

Ny jobb – ny lønn

Å bytte jobb er en av de viktigste beslutningene du tar. Ikke bare skal du leve med jobben, og kollegaene, du skal også leve av lønnen den gir. Forhandling av lønn (og andre vilkår) når du bytter jobb er den aller viktigste lønnsforhandlingen du deltar i – til neste gang du bytter jobb.

Innhold

Ny jobb – ny lønn.....	1
Lønnsforhandlinger ved ansettelse	1
Innhold i tilbudet	1
Tariffområder.....	1
Rom for mer enn åpningstilbudet.....	2
Være bevisst egen verdi	2
Kardinalsynder	2
Ideelt sett – ta en telefon.....	2
Be om ny lønnsvurdering	2
Følg opp med epost	2
Ren skriftlig respons.....	2
Begrunnelse – ikke nødvendig.....	2
Vurdere styrkeforholdet.....	3
Arbeidsgiver ønsker deg!	3
Unngå ultimatum	3
Ha is i magen	3
Ikke signer om du ikke er enig	3
Du kan gå flere runder	3
Andre ting enn lønn?.....	3
Veiledning.....	3
Rett til veiledning i kommunen	4
Spesialisering i helseforetak	4
Søk flere jobber	4
Gangen i ansettelsesprosesser:.....	4
Huskeliste:.....	5
Lønn , pensjon, fagutvikling og øvrige arbeidsvilkår:.....	5

Lønnsforhandlinger ved ansettelse

De viktigste lønnsforhandlingene er de du selv står for ved ansettelse. Forhandlingene om lønn begynner vanligvis etter at du har vært til intervju, og du får et skriftlig tilbud i posten om stillingen, men allerede før intervjuet bør du ha gjort deg opp en mening, og aller helst tatt kontakt med tillitsvalgt i virksomheten for å orientere deg.

Innhold i tilbudet

I tilbudet om jobb 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, slik den gjeldende tariffavtalen for virksomheten angir.

Tariffområder

Husk at ulike virksomheter hører hjemme i ulike tariffområder, hvis du er usikker, spør arbeidsgiver eller tillitsvalgt i virksomheten om å få tilsendt et eksemplar. 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. Eksempelvis i kommunal sektor (unntatt Oslo) er det i utgangspunktet fri lønnsfastsettelse, til forskjell fra staten, Oslo kommune og helseforetakene der hovedregelen er minstelønnsreguleringer.

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 lønnsoppjøret 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, og hvis virksomheten har minstelønn bør du presisere at kravet ditt er x kr mer enn minstelønnen.

Være bevisst egen verdi

Fordi du har vært i kontakt med Psykologforeningens 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
- 2) Ikke skrive nye punkter eller forbehold på en avtale du signerer

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 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 epost

Følg opp telefonsamtalen med en epost 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».

Ren skriftlig respons

Du kan også nøye deg med en ren skriftlig respons, men du vil da miste muligheten til noe av «småsnakket» som følger med en slik avtale, og muligheten til å lytte ut arbeidsgiver, evt 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 seg i en situasjon der 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.

Ikke signer om du ikke er enig

Du må aldri signere på en avtale der du selv har skrevet inn nye punkter, eller der du fører på forutsetninger, eller betingelser, 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 epost du sender arbeidsgiver, med oppfordring til å korrigere om du har misoppfattet. 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. Dersom arbeidsgiver ikke vil gi deg den lønnen du sier er en betingelse eller en forutsetning for å ta jobben, kan de regne ditt brev som et nei til jobben – og det var kanskje ikke det du ville?

Du kan gå flere runder

Du gjentar prosessen med telefonsamtaler, eposter 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 holde på at du skal ha lønnstilbudet skrevet inn i avtalen.

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. Betalt mobil, pc, bredbånd, tidsskrifter, o.l. I tillegg bør du avklare spørsmålet om veiledning/spesialisering.

Veiledning

Veiledning er ikke bare en rettighet og fordel for deg, det er også en kvalitetssikring av tjenestene – altså et behov som arbeidsgiver har. En annen ting er om du får dekket fagkurs

(for eksempel for å kvalifisere til spesialist). Å motta faglig veiledning er en rettighet dersom du tilbys psykologstilling i helseforetakene.

Rett til veiledning i kommunen

I kommunene og fylkeskommunene har du tariffestet veiledningsrett når du har stillingene 8470-psykolog og 7249 PP-rådgiver (i Oslo kommune stillingskode 6096 og 6138). I disse stillingene *skal* psykologer ha veiledning. Dette har du da rett på, selv om det ikke er avtalt ved ansettelsen. I kommunal sektor skal imidlertid psykologer ikke tilsettes i stillingskode 7249. Det er dersom du tilbys andre stillinger enn disse, at du kan be om veiledning som del av dine ansettelsesvilkår (du setter det opp som andre ledd under punkt a i ditt svarbrev til arbeidsgiver, se over).

Spesialisering i helseforetak

I de fleste helseforetak vil nødvendige utgifter til fagkurs dekkes. Det kan være lurt å bruke intervjuet til å spørre hva som er praksis for dekning av slike utgifter. Er det en fast praksis at fagkurs dekkes (dobbeltsjekk gjerne med tillitsvalgt), vil det neppe være nødvendig å be om å få dette i arbeidskontrakten. Jo flere elementer du vil ha inn i arbeidskontrakten, jo mindre fokus blir det på lønsspørsmålet, men det er totalpakken som til sist må veies mot den jobben du har i dag, eller mot andre jobbtillbud.

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, og undersøk altså med andre psykologer i liknende stillinger. La imidlertid ikke andre psykologers lønn være et hinder for at du selv kan kreve en *høyere* lønn enn de som er ansatt allerede. 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. Motsatsen, at du får lavere lønn, kan medføre at du virker som et «søkke» som trekker lønnsutviklingen for dine nye kollegaer ned. Det viktige for deg er at du får en lønn som er minst det samme som du kan oppnå andre steder.

Gangen i ansettelsesprosesser:

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, enten i søknaden eller i oversendelsepost.
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 Norsk psykologforening har tillitsvalgt i virksomheten
6. Hvis Norsk psykologforening 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 tariffavtale – be eventuelt om å få denne tilsendt.

7. Google intervjuerne, les gjennom kunngjøringen og søknaden din, og eventuell tariffavtale, før du stiller til intervju. Tenk også gjennom mulige spørsmål du kan bli stilt, og svar 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 pr epost eller pr post.
10. Les nøye gjennom, vurder om lønn og vilkår er slik du ønsker/forventer, og kontakt arbeidsgiver pr telefon for å få avklaringer, eller for å fremme krav/be om ny lønnsvurdering.
11. Følg opp telefonsamtalen med en epost 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 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.

Huskeliste:

- Tenk lønn før intervjuet
- Bring opp temaet lønn på intervjuet, hvis arbeidsgiver ikke gjør det
- Be om skriftlig jobbtilbud (epost/brev) og utkast til arbeidsavtale
- Hvis noe er uklart – ring arbeidsgiver og spør (følg opp samtalen med en oppsummerende epost)
- 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

Lønn , pensjon, fagutvikling og øvrige arbeidsvilkår:

- Lønn
 - Hva er du fornøyd med (egen smertegrense)?
 - Hva er arbeidsgivers smertegrense?
 - Hva har de andre (spør tillitsvalgt)
 - Hvor forventes kollegaene å ligge etter årets lønnsoppgjør?
 - Får du automatisk økt lønn ved kompetanseøkning?
 - Kan du forhandle inn fremtidig lønnsøkning?
- Pensjon
 - Hva slags pensjonsordning har virksomheten?
 - Hvis ikke offentlig tjenestepensjon; be om å få informasjon om ordningen, og be om råd fra sekretariatet
- Fagutvikling
 - Hvordan er veiledning organisert?
 - Hvem betaler veiledning
 - Hvordan er spesialistutdanning organisert?
 - Dekker arbeidsgiver spesialistutdanning?
 - OBS! Unngå bindingstid!
 - Tilbyr arbeidsgiver spesialistpermisjon (4 mnd pr 5 år, permisjon med full lønn)
- Kan du få andre ting enn lønn?

- Betalt mobil, pc og/eller bredbånd?
- Hjemmekontorløsning?
- Tidsskriftsabonnementer?
- Tilpasning/organisering av arbeidstiden?
- Behov for bil i jobben, og dekning av dette?
- Kostnadsdekning for flytting?