

VR blaðið

4. tbl. 25 árgangur júlí 2003

Atvinnuviðtalið:
Má spyrja um allt?

■ Streita og sumarfrí

■ Hástökkvarinn IKEA

■ Lesblinda á vinnumarkaði

Vinnutími á nýrri öld



Eftir síðustu hvítasunnuhelgi urðu nokkrar umræður um opnunartíma verslana í kjölfar þess að einhverjar verslanir höfðu opið í trássi við lög. Við í VR höfum þá skoðun að lög um opnunartíma hér á landi séu með þeim opnustu í Evrópu og að þau mættu vera þrengri. Til margra ára barðist VR fyrir reglum um þrengri opnunartíma, en allir vita hvernig það fór. Ein megin ástæða þess að við töpuðum baráttunni var að verslunareigendur fengu alltaf nægan starfskraft til að vinna á þessum tíma. Baráttan var erfið því að margt félagsfólk VR vildi vinna sökum hærra launa á þessum tíma og því hélt samstaðan ekki. Það hefur leitt til þess að í dag er verslunin að megninu til mönnum með ungu fólki sem hefur betri möguleika en aðrir á að vinna á kvöldin og um helgar.

Við teljum þetta óæskilega þróun sem er væntanlega afsprengi þeirrar þjóðfélagsþróunar að ungt fólk býr lengur í foreldrahúsum, meira er um hjónaskilnaði og því er stærri hluti vinnumarkaðarins tilbúinn að vinna á óreglulegum tímum en áður. Enda sjáum við að ört vaxandi atvinnugreinar eins og veitinga- og ferðamannaíðnaðurinn hafa ásamt versluninni bæst í hóp atvinnugreina sem starfa á kvöldin og um helgar s.s. sjávarútvegur, flutningaþjónusta, vaktavinnufyrirtæki eins og iðnfyrirtæki og fiskvinnsla, löggæsla, slökkvilið, heilbrigðiskerfið, sundlaugar, íþróttahús, leikhús, fjölmiðlar, kvöldskólar o.s.frv. Þetta er flókið mál og hlaðið tilfinningagildum en jafnframt fast í ákveðnum fordómum. Yfir sjómennsku og vinnuháttum sem tíðkast til sjós er rómantískur bjarmi og hraustleikamerki þykir að fara til sjós.

Ef sama vinnufyrirkomulag væri viðhaft í verslun væru það sennilega kallaðar þrælabúðir. En 18 ára unglingurinn sem dettur úr skóla lætur sig einu gilda hvort sem hann er á sjó eða að vinna í verslun. Hann hugsar aðallega um að hámarka sinn hag og ef hann getur fyrr keypt sér nýjan bíl með því að vinna á stórhátíðarkaupi þá gerir hann það.

Í ljósi þessara aðstæðna er nauðsynlegt að leita allra leiða til að tryggja að fólk nái að lifa eðlilegu lífi hvernig sem afgreiðslutími viðkomandi vinnuveitanda er. Með það að leiðarljósi hefur VR verið að fíkra sig áfram með nýjungar í kjarasamningum á undanförunum árum. Tekin hefur verið inn ný vinnutímatilskipun, vikulegur vinnutími var stytur um 30 mínútur í síðustu samningum, tilraunir hafa verið gerðar með að lækka yfirvinnuálag og hækka í staðinn grunnlaun með það að markmiði að það sé ekki löngun launþegans eftir yfirvinnu sem þenur út opnunartímann o.s.frv. Það er hinsvegar ljóst að huga þarf að fleiri þáttum, sérstaklega þegar svo er komið að vinnuvikan er orðin nánast 6 dagar í verslun aftur og menn vinna auk þess alla frídaga. Innan Evrópusambandsins hefur verið umræða um hvort ekki sé rétt að líta mismunandi á vinnutíma eftir aldri starfsmanna og að skoða vinnutímann yfir árið eða starfsævina frekar en að einblína á vikulegan vinnutíma og ákveðinn orlofstíma. Með haustinu hefst undirbúningur fyrir komandi kjarasamninga og þar munu vinnutímamál vera ofarlega á baugi eins og oftast áður. ■

GPP

Útgefandi: Verzlunarmannafélag Reykjavíkur - Húsi verslunarinnar - 103 Reykjavík - sími 510 1700 - netfang vr@vr.is - veffang www.vr.is
Ábyrgðarmaður: Gunnar Páll Pálsson Ritstjóri: Anna Björg Siggeirsdóttir Umbrot og útlit: Tómas Bolli Hafþórsson Prentun: Oddi.

Stjórn VR: Gunnar Páll Pálsson formaður, Stefania Magnúsdóttir varaformaður, Jóhanna E. Vilhelmsdóttir ritari.

Meðstjórnendur: Benedikt Vilhjálmsson, Edda Kjartansdóttir, Bjarndís Lárusdóttir, Gunnar Böðvarsson, Kolbeinn Sigurjónsson, Kristín Sigurðardóttir, Rannveig Sigurðardóttir, Sigurður Sigfússon, Sigrún Baldursdóttir, Steinar J. Kristjánsson, Valur M. Valtýsson, Valdís Haraldsdóttir. Varamenn: Jón Magnússon, Margrét Torfadóttir, Þorlákur Jóhannsson.

Stjórn Orlofssjóðs VR: Benedikt Vilhjálmsson, Bjarndís Lárusdóttir, Gunnar Böðvarsson, Sigrún Baldursdóttir, Sigurður Sigfússon, Steinar J. Kristjánsson, Valur M. Valtýsson.

Stjórn Sjúkrasjóðs VR: Gunnar Páll Pálsson formaður, Jóhanna E. Vilhelmsdóttir, Kolbeinn Sigurjónsson, Rannveig Sigurðardóttir, Stefania Magnúsdóttir.

Framkvæmdastjórn Fræðslusjóðs VR: Rannveig Sigurðardóttir, Sigrún Baldursdóttir, Bjarndís Lárusdóttir, Edda Kjartansdóttir, Sigurður Sigfússon.

Eldri borgarar í kaffiboði VR

Að venju bauð VR eldri félagsmönnum sínum til kaffisamkomu á Hótel Íslandi á uppstigningardag og þáðu á sjötta hundrad boðið. Margvísleg skemmtiatriði voru á dagskrá, meðal annars sýndu nemendur úr dansskóla Jóns Péturs og Kóru dans og systurnar Þórunn, Ingibjörg og Dísella Lárusdætur fluttu tónlistaratriði. Aðalræðumaður dagsins var Guðmundur H. Garðarsson.



Glæsilegar konur í kaffiboði VR

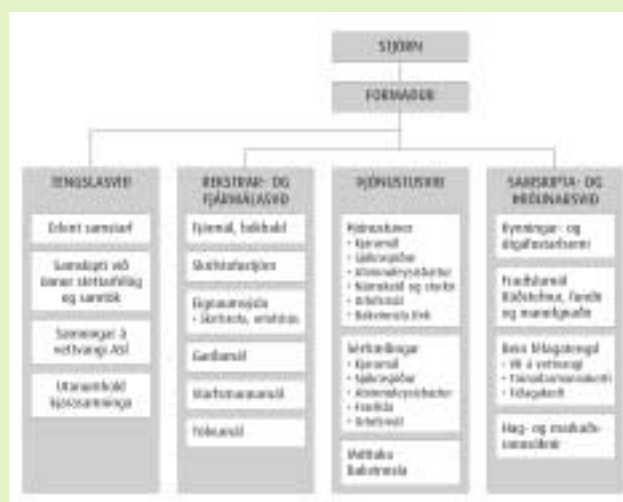
Úrvinda



Nýtt skipurit VR



Talið frá vinstri: Sigurlaug Hilmarsdóttir forstjóðumaður Rekstrar- og fjármálasviðs, Elías Magnússon forstjóðumaður Þjónustusviðs, Ingibjörg R. Guðmundsdóttir forstjóðumaður Tenglasviðs, Kristín Sigurðardóttir forstjóðumaður Samskipta- og þróunarsviðs og Gunnar Páll Pálsson formaður félagsins.



Streita og sumarfrí

Höfundur: Elín Ebba Ásmundsdóttir



Elín Ebba

Streita er nauðsynleg og hvetur okkur til dáða. Streita er því jákvæð að vissu marki, en sömu lífeðlisfræðileg viðbrögð eru við jákvæða og neikvæða streitu. Streita er samspil streituvalds og viðbragðshæfni einstaklings til að hrökkva eða stökkva, þ.e. að hlaupa frá vandanum eða takast á við hann. Samspil umhverfis, erfðapátta og streitu hafa áhrif á heilsu. Streita hefur áhrif á taugakerfið, hórmonakerfið og varnarkerfið, ef viðvörunarkerfið er stöðugt í gangi. Við veljum ekki veikleika okkar en þau gen sem okkur er úthlutað við getnað ákvarða oft hvort afleiðingar langvarandi streitu bitni á okkur líkamlega eða andlega.

Ógn eða ögrun

Það eru margir þættir sem hafa áhrif á það hversu vel fólk ræður við streitu. Viðhorf fólks skiptir máli m.a. hvort það lítur á streituvaldinn sem ógn eða ögrun. Svo eru það eiginleikar eins og sveigjanleiki, sjálfstraust og aðlögunarhæfni sem ráða þó nokkru. Fjárhagur og menntun hafa áhrif svo og góð tengsl við aðra og gott stuðningskerfi, sem oftast er fjölskylda og vinir. Heilnæmar venjur, hollt mataræði, líkamsrækt, tómstundavinna og raunhæf markmið eru dæmi um þætti sem hafa áhrif á það hversu vel við ráðum við streitu. Síðast en ekki síst er mikilvægt að hafa slatta af kímningáfu og geta hlegið að veikleikum sínum. Fordómar, fátækt, einangrun, skaðleg tengsl, áföll, atvinnuleysi og umhverfis-ógnanir eru hins vegar dæmi um umhverfisáhrif sem lækka streituþröskuldinn.

Nauðsynlegt að þekkja streituvaldana

Streita er skilgreind sem persónulegt viðbragð eða einkenni sem framkallast af hugsunum eða aðstæðum sem gera lífið erfitt og skapa vanlíðan. Hver og einn verður því að meta hvernig aðstæður eða hugsanir hafi áhrif á líðan hans og á hvern hátt hann bregst við. Fólk verður að þekkja eigin streituvalda hvort sem þeir koma innan frá með neikvæðum hugsunum eða sem óviðráðanlegar kröfur. Ef þú þekkir streituvaldana og gerir þér grein fyrir hvernig þeir birtast áttu frekar möguleika á að draga úr einkennunum og nýta þér streitustjórnun í daglegu lífi. Hvaða hugsanir eða aðstæður valda þér streitu? Er það þegar þú verður fyrir gagnrýni eða lendir í rífrildi? Er það hávaði, peningavandræði, samskiptavandi, eða er það þegar bila tækin sem þú ert orðinn háður? Kemur streitan fram þegar þú þarft að tala fyrir hópi fólks, þegar þú þyngist, finnst þú hafa lítið sjálfstraust, hefur ekki tíma fyrir börnin, ert að reyna að gera fólk til

hæfis, þegar upp koma veikindi í fjölskyldunni, eða þú verður fyrir þrýstingi að gera eitthvað sem þú ekki vilt?

Ertu uppstökkur, eirðarlaus, spenntur?

Hvernig bregst þú svo við aðstæðum sem valda þér streitu? Verða lófar þínir kaldir og sveittir, færðu munþurrk, tíð þvaglát, brjóstsviða, meltingatruflanir, vöðvabólgu, örán hjartslátt, húðvandamál eða verki einhvers staðar í skrokkinn? Er það kannski ekki líkaminn sem lætur undan heldur að þú eigir erfitt með einbeitingu, að muna, hugsa, taka ákvarðanir, hugsa rökrétt, hlusta eða leysa vandamál. Ef þú ert á 'tilfinningalega sviðinu' gætir þú auðveldlega orðið uppstökkur, eirðarlaus eða spenntur, farið fjótt í vörn, fyllst vonleysi eða óþolinmæði eða fundið fyrir óróleika. Streituviðbrögð geta líka birst í hegðun. Sumir leggjast bókstaflega fyrir og verða óstarfhæfir, aðrir síkvarntandi eða sítalandi, borða of mikið eða of lítið og sumir geta ekki setið kyrrir, missa svefn, reykja eða drekka of mikið eða missa stjórn á fjármálunum.

Sumarfríð tími uppbyggingar

Streitubanar eru svo ýmist uppbyggjandi eða niðurrífandi og þá er kominn tími til að skoða hvernig þú notar sumarfríð þitt sem á að vera tími streitulosunar og uppbyggingar. Notar þú fríð þitt til að gera eitthvað sem þér finnst skemmtilegt? Ertu með fólki sem hefur góð áhrif á þig eða umgengst þú orkuþjófa og dettur í sælgætisát, videogláp eða drykkju? Dagleg verkefni skapa okkur ramma og tilgang í lífinu. Þau felast í að sjá um okkur sjálf og sinna ýmsum hlutverkum sem tengjast heimili, skóla, tómstundum og vinnu. Rúttína sparar orku. Við gerum eins á hverjum degi, förum í svokallað vanamynstur og þurfum ekki að nota orkuna í að hugsa hvað gera eigi næst, það gerist sjálfkrafa. Þannig eigum við inni orku til að takast á við óvænta atburði.

Í sumarfríum þurfum við að koma okkur upp nýju vanakerfi og upp úr hjólförum og það tekur meiri orku en vanalega. Sá sem er yfirstressaður hefur kannski ekki þá aukaorku sem til þarf til að komast upp úr hjólförum. Þess vegna er mikilvægt að skella sér ekki strax í fríð, heldur taka nokkra daga til að ná jafnvægi, safna orku og gefa sér tíma til að ráðast í næsta skref. Það sama á við þegar komið er úr lengri fríum eins og utanlandsferðum, þá erum við búin að koma okkur upp nýjum takti sem þarf að vinna ofan af. Þá er einnig mikilvægt að gefa sér nokkra daga til að jafna sig áður en maður kastar sér á ný í hringiðu atvinnulífsins. Ef við gefum okkur tíma til að aðlagast breyttum forsendum finnum við síður fyrir streitueinkennum og eigum þá orku til að takast á við það sem framundan er.

Í fríð með tengdó

Í hugum flestra er það tilhlökkunarefni að fara í frí. Við höldum út veturinn með því að skipuleggja og dreyma um sumarið. Svo er ráðgert að taka til hendi; að hreyfa sig reglulega, vera meira með börnunum, hætta að reykja, dytta að húsinu og heimsækja vini og ættingja. Þetta er gott og gilt en þegar áformin verða of mörg er ekki hægt að efna þau og fríð veldur vonbrigðum. Margt af því sem við ætlum að koma í verk í sumarfríinu eru verkefni sem eiga alls ekki að biða. Sé þeim sinnt jafnóðum er hægt að gera raunhæfar áætlanir. Stundum tákna sumarfrí umgengni við ættingja. Tengdafólk þarf ekki alltaf að vera uppbyggilegasta fólkið til samvista, en

stundum er ekkert val vegna barna eða maka. Að fá tengdforeldra í heimsókn eða fara í heimsókn til þeirra getur verið himnasæla fyrir börn og barnabörn, en ekki endilega fyrir makann. Samskipti sem ekki eru góð fyrir, batna ekki í sumarfríum, sérstaklega þar sem annar aðilinn er ekki í sínu venjulega umhverfi og streitu-einkennin blómstra með ýmsum afbrigðum og afleiðingum. Mikilvægt er að gera sér grein fyrir þessum streituvaldi og undirbúa viðbrögð þannig að maður komi ekki úrvinda til vinnu eftir sumarfríð. Einstaklingar sem haldnir eru einhvers konar fíkn geta orðið gjörsamlega hömlulausir í fríum. Þegar vaninn markar þeim ekki lengur ramma geta þeir orðið stjórnlausir gagnvart mat, drykk, glápi eða eyðslu. Fyrir vinnufíkilinn eru sumarfrí mikill streituvaldur enda snúa þeir oftast sumarfríum upp í einhvers konar verkefni; byggja sumarbústaði, búa til heimildarmyndir eða stunda rannsóknir. Þunglynt fólk kemur oft illa undan fríum því það vantar þessa aukaorku sem til þarf til að ná sér á strik aftur. Þessir einstaklingar þurfa að koma sér upp ákveðinni rútínu - líka í fríinu - og gæta þess að einangra sig ekki. Því fólki sem ekki á vini eða kunningja er vinnan útrás fyrir félagsleg samskipti, þess vegna getur hugsanleg einvera í sumarfríinu verið streituvaldur.

Skipulagning er góð

Sumarfrí framkalla því bæði jákvætt stress og neikvætt. Þau hafa áhrif á okkur andlega og líkamlega og oft erum við þreytt eftir sumarfríð og finnst við þurfum að hvíla

okkur áður en haldið er til vinnu. Það þarf endilega að taka mark á slíkri þreytu og undirbúa sumarfríð þannig að smá stund gefist bæði fyrir og eftir. Fólk þarf einnig að átta sig á eigin hugsunum, væntingum og aðstæðum sem hafa áhrif á líðan, taka skipulega á málum og undirbúa sig til að geta betur tekist á við streituvaldana. Þetta snýst um að þekkja sjálfan sig, þarfir sínar og viðbrögð og eiga svo nokkrar uppbyggilegar aðferðir sem bjargráð við streitu. Nú ef illa tekst til þurfum við að geta brosað að eigin takmörkunum, lært af reynslunni og gera betur næst. Stundum getum við undirbúið á eigin spýtur, stundum með hjálp vina eða ættingja, en stundum þurfum við utanaðkomandi aðila og það er hið besta mál ef það styrkir okkur í að takast á við lífið. Hvaðan sem stuðningurinn kann að koma er aðalatriðið að ná stjórn á sumarfríinu tilfinningalega sem og fjárhagslega og vera svo sáttur við útkomuna hvernig sem til tekst. Velliðan snýst um þessa einstöku tilfinningu sem við öll sækjumst svo eftir og markaðurinn hamast við að selja okkur með alls konar gylliboðum. Til að öðlast slíka tilfinningu þarft þú hvorki að fara til Kína, Tímíbúktú né Spánar þú getur auðveldlega fengið hana heima í garðinum hjá þér eða upp í rúmi með góða bók. Mundu að ekki er til nein uppskrift að velheppnuðu sumarfríi, þau eru jafn mismunandi og einstaklingarnir sem í þau fara. ■

Í bænum í sumar?



Systemar Mónika, Kassandra og Verónika fóru í lautarferð í Óskjuhlíð.

Til að eiga gott sumarfrí er ekki endilega nauðsynlegt að fara erlendis eða langt út fyrir borgina. VR blaðið fór á stúfana í síðustu viku og komst að því að auðvelt er að eyða tímanum innan borgarmarkanna og eiga samt fjölbreytt sumarfrí.

Fjölskyldu- og húsdýragarðurinn í Laugardal stendur alltaf fyrir sínu. Þar er hægt að eiga heilan dag með börnunum sínum; prófa leiktækin, sulta, skoða dýrin, grilla pylsur eða borða nestið sitt í notalegum lundi. Ekki er síður gaman að rölta um Grasagarðinn og líta við í kaffi Flóru eða skoða Helliggerði í Hafnarfirði. Gróttta hefur alltaf aðdráttaraffl og fyrir þá sem hafa gaman af að skreppa í miðbæ Reykjavíkur væri hægt að fara með nesti í Hljómskálagarðinn, skoða styttur bæjarins eða skreppa á listasöfnin. Nefna má nýja íþrótt, frisbí golf eða flugdiska golf, en settur hefur verið upp glæsilegur völlur við Gufunesbæ í Grafarvog. Þá er hægt að fara í sund, hjólréiðaferðir og æfa sig á línuskautum, en margir nota strandlengjuna í þeim tilgangi. Ylströndin í Nauthólsvík er algjör paradís. Á Akranesi er Langisundur en þangað fara bæjarbúar á heitum dögum og leika sér í flæðarmálinu. Ef fjölskyldan vill komast nánar í snertingu við náttúruna er stutt að fara í Heiðmörkina eða taka bátinn út í Viðey þar sem er nóg svæði til að kanna, hlaupa og leika sér. Fjaran hefur alltaf aðdráttaraffl. Ágætur grillskáli er í eyrni. Fyrir göngugarpa er víða hægt að ganga á fjöll, t.d. Esjuna, Úlfarsfellið, Keili og Helgafellið. Úr nógu er að moða, leitið ekki langt yfir skammt. ■

Sumarlokanir leikskólanna

Erfiðara að púsla saman sumarleyfum starfsmanna

Höfundur: Pétur Blöndal



Sú ákvörðun Leikskóla Reykjavíkur, sem tekin var í leikskólaráði Reykjavíkurborgar, að loka leikskólum borgarinnar í fjórar vikur yfir sumartímann hefur vakið nokkrar umræður og deilur. Þeir sem gagnrýna fyrirkomulagið benda á að með sumarlokunum sé þrengt að hagsmunum heimila og vinnustaða og stigið skref afturábak í jafnréttismálum á íslenskum vinnumarkaði.

Erfiðara að samræma sumarleyfi

Það hefur verið gagnrýnt að sumarlokanið gerir barnafjölskyldum erfiðara fyrir að samræma sumarleyfin, þannig að þær geti verið saman í sumarleyfum. Nógu erfitt sé að samræma leyfin á tveim vinnustöðum, þó ekki bættist leikskólinn við. Þá bitni fyrirkomulagið á foreldrum leikskólanna í starfi, því þrýstingur á að þeir njóti forgangs til sumarleyfa á vinsælasta tíma geti skapað árekstra við samstarfsfólk og yfirmenn. Jafnframt hefur verið vakin athygli á því að með sumarlokunum leikskóla skapist hættu á minni atvinnuþátttöku kvenna og auknu launamisrétti kynjanna. Reynslan sýni að dagvistun barna stuðli að því að konur dragi úr þátttöku á vinnumarkaði

og sæki í hlutastörf. Þar sem rannsóknir á íslenskum vinnumarkaði leiði í ljós að launakjör séu verri eftir því sem starfshlutfall sé lægra, þá séu sumarlokaniðnar skref afturábak í jafnréttisbaráttunni.

60% foreldra andvíg sumarlokunum

Samkvæmt könnunum sem teknar hafa verið á leikskólunum, í vor og í fyrra, eru yfir 60% foreldra leikskólanna hlynnt því að leikskólarnir séu opnir á sumrin. Þegar leikskólaráð ákvað að leikskólarnir yrðu í grunninn lokaðir einn mánuð í sumar, þá var gerð önnur könnun á því hvaða tími hentaði best foreldrum og jafnframt gerð samþykkt um það að ef fjöldi foreldra yrði fyrir utan þann grunnlokunartíma, þá ætti að hafa opið fyrir þann fjölda. „En það reyndust hvergi vera nógu margir til þess að það gæti orðið, nema í Hagaborg, þar sem hefð hefur skapað fyrir því að hafa opið allt sumarið og því verður haldið áfram,“ segir Bergur Felixson, framkvæmdastjóri Leikskóla Reykjavíkur. „Enginn hópur var nægilega stór til að standa straum af kostnaði við lágmarksstarfsemi á leikskólunum, því það þarf tiltekinn barnafjölda til þess að við getum verið að það séu að minnsta kosti tveir starfsmenn með barnahópinn,“ bætir hann við, en komið hefur fram að vegna sumarlokana leikskólanna í Reykjavík, umfram lokaniðnar í fyrra, sparast 12 milljónir.

Agalegt fyrir atvinnurekendur

Auðheyrt er á starfsmannastjórum fyrirtækja að sumarlokanið leikskóla gera þeim erfiðara um vik að púsla saman sumarleyfum starfsmanna. „Við finnum fyrir því að verslunarstjórnir þurfa að vera í frii í júlí og að ástæðan er þessi. Það er voðalega erfitt að segja nei við

því,“ segir Magnús Árnason, starfsmannastjóri 10-11. „Við reynum að leysa vandann með aukafólki, sem við fáum úr innsta kjarna, þ.e. staðgenglum verslunarstjóra sem eru í föstu starfi eða skólafólki sem hefur unnið hjá okkur ár eftir ár.“ Magnús segir ekki mikið um það hjá öðru starfsfólki í búðunum að það vilji taka sér frí heilan júlímánuð, en erfitt sé að missa alla verslunarstjóra út á sama tíma. „Það er agalegt fyrir atvinnurekendur að allir séu bundnir sama mánuð og að starfsemin á vinnumarkaðnum lamist að miklu leyti út af þessu.“ Hann segir að persónulega finnst sér það afturhvarf til fortíðar að binda alla foreldra leikskólanna á ákveðnum tíma. „Mér finnst það eigi að hafa skólana opna og skylda foreldra til að taka ákveðið lágmarksfrí með börnum sínum, t.d. fjórar vikur, en leyfa þeim að ráða á hvaða tíma það gerist. Ég hef reynslu af báðum kerfum sem foreldri og það síðarnefnda hefur mér fundist gefa betri raun.“

Sumarleyfin dreifist betur

„Já, við finnum fyrir sumarlokunum leikskólanna,“ segir Inga Lára Hauksdóttir, starfsmannastjóri Anza. „Það er mjög algengt að foreldrar sem eiga börn á þessum aldri vilji fara í frí á þessum tíma, jafnt konur sem karlar. Auðvitað er vont fyrir okkur að missa marga lykilstarfsmenn samtímis. Hjá okkur hefur það bjargast vegna þess að starfsemin dettur dálítið niður á sumrin, þar sem viðskiptavinirnir eru í frii. En það þýðir líka að starfsmennirnir verða að vera á bakvakt í friinu og það má hringja í þá.“ Hún segir að sér finnst mikilvægt að þessu fyrirkomulagi verði breytt. Sumarleyfin eigi að fá að dreifast betur. Sumarlokanir leikskóla komi ekki niður á barnafólki heldur

þeim sem séu barnlausir. „Þeir fá aldrei frí í júlí og þurfa að víkja fyrir þeim sem eiga börn,“ segir hún. „Meðalaldurinn í fyrirtækinu er ekki hár; hér eru margir ólofaðir strákar, sem fá eiginlega aldrei frí í júlí. Það er ósanngjarnt, því þeir vilja það oft á tíðum, en af skiljanlegum ástæðum höfum við reynt að láta fólk með krakka á leikskólaaldri ganga fyrir.“

Endurskoðað í haust

Þeir sem eru hlynntir sumarlokunum leikskólanna hafa m.a. stutt það þeim rökum að þetta sé fyrsti skóli barnanna. Það sé faglegt mál að öll skólaborn byrji á sama tíma á haustin og að skólaslit séu á vorin. Börn séu þá alltaf með sama kennarann og í frii á sama tíma og vinirnir. Einnig er nefnt að leikskólastjórar þurfi að fá frí sem og stjórnendur í skólunum og það vandamál sé leyst með sumarlokunum. Þá sé meirihluti leikskólastjóra hlynntur sumarlokunum. „Það er allgóð sátt um þetta í leikskólunum,“ segir Bergur. „Ég held óánægjan sé meiri meðal vinnuveitenda en foreldra. Sagt er að það sé ósanngjarnt að foreldrar leikskólanna fái besta sumarleyfistímann, en ég fæ ekki séð að nokkuð sé athugað við það meðan þau eru lítil. Svo líður það, börnin stækka.“ Hann segir að sér finnst umræðan hafa magnast upp og bætir við: „En vel má vera að þetta virki stífnislegt hjá okkur. Þetta var gert til þess að ná endum saman í kostnaði. Það má ekki gleyma því að sumarlokanið tíðkast einnig í nágrannasveitarfélögunum. En þessi ákvörðun Leikskóla Reykjavíkur verður tekin til endurskoðunar í lok sumars. Einnig er það til athugunar að einn leikskóli verði opnir fyrir öðrum hverfum, að beiðni foreldrafélags leikskólanna.“ ■

6

ávinningar af því að vera félagi í VR

ENDURHÆFING

Þú átt möguleika á styrk vegna:

- Sjúkraþjálfunar
- Sjúkranudds
- Meðferðar hjá kiropraktor
- Dvöl á heilsustofnun NFLÍ í Hveragerði
- Endurhæfingar á Hjarta- og lungnastöðinni



TRYGGINGAR

Þú átt möguleika á styrk vegna kaupa á eftirfarandi tryggingum á almennum markaði:

- Líftryggingum
- Slysstryggingum
- Sjúkdómatryggingum



LÍKAMSRÆKT

Haltu þér í formi:

- Þú átt möguleika á styrk vegna líkamsræktar

HJÁLPARTÆKI

Þú átt möguleika á styrk vegna kaupa á:

- Gleraugum
- Linsum
- Heyrnartækjum
- Innleggi í skó

EFTIRLIT

Þú átt möguleika á styrk vegna:

- Krabbameinsskoðunar
- Skoðunar hjá Hjartavernd

Greiddur er helmingur af útlögðum kostnaði, að hámarki 40% af iðgjöldum þínum í sjúkrasjóð.

Allar nánari upplýsingar eru á vefsíðu VR www.vr.is og í þjónustuverinu, sími 510 1700 og á skrifstofunni á 1. hæð í Húsi verslunarinnar.

GLASAFRJÓVGUN

Þú átt möguleika á:

- Styrk vegna glasafrjónvagnar
- Skv. nánari reglum þar um

Hástökkvarinn IKEA

Setjum markmiðið enn hærra á næsta ári



Talið frá vinstri: Hinrik Örn Hinriksson, Inga Ósk Pétursdóttir, Jóhann Ólafur Schröder, Svanborg Hilmarsdóttir, Berglind Gunnarsdóttir, Krista María Glan, Matilda Gregersdóttir starfsmannastjóri og Jóhann Húsby

Viðtal við Matildu Gregersdóttir starfspróunarstjóra IKEA um árangur fyrirtækisins í mannauðsstjórnun.



Matilda starfsbrúnarstjóri IKEA

Hvernig getur fyrirtæki stokkið úr 94. sæti á lista yfir Fyrirtæki ársins árið 2002 í það 41. árið 2003? Hvað þarf til að ánægja starfsmanna í vinnunni, stolt þeirra af fyrirtækinu og traust til stjórnenda aukist svona áþreifanlega á milli ára? Þessum spurningum geta starfsmenn IKEA svarað því fyrirtækið var hástökkvarinn í hópi stærri fyrirtækja í könnun VR á Fyrirtæki ársins árið 2003. Matilda Gregersdotter, hinn sænski starfsbrúnarstjóri IKEA, segir að þau séu rétt að byrja, markið sé sett enn hærra á næsta ári.

Hjá IKEA gilda strangar reglur um þjónustu, ytra sem innra útlit verslana og ýmsa vinnuferla. Starfsmannahald og reglur eru hins vegar undir sérhverju landi komið, segir Matilda, og er ástæðan menningarleg. Starfsmannamálin hafa verið til endurskoðunar hjá IKEA síðastliðið ár, stefnan hefur verið mörkuð og hún byggir á þörfum og þátttöku starfsfólksins. Niðurstöðurnar í könnun VR á Fyrirtæki ársins árið 2002 voru fyrirtækinu bæði hvatning til að vinna betur og staðfesting á því hvað þyrfti að bæta. Stærsta breytingin á milli ára varðar viðhorf starfsmanna, bæði almennra starfsmanna og stjórnenda, segir Matilda. „Þegar ég byrjaði fyrir rúmu ári byrjaði ég á því að ræða við allt fastráðið starfsfólk um störfin þeirra. Ég spurði m.a. um viðhorf þess til síns starfs, fyrirtækisins og hvað mætti bæta.“ Þannig fengust upplýsingar um afstöðu starfsmanna, að sögn Matildu, sem voru notaðar til að mynda starfsmannastefnu IKEA og styrkja starfsmannamálin innan deilda fyrirtækisins.

Gott upplýsingaflæði mikilvægt

Aukið upplýsingaflæði er mikilvægur þáttur í nýrri starfsmannastefnu IKEA, segir Matilda. „Það er í raun einfalt að bæta upplýsingaflæðið en það er mjög mikilvægt fyrir starfsfólk í svona stóru fyrirtæki að vita hvað gengur



Guðbjörg Sveinsdóttir

á. Við komum fyrir upplýsingatöflu í starfsmanna-aðstöðu, þar sem allir sjá hana, og þar hengjum við upp allar upplýsingar.“ IKEA gefur einnig út innanhúss-fréttabréf mánaðarlega þar sem t.d. er sagt frá starfsmannabreytingum og starfsemi deilda fyrirtækisins, birtar eru fréttir frá starfsmannafélaginu, hverjir eiga afmæli og ýmsu öðru forvitnilegu. Fyrirtækið hefur látið alla eldri starfsmann fá starfsmannahandbók sem og þá sem hefja störf hjá fyrirtækinu. Þar er m.a. að finna starfsmannareglur, skipurit, námsgskrá, öryggisreglur o.þ.h. Einnig hefur verið komið upp töflu með myndum af öllum starfsfólki fyrirtækisins þar sem einnig kemur fram stutt starfslýsing viðkomandi. „Við gerum mikið til að koma til móts við viðskiptavininn, við vöndum okkur þegar við tölum við hann. En það þarf líka að vanda innra markaðsstarf, þegar stjórnendur og starfsmenn tala saman,“ segir Matilda, og því er mikil vinna lögð í hönnun á öllu upplýsingaefni til starfsmanna.



Signý Þórarinsdóttir „Sænskar kjötbollar gjörðu svo vel“

Meiri og betri þjálfun

Þjálfun og fræðsla hafa fengið aukid vægi í starfsmannamálum síðasta ár. Nýliðþjálfun hefur verið komið á laggirnar, haldin eru stjórnendanámskeið og námskeið sem byggja á reynslu og kunnáttu starfsmannanna sjálfra. „Við biðjum starfsfólkið að taka þátt í því að efla



Kristín María Glan og Ásdís Lýðsdóttir

gæði þjónustunnar og notum þá þekkingu sem er til staðar innan fyrirtækisins. Ég vinn að því að hanna námskeið með þeim starfsmönnum sem hafa reynsluna,

í raun er ég aðstoðarmanneskja þeirra, það eru þeir sem halda námskeiðin. Það eykur ánægju starfsmanna og þeir finna að hlustað er á þá og virðing borin fyrir þeim.“



F.v. Halldór Berg Sæmundsson, Patrick Winrow og Haraldur Þór Haraldsson starfsmenn á lager

Virkt starfsmannafélag

Starfsmannafélag IKEA er mjög virkt, segir Matilda. Það er haldin árshátíð, starfsmannagrill, farið í óvissuferðir og útreiðatúra, og verið er að undirbúa fjölskyldudag í Fjölskyldu- og húsdýragerðinu, svo eitthvað sé nefnt. Það er til marks um breytinguna á starfsandanum í fyrirtækinu að á síðasta ári var í fyrsta sinn kosið í starfsmannafélagið, áður var fólk tilnefnt til setu í félaginu.

Stefnum hærra

„Við settum okkur það markmið að IKEA yrði hástökkvari ársins í könnun VR í ár, ég skrifaði meira að segja VR og lýsti því yfir. Það markmið náðist. En það er heilmikið eftir að gera því við viljum áfram vera fyrirmyndar-fyrirtæki,“ segir Matilda.

Þessi árangur IKEA í könnun VR er ekki síst merkur fyrir þær sakir að hjá fyrirtækinu starfa 250 starfsmenn, mikill meirihluti VR félagar.



Fannðís Ýr Bragadóttir leiðir Svanborgu Hilmarsdóttur og Ragnheiði Óladóttur í allan sannleika um halogenljósín í IKEA

Allir starfsmenn fengu senda könnun VR og 40% þeirra eða um 100 manns svöruðu. VR blaðið óskar starfsmönnum IKEA til hamingju með árangurinn og hlakkar til að sjá niðurstöðurnar í könnun félagsins á Fyrirtæki ársins árið 2004. Nánari upplýsingar um niðurstöðurnar í Fyrirtæki ársins árið 2003 má finna á heimasíðu VR, www.vr.is

Lesblinda á vinnumarkaði

Höfundur: Benedikt Halldórsson



„Af þeim erfiðleikum sem lesblindir á vinnumarkaði glíma við er lítil lesskilningur mest áberandi og eiga þeir því erfitt með að lesa skýrslur og nýta sér allskonar leiðarvísa; eiga erfitt með að lesa kort og töflur.“

Lesblinda eða dyslexía er vandamál sem háir fólki á ýmsum aldri. Mikið hefur verið fjallað um málið undanfarið og reynt að taka á því innan skólakerfisins. En þegar skóla lýkur og komið er út á vinnumarkaðinn er vandamálið gjarnan enn til staðar og við tekur glíma við einkenni lesblindunnar á öðrum grundvelli.

Lítið sem ekkert hefur verið fjallað vandann á vinnumarkaði þótt hann valdi sambærilegum erfiðleikum enda má segja að vinnan sé nám með síauknum kröfum um endur- og símenntun. Margir vinnuveitendur verða af mikilvægri auðlind; í alltof mörgum tilfellum fer vinnuveitandi á mis við raunverulega getu hins lesblinda, hann fær ekki tækifæri til að sýna hvað í honum býr. Því er það nauðsynlegt að hvetja lesblint fólk á vinnumarkaði til dáða enda er skortur á hæfileikum ekki vandamálið, heldur skortur á stuðningi

og hvatningu. Tölur frá Bandaríkjunum sýna að frá 20 milljón upp í 50 milljón manna eru með einkenni lesblindu. Gera má því ráð fyrir því að um 20-50 þúsund manns á Íslandi séu með dyslexíu á einhverju stigi. Að virkja þennan hóp til dáða er góð fjárfesting í fólki og hæfileikum.

Hverjir eru kostir lesblindra?

Lesblindir starfsmenn eiga það til að vera mjög fastir fyrir og ákveðnir. Þeir eru vanir mikilli vinnu og þrautseigari en gengur og gerist enda hafa þeir þurft að hafa mikið fyrir hlutunum frá blautu barnsbeini. Þeir hafa barist við skilningsleysi, fordóma og fáfræði. Þeir eru því kraftmiklir, með auðugt ímyndunarafl og hafa oft komið með snjallar úrlausnir á vanda sem krefst öðruvísi nálgunar.

En hvað er lesblinda?

Þótt við notum ennþá orðið lesblinda er ekki um neina blindu að ræða. Lesblindir eru heldur ekki haldnir sjúkdómi, síður en svo. Það er útilokað að finna eina skilgreiningu á lesblindu vegna þess að hún er samansafn einkenna sem tengjast persónuleika hvers og eins og eru því breytileg frá einum til annars. Til að flækja málið enn frekar er dæmigerð lesblinda ekki til og menn ekki á eitt sáttir um skilgreiningar. Orðið lesblinda er notað hér sem samheiti yfir hin ýmsu birtingarform lesblindunnar sem er hefðbundin dyslexia auk þess sem farið er að tala um dysgrafíu, (skrifarerfiðleika), dyspraxíu (þá er samhæfingu hreyfinga ábótavant) og dyskalkulíu (erfiðleikar með tölur). Algengasti skilningur á lesblindunni er sá misskilningur að lesblindan eigi aðeins við um lestrarhæfni. Staðreyndin er að lesblindir hugsa og læra á annan hátt en aðrir. Þótt þeir geti átt í erfiðleikum með stafsetningu og lestur framan af eru þeir oft mjög skapandi í hugsun og geta séð hlutina í öðru ljósi en aðrir. Það sem er þeim sameiginlegt er að eiga í vandræðum með tungumálið, eiga í erfiðleikum með að umskrá málið yfir í hugsun við hlustun eða lestur, eða koma hugsuninni yfir í tungumálið við stafsetningu, ritun og munnlega tjáningu.

Að bæta sig

Það eru einkennin sem skipta mestu máli. Sá sem er lélegur í stafsetningu bætir stafsetninguna smátt og smátt eða notar hjálpartæki. Sá sem er óskipulagður

getur notað ýmsar aðferðir til bæta sig. Það eru aðferðirnar til að ná árangri sem skipta mestu máli. Sá óskipulagði gæti orðið einstaklega skipulagður. Sá sem þekkir veikleika sinn getur bætt úr þar til hann er orðinn að styrkur hans. Við tölum sem sagt um einkenni lesblindunnar og spyrjum: Áttu erfitt með að muna símanúmer? Er þér illa við skriflegar leiðbeiningar? Og svo framvegis. Margir kannast við einstök einkenni og svara já með sjálfum sér. Ef spurt er; ertu lesblindur? Svarar fólk ósjálfrátt nei, vegna þess að það þekkir ekki einkennin og telur sig ekki lesblint vegna þess að það „getur“ lesið. Ef jáin eru nokkur en viðkomandi vill ekki skilgreina sig sem lesblindan er það bara gott og blessað, hann getur alltaf bætt sig í því sem veldur erfiðleikum.

Hver eru einkennin?

Af þeim erfiðleikum sem lesblindir á vinnumarkaði glíma við er lítill lesskilningur mest áberandi og eiga þeir því erfitt með að lesa skýrslur og nýta sér allskonar leiðarvísar; eiga erfitt með að lesa kort og töflur. Einnig eiga þeir oft í basli með að muna símanúmer, skilaboð og fyrirmæli, skrifa glósur eða muna það sem var sagt á fundum, skrifa minnismiða og bréf á rétttri íslensku. Vegna þess að lesblindir hugsa oft í myndum og hugmyndum en ekki í orðum og setningum eiga þeir í erfiðleikum með að raða setningunum í „réttu“ röð til að geta skilað skammлаust af sér skýrslum eða bréfum. Þeir eiga erfitt með að skrifa tölur réttar og fletta upp í

orðabókum og uppsláttarritum. Margir eiga auðvelt með stærðfræði en aðrir ekki. Lítil samhæfing handa og sjónar getur leitt til lélegrar skriftar. Segja má að lesblindir lifi ekki í heimi hins ritaða máls og geta því illa uppfært hugsanir sínar í ritmál og það er kannski ástæða þess að margir eru málgláðir með afbrigðum. Margir lesblindir eru oft illa skipulagðir á ýmsum sviðum og eiga af þeim sökun til að missa af stefnumótum og fundum, þeir misskilja tíma og stað. Hjá sumum er óreiðan og óskipulagið slíkt að það litar allt lífið.

Skilningsleysið er erfitt

Lesblindir þurfa ekki einungis á ná tókum á eigin vanda. Þeir þurfa líka að berjast við skilningsleysi fólks gagnvart erfiðleikum sem fylgja. Oft nær því reiði, örvænting, skömmustutilfinning, óþolinmæði, biturleiki, skortur á sjálfstrausti og árásgirni svo eitthvað sé nefnt tókum á fólki sem þjáist af dyslexíu. Þær tilfinningar sem fylgja þeirri smán að geta ekki lesið eins og aðrir fylgja fólki eins og skugginn. Ef fólk nær ekki að losa sig við slíka kennd getur hún ekki síður truflað en lesblindan sjálf og dregið úr möguleikum þess. Lítið sjálfstraust og vanmetakennd hjálpa ekki til. Við viljum virkja fólk. Þegar fólk þekkir styrkleika sinn og veikleika hverfur óvissan og efinn og hægt er að einbeita sér að ná tókum á sjálfum sér. Oft þarf ekki mikið til að breyting verði til batnaðar. Froskurinn sem breytist í prins - þegar prinsessan kyssir hann - er slík umbreyting. ■

Hefur þú einkenni dyslexíu

Reyndu að átta þig á þínum eigin erfiðleikum! Birtingarmyndir dyslexíu eru mismunandi og oft erfitt að greina hana. Hafir þú grun um að þig hrjá dyslexía í einhverri mynd gæti hjálpað þér að svara eftirfarandi spurningalista. Merktu X við Já eða Nei við hverja spurningu: Svaraðu öllum spurningum en ef þú ert í vafa merktu þá við það svar sem þér finnst oftast eiga við.

	Já	Nei		Já	Nei
1. Finnst þér erfitt að gera greinarmun á hægri og vinstri?			11. Finnst þér erfitt að segja öll hljóðin í rétttri röð í löngum orðum?		
2. Finnst þér erfitt að lesa kort eða rata á nýjum stað			12. Er erfitt að reikna í huganum án þess að nota fingurna eða blað?		
3. Líkar þér illa að lesa upphátt?			13. Þegar þú hringir áttu þá til að snúa tölunum við?		
4. Ertu lengur en aðrir að lesa blaðsíðu í bók?			14. Getur þú talið upp mánuðina í rétttri röð án þess að hika?		
5. Finnst þér erfitt að muna það sem þú varst að lesa?			15. Getur þú talið mánuðina upp í öfugri röð?		
6. Leiðist þér að lesa langar bækur?			16. Ruglast þú í tímasetningum eða gleymir að mæta?		
7. Gengur þér illa í stafsetningu?			17. Þegar þú skrífir skilaboð gerir þú þá oft mistök?		
8. Er erfitt að lesa skriftina þína?			18. Finnst þér erfitt eða ruglandi að átta þig á formúlum?		
9. Ertu miður þín ef þú þarft að tala í fjölmenni?			19. Ruglast þú á tölum eins og t.d. 95 og 59?		
10. Finnst þér erfitt að taka við skilaboðum í síma og koma þeim rétt frá þér til viðtakanda?			20. Fannst þér erfitt að læra margföldunartöfluna í grunnskóla?		

Skoðuðu nú svörin. Merktu við þau atriði sem þú svaraðir játandi. Ef þú hefur svarað játandi oftar en 9 sinnum ættir þú að leita til námsráðgjafa.

Leitaðu þér upplýsinga.

Félag lesblindra er félag sem vinnur markvisst að því að auka vitund og þekkingu á lesblindu á Íslandi. Félagið er með heimasíðuna www.lesblinda.co.is Þar er að finna ýmsar upplýsingar um lesblindu og hægt að skrá sig í félagið. The British Dyslexia Association eru samtök lesblindra í Bretlandi. Á heimasíðu þeirra er að finna margvíslegan fróðleik, og þar er m.a. að finna ítarleg próf. Slóðin þeirra er www.bda/dyslexia.co.uk

Má spyrja um allt?

Er nauðsynlegt að svara mjög persónulegum spurningum í atvinnuviðtölum?



VR hafa borist fyrirspurnir um það hvort vinnuveitanda í atvinnuviðtali sé heimilt að spyrja náinna spurninga um persónulega hagi fólks. Dæmi eru um að konur séu inntar eftir því hvort þær hyggi á barneignir á næstu árum, hvort börnin séu oft veik, spurt er um fjölskylduhagi og jafnvel kynhneigð. Þá hefur aukist að sakavottorðs sé krafist og þess jafnvel óskað að menn fari í lyfjapróf. Hvaða upplýsingar er eðlilegt að veita þegar sótt er um starf? Hvaða trúnaðarskyldu ber vinnuveitandi gagnvart þeim upplýsingum sem umsækjandi gefur um sína hagi?

Málefnalegar spurningar

VR blaðið leitaði álits Guðmundar B. Ólafssonar lögmanns á þessum fyrirspurnum. Hann sagði að oft væri álitamál hvað má og hvað má ekki spyrja um í atvinnuviðtölum. Það má þó almennt segja að það sé eðlilegt að vinnuveitandi spyrji um fjölskylduhagi. Yfirleitt eru það spurningar almenns eðlis sem hafa ekki neinn sérstakan annan tilgang en að kynna viðkomandi persónu. Allar spurningar í atvinnuviðtali verða þó að byggja á málefnalegum grunni. Í lögum um persónuvernd eru sérstök lagaákvæði um skráningu upplýsinga og hvernig á með þær að fara. Ekki má gefa neinum öðrum upplýsingarnar, þær ættu einungis að vera til í skýrslu um viðkomandi starfsmann. Eyða ber svo þessum gögnum, ef umsækjandi fær ekki vinnuna, nema hann vilji að umsóknin liggi inni. Málefnalegar ástæður geta verið fyrir

ýmsum spurningum. Mönnum er almennt ekki skylt að svara persónulegum spurningum sem skipta engu máli fyrir starfið, en það getur verið í einstökum tilvikum að það sé eðlilegt að þeim sé svarað. T.d. má telja eðlilegt að spyrja tilvonandi starfsmann hjá trúfélagi um trú hans eða hvort umsækjandi um framkvæmdastjórástöðu stjórnmalaflokks sé flokksbundinn í einhverjum stjórnmalaflokki. En það er alltaf matsatriði hvort spurningar sem slíkar séu eðlilegar og þá er það undir einstaklingnum komið hvort hann svarar viðkomandi spurningu.

Engin börn næstu þrjú ár

„Við höfum orðið vör við að konur í gegnum tíðina hafa verið spurðar að því hvort að þær hyggi á barneignir á næstu árum og það jafnvel sett í ráðningar-samninga. Slíkar spurningar eru ómálefnalegar“, sagði Guðmundur. Því er það þannig ef kona svarar í atvinnuviðtali að hún ætli ekki að eignast börn á næstu þremur árum þá er ekki þar með sagt að hún sé bundin af því og að hún megi ekki eiga barn á tímabilinu. En ef umsóknir eru margar gerir vinnuveitandi gjarnan meiri og meiri kröfur. Launþegar standa þá frammi fyrir því að líkurnar minnka á því að þeir fái starfið ef þeir svara ekki öllum spurningum atvinnurekandans. Hafa ber hins vegar í huga að atvinnurekandi getur orðið bótaábyrgur ef hann spyr ómálefnalega spurninga sem verða svo ákvörðunarástæða þess að viðkomandi fær ekki starfið.

Áhættusamara að ráða karlmenn

Guðmundur sagðist hafa fundið fyrir því að konur séu frekar spurðar um fjölskyduhagi. Ekki er þó ólíklegt að með nýju fæðingarorlofslögunum, þar sem að réttur feðra til fæðingarorlofs er orðinn jafn sterkur og kvenna, komi þetta til með að breytast. Karlmenn verði þá einnig spurðir þessara spurninga. Karlana væri þá hægt að spyrja um fyrirhugaðar barneignir fram eftir öllum aldri, en kona um fimm-tugt yrði væntanlega ekki spurð um slíkt. Í framtíðinni yrði þá enn meiri áhætta að ráða karlmenn í vinnu! Margir hafa einnig verið spurðir að því hvort börnin þeirra verði oft veik. Það er ljóst að það getur ekki verið nein ástæða fyrir ráðningu hvort börnin verði oft veik eða ekki, þetta er ekki málefnaleg spurning. Heilsufarsvottorð má t.d. ekki vera grundvöllur ákvörðunar um ráðningu. Með því væri vinnuveitandi að reikna út líkurnar á veikindum. Deilt er um það, ef kona er spurð hvort hún sé ófrísk, hvort henni er skylt að greina frá því. Það geta verið málefnalegar ástæður fyrir vinnuveit-

andann, hugsanlega vegna þess að starfið krefst mikils burðar eða felur í sér líkamlegt álag. Það þarf hins vegar alls ekki að vera og þá er spurningin ekki réttlæt看leg.

Þvagprufur og sakavottorð

Færst hefur í aukana að fólk sé krafíð um sakavottorð. Það getur verið um málefnalega ástæðu að ræða. Það er ekki skynsamlegt að ráða fjármálastjóra til starfa sem er á sakaskrá vegna ítrekaðra fjármunabrota. Einnig er skv. barnalögum heimilt að skoða sakavottorð þeirra sem eiga að vinna með börnum og unglingum vegna kynferðislegra afbrota eins og nú er nýlegt dæmi um í fréttum. Það getur því verið málefnaleg ástæða til að vera á varðbergi gagnvart ýmsum þáttum. Þá verður æ algengara að fólk sé sett í lyfja- og fíkniefnaþróf. Þá má velja fyrir sér hvort það hefur einhver áhrif á starfið sem um ræðir hvort menn taka lyf eða ekki. Sumir munu e.t.v. spyrja hvenær það hefur ekki áhrif. Líklegt má þó telja að próf í tilefni af ráðningu séu

ófnótúð. Sum fyrirtæki hafa tekið þetta upp sem stefnu þannig að með ráðningu skuldbindi fólk sig til að fara í lyfjapróf. Þetta á sérstaklega við um yngra fólk. Það er þá forsenda fyrir ráðningu að fólk eigi ekki við vandamál af þessu tagi að etja. Venjulega má segja að það ætti ekki að vera forsenda fyrir ráðningu. Hins vegar eru ýmis störf sem réttlæta þessar spurningar s.s. störf lögreglumanna, eða hættuleg störf eins og akstur gámalyftara eða vinna við kerskála í álveri. Í þeim tilvikum eru gerðar ríkari öryggiskröfur og því æskilegra að menn sé við góða heilsu. Það er hins vegar fátíðlegt að menn séu að skila inn þvagprufum með atvinnuumsókn um afgreiðslustörf eins og heyrst hefur.

Fordómar í garð samkynhneigðra

Svarið við spurningunni hvað má og hvað má ekki spyrja um er því oft matsatriði og það verður því mat dómstóla sem ræður hvort brotið hafi verið á fólki. Nýlega féll dómur í Héraðsdómi Reykjaness um samkynhneigðan mann

sem taldi á sér brotið. Hann taldi að hann hefði ekki fengið starf sem hann sótti um vegna þess að hann væri samkynhneigður. Hann var spurður sérstaklega út í kynhneigð í atvinnuviðtalinu og taldi hann það hefði verið ástæða þess að hann fékk ekki starfið. Að mati dómsins gat vinnuveitandinn í þessu tilviki ekki gefið upp nægilega málefnalega ástæðu fyrir því af hverju var verið að spyrja um kynhneigð, því að hún hefði í raun ekki skipt neinu máli varðandi þetta starf. Verið var að ráða umsjónarmann á tilsjónarsambýli fyrir unglingsdrengr. Dómurinn komst að þeirri niðurstöðu að brotið hefði verið á manningum og að hann hefði orðið fyrir tjóni vegna þessa á grundvelli skaðabótalaga. Voru honum dæmdar 300.000 krónur í miskabætur. Þessi dómur staðfestir ábyrgð vinnuveitanda um að haga atvinnuviðtali í samræmi við þær kröfur sem gerðar eru til starfsins, að öðrum kosti getur hann orðið bótaskyldur vegna ómálefnalegra spurninga. ■

Mismunandi spurningar til kvenna og karla?



Eru konur fremur spurðar út í fjölskylduhagi en karlmenn í atvinnuviðtölum? Leitað var svara við þessari spurningu hjá Katrínu S. Óladóttur framkvæmdastjóra hjá Hagvangi.

Katrín taldi svo ekki vera og að hjá Hagvangi væru konur og karlar spurð jafnt því nú taka báðir aðilar jafn mikinn þátt í heimilishaldi. Katrín sagði að spurningar væru orðaðar mismunandi eftir því hvers eðlis starfið er, hvaða kröfur þarf að vera hægt að uppfylla eins og m.t.t. ferðalaga, viðveru o.þ.h. Notaðar eru staðlaðar spurningar í almennum viðtölum og í ráðningarviðtölunum með fyrirtækjum en bætt inn spurningum eftir því sem við á. Það er mikilvægt bæði gagnvart fyrirtækinu og eins umsækjandanum að ekki sé verið að ráða viðkomandi í starf sem hann síðar getur ekki ráðið við eða uppfyllt væntingar, vegna þess að upplýsingar voru ekki veittar þar um. Það er ekki að ástæðulausu að verið er að spyrja spurninganna. Gott er að vita um fjölskylduhagi, hvað maki er að fást við, jafnvel foreldrar ef viðkomandi er mjög ungur. Þetta á fyrst og fremst við ef verið er að ráða í ábyrgðarstarf vegna trúnaðarupplýsinga sem viðkomandi hefur með höndum. Varðandi barneignir segir Katrín að mjög sjaldan sé spurt að slíku sem þótti sjálf-sagt fyrir mörgum árum. „Eftir að feður fóru að taka sitt sjálf-sagða fæðingarorlof heyrir það vonandi sögunni til að eingöngu konur séu spurðar út í þessa hluti,” sagði Katrín. „Ég viðurkenni þó, að einstaka sinnum heyrir ég frá fólki sem fer í atvinnuviðtöl og fær þá fleiri spurningar sem snerta þeirra daglega líf heldur en sjálfa þekkinguna og reynsluna sem það hefur fengið úr fyrri störfum. Það er auðvitað miður, en líklega er það vegna fákunnáttu viðkomandi við að taka viðtöl. Það er einstaklingurinn sem skiptir máli og hver getur leyst starfið best af hendi.“ ■

Krossgáta



Verðlaun kr. 8000

Lausn krossgátunnar í júní blaðinu er á þessa leið:
Oft lifa þeir lengi sem með orðum eru vegnir.

Dregið var úr réttum lausnum og upp kom nafn Ingibjargar Marinósdóttur sem býr í Kópavoginum. Hún starfar hjá Árgerði hf. Myndin er ef Ingibjörgu sem þegar hefur fengið verðlaunin.

Athugið að í síðasta blaði misritaðist að skiladagur væri 21. júlí en átti að vera júní. Þaðist er velvirðingar á því.

Til hliðar er svo ný krossgáta til lausnar. Vinsamlegast látið kennitölu fylgja lausnum og skrifíð „krossgáta“ á umslagið. Utanáskriftin er VR, Kringlan 7, 103 Reykjavík. Einnig má senda lausnina á netfangið vr@vr.is

		MAUK	ILAT	HEIM- ULAN	VERK- FERIÐ V SPAKA	FLANA	MALID	NESTUR PEIM FYESTA	KROPP- AÐI
					3				
	TÓN- VERKIÐ								
	AND- LITIÐ	2							
	KENNIÐ STOFN- UNNA		5						
	BLÓMA FYRIR- LESTUR								
KARL- DÝR	1			RÖM- TALA TÖNN		OP	29		
NESTUR				FETT FLÖN- IN	11	MANN- NAFNI FUGLAR FAL- LEGA			
MANN- PRONG- IN				ILMUR KIRRIÐ	23			VERK	15
FRSON- UR				ÞEGAR HROGN		13	TÖNN LUNNAR		
		BIRKTA FLÖGL	7		ÖBIF- ANDI ÞRETT- INA				HREYF- IR TIL
RENGUR	10			AFELL- URNAR	18				
AÐ- GATA		VIRDA			16	FEYÐNA GELT	27		
SÆTIR SIC VIÐ	6			LEIFA ÞVO GÖLF					
GUÐ		EINK- STAFIR STARK- AST		STÚTTA SK.ST.		9		AL- GENG- UR	
FINNA ÖPEKT- AT STÖÐ- IK	↕		21			KVEN- DÝR SÁRT			
		KON- URNAR					FÉLAG REIÐUR		14
ALITUR				TJÓ- HLIÐDI TRVEN- DÝRIÐ		PIPA NIDUR- STADA	4		MINNK- AR
		SJAVAR- DÝR	BIRDAI ÖHE- EINKAÐI	24	SJÓ- FUGL BEN	8			
SUSS- ARA + KALLU- MAGAR									26
SÖDD		34		REIFAR HREINS- AR				BRANNI SKYNDI	
VERK- FÆRI				KEFRIÐ FLEIRI Í VIÐBYT	17	ÞEYFU VIÐ IÐKA	19	TÖNN BYGGI- AR- EINING	
		SKEL- DÝRIÐ LOFAR			32	ÖTTI LÍNA	20		
GRAFIR			22	RÆSI UNDIR- MÁL					FASID
RÓLEK- UR				ENDUR- TEKIÐ FULDUR	13			RUGLA MÆLT MÁL	
	SKOR- DÝR HÚÐ								31
SORG		33		FSÖRG- AÐIST			25		
ÞÚKA SKADDA			28		35		AÐISTDI		

Framtíðarfræðsla VR



Í sumarbyrjun hófst samstarf VR og Vinnuskóla Reykjavíkur 5. árið í röð þar sem 16 ára nemendur Vinnuskólans koma í heimsókn í VR og fá fræðslu tengda vinnu- markaðsmálum. Stefán Logi Sigurþórsson og Erla Ósk Ásgeirsdóttir hafa umsjón með fræðslunni í ár og má búast við um 900 nemendum í heimsókn. Í fræðslunni er meðal annars farið í gildi menntunar, réttindi samkvæmt kjarasamningum, atvinnuleysi, hvernig á að sækja um vinnu og haga sér í atvinnuviðtali, fjármál og fleira. ■

Fjallað um veikindarétt á norrænni ráðstefnu



Höfuðborgaráðstefnan var haldin í Petäys í Finnlandi dagana 2.-4. júní sl. og tóku Finnar vel á móti gestum sínum. Þátttakendur voru 20 og komu frá Danmörku, Svíþjóð, Noregi, Finnlandi og Íslandi. Fulltrúar VR voru Gunnar Páll Pálsson, Stefanía Magnúsdóttir, Sigrún Viktorsdóttir og Ingibjörg R. Guðmundsdóttir. Skipulagi ráðstefnunnar var breytt sl. vetur. Fulltrúum var fækkað og ráðstefnan stýtt auk þess að ákveðið er fyrirfram hvert þema hennar eigi að vera að hverju sinni. Þemað að þessu sinni var veikindarétturinn. Umfjöllunin var mjög gagnleg og fróðleg og mun án efa koma okkur til góða við undirbúning komandi kjarasamninga. Næsta ráðstefna verður að ári í Svíþjóð. ■

Opna VR mótíð



verður haldið í annað sinn laugardaginn 2. ágúst nk. á Grafarholtsvelli. Veglegir vinningar í boði. Nánar auglýst síðar.

Árleg skemmtun

Eins og undanfarin ár býður VR félagsmönnum sínum, fjölskyldum þeirra og vinum í Fjölskyldu- og húsdýragarðinn á frídegi verslunarmanna, mánudaginn 4. ágúst. Skemmtu þér með okkur.

Verzlunarmannafélag Reykjavíkur



Við erum með bestu sjónina

VR styður félagsmenn sína til að hugsa vel um sjónina og eiga alltaf góð gleraugu. Næst þegar þú kaupir þér gleraugu getur þú fengið endurgreiðslu úr sjúkrasjóðnum fyrir hluta af verðinu.

Félagsmenn VR eiga einnig kost á endurgreiðslu úr sjúkrasjóði félagsins fyrir hluta af kostnaði vegna kaupa á líf- og sjúkdómatryggingum, heyrnartækjum og ýmsu öðru sem tengist heilsunni.

Leitaðu frekari upplýsinga á vr.is eða á skrifstofu VR í síma 510 1700.



Starf okkar
eflir
þitt starf

Verzlunarmannafélag Reykjavíkur

