

UNG I ARBEID

Spesielt for deg som er
ny i arbeidslivet



TEMAER I VEIVISEREN



Hvordan få jobb

I denne veiviseren får du innblikk i hva Econas medlemmer mener er viktig for å få jobb, samt hvilke faktorer arbeidsgiver faktisk vurderer hos en kandidat når de ansetter. I tillegg til dette får du tips til CVen, søknaden samt til intervjuet.

Arbeidskontrakten

Å inngå en arbeidsavtale har både juridiske og økonomiske konsekvenser. Før arbeidsavtalen inngås bør du derfor ha god oversikt over vilkårene din fremtidige arbeidsgiver tilbyr. Econa er opptatt av å gi medlemmene mer kunnskap om hva som er viktig i en arbeidskontrakt. Før du signerer arbeidskontrakten bør du i det minste har gått gjennom sjekklisten som du finner i denne veiviseren.

Lønn og karriereutvikling

Vi gir deg en redegjørelse for Econamedlemmers lønn og hvordan du bruker Econas lønnsstatistikk. Variabler med forklaringskraft for lønn og karriereutvikling presenteres. Kandidater som er ferdig utdannet mellom 2012 og 2016 er hovedfokus.

Lykke til med jobbsøkingen!

INNHOOLD

Temaer i veiviseren.....	2
Hvordan få jobb?.....	2
Arbeidskontrakten.....	2
Lønn og karriereutvikling.....	2
Econa er der for deg.....	4
Jobbsøking.....	4
Gjennomlesning av arbeidskontrakt.....	4
Lønn.....	4
Bank og forsikring.....	5
Karriereutvikling.....	5
Nettverk og faglig påfyll.....	5
Hvordan få jobb?.....	7
Hovedtendenser i arbeidsmarkedet.....	7
CV og søknad.....	8
Tips til CV.....	8
Tips til Søknad.....	9
Intervju.....	11
9 tips til intervjuet.....	13
Arbeidskontrakten.....	15
Forhandle før du signerer.....	15
Standardisert avtale – vanskelig å endre.....	15
Vanlige rettigheter – må avtales.....	15
Prøvetid – er du egnet?.....	15
Prøvetid er ikke det samme som en midlertidig ansettelse.....	16
Sjekkliste før du skriver under kontrakten:.....	17
Lønn.....	18
Bruk av statistikken – Vær subjektiv.....	18
Sammenlikningsverktøy.....	18
Hvor er du i fordelingen?.....	18
Sammenlikne deg med de som likner deg.....	19
Lønn er mer enn det utbetalte.....	19
Startlønn.....	19
Hva bestemmer Econamedlemmenes lønn?.....	20
Sektor.....	20
Ansiennitet.....	21
Ansvar.....	22
Lønnssamtalen.....	26
Forsikring.....	28
Hvilke forsikringer trenger man egentlig?.....	28
Ikke kjøp forsikring du ikke trenger.....	29

ECONA ER DER FOR DEG

Du som er på vei ut i arbeidslivet har en spennende tid fremfor deg. Samtidig kommer du til å møte et utfordrende arbeidsmarked, og det kan dermed være trygt å ha en arbeidstakerorganisasjon i ryggen. Her er en oversikt over noe av det Econa kan hjelpe deg med i starten av din karriere:

Jobbsøking

Econa tilbyr gjennomlesning av din CV og søknad før du sender den inn til en potensiell arbeidsgiver. Du vil da få tilbakemelding og forslag til eventuelle endringer. Send CV og/eller søknad til student@econa.no, så vil du få en tilbakemelding innen to virkedager. Econastilling.no er økonomenes egen stillingsportal. Sjekk ut nettsiden, kanskje du finner din neste jobb der.

Gjennomlesning av arbeidskontrakt

Før du signerer din første arbeidskontrakt leser Econa sine advokater gjerne igjennom den og gir deg tilbakemelding innen 24 timer. Send arbeidskontrakten til [**advokat@econa.no**](mailto:advokat@econa.no).

Selv om du sender inn kontrakten er det likevel smart å se over sjekklisten i denne veiviseren, da den gir en oversikt over hvilke punkter som skal være en del av din arbeidsavtale.

Lønn

Hvert år utarbeider Econa en lønnsstatistikk som gir deg argumenter inn i lønnsforhandlinger eller lønssamtaler. Den er også smart å bruke for deg som skal inn i første jobben for å se hva du bør ha i startlønn. I denne veiviseren vil vi redegjøre for Econa medlemmers lønnsnivå, samt hva du bør ha i startlønn. Du kan også sjekke econa.no for mer informasjon.

Bank og forsikring

Econa Forsikring og Akademikeravtalen med Danske Bank sikrer deg til enhver tid et av markedets aller beste tilbud på bank og forsikring. I denne veiviseren kan du lese om hvilke forsikringer du faktisk trenger samt hvilke forsikringer som ikke er like aktuelle. For mer informasjon sjekk ut econaforsikring.no og danskebank.no/econa

Karriereutvikling

Econa er opptatt av du får en god start på karrieren, og ønsker å være din karrierepartner. Econa har derfor utviklet en rekke spennende og nyttige tilbud til deg som er relativt fersk i arbeidslivet. Individuell MBTI gjennomgang og coaching er noe av det vi har å tilby deg som medlem. Gå inn på econa.no for en oversikt over hele karrieretilbudet.

Nettverk og faglig påfyll

Econa har lokalavdelinger rundt om i hele landet. Lokalavdelingene arrangerer møter og arrangementer som er aktuelle for medlemmene. På disse arrangementene har du mulighet til å bygge nettverk som kan være nyttig for deg både nå og senere i livet. Econa ønsker å gi deg faglig påfyll gjennom hele din karriere. Som medlem av Econa får du tilsendt fagtidsskriftet Magma. Du kan også følge faglige arrangementer via EconaTV, eller se opptak fra disse arrangementene når det måtte passe deg. Som medlem får du dessuten rabatt på Econas egenproduserte kurs og konferanser.



Se Econa TV
når du vil,
hvor du vil!



Bruk medlemsfordelene dine og spar inn medlemskontingenten

Fordelsregnskap

Forsikring	Forsikringssum	Econa-pris	Individuell pris	Spar
Dødsrisiko + Uførekapital medlem 30 år	kr 1 mill	kr 658	kr 4 381	kr 3 723
Innboforsikring i Oslo	kr 2,5 mill	kr 1 461	kr 3 122	kr 1 661
Reiseforsikring super	Familie	kr 1 275	kr 1 695	kr 420
Totalt		kr 3 394	kr 9 198	kr 5 804

De individuelle prisene er eksempler på beste sammenlignbare tilbud på Finansportalen i desember 2016

Kontakt Econa Forsikring og få hjelp til å avdekke ditt behov.

HVORDAN FÅ JOBB

Hovedtendenser i arbeidsmarkedet

Usikkerheten i petroleumssektoren har i liten grad påvirket arbeidsmarkedet for Econas medlemmer.

Lønnsundersøkelsen viser at kandidater med økonomisk-administrativ utdanning fortsatt er attraktive på arbeidsmarkedet. 88% av de nyutdannede kandidatene hadde fått seg jobb i september. Til sammenlikning var ledigheten på over 30 % for våre nyutdannede kandidater tre måneder etter endt utdanning under nedgangs-konjunktorene på begynnelsen av 1990- og 2000-tallet.

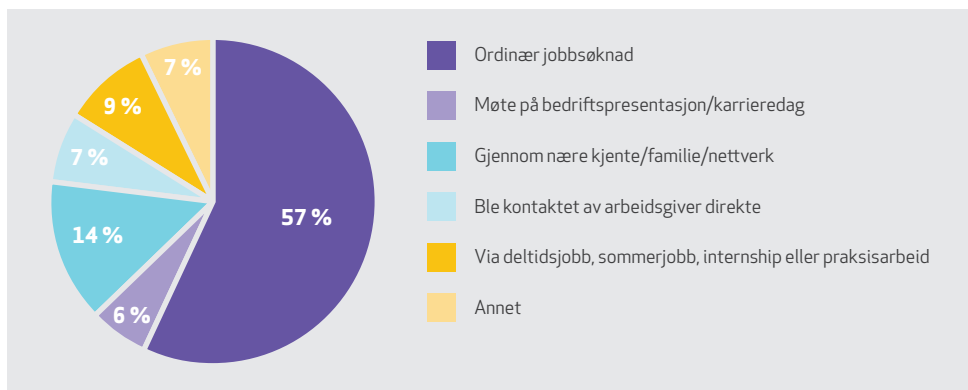
Veksten i lønn for nyutdannede har vært lav de siste årene. Også i medlemsmassen ellers er det godt over halvparten som opplever reallønnsnedgang. Men, dette er utvikling fra et meget godt utgangspunkt. Økonomer er fortsatt svært attraktiv arbeidskraft.

*Deltar du på Econas lokale nettverksmøter?
Sjekk ut tilbudet i din lokalavdeling på
Econas nettsider. Kanskje du finner din neste
arbeidsgiver der?*

CV og søknad

CV og søknadsbrev er en viktig inngangsport for å få et personlig møte med en potensiell arbeidsgiver, og begge deler må tilpasses den konkrete stillingen du søker. I CV og søknad må man ha et godt språk og gi en ryddig framstilling av deg selv. De av våre medlemmer som har fast og midlertidig jobb oppgir i atskillig større grad enn arbeidsledige at de setter seg inn i arbeidsgivers virksomhet, tilpasser søknad og CV til stilling, samt bruker sitt nettverk.

Ordinær søknad er langt fra den eneste veien til å få jobb. Søknader kombineres gjerne med at man også bruker nettverk eller tar direkte kontakt med arbeidsgiverne.

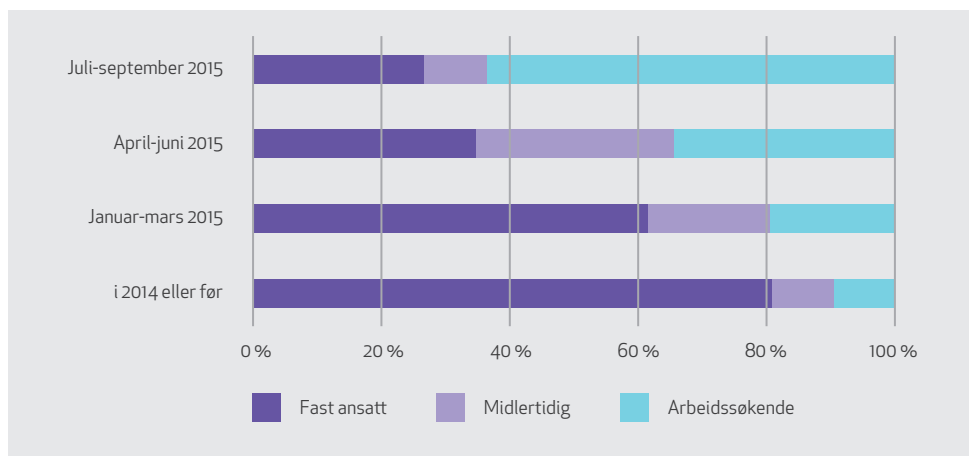


Tabell 1: Når begynte de nyutdannede å søke jobb og arbeidstilknytning?



Tips til CV

- » Bruk en god mal, slik at CVen er ryddig og strukturert
- » Få frem hva du har gjort og hvorfor dette er relevant for jobben du søker. Prioriter det som er viktig for arbeidsgiver
- » Ha en kort forklaring under de ulike jobbene på hva som har vært dine arbeidsoppgaver, ansvarsområder, og eventuelt hvilke resultater du har oppnådd
- » Bruk samme språk som det er brukt i stillingsutlysningen
- » Dersom du bruker bilde, pass på at det er et profesjonelt bilde med nøytral bakgrunn



Tabell 2: Når begynte de nyutdannede å søke jobb og arbeidstilknytning?

* Tall i tabellen er fra lønnsstatistikken 2015

Sammenhengen mellom hvor sent man starter jobbsøking og arbeidsledighet er godt dokumentert. I praksis kan du ikke begynne tidlig nok. 80% av de som startet tidlig med jobbsøkingen har fast jobb og 10% av de har fått seg en midlertidig jobb. Åtte av ti nyutdannede i 2015 startet jobbsøkingen før april 2015, noe som er positivt.

De viktigste rådene vi kan gi deg som jobbsøker er å være grundig, starte jobbsøkingen tidlig og å betrakte hver søknad som unik.



Tips til søknad

- » Få frem din motivasjon for stillingen, hvorfor du er kvalifisert, og hva du kan bidra med
- » Skreddersy søknaden til hver enkelt stillingsannonse
- » Oppsettet skal være som et formelt brev
- » Søknaden skal ikke være lenger enn én side

MIN JOBB



Navn: **Syed Faher Abbas**

Studiested: **Universitetet i Stavanger**

Eksamenskull: **2014**

Stilling: **Controller Prognose**

Arbeidssted: **Tine Forretningsanalyse**

Hvordan fikk du jobben?

Ved å utmerke meg gjennom diverse tester og flere runder med intervjuer.

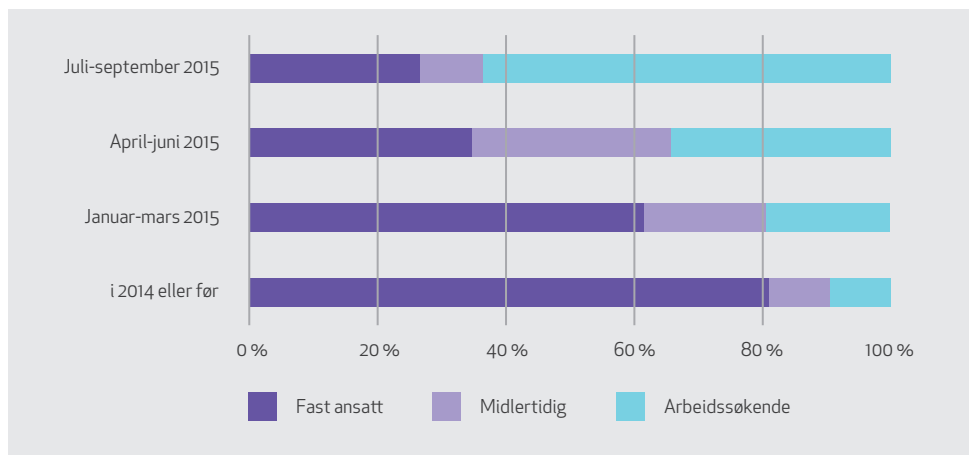
Hva er en typisk arbeidsdag for deg?

Jobber med å forbedre og prognose sette salgsprognosene i Tine. Disse brukes blant annet til planlegging av produksjon og bemanning på produksjonsanleggene. Videre er vi ansvarlig for utarbeidelser av kalkyler og analyser som brukes til å sikre riktige beslutninger i samhandling med kategori, salg og drift. Arbeidsdagene er hektiske og lærerike og sørger for at vi kontinuerlig møter på spennende utfordringer i hverdagen.

Hvis du ønsker objektiv gjennomlesning av CV og søknad før du sender det inn til en potensiell arbeidsgiver, kan du sende det inn til student@econa.no

Intervju

Intervjusituasjonen er avgjørende for hvorfor du velges som den mest aktuelle kandidaten til en jobb. I intervjuet bør du få fram din motivasjon for jobben, hva du kan tilby arbeidsgiver, og hvorfor du er den best egnede kandidaten til stillingen. Inntrykk under intervjuet og personlige egenskaper oppfattes som viktigste årsaker til jobbtilbud. Vi vet fra tidligere undersøkelser at arbeidserfaring er viktig på sikt. Her er det verdt å merke seg at viktigheten av både karakterer og fagkombinasjoner holder seg godt selv når du får mer erfaring.



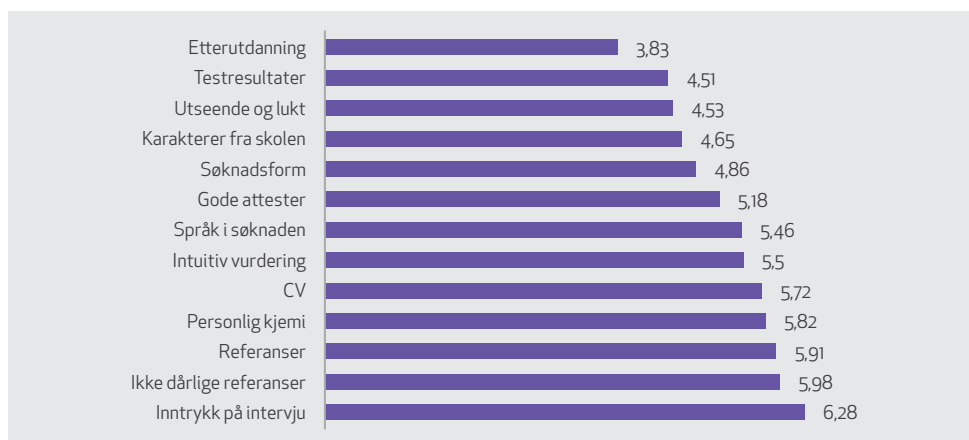
Tabell 2: Når begynte de nyutdannede å søke jobb og arbeidstilknytning?

* Tall i tabellen er fra lønnsstatistikken 2015



Tabell 3: Arbeidstakers oppfatning av hvorfor hun/han fikk jobbtilbud
(Skalaen er 1-7, der 1 er lavest og 7 er høyest)

De som har ansvar i ansettelsesprosesser vurderer referanser og arbeidserfaring høyere enn karakterer. Jobb i studietiden er viktig, ikke kun for den erfaringen eller kunnskapen du har tilegnet deg, men også for å få en god referanse. Det er interessant å merke seg at det å ikke ha negative referanser anses som noe viktigere enn å ha gode referanser. Videre er det interessant å se at hensynet til referanser spiller større rolle enn karaktersetting. Gode karakterer er viktige for førstegangssøkende, men gode relasjoner til tidligere arbeidsgivere anses å ha større betydning.



Tabell 4: Medlemmer med ansvar for ansettelser rangerer grunner for valg av kandidat
(Skalaen er 1-7, der 1 er lavest og 7 høyest)

*Tall i tabellen er fra lønnsstatistikken 2014

9 tips til intervjuet

- » Forbered deg på å fortelle kort om deg selv
- » Finn gode eksempler som beskriver din erfaring
- » Tenk igjennom hvordan du ønsker å fremstå og hva du vil bli husket for
- » Øv på å svare på intervju spørsmål. Dette kan du finne eksempler av på nett
- » Tenk på spørsmål som du kan stille til bedriften under intervjuet
- » Tenk igjennom hvem som kan være relevante referanser på forhånd
- » Ta med CV, attester og vitnemål
- » Kle deg riktig i forhold til det stedet du skal på intervju
- » Beregn god tid og møt opp presis



MIN JOBB

Navn: Mathias Reiervik

Studiested: Norges Handelshøyskole

Eksamenskull: 2016

Stilling: Konsulent

Arbidssted: Varde Hartmark

Hvordan fikk du jobben?

Det har vist seg at det norske arbeidsmarkedet består av mange muligheter for folk med min bakgrunn. Varde Hartmark tok kontakt og ba om et møte. Selskapet er ledende på sitt område og skisserte opp svært spennende muligheter. Dermed endte det hele i et arbeidsforhold.

Hva er en typisk arbeidsdag for deg?

Varde Hartmark krever mye av sine ansatte, og gir store muligheter tilbake. Hos oss blir ingen satt til å hente kaffe. Alle mine kolleger, fra seniorpartner til nyansatt, har reell innflytelse og bidrar til å skape verdier. Vi jobber med et bredt spekter av kunder, og dette gjenspeiler også arbeidshverdagen. I min jobb kan jeg eksempelvis drive med topplederrådgivning innenfor strategi, kommunikasjon og forretningsutvikling den ene dagen, og medietrening eller konseptutvikling den andre dagen.

Husk å oppdater din
medlemsinformasjon
på **econa.no**, slik at du
får mest mulig ut av
ditt medlemskap

ARBEIDS- KONTRAKTEN

NB: Dette er en komprimert tekst. Tips til arbeidskontrakten fra våre advokater finner du på econa.no

Arbeidsavtalen er en av de viktigste avtalene du inngår. Kontrakten kan få utilsiktede store økonomiske og juridiske konsekvenser for deg. Ha derfor oversikt over vilkårene i arbeidsavtalen før du signerer. Viktige arbeidsvilkår bør stå i selve avtalen.

Forhandle før du signerer

Alle arbeidsforhold skal ha skriftlig avtale så snart som mulig, og senest innen en måned etter arbeidsforholdets begynnelse. Arbeidsgiver skal lage en arbeidsavtale som oppfyller arbeidsmiljøloven. Econa anbefaler å forhandle om vilkårene i arbeidsavtalen før jobbtilbudet aksepteres. Det vanlige er at arbeidsavtalen sendes sammen med jobbtilbudet.

Standardisert avtale – vanskelig å endre

I praksis er det vanskelig å få endret standardiserte vilkår, eller å få nye vilkår inn i arbeidsavtalen. Vær oppmerksom på henvisninger til tariffavtaler, personalhåndbøker eller andre fastsatte ordninger. Disse gir dårligere beskyttelse, og arbeidsgiver kan teoretisk sett endre deler av etter eget ønske. For eksempel kan arbeidsgiver endre «den til enhver tid gjeldende bonusordning», selv om det gir lavere lønn totalt sett for deg.

Vanlige rettigheter – må avtales

Det norske arbeidslivet er godt regulert og arbeidsmiljøloven sikrer arbeidstaker visse minimumsrettigheter. Loven sikrer deg ikke fem ukers ferie, 37 ½ timers arbeidsuke, eller full lønn under sykdom og permisjon.

Prøvetid – er du egnet?

Arbeidsforhold innledes gjerne med en prøvetidsperiode. I prøvetiden kan arbeidsgiver vurdere din egnethet, faglige dyktighet, tilpasning til arbeidet og pålitelighet. Maksimal varighet er seks måneder, men dersom det er avtalt i arbeidsavtalen kan det forlenges ved fravær. Det er ikke uvanlig å avtale lønnsamtale etter prøvetiden.

Prøvetid er ikke det samme som en midlertidig ansettelse

Terskelen for oppsigelse er noe lavere i prøvetiden enn ellers, det er kortere oppsigelsesfrist og du har ikke rett til å fortsette i stillingen ved tvist om oppsigelse. Det skal, som ellers i et arbeidsforhold, mye til for å bli sagt opp i prøvetiden.

Econas advokater tilbyr en gjennomgang av arbeidsavtalen innen 24 timer for medlemmer som skal inngå sin første arbeidsavtale. Sendt en e-post til advokat@econa.no dersom du ønsker råd og tips i kontraktsforhandlingene.



MIN JOBB

Navn: Kathrine Steinvik

Studiested: Markedshøyskolen (nå Høyskolen Kristiania)

Eksamenskull: 2015

Stilling: Prosjektmedarbeider kommunikasjon og marked

Arbeidssted: Bodø kommune, næring- og utviklingsavdelingen, seksjon for utvikling

Hvordan fikk du jobben?

Jeg fikk denne jobben gjennom nettverk. Sendte CV til personer høyt oppe i kommunehierarkiet og gjennomførte deretter et kjapt Skype intervju siden jeg fortsatt bodde i Oslo. Var på plass på kontoret halvannen uke etterpå.

Hva er en typisk arbeidsdag for deg?

En typisk arbeidsdag for meg fins egentlig ikke. I min stilling har jeg vært markeds- og kommunikasjonsansvarlig for ett prosjekt som i tillegg til sosiale medier, hjemmeside og annonsering, også har jeg hatt mange operative oppgaver tilknyttet arrangement. De aller fleste dager er jeg innom kontorpulten, men i andre perioder er jeg på farten hele dagen. Høyt tempo, interessante og ikke minst varierte arbeidsoppgaver har så langt vært mest beskrivende for 2016.

Sjekkliste før du skriver under kontrakten:

Arbeidsmiljølovens utgangspunkt er at arbeidsavtalen skal inneholde de opplysningene som er vesentlige for arbeidsforholdet. For utfyllende sjekkliste kan du gå inn på econa.no.

Punktene nedenfor skal være en del av arbeidsavtalen:

- ✓ **Avtaleparter**
- ✓ **Arbeidssted**
- ✓ **Beskrivelse av arbeidet/tittel/stilling/arbeidskategori**
- ✓ **Når arbeidsforholdet begynner**
- ✓ **Hvor lenge arbeidsforholdet skal vare dersom det er midlertidig**
Hovedregelen er fast ansettelse. Om ikke annet fremgår av kontrakten, er arbeidsforholdet fast.
- ✓ **Om arbeidsforholdet skal innledes med en prøvetidsperiode**
- ✓ **Hvor lang ferie og hvor mye feriepenger du har krav på**
Ferieloven gir rett til 4 uker og 1 dag ferie. Skal du ha ferie ut over dette, må det avtales.
- ✓ **Hvor lang oppsigelsesfrist som gjelder**
Lovens oppsigelsesfrist er en måned, eller 14 dager i prøvetid. Lengre, men ikke kortere oppsigelsesfrist, kan avtales. De fleste avtaler en oppsigelsesfrist på minst tre måneder.
- ✓ **Hvilken lønn og godtgjørelser du har krav på, samt hvilke pensjons- og forsikringsordninger du er omfattet av**
- ✓ **Hvordan arbeidstiden er organisert. Den daglige og ukentlige arbeidstiden skal angis. I tillegg bør det avklares om du har krav på overtidstillegg og fleksibel arbeidstid med mulighet til å avspasere.**
Lovens «normalarbeidsuke» er på 40 timer. Skal du ha kortere arbeidstid, for eksempel 37 ½ time, må det avtales. Som nyutdannet vil du som hovedregel ha krav på overtidsbetaling – det kan kun gjøres unntak i særlige tilfeller. Dette må vurderes konkret og det anbefales at du kontakter Econa om det fremgår av kontrakten at du ikke får overtidsbetalt / at overtid er inkludert i grunnlønn.

I tillegg bør avtalen regulere punktene under, da det er verdt mye:

- ✓ **Rettigheter under omsorgspermisjon, foreldrepermisjon og sykdom**
- ✓ **Konkurrenseklausuler**

LØNN

Ansvar, ansiennitet og sektor er de tre viktigste forklaringsfaktorene i Econas lønnsstatistikk. Lønn er ikke bare utbetalt lønn, det er for eksempel, naturalytelser, pensjon, arbeidstid og ikke minst velferdsgoder som full lønn i foreldrepermisjon.

Lønnsforskjellene blant nyutdannede er små, men differansen øker jo lengre man har vært i arbeid. Lønnsstatistikken er et verktøy du kan bruke for å sammenlikne deg med andre økonomer. Hvor bør du befinne deg i forhold til dem?

Vi vil presentere noen generelle betraktninger om lønn, lønnsnivå for nyutdannede og tips til hvordan du kan bruke Econas lønnsstatistikk.

Bruk av statistikken – Vær subjektiv

Hva som er «normal» lønn eller rimelig å forvente for den enkelte må vurderes subjektivt ut fra din situasjon. Hva er det du tilbyr arbeidsgiver og hvordan verdsettes dine faglige og sosiale kvaliteter?

Faglige kompetanse og personlige egenskaper påvirker de muligheter du har i arbeidslivet. Lønn samvarierer positivt med hvor spennende, utfordrende og ansvarsfullt arbeidet oppleves.

Sammenlikningsverktøy

Econas lønnsstatistikk er et sammenlikningsverktøy som gir god indikasjon på hva personer i liknende stillinger tjener. Statistikken er et verktøy for å kontrollere om du faller utenfor normal lønssituasjon for personer i liknende karrieresituasjon som deg. Unormale verdier defineres som betydelig lavere enn nedre kvartil og betydelig høyere enn øvre kvartil. Som nyutdannet er det god grunn til å stille spørsmål ved lønn under 400 000 kroner i året.

Hvor er du i fordelingen?

Spredningsmål som median, nedre og øvre kvartil sier derfor mer om økonomers markedslønn enn det gjennomsnittsverdien gjør. Høye verdier påvirker gjennomsnittet og gjør gjennomsnittsverdiene kunstig høye. Unge økonomers lønn varierer en god del. Derfor er din «rette» lønn ikke nødvendigvis medianen, den kan også ligge et sted rundt nedre eller øvre kvartil.

Sammenlikne deg med de som likner deg

Den totale lønnsfordelingen i Econas medlemsmasse er ikke normalfordelt. Derimot kan man ved hjelp av noen enkle grep predikere lønn som er tilnærmet normalfordelt. I praksis innebærer det at hver enkelt må finne sin posisjon i utvalget.

En nyutdannet kandidat som jobber med enklere regnskapstjenester skal ikke sammenlikne seg med en direktør. Videre vil heller ikke en nyutdannet toppkandidat som jobber som konsulent være et godt sammenlikningsgrunnlag for en nyutdannet kunderådgiver innen bankvirksomhet.

Lønn er mer enn det utbetalte

Månedslønnen utbetalt i kroner og øre sier ikke alt om din totale lønn. Pensjonssparing, betalt overtid, velferdsrettigheter og tilleggssytelser er en del av totalbildet. Det er viktig å skille det vesentlige fra uvesentlige. Pensjonssparing, betalt overtid, full lønn under sykdom og foreldrepermisjon er viktige økonomiske goder, mens «fri» telefon er et mindre vesentlig tilleggsgode, som du dessuten skatter av.

Startlønn

Startlønn er en god pulsmåler på hvor attraktive Econas medlemmer er i arbeidsmarkedet. Det er liten tvil om at utdanningsgruppen er ettertraktet på tross av stadig større kull med masterkandidater i økonomisk-administrative fag.

I praksis har det vært reallønnsnedgang tilsvarende prisveksten på 3,6 prosent, for nyutdannede kandidater i 2016 sammenliknet med de nyutdannede kandidatene i 2015.

Nyutdannede i privat sektor tjener nå i gjennomsnitt 449 000 kroner, medianen er på 430 000 kroner. Snittverdiene er gått ned med 6000 kroner, mens medianen har økt med 3 000 kroner. I offentlig sektor har medianen økt med 19 000 kroner til 473 000 kroner, mens snittet har sunket med 10 000 kroner til 466 000 kroner.

Lønnsveksten er ulikt fordelt blant nyutdannede. Offentlig sektor har et lite utvalg respondenter, slik at resultatene her skal tolkes med forsiktighet. Revisjon er en bransje som ansetter en av tre nyutdannede i privat sektor. Innenfor revisjon har median startlønn økt med 1 000 kroner til 426 000 kroner mellom 2015 og 2016.

Hva bestemmer Econamedlemmenes lønn?

Econa-medlemmers lønn bestemmes i hovedsak av tre variabler; sektor (privat/offentlig), ansiennitet og ansvar. To andre viktige variabler er geografi (distrikt/sentrale strøk) og eventuelle bonusordninger. Enkelte bransjer skiller seg også noe fra gjennomsnittet.

Sektor

Det er ulik lønnsdannelse i privat og offentlig sektor. I starten av karrieren kan det være gode lønsmessige og faglige grunner for å velge offentlig sektor. Offentlig sektor kan tilby relevante jobber med god lønn for nyutdannede. Privat sektor tilbyr på sin side i større grad raskere karrierevei, som igjen gir mer interessante arbeidsoppgaver og større ansvar.

Faktorer som ansvar og ansiennitet lønnes bedre i privat sektor enn offentlig sektor. Sektorforskjellene blir derfor tydeligere etter noen år i yrkeslivet.

Grunnlønn i tusen kroner – eksamenskull og sektor						
Kull	Sektor	Gjennomsnitt	Median	Nedre kvartil	Øvre kvartil	N
2016	Offentlig	467	470	440	501	35
	Privat	438	425	410	466	228
2015	Offentlig	469	457	430	491	58
	Privat	469	450	430	485	236
2014	Offentlig	481	477	447	510	72
	Privat	495	485	450	520	224
2013	Offentlig	509	486	470	525	53
	Privat	547	522	490	580	160
2012	Offentlig	524	502	470	565	51
	Privat	573	562	518	605	156

Tabell 5: Sammenlikning mellom offentlig og privat sektor

*Kandidater som var 31 år eller eldre da de var ferdig uteksaminert er ekskludert fra tabellen.

** Lønn er oppgitt i hele tusen kroner

Ansiennitet

Ansiennitet belønnes adskillig mer i privat sektor enn i offentlig sektor. Ett år mer ansiennitet gir i snitt 25 000 kroner per år i privat sektor, mot 16 000 kroner i offentlig sektor. Ansiennitet er en variabel som blir mindre viktig desto lengre man har arbeidet.

Grunnlønn på medarbeidernivå i offentlig sektor					
Kull	Gjennomsnitt	Median	Nedre kvartil	Øvre kvartil	N
2016	467	470	440	501	35
2015	469	457	430	491	58
2014	481	477	447	510	72
2013	509	486	470	525	53
2012	524	502	470	565	51

Tabell 6: Grunnlønn på medarbeidernivå i offentlig sektor

Grunnlønn på medarbeidernivå i offentlig sektor					
Kull	Gjennomsnitt	Median	Nedre kvartil	Øvre kvartil	N
2016	438	425	410	466	228
2015	469	450	430	485	236
2014	495	485	450	520	224
2013	547	522	490	580	160
2012	573	562	518	605	156

Tabell 7: Grunnlønn på medarbeidernivå i privat sektor

*Kandidater som var 31 år eller eldre da de var ferdig uteksaminert er ekskludert fra tabellen.

**Lønn er oppgitt i hele tusen kroner

NB! Noen av analysene er basert på regresjonsanalyser av Econas lønnsstatistikk. Slike analyser sier noe om samvariasjoner og i prinsippet ingenting om årsaker, selv om det i mange tilfeller er rimelig å anta at det eksisterer årsaksforhold. Uforklarte størrelser er en vesentlig del av lønnsforholdene, noe som ikke diskuteres inngående i denne veiviseren.

Ansvar

Ansvar er den viktigste faktoren når medlemmenes lønnsnivå skal forklares. Econa måler ansvar i en femtrinns modell (se boks). Mer ansvar gir høyere lønn. Ett trinn opp på ansvarsstigen gir 90 000 kroner i offentlig sektor og 145 000 kroner, i privat sektor. Betydningen av ansvar er tiltakende. Det innebærer at et hopp fra trinn 5 til trinn 4 gir mindre i nominelle kroner enn et hopp fra trinn 3 til trinn 2. Toppledere i privat sektor er en liten gruppe som lønnsmessig skiller seg klart fra medlemsmassen ellers.



Husk!

Econas lønnskalkulator gir deg mulighet for å gjøre egne analyser. Gå inn på econa.no og sjekk hva du bør tjene.

Grunnlønn etter ansvarsnivå i privat sektor					
Ansvarsnivå	Snitt	Median	Nedre kvartil	Øvre kvartil	N
Trinn 1	1630	1541	1130	1920	131
Trinn 2	1151	1069	863	1350	855
Trinn 3	964	914	795	1080	762
Trinn 4	784	759	642	895	1417
Trinn 5	595	550	468	670	1825

Tabell 8: Grunnlønn etter ansvarsnivå i privat sektor

Grunnlønn etter ansvarsnivå i privat sektor					
Ansvarsnivå	Snitt	Median	Nedre kvartil	Øvre kvartil	N
Trinn 1	1079	979	917	1200	33
Trinn 2	890	845	715	970	161
Trinn 3	816	790	680	916	304
Trinn 4	711	670	585	790	442
Trinn 5	582	562	500	638	1162

Tabell 9: Grunnlønn etter ansvarsnivå i offentlig sektor

*** Lønn er oppgitt i hele tusen kroner

Andel på ansvarsnivå i privat sektor				
Kull	Trinn 1-3	Trinn 4	Trinn 5	Antall
2016	3%	5%	92%	232
2015	3%	11%	87%	249
2014	4%	14%	83%	237
2013	6%	25%	69%	186
2012	9%	32%	59%	212

Tabell 10: Andel på ansvarsnivå i privat sektor

Karriereutvikling målt etter ansvar

Etter tre til fire år i arbeidslivet øker sannsynligheten for å få en lederstilling kraftig. Mulighetene for rask karriere betydelig større i privat enn offentlig sektor. Det illustreres best ved at 22 prosent flere av avgangskullet fra 2011 er på medarbeidernivå i offentlig sektor, enn i privat sektor.

Andel på ansvarsnivå i offentlig sektor				
Kull	Trinn 1-3	Trinn 4	Trinn 5	Antall
2016	6%	8%	86%	36
2015	2%	16%	82%	62
2014	0%	10%	90%	78
2013	5%	13%	83%	64
2012	4%	13%	83%	83

Tabell 11: Andel på ansvarsnivå i offentlig sektor

Bransje

Enkelte bransjer gir betydelige utslag på lønnsnivået. Bruk Econas lønnskalkulator for å kontrollere for om din bransje skiller seg ut på gitt ansvarsnivå. Bransje har lav forklaringskraft på medlemmers lønnsnivå

Region

Differansen mellom by og land er lav tidlig i karrieren, men tiltar med de tre viktigste driverne i lønnsstatistikken, ansvarsnivå, ansiennitet og hvis man jobber i privat sektor.

Bonus

Belønningsordninger spiller en viktig rolle i privat sektor. Bonus samvarierer positivt med størrelsen på grunnlønnen. Econa-medlemmer som får bonus har altså høyere grunnlønn enn de som ikke får bonus. Bonusordninger opptre hyppigere jo lengre man har vært i arbeidslivet og jo mer ansvar man får.

Lag statistikk tilpasset
deg. Bruk Econas
lønnskalkulator på
econa.no

Lønnssamtalen

Hvordan de årlige lønnsoppgjørene foregår og hvilken påvirkning den enkelte har i prosessen, varierer. Econa anbefaler at du selv ber om en lønnsamtale dersom arbeidsgiver ikke tilbyr dette. Noen har krav på en slik samtale etter sentral eller lokal tariffavtale. En god lønnsamtale skal gi en konkret vurdering av dine prestasjoner og hvordan disse skal belønnes. Nedenfor har vi skissert opp noen sentrale punkter du bør tenke gjennom før lønnsamtalen.

1 Undersøk hvilken markedsverdi du har

Markedsverdien din er hva du kunne tjent i andre jobber du er aktuell for. Econas lønnsstatistikk er et godt hjelpemiddel som gir grunnlag for sammenlikninger med en rekke variabler. De viktigste variablene er ansvar (stillingstrinn), ansiennitet og sektor (offentlig/privat). Hvis du ikke finner svar ved hjelp av lønnskalkulatoren, kan du sende en e-post til karriere@econa.no. Ditt sosiale nettverk er selvsagt også en metode for å sammenlikne deg med andre.

2 Argumenter ut fra arbeidsgivers lønnspolitik

Jobber du i en virksomhet med klare og tydelig kommuniserte kriterier for lønns-vurdering, har du et godt utgangspunkt for lønnsamtalen. Kriteriene sier noe om hvilke parametere arbeidsgiver vil vektlegge i sin vurdering av de ansatte og hva du blir målt på. Dette må du ta inn i din argumentasjon. Typiske eksempler på slike kriterier kan være utvidet ansvar, oppnådde resultater eller anvendt kompetanse. Finnes ikke slike kriterier bør du likevel argumentere ut i fra kvaliteter du vet arbeidsgiver vil vektlegge i sin vurdering.

3 Fokuser på uttrykte forventninger og oppnådde resultater i året som har gått

Mange virksomheter mangler kriterier for lønnsdannelse. Mangler kriterier, kan du selv ta ansvar for nødvendige avklaringer. Det er enklere å argumentere for, og vurdere egen innsats dersom du har klare og definerte mål, samt en tydelig stillingsbeskrivelse. Klarlegging av arbeidsgivers konkrete forventninger til deg er derfor en fordel.

4 Hold medarbeidersamtale og lønnsamtale atskilt

For å ha tid til å jobbe mot forhåndsfastsatte mål er det viktig at forventningsavklaringen skjer i god tid før lønnsamtalen, for eksempel i en medarbeidersamtale. Lønnsamtaler og medarbeidersamtaler bør holdes atskilt. Temaene som tas opp i en medarbeider-samtale egner seg ofte ikke i en lønnsamtale. Karriereutvikling og oppnådde resultater

kan med fordel holdes atskilt. Det kan for eksempel være vanskelig å gi ærlige tilbakemeldinger på ledelsesstil i samme samtale som lønnen din skal diskuteres. I tillegg er det viktig å ha fokus nettopp på lønn i lønnsamtalen, slik at tiden ikke går med til å diskutere alle sider ved arbeidsforholdet. Ha klart for deg hva du ønsker å oppnå.

5 Skriv ned suksesshistorier fortløpende

Fremhev måloppnåelse, oppnådde resultater og egen innsats som har bidratt til virksomhetens utvikling, effektivisering, inntjening eller andre forhold du vet at arbeidsgiver vil vektlegge i sin vurdering. Bruk eksempler og vær konkret. Hva er dine tre beste prestasjoner det siste året? Vær forberedt på motargumenter. Har du for eksempel fått utvidet ansvar, lagt ned en ekstraordinær innsats, hevet kompetansenivået innen relevante områder, eller opparbeidet deg spisskompetanse innen et felt som er viktig for virksomheten i løpet av året, vil det normalt telle positivt. Noterer du slike argumenter fortløpende i løpet av året er det enklere å stille forberedt til lønnsamtalen.

6 Ha lønnsamtalen før rammen for lønnsoppgjøret er fastlagt

Lønnsamtalene bør gjennomføres før rammen for lønnsoppgjøret fastsettes, det vil si før det er bestemt hvor mye lønnskostnadene skal økes totalt sett. Dette er dessverre ikke tilfelle i mange virksomheter.

7 Vær tydelig på egne forventninger under møtet

Under lønnsamtalen bør du være tydelig på hvor stort lønnstillegg du mener du bør ha og hvorfor, samtidig som du sørger for at tonen i møtet forblir konstruktiv. Det kan også være aktuelt å ta opp historikken dersom tidligere lønnsoppgjør har gitt liten uttelling og arbeidsgiver har lovet å kompensere for dette. Så langt det er mulig bør du ta sikte på å komme til en enighet om lønnstilleggets størrelse i løpet av møtet, eller eventuelt avtale et tidspunkt for tilbakemelding.

8 Dersom du ikke når frem: Legg grunnlaget for neste oppgjør nå

Får du ikke det lønnstillegget du ønsker, bør du be om en konkret tilbakemelding fra arbeidsgiver på hvordan du kan nå det lønnsnivået du selv mener er riktig. Dersom det er mulig, bør du også forsøke å få til en konkret og mest mulig forpliktende plan med arbeidsgiver om forventninger eller mål du skal nå før neste lønnsjustering.

FORSIKRING

Skrevet av: Unni Larsen, Econa Forsikring

Hvilke forsikringer trenger man egentlig?

Du trenger ikke mange forsikringer som ung, men mangler du de viktigste, kan det få store økonomiske konsekvenser for deg. Vi gir deg en kort innføring i de forsikringene du bør ha på plass.

Uføreforsikring

Den største verdien du har i ung alder er din fremtidige arbeidsinntekt. Konsekvensen av å bli arbeidsufør er større jo yngre du er, fordi du har flere år igjen til pensjonsalder på redusert inntekt. I tillegg får du mindre tid til å opparbeide deg en bedre alderspensjon. NAV utbetaler 66 % av inntekt inntil 6 G i uføretrygd, altså maksimalt kr 367 000. Jo mer du tjener, jo mere taper du.

Er du ung og frisk er uføreforsikring heldigvis billig. Som medlem av Econa får du og din ektefelle/samboer forsikring til markedsledende priser og vilkår. Ved kjøp av forsikringen leverer man egenerklæring om helse, derfor er det smart å kjøpe forsikring før du får plager som kan føre til en reservasjon mot forsikringsutbetaling.

Gjennom Econa Forsikring kan du kjøpe uførekapital som gir deg en skattefri engangsutbetaling ved minst 50 % varig uførhet, og uførerente som gir deg månedlige utbetalinger i inntil 4 år mens du venter på et varig vedtak fra NAV.

Uførekapital med forsikringssum på 1,1 million koster **kun kr 421 per år** for deg under 30 år!

Livsforsikring

Har du ektefelle, samboer eller barn? Livsforsikring gir en engangsutbetaling til dine etterlatte dersom du skulle falle fra. Det gjør det enklere for dem å håndtere hverdagen når de plutselig må leve av én inntekt. Har du ikke forsørgeransvar, kan det være at du ikke trenger denne forsikringen.

Dødsrisiko med forsikringssum på kr 1,1 million koster **kun kr 237 per år** for deg under 30 år!

Innboforsikring

Innboforsikringen skal dekke alt det du vil ta med deg hvis du flytter. Undersøk at forsikringssummen dekker dine faktiske verdier. Du kan bli overrasket over hvor mye eiendelene dine er verdt.

Reiseforsikring

En helårs reiseforsikring sikrer deg ikke bare på ferie, men også der du ferdes i hverdagen. Forsikringen er god å ha hvis du får frastjålet kameraet ditt, men det er først hvis du opplever å bli alvorlig syk på ferie, at du virkelig forstår verdien av en god reiseforsikring.

Er du en av de som belager deg på kredittkortforsikring? Husk å sjekke vilkår og begrensninger. Forsikringen er sjelden så god som du tror, og kan ikke måle seg med en helårs reiseforsikring.

Ikke kjøp forsikring du ikke trenger

Du trenger ikke å forsikre bagatellene. Elektronikkjedene tjener godt på å selge tilleggsforsikringer. Mange vet ikke at de allerede er ganske godt dekket gjennom forbrukerkjøpsloven, innbo- eller reiseforsikringer. Tegner du tilleggsforsikring på alt du kjøper, kan det fort bli dyrt.

Sjekk ut www.econaforsikring.no for mer informasjon og pris på forsikring.

Din største verdi er din fremtidige inntekt!

Uføreforsikring for unge Econa-medlemmer er latterlig billig.
Har du råd til å la være?

Vet du hva du får fra NAV dersom du skulle bli arbeidsufør?



Ola 27 år
Lønn: kr 500 000

Uføretrygd: kr 330 000
Taper: kr 170 000 per år

Totalt tap frem til 67 år:
kr 6 800 000*



Mona 31 år:
Lønn: kr 700 000

Uføretrygd: kr 367 000
Taper: kr 330 000 per år

Totalt tap frem til 67 år:
kr 12 000 000*

Tegn forsikring
før du får plager
som kan gi
begrensninger i
dekningsomfang

*I realiteten er inntektstapet mye større pga. tapt lønnsutvikling.

Uførekapitalforsikring - pris per år!

	Medlem 12 G	Medlem 22 G	Medlem 30 G
t.o.m. 30 år	kr 421	kr 771	kr 1 051
31 - 35 år	kr 562	kr 1 031	kr 1 406

Forsikringen kan også kjøpes for ektefelle/samboer

1 G = kr 92 576 per 1. mai 2016

