

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 samburði 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, vísitölur (Hagstofa Íslands) 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 hlutlægt 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 2021 og 2023 hækkuðu meðallaun allra um 14,6%. Laun viðskiptastjóra einstaklinga hækkuðu um 17,9%. Hve mikið hækkuðu mín laun á sama tíma?

Launatölur aftarlega í launakönnun SSF 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.

Könnunin frá 2023

Launatafla 1 frh. Meðallaun svarenda í 100% starfshlutfalli eftir starfsheiti

	Heildarlaun í þúsundum kr					
	Launadreifing					
	Meðaltal	25% mörk	Miðgildi	75% mörk	Fjöldi	f
Alls	1.057	779	987	1.214	2.400	
Tölvunarfr./Kerfisstj./Hugbúnaðarfolk/Forritarar	1.100	975	1.100	1.241	357	
Forritari	1.072	969	1.085	1.191	70	
Hugbúnaðararkitekt	1.226	1.050	1.216	1.324	33	
Hugbúnaðarsérfræðingur	1.098	964	1.103	1.250	128	
Kerfisstjóri	1.089	960	1.088	1.220	66	
Tölvunarfræðingur	1.082	973	1.074	1.197	60	
Þjónustu-/Viðskipta-/Vöru-/Skrifstofustjórar	1.121	909	1.045	1.238	236	
Skrifstofustjóri	1.023	852	1.010	1.081	61	
Viðskiptastjóri - einstaklinga	1.146	928	1.080	1.360	20	
Viðskiptastjóri - fyrirtækja	1.163	880	1.032	1.296	101	
Vörustjóri	1.146	1.029	1.125	1.274	54	
Þjónusturáðgjafar/Vottaðir fjármálaráðgjafar	717	640	703	779	355	
Vottaður fjármálaráðgjafi (húsnæðis og fjármálaráðgjöf)	807	753	787	850	45	
Þjónusturáðgjafi /-fulltrúi - einstaklinga	668	615	667	712	137	
Þjónusturáðgjafi /-fulltrúi - fyrirtækja	717	614	717	793	23	
Fyrirtækjaráðgjafi	766	720	773	800	57	
Einstaklingsráðgjafi	693	639	686	751	64	
Ráðgjafi ótilgreint	800	703	778	850	22	
Tryggingaráðgjafi	674	550	657	779	7	
Féhirðar/Fulltrúar/Ritarar	770	685	737	831	85	
Féhirðir	696	654	688	707	26	
Fulltrúi	730	680	738	773	22	
Bókari	807	701	818	900	17	

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.

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 hámarksverðmæti 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 aðlagða þína tölu ef þú vilt.

Þolinmæði 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.