

Hva må jeg tenke på ved

NY JOBB



Tilbud om ny jobb?

- hva må du passe på?

Å takke ja til en ny jobb er en av de viktigste beslutningene du tar. Du skal leve med jobben og med kollegaene, og du skal leve av jobben og lønnen den gir. Forhandling av lønn og andre vilkår er den aller viktigste lønnsforhandlingen du deltar i – til neste gang du bytter jobb.

Les om:

- Ansettelsesprosessen
- Forhandling av lønn og betingelser
- Huskeliste



Foto: Farmaceutene

Ansettelsesprosessen

1. Stillingen lyses ut – og du gjøres oppmerksom på den.
2. Innholdet i utlysningen er avgjørende for hvordan du utformer søknaden din, og for hva du skal fremheve om deg selv – ikke bruk et standardbrev.
3. Før du sender søknaden, ring kontaktpersonen som er oppført. I arbeidet med søknaden har det helt sikkert dukket opp spørsmål du kan stille, hvis ikke, spør om videre prosess, når planlegger de å kalle inn til intervju? Ved å ta kontakt har du «stukket deg ut» og økt sjansen for å få et intervju.
4. Send søknad, med all etterspurt informasjon, på den formen og i den kanal arbeidsgiver etterspør. Henvis til telefonsamtalen dere har hatt.
5. Hvis du blir innkalt til intervju, ta telefonisk kontakt for å bekrefte at du stiller, og spør samtidig om hvem som kommer til å delta, og om Farmaceutene har tillitsvalgt i virksomheten og om denne skal være med.
6. Hvis Farmaceutene har tillitsvalgt i virksomheten, ta kontakt med vedkommende, opplys at du skal på intervju, og spør om det er særlige forhold du bør være kjent med. Spør også om lønnsnivået og andre arbeidsvilkår (f.eks. pensjon) i virksomheten, og om det finnes overenskomst/tariffavtale – be eventuelt om å få denne tilsendt.
7. Google intervjuerne, les gjennom kunngjøringen, søknaden din, og eventuell tariffavtale, før du stiller til intervju. Tenk også gjennom mulige spørsmål du kan bli stilt, og hva du vil svare på disse, samt eventuelle spørsmål du kan stille intervjuerne.
8. Kle deg pent, og møt opp i god tid. Følg arbeidsgivers kjøreplan for intervjuet, hvis lønns- og arbeidsvilkår ikke kommer opp, forsøker du selv å ta det opp mot slutten. Spør også om videre tidsplan for ansettelsesprosessen.
9. Når du eventuelt mottar tilbud om jobb, pass på at det følger med utkast til arbeidsavtale. Hvis det ikke ligger ved, be om å få denne sendt per eepost eller per post. Hvis du ennå ikke har fått tariffavtalen, etterspør denne også.
10. Les nøye gjennom, vurder om lønn og vilkår er slik du ønsker/forventer, og kontakt arbeidsgiver per telefon for å få avklaringer, eller for å fremme krav/be om ny lønnsvurdering.
11. Følg opp telefonsamtalen med en eepost der du punktvis skisserer hva dere snakket om, og hva du oppfatter at dere er enige om, avslutt med å be om å bli korrigert hvis du har feiloppfattet noe, og be om å få et oppdatert utkast til arbeidsavtale.
12. Når du mottar nytt utkast, gjentar du prosessen inntil du er fornøyd, eller til du har nådd arbeidsgivers smertegrense.
13. Ikke signere avtalen før du er enig i alt som står i den.

Forhandling av lønn og betingelser

Lønnsforhandlinger ved ansettelser

Forhandlingene om lønn begynner vanligvis etter at du har vært til intervju, og du får et skriftlig tilbud i posten om stillingen. Likevel bør du før intervjuet ha gjort deg opp en mening, og aller helst tatt kontakt med tillitsvalgt i virksomheten for å orientere deg.

Innhold i tilbudet

I tilbudet skal det fremgå hva slags lønn og hvilken type stilling du tilbys. Lønnsinnplassering er forhandling, og arbeidsgiver vil trolig posisjonere seg for å skape et forhandlingsrom, det bør du også gjøre. Ofte vil arbeidsgivers åpningstilbud tilsvare minstelønn, dersom Farmaceutene og virksomheten har regulert dette i en tariffavtale.

Tariffområder/overenskomster

Ulike virksomheter hører hjemme i ulike tariffområder/overenskomstområder. Hvis du er usikker, spør arbeidsgiver eller tillitsvalgt i virksomheten om å få tilsendt et eksemplar. Hvis arbeidsavtalen viser til overenskomst/tariffavtale/særaftale må du be om en kopi. At det er ulike avtaler, medfører at det er ulike systemer for å forhandle lønn, og det er heller ikke sikkert at det er avtalt noen minstelønn. Overenskomstene inneholder også viktige bestemmelser om arbeidstid, vaktordninger, ferie, permisjonsrettigheter, osv.

Overenskomstene finner du på www.farmaceutene.no/overenskomster

Områdene der Farmaceutene har overenskomster er Virke, Spekter, NHO, Staten, KS og Oslo kommune. I tillegg har vi direkteavtaler med eneklte frittstående arbeidsgivere.

Rom for mer enn åpningstilbudet

Uansett hvilket åpningstilbud arbeidsgiver har, kan du være sikker på at det finnes rom for litt høyere lønn, men du må be om det. Du må stille et lønnskrav. Hvis du skifter jobb før lønnsoppgjøret i virksomheten må du være oppmerksom på at du ikke kommer til å bli omfattet av annet enn eventuelle økninger av minstelønn. Du bør derfor ta høyde for dette når du planlegger kravet ditt. Hvis virksomheten har minstelønn bør du presisere at kravet ditt er x kr mer enn minstelønnen, og at du forventer å ligge like mye over minstelønn også etter neste lønnsoppgjør.

Være bevisst egen verdi

Fordi du har vært i kontakt med Farmaceutenes tillitsvalgt på arbeidsplassen og/eller dine nye kollegaer, har du gjort deg opp en mening om hva din jobbinnsats «er verdt», og hva du med rimelighet kan tillate deg å be om, samt hva din smertegrense er.

Kardinalsynder

Det er ikke noe riktig eller galt når du skal svare på et jobbtilbud, men det er to kardinalsynder du skal unngå:

- 1) Ikke oversitte frister. Når svarfristen er utløpt, kan arbeidsgiver trekke tilbudet.
- 2) Ikke skrive opp nye punkter, eller ta forbehold, på en avtale du signerer. Er du ikke enig i det som står skrevet, be om å få et nytt eksemplar.

Ideelt sett - ta en telefon

Ideelt sett bør du ta en telefon til den personen hos arbeidsgiver som har fullmakt til å beslutte å gi deg mer lønn. Det er svært sjelden at denne fullmakten ligger hos HR/personalavdelingen, oftest vil det være avdelingsleder, eller tilsvarende. Hvis du er usikker, ring kontaktpersonen som står angitt i jobbtilbudet og spør.

Be om ny lønnsvurdering

Når du vet hvem du skal kontakte, tenker du gjennom om det er flere forhold enn lønn som du trenger å ta opp, før du ringer vedkommende. Presenter situasjonen, vis til tilbudet og takk for det, men «lønnstilbudet er ikke helt som forventet» du hadde «sett for deg noe nærmere kr xxx.xxx,-. Er det mulig å foreta en ny vurdering»? De fleste vil svare ja til dette.

Følg opp med e-post

Følg opp telefonsamtalen med en e-post til vedkommende:

«Jeg viser til vår telefonsamtale i dag, der jeg ba om en ny lønnsvurdering. Som skissert i samtalen hadde jeg sett for meg noe i størrelsesorden kr xxx.xxx,-. Jeg avventer tilbakemelding, og nytt avtaleutkast. Jeg legger til grunn at svarfristen forlenges slik at jeg kan ta stilling til tilbakemeldingen deres.»

Ren skriftlig respons - suboptimalt, men bedre enn ingen respons

Du kan også nøye deg med en ren skriftlig respons. Du vil da miste muligheten til noe av «småsnakket» og muligheten til å lytte ut arbeidsgiver, ev. presentere andre ønsker enn lønn dersom du forstår på arbeidsgiver at smertegrensen deres er nådd. Foretar du henvendelsen skriftlig, bør du kun ha to punkter:

- 1) «Jeg ønsker årslønn kr xxx.xxx,-.»
- 2) «Jeg ber om tilbakemelding på dette før jeg kan avgjøre om jeg takker ja til stillingen eller ikke. Mvh...»

Begrunnelse - ikke nødvendig

Uansett hvilken tilnærming du bruker er det ikke noe behov for begrunnelse for kravet, men dersom du har en god begrunnelse skader det ikke å fremføre denne. Eksempelvis lønnsnivået du har i dag, dersom det er høyere enn det du får tilbud om, eller dersom du er kjent med at lønnsnivået i virksomheten ligger høyere enn arbeidsgivers åpningstilbud.

Vurdere styrkeforholdet

Som i alle andre forhandlingsprosesser må du analysere styrkeforholdet mellom deg og arbeidsgiver. Du har større sjanse for gjennomslag hvis du er eneste søker til en stilling som har vært lyst ut to-tre ganger før, og du vet at arbeidsgiver er «desperat», enn dersom du er en av 100 godt kvalifiserte søkere til samme stilling.

Arbeidsgiver ønsker deg!

At du har fått jobbtilbud betyr at arbeidsgiver faktisk ønsker å ansette deg. Det betyr at ditt beste forhandlingskort er arbeidsgivers usikkerhet på om du vil ta jobben, eller ikke. Dette er grunnen til at du alltid vil kunne be om litt mer, og trolig vil få et revidert tilbud.

Unngå ultimatum

Du bør alltid unngå å stille ultimatum. Hvis du egentlig er fornøyd med tilbudet, og bare ønsker å se hvor høyt du kan presse lønnen, er det veldig dumt å stille deg slik at du må takke nei for ikke å miste all fremtidig kredibilitet.

Ha is i magen

Så lenge du er i forhandlingsprosess med arbeidsgiver, og dine krav ikke er innfridd, bør du forsøke å la spørsmålet om du skal takke ja eller nei stå ubesvart. Selv om det kan ta noe tid for arbeidsgiver å foreta en ny vurdering, bør du ha is i magen frem til fristen.

Ikke signer om du ikke er enig - sikre dokumentasjon

Du må aldri signere på en avtale der du selv har skrevet inn nye punkter, eller der du fører på forutsetninger, som ikke har vært avklart med arbeidsgiver. Hvis dere er blitt enige om noe, be om at det tas inn i avtalen. Hvis arbeidsgiver ikke vil skrive inn muntlige avklaringer, sørger du for at disse oppsummeres i en e-post du sender arbeidsgiver, med oppfordring til å korrigere hvis du har misoppfattet enigheten. Dette sørger du for å få på plass, før du signere en arbeidsavtale. Avtaler som signeres med forbehold, anses for å være «urene aksepter», og kan i verste fall anses for ikke å være inngått.

Du kan gå flere runder

Du gjentar prosessen med telefonsamtaler, e-poster og avtaleutkast til du er sikker på at du og arbeidsgiver er enige. Lovnader om at du skal få regulert lønn på et senere tidspunkt, eller at arbeidsgiver skal «innstille på at du får den lønnen, men vi kan ikke skrive det nå» er ikke reelle lønnstilbud. Du må

Be foreningen om en gjennomgang av avtalen før du signerer.

E-post: bistand@farmaceutene.no

holde på at du skal ha lønnsstilbudet skrevet inn i avtalen, slik at dere har en felles oppfatning av hva dere avtaler.

Andre ting enn lønn?

I tillegg til en god lønn, er det også andre elementer som kan være viktig å avklare før du skriver under på arbeidsavtalen. Forutsetninger for vaktordninger og helgearbeid, betalt mobil, pc, bredbånd, tidsskrifter, kurs og videreutdanning, o.l.

Bindingstid?

Enkelte arbeidsgivere tilbyr stipender / «Sign on Fee», mot at arbeidstakeren binder seg til å jobbe der en viss periode. Selv om du skulle inngå kontrakt med bindingstid vil de ordinære oppsigelsesbestemmelsene i arbeidsmiljøloven gjelde, men du risikerer å måtte tilbakebetale hele beløpet du fikk innledningsvis. Du bør derfor unngå bindingstid. Skulle du likevel velge å inngå en slik avtale, må du få avklart og få skriftlig regulert hva som skjer dersom du bryter avtalen. I praksis hva du må betale tilbake til arbeidsgiver for kontraktsbrudd!

Konsekvens av bindingstid

En annen konsekvens av bindingstid, er at du ødelegger forhandlingsposisjonen i fremtidige lønnsoppgjør. Hvorfor skal arbeidsgiver bruke lønn for å «holde på deg», hvis du allerede er kontraktsbundet og det koster for mye for deg å bytte jobb?

Karantenebestemmelser/konkurransesklausul

I enkelte stillinger er det åpenbart at arbeidstaker vil sitte på forretningshemmeligheter, som gjør det «umulig» å gå rett over i en annen stilling. Av den grunn kan det være helt legitimt at arbeidsgiver benytter karantenebestemmelser/konkurransesklausul. Merk likevel at slike bestemmelser må være en del av arbeidsavtalen, det er ikke noe arbeidsgiver kan komme trekkende med når man sier opp. Hvis det er en del av arbeidsavtalen er det viktig at du som arbeidstaker sjekker at bestemmelsen inneholder varslingsfrister. Når du sier opp må arbeidsgiver raskt konkludere med om de vil benytte denne adgangen eller ikke. Du må også sikre deg skriftlig at arbeidsgiver dekker lønnen din i karanteneperioden, hvis du inngår avtale som begrenser din mulighet til å ta annen jobb, er det viktig at du har inntekt å leve av i denne perioden.

Søk flere jobber

Det kan være lurt å søke på flere jobber, slik at du kan velge den jobben der du totalt sett får best betingelser. Snakk gjerne med kollegaer i andre virksomheter, men ikke la deres lønn være et hinder for at du selv kan kreve en høyere lønn enn de som du skal begynne å arbeide sammen med. Selv om dine kollegaer, og den tillitsvalgte du snakker med, ikke skjønner det i dag, er det at du får høyere lønn enn de som allerede er ansatt, det beste forhandlingskortet de har ved neste forhandling. Du synliggjør markedsverdien! Motsatsen, at du får lavere lønn, kan medføre at du virker som et «søkke» som trekker lønnsutviklingen for dine nye kollegaer ned.

HUSKELISTE

- Tenk lønn før intervjuet.
- Bring opp temaet lønn på intervjuet, hvis arbeidsgiver ikke gjør det.
- Be om skriftlig jobbtilbud (e-post/brev) og utkast til arbeidsavtale.
- Hvis noe er uklart – ring arbeidsgiver og spør (følg opp samtalen med en oppsummerende e-post).
- Ikke oversitt frister, men be gjerne om utsettelse.
- Ikke signer noe du ikke er enig i.
- Ikke skriv inn nye punkter eller forbehold i avtalen, be arbeidsgiver gjøre dette.

