietrekket. Ikke alle tenker over at de blir trukket for fem uker ferie i juni, sier hun.

– Og de spør om de har fått rett tillegg. De som har timelønn, ringevikarer for eksempel, lurer på om de har fått med alle timene. Hvis de får en lønnslistepapir for juni, tror de at de har fått med alle timene for mai. Men vi har lønnsperioder som er fra den 20. til den 19. i måneden etterpå.

– Syns du lønnslistene er uoversiktlige?

– Jeg som jobber med det, syns de er greie. Men jeg forstår at noen, særlig de med flere stillinger, må vite hva de skal se etter, sier Justad.

KOMMUNEN: HAR BARE FÅTT ÉN KLAGE

Bergen kommune leverer lønnslistepapirer til opp mot 25 000 ansatte hver måned.

– Får dere klager fra ansatte som ikke forstår lønnslistene?

– Vi har fått inn kun én skriftlig klage i løpet av de tre siste årene, forteller Siss-Iren Kleppe, avdelingsleder HR systemforvaltning.

– Vi har ikke planer om å endre dette på kort sikt, opplyser hun.

– Hva anbefaler du sykepleierne å gjøre?

– Sykepleierne finner en detaljert timeliste i Lifecare MAP på all variabel lønn. Timelister overføres hver måned til kommunens lønnsystem, sier Kleppe. ♦

«Det er vanskeligst for dem som jobber deltid.»

SUSANNE SVÅSAND,
SYKEPLEIER
PÅ SYKEHJEM ▶



Foto: Privat

– Det er lønnen vi lever av. **Sjekk lønns slippen!**

Sykepleiere som har fått krav om tilbakebetaling av for mye utbetalt lønn, kontakter NSF.

Tekst og foto Marit Fonn

Det er viktig at sykepleierne forstår lønns slippen sin. Bare på denne måten kan man sikre at man får lønnen man har krav på, sier Magnus Buflod, advokat i Norsk Sykepleierforbund (NSF).

– NSF får mange spørsmål fra medlemmer som mener de ikke har fått korrekt betaling, forteller han.

– *Hva sier dere da?*

– Det er i hvert fall et uttrykk for at lønns slippen er vanskelig å lese.

Dette har ofte sammenheng med to forhold, påpeker han:

– For det første kjenner jeg ikke til andre sektorer hvor så mange er ansatt i deltidsbrøker med to desimaler, kombinert med ekstravakter. Det gjør det vanskelig å se sammenhengen mellom det man arbeider og lønnen man får, sier Buflod.

– Det andre er innslaget av ubekvemstilleggene, og særlig det at flere medlemmer har endret arbeidstiden.

– **UMULIG Å SE HVA DET ER ETTERBETALT FOR**

– *Og så er det forskyvningene ...?*

– Det blir aldri som arbeidsgiver har planlagt. Dermed får lønns slippen mange linjer med ulike godtgøring.

”

«Motpost, hva i huleste er det?»

MAGNUS BUFLOD, NSF-ADVOKAT

Han ser på lønns slippen til de tre sykepleierne Sykepleien har snakket med:

– For eksempel en etterbetaling på sykehjemmet i Bergen, her er det ikke mulig å se hva det er etterbetalt for. Og her, på Rikshospitalet, motpost, hva i huleste er det? Når lønns slippen nærmer seg en full

side, er det ikke lett å gå tilbake og sammenholde faktisk arbeidstid med utbetalingen man får.

– *Blir det saker ut av dette?*

– Vi blir kontaktet av medlemmer som har fått krav om tilbakebetaling av for mye utbetalt lønn.

– *Som de har tatt imot i god tro?*

– God tro er ikke nok – man må ha vært aktsom, sier advokaten.

VAR IKKE MULIG Å FORSTÅ AT UTBETALINGEN VAR FEIL

Regelen er: Har du mottatt for mye lønn i aktsom god tro, kan ikke arbeidsgiver kreve det tilbake.

Hva som er aktsom god tro, må vurderes konkret i hver sak.

– De fleste merker det på kontoen hvis de får to månedslønner utbetalt i stedet for én. Men med varierende lønn fra måned til måned skal det mye til før man reagerer, poengterer Buflod.



AKTSOM: – Har du mottatt for mye lønn i aktsom god tro, kan ikke arbeidsgiver kreve det tilbake, opplyser NSF-advokat Magnus Buflod.

– Klassisk for sykepleiere er at det er pluser og minuser over hele lønsslippen, og det er umulig å finne ut av det. Du kan bli vurdert som aktsom, selv om du har resignert med: «Ja vel, det er vel riktig da.»

Han viser til at i flere saker har ikke arbeidsgiver rett til å få en feilutbetaling tilbake, fordi det ikke har vært mulig for den ansatte å forstå at utbetalingen var feil.

– Arbeidsgivere har også tapt kravene om tilbakebetaling når medlemmer har vært usikre på utbetalinger og spurt «er dette riktig?», forteller Buflod.

Han gir et eksempel: Et nytt tillegg dukker opp, sykepleieren spør «hva er dette?». Først etter 11 måneder kommer svaret: «Det var feil, du skulle ikke hatt det tillegg.»

– Men sykepleieren lurte, kontrollerte, og var dermed aktsom. Det hender at et tillegg, for eksempel for arbeidstøy, har

blitt hengende ved når sykepleieren bytter stilling, sier han.

– BRUK TID PÅ Å SJEKKE

– *Hva er rådet ditt til medlemmene?*

– Kontroller lønsslippen. Spør arbeidsgiver hvis du er i tvil, sier Magnus Buflod.

– *I en travel hverdag, og med innholdsrike lønsslipper, så mister man lett motet?*

– Det er lønnen vi lever av. Er det noe man skal bruke tid på, så er det å sjekke at vi har fått den lønnen vi har krav på.

– *Burde det være bruksanvisninger til lønsslippen?*

– Nei, den skal være sånn utformet at man skal kunne forstå hva man har fått i lønn.

– *Bør sykepleierne føre sine egne timelister?*

– Jeg tror ikke det er nødvendig. Man har som oftest en idé om hva man har jobbet ekstra, og hva man forventer å få. Det syns jeg er lurt å tenke over, sier NSF-advokaten. ♦

HVORDAN KONTROLLERE AT DU FÅR RIKTIG LØNN

- Tenk gjennom hvordan du har jobbet den siste måneden.
- Har du jobbet noe ekstra? Mer kveld-, natt- eller helgearbeid? Fått vakter forskjøvet? Jobbet overtid?
- Gjør et overslag. Kan utbetalingen stemme?
- Sjekk lønsslippen.
- Er du usikker, kontakt arbeidsgiver.
- Ikke stol blindt på datasystemet. Menneskelige feil kan resultere i at du får for lite lønn – eller for mye.

Kilde: Norsk Sykepleierforbund

Disse tilleggene har du krav på

GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID

	KVELD/NATT	LØRDAG/SØNDAG	HELG-/HØYTID
SPEKTER – OMRÅDE 10 (SENTRAL AVTALE)	Kl. 17.00–07.00	Kr. 40,-	1 1/3 timelønn
	Turnusarbeidere Fra 400 000: kr. 70,- Dagarbeidere Kr 21,-		
KS	Kl. 17.00–06.00	Sats avhenger av ant. lørdags-/søndagstimer pr. kalenderår. Laveste sats for de første 289 timene osv.	1 1/3 timelønn
	Turnusarbeidere Minst kr. 56,- Dagarbeidere Minst kr. 28,-	For timene: 0–289 290–349 350 og over	Pr. arbeidet time: minst kr. 53,- minst kr. 100,- minst kr. 150,-
OSLO KOMMUNE	Turnusarbeidere Kl. 17.00–06.00 40 %	Inntil 19 helger pr. år kr. 50,- 19 helger eller mer pr. år kr 100,-	1 1/3 timelønn
	Fast nattjeneste Kl. 20.00–06.00 40 % Dagarbeidere Kl. 17.00–06.00: kr. 25,-		
VIRKE – SPESIALIST	Kl. 17.00–07.00	Kr. 50,-	1 1/3 timelønn
	Turnusarbeidere Fra 400 000: kr. 70,- Dagarbeidere kr. 21,-		
VIRKE – HELSE OG SOSIAL	Kl. 17.00–06.00	Kr. 50,- Fra 1.1.2019: Avhengig av timer pr. kalenderår, den laveste satsen de første 289 timene osv.	1 1/3 timelønn
	Turnusarbeidere Minst kr. 56,- Dagarbeidere: 26,- Fra 1.1.2019: kr. 28,-	For timene: 0–289 290–349 350 og over	Pr. arbeidet time: minst kr. 53,- minst kr. 100,- minst kr. 150,-
NHO	Kl. 17.00–06.00	Kr. 50,-	100 %
	Turnusarbeidere Over 370 000 kr 56,- Dagarbeidere kr. 24,-		

OVERTID DAGARBEIDERE	OVERTID TURNUSARBEIDERE	FORSKJØVET ARBEIDSTID
Dagarbeidere <ul style="list-style-type: none"> • Helg- og høytid: 133 1/3 % • Kl. 21.00–06.00: 100 % • Påbeg. før kl. 06.00, varer til arb.tidens beg.: 100 % • Lør- og søndag: 100 % • Etter ordinær arb.tid på dag før helgedag: 100 % • Øvrige tidsrom: 50 % 	Turnusarbeidere <ul style="list-style-type: none"> • Helg- og høytid: 133 1/3 % • Overstiger 4 t og utført rett før el. etter ord. skift: 100 % • Andre tider enn over nevnte: 100 % • To første timer umiddelbart før ordinært skift: 50 % • Fire første timer umiddelbart etter ordinært skift: 50 % 	50 %
Dagarbeidere <ul style="list-style-type: none"> • Helg- og høytid: 133 1/3 % • Kl. 21.00–06.00: 100 % • Påbeg. før kl. 06.00, varer til arb.tidens beg.: 100 % • Lør- og søndag: 100 % • Etter ordinær arb.tid på dag før helgedag: 100 % • Øvrige tidsrom: 50 % 	Turnusarbeidere <ul style="list-style-type: none"> • Helg- og høytid: 133 1/3 % • Overstiger 4 t og utført rett før el. etter ord. skift: 100 % • Andre tider enn over nevnte: 100 % • To første timer umiddelbart før ordinært skift: 50 % • Fire første timer umiddelbart etter ordinært skift: 50 % 	50 %
Dagarbeidere <ul style="list-style-type: none"> • Kl. 20.00–07.00: 100 % • Søn- og helgedager: 100 % • Før søn- og helgedager, etter ord. arb.tids slutt: 100 % • Kl. 07.00–20.00: 50 % 	Turnusarbeidere <ul style="list-style-type: none"> • Helgedager: 133 1/3 % • Kl. 20.00–07.00: 100 % • På ukentlig fridag: 100 % • Kl. 07.00–20.00 etter 3,5 t utover vaktens lengde: 100 % • Etter nattskift: 100 % • Øvrige tidsrom: 50 % NB: Særskilte bestemmelser for rene nattestillinger 	50 %
Dagarbeidere <ul style="list-style-type: none"> • Helg- og høytid: 133 1/3 % • Kl. 21.00–06.00: 100 % • Påbeg. før kl. 06.00, varer til arb.tidens beg.: 100 % • Lør- og søndag: 100 % • Etter ordinær arb.tid på dag før helgedag: 100 % • Øvrige tidsrom: 50 % 	Turnusarbeidere <ul style="list-style-type: none"> • Helg- og høytid: 133 1/3 % • Overstiger 4 t og utført rett før el. etter ord. skift: 100 % • Andre tider enn over nevnte: 100 % • To første timer umiddelbart før ordinært skift: 50 % • Fire første timer umiddelbart etter ordinært skift: 50 % 	50 %
Dagarbeidere <ul style="list-style-type: none"> • Helg- og høytid: 133 1/3 % • Kl. 21.00–06.00: 100 % • Påbeg. før kl. 06.00, varer til arb.tidens beg.: 100 % • Lør- og søndag: 100 % • Etter ordinær arb.tid på dag før helgedag: 100 % • Øvrige tidsrom: 50 % 	Turnusarbeidere <ul style="list-style-type: none"> • Helg- og høytid: 133 1/3 % • Overstiger 4 t og utført rett før el. etter ord. skift: 100 % • Andre tider enn over nevnte: 100 % • To første timer umiddelbart før ordinært skift: 50 % • Fire første timer umiddelbart etter ordinært skift: 50 % 	50 %
<ul style="list-style-type: none"> • Etter kl. 21.00: 100 % • Søn- og helligdager og dager før disse: 100 % • Inntil kl. 21.00: 50 % 	<ul style="list-style-type: none"> • Etter kl. 21.00: 100 % • Søn- og helligdager og dager før disse: 100 % • Inntil kl. 21.00: 50 % 	50 %

Kilder: Overenskomster for Virke, Spekter, Oslo kommune og NHO, hovedtariffavtalen for kommunene

DETTE UTLØSER OVERTIDSBETALING OG FORSKYVNINGSTILLEGG

Forskyvningstillegg

- Utløses dersom en leder ber en ansatt om å jobbe en annen vakt enn det som er avtalt på forhånd.
- Tillegget utløses ikke dersom den ansatte selv ber om å få bytte vakt.
- Så sant det er mulig, skal varsel om forskjøvet arbeidstid gis tre dager i forveien og aldri mindre enn én dag i forveien.
- Dersom arbeidstaker pålegges forskjøvet arbeidstid med kortere frist, trer egne regler for kompensasjon i kraft.
- Forskyvningstillegg er blant annet regulert og ytterligere spesifisert i hovedtariffavtalen med KS § 6.8 og i overenskomsten med Spekter § 3.8.

Overtid

- Det er for det første forskjell på «merarbeid» og «overtid».
- Merarbeid er arbeid utover avtalt arbeidstid, mens overtid er arbeid ut over grensene som er fastsatt i arbeidsmiljøloven (AML) for alminnelig arbeidstid.
- Bare overtid gir rett til overtidsbetaling, og verken merarbeid eller overtid skal brukes en en fast ordning.
- Ifølge AML § 10-6 skal overtidsarbeid som hovedregel «ikke overstige ti timer i løpet av sju dager, 25 timer i fire sammenhengende uker og 200 timer innenfor en periode på 52 uker».
- Overtidstilleggene for sykepleiere er blant annet spesifisert i hovedtariffavtalen med KS § 6 og i overenskomsten med Spekter § 3.
- Ifølge AML kan det avtales at overtidstimer helt eller delvis skal tas ut i form av arbeidsfri på et avtalt tidspunkt.

Gratis sykepleie

Mange sykepleiere vet ikke nok om tilleggene de har krav på. Der sparer arbeidsgiverne mye penger.

Et kvarter før vaktskiftet sitter jeg fortsatt inne hos pasienten og ser dialysevæsken dryppe langsomt. Jeg har ikke fått skrevet noe ennå. Pasienten måtte på do før vi kunne begynne dialysen. Det tok en halvtime, og da sprakk tidsskjemaet mitt. Jeg kan ikke gå fra ham nå. Jeg blir heller litt over.

Jeg er ikke den eneste. Alle journalnotatene fra kvelden før var ført etter vaktas slutt. Det var kaotisk i vaktskiftet. En hjelpepleier var satt på kortvakt og gikk klokka ni, så da noe uforutsett skjedde, hadde ingen tid til å dokumentere før nattevakta kom. Hadde vi hatt et stemplingskort, som i industrien, hadde all denne overtiden vært synlig, men jeg tviler på om det er ført et eneste ekstra minutt for dette døgn.

Den ubetalte lunsjpausen vår ble avbrutt tre ganger av en lege som ville spørre om noe, en fysioterapeut som trengte hjelp til mobilisering og en pårørende som trengte å luften noen bekymringer. Alle visste at vi hadde pause. Vi avviste ingen av dem. Ingen av oss førte avbrutt pause. Vi spiste bare litt fortere.

IKKE KULTUR FOR Å FØRE OPP EKSTRATID

Det er ikke så rent få halvtimer sykeplei-



ere jobber gratis i løpet av et døgn i dette landet. I spørreundersøkelsen Sykepleien har utført om sykepleiere og lønn bekrefter flere i fritekstsvar at det på mange avdelinger ikke er kultur for å føre alle disse halvtimene og timene de jobber utover avtalt arbeidstid.

En respondent skriver: «All overtid skal avklares med leder for å bli godkjent». En annen forteller: «På sykehuset der jeg jobber, går folk overtid hver eneste dag. Man er nødt til å spørre en av sjefene dersom man skal skrive overtid, og det er det svært få som tør.»

SYNES IKKE MAN KAN GÅ FRA

Ifølge arbeidsmiljøloven er disse timene som går utover ordinær arbeidstid, men innenfor de ni timene arbeidsmiljøloven definerer som normalarbeidsdag, ikke overtid, men merarbeid. «Arbeid utover avtalt arbeidstid må ikke gjennom-

føres uten at det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det», slår arbeidsmiljøloven fast.

Lovverket er laget for å beskytte arbeidstakerne mot uønsket overtid og fastslår at merarbeid og overtid skal drøftes med tillitsvalgt. Men hva når det er arbeidstakeren som ikke synes de kan gå ifra, men arbeidsgiveren ikke vil betale for den ekstra halvtimen?

Flere steder later det til å ha utviklet seg en kultur der behovet for arbeid etter vaktas slutt er blitt et spørsmål om personlig svakhet. Det er ikke arbeidets art som gjør det nødvendig, det er du som ikke er flink nok til å avgrense.

En respondent beskriver det slik: «På min arbeidsplass er det en holdning om at overtid ikke skal skrives, fordi det er individets egen skyld at arbeidsoppgaver ikke har blitt gjort innen fastsatt arbeidstid».

OPPGAVER SOM IKKE KAN VENTE

Men helsevesenet er fullt av oppgaver som ikke kan vente og uforutsette situasjoner man ikke kan forlate uten videre. Det er den enkelte sykepleiers vurdering av faglig forsvarlighet og yrkesetikk som ligger til grunn for valget om å jobbe en halvtime ekstra. Om arbeidsgiver ikke



godkjenner overtiden vi mener vi må gå for å sikre at tjenesten vi leverer er i tråd med faglige og etiske standarder, skal vi ikke uten videre godta det.

Det er ikke personlige svakheter eller manglende evne til å disponere tiden som gjør at vi jobber overtid. Det er rett og slett sykepleiefagets iboende uforutsigbarhet, kombinert med tynn bemanning ved vaktskiftet.

Dersom arbeidsgiverne våre ikke vil godkjenne alle halvtimene vi går over i vaktskiftene, må de faktisk ta stilling til hva vi kan gå fra og hva vi ikke kan gå fra. Skal vi gå ifra den gråtende datteren som akkurat har mistet faren sin, fordi vi skal dokumentere? Skal vi la pasienter med smerter vente på at kveldsvaktene skal bli ferdig med rapport før de kan få smertestillende? Skal vi la være å dokumentere, eller skal vi be pasienten som måtte på do rett før vi skulle sette oss til foran PC-en, om å gjøre det i bleia? Skal vi la være å gå på klokke i den tiden som er satt av til å dokumentere?

Hvis svaret på disse spørsmålene er «ja», er tiden inne for å begynne å snakke om faglig forsvarlighet. Hvis svaret er «nei», må de se på om dagen kan organiseres på en måte som gjør vaktskiftene mindre sårbare.

HELDIGE MEG PÅ KURS

Det er ikke bare merarbeidstimen sykepleiere blir snytt for. Kursdager satt på fridager lønnes i form av plusstimer som må avspaseres på timebasis en dag det er rolig i avdelingen, eller er ulønnet fordi,



«Skal vi gå ifra den gråtende datteren som akkurat har mistet faren sin, fordi vi skal dokumentere?»

som en respondent skriver, «man burde føle seg heldig som får reise på kurs, og derfor ikke burde få betalt».

Flere av respondentene i undersøkelsen vår sitter med en opplevelse av at arbeidsgiver nærmest spekulerer i å unnlate å gi tillegg for forskjøvet vakt dersom arbeidstakerens selv ikke ber om det.

En skriver: «Jeg visste ikke om forskyvningstillegg før noen tilfeldigvis nevnte

det. Nesten ingen av oss visste om det. Sjefene er «snille», fordi de lar oss beholde kveldstillegg om vi må bytte til dagvakt».

TRENGER IKKE AKSJONER, TILLEGGENE ER DER

Over en tredjedel av sykepleierne vi spurte i undersøkelsen, sier de ikke vet nok om tilleggene de har krav på. Det sparer arbeidsgiverne våre mye penger på. En beskriver det slik: «Ofte ser vi på vår arbeidsplass at dersom vi selv ikke er påpasselig med hva vi har krav på, så får vi det heller ikke».

Sykepleielederne er alltid hardt presset på bemanningsbudsjettet. Sykepleiernes kultur for å være mer opptatt av å være til hjelp for pasienter og kolleger enn av tallet på lønnslisten passer dem veldig godt. At vi finner oss i å kompensere for dårlige organiserte vaktskifter med gratis merarbeid, og lar oss forskyve uten tillegg, er ikke noe vi kan forvente at de vil endre på.

De gode nyhetene er at vi ikke trenger aksjoner eller streiker for å bedre situasjonen. Alt ligger der i tariffavtalen, ferdig kjempet fram. Vi skal bare å begynne å kreve det vi har rett på. ♠

Finn ledige stillinger på sykepleienjobb.no

 AKERSHUS UNIVERSITETSSYKEHUS

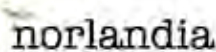
AVDELINGSLEDER-
ved operasjonsavdelin-
gen, kirurgisk divisjon

SØKNADSFRIST: 12.06.19 STED: AKERSHUS

 Lillehammer
kommune

**RÅDGIVER/SENIOR-
RÅDGIVER MED
SYKEPLEIE-
KOMPETANSE**
i kommunen

SØKNADSFRIST: 03.07.19 STED: LILLEHAMMER

 norlandia

**SYKEPLEIER/
VERNEPLEIER**
i hjemmeomsorgen

SØKNADSFRIST: 17.06.18 STED: OSLO

 VESTRE VIKEN

**FAGUTVIKLINGS-
SYKEPLEIER**
i Barne- og ungdoms-
seksjonen

SØKNADSFRIST: 16.06.19 STED: DRAMMEN

 NORSK
SYKEPLEIER-
FORBUND

RÅDGIVER
fylkeskontoret i Finnmark
- midlertidig stilling

SØKNADSFRIST: 09.06.19 STED: FINNMARK

 NTNU
Kunnskap for en bedre verden.

**FØRSTEAMANUENSIS/
UNIVERSITETSLEKTOR
I HELSEVITENSKAP**
Ved Fakultet for medisin
og helsevitenskap

SØKNADSFRIST: 24.06.19 STED: ÅLESUND

 Oslo
universitetssykehus

INTENSIVSYKEPLEIER
ekstravakt ved PO/intensiv
i akuttklinikken

SØKNADSFRIST: 30.12.19 STED: OSLO

 TRONDHJEMS
HOSPITAL

**AUTORISERT
SYKEPLEIER**
på sykehjemmet

SØKNADSFRIST: 30.06.19 STED: TRØNDELAG

Relevante
stillinger.

Enkel å bruke!



Stillingsportal for sykepleiere

På sykepleienjobb.no finner du kun stillinger som er relevant for deg som sykepleier. Portalen fungerer like bra på alle skjermstørrelser. Den er like enkel å bruke på mobilen som foran PC'en, og inneholder en rekke nyttige funksjoner. Få tilsendt stillingsvarsel på e-post eller last opp din CV, slik at vi kan finne riktig jobb for deg.

**Din neste jobb finner du på
sykepleienjobb.no**

Sykepleien jobb.no



Scan qr-kode for flere
ledige stillinger på nett

4

«Dere er så mange at
vi ikke har
råd til å øke
lønna.»

SVEN OFTEDAL,
SOSIALMINISTER,
1947

Kjepper i hjulene ▶

Hvorfor skal man gi mer penger til noen som bare følger et kall? Dette, og en lang rekke andre hindre, er passert for å komme dit vi er nå: at sykepleierlønnen brukes som et bilde på gjennomsnittsinntekten i Norge. Veien til høyere lønninger byr fremover på utfordringer som kan bli minst like tunge å takle.

INNHold

90

Først måtte faget bil anerkjent, så kom lønnskampene

92

Sykepleierlønn i 100 år

94

Ni grunner til at sykepleiere får den lønnen de får

98

Menn tjener mer enn kvinner. Rettferdig?

101

Likelønn nå, ropte de. Det ble med drømmen

104

Har sykepleiere noen grunn til å klage over lønnen?

108

Guide for lønnsoppgjøret med ordliste



HOT OR NOT:
Likelønn var et
hett tema på
1990-tallet. Også
i Sykepleien.
Denne utgaven
er fra juni 1991.



PROTEST: Etter krigen begynte sykepleierne å kjempe for bedre betingelser og lønn som andre. Her går sykepleiere i 1. mai-tog i Oslo i 1947. Foto: NTB Scanpix

Først måtte faget bli anerkjent, så kom **Lønnskampene**

Sykepleieryrkets status har endret seg drastisk siden Sykepleierforbundets start i 1912. Det tok tid å bli anerkjent som et yrke og få de samme rettighetene som andre arbeidstakere.

Lønnskamp hadde ingen sentral plass i Norsk Sykepleierforbunds (NSF) strategi de første tiårene etter etableringa i 1912. Til det var kampen for 3-årig utdanning og ledelse av eget fag for viktig. Sykepleie var ikke et yrke som alle andre, og fagpolitiske krav var ikke et prioritert område, verken for sykepleierne eller for forbundet. Først i siste halvdel av 1930-åra markerte NSF seg fagpolitisk i kravet om åttetimersdagen. Kravene omfatta lønn, bolig og bedre arbeidsforhold.

VILLE BLI SOM ANDRE

Autorisasjonsloven av 1948 var på mange måter startskuddet for både lønns- og fagpolitiske krav blant ledelse og medlemmer. Å sikre offentlig godkjenning og aksept for utdanningskravet var, slik ledelsen i NSF så det, grunnlaget for yrket og utøvelse.

I etterkrigstida bidro NSF til å bryte sykepleiernes stavnsbånd til de frivillige organisasjonene som utdannet dem, og gjorde sykepleierne mere lik andre arbeidstakere.

Etter krigen stilte NSF krav om rett til eget rom og egen bolig og frihet til å gifte seg, både under utdanningen og etterpå. De krevde bruttolønn på linje med andre arbeidstakere, og sist, men ikke minst, pensjonsordninger for å sikre økonomisk trygghet i alderdommen. Sykepleiere hadde ikke et fritt arbeidsmarked og kunne ikke ta med seg pensjonspoeng og ansiennitet fra en



»
«Sykepleie var et kvinneyrke, og de fleste slutta i yrket når de gifta seg.»

arbeidsgiver til en annen før de i 1962 fikk egen pensjonsordning.

LØNSSKRAV FØRST PÅ 1970-TALLET

I ettetid kan en hevde at tre forhold fikk betydning for sykepleiernes lønnskamp, hvor særlig to av dem har vært barrierer for ei god lønnsutvikling. Det første og kanskje viktigste er at sykepleie har vært (og fortsatt er) et yrke for kvinner, og kvinner har hatt dårligere lønn enn menn. At forslaget om et lønnsregulativ basert på bruttolønn ble lansert lenge etter at sammenliknbare grupper gjorde det, som for eksempel kvinnelige lærere, understreker kjønnsdimensjonen.

Sykepleie var et kvinneyrke, og de fleste slutta i yrket når de gifta seg. Kost og losji var en del av lønna, og sykepleierne bodde på sykehus og i søsterboliger til langt ut på 1960-tallet. Kravet om ei lønn å leve av blei ikke reist før en ny gruppe sykepleiere inntok yrket på 1970-tallet.

FOR DYRT Å GI MER I LØNN

Det andre forholdet av negativ betydning for lønnsutviklinga, og minst like viktig som kjønnsdimensjonen, er at sykepleierne er og har vært den desidert største yrkesgruppa i helsesektoren. Et lønnsløft for sykepleiere ville automatisk ført til økte kostnader, noe som understrekes av sosialminister Sven Oftedals (Ap) utsagn under en debatt om sykepleiernes arbeids- og lønnsvilkår i 1947: «Hvis vi må gi til den ene gruppen, må vi ta fra den andre. Dessuten er dere så mange at vi ikke har råd til å øke lønna».

FLERE STREIKER

Et tredje forhold som varsla et større fokus på interessepolitikk og lønnskamp, var sykepleieraksjonen i 1972, da 300 sykepleiere streika for første gang. Resultatene lot vente på seg, men fra 1980-tallet og framover har NSF i økende grad jobbet med interessepolitikk og iverksatt mange streiker for høyere lønn. I dag kan en spørre om dette har skjedd på bekostning av fagpolitikk og utdannings-spørsmål. ♦

Se også tidslinjen på neste side.

SYKEPLEIER- LØNN I 100 ÅR

Først var det nesten bare kallet, senere ble det litt lønn i tillegg til kost og losji. Her kan du følge utviklingen av sykepleiernes lønn fra det første lønnsregulativet, til streikerett og dagens likelønnskamp.

Tekst Liv Bjørnhaug Johansen



1. mai-parole om likelønn.

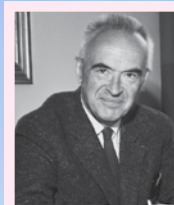
1950

Helgedagstillegget kommer inn i tariffavtalen.

1952

NSF får som et av de første forbundene forhandlingsrett med staten.

1947



Helsedirektør Karl Evang går ut mot kalls-tanken i sykepleiefaget. Han hevder den er religiøst betinget og tjener til å holde sykepleierne som billig arbeidshjelp i sykehusene.

1934

Norsk Sykepleierforbund (NSF) blir stiftet.

1912

Slik har gjennomsnittslønnen for alle arbeidstakere i Norge utviklet seg. Alle oppgitte tall er månedslønn.



Her kan du se eksempler på hva sykepleiernes månedslønn har vært gjennom siste århundre.

33 kroner
tjener en sykepleier på Rikshospitalet.

175 kroner
settes som månedlig grunnlønn for sykepleiere ansatt i staten etter at saken er blitt behandlet i Stortinget.

125 kroner
per måned inkludert losji er månedslønn ved Ullevål sykehus.

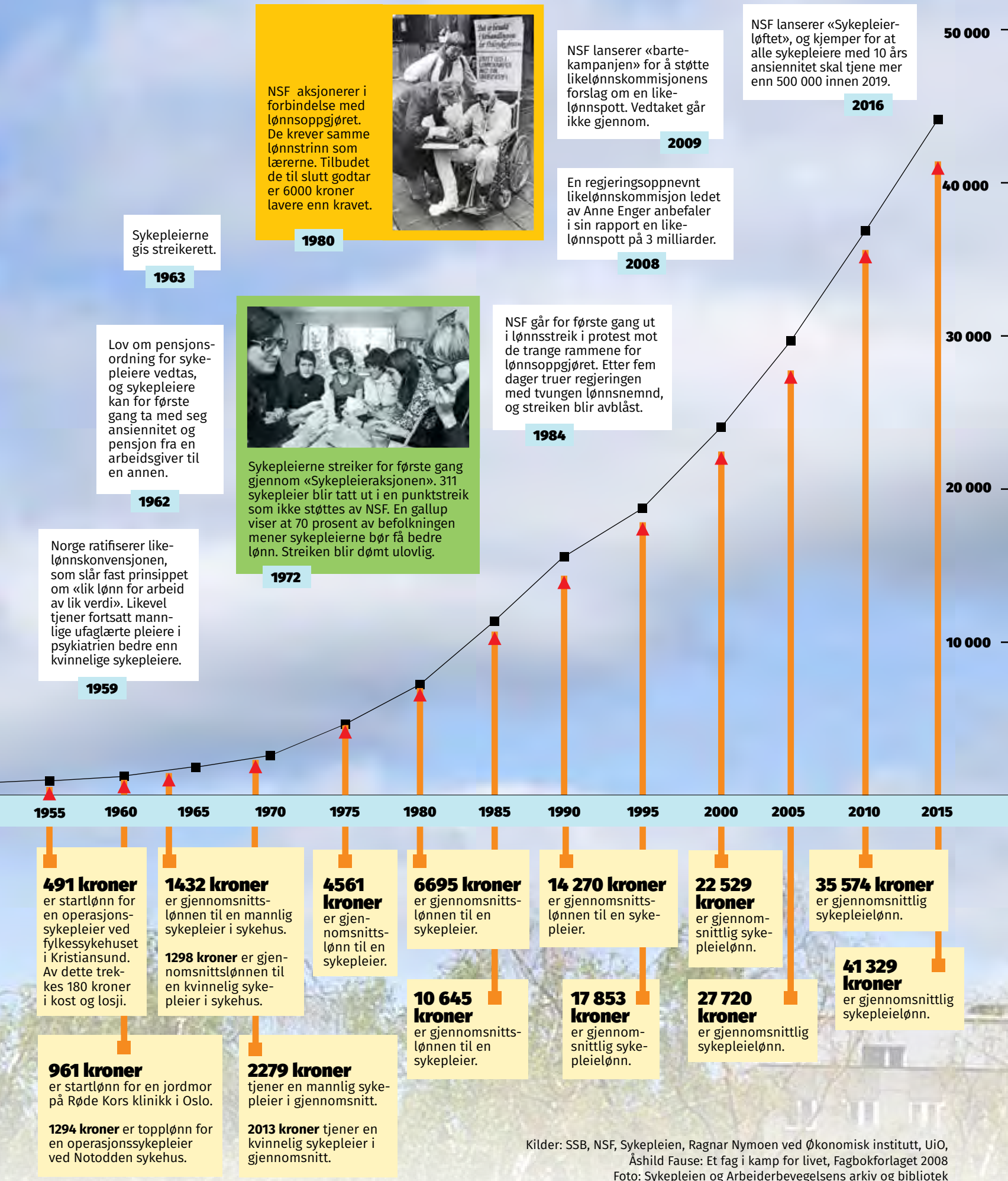
85 kroner
tjener en sykepleier på Rikshospitalet.

167 kroner
tjener en sykepleier på Rikshospitalet.
Økningen skyldes dyrtidstillegg, et midlertidig tillegg som ble gitt i perioder med høy inflasjon.

180 kroner
per måned er startlønn på Dikemark sykehus, av dette trekkes 73 kroner for losji på eget værelse.

300 kroner
måneden er laveste lønn for en sykepleier i NSFs lønnsregulativ.

533 kroner
er månedslønnen til en sykepleier ved Valen sykehus i Sunnhordland. Kost og losji trekkes fra lønnen.



Kilder: SSB, NSF, Sykepleien, Ragnar Nymoen ved Økonomisk institutt, UiO, Åshild Fause: Et fag i kamp for livet, Fagbokforlaget 2008
 Foto: Sykepleien og Arbeiderbevegelsens arkiv og bibliotek

NI GRUNNER

TIL AT SYKEPLEIERE

En inntekt på rundt en halv million i året. Det er det de fleste heltidsarbeidende sykepleiere har å rutte med. Når 2019-oppgjøret er i havn, vil sykepleiere på sykehus, i KS og i Oslo kommune, med ti års ansiennitet, ha rundt den magiske halve millionen i grunnlønn som Norsk Sykepleierforbund (NSF) satte som mål for tre år siden.

I vår undersøkelse om lønn i denne utgaven svarer nesten alle sykepleiere at penger betyr mye. Det er viktigere enn å kunne jobbe deltid i perioder av livet, og også viktigere enn kort arbeidsvei. Likevel er halvparten av alle sykepleiere misfornøyd når lønnslisten lander i innboksen. En av fire sier at den personlige økonomien er skral.

Det er rundt 100 000 yrkesaktive sykepleiere i Norge. Det er en stor gruppe arbeidstakere med høy organisasjonsprosent og et godt omdømme i befolkningen. Saker som handler om sykepleie, får god eksponering i mediene. Det er slått fast at sykepleiere er mangelvare, og «hele Norge» heier på de hvitkledde.

Når de store lønnsoppgjørene likevel uteblir, må det være andre årsaker som bremser lønnsveksten. Her vil du få noen av dem.

1. SYKEPLEIERNE ER IKKE FLINKE TIL Å UTNYTTE MARKEDSMEKANISMENE

Nav anslår at det er nesten 6000 ubesatte sykepleierstillinger i dag. Frem mot 2035 kan dette tallet være oppe i 28 000. Arbeidsgivere skriker altså etter sykepleiere, mens hele 40 prosent av dem som svarte på Sykepleiens lønnsundersøkelse, sier at de har vurdert å ta seg jobb utenfor helsetjenesten.

Det er likevel lite som tyder på at sykepleiere



fullt ut utnytter det faktum at de er så etterspurt. I de sentrale forhandlingene legger den såkalte frontfagsmodellen et brutalt lokk på forhåpningene om ekstraordinære oppgjør. Konkurransesatte næringer forhandler alltid først med LO, og det oppgjøret de kommer frem til, blir fort en øvre grense for hva ansatte i det offentlige kan forlange.

Så gjenstår det lokale forhandlinger og individuelle lønnsforhandlinger når sykepleiere skifter jobb. De som har hatt slike personlige forhandlinger med ny arbeidsgiver, får overraskende ofte bedre lønn. Men altfor få tør å ta den tunge veien til sjefens kontor.

Ser man på sykepleiere som gruppe, har de problemer med å få til de store lønnsoppsettene. Er du deltidsarbeidende, slik mange sykepleiere er, er din forhandlingsposisjon dessuten svak. Da tar du kanskje heller ekstravakter for å spe på lønningen. Jobber du i en kommune i grisgrendte strøk, er lønnsshopping en vanskelig øvelse.

2. HVORDAN FÅ OPP LØNNEN NÅR SYKEPLEIERE IKKE VET HVA DE EGENTLIG TJENER?

Sykepleiens undersøkelse, som publiseres i denne utgaven, viser at godt over hver tredje sykepleier mangler kunnskap om hvilke tillegg de har krav på. De som svarte, anslår også at gjennomsnittlige heltidsarbeidende sykepleiere tjener mye mindre enn de faktisk gjør.

Sykepleiere har med andre ord et litt omtrentlig forhold til hva de som gruppe egentlig tjener. Her må NSF hjelpe til med å skape et realistisk bilde som grunnlag for lønnsforhandlingene. NSF har i lengre tid jobbet med å skaffe oversikter over lokale lønns-

At sykepleiere ikke får det lønnsloftet de fleste synes at de fortjener, skyldes mange faktorer. Her peker Barth Tholens på noen av dem. KOMMENTAR Barth Tholens, redaktør i Sykepleien



FÅR DEN LØNNEN DE FÅR

forhold. Det er et krevende arbeid og forutsetter kontinuerlig oppdatering. I Rogaland, som er «best i klassen», har NSF's fylkeskontor klart å innhente lønnsstall fra 37 virksomheter, eller 80 prosent av den samlede medlemsmassen. Men oversikten over hva sykepleiere faktisk tjener, er betydelig mindre andre steder. Dette svekker forhandlingsposisjonen som sykepleiere har når de søker nye jobber, skifter arbeidssted eller tar videreutdanning for å booste egen karriere.

Det hjelper heller ikke at de ulike tariffområdene opererer med forskjellige lønssystemer, lønnsstiger og ansiennitetstrinn. Med mindre de gjør sine hjemmeleker ekstremt godt, vil sykepleiere som bytter mellom ulike tariffområder, stå i fare for å «hoppe i blinde» med tanke på hva de kan kreve i lønn fra ny arbeidsgiver.

3. ABSOLUTTE LØNSKRAV ELLER BEDRE ENN ANDRE?

Sykepleierforbundet vedtok i 2015 at alle sykepleiere med ti års ansiennitet skal tjene minst 500 000 i grunnlønn på slutten av 2019. Den kampen ser sykepleierne ut til å vinne. Problemet er bare at sykepleiernes misnøye med eget lønnsnivå først og fremst bunner i misnøye over egen lønsplassering i forhold til andre grupper. Med sin treårige grunnutdanning vil sykepleierne ha mye mer enn helsefagarbeidere, og ingeniørens lønninger blir ofte framholdt som sammenlikningsgrunnlag.

Dette sier imidlertid NSF's krav om en halv million kroner absolutt ingenting om. NSF konkluderer i et internt notat at de er «i rute» med tanke på at sykepleiere skal stige mer i lønn enn mannsdominerte grupper med inntil fire års utdanning. Det har

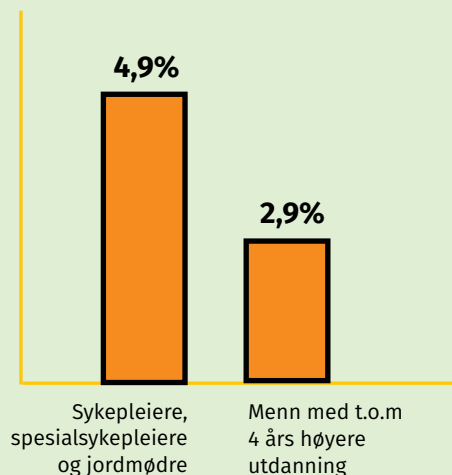


de også gjort, men gapet er bare blitt ørlite mindre. I 2015 tjente sykepleiere, spesialsykepleiere og jordmødre 79,5 prosent av det menn med inntil fire års høyere utdanning tjente. I 2017 var det 81 prosent. Gapet er fortsatt nesten 20 prosent. Sykepleiernes krav om høyere lønn handler om penger, men det handler kanskje like mye om samfunnets anerkjennelse av sykepleierne som en uunnværlig, kompetent yrkesgruppe i helsetjenesten. Det handler dessuten om forventninger til likestilling, kjønnskamp og akademiske ambisjoner. NSF vegrer seg, naturlig nok, for å stille relative krav i forhold til andre yrkesgrupper, fordi organisasjonen neppe kan påvirke hva andre grupper tjener. Slik sett var målet om «en halv million kroner» mer konkret og oppnåelig.

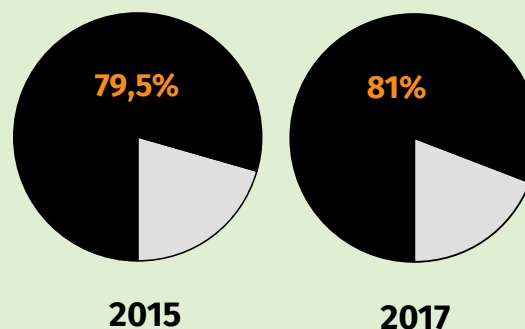
Men hva betyr en halv million, egentlig? Økonomer vil nok si at det er reallønnsveksten som er viktigst – det vil si forskjellen mellom lønnsveksten og prisveksten. Det er fint med konkrete lønns mål, men en halv million kroner betyr lite hvis Norges økonomi rammes av motkonjunktur, et boligkrakk, en skatteøkning eller bompenger rundt hvert hus-hjørne. Bosted vil dessuten avgjøre hvor mye du får igjen for pengene. Den såkalte «nurse-indeksen» viser at sykepleiere bare har råd til å kjøpe cirka fem prosent av de boligene som er til salgs i hovedstaden. Bor du på et mindre sted, blir situasjonen en helt annen.

Ser man på perioden 2006 til 2017, steg inntekten til en gjennomsnittsykepleier i Norge med cirka 50 prosent, mens konsumprisindeksen bare steg med nesten 25 prosent (SSB). Altså en kraftig økning i reallønnen., mer penger å bruke på ting og all grunn til å være fornøyd. Men sett i forhold til andre yrker hadde sykepleierne en helt ordinær

GJENNOMSNTTLIG VEKST I MÅNEDSFORTJENESTE (INKL. TILLEGG) FRA 2015–2017:



SYKEPLEIERE, SPESIALSYKEPLEIERE OG JORDMØDRES LØNN SOM ANDEL AV MENN MED T.O.M. 4 ÅRS HØYERE UTDANNING SIN LØNN:



og sammenliknbar lønnsutvikling. Sykepleiere ble altså litt «rikere», men ikke rikere enn alle andre.

4. NSF TAPER MOT LAVLØNNSPROFIL

Hovedsammenslutningen Unio er stor, men LO er enda større. Siden LO organiserer mange ufaglærte, har oppgjørene derfor en tendens til å favorisere lavlønnsgrupper – framfor grupper med bedre utdanning. Da NHO og LO tok hverandre i hendene etter årets oppgjør i privat sektor, fikk de lavtlønte 2 kroner mer enn andre per time i lønnstillegg. Rammen på 3,2 prosent lønnstillegg i privat sektor dannet også en barriere som var vanskelig for Unio å bryte da oppgjøret i offentlig sektor startet.

Slik har det vært i mange år. Da sykepleiere i NHO Service-området streiket i fjor høst, endte det med lockout og til slutt med en kjennelse i Rikslønnsnemnda. Sykepleierne hadde høstet mye sympati. Arbeidsgiverne fikk mye pepper for sin lockout. Men i Rikslønnsnemnda var ikke NSF representert blant dem som skulle avgjøre saken. Her fikk LO, som landets største arbeidstakerorganisasjon, en avgjørende finger med i spillet, og resultatet ble en blåkopi av avtalen som LO og NHO tidligere hadde blitt enige om i 2018. Nemndas konklusjon innebar en sentral lønnsvekst for sykepleiere på 0,35 prosent, mens for eksempel ufaglærte og fagarbeidere fikk 0,5–0,6 prosent. Den mest etterspurte arbeidskraften i helsesektoren fikk med andre ord det dårligste tariffoppgjøret i NHO.

5. NSF SLITER MED LÆRERNE I KOMMUNENE

Det er 94 000 lærere organisert i Utdanningsfor-

bundet i kommunene. Sykepleierforbundet har 33 000 medlemmer der. Selv om årsverkene i helse- og sosialsektoren totalt sett overgår de i skolesektoren, er lærerne, i kraft av å være største forbund i Unio, i førersetet når oppgjørene i KS finner sted. Lærerne har både fått gode lønnsoppgjør de siste årene og dessuten en bemanningsnorm i statsbudsjettet for 2018. Sykepleierne i kommunene saket relativt sett akterut og klarte ikke helt å holde tritt med sine kolleger i helseforetakene. Sykepleierne er i flertall i Spekter-området, og de ble allereide i fjor enige med Spekters Anne-Kari Bratten om at halv-million-kravet skulle innfris i 2019.

Misnøyen med oppgjørene i kommunene, og sykepleierens rolle som andrefiolin i Unio, har til tider splittet selv NSF's forbundsstyre. Da KS og NSF i fjor ble enige om en avtale som var dårligere enn den i helseforetakene, måtte det en uravstemning til. Det ble til et bittert munnhoggeri fra grunnplanet, som følte at det nå ble et A- og et B-lag blant sykepleierne. 59 prosent stemte faktisk nei til den fremforhandlede avtalen. Men siden færre enn hver tredje sykepleier i sektoren deltok i avstemningen, var det ikke nok nei-stemmer til å forkaste resultatet.

Dette dannet likevel et heftig bakteppe for årets oppgjør, for NSF er heller ikke tjent med at sykepleierne skulle splittes i et A-lag i helseforetakene og et B-lag i kommunene. Denne gangen tilbød KS sykepleierne akkurat det de ville ha – en halv million til dem med ti års ansiennitet – men lærerne fikk mindre. Med hjelp fra Forskerforbundet stemte lærerne derfor ned hele forhandlingsresultatet, inkludert det «historisk gode» lønnsoppgjøret til sykepleierne.



Etter mekling ble det historiske resultatet for sykepleierne stående, mens lærerne måtte nøye seg med løfter for neste lønnsoppgjør. Solidariteten mellom Unio-forbundene var satt på en prøve, men det holdt. Sykepleierne fikk det de ville, mens lærerne må vente. Så får vi se om de neste år vil slå av på kravene, fordi det da er lærernes tur.

Om ikke Unio har nok å henge fingrene i internt, må de også hamle opp med LO, som med sine 180 000 medlemmer er desidert størst i KS. Mens LO hamrer på sin lavlønnprofil, erklærte Unios forhandlingsleder Steffen Handal før årets oppgjør at «yrkesgruppene med høyere utdanning skal ha en klart høyere lønnsvekst enn andre». Da oppgjøret var ferdig, fikk sykepleierne 3,25 prosent i lønnsøkning. Det var 0,05 prosent mer enn ansatte i privat sektor fikk.

6. SYKEPLEIERNES STEILE HOLDNING I ARBEIDSTIDSSPØRSMÅL BREMSER SYKEPLEIERNES LØNNINGER

Helsevesenet er en 24/7-virksomhet, og NSF vil at sykepleiere skal jobbe i heltidsstillinger. Det skaper utfordringer for mange arbeidsgivere når de skal bemanne om kveldene og i helgene. Selv om det gis dispensasjoner i øst og vest, holder NSF hardnakket fast ved prinsippet om at sykepleierne kun skal jobbe hver tredje helg. Begrunnelsen er at yrket skal være attraktivt for unge mennesker som også vil ha et sosialt liv.

Men hver-tredje-helg-prinsippet gjør det vanskelig å bytte arbeidstid mot bedre lønn, slik legene, politiet og brannvesenet i liknende turnus har gjort. Arbeidsgiverne ønsker seg en oppmykning mer enn noe annet og ville nok lagt penger på bordet i bytte for greiere bemanningskabler. Men NSF har avvist dette kontant, en holdning som har bred støtte blant sykepleierne. Ulempen er at det reduserer og kanskje til og med låser forhandlingsrommet når sykepleierne setter seg sammen med Spekter og KS. Når sykepleierne har lite de kan gi, har også arbeidsgiverne lite å gi.

7. DET BLIR DYRT FOR NASJONEN NORGE Å ØKE SYKEPLEIERNES LØNNINGER DRASTISK

Ifølge OECD har Norge den beste sykepleierdeknningen i verden, cirka 17 sykepleiere per 1000 innbyggere. Relativt mange jobber i deltidstillinger, men det er likevel lett å regne seg frem til at selv små lønnsøkninger vil gi store offentlige merkostnader. Om vi for eksempel hadde gitt sykepleierne et «kompetansetillegg» på 2 kroner i timen (det samme som lavlønnstillegget i privat sektor), vil helseforetakenes og kommunenes utgifter stige med over en halv milliard kroner. Så utfordringen med å gi sykepleierne store lønnspåslag er at summene fort blir veldig høye – sammenliknet med mindre grupper.

8. POLITIKERNE VIL IKKE GI HÅNDFASTE FØRINGER OM SYKEPLEIERNES LØNNINGER

Snart er det kommunevalg. Her vil eldreomsorgen på nytt bli et sentralt tema. Som i de fleste valgkampene er det ikke vanskelig å få politikere til å



si hvor viktige sykepleiere er. Jonas Gahr Støre (Ap) presiserte nylig at «sykepleierne er ryggraden» på sykepleien.no. Det er en påstand hele det politiske spektret fort kan bli enige om.

At kravet om å få bedre uttelling for denne etterspurte kompetansen likevel ikke ser ut til å nå dem som beslutter hvor høye lønningene skal være, er derfor egentlig et lite under. Til tross for at det er regjeringen som bevilger pengene som helseforetakene og kommunene skal lønne sine ansatte med, nekter de å gi håndfaste føringer for hvor mye bestemte grupper skal ha i lønningsposen. Sykehusene og kommunene bestemmer nemlig selv hvordan de vil prioritere innenfor sine egne budsjetter. Så selv om det ikke finnes en politiker som ikke mener at lønn er viktig for å kunne rekruttere sykepleiere, gjør sykehusdirektører og rådmenn akkurat som de vil.

Nærmest et politisk styrt «lønnsløft» var vi i 2001, da Trond Giske (Ap) var utdanningsminister i Jens Stoltenbergs første regjering. Den gangen var det staten som forhandlet med lærerne. Mot at lærerne tok på seg mer undervisning, fikk de en lønnsøkning på hele 50 000 kroner.

I 2006 satte likestillingsminister Karita Bekkemellem (Ap) ned en egen likelønnskommisjon, som tre år senere kom med anbefalinger om «fakta, analyser og virkemidler for likelønn». Kommisjonen foreslo at regjeringen skulle bidra med omtrent 3 milliarder kroner til et lønnsløft for rundt 100 000 kvinner i yrker hvor mer enn to tredeler var kvinner.

Men forslagene havnet i skuffen. Det ble rett og slett umulig å fastsette lønninger gjennom stortingsvedtak. Det ville ha forrykket hele forhandlingssystemet og ført til et bikkjeslagsmål mellom arbeidstakerorganisasjoner som representerte forskjellige mer eller mindre trengende grupper.

I dag er «likelønnsputten» blitt erstattet av «kompetansepotter» av ymse slag. Slike potter er fine å ha, og de inneholder også lønnsmidler. Men de flytter ikke sykepleiermassen som helhet.

9. NSF TRENGER EN STEMME SOM KAN SNAKKE OPP LØNNINGENE

Lobbyvirksomhet er et rotterace. Å få gjennomslag for sine krav – om det nå er ulvestriden, oljeboring ved Lofoten eller sykepleierlønninger – handler om posisjonering og påvirkning av opinionen. Man trenger ikke å ha lest sin Machiavelli for å forstå at maktkamper avgjøres gjennom list og dyktig håndverk. Ikke minst trenger man en gallionsfigur som kan sette skapet på plass og få med seg opinionen. En som kan få selv store arbeidsgivere til å rygge og statsråder på glid.

NSF behersker nok det politiske håndverket. Forbundsleder Eli Gunhild By har levert i årets lønnsoppgjør. Det vil roe kritikere som måtte mene at middels lønninger skyldes at NSF er for lite synlig. Erfaring tilsier likevel at hukommelsen er kort når det gjelder lønnskrav. Helt fornøyd blir man aldri. ❖

Menn tjener mer enn kvinner. **Rettferdig?**

Anne Enger ba om milliarder til likelønn. Pengene kom aldri.
– Forhandlingssystemet opprettholder lønnsforskjellene, sier hun.

Tekst og foto Marit Fonn

Tre milliarder kroner. Det mente Anne Enger at kvinnene burde ha ekstra. Det vil si – ansatte i kvinnedominerte yrker.

Enger ble utpekt til å lede Likelønnskommissjonen i 2006. Forslaget om like lønnsmilliardene kom i 2008.

Men pengene kom aldri til forhandlingsbordet.

NEI-DRONNINGEN FIKK OPPDRAGET

Enger er sykepleier, diakon og sosionom. Men mest kjent er hun som nei-dronningen og leder av Senterpartiet i forrige storhetstid. Hun fikk medhold fra det norske folk, da det sa nei til EU-medlemskap i 1994.

Nå har hun kommet til Oslo med toget fra Rygge, litt sør for Moss. Der bor hun like ved havet.

Bonedatteren har i morgentimene registrert den fine månesigden som preger himmelen.

– Nymåne. Perfekt for såing, pleide far å si. Månen påvirker oss mer enn vi tror, sier hun på en kafé i Østbanehallen.

– Føler du et ansvar for likelønn?

– Jeg vil ikke bruke det uttrykket. Jeg

LIKELØNNS-KOMMISSJONEN

- Ble oppnevnt i juni 2006.
- Skulle blant annet vurdere ulikheter i timelønn.
- Ledet av Anne Enger.
- Øvrige medlemmer: Erling Barth, Anne-Jorunn Berg, Hege Brækhus, Tom Colbjørnsen, Oddbjørn Raaum, Torgeir Aarvaag Stokke og Hege Torp.
- Avga sin innstilling i februar 2008. Rapporten heter: NOU 2008:6 «Kjønn og lønn. Fakta, analyser og virkemidler for likelønn»
- Foreslo blant annet en likelønnsrett på 3 milliarder kroner.

syntes det var hyggelig å få oppgaven. Men det er jo over ti år siden.

Hun har gravd i hukommelsen og i gamle dokumenter. Oppdraget fikk hun av den rød-grønne regjeringen, ledet av Jens Stoltenberg. Rapporten som ble levert, var på over 300 sider. Men hovedbudskapet var disse forslagene:

- Et lønnsløft på 3 milliarder kroner for utvalgte kvinnedominerte yrker i offentlig sektor.
- Tredeling av foreldrepermisjonen, der en tredel reserveres til far.

«SAMME ARBEJDE SAMME LØN»

Lisbeth Normann, som da var nyvalgt forbundsleder i Sykepleierforbundet, var fornøyd med rapporten.

– Den inneholder mange av forslagene vi ønsket å ha med, sa hun til Sykepleien da den ble lagt frem.

Bare noen måneder før hadde Normann fra talerstolen lovet at dersom delegatene ville velge henne, skulle det bli likelønn innen 2012. Siden modererte hun seg.

Men hva er egentlig likelønn? Lik lønn for likt arbeid er den enkleste definisjonen. Allerede i 1889 ble dette slått fast i Paris, på



PASS PÅ: – Mange går i kvinnefellen, mener Anne Enger, som selv har bakgrunn som sykepleier. – Hvis kvinner nedprioriterer inntektsgivende arbeid, kan det ramme dem som en bumerang.

den internasjonale arbeiderkongressen:

«Arbeiderne skal betrakte arbeiderskene som likeberettigede medkjempere og strebe etter å gjennomføre prinsippet: Lik lønn for samme arbeid.»

I Norge sa Anna Bugge, formann i Norsk Kvindesagsforening, det slik samme år:

«Det er en av de store saker for os dette at hævde: samme arbejde samme løn.»

SLUTTET MED KVINNETARIFF

Men kvinner og menn ble stadig ulikt

”
«Ulikelønn er seiglivet.»

lønnen. Et eksempel er fra hermetikkindustrien i 1949. På samme arbeidsplass fikk menn 1,55 kroner i timen, mens kvinnene fikk 1,05 kroner. Det er 30 prosent mindre.

I 1959 ble Likelønnsrådet opprettet. Året etter forpliktet Norge seg til den internasjonale konvensjonen om likelønn. Nå med en

mer nyansert definisjon: Lik lønn for kvinner og menn for arbeid av samme verdi.

Etter dette ble kvinnetariffene fjernet i industrien, som hadde hatt ulike tariffgrupper basert på prestasjonsnivå. Siden kvinner ble tillagt å ha hyppigere fravær og lavere ansvarsfølelse, ble de plassert nederst. Slik ble lønnshierarkiet opprettholdt.

TIMELØNN: 100 KRONER FOR MENN, 85 FOR KVINNER

Da Anne Enger og resten av Likelønnskommisjonen skulle prøve å løse problemet, var kvinners gjennomsnittlige timelønn 85 prosent av menns. Det er denne forskjellen som kalles lønnsgapet, altså 15 prosentpoeng.

Nå er lønnsgapet redusert med 2 prosentpoeng. Det vil si at kvinners gjennomsnittlige timelønn er 87 prosent av menns.

– Det går ganske smått, sier hun tørt.

– Ulikelønn er seiglivet. Vi var overrasket over at det var et så kjønnsdelt arbeidsmarked, og at lønnsforskjellene var så gjennomgående.

ANNE ENGER

- Fra Østfold, født 1949, tidligere gift Lahnstein.
- Er utdannet sykepleier, diakon og sosionom.
- Ledet Senterpartiet 1991–99, satt på Stortinget 1985–2001.
- Kjent som «nei-dronningen» under EU-kampen før avstemningen i 1994.
- Ledet Folkeaksjonen mot fri abort 1978–79.

Kjønnsforskjellene viste seg på to måter. Horisontalt: Kvinner og menn er konsentrert i ulike yrker, bransjer og sektorer. 70 prosent av de ansatte i offentlig sektor er kvinner. I privat sektor er flertallet menn.

Vertikalt: Langt flere menn enn kvinner er ledere. Kun én av tre ledere er kvinner.

– At mannlige sykepleiere blir fortere ledere enn kvinnelige, er jo velkjent, sier hun.



FAKTASJEKK: Anne Enger sjekker i gamle dokumenter hva det var de kom fram til for 11 år siden. Rapporten om likelønn var på over 300 sider.

FORVENTET LØNNSLØFT

– De tre milliardene du ville ha ... Hva var det som glapp?

– Vi forventet et lønnsloft i offentlig sektor. Men den norske modellen skulle gjelde. Partene i arbeidslivet måtte bli enige om hvordan denne potten skulle fordeles. Det var én forutsetning, sier Anne Enger.

Hun peker på flere forutsetninger:

– Frontfaget skulle danne grunnlaget for lønnsutviklingen.

Det vil si at lønnsoppgjøret i konkurranseutsatt industri skulle legge føringer for oppgjøret i offentlig sektor, slik tradisjonen er.

– Det syntes jeg var greit. Vi skulle heller ikke sammenlikne skift- og turnusarbeid, og kun sammenlikne gjennomsnittlig timelønn. Forskjellene i arbeidstid ble rensert bort.

Akkurat hvorfor milliardene aldri kom på forhandlingsbordet kan hun ikke forklare.

Men generelt kan hun si:

– Forhandlingssystemet opprettholder lønnsforskjellene. For hver gang en gruppe har fått lønnsvekst, blir det kompensert for andre grupper i neste lønnsoppgjør. Det var dette vi ville unngå.

Enger legger til:

– Vi fikk i hvert fall avlivet et par myter.

– Hvilke da?

– At lik utdanning ga lik lønn. Vi fant at forskjeller i utdanning og alder i liten grad forklarer lønnsforskjellene. Man trodde også at det ikke var likelønn for ansatte hos

samme arbeidsgiver i samme stilling. Men det var det.

– Så i den enkelte virksomhet er det likelønn?

– Ja, det fant vi ut da. Det var ikke mulig å se forskjeller på det nivået. Jeg tror ikke det har blitt mindre likelønn siden, sier Enger.

– VALGFRIHET KAN VIRKE BESNÆRENDE

Dagens tredelte foreldrepermisjonsordning likner den Likelønnskommisjonen foreslo i 2008.

» «Lønnsforskjellene øker når man får barn.»

– Vi så jo at lønnsforskjellene øker når man får barn. Og enda mer hvis det blir flere barn.

Jobber mor deltid, øker forskjellene ytterligere:

– Det overrasket meg at mange kvinner syns det er greit å bli forsørgt. Poenget med tredelingen var at mor kan opprettholde kontakt med arbeidslivet, og far får bedre kontakt med barnet. Det gir mer likestilling i familien.

Tredelingen er under press for tiden. Enger håper den består.

– Valgfrihet kan virke besnærende. Men mange kvinner, tror jeg, blir veldig overrasket når de oppdager hva deltidsarbeid kan føre til. Rettighetene i Norge er ofte knyttet til deltakelse i yrkeslivet, det gjelder for eksempel pensjon.

– Heltidsstillinger for sykepleiere er blitt et tydeligere krav?

– Ja, de har ofte hatt veldig små stillingsbrøker for å få vaktlistene til å gå opp. Jeg tror det særlig er den ufrivillige deltiden man vil til livs.

ADVARER MOT KVINNEFELLEN

– Mange går i kvinnefellen, mener Enger.

– I dag hørte jeg på radioen at kvinner har mindre økonomisk forståelse enn menn. Det virker som kvinner fortsatt overlater til mennene å ta ansvaret for økonomien. Samtidig sier mange unge kvinner at det er viktig å være sammen med barna mens de er små. Fint, men det må gjelde både mor og far. For hvis kvinner nedprioriterer inntektsgivende arbeid, kan det ramme dem som en bumerang.

Hun tror det er lett å ta ting for gitt:

– I Norge er systemet slik at alle som trenger det, skal få hjelp. De unge tenker ikke på at det er sårbart å leve. Livet kan ta mange vendinger, man kan rammes av sykdom og dødsfall. Ekteskap går i oppløsning, rundt 50 prosent blir jo skilt.

– SELVSTENDIG ØKONOMI FOR BEGGE

– Hvem sin skyld er det at likelønn er så uopnåelig?

– Jeg vil ikke gi noen skyld. Men å ha en selvstendig økonomi er viktig, uavhengig av kjønn.

Enger ser positivt på det:

– Det er ikke lenge siden menn fikk forsørgertillegg. Det var en ære for en mann å kunne forsørge familien. Det var et fattigdomstegn hvis kvinner måtte ut i arbeidslivet.

Siden 1970-årene har mye skjedd:

– Særlig gjelder det utdanning. Nå går jentene forbi guttene på det området. Det skulle bare mangle at de ikke skal få tettet igjen lønnsgapet.

Før politikken tok henne, var Anne Enger lærer på Diakonhjemmets sykepleierskole. Nå er hun pensjonist, men hun er styreleder i sykehuset Innlandet og medlem i Nobelkomiteen.

– Et privilegium å bli brukt. Og jeg er frisk. Det er ingen selvfølge. Jeg er takknemlig for hver dag, sier hun.

(Kilder: Kvinner i fagbevegelsen, Store norske leksikon, NOU 2008:6 «Kjønn og lønn.»)



8. MARS: Bartekampanjen i 2008 ble lagt merke til. Line Orlund, daværende hovedtillitsvalgt i Oslo kommune, tok på seg barten og gikk i tog. Foto: Stig M. Weston

Likelønn nå! ropte de. Det ble med drømmen

Prisbelønte kampanjer, forhandlinger, sterke meninger.
Sykepleierne har kjempet for likelønn i flere tiår. ►

Tekst Marit Fonn

Laila Dāvøy, nå pensjonist, var forbundsleder i Norsk Sykepleierforbund (NSF) fra 1992 til 1998.

– Det var mye om likelønn i de årene. Jeg husker best alle kampanjene vi hadde. Det ble gode historier ut av det, sier hun.

Hun tenker på reklamekampanjene for likelønn.

– Vi fikk priser for dem, også, flere år på rad. Gullblyanten, for beste samfunnsreklame. Den ene hadde bilde av en nydelig kvinne som ammer et barn og en tekst om at kvinner kan melkes. Vi hadde helsides annonser i Dagens Næringsliv først, de kostet mye, og vi fikk reaksjoner, forteller Dāvøy.

– Annonsen skapte voldsom debatt, også innad i NSF. Jordmødre og helsesøstre tok kontakt, de lurte på hva vi drev med. Vi sa at «det er ikke dere som er hovedpersonene». Det var særlig arbeidsgivere og politikere vi ville nå.

Hun tror sykepleierne i dag må kjempe den samme kampen: Lik lønn for lik verdi.

– Det var kanskje mye sammenlikninger med ingeniører det gikk i?

– Det var flere yrkesgrupper å sammenlikne med. Vi så på lengden av utdanningen og på kompetansenivået. Og så var det alle de ulike videreutdanningene for sykepleiere som kom på toppen. Vi innførte derfor klinisk stige.

Det vil si et system, administrert av NSF, der videreutdanning ga lønnstillegg.

– Debatt fikk vi i hvert fall, sier Dāvøy, som senere fikk to ministerposter som KrF-politiker.



LAILA DÅVØY: Satset på svære avisannonser og fikk både kritikk og priser. Arkivfoto: Erik M. Sundt



LISBETH NORMANN: Skulle ordne opp med likelønn, men følte seg lurt. Arkivfoto: Marit Fonn

– Men likere lønn ble det ikke?

– Jo, mener Dāvøy.

– Det skjedde mye på 1990-tallet. Det var fire streiker. I 1998 kom vi til og med tilbake til forhandlingsbordet i Oslo kommune og fikk gjennomslag, erindrer hun.

– JEG FØLTE AT VI BLE LURT

Lisbeth Normann var forbundsleder fra 2007 til 2011.

– Hvor ble det av den likelønnen du sa du ville ordne?

– Jeg følte at vi ble lurt politisk. Vi ble lovet noe fra dem som synes at likelønn var en god idé, men ideen ble det ikke noe av.

– Hvem var det?

– Ap, men kanskje særlig SV. De gikk langt i å si at det var sykepleierne og de kvinne-dominerte yrkenes sin tur. Vi støttet politikken deres på flere hold, men det ble lite «payback».

Hun legger til:

– Jeg kan også ta selvkritikk på at jeg var uerfaren. Men jeg følte altså at vi ble lovet mye med store ord som ikke ble innfridd. Jeg mistet litt illusjoner. I etterkant har jeg skjont at politikk er et spill i seg selv.

For Normann var statssekretær (H) for helseminister Bent Høie fra 2013 til 2017. Nå driver hun sitt eget konsulentselskap sammen med legeektemannen Erik Normann.

– Ble det mange kampanjer i din tid?

– Ja, det ble jo noen. Jeg har sansen for sånne virkemidler.

Normann påpeker at lønnsutjevning fortsatt er viktig.

LIKELØNN PÅ PLAKATEN

NSF har fått både ros og ris for kampanjene sine.



VANT: Denne NSF-kampanjen fra 1993 ble prisbelønt. (Foto: Ukjent fotograf)



VANT: Også denne kampanjen fra 1994 ble prisbelønt. (Foto: Ukjent fotograf)

– Den største utfordringen fremover er å få rekruttert sykepleiere til kommunehelsetjenesten. Da er lønn et viktig virkemiddel. Det krever prioritering fra partene, og en erkjennelse av at kvalitet for de sykeste og mest hjelpetrengende pasientene i kommunene er avhengig av et tilstrekkelig antall sykepleiere, sier Lisbeth Normann.

– DET SURESTE NEDERLAGET

Unio er NSF's hovedorganisasjon og forhandler ofte på vegne av sykepleierne.

Tidligere Unio-leder Anders Folkestad poengterte stadig at utdanningsgruppene i offentlig sektor, som ofte er kvinnedominerte, hadde for lav lønn.

Unio var en pådriver for å få opprettet Likelønnskommisjonen. Veldig fornøyd med resultatet var Unio-lederen ikke:

– Likelønnskampen var det sureste nederlaget, sa han til Sykepleien da han gikk av i 2015.

Det var feil å konsentrere debatten rundt en likelønnsjakk, mente han.

– Det låste tankegangen. Rammene burde vært større. Sjøl med frontfagsmodellen kunne man fått til det, sa Folkestad.

– FLERE MENN I YRKET ER INGEN GARANTI

Og hva sier de unge, de som er på vei inn i yrket?

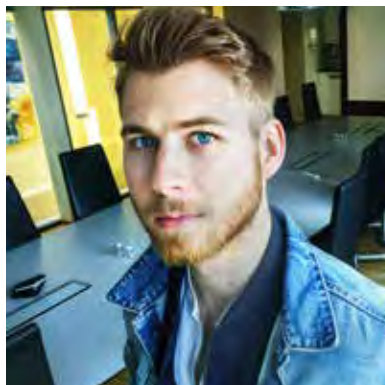
Sebastian Dahl er studentleder i NSF.

– Hvordan forholder studentene seg til likelønn?

– Som ferdige sykepleiere får vi klart en



ANDERS FOLKESTAD: Ville ha likelønn, men nådde ikke målet. Arkivfoto: Stig M. Weston



SEBASTIAN DAHL: – Flere menn i sykepleieryrket er ingen garanti for likelønn. Foto: Marit Fonn

lønn som ikke samsvarer med kompetansen og arbeidsbelastningen, sier Dahl.

– Yrket er jo dominert av kvinner, og det er behov for lønnsøkning. Ufrivillig deltid medvirker til at vi tjener mindre.

Han viser til at studentene markerer «equal pay day» hvert år. Likelønnsdagen er en symbolsk markering som startet i USA i 1996. Den arrangeres på ulike tidspunkt i flere land.

I fjor ble dagen markert av Unio 19. oktober for å vise at medlemmene fra den datoen og ut året jobber «gratis» sammenliknet med mannsdominerte grupper med like lang utdanning.

– Som mann i et kvinnedominert yrke, blir du irritert på kvinnene som trekker lønnen ned?

– Det ønsker jeg ikke å svare på, sier studentlederen.

– Hva skjer hvis det blir flere menn i yrket?

– Mange spekulerer i at det vil bidra til økt lønn, men det er ingen garanti for det. Menn bør bli sykepleiere fordi de har interesse for yrket. Flere menn vil bidra til likestilling på arbeidsplassen. En jevnere kjønnsfordeling vil bedre arbeidsmiljøet, ifølge forskning.

– Hvor høyt er likelønn i de unges bevissthet?

– Den står veldig tydelig, mange støtter det. Den yngre generasjon er frempå. Nå er det flere kvinner som tar høyere utdanning enn menn. Det begynner å jevne seg ut, men det tar sin tid. Vi må fortsette holdningsarbeidet, sier Sebastian Dahl. ♦



BARTEN: Fra kampanjen i 2008.



FINGEREN: #fåutfingeren-kampanjen er fra 2013.

HAR SYKEPLEIERE NOEN GRUNN TIL Å KLAGE OVER LØNNA?

Sykepleien stilte KS, Spekter og Norsk Sykepleierforbund de samme spørsmålene om lønn. Slik svarer de.

Tekst Ann-Kristin B. Helmers

Foto: NSF



VIL HA MER: – Sykepleierne har grunn til å klage over lønna, mener **Eli Gunhild By**, forbundsleder i Norsk Sykepleierforbund.

1

Har sykepleierne hatt en god lønnsutvikling siste ti år?

Hvordan har sykeleiernes lønnsutvikling vært de siste ti årene? Er det egentlig noen grunn til å klage? To forhandlingsledere og en forbundsleder har ulikt syn på sakene:

1. Har sykepleierne hatt en god lønnsutvikling siste ti år?

Eli Gunhild By, forbundsleder i Norsk Sykepleierforbund: De har hatt om lag samme lønnsutvikling som andre arbeidstakere, men siden lønnsnivået for sykepleiere er lavere enn for grupper med tilsvarende utdanningsnivå, må vi ha en bedre lønnsvekst.

Bjørn Skrattegård, forhandlingsdirektør

i Spekter: Spekter og NSF har forhandlet og blitt enige om en lønnsvekst som er på linje med det andre arbeidstakere i Norge har fått i perioden.

Hege Mygland, forhandlingsleder i KS: Sykepleierne har hatt en lønnsutvikling på linje med øvrige arbeidstakere i kommunal sektor frem til i år. Med det resultatet vi har med LO og YS nå, har sykepleierne fått et lønnsloft langt over det øvrige stillingsgrupper i kommunal sektor har fått, og sykepleiere i kommunal sektor er nå garantert en lønn på minst 500 000 ved ti års ansiennitet.

2. Har sykepleiere noen grunn til å klage over lønna?

VIL ENDRE ARBEIDSTID:
– Endringer i arbeidstidsordninger som gjør driften mer effektiv og muligheten for mindre deltid større, kan gi lønnsmessig uttelling, mener forhandlingsleder i Spekter, **Bjørn Skrattegård**.



Foto: Ann-Kristin B. Helmers

GODT RESULTAT: – Med det resultatet vi har med LO og YS nå, har sykepleierne fått et lønnsløft langt over det øvrige stillingsgrupper i kommunal sektor har fått, sier **Hege Mygland**, forhandlingsleder i KS.



Foto: KS

Eli Gunhild By, NSF: Ja.

Bjørn Skrattegård, Spekter: Viser til svar på spørsmål 1.

2

Har sykepleiere noen grunn til å klage over lønna?

Hege Mygland, KS: Vi avstår fra å svare på dette.

3. Vi trenger flere sykepleiere, hvor viktig er økt lønn som virkemiddel for å rekruttere og beholde?

Eli Gunhild By, NSF: God lønn, arbeidstidsordninger det går an å leve med og gode fagmiljøer er de viktigste faktorene for å rekruttere og beholde sykepleiere.

Bjørn Skrattegård, Spekter: Lønn er en del av totalpakken for sykepleiere, som for andre når man vurderer en jobb. Blant annet Nova har dokumentert at som mange andre yrkesgrupper, vektlegger også sykepleiere

3

Vi trenger flere sykepleiere, hvor viktig er økt lønn som virkemiddel for å rekruttere og beholde?



godt fagmiljø, arbeidstidsordninger, mulighet for å få tilpasset vakter etter egen livssituasjon og etter- og videreutdanningsmuligheter høyt når de velger arbeidsplass.

Hege Mygland, KS: Lønn er ett av flere virkemidler for å rekruttere og beholde sykepleiere. Kommunene vet imidlertid at lønn bare er én av flere faktorer som er viktig i arbeidet med å rekruttere og beholde konkurranseutsatt personale. Mulighet for heltidsstillinger, mulighet for faste stillinger, arbeidstidsordninger, arbeidsmiljø og ikke minst god ledelse er minst like viktig som lønn.

4. Hva er det viktigste konkrete enkelttiltak som du mener kan bidra til å øke sykepleiernes lønninger?

Eli Gunhild By, NSF: Det viktigste er å prioritere sykepleiernes lønninger både sentralt og lokalt.

Bjørn Skrattegård, Spekter: Det er en kjent sak at helseforetakene ønsker endringer i arbeidstidsordningene, slik at det kan legges mer til rette for kontinuitet og kompetanse rundt pasienten, enda mindre behov for deltid og mindre behov for innleie. Spekter har respekt for at NSF ser annerledes på dette. Spekter har hele tiden sagt at hvis overenskomsten har bestem-



Bør regjeringen kunne gi føringer til helseforetakene og kommunene når det gjelder sykepleiernes generelle lønnsnivå?

melser som gir arbeidsgiver bedre mulighet til å fordele og plassere arbeidstiden på en måte som gjør driften mer effektiv og muligheten for mindre deltid større, så kan det gi lønnsmessig uttelling. Dette handler ikke nødvendigvis om å jobbe flere helger. Det kan innebære å plassere helgearbeidet og annen ubekvem arbeidstid annerledes, og dette er mulig å få til innenfor de grensene som er i arbeidsmiljøloven i dag, hvis partene er enige.

Hege Mygland: Endringer i arbeidstidsordningene, slik at sykepleierne i enda større grad får tilbud om heltidsstillinger. Med dagens begrensninger i arbeidsmiljøloven og praktiseringen av denne, blir omfanget av deltidstillinger stort, og den faktiske lønna blir tilsvarende lav. At flere, både sykepleiere og helsefagarbeidere, jobber flere helgetimer (ikke nødvendigvis flere helger), vil gjøre at flere kan få heltidsstillinger.

5. Bør regjeringen kunne gi føringer til helseforetakene og kommunene når det gjelder sykepleiernes generelle lønnsnivå?

Eli Gunhild By, NSF: Da statsminister Erna Solberg var i opposisjon, lovet hun som

Høyre-leder en kompetansepott. Det bør hun følge opp nå.

Bjørn Skrattegård, Spekter: Lønnsoppgjør er partenes ansvar.

Hege Mygland, KS: Nei, regjeringen skal ikke blande seg inn i det som er partenes ansvar.

6. Fullfør denne setningen: Arbeidsgiverne/arbeidstakerne tenker for mye på ... og for lite på ...

Eli Gunhild By, NSF: Arbeidsgiverne tenker for mye på bunnlinjen og for lite på tiltak for å sikre de kvalitativt gode tjenestene i helse- og omsorgssektoren.

Bjørn Skrattegård, Spekter: Spekter avstår fra å kommentere hva som bør være NSF's posisjoner.


Hege Mygland, KS: Vi avstår fra å svare på dette.

P.S.! By, Skrattegård og Mygland har fått mulighet til å se de andre partenes svar, og så kommentere disse kort. Bare By benyttet seg av anledningen, med følgende kommentar:

– Arbeidsgiverne er godt kjent med vår holdning til fortsatt medbestemmelse på arbeidstidsplaner. ♦



Hva er det viktigste konkrete enkelttiltak som du mener kan bidra til å øke sykepleiernes lønninger?



Fullfør denne setningen: Arbeidsgiverne/arbeidstakerne tenker for mye på ... og for lite på ...

Sykepleien gir deg:

nyheter
fagartikler
forskningsartikler
debatt
quiz

sykepleien.no

for desktop, mobil og nettbrett

app til mobil/brett

Last ned i Appstore eller Google Play
 - til mobil og nettbrett

papirutgaver

Spesialproduserte utgaver
 går i dybden på et tema
 - og hjem til deg.



nyhetsbrev

Våre viktigste saker
 - to ganger i uken.

Meld deg på via facebook
 eller på sykepleien.no

DU FINNER OSS OGSÅ HER:



SYKEPLEIEN PÅ FACEBOOK
 Nyheter som angår sykepleiere
 og aktualiteter innen forskning.



SYKEPLEIEN PÅ INSTAGRAM
 Del bilder fra din sykepleierhverdag
#yrkesykepleier



SYKEPLEIEN FORSKNING PÅ FACEBOOK
 Relevant forskning for sykepleiere i praksis,
 for universiteter, høyskoler og studenter.



SYKEPLEIEN PÅ TWITTER
 Vi twitrer om helsenyheter.
@Sykepleien1

Hvordan foregår et tariffoppgjør?

NSF har laget en tariffguide for nybegynnere.

Tekst Norsk Sykepleierforbund

En tariffavtale er en avtale mellom to parter, en arbeidstakerorganisasjon og en arbeidsgiver- eller arbeidsgiverforening om lønn og ansattes rettigheter i arbeidsforholdet. Vanligvis gjelder en tariffavtale for to år. Fristen for å si opp denne står i avtalen. Forhandlingene om ny avtale kalles tariffforhandlinger. Det er dette som er et tariffoppgjør.

KRAVENE

Før tariffforhandlingene starter, forbereder partene sine krav. Forbundene legger frem sine krav for Unio, og styret i Unio

vedtar overordnede krav. De forskjellige forhandlingsutvalgene i Unio vedtar endelige krav som legges frem for motparten/arbeidsgiver.

FORHANDLINGENE

Tarifforhandlingene føres enten sentralt eller lokalt eller som en kombinasjon av disse. Bestemmelser om sentrale og lokale forhandlinger kan du lese i hovedavtalen og hovedtariffavtalen på de ulike tariffområdene.

SENTRALE FORHANDLINGER

Sentrale forhandlinger dreier seg om end-

ring av lønnen/minstelønn/lønnstabellen, for eksempel det generelle tillegget og eventuelt endringer i sosiale bestemmelser.

LOKALE FORHANDLINGER

Lokale forhandlinger skjer for eksempel i kommunen. Disse forhandlingene er en del av det totale tariffoppgjøret, og føres dersom det er avsatt en pott av rammen til disse forhandlingene.

BRUDD OG PLASSOPPSIGELSE

Dersom avstanden mellom arbeidstakerens krav og arbeidsgivers tilbud er for stor,

DISSE BEGREPENE BRUKES I ET TARIFFOPPGJØR:

Hovedtariffoppgjør

Hovedtariffavtalen gjelder vanligvis for to år. Ved et hovedtariffoppgjør forhandles det om alle elementene i hovedtariffavtalen (overenskomsten) for eksempel lønn, pensjon og fellesbestemmelser.

Mellomoppgjør

Et mellomoppgjør gjennomføres året mellom to hovedtariffoppgjør. Her for-

handles det i hovedsak om regulering av lønn for det andre avtaleåret.

Ramma

Ramma for lønnsoppgjøret er den totale kostnaden for oppjøret. I rammen kan det ligge generelle lønnstillegg, tillegg til spesielle grupper og bedring av fellesbestemmelser. Det blir også beregnet overheng og glidning som er en del av

rammen. Deler av lønnsrammen kan også avsettes til lokale forhandlinger.

Generelt tillegg

Det generelle tillegget er et lønnstillegg som gis til alle. Det kan gis som kronetillegg eller prosenttillegg eller en kombinasjon av disse.

Lønnsglidning

Lønnsglidningen er forskjellen mellom

NÅR FORHANDLES DET – FOR HVEM?

Tariffområde	Berører sykepleiere i	Forhandlingsstart	Frist
Spekter	Helseforetak Sykehus med driftsavtale* Virksomheter utenfor helseforetakene**	April	Mai/ juni ***
KS	Kommunene	April	1. mai
Oslo Kommune	Oslo kommune Sykehjem, hjemmetjeneste og helsestasjon	April	1. mai
Virke	Spesialisthelsetjenesten, helse og omsorg, utdanning, frivillighet og kultur	Juni (2019) Etter de offentlige områdene	
NHO	Helse og omsorg, sykehotell, ambulansetjeneste, bedriftshelsetjeneste, bemanning og rekruttering, attføring, forvaltning og service	Etter de offentlige områdene	
Staten	Høgskoler og forsvaret	Medio/ultimo april	1. mai
KA	Kirkelige styringsorgan – kirkelige fellesråd og menighetsråd, barnehager, stiftelser og ulike organisasjoner	18.-19. juni	

* Lovisenberg og Martina Hansen Hospital, **Sykehuspartner HF, Unicare rehabilitering, Volvat, LHL, Norlandia Care Group, Tyrilistiftelsen mfl., ***Se avtalte frister for 2019 i protokoll fra innledende forhandlinger (A-del) i Spekter. Hele oversikten over tariffområder finnes på nsf.no/lonn

kommer det til brudd i forhandlingene. Et forhandlingsbrudd medfører plassoppsigelse, som er en kollektiv oppsigelse av medlemmenes arbeidsavtaler – og et varsel om at de ansatte vil gå til streik fra en bestemt dato. Riksmekleren skal varsles om plassoppsigelser.

MEKLING

Ved forhandlingsbrudd vil meklingsmannen etter en viss tid kalle inn partene til mekling. Meklingsmannen legger frem forslag til ny tariffavtale. Dette kalles et meklingsforslag, eller Riksmeklerens skisse. En streik skal ikke starte før mek-


ling er forsøkt. Det er grunnregelen i både arbeidstvistloven og tjenestetvistloven.

LØNNSNEMND

Dersom partene ikke blir enige i meklingen, kan de bli enige om å la konflikten bli avgjort av en frivillig lønnsnemnd. Hvis det ikke skjer, og det blir streik, kan Stortinget vedta en særlov om at konflikten skal avgjøres av tvungen lønnsnemnd. Stortinget kan kun gjøre dette hvis det er fare for helse og sikkerhet.

KONFLIKT/STREIK OG LOCKOUT

Dersom partene ikke blir enige ved mekling,

og saken ikke bringes inn for lønnsnemnd, blir det konflikt/streik. Arbeidstakerne legger da ned arbeidet. Retten til å streike er en grunnleggende rett de ansatte har. Arbeidsgiver kan stenge arbeidstakerne ute fra arbeidsplassen. Det kalles lockout. Noen ganger ender en konflikt med at Riksmekleren innkaller til ny mekling, når det er grunnlag for det. Fører meklingen frem, avsluttes konflikten. 

Se også ordliste på neste side.

den totale lønnsøkningen i en bestemt periode og tariffmessige avtalte lønns-tillegg i samme periode. Det gjelder for eksempel ansiennitetsopprykk eller personlig tillegg ved tilsetting.

Lønnsoverheng

Overhengen er forskjellen mellom lønnsnivået du har ved utgangen av et kalenderår og gjennomsnittslønnen

det samme året, dvs. lønnen i desember minus gjennomsnittlig månedslønn for kalenderåret. Tillegg som gis sent på året gir større overheng.*

Tariffområder

Unios forbund tilhører ulike tariffområder. Hvert tariffområde har egne tariffavtaler. Unio omfatter ti fagforbund med over 300 000 medlemmer.

I lønnsoppgjørene forhandler forbundene gjennom Unios ulike forhandlingsutvalg på de fleste tariffområdene. Forhandlingsutvalgene i Unio forhandler med arbeidsgivere på avtaleområdet medlemmene tilhører. KS, Spekter og staten er forhandlingsmotparter.

Se også ordliste på neste side.

ORDLISTE FRA A TIL U

Her får du enkelt forklart noen ord og begreper som handler om lønn.

A-del: Den sentrale delen av overenskomsten i Spekter-området (se også B-del).

Ansiennitet: Ansiennitet angir hvor lenge en person har vært aktiv i et yrke eller ansatt i en bedrift.

Ansiennitetstillegg: Lønnstillegg som vanligvis gis i henhold til tariffavtalens satser basert på ansiennitet, det vil si praksis og tjenestetid.

B-del: Den lokale delen av overenskomsten i Spekter-området, forhandlet i den enkelte virksomhet (se også A-del).

Feriepenger: Tjenes opp året før ferien skal avvikles (opptjeningsåret) og betales istedenfor lønn ved avvikling av ferien. For sykepleiere utgjør dette normalt 12 prosent av lønnen. 14,3 prosent for dem over 60 år.

Forskjøvet vakt: Når arbeidsgiver ber en ansatt om å bytte vakt. Utløser tillegg.

Frontfagsmodellen: Lønnsoppgjøret i konkurranseutsatt industri (frontfaget) legger føringer for lønnsoppgjøret i resten av arbeidslivet.

Glidning: Lønnsvekst som følger av tillegg gitt utover de tillegg/potter som forhandles frem av sentrale parter, for eksempel ansiennitetsopprykk, nyttilsetning i høyere lønnet stilling, andre lokale tillegg uten avtalt pott.

Helge- og høytidstillegg: Å jobbe i helge- og høytid, der man ellers har sammenhengende fri, utløser egne tillegg. Det gjelder for eksempel julehelgen, påskehelgen og pinsehelgen. Utbetales i form av en prosentsats i tillegg til timelønnen. Tidspunktene for når helge- og høytidstilleggene slår inn varierer for de ulike tariffområdene. Ofte kan hele eller deler av kompensasjonen tas ut i fritid.

Hovedavtale: Øverste avtale mellom arbeidsgiver/ arbeidsgiverforening og fagforening om grunnleggende spilleregler mellom partene, forhandlingsordning, samarbeid og tillitsvalgte. Regulerer ikke lønn.

Hovedtariffavtale: En landsomfattende tariffavtale som i offentlig sektor inngått sentralt mellom arbeidsgivere (KS, Spekter, Oslo kommune og Staten) og de ansattes organisasjoner. Regulerer lønn og sosiale bestemmelser. Gjelder vanligvis for to år av gangen.

Likelønn: Likestillingsloven slår fast at kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for likt arbeid og arbeid av lik verdi.

Lønn: Lønn avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som en del av den skriftlige arbeidsavtalen.

Lønnsforhandlinger: Det forhandles både sentralt og lokalt. De sentrale forhandlingene foregår først, og blir ikke partene enige, kan det bli streik eller lockout.

Lønsslipp: Ved utbetaling av lønn skal arbeidsgiver gi arbeidstakeren lønsslipp som beskriver lønn, skattetrekk og eventuelt andre fratrekk.

Mastertillegg: Kan være et eget særskilt tillegg for fullført master, eller gitt som lønnsøkning.

Merarbeid: Arbeid utover avtalt arbeidstid.

Overenskomst: Avtale mellom arbeidsgiver/ arbeidsgiverorganisasjon og fagforening om lønns- og arbeidsvilkår for medlemmene.

Overtid: Arbeid ut over grensene som er fastsatt i arbeidsmiljøloven for alminnelig arbeidstid.

OU-fond: Fond for opplærings- og utviklingstiltak.

Pensjonstrekk: Som medlem i en pensjonskasse – for eksempel Kommunenes Landspensjonskasse (KLP) – betaler du 2 prosent av lønnen i premie. Arbeidsgiver betaler et større beløp som premie for ditt medlemskap.

Tariffavtale: Avtale om lønn og andre rettigheter mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerforeningene.

Teknisk beregningsutvalg (TBU): Statlig utvalg som beregner pris- og lønnsnivå og lønnsvekst i ulike bransjer i Norge. Hensikten er at partene i lønnsoppgjør skal bruke et felles tallgrunnlag i forhandlingene.

Ubekvemstillegg/ulempetillegg: Kompensasjon for å jobbe ut over det som regnes for å være normalarbeidstid (kveld, natt, søndager, helligdager). Det vil si ekstra lønn for å måtte jobbe på ubekvemme tider av døgnet eller på spesielle dager i året når folk flest har fri.

Stillingsportal for sykepleiere



Ta del i vårt nettverk av gode jobbsøkere

I Sykepleien treffer du ALLE sykepleiere i Norge, ikke bare de som er på aktiv jobb jakt. Med vår stillingsportal, **sykepleienjobb.no**, øker vi satsningen på stillingsmarkedet. Ta del i vårt økende nettverk av gode og motiverte jobbsøkere. Du når ut til enda flere søkere ved å kombinere sykepleienjobb.no med en printannonse i Sykepleien.

Sykepleienjobb.no



NORSK REVMATIKERFORBUND

UTLYSNING AV FORSKNINGSMIDLER

Norsk Revmatikerforbund utlyser midler
fra NRF Forskningsfond
og Overlege Jan A. Pahles legat.

**Det oppfordres til å søke om midler
til forskning på barneleddgikt,
i tillegg til allerede definerte områder.**

For info se;

www.revmatiker.no/om-nrf/sok-stotte/

(se egen seksjon for Forskningsfond og Phales legat
i bunn av web siden)

Søknadsfrist 1. oktober. 2019

NFKT INVITERER TIL

Inspirasjons- konferansen

31. oktober – 1. november 2019
Scandic Oslo Airport

Årets konferanse vil ha et klinisk rettet program med forelesninger og workshops med Emily Holmes, Cory Newman, Marcantonio Spada, Gerd Kvale, Bjarne Hansen, Marit Lie Singsaas, Leif Edward O. Kennair, Neeta Parmar, Åshild T. Håland, Merete Berg Nasset, Stig Jarwson og Steinar Sunde

Program og påmelding:
kognitiv.no



NORSK FORENING FOR
KOGNITIV TERAPI

MEDIYOGA

Utdannelse for helsepersonell



Våre utdanninger finnes på flere steder rundt i landet. Se hjemmesiden for mer informasjon mediyoga.no
Tlf.: +46 85 40 882 80



Scandinavian Centre of Awareness Training
www.scat.no

UTDANNING SOM INSTRUKTØR I MINDFULNESS TRENING

OSLO, HØSTEN 2019
(3 x 2 dager + daglig egen trening)

Fredag og lørdag
13–14 september • 11–12 oktober • 8–9 november

Mindfulness trening (MT): en selvutviklingsprosess gjennom bevisstgjøring. Vi lærer effektive teknikker for å bruke (stress)energien på en positiv måte. Praktisk nyttig for alle yrkesgrupper, spesielt helsepersonell.

Læringsmål: Fordypning i mindfulness for egen skyld og for å kunne formidle mindfulness som et verktøy til selvhjelp for pasienter og andre mennesker i en vanskelig situasjon.

Kursleder: Andries J. Kroese, dr. med., tidligere professor i karkirurgi. Utdannet instruktør ved Univ. of Mass. Hospital, USA. Forfatter av flere bøker om mindfulness.

For mer informasjon om kurset kontakt:
ajkroese@online.no, telefon 901 51 734 eller www.scat.no

67.000

følgere kan ikke ta feil.
Følg oss på Facebook du også!



facebook.com/Sykepleien **Sykepleien**

+VAKTROMMET®

Gode tilbud til bedrifter
som trenger mye utstyr.

- Migenic - hygienisk navnskilt og utstyrsholder i ett →
- 100% silikon
- Kan dekontamineres

Vaktrommet AS
www.vaktrommet.no
post@vaktrommet.no
tel: 926 97 497



sykepleien.no/forskning

Send inn din forskningsartikkel!

Sykepleien Forskning er den naturlige kanalen å publisere sykepleieforskning i, enten du er forsker eller tar en mastergrad.

Sykepleien Forskning er et heldigitalt, fagfellevurdert vitenskapelig tidsskrift på nivå 1.

VI TILBYR

fagfellevurdering, redaksjonell vurdering og språkvask



publisering på sykepleien.no, Facebook og Twitter



oversetting av forskningsartiklene til engelsk



indekserte artikler i CINAHL og SveMed+



gode lesertall og lang levetid på sykepleien.no



Les mer i
forfatter-
veiledningen

sykepleien
Forskning

#sykepleien

Sykepleien gir ut bokasiner, spesialutgaver om ett tema.

De kan bestilles her: <https://sykepleien.no/bokasin>

Til nå har disse kommet ut:



Pris medlemmer kr 129 + porto,
pris ikke-medlemmer kr 149 + porto

Sykepleien



Dedicare sikrer deg den lønnen du har krav på

Vi har flere ledige stillinger enn noen gang fra Hammerfest i Nord till Oslo i Sør. Vi har i år meget god sommerbonus for deg som er sykepleier og spesialsykepleier. Vi dekker også din reise og bolig. Dedicare er Norges største bemanningsbyrå innen helse.

Verv en kollega - få vervepremie og gi et menneske som er unødvendig blind synet tilbake gjennom ICare.

Kontakt oss for mer info.

www.dedicare.no/nurse

+47 74 80 40 70 rekruttering@dedicare.no

DEDICARE