

LAUNA- VIÐTALIÐ

RAMMI OG UMGJÖRÐ



Launaviðtal – rammi og umgjörð

Frá 1. janúar 2021 hafa engar launatöflur verið til í kjarasamningum SSF og þar eru nú einungis 5 tölur um lágmarkslaun fyrir ákveðin starfsheiti. Þetta þýðir að markaðslaun gilda í vinnuumhverfi fjármálamarkaðarins, sem felur í sér að laun ákvarðast í persónulegum samningum og eiga að endurspeglar vinnuframlag starfsmanns, hæfni hans, menntun og færni sem og innihald starfsins og þá ábyrgð sem því fylgir.

Launaviðtalið eða starfsmannaviðtalið gegnir þar af leiðandi lykilhlutverki í markaðslaunakerfinu. Skv. gr. 1.6 í kjarasamningnum SSF á starfsmaður samningsbundinn rétt á viðtali við yfirmann sinn einu sinni á ári um störf sín og hugsanlega breytingu á starfskjörum. Óski starfsmaður eftir viðtali á að veita það innan tveggja mánaða og niðurstaða viðtalsins á að liggja fyrir innan tveggja mánaða eftir að viðtal hefur átt sér stað. Nánar er fjallað um fyrirkomulag launaviðtalsins í sérstöku fylgiskjali við gr. 1.6.

Mikilvægt að halda því til haga að launabreytingar samkvæmt kjarasamningum eru utan ramma launaviðtalsins. Það er því ekki hægt að bjóða hækkun sem orðið hefur til annars staðar sem niðurstöðu launaviðtals.

Þú ert að semja fyrir þig – þínir kostir eru undir – komdu þeim á framfæri!

Vandaður undirbúningur fyrir launaviðtal skiptir verulegu máli. Þú þarft að sannfæra mótaðilann um að þú verðskuldir launahækkun eða aðrar breytingar á kjörum sem þú vilt semja um. Þú þarft því að skoða stöðu þína vel og reyna að meta styrkleika þína og veikleika og jafnframt hvaða tækifæri þú hefur, bæði sem einstaklingur og í samanburði við aðra starfsmenn. *Hvert er þitt framlag? Hvernig stendurðu þig í vinnunni? Hvar og hvernig nýtist þín reynsla og kunnátta best? Hvernig geturðu styrkt þig sem starfsmann? Þarftu á endurmenntun að halda?* Allt eru þetta þættir sem nefndir eru í fylgiskjalinu um launaviðtalið í kjarasamningnum. Skráðu hjá þér verkefni þín og vinnuframlag yfir lengri tíma og hafðu þau mál á hreinu.

Hvaða kröfur gerir starfið – hvernig hef ég staðið mig – breytingar á starfi, ábyrgð, krafa um þekkingu og/eða aukin afköst. Þættir eins og t.d. frumkvæði, dugnaður og sjálfstæði skipta líka miklu máli.

Þá getur þátttaka í þróun, starfshópum, nefndum, fyrirlestrahald, ráðgjöf og endurmenntun skipt máli.

Í dag er símenntun nauðsynleg til að viðhalda þekkingu sinni og halda markaðsvirði sínu á vinnumarkaði. Það er allt sem mælir með aukinni menntun fólks á vinnumarkaði. Fólk nær betri tökum á starfinu, það veitir betri þjónustu og verður ánægðara í starfi, með meira sjálfstraust. Skráðu hjá þér öll þau námskeið sem þú sækir eða hefur sótt því þau geta haft jákvæð áhrif á þjónustu eða framleiðni fyrirtækisins sem gerir samningsstöðu þína sterkari í viðtalinu.

Hafðu trú á sjálfum þér, því annars mun mótaðilinn ekki hafa hana. Þú þarft að sannfæra hann um að þú sért þess virði að fá ákveðin laun og/eða kjör. Ef þér finnst þig vanta sjálfstraust er hægt að sækja sjálfstyrkingar-námskeið.

Árangur í launaviðtali byggist ekki síður á þjálfun en góðum undirbúningi. Fáðu einhvern sem þú treystir vel til að fara með þér í hlutverkaleik og æfðu þig, hvað þú ætlar að segja og hvernig þú vilt koma því frá þér.

Góð þekking á launaþróun skiptir öllu

Aflaðu þér upplýsinga, hver laun sambærilegra hópa eru og reyndu að átta þig á markaðsvirði þínu. Notaðu launakönnun SSF, hún er besta hjálpartækið sem við eigum.

Reyndu að setja þér raunhæf markmið. Þú getur misst trúverðugleikann ef þú biður um laun eða kjör sem þú getur ekki fært rök fyrir og átt ekki skilið að fá. Veltu fyrir þér hvaða niðurstöðu þú myndir setta þig við. Ertu að

leita eftir launahækkun eða stöðuhækkun? Hvar sérðu t.d. sjálfa/n þig eftir fimm ár? Með því að hafa skýr markmið nærðu lengra.

Kynntu þér launakannanir

Launakönnun SSF, sem gerð er annað hvert ár, skiptir mestu máli. Hún er mjög marktæk og sýnir þróunina og stöðuna í okkar umhverfi mjög vel. Þú getur einnig skoðað launaþróun, launaskrið, verðbólgu, launavísitölur Hagstofu Íslands (t.d. vísitölur launa á almennum vinnumarkaði eftir atvinnugrein og mánuðum þar sem tölur eru um fjármálafyrirtæki) og aðrar upplýsingar sem hjálpa þér til að meta hvaða kröfur eru raunhæfar og hvaða hlutlægu viðmið þú getur notað til að rökstyðja tilboð þitt, en það er auðvitað vinnustaðurinn og nánasta umhverfi sem skiptir mestu máli.

Ef þú hefur hlutlæg viðmið til rökstuðnings fyrir tilboði þínu styrkir þú stöðu þína til samninga verulega.

Þú getur skoðað þróun á milli launakannana SSF. Hafa mín laun hækkað miðað við meðaltal allra í könnuninni eða miðað við álíka starf og ég vinn við? Á milli launakannana 2023 og 2025 hækkuðu meðallaun allra um 8,3%. Laun viðskiptastjóra einstaklinga hækkuðu um 11,9%. Hve mikið hækkuðu mín laun á sama tíma?

Launatöflur aftarlega í launakönnun SSF (bls. 147 og 148 í könnuninni frá 2025) eru mjög gott tæki til þess að átta sig á stöðu sinni. Þar getur þú valið starf sem líkist þínu starfi mest og skoðað upphæðir og dreifingar. Þar má sjá meðaltöl, miðtölu og dreifingartölur. Ætti ég að vera ca. við meðaltal hópsins miðað við t.d. reynslu mína, þekkingu og starfsfaldur eða ætti ég að vera við 75% mörkin (nr. 75 í 100 manna hópi). Þarna getur þú notað allar þær breytur sem þú hefur notað til þess að staðsetja þig sem starfsmann til þess að búa til raunhæfa launakröfu og rökstutt hana vel.

KÖNNUN FRÁ 2025

Launatafla 1 frh. Meðallaun svarenda í 100% starfshlutfalli eftir starfsheiti og kyni - Heildarlaun

Alls	Heildarlaun í þúsundum kr.					Heildarlaun í þc			
	Launadreifing					Meðaltal með 25%			
	Meðaltal	25% mörk	Miðgildi	75% mörk	Fjöldi	Karlar	Konur	Fjöldi	
	1.145	850	1.069	1.336	2.593	1.257	1.190	1.046	1.351
Tölvunarfr./Kerfisstj./Hugbúnaðarfolk/Forritarar	1.222	1.069	1.224	1.360	367	1.249	281	1.128	82
Hugbúnaðararkitekt	1.335	1.228	1.311	1.458	45	1.407	31	1.172	13
Hugbúnaðarsérfræðingur	1.210	1.079	1.207	1.350	257	1.239	192	1.119	63
Kerfisstjóri	1.191	1.035	1.172	1.346	65	1.197	58	1.132	6
Þjónustu-/Viðskipta-/Vöru-/Skrifstofustjórar	1.237	1.000	1.192	1.400	242	1.273	122	1.172	112
Skrifstofustjóri	1.074	880	1.072	1.229	54	1.109	13	1.063	41
Viðskiptastjóri - einstaklinga	1.275	959	1.207	1.541	28	1.306	14	1.229	13
Viðskiptastjóri - fyrirtækja	1.282	1.000	1.196	1.450	109	1.278	72	1.220	32
Vörustjóri	1.292	1.156	1.296	1.422	51	1.326	23	1.256	26
Þjónusturáðgjafar/Vottaðir fjármálaráðgjafar	797	700	780	862	431	813	125	790	297
Vottaður fjármálaráðgjafi (húsnæðis og fjármálaráðgjöf)	861	803	874	903	53	815	11	875	41
Þjónusturáðgjafi /-fulltrúi - einstaklinga	732	655	714	772	141	709	27	737	111
Þjónusturáðgjafi /-fulltrúi - fyrirtækja	798	732	807	907	30	816	11	788	19
Fyrirtækjaráðgjafi	846	781	838	892	59	834	26	857	31
Einstaklingsráðgjafi	786	710	770	829	89	800	24	782	64
Ráðgjafi ótilgreint	944	810	872	1.075	23	1.039	9	884	13
Tryggingaráðgjafi	810	697	787	863	36	841	17	773	18
Féhirðar/Fulltrúar/Ritarar	855	719	828	980	118	889	32	843	81
Féhirðir	743	700	750	770	25	3	741	22	743
Fulltrúi	815	690	776	871	33	790	7	821	26
Bókari	925	791	964	1.060	21	1	958	17	925
Tjónafulltrúi	927	828	928	1.020	34	951	21	892	11
Gjaldkerar/Bankaritarar	765	682	727	788	20	2	771	17	765
Gjaldkeri	762	678	724	768	19	2	767	16	762
Önnur störf	894	723	833	1.000	111	924	44	877	66
Almennur starfsmaður á sviðinu, án sérstaks starfsheitis	829	714	767	924	40	818	12	837	27
Greiðslumöðul og ábyrgðir	924	779	900	983	15	5	972	10	924
Starf á rekstrarsviði (póstur, útkeyrsia, húsvarsla)	801	728	767	911	14	870	7	733	7
Annað	977	723	923	1.175	42	1.031	20	928	22

Með því að rýna vel í niðurstöður könnunarinnar getur þú búið þér til nokkuð nákvæma hugmynd um hvað þú vilt og sýnt fram á að það sé raunhæft. Súlurnar lengst til hægri í töflunni sýna vel dreifinguna í hverjum hópi fyrir sig.

Samningsatriðin

Þú þarft að ákveða þínar áherslur. Það geta verið hærri laun, aukinn sveigjanleiki, vetrarfrí, aukinn séreignasparnaður, kaupaukar, nám með vinnu, heimavinna, námskeið, o.s.frv.

Þú þarft svo að setja þér markmið í samræmi við óskir þínar.

Í því sambandi getur skipt máli að atriði sem þú metur hátt geta falið í sér minni tilkostnað fyrir vinnuveitanda. Markmiðið er hámarkun verðmæta fyrir báða aðila.

Viðtalið sjálft

Tileinkaðu þér **samningatækni** og æfðu þig í henni. Reyndu að halda viðræðunum á faglegum grundvelli og ekki hleypa tilfinningum of mikið að. Til að ná sem bestum árangri geturðu þurft að sýna sveigjanleika, sem getur verið báðum til góða. Bestu samningarnir eru þegar báðir aðilarnir "græða".

Það er eðlilegt að finna fyrir **streitueinkennum** þegar maður fer í launaviðtal og sérstaklega ef maður er að gera það í fyrsta sinn. Eftir því sem þú hefur undirbúið þið betur, því rólegri og yfirvegaðri verður þú. Gott er að anda djúpt áður en maður fer í viðtalið og hugsa að stjórnandinn sé líka mannlegur og líklega pínulítið stressaður líka.

Að fá neitun getur verið lærdómsríkt. Ekki hræðast höfnun því nei getur verið leið að já-i.

Þekktu valmöguleika þína – og vinnuveitandans

Í samningum eru alltaf valmöguleikar. Stundum eru þeir ekki góðir, en þeir eru til staðar. Spurðu þig þess vegna: „Hvar stend ég ef ég fæ ekki þessa launahækkun?“

Þú getur spurt þig hvaða valmöguleika atvinnurekandinn hafi aðra en að semja við þig. Hvers virði er það fyrir hann að ná samkomulagi um áframhaldandi starfskrafta þína?

Hafa uppsetninguna í bókuninni í kjarasamningnum í huga í samtalinu, ekki flýta þér um of í launaumræðuna, ræddu aðra þætti starfsins fyrst þar sem þú getur lagt áherslu á styrkleika þína og hæfni.

Mikilvægt er að þú haldir ró þinni. Ef þú heldur ró þinni hjálpar það þér að sýna faglegt viðmót sem er líklegt að höfði til atvinnurekendans. Tilfinningasemi getur hins vegar styggt atvinnurekandann og veikt samningsstöðu þína.

Sýndu sanngirni og sveigjanleika

Ekki vera á undan með að nefna tölu eða %. Eins og þú verður atvinnurekandinn líklega einnig með skýra launatölu í huga. Þó hún gæti verið svipuð og þín gæti hún einnig verið mjög ólík. Leyfðu þeim að leiða samtalið og sýna sína tölu fyrst. Þannig getur þú séð hversu langt er á milli ykkar og gefa þér færi á að aðlagja þína tölu ef þú vilt.

Polinmæði er mikilvæg – neitun getur fært okkur nær samkomulagi.

Að viðtalinu loknu er gott að skrá hjá þér hvað fór vel og hvað hefði betur mátt fara. Byrjaðu að undirbúa þig fyrir næsta viðtal með því að bæta frammistöðu þína og halda vel utan um þá þætti sem gera þig að verðmætari starfsmanni.

Gott að vita...

Sá sem býr yfir léttleika, jákvæðni, virkri þátttöku í starfi, dugnaði og stundvísi er besti samstarfsmaðurinn samkvæmt rannsókn Guðrúnar Láru Skarphéðinsdóttur (2008)

Sá sem býr yfir samviskusemi, jákvæðni, dugnaði og stundvísi, er óskastarfsmaðurinn að mati íslenskra stjórnenda samkvæmt rannsókn Þuríðar Helgu Kristjánsdóttur (2007)

Fylgiskjal vegna starfsmannaviðtala (skv. bókun dags. 16. maí 2011)

Í grein 1.6 í kjarasamningnum er kveðið á um að starfsmaður eigi rétt á viðtali við yfirmann einu sinni á ári um störf sín og hugsanlega breytingu á starfskjörum. Samningsaðilar leggja áherslu á að sá réttur sé virtur.

Markmiðið með starfsmannaviðtali er að bæði yfirmaður og starfsmaður geti tjáð sig um starfið og tengd mál. Til að starfsmannaviðtalið verði sem gagnlegast er æskilegt að aðilar ræði þau málefni sem snúa að starfi starfsmanns, t.d. eftirfarandi umræðuefni:

- Helstu verkefni í starfinu.
- Starfið sjálft og vinnuálag. Þekking starfsmannsins, fjöldi verkefna, verkefnastjórnun og ánægja í starfi.
- Starfsumhverfi. Starfsskilyrði og vinnuaðstaða.
- Samskipti. Við vinnufélaga, viðskiptavini og stjórnendur. Upplýsingaflæði. Starfsandinn á vinnustaðnum og endurgjöf næsta yfirmanns til starfsmanns.
- Starfsþróun og markmið. Núverandi starfssvið, námskeið og markmið til t.d. 12 mánaða.
- Önnur starfskjör.