

# FÅ GODE KORT PÅ HÅNDEN TIL LØNSAMTALEN

# Lønforhandlingsguide

Løn er noget, de fleste selv forhandler sig til i det private – og der er ingen garanti for en årlig lønfremgang.

Til gengæld viser al erfaring, at det styrker dine odds for et godt resultat, når du går strategisk og langsigtet til værks. Derfor er det afgørende, at du reflekterer over din indsats både før, under og efter lønsamtalen.

## DENNE GUIDE VISER DIG, HVORDAN DU I TRE TRIN

1. **Strategisk forbereder dig til samtalen**
2. **Taktisk griber lønforhandlingen an**
3. **Gøder jorden for næste års samtale**

Med andre ord lærer guiden dig spillereglerne, hvordan du griber processen an, værdisætter dig selv, håndterer modstand og gør det vanskeligere for din chef at afvise alle dine ønsker.

## 21 BONUS TIPS

Bagest i guiden finder du 10 råd, når du skal argumentere for en lønstigning, og 11 forslag til personalegoder.

Du kan booste din chance for succes ved at booke en lønsparing med en af vores specialiserede konsulenter. For når det kommer til lønforhandling, er der ingen "one-size-fits-all" – det handler om dig!

# Indhold

## FORBEREDELSESFASEN

|                                                   |    |
|---------------------------------------------------|----|
| Varm op til en lønstigning .....                  | 4  |
| Kan jeg bede om en lønstigning i utide? .....     | 6  |
| Vær styret af fornuft fremfor følelser .....      | 8  |
| Hvor høj lønstigning kan du forvente? .....       | 9  |
| Sæt mål og læg en plan .....                      | 10 |
| Find din markedsværdi med vores lønberegner ..... | 11 |
| Forbered forskellige lønscenarier .....           | 12 |

## FORHANDLINGSFASEN

|                                               |    |
|-----------------------------------------------|----|
| Sådan griber du samtalen an .....             | 14 |
| Årsager til afvisning af dine lønønsker ..... | 16 |

## EVALUERINGSFASEN

|                                               |    |
|-----------------------------------------------|----|
| Gød jorden for den næste lønforhandling ..... | 17 |
| 10 gode argumenter for en lønstigning .....   | 18 |
| 11 goder du også kan forhandle om .....       | 19 |

## FORBEREDELSESFASEN

# Varm op til en lønstigning

## ÅH NEJ - ET DET ALLEREDE IMORGEN?

Vi starter der, hvor de fleste lønsamtaler har deres udspring. Det er nemlig ingen hemmelighed – eller tilfældighed – at lønforhandlingen for langt, langt de fleste kommer som et lyn fra en klar himmel - for den ansatte altså.

Tænk selv tilbage på, hvor lang tid du havde til at forberede dig på din seneste lønsamtale – nogle timer, dage eller måneder?

## VI SER TYPISK TRE SCENARIER OP TIL LØNSAMTALEN

1. At chefen med et kort varsel inviterer til en lønsamtale.
2. At chefen ikke indbyder til lønsamtale, men eventuelt udsender en mail med en lønregulering.
3. At jobsøgere inviteres til samtale med kort tid til at forhandle løn og vilkår på plads.

Det er skidt for dig. For overraskelsesmomentet, tidspresset og forhandlingssituationen giver dig ringere kort på hånden.

## DE FØRSTE RÅD ER DERFOR

- Vær proaktiv og tag selv initiativet til en lønsnak når som helst – du kan højst få nej.
- Forbered dig i god tid, før I normalt forhandler løn – for det gør din chef.
- Er du blevet taget på sengen, så forsøg at skubbe mødet nogle dage – så du vinder tid til forberedelse.
- Research løn og vilkår på forhånd via statistikker, vores lønberegner og personlig lønsparring – også når du søger nyt job.



## FORBEREDELSESFASEN

# Kan jeg bede om en lønstigning i utide?

Ja, selvfølgelig kan du tillade dig det – også selvom I normalt forhandler løn på et andet tidspunkt på din arbejdsplads.

Du har altid ret til at forhandle om din løn – også når du er på barsel.

Det er en fordel for dig at slå til i situationer, hvor virksomheden har ekstraordinært brug for dig.

Der er ingen garanti for, at din chef synes, at tidspunktet er det rette, eller at du hiver en lønstigning hjem i første omgang. Men du får sendt et tydeligt signal om dine lønambitioner.

## SÆT ORD PÅ DIN VÆRDI FOR VIRKSOMHEDEN

Forberedelser er mere end et lønønske og fem hurtige bedrifter, du har udrettet siden sidst.

Din fornemmeste opgave er at dokumentere den værdi, du senest har leveret til virksomheden – og nok så vigtigt sandsynliggøre, hvad du vil kunne udrette fremadrettet. Det kan være specifikke projekter, du arbejder på, mål du har nået, din adfærd og nye måde at arbejde på.

Det er en god idé at indtænke din forberedelse over et helt år, når du laver din liste over kompetencer, præstationer og bidrag til virksomheden. Så gør du det nemmere og mere overskueligt for dig selv.

## REFLEKTER OVER DISSE SPØRGSMÅL

- Hvilken værdi har jeg tilført virksomheden siden sidste lønsamtale?
- Hvilke resultater har jeg skabt i mit nuværende eller tidligere job?
- Hvordan forventer jeg at kunne bidrage i fremtiden?
- Hvad er mine tanker, mål og ambitioner for virksomheden fremadrettet?
- Hvordan vil mit bidrag retfærdiggøre en bedre lønpakke?
- Har jeg gjort noget særligt eller ekstraordinært?
- Er der sket noget nyt i min stilling det seneste år, som kan påvirke min løn positivt?
- Har jeg fået nye eller flere arbejdsopgaver eller ansvar?

Udvælg herefter 3-4 af disse områder, du vil fremhæve til forhandlingen. Det vil styrke dine argumenter for, hvorfor du fortjener en lønstigning, og gør det sværere for din chef at argumentere imod.

### DU KAN BEDE OM EN LØNFORHANDLING

- Hvis din rolle i virksomheden har ændret sig – du har måske fået mere ansvar og er central for virksomhedens videre succes.
- Hvis du bliver bedt om at yde mere end normalt – for eksempel fordi virksomheden er underbemandet.
- Hvis din løn ikke stemmer overens med dine resultater og værdien, du tilfører virksomheden.
- Hvis du har researchet, at din løn ligger under markedsværdien for din profil – brug vores lønberegner.

## FORBEREDELSESFASEN

# Vær styret af fornuft fremfor følelser

Der kan være mange årsager til, at din løn er, som den er. Der er de ydre forhold: Blev du ansat i op- eller nedgangstider? Hvordan var virksomhedens økonomi? Hvor meget fik dine øvrige kolleger? Og var det få eller mange ansøgere til jobbet?

Der er også de mere personlige forhold: Var du godt forberedt? Var du god til at forhandle? Og hvordan var din forhandlingsposition – var du ledig eller i job?

Men det sidste, din løn siger noget om, er dit værd som menneske.

Alligevel er løn virkelig noget, der kan få vores følelser i kog; ”efter alt det jeg har gjort, ser chefen slet ikke, hvor meget jeg yder” eller ”jeg har hørt, hvor meget mere andre får”.

Det er naturligt at have følelser omkring lønforhandlinger, men det er vigtigt at lade fornuften styre processen. Ved at forberede dig grundigt og fokusere på, hvad du konkret har bidraget med, og fortsat vil gøre, kan du sikre, at du går til forhandlingen fra et sted af styrke og selvsikkerhed.

Vis endelig din energi, begejstring og entusiasme under samtalen. Men dine argumenter skal være saglige og objektive.

## HUSK PÅ AT

- Der skal være noget i slutresultatet for begge parter – forhandling er win-win, ikke en kamp.
- Det handler ikke om din person, men om din markedsværdi.
- Du forventer en løn i tråd med, det du leverer, og hvad markedet tilbyder andre i din position.
- Vær saglig og fleksibel om scenarierne i din samlede lønpakke.
- Tal om dine forventninger på kort og langt sigt uden at stille direkte lønkrav. Fortæl for eksempel, hvad du leverer, hvor du har udviklet dig og hvad du forventer at kunne levere fremadrettet.

## FORBEREDELSESFASEN

# Hvor høj lønstigning kan du forvente?

Hvor meget kan du forlange i lønstigning? I princippet er der intet loft, så længe lønnen, du beder om, svarer til den værdi og de resultater, du skaber for din arbejdsgiver – og vil gøre fremover.

Med andre ord: Hvis du leverer varen, holder budgetterne og har fremtidige ordrer i pipeline, vil det være et godt fundament for en positiv lønforhandling.

Lønstigninger kan variere meget og afhænger af, hvilken branche du arbejder i, din rolle, virksomhedens størrelse, lønstruktur, hvor godt det går, inflationen mv.

Så uanset om du er nyuddannet eller har mange års erfaring, er lønforhandling ikke "one-size-fits-all".

## 1-5%

Mindre lønstigninger mellem 1-5% i den samme stilling er de mest almindelige. Men det kan variere meget afhængigt af din præstation, virksomhedens resultater og andre faktorer i din forhandling.

## Over 10%

Større lønstigninger over 10% er typisk forbundet med en ændring i ansvar, titel, job eller ved decideret underbetaling.

## FORBEREDELSESFASEN

# Sæt mål og læg en plan

Det er vigtigt at sætte klare forventninger til, hvad du ønsker at opnå med lønforhandlingen. Det inkluderer dit mål for en eventuel lønstigning og andre goder og fordele, der matcher dine prioriteringer, samt hvad du minimum skal have for ikke at blive demotiveret og søge væk.

Vær bevidst om, hvilken værdi og resultater du skaber for virksomheden, du arbejder for, eller kan skabe i en ny stilling, du har i sigte. Stemmer markedsværdien overens med, hvad du har af ansvar og opgaver, eller er du nærmere under markedsværdien? Gør dig derfor nogle konkrete tanker om, hvad der kan retfærdiggøre, at du skal ligge på markedsværdien eller derover.

Det er vigtigt at tage højde for virksomhedens aktuelle økonomiske situation og fremtidsudsigter. Hvis virksomheden er i en stærk position, kan det styrke dit håb om en lønstigning. Lad dig ikke styre af det, men brug din viden til at forberede flere mulige ønsker og scenarier.

## LÆG EN PLAN

Lav en konkret handlingsplan for, hvad der skal til for at komme dit ønskede lønniveau nærmere. På den måde har du konkrete mål og fokusområder at gå efter, så du nemmere kan argumentere næste gang I taler løn.

## FORBEREDELSESFASEN

# Brug vores lønberegner

Noget af det sværeste er at gætte det rette lønniveau – især inden for salg og marketing i det private.

Her er de fleste ansat på individuelle aftaler – og den lønførende branche aflønner sine medarbejdere 60% højere end i den lavest lønnede branche.

Derfor har vi udviklet et præcist lønværktøj til dig i salg og marketing, som bygger på reelle løntal for mere end 3.000 ledere og medarbejdere i faget. Den kan du bruge til at benchmarke dit nuværende eller kommende lønniveau.

Du får det mest nøjagtige billede ved at udfylde beregnerens otte baggrundsparmetre. Beregneren vil herefter vise dig løn inkl. pension og udbredelsen af diverse personalegoder. Hvis du ligger under normalområdet, er det en god idé at lægge en langsigtet lønstrategi for at løfte din løn.

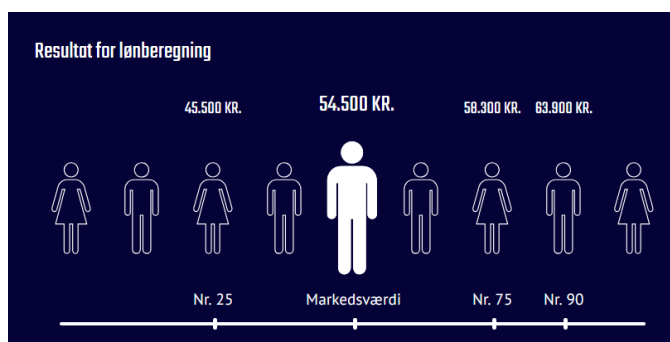
## DU FÅR FIRE RESULTATER

Beregneren viser dig lønniveauet opdelt i fire kvartiler. Det fortæller dig, om du og din arbejdsplads lønmæssigt ligger i den lave, midterste, høje eller allerhøjeste ende af lønskalaen.

Når du bruger vores lønberegner, er det vigtigt, at du under "branche" vælger, hvilken kategori din virksomhed hører til i – ikke hvem kunderne er. Det har stor betydning for dit lønresultat. Producerer din virksomhed eksempelvis medicinsk udstyr til hospitaler, hører du til i medicinal- og medicobranschen.

Hvis din præcise stillingsbetegnelse ikke er på listen, kan du med fordel sammenligne med øvrige lignende stillinger. Dette kan give dig en god forståelse af, hvor du ligger i forhold til andre i lignende roller. Er du i tvivl, så kontakt os endelig og få personlig lønrådgivning.

Lønberegneren viser dig også, hvilke personalegoder andre i samme position som dig har. Dette kan hjælpe dig med at identificere, hvilke goder du kan prioritere i din lønforhandling. De er dine jokere i baghånden, så du har andet at forhandle med end lønkroner, og noget du kan leve med, at din chef siger nej til.



## FORBEREDELSESFASEN

# Forbered forskellige lønscenarier

Når du har fundet din markedsværdi i lønberegneren, så forsøg at opsætte scenarier for, hvad du ønsker at opnå fra forhandlingen: lønstigning, flere personalegoder, eller måske en ny titel, hvornår du ønsker at forhandle igen, mere ansvar mv.

Husk, at det er her, du kan liste alle ønsker op – også dem, du har overvejet, men godt kan acceptere et nej til.

## DET KAN FOR EKSEMPEL VÆRE

1. Lønstigning på grundløn og eventuelt pension
2. Stigning i bonus/provision
3. Kurser/uddannelser
4. Ekstra uges ferie
5. Betalt telefon, computer, internet
6. Forøget ansvar
7. Ændring i titel
8. Mulighed for hjemmearbejde x dag(e) om ugen
9. Alle andre forhold, du kan spille ind med – helt ud i bedre placering, kortere arbejdstid, ret til garantibonus, lønstigning om x måneder osv.

Bagest i guiden finder du en uddybning af eksempler på alternative goder. Overvej herefter, hvad dit drømmescenarie er, hvor din smertegrænse er og eventuelt et scenarie midt imellem. Fælles for alle lønscenarier er, at du også overvejer andre goder end lønkroner.

## OVERVEJ DISSE SPØRGSMÅL

- Hvad er dine lønforventninger?
- Hvad er dit mål for en eventuel lønstigning?
- Hvad er dit mål for andre parametre? Personalegoder, forfremmelser, nye opgaver, mere fleksibilitet
- Hvad skal du minimum have for at være tilfreds?
- Hvad skal du minimum have for ikke at søge væk/blive demotiveret?
- Og ikke mindst, hvad skal der til for at du når disse mål?



## FORHANDLINGSFASEN

# Sådan griber du samtalen an

Når du skal fremføre dine forventninger og tanker til din kommende løn, er det vigtigt, at du præsenterer din sag klart, tydeligt og selvsikkert. Brug de data, du har indsamlet under din forberedelse, til at understøtte dine argumenter for, hvorfor du skaber større værdi end din løn eller arbejdsgiverens udspil afspejler.

Husk at udvælge dine vigtigste mål og prioriteter fra din forberedelse, så du kan italesætte alternative scenarier, som forhandlingen skrider frem.

- Sæt ord på dine lønambitioner og ønsker og understøt dem med solide og konkrete argumenter.
- Fokuser på den værdi, du vil kunne bidrage med fremadrettet, bakket op af hvad du hidtil har bidraget med det seneste år eller siden sidste lønsnak.
- Udtryk din entusiasme og glæde ved dit arbejde.
- Vær parat til at forhandle. Hvis din arbejdsgiver ikke kan opfylde dit ønske, skal du være klar med alternative scenarier.
- Husk, at du ved et jobskifte ikke er forpligtet til at oplyse din tidligere løn. Det er mere relevant at fokusere på din nuværende markedsværdi og de kompetencer, du bringer ind i den nye stilling.

## HVIS DINE FORVENTNINGER IKKE OPFYLDES

Overvej, hvad du vil gøre, hvis dine forventninger ikke opfyldes. Du kan med fordel forhandle, hvornår du kan se frem mod en stigning næste gang.

Det kan f.eks. være:

- Hvornår i næste gang snakker løn, eller hvad din løn konkret skal stige til om f.eks. 3, 6 eller 12 måneder.
- Det er vigtigt at spørge ind til, hvad der skal til for, at din løn kan rykke sig. På den måde gøder du jorden for den næste lønsamtale og sikrer, at du imødekommer din chefs forventninger.
- Hvis der er konkrete forbedringspunkter, er det en god idé at tage en snak med din chef, når du har haft mulighed for at forbedre dig.
- Hvis der ikke er noget konkret, er det en god idé at spørge nysgerrigt ind til f.eks.: "Hvad skal der til for, at jeg kan komme på x lønniveau?", så du gør det klart, at det er svært at forbedre dig, hvis du ikke konkret ved, hvad din chef måtte forvente af dig. Du vil samtidig gøre det tydeligt, at du er bevidst om, at en lønstigning ikke står uden resultater eller forbedringer.

## GIV DIN CHEF MULIGHED FOR AT SIGE NEJ

Lad dig ikke påvirke for meget af den modstand, du vil møde. Din egen bevidsthed og argumenter er netop med til, at du kan stå stærkt i forhandlingen og kan rejse dig op fra den modstand og de nej'er, du helt sikkert vil møde undervejs.

- Det er vigtigt at have flere parametre opsat i dit oplæg, så din chef har mulighed for at sige nej til nogle af dem. Dette kan skabe en følelse af kompromis, selvom du får opfyldt dine primære krav.
- Indtænk personalegoder eller andet, som kunne være værdifulde for din samlede lønpakke. Italesæt tre af de goder, du ønsker at forhandle om. Derved giver du din chef mulighed for at afvise nogle af dem, men du øger dine chancer for at få én af de tre forhandlet med i din lønpakke.
- Husk, at det første "nej" ofte er starten på forhandlingen, ikke slutningen.

## FORHANDLINGSFASEN

# Årsager til afvisning af dine lønønsker

Hvis din chef oplyser, at virksomhedens økonomi ikke tillader store lønstigninger, skal du ikke lade det svække dine lønønsker. Ofte er dette en del af forhandlingen snarere end en afspejling af virkelige forhold.

Hvis du kan demonstrere din høje værdi for virksomheden, vil der generelt være økonomi til at finansiere en større lønpakke til dig. Virksomheden kan være presset, og det er vigtigt også at anerkende, men husk på, at det ikke ændrer på dine kompetencer og hvad du bidrager med. Forbered dig på, at du vil møde modstand, så du ved, hvordan du vil gribe det an og rejse dig op på den bedst mulige måde.

Vær ikke bange for at gentage dig selv. Din chef vil også gentage sig selv, når det kommer til begrundelser for, hvorfor du ikke kan få mere i løn. Dine gentagelser kan være positive, hvis du bruger dem, når du får et nej eller en afvisning, da det vil være med til at gøre det klart, at du er forberedt, og du har gjort dig nogle gode og konkrete tanker.

## DU KAN FOR EKSEMPEL SIGE

“Jeg hører, hvad du siger, men på baggrund af x, kan jeg ikke acceptere y - jeg forventer at få en løn, der matcher mine kompetencer, og det jeg kan bidrage med - og det jeg det seneste år har bevist, jeg kan bidrage med.”

Husk: Du er ikke forpligtet til at godtage din chefs udspil på løn med det samme, hvis I ikke er enige, eller hvis du kan mærke, at det ikke føles rigtigt. Det er helt i orden at foreslå, om ikke I skal tale sammen nogle dage senere.

## EVALUERINGSFASEN

# Gød jorden for den næste lønforhandling

## OPFØLGNING

Det kan være en god idé at sende en opfølgende mail for at takke og anerkende arbejdsgiveren for jeres snak, og for at opsummere, hvad I blev enige om. Det er især vigtigt, hvis I er blevet enige om nye goder/aftaler, der ikke står i din nuværende kontrakt. For eksempel: "Tak for en god snak, jeg er glad for, at vi blev enige om en lønstigning på 5% samt 5 ekstra feriedage." På den måde vil du sikre, at du står et godt sted, hvis du mod forventning møder modstand i det, I ellers måtte have aftalt.

## EVALUERING

Tag dig tid til at evaluere forhandlingen. Hvad gik godt? Hvad kunne have været bedre? Brug denne information til at forbedre dine fremtidige forhandlinger.

## PLANLÆGNING

Begynd at planlægge for din næste lønforhandling. Hvad er dine mål for det kommende år? Hvordan kan du arbejde hen imod disse mål? Hvad vil få dig til at føle dig som en succes? Inddrag gerne din leder, så du sikrer dig, at det, du ønsker at arbejde henimod, også stemmer overens med de forventninger din leder måtte have til dig. Du vil på den måde sikre dig, at du senere kan referere tilbage til denne snak, når I året efter sidder og taler løn. Det giver dig en stærk platform med konkrete forbedringspunkter og resultater, du kan italesætte – og som du ved, din leder finder værdifulde og vanskeligt kan argumentere imod.

## 10 GODE ARGUMENTER

# 10 gode argumenter for en lønstigning

1. Begræns dine argumenter – vælg positivt.
2. Italesæt dine argumenter, så de altid er rettet henimod, hvad virksomheden får ud af det, du kan bidrage med.
3. Husk, at du ikke skal forhandle med dig selv. Når du har fremlagt et udspil, er det vigtigt, at du afventer og lytter aktivt.
4. Hold en god, positiv og rolig tone og tænk over dit kropssprog.
5. Mød modstand og nej'er konstruktivt gennem åbne spørgsmål som: "Hvad skal der til for at få x i lønstigning?"
6. Husk, at det er op til dig at kommunikere dine forventninger – din chef kan ikke gætte sig til, hvad du mener eller hvad du er tilfreds med. Vær parat til at handle på det, du siger, og vær klar til at tage de nødvendige skridt, hvis dine forventninger ikke opfyldes.
7. Det kan være en effektiv strategi at sætte niveauet for en lønstigning lidt højere end det, du forventer eller vil acceptere. Det vil skabe plads til forhandling og kan resultere i en løn, der er tættere på dit ønskescenarie.
8. Undgå at fremsætte direkte trusler, som "Hvis jeg ikke får minimum xxx, så søger jeg væk". Ultimative krav og trusler kan være kontraproduktive og kan føre til en kraftig modreaktion fra din leder. I stedet skal du fokusere på at kommunikere dine forventninger på en respektfuld og professionel måde. Kræv ikke, men forvent gerne – i henhold til din bevidsthed om dine styrker.
9. Det er vigtigt at forberede dig selv på, at du før eller siden vil støde på et eller flere nej'er. Frygt ikke modstanden, for i virkeligheden kan et nej være en invitation til yderligere samtale og en god mulighed for dig til at argumentere positivt for din sag. Så når du møder nej'er og modstand, skal du være nysgerrig.
10. Tro ikke automatisk, at det er en afvisning af dig som person – det er det ikke. Det giver dig også mulighed for at vise din professionalisme over for din chef.

## 11 MULIGE PERSONALEGODER

Lukker din arbejdsgiver helt eller delvist af for egentlige lønforhøjelser, kan du spille nogle nye kort og måske hente et par stik hjem, der ikke tynger så hårdt i virksomhedens lønbudget, men som kan være til stor fordel for dig.

### Fryns

Fryns dækker over mange ting, fx. fri firmabil, mobiltelefon, internetforbindelse, avisabonnement, kontingent til brancheforening/fintess m.v.

### Barsel

Forsøg at få fuld løn under hele eller dele af barslen - eller længere tid på halv løn. Funktionærloven giver nemlig kun kvinder ret til fem måneders barsel på halv løn, mens mænd kun er sikret 11 uger med barselsdagpenge. Det er nemt for arbejdsgivere at tilbyde dig mere barsel med løn, fordi virksomheden kan søge refusion for en god del af lønnen i Barselsfonden.

### Ferie

Ferieloven giver ret til fem ugers ferie. Men mange har forhandlet sig til seks eller syv ugers ferie. En uges ferie svarer let til en værdi på 10.000 kr.

### Ferietillæg

Arbejdsgivere skal i følge ferieloven betale dig en pct. af din løn i feriebidrag. Prøv at få to pct. i stedet. Så får du måske også en sjovere ferie.

### Hjemmearbejde

Oftentimes vil virksomhedens regler for hjemmearbejde fremgå af deres personalehåndbog. Men udover dette, kan det være en god ide at forhandle en eller flere f.eks. faste hjemmearbejdsdage om ugen, eller x dage du ved du har muligheden for at være på hjemmekontoret.

### Arbejdstid

Har du børn, er det måske en ide med kortere arbejdstid? Har du 37½ timer, så prøv at få 35 timer i en periode - til din normale løn!

### Afspadsering

Mange ansættelseskontrakter siger ikke noget om afspadsering af overarbejde. Lav en aftale om afspadsering fx i forholdet 1:1,5 eller 1:2.

### Pension

Kan du ikke få mere i løn, så prøv at få mere indbetalt på din pensionsordning. Hvis du ikke har en pensionsordning, så se at få oprettet en.

### Efteruddannelse/kurser

Lad betaling af efteruddannelse/kurser indgå i din lønforhandling. Det er afgørende for din karriere, at din faglighed hele tiden er 'up to date'.

### Sundheds- og tandforsikring

Har du ikke en sundhedsforsikring på dit arbejde, er det et oplagt sted at sætte ind. Det er også til arbejdsgivers fordel, hvis du bliver syg.

### Barns første og anden sygedag

Du har allerede ret til at holde fri på dit barns 1. sygedag. Men du kan kun gøre det uden at bruge en feriedag eller blive trukket i lønnen, hvis der står i din kontrakt, at du kan holde fri med løn. Så har du børn, er det et must. Måske kan du også forhandle dig til barns 2. sygedag med løn.

# **BUSINESS** **DANMARK**

**Faglig udvikling**  
**Juridisk tryghed**

Vi hjælper dig der arbejder professionelt med salg og marketing. Uanset om du er leder, medarbejder eller selvstændig, er vi den gode sparringspartner når det kommer til dit arbejdsliv og det du vil have ud af det.

Vores branche er ekstremt dynamisk, den ændrer sig hele tiden og stiller nye krav til dig, uanset hvilken rolle du har.

Business Danmarks eksperter forstår din faglighed og flytter sig med dig. Det betyder at du altid kan være sikker på at få den rette lønrådgivning, karrieresparring og juridiske støtte, lige når du har brug for det.