

Nyt job - god løn

# SNYD DIG SELV

DANSKE FYSIOTERAPEUTER





## Nyt job til den rigtige løn

Danske Fysioterapeuter har valgt at sætte fokus på de muligheder og faldgruber der er, når man skal have løn og vilkår på plads i forbindelse med nyt job. Vi oplever dagligt både de gode og de mindre gode eksempler.

Klarhed og enighed om lønnen giver for alle parter den bedste start på et nyt ansættelsesforhold. At sige ja tak til et jobtilbud betyder også, at du siger ja tak til de vilkår der følger med. Det er derfor vigtigt at være helt klar over vilkårene, og om løn og andre vilkår også svarer til de forventninger du har.

Har du først sagt ja tak til stillingen og opsagt dit gamle job, står du i en meget dårligere forhandlingsposition, end hvis løn og vilkår er på plads, mens du stadig kan vælge at takke nej til tilbuddet.

Vi vil med denne lille pjeces vejlede dig gennem de forskellige faser, der er i et vellykket jobskifte. Pjecen rummer en række generelle vejledninger, og vil være dækkende uanset om du søger en stilling som fysioterapeut, underviser, konsulent, leder eller noget helt andet.

## Før ansættelsessamtalen

Der er ingen grund til at spille tid med at skrive ansøgning og eventuelt gå til samtale på en stilling, der ligger væsentligt under det lønniveau, du forventer.

Når du ser et interessant stillingsopslag bør du allerede, inden du går i gang med at skrive en ansøgning, gøre dig de første overvejelser om lønnen. De fleste søger en ny stilling på grund af et spændende jobindhold, fordi de skal flytte, eller trænger til nye udfordringer. Men hvis du samtidig med dig selv ved, at du har et krav om et bestemt lønniveau for at tage stillingen, kan du ligeså godt på forhånd undersøge mulighederne. Det vil sjældent være muligt at få et helt præcist svar på, hvad lønnen i den opslåede stilling er, det vil ofte afhænge af, hvem der får stillingen, men du kan undersøge det omtrentlige niveau.

Har du valgt at sende din ansøgning, kan du ligeså godt begynde at forberede dig på at skulle til ansættelsessamtale. Nogle gange bliver der indkaldt til samtale med kort varsel, så det er godt at være på forkant i din forberedelse.

Start med at kigge på stillingen. Er det en stilling, hvor du bliver en del af en gruppe af sammenlignelige stillinger, eller er det en eksisterende stilling, der bare er blevet vakant (ledig), så vil lønniveauet for selve stillingen formentlig ligge nogenlunde fast, og det vil primært være dine kompetencer, der bliver udslagsgivende for lønnen.

Er det en nyoprettet stilling vil lønnen for både stilling og dine kompetencer være i spil. Nogle gange er lønnen for selve stillingen blevet aftalt på forhånd med tillidsrepræsentanten eller Danske Fysioterapeuters forhandlingsafdeling, men i de fleste tilfælde bliver lønnen aftalt som en "samlet pakke", når ansættelsesudvalget har besluttet sig for en kandidat.

Brug især tid på, hvad det er du helt præcis kan og har med dig af kompetencer, der vil gøre dig til en særlig attraktiv medarbejder hos din kommende arbejdsplads. Det vil være det, der i første omgang skal skaffe dig en ansættelse, og i næste omgang er det fundamentet for din lønftale.



Du bør forberede dig på at have et lønkrav med til ansættelsessamtalen. Det er sjældent der, lønnen vil blive afgjort, men ofte vil du blive spurgt om du har et lønkrav, og jo bedre du er forberedt på spørgsmålet, desto mindre chance er der for at du kommer til at fremsætte for lavt et lønkrav.

Lad være med at bruge tid på, hvordan lønnen i sidste ende skal sammensættes altså, hvad grundlønnen/basislønnen skal være og hvor store tillæggene skal være og hvad de skal begrundes med. Men forbered i stedet nogle argumenter for dit lønkrav og særligt, hvordan dine kompetencer er relevante for stillingen.

Du behøver alene at forholde dig til den samlede løn – altså, hvad din månedsløn cirka skal være.

Når man fremsætter et lønkrav er den enkelste måde at formulere det på fx 28.000 + pension. Du bør sikre dig, at arbejdsgiveren har forstået, hvad du mener – fx at 28.000 vil være aflønningen for de 34 timer stillingen lyder på, og at det vedrører lønnen på ansættelsestidspunktet. Hvis ansættelsestidspunktet ligger nogle måneder senere kan lønnen forinden være steget som følge af overenskomstændringer / lønreguleringer / at du opnår højere anciennitet.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at der er forskel på de forskellige overenskomster afhængig af, om du ansættes i regionalt, kommunalt eller statsligt. Det gælder både for lederstillinger og ikke ledende stillinger. Ligeså vigtigt er det at overveje "markedssituationen". Er det en stilling eller et geografisk område, hvor kvalificerede ansøgere ikke hænger på træerne, bør det få betydning for lønnen.

## Under ansættelsessamtalen

Ansættelsessamtalen bør handle mest om alt muligt andet end løn. Men det er alligevel her jorden gødes til den kommende lønforhandling. Dels ved at du får fremhævet dine kompetencer og deres sammenhæng til den opslåede stilling, og dels

---



ved at der kan blive udvekslet lønkrav og løntilbud. Husk at du med samme ret kan spørge til lønniveauet, hvis du blive spurgt om et lønkrav. Det mest almindelige er dog, at selve forhandlingen om lønnen sker i forbindelse med at du får tilbudt stillingen, og ikke under selve samtalen. Ofte vil du også stå dig bedst ved at vente med selv at bringe løn på banen til det tidspunkt du måtte blive tilbudt stillingen.

Nogle arbejdsgivere ønsker at du medbringer eller fremsender en lønseddel fra dit nuværende job. Danske Fysioterapeuter mener ikke dette ønske har nogen relevant begrundelse. Det er naturligvis helt frivilligt, om du vil udlevere lønoplysninger fra din nuværende arbejdsplads.

## Når du får tilbudt en stilling

Når du efterfølgende bliver tilbudt stillingen, begynder den egentlige lønforhandling og det er her du skal have is i maven. Det optimale er, at der sammen med jobtilbuddet følger et løntilbud. Gør der ikke det, er det nu du SKAL spørge om lønnen. Du skal samtidig være klar til at fremkomme med dit lønkrav.

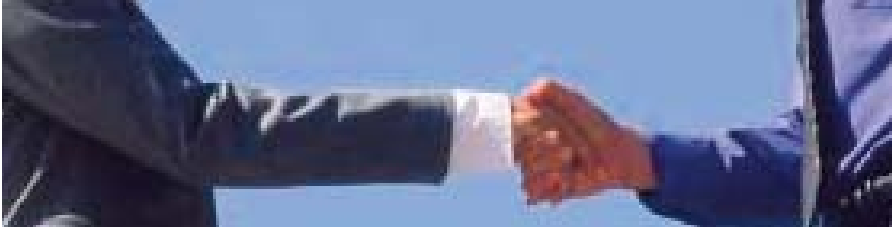
Husk at når du først er tilbudt en stilling, kan tilbuddet ikke trækkes tilbage, fordi I ikke umiddelbart er enige om lønnen.

Hvis du ikke tidligere i forløbet har været i kontakt med enten tillidsrepræsentanten eller Danske Fysioterapeuters forhandlingsafdeling, er det nu du med fordel kan hente vejledning til et rimeligt lønkrav.

I første omgang kan du og arbejdsgiveren godt udveksle forslag i lidt "runde tal" altså cirkeløb, så I får en fornemmelse af om I er tæt på hinanden, eller der er store forskelle i jeres forventninger til lønnen.

Ligeså vigtigt det er at præsentere de ønsker, du har til en løn, der gør ansættelse attraktiv for dig, ligeså vigtigt er det, at du har





fastsat en "smertegrænse" – altså, hvor meget er du villig til at gå på kompromis med lønnen for at få stillingen. Ligger det endelige løntilbud fra arbejdsgiveren under din smertegrænse, bør du kraftigt overveje at sige nej til tilbuddet og måske i sidste ende kigge dig om efter en anden stilling. Danske Fysioterapeuters erfaring er, at starter et ansættelsesforhold med utilfredshed med lønnen vil det komme til at præge ansættelsen en rum tid derefter.

I de fleste tilfælde opnås der dog enighed om lønnen, og kan du ikke nå at få tilsendt en ansættelseskontrakt før du skal sige dit gamle job op, så bed om at få en bekræftelse på løn og andre vilkår på en mail. Det forhindrer, at der efterfølgende opstår uenighed om, hvad der blev aftalt.

Når den endelige lønaftale foreligger skal den godkendes og underskrives enten af tillidsrepræsentanten eller af Danske Fysioterapeuters forhandlingsafdeling.

Enkelte arbejdsgivere vil ikke drøfte løn med ansøgeren selv, men vil drøfte og aftale aflønningen efterfølgende med tillidsrepræsentanten eller organisationen.

Hvis du bliver mødt af denne fremgangsmåde anbefaler Danske Fysioterapeuter, at du meddeler at du ser frem til en hurtig afklaring af lønnen før du giver besked om du ønsker stillingen.



Danske Fysioterapeuter finder det uacceptabelt, hvis du ikke kan få et løntilbud i forbindelse med at du tilbydes stillingen. Du har ret til at kende din løn, inden du siger endelig ja til stillingen og opsiger dit gamle job! Hvis ikke lønnen er aftalt på plads fra starten af, kan det blive vanskeligt at få en tilfredsstillende aftale senere.

# Andre vilkår end løn

Udover lønnen er der en række andre vilkår, du bør kende inden du starter i nyt job.

- Hvordan er arbejdstiden? Er der faste arbejdstider med en fast plan, eller er der en fleksibel arbejdstidstilrettelæggelse?
- Er der aften- og weekendarbejde?
- Er der udgående funktioner og i så fald, hvad med transporten? Skal du selv stille bil til rådighed?
- Hvordan er mulighederne for uddannelse eller anden kompetenceudvikling?
- Hører der mobiltelefon og pc'er til stillingen?
- Er der knyttet særligt gunstige personalegoder til arbejdspladsen?
- Langt fra det hele er relevant for alle stillinger, men du bør undersøge det fra starten af.
- HUSK at det ikke *erstatte* en passende løn, men *supplerer* en passende løn.



# Hvor kan jeg hente hjælp?

Du kan med fordel hente inspiration og vejledning i løn- og overenskomstmagasinet. Du vil på [fysio.dk](http://fysio.dk) kunne finde lønvejledninger for henholdsvis basisstillinger og lederstillinger.

Du kan rådføre dig med tillidsrepræsentanten på din nye arbejdsplads (du kan finde tillidsrepræsentanten her: [www.fysio.dk/sw89023.asp](http://www.fysio.dk/sw89023.asp)), eller hos servicelinien for offentligt ansatte [servicelinien@fysio.dk](mailto:servicelinien@fysio.dk) telefon 33 41 47 90.

Danske Fysioterapeuters forhandlingsafdeling står til rådighed med råd og vejledning og anden bistand, når du skifter job.