

DEN VÆRDISKABENDE ANSÆTTELSKONTRAKT

1: DATO FOR ANSÆTTELSE

VÆRDIEN AF AT KOMME GODT FRA START

Uanset om det er en fast eller tidsbegrænset stilling, du skal besætte, kræver loven, at dato for første arbejdsdag står i kontrakten. Den har nemlig betydning for beregning af medarbejderens anciennitet.

Er stillingen tidsbegrænset, skal det stå tydeligt, og datoen for sidste arbejdsdag skal skrives ind i kontrakten.

Hvis forudsætningerne ændrer sig, og du gerne vil fastansætte, er det en fordel så hurtigt som muligt at præsentere medarbejderen for tanken.

Så snart du har taget beslutningen om at fastansætte medarbejderen, kan du med fordel præsentere en ny kontrakt – i stedet for at vente på, at den gamle udløber. Når virksomheden giver tydeligt udtryk for ønsket om at fastansætte, giver det mere ro og fokus hos medarbejderen.

Er der ikke udsigt til en forlængelse eller fastansættelse, vil medarbejderen begynde at søge videre i god tid inden aftalens ophør. Der er altså stor risiko for, at du ender med at miste en dygtig medarbejder, som fungerer godt i virksomheden og er den helt rette til jobbet.

Jo hurtigere der kan være en afklaring, jo bedre for alle parter.

2: ARBEJDSSTED

VÆRDIEN AF AT KENDE RAMMERNE

Endnu et lovkrav til en ansættelseskontrakt er, at arbejdsstedets adresse skal fremgå af kontrakten. Det gælder også, hvis arbejdsadressen er medarbejderens hjemmeadresse.

Der er også krav om, at kontrakten skal indeholde titel, stilling, jobkategori eller en stillingsbeskrivelse.

En stillingsbeskrivelse er god at have som et bilag til kontrakten, fordi stillingens indhold, ansvarsområder og opgaver ofte ændrer sig med årene.

Ude godt, men hjemme kan noget ekstra

Hjemmearbejde er en stor fordel for mange medarbejdere. Mange oplever nemlig, at de er mere effektive på de dage, de arbejder hjemmefra. Her er ro til at fordybe sig i arbejdsopgaverne uden forstyrrelser.

Muligheden for hjemmearbejde kan også være en stor fordel for både arbejdsgiver og medarbejder, da lægebesøg eller lignende kan lægges på hjemmearbejdsdage. Det giver kortere transporttid, mindre travlhed og mere overskud til at udføre dagens arbejdsopgaver.

Samtidig giver det medarbejderen mulighed for at skabe bedre balance mellem privat- og arbejdsliv. En balance, der giver mere energi og overskud begge steder.

3: LØN

VÆRDIEN AF AT FØLE SIG VÆRDSAT

Når det gælder løn og udbetalingstidspunkter, er det også her et lovkrav, at det fremgår af kontrakten. Så skal virksomhed og medarbejder bare blive enige om, hvad der skal stå.

Alle vil gerne føle sig værdsat for evner og arbejdsindsats, og her er lønsum for medarbejderen en nem måde at undersøge og afprøve egen markedsværdi på.

At ansætte en medarbejder til lavere startløn end markedsværdien kan være en god mulighed for at afprøve, om stillingen giver virksomheden den tiltænkte værdi. Men det vil altid være en fordel for både virksomhed og medarbejder, at man fra start skriver enten en lønstigning eller lønforhandling efter for eksempel 3 eller 6 måneder ind i kontrakten.

Det vil være rigtig ærgerligt at miste en dygtig og værdifuld medarbejder, fordi man ikke får udvist rettidig omhu.

Løn er mere end et tal

Vi har forskellige behov i forskellige livsfasen.

Derfor kan der være mange dele af ansættelsesaftalen, der er værd at undersøge værdien af. I perioder kan løn under barsel, mulighed for efteruddannelse eller mere frihed have langt større værdi end en høj løn.

Som virksomhed kan det være en god idé at være nysgerrig og lydhør over for, hvilke vilkår den enkelte medarbejder prioriterer højest, og udarbejde en individuel aftale med den enkelte.

Ændrer medarbejders prioriteter sig i løbet af ansættelsen, er den årlige lønforhandling tidspunktet, hvor der kan forhandles vilkår ind i kontrakten. Eller du kan konvertere de goder, medarbejderen har, til en højere løn.

En medarbejders værdi skabes ikke kun af det arbejde, den enkelte producerer. Gode samarbejdsrelationer eksternt og internt, tilegnede faglige kompetencer og kulturbærende aktiviteter er også vigtige, for at virksomheden fungerer optimalt og skaber overskud. De tanker er vigtige for begge parter at være bevidst om som forberedelse til lønsamtalen.

Husk: Lønforhandling ikke er en armlægningskonkurrence, men en mulighed for at sikre jeres gode samarbejde videre frem.

4: BONUS

VÆRDIEN AF AT KOMME FØRST I MÅL

Bonus bruges ofte med ønsket om at øge medarbejdernes engagement og produktivitet.

Men hvad hvis medarbejderen ikke drives af penge og sætter større pris på de bløde værdier, virksomheden i stedet kan tilbyde? Og kan man have en fair bonusordning på tværs af virksomheden, hvis afdelingerne måles på forskellige parametre?

Der er meget at regne på, hvis du overvejer at etablere en bonusordning. For det vil ikke nødvendigvis være noget, alle finder værdi i. Men for andre kan det være inspirerende at have et fastsat mål at jage.

Hvis der laves aftaler om bonusordning, provisionsaftale eller lignende, skal det fremgå af kontrakten i henhold til ansættelsesbevisloven.

Husk også at få noteret, hvordan bonus udbetales, og hvor længe aftalen løber.

5: PENSION

VÆRDIEN AF FREMTIDEN

Pension i sig selv er ikke omfattet af lovgivning. Derfor er det vigtigt, at virksomhed og medarbejder sammen aftaler enten et beløb eller en procentdel, der indbetales til pension, og at det aftalte fremgår af kontrakten.

Som tommelfingerregel anbefales det af pensionsrådgivere, at der indbetales mindst 15% af lønnen til pension. Oftest ses en pensionsindbetaling på 12%. Mange steder er det virksomheden, der står for to tredjedele af den aftalte pensionsindbetaling, mens medarbejderen står for en tredjedel.

Som medarbejder kan det være en god idé at få en samtale med en pensionsrådgiver, så der er styr på livet efter arbejde.

6: ARBEJDSSTID

VÆRDIEN AF EN GOD FROKOST

Ugentlig arbejdstid er ikke fastlagt ved lov. Men det er et lovkrav, at daglig eller ugentlig arbejdstid skal fremgå af kontrakten.

Langt de fleste i Danmark er ansat til 37 timer om ugen.

Den aftalte arbejdstid kan være med eller uden ½ times betalt frokostpause. Hvis arbejdstiden inkluderer betalt frokostpause, vil medarbejderen kunne afslutte arbejdsdagen ½ time tidligere, end hvis frokostpausen er selvbetalt.

Betalt frokostpause kan have rigtig høj værdi for en medarbejder, der også skal have privatlivet til at glide. I tørre tal svarer arbejdstiden med ½ times betalt frokost til 6,8 % af lønnen.

Fleksibilitet giver elastik i begge ender

Flekstid er muligt på mange arbejdspladser, og det kan være en stor fordel at kunne enten møde senere eller gå tidligere.

Nogle dage kan være mere produktive end andre. Derfor giver det godt igen, hvis medarbejderen har frihed til at yde på de tidspunkter, hvor der ydes bedst.

Er der mulighed for flekstid eller for at arbejde hjemme, er det vigtigt at få det skrevet ind i kontrakten, så begge parter er enige og afklarede om aftalen.

Bibeskæftigelse kan give dobbelt op

Er medarbejderen træner i den lokale boldklub, tjenes der penge på avl fra egen køkkenhaven eller noget helt andet?

Bibeskæftigelse kan være mange ting og give masser af overskud i den enkeltes liv. Derfor er det noget, som bør tilskyndes og ses som en fordel for både medarbejder og virksomhed.

7: MERARBEJDE

VÆRDIEN AF AT VÆRE I BALANCE

Nogle medarbejdere kan have svært ved at få privatlivet til at hænge sammen, hvis arbejdstiden går ud over det aftalte. Det er vigtigt for begge parter, at arbejds- og privatliv er i balance, sådan at I kan have glæde af hinanden i lang tid.

En høj løn bør reflektere kvalifikationer og kompetencer, som er særlige for medarbejderen. Den dækker ikke et højere timeantal og forventning om jævnlige merarbejde.

Hvis medarbejderen er forpligtet til at arbejde over, skal det fremgå af kontrakten. Det samme gælder, hvis medarbejderen har ret til at afspadsere eller modtage betaling for merarbejde.

8: FERIE

VÆRDIEN AF FERIE OG FERIEFRIDAGE

Fridage ud over ferielovens 5 uger er ikke lovbestemte, men alene aftalebaserede. Derfor skal det fremgå af kontrakten, hvis medarbejder optjener feriefridage. Normen er 5 årlige feriefridage.

I Danmark er der lige omkring 220 arbejdsdage på et år. Skoleåret har ca. 200 skoledage og ca. 165 fridage.

Fremgår det ikke af kontrakten, at medarbejderen har ret til at få ikke-afholdte fridage udbetalt ved for eksempel fratrædelse, kan der ikke gøres krav på det.

Fælles fridage

Dage som juleaftensdag og nytårsaftensdag er ikke reguleret af ferieloven. Det betyder, at det i princippet er helt almindelige arbejdsdage.

Som virksomhed giver det godt igen at lade medarbejdere nyde højtider i ro sammen med dem, der giver ekstra energi i det daglige. Derfor er det oplagt (hvis det er muligt i forhold til virksomhedens opgaver) at give medarbejdere fri med løn på dage som juleaftensdag, nytårsaftensdag, fredag efter Kristi himmelfartsdag eller grundlovsdag.

9: KOMPETENCEUDVIKLING

VÆRDIEN AF AT BLIVE KLOGERE

Både virksomhed og medarbejder vinder, ved at medarbejderen opnår mere faglig viden og vedligeholder og udvikler sine kompetencer.

Når medarbejdere dygtiggør sig, bidrager det til udviklingen af både virksomheden og kolleger. Input udefra skaber nemlig dynamik og bidrager til øget interesse og arbejdsglæde.

Derfor giver det god mening at aftale efteruddannelse eller kurser ved ansættelsen. Husk at få aftalerne skrevet ind i kontrakten.

Omfanget af uddannelse og lignende kan defineres med antal kroner eller antal uger.

MUS med svmmileskridt

MUS-samtalen er ikke lovpligtig, og det er ikke noget, medarbejderen har ret til. Men det er noget, som både virksomhed og medarbejder bør vægte højt, fordi samtalerne giver god værdi for begge parter.

De fleste virksomheder holder MUS-samtaler én gang om året, men udviklingsorienterede samtaler bør være en del af den daglige ledelse i form af for eksempel månedlige 1:1 samtaler.

Medarbejderudvikling er lige værdifuldt for både medarbejder og virksomhed.

10: GRAVIDITET

VÆRDIEN AF AT BLIVE EN FAMILIE

Fuld løn under graviditet, barsel eller adoption er ingen lovbestemt ret. Funktionærloven giver mor ret til ½ løn 4 uger før fødsel og 14 uger efter fødsel.

Med de 11 ugers øremærkede barselsorlov til far (der ikke kan overføres til mor) er det blevet ekstra vigtigt for (kommende) børnefamilier at være opmærksom på denne del af ansættelsesaftalen og ansættelseskontrakten.

Også for virksomheder er dette et punkt, der bør have ekstra bevågenhed!

Det er ikke mange gange, en medarbejder bliver forælder, men det kan gøre en markant forskel for den pågældende familie, at både far og mor har mulighed for at tage den øremærkede barsel, uden at familien rammes unødigt hårdt på privatøkonomien.

11: SYGDOM

VÆRDIEN AF AT PASSE GODT PÅ SIG SELV

Sygdom kan ikke undgås. Derfor er det godt at have klare linjer for, hvordan medarbejdere melder sig syge.

Skal sygemelding for eksempel ske inden et bestemt klokkeslæt, skal det ske telefonisk, og skal man melde sig syg hver dag eller kun ved raskmelding? Med tydelige aftaler og processer er der ro i maven hos både medarbejderen og i virksomheden.

12: BARNS SYGDOM

VÆRDIEN AF AT KUNNE TRØSTE VED BARNS SYGDOM

At have ret til frihed med løn under barns sygdom er ikke lovreguleret. Det er altså alene noget, der aftales mellem virksomhed og medarbejder. Derfor skal det også skrives i kontrakten, hvis sådan en aftale laves.

Det vil komme virksomheden til gode, at medarbejderen har mulighed for at tage vare på børn i sådanne situationer, og det er derfor noget, der ikke bør ses som en udgift.

13: OMSORGS-DAGE

VÆRDIEN AF AT KUNNE TAGE VARE PÅ HINANDEN

For småbørnsfamilier kan det være svært at få det hele til at hænge sammen, når der er flere arbejdsdage end åbningsdage i de forskellige pasningsordninger.

Omsorgsdage kan bruges til at passe et barn, hvis sygdommen strækker sig over mere end 2 dage. Eller dagene kan bruges, hvis barnet skal køres ind i institution, skal starte i skole, på lukkedage eller andet.

14: AVISER MM

VÆRDIEN AF AT HOLDE SIG OPDATERET

Den moderne medarbejder er ikke kun på arbejde i arbejdstiden. Mange søger konstant ny viden og nye input via digitale kanaler, og derfor er der god fornuft i at stille blandt andet telefon og internet-opkobling til rådighed for medarbejder.

De timer uden for arbejdstiden, hvor medarbejderen af egen drift og interesse dygtiggør sig, er meget mere værd end prisen for både hard- og software. For ikke at nævne medarbejderens påskønnelse af den tilføjede merværdi i privatlivet.

Et æble om dagen og mere til

Andre goder kan være betalt fitness-abonnement eller lignende, der opfordrer til fysisk aktivitet. Mange typer arbejde på det moderne arbejdsmarked er stillesiddende og slider unødigt på kroppen.

Fysisk aktivitet afhjælper og modvirker mange småskavanker. På den lange bane betyder det, at man kan minimere skavanker og sygdom, hvilket igen vil lette presset på for eksempel sundhedsforsikringer.

Det er vigtigt at have for øje, at mange personalegoder er skattepligtige.

15: IMMATERIELLE RETTIGHEDER

VÆRDIEN AF DEN GODE IDE

Ideer til optimering, produkter og lignende kan udtænkes på alle arbejdspladser. Immaterielle rettigheder er en fællesbetegnelse for retten til at udnytte en opfindelse eller et værk kommercielt. Der er specifikke lovgiver om materielle rettigheder opnået via arbejdet.

16: OPSIGELSE

VÆRDIEN AF AT FORPLIGTE SIG FRA START

Man kommer bedst fra start, hvis både virksomhed og medarbejder føler, at man vil hinanden.

Brug prøveperioden til at afprøve de arbejdsopgaver og områder, medarbejderen skal levere inden for, for dermed at sikre begge parter i overbevisningen om, at det er det rette match.

17: FUNKTIONÆRLOV

VÆRDIEN AF AT GØRE DET BEDRE

Som virksomhed er det værdifuldt at have de dygtigste medarbejdere, og det får du, når du husker at anerkende deres værd.

Som virksomhed er det værd at skrive i ansættelseskontrakten, at i det omfang de aftalte bestemmelser funktionæren bedre end funktionærloven og ferielovens bestemmelser, vil disse gælde for ansættelsesforholdet.

Husk: Gør det altid lidt bedre for alle dine medarbejdere, uanset om de er dækket af funktionærloven eller ej. Det lønner sig og giver overskud over hele linjen!

19: DET MED SMÅT

En ansættelseskontrakt er ikke bare tal og juridiske krav. Det er en unik mulighed for at gøre det bedre end godt nok og bedre end de fleste andre.

Alle mennesker er forskellige. Med individuelle interesser og værdier. Det bør afspejle sig i den ansættelseskontrakt, du tilbyder din kommende medarbejder.

Med Den Værdiskabende Ansættelseskontrakt kan du tage stilling til og tilrette de ansættelsesforhold, der har størst betydning for ansatte på det moderne arbejdsmarked.

Læs mere om hvad Danløn HR kan gøre for dig.

<https://www.danlon.dk/hr/>