

Ny jobb

En veileder til forhandling av lønn og andre vilkår

arkitektenes fagforbund

Ny jobb

Forhandling av lønn og andre vilkår

Å starte i ny jobb er en viktig beslutning. Arbeidsdagen er en stor del av livet til mennesker flest, og du skal trives med både arbeidsoppgaver, lønn og kolleger. Da er det viktig at du sørger for en god start ved å sørge for at alle detaljer er på plass før du signerer kontrakten og starter for fullt i jobben.

Lønnsforhandlinger ved ansettelse

De viktigste forhandlingene er de du selv står for ved ansettelse. Forhandlingene om lønn starter vanligvis etter at du har vært til intervju og har mottatt et skriftlig tilbud. Du bør likevel komme forberedt til intervju og være klar til å kunne svare på hva du forventer i lønn.

Hva skal tilbudet inneholde?

I tilbudet skal det fremgå hvilken stilling og hvilken lønn som tilbys. Lønnstilbudet er en forhandling og arbeidsgiver vil ofte posisjonere seg for å skape et forhandlingsrom, det betyr i praksis at de gir deg et minstetilbud. Du bør også posisjonere deg ved å legge frem et høyere krav et du nødvendigvis ser for deg å ende opp med.

Tariffområder

Det er viktig å huske på at ulike virksomheter hører hjemme i ulike tariffområder. Hvis du er usikker på hvilket tariffområde du er under, spør tillitsvalgt eller arbeidsgiver. En rekke private virksomheter faller ikke under et tariffområde, men de kan ha egne lokale avtaler. Ulike avtaler innebærer at det er ulike systemer for å forhandle lønn.

Rom for forhandling

Uavhengig av hvilket åpningstilbud din kommende arbeidsgiver har, kan du være sikker på at det finnes rom for litt høyere lønn. Dette må du be om selv ved å stille et lønnskrav. Dersom du bytter jobb før lønnsoppgjøret i virksomheten må du være oppmerksom på at du ikke kommer til å bli omfattet av eventuelle økninger. Det må du ta høyde for i kravet ditt.

Ikke gjør dette

Ikke oversitt frister og ikke legg til nye punkter eller forbehold på en avtale du signerer.

Ta en telefon

Ideelt sett bør du ringe den personen hos arbeidsgiver som har fullmakt til å beslutte å gi deg mer lønn. Denne fullmakten ligger sjelden hos personalavdelingen, det vil heller være avdelingsleder eller daglig leder som vil kunne ta en avgjørelse om lønn.

Be om ny lønnsvurdering

Du bør også overveie om det er noen andre forhold ved arbeidet som du ønsker å ta opp før du ringer. I telefonen kan du presentere situasjonen, vise til det første tilbudet og takke for det, men samtidig si noe som at *"lønnsnivået er ikke helt som forventet"* eller at *"jeg hadde sett for meg noe nærmere xxx.xxx,-",* og avslutte med *"Er det mulig å foreta en ny vurdering?"*. De aller fleste svarer ja til dette. Hvis tilbudet er særskilt lavt, bør arbeidsgiver kunne komme med en begrunnelse (f.eks. virksomhetens økonomi).

Følg gjerne opp med e-post

Du bør følge opp telefonsamtalen med en e-post til vedommende der du kan skrive *"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"*

Ren skriftlig respons

Du kan velge å holde deg til en ren skriftlig respons, men du mister da muligheten til den mer muntlige tonen som ofte følger med en telefonsamtale. Det vil også være lettere å danne seg et bilde av hva smertegrensen til arbeidsgiver er. Velger du en skriftlig henvendelse, bør du kun ha to punkter:

1. Jeg ønsker å legge inn lønnskrav om kr xxx.xxx,-
2. Jeg ber om tilbakemelding på dette før jeg kan avgjøre om jeg takker ja til stillingene eller ikke

Det er ikke nødvendig med en begrunnelse for kravet, men det skader ikke å ta med hvis du har særskilt god grunn. Det kan dreie seg om tilgjengelig lønnsstatistikk eller kjennskap til høyere lønnsnivåer ved andre lignende virksomheter.

Vurder styrkeforholdet

Som i alle 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 lyst ut to-tre ganger og i situasjoner der du vet at arbeidsgiver er "desperat". Du vil naturligvis ha mindre sjanse for gjennomslag dersom du er 1 av 100 godt kvalifiserte søkere til samme stilling.

Arbeidsgiver vil ansette deg

Når du mottar et lønnstilbud betyr det at arbeidsgiver faktisk ønsker å ansette deg. Det betyr at ditt beste forhandlingskort er at arbeidsgiver er usikker på om du vil ta jobben, eller ikke. Det gir et godt potensial for å kunne be om litt mer, og vil derfor ofte føre til at du får et bedre lønnstilbud.

Unngå ultimatum

Man bør alltid unngå å stille ultimatum. Hvis du egentlig er fornøyd med tilbudet og bare ønsker å se hvor høyt du kan presse arbeidsgiver, er det uheldig å stille seg i en situasjon der du må takke nei til stillingen for å ikke miste all fremtidig kredibilitet.

Ha is i magen

I en forhandlingsprosess hvor du ikke har fått kravene dine innfridd, bør du forsøke å la spørsmålet om du skal takke ja eller nei stå ubesvart. Ha is i magen selv om det kan ta litt tid før arbeidsgiver får foretatt en ny vurdering.

Ikke signer om du ikke er enig

Du skal aldri signere en avtale der du selv har skrevet inn nye punkter eller lagt til forutsetninger eller betingelser som ikke har blitt avklart med arbeidsgiver. Be om at avtalte endringer skal tas inn i avtalen. Dersom arbeidsgiver ikke ønsker å skrive inn muntlige avklaringer, sørger du for at disse oppsummeres i en e-post til arbeidsgiver, med oppfordring om å korrigere dersom du har misforstått. Sørg for å få dette på plass før du signerer avtalen. Avtaler som signeres med forbehold anses for å være "urene aksepter" og kan i verste fall anses for å ikke være inngått.

Du kan gå flere runder

Du kan gjerne gå flere runder med telefonsamtaler, e-poster og avtaleutkast før du kommer til enighet med arbeidsgiver. Opplever du å bli møtt med lovnader om at du skal få regulert lønn på et senere tidspunkt eller at arbeidsgiver er "innstilt på at du skal få den lønnen du ber om, men vi kan ikke forplikte oss til det nå", er ikke reelle lønnstilbud. Hold på at du skal ha lønnstilbudet skriftlig inn i avtalen.

Andre goder

Det kan være andre elementer som kan være viktige å avklare før man signerer en avtale. Pensjonsavtale, betalt mobil, datamaskin, bredbånd, treningsavgift, tidsskrifter og lignende.

Tips i forbindelse med ansettelsesprosessen

For utlyst stilling

- Innholdet i utlysningen er avgjørende for hvordan du utformer søknaden din. Skreddersy søkanden og ikke send et standardbrev
- Før du sender søknaden bør du ringe kontaktpersonen som er oppført. Det har sikkert dukket opp noen spørsmål underveis i utformingen av søknaden, hvis ikke kan du spørre om videre prosess og når de planlegger å kalle inn til intervju.
- Ring kontaktpersonen, eller ring AFAG sentralt, for å høre om det finnes tillitsvalgt ved arbeidsplassen. Ta kontakt med tillitsvalgt i forkant av intervju for å forhøre deg om lønnsnivå i bedriften, om virksomheten har tariffavtale og andre eventuelle goder. Du kan også velge å vente med å kontakte tillitsvalgt til du har fått et tilbud fra arbeidsgiver, men før du signerer en eventuell arbeidsavtale.

For åpne søknader

- Mye gjøres på samme måte som ved utlyst stilling
- Forskjellen er at man utelukkende sender søknaden per e-post og viser i større grad til kontorets profil enn punkter fra en liste i en stillingsutlysning
- Du må kartlegge og fokusere på hvorfor du passer inn ved dette kontoret, og hvorfor du velger å sende en åpen søknad akkurat til denne arbeidsgiveren

Huskeliste

Ansettelsesprosessen

- Tenk lønn før intervjuet
- Ta opp lønn som tema på intervjuet, med mindre arbeidsgiver gjør det
- Be om skriftlig jobbtilbud (e-post/brev) og utkast til arbeidsavtale
- Ring arbeidsgiver og spør dersom noe er uklart (følg opp samtalen med en oppsummerende e-post)
- Ikke oversitt frister, be heller om en utsettelse
- Du kan alltid vente en uke før du gir svar, men husk å gi en rask tilbakemelding på at du har mottatt tilbudet og skal se over det. Du er velkommen til å sende avtalen til AFAG for en gjennomgang
- Ikke signer noe du ikke er enig i
- Ikke skriv inn nye punkter eller forbehold i avtalen, be arbeidsgiver gjøre dette

Lønn

- Definer din egen smertegrense, hva kan du si deg fornøyd med?
- Hva er arbeidsgivers smertegrense?
- Hva har andre ansatte på den nye arbeidsplassen? (spør tillitsvalgt)
- Hvor forventes kolleagene å ligge etter årets lønnsoppgjør?
- Kan du forhandle inn fremtidig lønnsøkning?

Pensjon

- Finn ut hvilken pensjonsordning virksomheten har
- Hvis virksomheten ikke har offentlig tjenestepensjon (i offentlig sektor), ta kontakt med AFAG sentralt for en vurdering

Får du andre ting enn lønn?

- Betalt mobil, pc og/eller bredbånd
- Hjemmekontorløsning?
- Abonnement på tidsskrifter?
- Tilpasning/organisering av arbeidstiden?
- Overtidsbetaling?
- Fri med lønn ved flytting eller dødsfall i nær familie?
- Lunsjavtale?
- Studieturer?