



Í þessu blaði...

05 Aðalfundur VR
Nýtt nafn og varasjóður

06 Ný auglýsingaherferð VR
Ósýnilegur vinur

07 VR varasjóður
Meiri sveigjanleiki

08 Streita og streituvarnir
Dr. Ólafur Þór Ávarsson

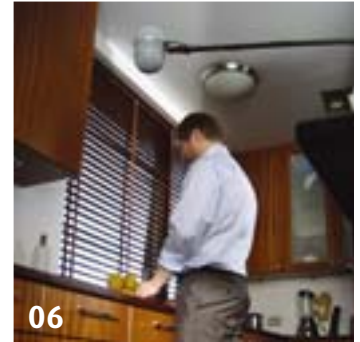
10 Kvíði
Dr. Erla Grétarsdóttir

14 Verslunarfagnám
Viðtöl við nemendur

16 Fyrirtæki ársins 2006
Könnun meðal 10 þúsund starfsmanna í fyrirtækjum

28 Orlof
Kynntu þér réttindi þín

30 Vinna barna og unglunga
Minnisatriði



VR

Húsi verslunarinnar
Kringlunni 7, 103 Reykjavík
Sími 510 1700
vr@vr.is



Frá Hlöðurvíkurosi á Ströndum

LEIÐARI

Fleiri frídagar og hærri laun

Verðbólga hefur farið vaxandi að undanfögnu og setur það verðlagsforsendur kjarasamninga í uppnám. Vonandi næst að semja um framlengingu kjarasamninga í haust. Við þurfum þó að vera undirbúin uppsögn samninga. Ég tel að í næstu kjarasamningum eigum við að gera stórátak í því að hækka lágmarkslaun sem mest til að sporna við undirboðum erlends vinnuafis og fá hærri viðmið varðandi bætur úr almannatryggingakerfinu.

Í nýlegri meistaraprófsritgerð við Viðskiptaháskólann á Bifröst kemur í ljós að VR félagar hafa einhvern besta veikindarétt á Norðurlöndum og þá væntanlega í heiminum. Þá erum við líklega með flesta launaða frídaga og stystu skilgreindu vinnuviku í heimi. Tökum Svíþjóð sem dæmi. Þar er fyrsti dagur í veikindum launalaus, síðan fær fólk 80% af launum í tvær vikur hjá vinnuveitanda áður en það getur fengið bætur í almannatryggingakerfinu. Þar er orlof verslunarmanna 25 dagar en 24 til 28 hér, almennir frídagar 11 en 14 hér á landi og vinnuvikan 40 virkar vinnustundir meðan hún er 36 klukkustundir og 15 mínútur á skrifstofum hérlendis. Svíar þurfa því að vinna hátt í mánuði lengur á ári fyrir sínum grunnlaunum en við. Lágmarkslaun 20 ára einstaklings í VR eftir skatta og skyldur er um 99 þúsund en 96 þúsund í Svíþjóð sökum hærri skatta þar.

Ég legg til að við fellum orlofs- og desemberuppbætur inn í launataxta, fækkum almennum frídögum gegn lengingu orlofs og lengjum skilgreinda

vinnuviku í 37 virkar vinnustundir eins og í Danmörku. Miðum grundvallarlaun við 21 árs aldur og hættum að miða alla launaumræðu í landinu við taxa 18 ára. Ennfremur kalla ég eftir viðtæku samráði um að umblyta réttindakerfi vegna veikinda á Íslandi. Til dæmis gæti fyrsti dagur í veikindum verið launalaus, veikindaréttur hjá vinnuveitanda að hámarki 1-2 mánuðir, sjúkrasjóðir tækju síðan við í samvinnu við Tryggingastofnun og brúðu bilið þar til fólk kæmist til vinnu á ný eða færi á örorku. Samhliða þessum breytingum myndu sjúkrasjóðirnir beita virkum aðgerðum til að endurhæfa fólk. Setja þarf reglur um útgáfu læknisvottorða þar sem boðið yrði upp á raunhæfa valkosti fyrir lækna að ávísa á aðgerðir eins og hreyfingu, menntun, endurhæfingu, hlutastarf, félagsstarf, þátttöku í sjálfshjálparhópum o.s.frv. með það að markmiði að auka lífsgæði. Þá þarf að draga verulega úr tekjutengingum og reyna að lokka fólk meira til vinnu en nú er gert.

Með slíkum aðgerðum mætti hækka lágmarkslaun í 150 þúsund, veita fólki valkvæðan rétt á allt að 35 daga orlofi ásamt því að umblyta veikinda- og tryggingakerfinu til hagsbóta fyrir skjólstæðinga þess.

Gleðilegt sumar!

gpp

Ábyrgðarmaður: Gunnar Páll Pálsson **Ritsjóri:** Anna Björg Siggeirsdóttir **Umbrot og útlit:** Tómas Bolli Halþórsson **Ljósmyndir:** Gunnar Kristinn, Arnaldur, Erling og Andriæs Guðmundsson **Prentun:** Oddi. **Upplag:** 21.300 **Stjórn VR:** Gunnar Páll Pálsson formaður, Stefania Magnúsdóttir varaformaður, Jóhanna E. Vilhelmsdóttir ritari. **Meðstjórnendur:** Benedikt Vilhjálmsson, Bjarndís Lárusdóttir, Einar Karl Birgisson, Eyrún Ingvaldsdóttir, Gunnar Böðvarsson, Lykke Bjerre Larsen, Margrét Sverrisdóttir, Margrét Torfadóttir, Rannveig Sigurðardóttir, Sigurður Sigfússon, Steinar J. Kristjánsson og Valur M. Valtýsson. **Varamenn:** Jóhanna S. Rúnarsdóttir, Jón Magnússon og Þorlákur Jóhannsson. **Stjórn Orlofsjóðs VR:** Benedikt Vilhjálmsson, Valur M. Valtýsson, Bjarndís Lárusdóttir, Gunnar Böðvarsson, Sigurður Sigfússon, Steinar J. Kristjánsson og Margrét Torfadóttir. **Til vara:** Einar Karl Birgisson, Margrét Sverrisdóttir. **Stjórn Sjúkrasjóðs VR:** Stefania Magnúsdóttir formaður, Jóhanna E. Vilhelmsdóttir, Lykke Bjerre Larsen, Einar Karl Birgisson. **Til vara:** Jón Magnússon, Þorlákur Jóhannsson.

HÁTÍÐARHÖLD

1. maí 2006

Félagsmenn flykkja sér undir nýjum fána

Vel viðraði á göngumenn kröfugöngu á götum Reykjavíkur þann 1. maí sl. Fulltrúar VR fylktu sér undir nýjum fána sem þarna kom fyrir almenningssjónir í fyrsta sinn. Óvenju fátt var í göngunni en um eittþúsund félagsmanna og fjölskyldur þeirra þáðu kaffiveitingar á Broadway að göngu lokinni. Í ávarpi sínu við hátíðarhöldin á Akranesi lýsti formaður VR, Gunnar Páll Pálsson, yfir áhyggjum af óstöðuleikanum í efnhagslífinu og þeim vanda sem við kunnum að standa frammi fyrir í haust þegar kemur að umræðum um framlengingu kjarasamninga. „Ég kalla eftir viðtæku samráði atvinnurekenda og stjórnvalda við að ná sátt um framlengingu kjarasamninga í haust og ná tökum á verðbólgunni,” sagði Gunnar Páll. Formaður Landsambands íslenskra verslunarmanna og varaforseti ASÍ, Ingibjörg R. Guðmundsdóttir, fjallaði um siðferðilega ábyrgð jafnt einstaklinga sem fyrirtækja á hagsmunum og velferð samborgara okkar í ávarpi sínu í Reykjavík. Bæði ávörpin eru birt í heild sinni á heimasíðu VR, www.vr.is.



FÉLAGSMÁL

Nýtt nafn og varasjóður á aðalfundi VR

Á aðalfundi VR sem haldinn var á Nordica hotel 24. apríl sl. voru tillögur um nýtt nafn á félagið, stofnun VR varasjóðs og sameiningu við Verslunarmannafélag Hafnarfjarðar samþykktar með miklum meirihluta atkvæða.

Í ræðu Gunnars Páls Pálssonar, formanns VR, kom fram að síðasta ár var eitt hið besta í sögu félagsins; góð afkoma var af rekstrinum, félagsmönnum fjölgaði, laun þeirra hækkuðu og kjarasamningar voru framlengdir. En blikur eru á lofti með uppsagnir kjarasamninga í haust vegna aukinnar verðbólgu, sagði Gunnar.

Heitar umræður

Auk venjulegra aðalfundarstarfa og lagabreytinga var lögð fyrir fundinn tillaga um nýtt nafn á félagið, VR. Heitar umræður spunnust um málið enda um að ræða gamalt og gróið nafn. Tillagan var samþykkt með yfirgnæfandi meirihluta atkvæða. Þá var einnig lögð fyrir fundinn tillaga um stofnun VR varasjóðs sem var samþykkt með öllum greiddum atkvæðum. Sjá nánar um VR varasjóð á bls. 6.

Tekin var fyrir tillaga um sameiningu við Verslunarmannafélag Hafnarfjarðar en félögin undirrituðu samstarfssamning um síðustu áramót. Í honum er gert ráð fyrir sameiningu félaganna eftir árs reynslutíma. Aðalfundurinn samþykkti þessa tilhögun af hálfu VR. Félagsmenn Verslunarmannafélags Hafnarfjarðar munu greiða atkvæði um málið undir lok árs.

Kosið í stjórn

Stjórnin var óbreytt að mestu frá fyrra ári ef frá er talið að Elín Ólafsdóttir hjá Heildversluninni Aggva hætti í varastjórn. Sæti hennar tók Jóhanna S. Rúnarsdóttir sem starfar hjá B&L.

Almenn starfsemi og þjónusta Samanburður á milli ára

Málaflokkur	Fjöldi félagsmanna	
	2005	2004
Atvinnuleysisbætur	1.969	2.623
Kjaramál til meðferðar	687	838
Starfsmennta- og tólmstundastyrkir	3.355	2.762
Sjúkrasjóður	10.174	9.529
Orlofshús og tjaldvagnar	2.829	2.773
Orlofsávísanir, notaðar í annað en orlofshús VR	4.613	4.355
Þátttakendur á morgunverðarfundum	599	490
Alls	24.226	23.370

Lykiltölur 2005

Félagsgjöld	592.340.165
Sjúkrasjóðsiðgjöld	595.295.324
Orlofssjóðsiðgjöld	143.861.168
Aðrar tekjur	90.205.705
Samtals tekjur	1.421.702.362
Bætur og styrkir	428.643.255
Rekstrargjöld	687.913.837
Samtals gjöld, bætur og styrkir	1.116.557.092
Fjármagnsliðir	475.151.475
Hreinar tekjur til ráðstöfunar	780.296.745



Á DÖFINNI

Ósýnilegur vinur

Ný auglýsingaherferð VR

Allir þekkja sögur um ósýnilega og ímyndaða vini barna og hafa jafnvel upplifað slíkt sjálfir. Ósýnilegu vinirnir eru alltaf til staðar. Þannig vill VR vera, bak-hjarl sem þú getur ávallt treyst á, leitað til og er til staðar þegar þú þarft á að halda.

VR er nú í þann veg að hefja auglýsingaherferð sem byggir á þessari hugmynd. Tilgangurinn með herferðinni er að gera félagsmenn meðvitaða um réttindi þeirra og minna á það öryggi sem stéttarfélög veita einstaklingum á vinnumarkaði. Birtar verða auglýsingar bæði í blöðum og sjónvarpi.

Það er auglýsingastofan Fiton sem á veg og vanda af herferðinni. Prentauglýsingarnar er gerðar í samvinnu við Ara Magg ljósmyndara en sjónvarpsauglýsingin er gerð af kvikmyndafyrirtækinu Pegasus.

Myndin hér til hliðar er úr tókum sjónvarpsauglýsingarinnar um ósýnilega vininn.

VR varasjóður

Meira frjálsræði og meiri sveigjanleiki

Sú öra þróun sem verið hefur á vinnumarkaði síðustu ár hefur haft í för með sér minna starfsöryggi, meira álag á starfsmenn og auknar kröfur um meiri afköst og tíðari endurmenntun. Félagsmenn VR vilja meiri sveigjanleika til að nýta inneignir sínar í sjóðum félagsins, m.a. til að bregðast við þessari þróun og styrkja stöðu sína á vinnumarkaði.

Stjórn VR lagði því fyrir aðalfund þann 24. apríl 2006 að tiltekin réttindi félagsmanna í mismunandi sjóðum verði sameinuð í einn sjóð sem þeir geti nýtt af meira frjálsræði og með meiri sveigjanleika en áður hefur verið. Í tillöggunni var gert ráð fyrir því að hluti af iðgjöldum í sjúkra- og orlofssjóði renni í þennan sjóð, sem við höfum valið að kalla VR varasjóð. Tillagan var samþykkt og hefur þegar komið til framkvæmda.

Um varasjóðinn

Í varasjóðinn munu renna þeir fjármunir sem áður voru notaðir til styrkja af ýmsu tagi úr sjúkrasjóði s.s. til líkamsræktar eða gleraugnakaupa og tiltekinn hluti af iðgjöldum í orlofssjóði. Félagsmenn hafa áfram val um að nýta varasjóð sinn til þessara þátta en fá nú að auki þann möguleika að safna í sjóð til að nota í stærri verk eða til að mæta áföllum á lífsleiðinni.

Samtryggingin breytist ekki

Samtrygging félagsins breytist ekki, áfram mun stærstur hluti af iðgjöldum félagsmanna renna til þess að standa straum af sjúkra- og slysadagpeningum, dagpeningum vegna veikinda barna, örorku- og dánarbótum og lögfræðiaðstoð til félagsmanna. Einnig verður dvöl félagsmanna í orlofshúsum áfram niðurgreidd en leiguverð mun hækka. Engin breyting verður gerð á úthlutun úr fræðslusjóðum.

Upphafsstaðan í varasjóði

Upphafsstaðan í sjóðnum miðar við inneign hvers og eins í Sjúkrasjóði VR við upphaf árs 2006 og tiltekið hlutfall af orlofssjóðsiðgjöldum árið 2005, eða sem svarar til 65% af félagsgjaldi þess árs. Að meðaltali er upphafsstaða félagsmanna í varasjóðnum um 30 þúsund krónur, það fer eftir því hver mikið hver og einn hefur nýtt sér úr sjóðum félagsins.

Innlagnir og úttektir

Lagt er inn í varasjóðinn árlega, eftir aðalfund. Stjórn VR leggur fyrir fundinum tillögu að því hversu hátt hlutfall af iðgjöldum ársins á undan renni í varasjóð og er þá tekið mið af afkomu sjóðanna. Það er síðan aðalfundar að ákveða endanlega hlutfallið.

Hægt er að taka úr sjóðnum hvenær sem er, svo lengi sem inneign er til staðar. En **athugið** að einungis er lagt inn í sjóðinn einu sinni á ári og uppfærast staða hvers og eins því aðeins þá.

Félagsmenn geta nýtt varasjóð sinn vegna:

- Námsorlofs og kaupa á menntunarbþjónustu.
- Framfærslu samhliða atvinnuleysisbótum.
- Starfsloka eftir að 60 ára aldri hefur verið náð.
- Heilsubrests.
- Kaupa á líf-, slysa- og sjúkdómatryggingum.
- Kaupa á líkamsræktar-, endurhæfingar-, sálfræði-, og læknis- og tannlæknisþjónustu.
- Kaupa á hjálpartækjum s.s. gleraugum og heyrnartækjum.
- Kaupa á orlofstengdri þjónustu.

Til að taka útúr sjóðnum þarf að koma með kvittun eða staðfestingu á greiðslu sé um að ræða styrk til líkamsræktar, náms eða álíka, veikinda-vottorð vegna heilsubrests, staðfestingu á atvinnuleysi o.s.frv. Greiðslur úr varasjóði eru skattskyldar og verður staðgreiðsla dregin af við úttekt.

Ávöxtun

VR varasjóður verður ávaxtaður hjá Glitni. Fjárfestingarstefna hans er ákveðin af stjórn VR. Varasjóðurinn er venjulegur gengissjóður þar sem haldið er utan um inneign í einingum sem hafa ákveðið gengi. Við kaup skapast inneign á gengi þess dags þegar kaupin eiga sér stað. Afkoma sjóðsins og inneign hvers og eins breytist því með breytingum á gengi.

Dæmi:

Ef gengið er 100 á kaupdegi og keypt er fyrir 15.000 krónur fást 150 einingar. Ef ávöxtun sjóðsins er 5% og inneignin hefur staðið óbreytt er gengið orðið 105 að ári liðnu og inneign því:
 $Einingar \times gengi = 150 \times 105 = 15.750$ krónur.

Árlega verður sent út yfirlit til félagsmanna með upplýsingum um greiðslur félagsgjalda, hvaða þjónustu þeir hafa nýtt sér hjá félaginu, innlagnir, úttektir og stöðu í einstökum sjóðum, þ.m.t. varasjóðnum. Félagsmenn geta einnig fengið yfirlit yfir hreyfingar í sjóðum félagsins og stöðu sína á Mínum síðum á heimasíðu VR, www.vr.is. Lykilorð inn á Mínar síður hjá þeim sem ekki hafa þegar sótt um aðgang er birt á yfirlitinu en einnig er hægt að sækja um lykilorð á forsiðu vr.is og verður það sent viðkomandi í pósti.

Höfundur Dr. Ólafur Þór Ævarsson
geðlæknir



HEILSA

Náðu tökum á tilverunni

Streita og streituvarnir

Þekkt er að velliðan í starfi skiptir miklu hvað varðar starfsgetu, úthald og einbeitingu. Þetta skiptir enn meira máli nú á dögum þegar rekstur fyrirtækja byggir fremur á andlegri hæfni en endingu véla í verksmiðju áður fyrr. Mikil krafa er um frumlega hugsun og nýsköpun í nútíma fyrirtækjum. Nýlegar rannsóknir benda til að álag og streita fari vaxandi og að álagstengd vanlíðan og hætta á kulnun í starfi valdi vaxandi vanlíðan og jafnvel í sumum tilvikum sjúkdómum ásamt verulegri röskun á rekstri fyrirtækja. Talið er að streita og streitutengd vanlíðan sé ein af höfuðorsökum fjarveru frá vinnu. Skipuleg forvarnafræðsla starfsmanna og stjórnenda um þessa þætti er því mikilvæg.

Streita

Streita er hluti af þeim öflugu aðferðum sem við höfum til að efla okkur bæði andlega og líkamlega við erfiðar aðstæður. Streituvíðbrögðin eru álagsvarnir sem stýrt er af heilanum um taugakerfið og með streituhormónum sem undirbúa líkamann fyrir átök og skyndilegt álag. Streituvíðbrögðin eru nokkuð vel rannsökuð og hafa mikil áhrif á starfsemi flestra líffæra líkamans ekki síst hjarta og æðakerfis. Erlendar rannsóknir benda til að viðbrögð við skyndi-

legum áföllum og langvinnu álagi séu ólík. Svo virðist sem að við vissar aðstæður geti viðbrögð við langvinnu álagi orðið óeðlileg, líkt og stöðug hætta sé á ferðum og þá getur myndast svonefnd neikvæð streita. Þá eru streituvíðbrögðin ekki lengur gagnleg heldur geta valdið margskonar neikvæðum einkennum og jafnvel sjúkdómum.

Hvað veldur?

Flestir sem eru undir álagi segja helsta streituvaldinn vera tímaleysi. Menn segja „Ég hef of mikið að gera“ eða „Ég næ aldrei að klára það sem gera þarf“. En ef betur er að gáð geta streituvaldarnir oft verið fleiri og annars eðlis en við gerum okkur grein fyrir. Og stundum eru streituvaldarnir alls ekki neikvæðir. Foreldrar myndu til dæmis alls ekki telja að uppeldið væri neikvæður þáttur í lífinu en það getur svo sannarlega verið streituvaldur að takast á við uppeldi unglinga svo eitthvað sé nefnt. Og hver kannast ekki við að svo ánægjulegur tími sem jólin eru geti ekki oft verið mjög stressandi. Oft eru streituvaldar faldir í samskiptum okkar við aðra hvort sem er í vinnu eða heima fyrir. Margs konar togstreita, deilur, afbrýðisemi og kröfur valda okkur hugarangri og streitu.

Vítahringur

Við neikvæða streitu koma fram bæði sálræn og líkamleg einkenni. Sálrænu einkennin eru óöryggi og áhyggjur og langvinn streita getur leitt til þunglyndis, kvíða og fælni. Skapbreytingar eins og pírtingur eða óvænt reiðiköst eru algengar og geta haft veruleg áhrif á samskiptagetu. Líkamlegu einkennin eru oft frá stoðkerfi, meltingarfærum eða hjarta og koma fram sem ýmis konar verkir, meltingartruflanir svo sem bakflæði og hjartsláttaróþægindi. Svefntruflanir og verkir benda til þess að hvíld sé af skornum skammti og þá myndast auðveldlega vítahringur með hratt vaxandi einkennum.

Mismunandi viðbrögð

Viðbrögð okkar gegn streitu geta verið mismunandi eftir því hve meðvitund við erum um álagsþætti og streituvalda. T.d. er mikilvægt að forðast neikvæð samskipti sem ef til vill eru ekki nauðsynleg en valda hugarangri og togstreitu. Viðbrögð við streitu litast einnig af því hvernig perónugerðin er og hvað við höfum tamið okkur. Sumir hafa til dæmis alltaf áhyggjur af öllu hvort sem þeir hafa áhrif á gang mála eða ekki. Viðbrögðin geta einnig verið mjög ólík eftir því í hvaða hlutverkum við erum

og hve mikla ábyrgð við teljum okkur bera. Stundum finnum við svo sterkt til ábyrgðar í mikilvægum hlutverkum að minnstu mistök valda okkur streitu og yfirskyggja framgang í öllum öðrum hlutverkum. Dæmi um það er unga konan sem kvelst af stöðugu samvisku-biti yfir því að hafa ekki nægan tíma fyrir börnin, hún upplifir að hún sé ómöguleg í móðurhlutverkinu og að lokum finnst henni hún ekki standa sig í vinnunni eða yfirhöfuð aldrei ljúka neinu. Sagt er að karlarnir leiti sér síður stuðnings og hvatningar hjá vinum og ættingjum en konur þegar álag er mikið og að þeim sé hættara til að ofnota áfengi. Allir þekkja til áhrifa af vímu og hættu við fíkn og ávana en stundum gleymist að áfengi hefur þau áhrif á framheilann að mjög dregur úr dómgreind og hömlum. Þetta eru auðvitað þeir þættir í heilastarfseminni sem hvað mikilvægastir eru við úrlausn viðkvæmra, flókinna mála sem oft eru álagsvaldandi. Með öðrum orðum þá dregur áfengi úr andlegri getu og skerðir verulega streituvarnirnar.

Hvernig á að slaka á?

Margar leiðir eru til að losna við einkenni streitu. Flestar þeirra fela í sér slökun á líkamnum og uppbyggilegt eða jákvætt hugarfar. Líkaminn þarf að hvílast og andinn að nærast á jákvæðum hugsunum. Öll höfum við aðferðir til þessa sem eru mjög margbreytilegar. Einfaldar aðferðir eins og göngutúrar, lestur, söngur og önnur áhugamál skipta miklu og veita slökun og andlega hvatningu en sumir kjósa flóknari aðferðir eins og æfingar í heilsurækt og jógaæfingar. Hver og einn þarf að finna úrræði við eigið hæfi og það sem hentar einum finnst öðrum ómögulegt. Stundum getur verið spennandi og áhrifaríkt að prófa nýjar slökunaraðferðir sem maður sér að virka hjá öðrum. Helst þarf slökunin og dægradvölin að vera eðlilegur hluti af lífsstílnum.

En við góðar streituvarnir þarf einnig að huga að forvörnum og hvernig unnt er að verjast áhrifum neikvæðrar streitu áður en hún veldur vanlíðan, breytingum á hegðun og getu eða



stuðlar að veikindum. Hér eru því nokkur ráð að lokum:

- Hugleiddu vandlega hvaða þættir valda þér áhyggjum og streitu.
- Hver eru viðbrögð þín gegn þeim?
- Hverjar eru forvarnir þínar gegn streitu?
- Hvernig losnar þú við streitu, slakar á og hvílist?
- Mundu að áfengi er einstaklega lélegt meðal gegn streitu.

Skrifaðu þetta hjá þér ásamt svörum þínum og geymdu í veskinu þínu, í tölvunni eða í minni farsímans. Þetta eru þínar eigin streituvarnir og þó þær virðist einfaldar eru þær áhrifaríkar ef þú beitir þeim. Skoðuðu þetta af og til þér til áminningar og mundu sérstaklega eftir því að undir álagi er mest hættu á að þú nýtir þér ekki þær streituvarnir sem þú hefur tileinkað þér.

Ólafur Þór Ævarsson er framkvæmdastjóri Forvarna ehf. og skólastjóri Streituskólans, www.stress.is

Höfundur **Dr. Erla Grétarsdóttir**
sálfræðingur



HEILSA

Kvíði

Algengasta geðræna vandamálið

Öll höfum við fundið fyrir kvíða á lífsleiðinni þó það geti stundum verið erfitt að koma nákvæmlega að því orðum hvernig sú tilfinning lýsir sér. Ein almenn skilgreining á kvíða er sú að um sé að ræða vanmáttartilfinningu sem skýrist af því að kvíðinn einstaklingur telur sig ekki geta spáð fyrir um eða stjórnað neikvæðum aðstæðum. Athygli hans fer því að beinast að hugsanlegri ógn í framtíðinni og að eigin getuleysi í að kljást við ógnina. Neikvæð líkamleg einkenni fylgja oft þessu ástandi sem myndast vegna þess að líkaminn er alltaf að búa sig undir að fást við ímyndaða ógn. Þessar neikvæðu aðstæður eru í eðli sínu oft ekki mjög slæmar en kvíðinn einstaklingur túlkar þær á versta veg því hann er búinn að sannfæra sig um að hann geti ekki ráðið við þær. Dæmi um aðstæður sem að mörgum þykja kvíðvænlegar eru að fara í próf, tala um óánægju við yfirmann sinn og flytja fyrirlestur. Aðrir kvíða aðstæðum eins og að fara í lyftu eða að vera í mannþröng sem að mörgum þykir ekkert tiltökumál.

Kvíðaröskun

Þegar kvíðinn er orðinn það mikill að hann er farinn að valda mikilli vanlíðan og truflun á lífi

einstaklingsins er um svo kallaða kvíðaröskun að ræða og er það ástand sem venjulega hverfur ekki af sjálfu sér og þarfnast því meðferðar. Kvíðaraskanir geta verið margs konar og hér á eftir fer upptalning og stutt lýsing á helstu flokkum kvíða.

Almenn kvíðaröskun er einn flokkur kvíða. Einstaklingar sem þjáast af þessu eru mjög áhyggjufullir yfir ýmsum hlutum. Áhyggjurnar eru meiri og víðfeðmari en gengur og gerist og fólki finnst erfitt að hafa stjórn á þeim. Dæmi um áhyggjur eru fjármál, heilsuþrestir, starfsframi og viðhald heimilis. Ýmsir líkamlegir kvillar, eins og eirðarleysi, þreyta, einbeitingar-erfiðleikar, vöðvaspenna og svefntruflanir eiga það til að fylgja þessari röskun.

Annar kvíðaflokkur snýst um **hræðslu eða fælni** gagnvart ýmsum aðstæðum. Félagsfællinn einstaklingur forðast að vera í félagsaðstæðum því hann hræðist að vera metinn eða gagnrýndur af öðru fólki. Einstaklingur sem þjáist af sértækri fælni hræðist einstaka hluti eða aðstæður til dæmis skordýr, lyftur, flugvélar, slæmt veður og fleira.

Ofsakvíði er önnur kvíðaröskun sem lýsir sér í því að fólk fær endurtekin óvænt kvíðaköst (panic attacks). Kvíðakast er mjög óþægilegt ástand þar sem fólk finnur fyrir mörgum líkamlegum einkennum eins og hröðum hjartslætti, andþrengslum og yfirlíðstílfíningu og í kjölfarið mikilli hræðslu við að vera að deyja. Fólk sem haldið er ofsakvíða fer smám saman að hafa miklar áhyggjur yfir því að fá næsta kvíðakast og í kjölfarið fer það að forðast ýmsar aðstæður sem það telur að geti framkallað kvíðakast. Dæmi um slíkar aðstæður eru að vera einn úti, vera í mikilli mannmergð, bíða í röð, ferðast í strætó, bíl eða flugvél

Einstaklingur sem þjáist af **áráttu-þráhyggju-röskun** finnur fyrir endurteknum og ágengum hugsunum eða hvötum sem hann getur ómögulega stjórnað. Hugsanirnar snúast oft um að smitast af hinu og þessu, efasemdum um ýmsa hluti eins og að hafa gleymt að slökkva á eldavélinni eða þörf fyrir að hafa hlutina í sérstakri röð. Vegna þess hve erfitt er að bæla þessar hugsanir snýr sá sem finnur fyrir þráhyggju sér að áráttukenndri hegðun til að reyna að stöðva hugsanirnar. Árátta er endurtekin

hegðun eins og að þrifa stöðugt, tékka á ýmsum hlutum, telja og skipuleggja. Tilgangur hegðunarinnar er þá að draga úr kvíða.

Áfallastreita flokkast einnig undir kvíðaröskun. Þá er um að ræða mikinn kvíða og streitu í kjölfarið af alvarlegri lífsreynslu eins og til dæmis nauðgun, bílslysi, snjóflóði og fleiru. Kvíðinn birtist á margan hátt til dæmis í tilfinningadofa, stöðugri endurupplifun á atburðinum, forðun á áreitum sem tengjast áfallinu og aukinni líkamlegri örvun. Að lokum má nefna að kvíði getur stafað beint af ákveðnum líkamlegum sjúkdómum eða vegna lyfjanotkunar.

Af upptalningunni hér að ofan má sjá að kvíði er ekki bara kvíði heldur hefur hann margs konar birtingarform. Kvíði er algengasta geðræna vandamálið (24% líkur eru á að greinast með einhverja kvíðaröskun) og það er mjög algengt að fólk leiti á heilsugæslu vegna kvíðavandamála. Bandarísk rannsókn sýndi að 18% þeirra sem leita til heilsugæslu kvarta undan kvíða og að kvíðavandamál voru algengari umkvörtunarefni en jafnvel slæmt kvef og bronkítis.

Hugræn atferlismeðferð

Við meðhöndlun á kvíða hefur sálfræðimeðferð sem kallast hugræn atferlismeðferð (HAM) verið mikið notuð. Hugræn atferlismeðferð er reyndar líka notuð til að meðhöndla ýmsa aðra andlega erfiðleika eins og til dæmis þunglyndi og átröskun. Meðferðin byggir á þeirri kenningu að andleg vanlíðan stafi af neikvæðum og óraunhæfum skýringastíl. Þannig hefur það sem við hugsum og hvernig við túlkum aðstæður mikil áhrif á það hvernig okkur líður. Sem dæmi um áhrifamátt mismunandi skýringastíls getum við hugsað okkur tvo einstaklinga sem lenda í þeirri aðstöðu að falla á prófi. Kári skýrir fallið með því að hann hafi sofið illa kvöldið fyrir prófið og að hann hafi ekki náð að læra nóg. Sigrún skýrir fallið aftur á móti með því að hún sé heimsk og algjörlega óhæf í skólanám. Augljóslega er líðan þessara tveggja einstaklinga misjöfn. Sigrún er miður sín á meðan Kári unir vel við sinn hag. Ef sterk tilhneiging er fyrir hendi að túlka ólíkar aðstæður sér í óhag og sjá hluti í neikvæðu ljósi

kemur smám saman að því að fólk þróar með sér kvíða eða depurð. Kenningin felur einnig í sér að þættirnir hugsanamynstur, tilfinningalíf, hegðun/atferli og líkamleg einkenni hafa allir áhrif á hvern annan. Einfalt dæmi um þetta samband er eftirfarandi: Guðmundur er farinn að hugsa mikið um það að hann sé ómögulegur starfskraftur, sé hugmyndasnaumur, kunni ekki á tölvu og að yfirmanni hans og samstarfsfélögum líki ekki við hann.



Hann er einnig að berjast við þær hugsanir að vinnum hans sé hætt að líka við hann og að hann komi ekki vel fyrir sig orði í samræðum. Við þessar hugsanir er hann farinn að finna fyrir kvíða og vanmáttarkennd. Í kjölfarið er hegðun hans farin að breytast. Hann er farinn að einangra sig, forðast að taka að sér ný verkefni og hefur ekki dug í sér að biðja um launahækkun. Einnig er hann farinn að finna fyrir óþægilegum líkamlegum kvillum eins og vöðvabólgu, höfuðverk og magaverk. Þegar þetta mynstur er komið í gang myndast neikvæður víthringur sem einstaklingurinn á mjög erfitt með að brjótast út úr.

Breyta þarf hugsun og hegðun

Í hugrænni atferlismeðferð er reynt að brjóta upp þennan neikvæða víthring með því að vinna með og breyta hugsunum og hegðun sem stuðla að vanlíðan. Meðferðin felur í sér mikla fræðslu um eðli andlegrar vanlíðunar. Fólk er kennt að bera kennsl á og verða meðvitað um neikvætt og óraunhæft hugsanamynstur sem það er farið að tileinka sér. Í meðferðinni lærir fólk smám saman að þetta hugsanamynstur hefur áhrif á tilfinningar og í kjölfarið eru

neikvæðar tilfinningar eins og kvíði og depurð ekki eitthvað sem hellist yfir mann heldur orsakast af neikvæðum og óraunhæfum skýringastíl. Þegar fólk er orðið meðvitað um þær hugsanir sem valda vanlíðan er hafist handa við að meta þær með því að skoða trúverðugleika þeirra og skora þær á hólmi. Tilgangurinn hér er að aðstoða fólk við að breyta hugsanamynstri sínu á þann hátt að það sé jákvæðara, raunhæfara og leiði til betri líðan.

Slökun og öndun

Eins og áður sagði er einnig unnið með hegðun í hugrænni atferlismeðferð. Fólk er til dæmis kenndar slökunar- og öndunaræfingar og lögð er áhersla á að auka virkni og þátttöku í ánægjulegu atferli. Einnig er notast við svokallaðar atferlistilraunir þar sem tilgangurinn er að skora óraunhæfar hugsanir á hólmi. Þá er fólk aðstoðað við að ögra sér með því að fara smám saman í þær aðstæður sem valda því kvíða og finna það á eigin skinni að það er nógu sterkt til að takast á við kvíðvænlegar aðstæður.

Hugræn atferlismeðferð við kvíða hefur sýnt mjög góðan árangur við fjölda rannsókna. Meðferðin byggir á miklu samstarfi á milli meðferðaraðila og skjólstaðings og fer fram bæði í meðferðartímum og með heimavinnu á milli tíma. Það sem er sértaklega áhugavert við þetta meðferðarform er að fólk lærir mikið af bjargráðum sem það getur beitt löngu eftir að meðferð lýkur og notað síðar í lífinu.

Dr. Erla S. Grétarsdóttir starfar hjá Forvörnum efh. og Streituskólanum, www.stress.is



NÝTT

Nýr vefur lítur dagsins ljós

Heimasíða VR, www.vr.is, hefur fengið nýtt útlit í takt við nýtt nafn og nýtt lógó.

Mikilvægi heimasíðu VR í starfsemi félagsins hefur aukist jafnt og þétt síðustu ár. Aukning á heimsóknum á fyrsta ársfjórðungi þessa árs miðað við sama tíma í fyrra er 37%. VR opnaði gagnvirkan vef í maí árið 2004 en þann mánuð heimsóttu um 9.300 manns vefinn. Í mars á þessu ári voru notendur 18.400 og hafa aldrei fleiri heimsótt vefinn. Hver notandi er talinn einu sinni í viku.

Auðveldari síða

Nýja síðan er í grundvallaratriðum byggð upp eins og eldri síða félagsins hvað varðar skipulag efnis þó framsetning sé að mörgu leyti önnur. Útlitið hefur tekið stakkaskiptum og er nýja útlitið í samræmi við nýtt merki félagsins. Auglýsingastofan Fítón og hugbúnaðarfyrirtækið Eskill ehf. eiga heiðurinn af útliti vefsins.

Markmiðið með breytingum á vefnum er að auðvelda félagsmönnum að finna þær upplýsingar sem þeir leita að og einfalda aðkomu að persónulegum upplýsingum sem hver og einn hefur aðgang að með lykilorði á Mínum síðum.

Mínar síður

VR bauð félagsmönnum sínum í fyrsta sinn aðgang að læstu svæði árið 2004, Mínum síðum, þar sem þeir gátu fengið upplýsingar um stöðu sína, greiðslu félagsgjalda og hvaða þjónustu þeir hafa nýtt sér frá félaginu. Þetta mæltist afar vel fyrir og sóttu hátt í fjögur þúsund manns um lykilorð.

30 þúsund lykilorð

Í byrjun maí fengu allir félagsmenn sent yfirlit yfir stöðu sína í sjóðum félagsins, nýtta þjónustu og greiðslu félagsgjalda á síðasta ári. Á yfirlitinu var lykilorð inn á Mínar síður hjá þeim félagsmönnum sem ekki höfðu þegar sótt um og fengið sent lykilorð.

Meiri gagnvirkni er framtíðin

Það er markmið VR að auka gagnvirkni vefsins enn frekar og veita hverjum og einum persónubundnari þjónustu. Það er von okkar að nýr vefur auðveldi félagsmönnum að nota sér þá þjónustu sem vefurinn býður upp á. Hugmyndir félagsmanna eða hugleiðingar um vefinn eru alltaf vel þegnar.

Í BRENNIDEPLI

Málið snýst um jafnvægi

Vinnualkar þjást af þráhyggju

Vinnualkar halda að þeir séu ómissandi í vinnunni. Það er hins vegar ekki svo, að sögn sérfræðings sem rætt er við á heimasíðu Forbes viðskiptatímaritsins, www.forbes.com. Vinnualkar kunna ekki að segja stopp og ná ekki að viðhalda jafnvægi í lífinu.

Á heimasíðu Forbes er rætt við sálfræðinginn Bryan E. Robinson en hann hefur gefið út bók fyrir vinnualka, fjölskyldur þeirra og aðra sem koma að þeirra málum. Robinson segir vinnualka þjást af þráhyggju. „Málið snýst ekki um að langan vinnudag, heldur það að vinnualkar eru ófærir um að segja stopp. Málið snýst um jafnvægi.“

Hvernig eru vinnualkar?

Vinnualkar eiga nokkur atriði sameiginleg. Óteljandi verkefni liggja á skrifborðinu, þeir eru alltaf að vinna, þeir eru kröfuharðir, smámunasamir og fullkomnunarstærir. Vinnualkar rekast yfirleitt illa í hópastarfi, þeir eiga erfitt með að fela öðrum verkefni eða ábyrgð og haga sér allajafna eins allt snúist í kringum þá sjálfa, segir í greininni í Forbes.

Góður starfsmaður hagar sér hins vegar öðruvísi. Hann flýttir sér jú í vinnuna, vinnur verkin vel og hratt en kann að skilja vinnuna eftir í vinnunni og njóta lífsins utan hennar. Það getur vinnualkinn ekki, vinnan er alltaf efst í huga hans.

Fullkomnunaráráttan kostar í afköstum

Robinson segir að fullkomnunarárátta vinnualkans endi með því að draga úr afköstum. „Vinnualki eyðir óþarfa tíma í verkefni og fer ítrekað yfir vinnuframlag sitt áður en hann sendir verkefnið frá sér,“ segir Robinson. Venjulegir, duglegir starfsmenn missa síður úr vinnu en vinnualkarnir, samskipti þeirra við vinnufélagana eru betri og þeir afkasta meiru. Vinnualkar eru ekki góðir yfirmenn, þeir eru alltaf að lesa yfir öxlina á undirmönnum sínum, gera alltof miklar kröfur til þeirra og kæfa sköpunargleði þeirra í fæðingu. Þeir eiga erfitt með að hleypha góðu starfsfólki upp metorðastigann, óttinn við að missa völd eða sviðsljósið er of mikill. Vinnualkar finnast alls staðar. Hér á árum áður voru þeir yfirleitt karl-

menn en konum í þeirra hópi fjölgar stöðugt í takt við fjölgun kvenna í stjórnunarstöðum.

Vandasamt fjölskyldulíf

Vinnualkar finna oft fyrir líkamlegri vanlíðan, s.s. höfuðverk, magaverk, þreytu, svefnleysi o.s.frv. Fjölskyldulíf vinnualkans er oft erfitt, gagnkvæm samskipti eru erfið og er skilnaðartíðni þeirra 40% hærri en annarra, samkvæmt niðurstöðum könnunar sem Robinson stóð fyrir. Robinson segir að það verði að taka á þessu alvarlega vandamáli sem eyðileggur hjónabönd og hefur skaðleg áhrif á börn.



Sækið um fyrir lok maí

Næsti umsóknarfrestur fyrir verslunarfagnám Verzlunarskóla Íslands rennur út 31. maí nk. Takmarkaður fjöldi er tekinn inn í hvert skipti eða um 20 nemendur. Umsækjandi skal starfa í verslun þegar hann sækir um, hafa að minnsta kosti tólf mánaða starfsreynslu og starfa í verslun á meðan á námi stendur.

Ennfremur þarf starfsfólk að fá samþykki fyrirtækisins til að fara í námið sem fer fram tvo morgna í viku. Sömuleiðis þarf vinnuveitandi að útvega starfsmanninum starfsþjálfna sem er nemandanum til halds og traust í vinnustaðanáminu. Allar upplýsingar má fá á heimasíðu Verzlunarskóla Íslands undir verslunarfagnám: www.verslo.is eða hjá Hildi Friðriksdóttur verkefnastjóra s. 5900-600.

Verslunarfagnám

Frábær störf í verslun

Bjargey Ósk Stefánsdóttir er svæðisstjóri kassadeildar Hagkaupa í Skeifunni. Hún útskrifast í vor úr fagnáminu í Versló. „Námið er bæði skemmtilegt og fræðandi,” segir hún, „ég hef lært margt, bæði hvað varðar vinnuna og sjálfa mig. Það hefur reyndar stundum verið erfitt að samræma námið og vinnuna á álagstímum, en mér hefur verið sýndur mikill skilningur á vinnustaðnum.” Hún segist hafa átt frábært samstarf við starfsþjálfann sinn, Fjólu Bjarnadóttur, en hennar hlutverk hafi verið að hjálpa henni gegnum verklegu þættina og meta þá.

Bjargey hyggst halda áfram að vinna í Hagkaup og til greina kemur að bæta við sig námi. „Námið hefur aukið skilning minn á verslun almennt, þetta er ekki eins auðvelt starf og það virðist vera og að mörgu þarf að hyggja ef vel á að vera,” segir Bjargey. „Það eru frábær störf í verslun og ég hvet alla til að prófa þetta nám.”



Uppfull af hugmyndum

Lára Guðmundsdóttir er 37 ára gift, þriggja barna móðir og starfsmaður hjá Lyfju í Setbergi. Hún hefur starfað lengi í verslun og vann t.d. í versluninni Hjá Hrafnhildi um árabíl. Aðspurð hversvegna hún hefði drífið sig í verslunarfagnámið sagðist hún hafa séð grein í VR-blaðinu í fyrra og strax áttáð sig á að þarna væri eitthvað fyrir sig. „Þótt að ég sé aðeins búin með fyrstu önn af þremur er námið þegar farið að nýtast mér, tölvukunnáttan hefur aukist og færni í mannlegum samskiptum sem var góð fyrir er orðin enn betri. Ég er uppfull af hugmyndum þegar ég kem úr skólanum í vinnuna, ég hef náð betri tókum á því að standa upp fyrir



framan hóp af fólki og tala og rökstyðja mitt mál. Svo er jú alltaf af hinu góða að bæta við sig menntun,” segir Lára.

Það hlýtur að vera nóg að gera hjá Láru í vinnu og skóla og með þrjú börn á aldrinum 2ja til 17 ára. „Hluti námsins fer fram á vinnustaðnum. Það sem fer fram í skólanum er viðráðalega langt. Og samstarfsfólkið er tillitssamt og fjölskyldan líka. Ólöf María dóttir mín er líka í Versló svo við erum á sama stað mæðgurnar,” segir Lára brosandi. „Galdurinn er svo að skipuleggja sig vel og það er kennt í skólanum.”

„Þetta er gott nám sem nýtist vel í starfi og opnar leið í frekara nám tengt verslun t.d. verslunarstjóranámið í Bifröst. Kannski ég skelli mér í það næst,” segir Lára glaðbeitt að lokum.



FRÆÐSLA

Aftur í nám

Námskeið fyrir lesblinda

Aftur í nám er námskeið á vegum Mímis símenntunar sem ætlað er þeim sem glíma við lesblindu. Hér er um að ræða sjö vikna námskeið sem kennt er tvo eftirmiðdaga í viku og þess utan vikubjálfun þar sem nemandinn vinnur í fimm daga með sínum einkaráðgjafa. Unnið er eftir aðferðafræði Ron Davis sem byggist m.a. á þrívíddarvinnu og uppbyggingu einbeitingar og hugarþjálfunar. Aðrar námsgreinar eru íslenska, tölvur og sjálfstyrking eða efling sjálfstrausts sem talið er skipta miklu máli til að geta tileinkað sér aðferðir Ron Davis. Þátttakendafjöldi á hvert námskeið er takmarkaður og hafa því myndast biðlistar sem verið er að vinna úr. Námið má meta til 7 eininga í framhaldsskóla. Hver og einn nemandi þarf að greiða um kr. 46.000 úr eigin vasa en getur sótt um niðurgreiðslu til starfsmenntasjóða sem VR á aðild að.

Sköpunarkraftur og frumleiki

Langir biðlistar á námskeiðið eru eflaust til komnir vegna þess að bæði hafa nemendur verið afar ánægðir með úrlausn sinna mála og hafa margir hverjir sagt að þeir hafi fengið nýja von eða nýja sýn á stöðu sína og hæfileika. Hin ástæðan er að um einskona vitundarvakningu hefur verið að ræða í samfélaginu þar sem vandi lesblindra er bæði viðurkenndur og settur í annarskonar samhengi. Gengið er út frá því í aðferðafræði Ron Davis að lesblinda sé náðargáfa og einfaldlega einstök sýn á veruleikann. Margir þeir sem glími við lesblindu sitji því á vannýttri auðlind sem þurfi að virkja og að heilmikill sköpunarkraftur og frumleiki geti búið að baki skynjuninni. Um þetta eru þátttakendur á námskeiðinu sammála og hafa sótt styrk til hvers annars til að halda áfram að þjálfra sig og takast á við verkefni sem áður voru þeim erfið viðfangs.

Hægt er að skrá sig á námskeiðið Aftur í nám hjá Mími símenntun í síma 580 1800 og veitir Hulda Anna Arnljótsdóttir allar nánari upplýsingar.

Grunnmenntaskólinn

Fyrstu skrefin í framhaldsskóla

Grunnmenntaskólinn er eins og nafnið bendir til heildstætt eins vetrar nám sem ætlað er þeim sem vilja taka fyrstu skrefin inn á framhaldsskólastigið. Námið er einkum miðað við þá sem ekki hafa farið í frekara nám að loknum grunnskóla eða að langur tími er liðinn frá því þeir sátu síðast á skólabekk. Nemendur Grunnmenntaskólans nota því oft skólann til að kanna hvar þeir standa í námi og efla færni sína og vinnubrögð áður en að þeir láta gamla drauma um frekara nám rætast.

Meginmarkmið námsins er að auka hæfni til starfs og náms með því að efla sjálfstraust og þjálfra sjálfstæð og skipulögð vinnubrögð. Lögð er áhersla á að skapa gott og hlýlegt andrúmsloft í fámennum hópi, þar sem nemendur taka virkan þátt og vinna margvísleg verkefni saman. Kennslan er miðuð við þarfir og getu hvers og eins. Helstu námsgreinar eru: Íslenska, enska, stærðfræði og tölvur og í lok námsins er öllum nemendum boðið upp á náms- og starfsráðgjöf. Námið er án prófa og er metið til allt að 24 eininga í framhaldsskóla. Hver og einn nemandi þarf að greiða um kr. 39.000 úr eigin vasa en getur sótt um niðurgreiðslu til starfsmenntasjóða sem VR á aðild að.

Kennsla í Grunnmenntaskólanum er 300 stundir og skiptist á tvær annir, haust- og vorönn. Kennt er tvo eftirmiðdaga í viku, mánudaga og miðvikudaga og tvo laugardagsmorgna í mánuði. Mímir símenntun rekur skólann í samstarfi við stéttarfélag og fræðslusjóði og er þeim félögum VR sem áhuga hafa á að taka þátt í skólastarfinu næsta vetur, bent á að hafa samband við Mími símenntun og skrá sig. Allar nánari upplýsingar í síma: 580 1800.

Reynslan af starfi Grunnmenntaskólans síðastliðin ár sýnir að útskrifaðir nemendur telja sig mun færari til að takast á við ýmis verkefni, hafa sigrast á margskonar hindrunum og hafa allir áhuga á að efla sig enn frekar í lífi og starfi.

Fyrirtæki ársins 2006

Daníel Ólafsson ehf. og Sensa ehf. eru fyrirtæki ársins 2006 samkvæmt könnun VR meðal ríflega tíu þúsund starfsmanna á almennum markaði. Danól vann í hópi stærri fyrirtækja. Í öðru sæti varð Hönnun hf., sigurvegarinn frá því í fyrra, og Applicon í því þriðja. Sensa bar sigur úr bítum í flokki minni fyrirtækja og var Heilsa ehf. í öðru sæti og Hagvangur í því þriðja. Bílanaust hf. og Tengi ehf. bættu sig mest á milli ára og eru því hástökkvarnir í ár.

Rúmlega 10.600 starfsmenn hjá 1.900 fyrirtækjum víða um land tóku þátt í könnun VR á Fyrirtæki ársins 2006 og hafa aldrei jafnmargir tekið þátt frá því félagið hóf fyrst að kanna viðhorf félagsmanna til vinnustaða sinna fyrir meira en áratug.

Í ár í fyrsta skipti tóku félagsmenn SFR stéttarfélags í almannajónustu þátt, og völdu Stofnun ársins 2006. Um 3.000 starfsmenn nær 300 stofnana ríkisins svörðu könnuninni og var Skattransóknarstjóri ríkisins valinn Stofnun ársins.

Fyrirtæki ársins 2006 Minni fyrirtæki

Fyrirtækjunum í könnun VR á fyrirtæki ársins er skipt í tvo hópa; hjá stærri fyrirtækjum starfa 50 eða fleiri starfsmenn en þeim minni 49 eða færri. Gerð var krafa um 30% svarhlutfall í könnuninni, að lágmarki þurftu fjórir starfsmenn hjá minni fyrirtækjum að svara en tíu hjá þeim stærri. Svarhlutfall tíu neðstu fyrirtækjanna í hvorum flokki er ekki birt.

Lykilþættirnir

Í könnuninni voru starfsmenn beðnir um að leggja mat á vinnustað sinn eftir átta lykilþáttum: Trúverðugleika stjórnenda, launakjörum, vinnuskilyrðum, sveigjanleika í vinnu, sjálfstæði í starfi, álagi og kröfum, stolti af fyrirtækinu og starfsanda. Hverjum þætti var gefin einkunn á bilinu frá einni til fimm og saman mynda þeir heildareinkunn fyrirtækisins.

Heildareinkunn fyrirtækja, þegar litið er til heildarlistans, var að meðaltali 3,91 af 5 mögulegum í ár en meðaltalið var 3,88 á síðasta ári.

Í þessu blaði eru birtir tveir listar, annars vegar fyrir stærri fyrirtæki og hins vegar fyrir minni fyrirtæki. Auk þess að birta heildareinkunn fyrirtækisins eru gefnar upp raðeinkunnir frá 1 upp í 100 fyrir lykilþættina átta. Raðeinkunnir byggjast á heildarlista fyrirtækjanna, það er samanlögðum lista stærri og minni fyrirtækja.

Nánar um könnunina og frekari niðurstöður á heimasíðu VR,
www.vr.is

	Heildareinkunn	Einkunn	Trúverðugleiki stjórnenda	Launakjör	Vinnuskilyrði	Sveigjanleiki vinnu	Sjálfstæði í starfi	Álag og kröfur	Stolti af fyrirtæki	Starfsandi	Svarhlutfall
175. Ólafía og Óliver barnavörðveislun	3,69	+/-0,80	26	27	25	7	26	17	59	9	67%
176. Ferðakompaníð ehf.	3,68	+/-0,10	46	19	45	42	23	2	62	12	80%
177. Kraftvélur ehf.	3,67	+/-0,31	27	31	55	27	11	34	17	19	67%
178. Myndform ehf.	3,66	+/-0,42	17	50	35	47	4	16	43	25	55%
179. Síndra stál hl."	3,64	+/-0,18	29	34	55	27	15	20	13	14	60%
180. John Lindsay ehf.	3,64	+/-0,63	25	33	13	22	20	93	44	5	57%
181. Lyfjaval	3,64	+/-0,06	36	15	17	12	21	29	40	24	40%
182. Epaí hl.	3,63	+/-0,28	21	45	9	55	7	64	50	7	53%
183. Landvélur ehf.	3,63	+/-0,18	8	58	45	25	16	33	46	10	81%
184. Iceland Group hf.	3,62	+/-0,24	12	8	96	84	5	33	8	17	55%
185. IOO ehf.	3,61	+/-0,49	34	24	11	37	30	3	25	38	45%
186. Vörval Vestmannaeyjum	3,58	+/-0,29	7	46	24	5	4	54	41	43	70%
187. Byggt og búið	3,58	+/-0,35	45	23	22	6	1	29	34	51	67%
188. Mesleifsbakari	3,57	+/-0,49	43	11	10	5	25	8	56	13	42%
189. Slysvarnarfélagið Landshjón	3,57	+/-0,38	6	19	8	61	1	15	94	53	31%
190. Hans Petersen hf.	3,56	+/-0,26	24	57	17	64	10	14	18	4	48%
191. Verðbréðastofan hf.	3,56	+/-0,28	13	23	29	55	12	20	41	6	62%
192. Skólavörubóin ehf.	3,55	+/-0,39	17	16	4	26	27	27	48	16	54%
193. Sportmenn ehf.	3,53	+/-0,31	5	2	63	48	48	23	31	18	50%
194. Merking, skiltagerð	3,51	+/-0,29	13	73	37	36	21	44	2	9	31%
195. Selecta ehf.	3,49	+/-0,29	5	57	33	53	14	25	10	5	60%
196. Snarlend Video	3,49	+/-0,48	35	5	39	1	44	3	27	30	43%
197. Mímir-símennan	3,48	+/-0,22	13	38	8	17	7	3	70	8	82%
198. 101 hotel	3,48	+/-0,14	17	13	5	11	50	16	40	8	60%
199. S. Ármann Magnússon ehf.	3,47	+/-0,79	5	2	2	40	94	68	27	25	67%
200. Hexa ehf.	3,47	+/-0,23	20	27	6	12	21	18	3	19	75%
201. Neyðarlínan hf.	3,46	+/-0,34	20	1	22	11	3	2	94	11	32%
202. Besta ehf.	3,45	+/-0,21	10	25	74	6	13	4	9	12	73%
203. Fólk ehf. (NM Rowells)	3,45	+/-0,64	49	3	1	10	74	23	3	63	42%
204. Flaggur lína,	3,44	+/-0,41	9	63	93	32	2	7	4	4	38%
205. VM ehf.	3,43	+/-0,44	14	17	30	10	6	5	15	16	34%
206. Veitubar ehf.	3,43	+/-0,32	15	26	8	3	8	62	14	7	80%
207. Premium innheimtuvatki ehf.	3,42	+/-0,25	8	8	34	21	8	42	17	6	78%
208. Spar verslan	3,42	+/-0,67	2	9	32	14	40	29	10	32	50%
209. Friðrik Skúlason ehf.	3,41	+/-0,14	1	12	40	79	9	41	9	16	56%
210. Fálkinn hf.	3,41	+/-0,54	12	9	18	51	11	30	17	2	43%
211. Útlarastofa kirkjugarðanna	3,41	+/-0,48	3	19	89	7	16	23	36	2	50%
212. Habitat (Smíðutorg ehf.)	3,39	+/-0,29	14	78	12	9	9	8	5	3	83%
213. Bláaleiga Flugleiða Hertz	3,39	+/-0,26	16	4	3	10	26	12	34	11	53%
214. Zara	3,38	+/-0,26	30	1	19	2	11	1	26	48	37%
215. Tempa hf.	3,38	+/-0,65	9	41	16	22	3	7	24	7	60%
216. Kjarnavörur hf.	3,37	+/-0,29	8	46	46	13	40	45	3	1	88%
217. Sportis ehf.	3,37	+/-1,28	15	6	51	15	3	2	22	10	40%
218. Kollektu ehf.	3,37	+/-0,36	4	17	41	28	66	34	3	3	63%
219. Z-brautir og gluggatjöld	3,34	+/-0,18	7	5	3	8	44	5	12	46	67%
220. Ekran ehf.	3,31	+/-0,50	3	16	23	17	36	6	13	4	46%
221. Reynir bakari ehf.	3,29	+/-0,44	4	25	4	1	5	11	16	22	-
222. Rými ehf. - Óhsmíðjan hl."	3,27	+/-0,39	3	22	9	74	21	46	1	3	-
223. S. Guðjónsson ehf.	3,27	+/-0,18	1	21	12	32	2	62	21	18	-
224. Eggert Kristjánsson hf.	3,26	+/-0,58	3	8	27	70	4	27	6	2	-
225. Dreifing ehf.	3,18	+/-0,44	5	6	11	26	3	4	2	9	-
226. Bakarið Austurverri	3,00	+/-0,20	2	4	2	3	32	1	2	15	-
227. Flexor ehf.	2,89	+/-0,35	2	6	1	12	2	5	8	1	-
228. Sendið Bandaríkjanna	2,86	+/-0,43	4	4	4	8	1	9	1	1	-
229. Guðmundur Jónsson ehf.	2,86	+/-0,43	1	5	1	6	6	4	8	8	-
230. Café konditori Copenhagen	2,79	+/-0,37	6	3	2	1	5	1	1	7	-

VR tekur ekki sæti á lista yfir fyrirtæki ársins. Heildareinkunn félagsins var 4,45 en einkunnir fyrir einstaka þætti sem hér segir: trúverðugleiki stjórnenda 89 - launakjör 98, vinnuskilyrði 99, sveigjanleiki vinnu 83 - sjálfstæði í starfi 83 - álag og kröfur 96 - stolti af fyrirtæki 92 - starfsandi 57. Svarhlutfall var 77%

Sigurvegarnir

Daníel Ólafsson ehf. sigraði í flokki stærri fyrirtækja með 4,47 í heildareinkunn af 5 mögulegum en meðaltalið var 3,86. Danól fékk 97 af 100 mögulegum fyrir stolt, 96 fyrir vinnuskilyrði og 95 fyrir trúverðugleika stjórnenda. Danól var Fyrirtæki ársins í hópi minni fyrirtækja árið 1999 og var hástökkvari stærri fyrirtækja í fyrra.

Sensa ehf. bar sigur úr býtum í hópi minni fyrirtækja með 4,77 í heildareinkunn. Meðaltalið meðal minni fyrirtækja var 3,94. Sensa varð í öðru sæti í fyrra. Fyrirtækið fékk hæstu mögulegu einkunn, eða 100, fyrir fimm af lykilþáttunum átta; trúverðugleika stjórnenda, launakjör, vinnuskilyrði, sjálfstæði í starfi og stolt af fyrirtæki.

Hástökkvararnir

Bílanaut hf. er hástökkvari ársins í hópi stærri fyrirtækja, fer úr 98. sæti á listanum í 38 sæti í ár. Heildareinkunn var 4,00 sem er vel yfir meðaltali stærri fyrirtækja. Einkunn Bílanauts í fyrra var 3,47. Fyrirtækið hækkar sig mikið þegar litið er til einkunnna fyrir helstu lykilþætti. Lykilþættirnir fá raðeinkunn frá 1 til 100 sem byggja á heildarlista allra fyrirtækja. Bílanaut fékk 9 af 100 mögulegum fyrir trúverðugleika stjórnenda í fyrra en fær núna 61. Starfsmenn eru greinilega ánægðari með vinnuskilyrðin, einkunnin hækkar úr 12 í 57, sjálfstæði í starfi en þar var einkunnin 8 á síðasta ári en er núna 74, og starfsanda en sá þáttur fær 66 í einkunn í ár miðað við 22 í fyrra.

Tengi ehf. bætti sig mest á milli ára meðal smærri fyrirtækja. Fyrirtækið er nú í 26. sæti en var í 159. sæti í fyrra og er stökkið því mikið. Tengji fékk 4,36 í heildareinkunn í ár samanborið við 3,71 í fyrra. Meðaltal smærri fyrirtækja var 3,94 í ár. Tengji hækkaði mest í raðeinkunn fyrir þættina sjálfstæði í starfi, úr 7 af 100 mögulegum í fyrra í 85 þetta árið, og trúverðugleika stjórnenda eða úr 25 í fyrra í 80 í ár. Einnig var mikil breyting á vinnuskilyrðum, samkvæmt niðurstöðu könnunarinnar, en einkunn fyrir þann þátt var 46 í fyrra en er núna 98. Að síðustu má geta þess að einkunn fyrir starfsanda hækkaði úr 18 í 67.

Kyn, menntun og staða

Þættir eins og kyn, menntun og staða hafa mikil áhrif á viðhorf starfsmanna til vinnustaða sinna. Hér má sjá greiningu á niðurstöðunum eftir þessum þáttum.

Kyn: Á heildina litið eru karlar sáttari í starfi en konur, þeir eru ánægðari með launin, vinnuskilyrðin og sveigjanleikann í vinnunni. Konurnar finna hins vegar fyrir minna álagi.

Menntun: Það kemur fæstum á óvart að háskólagengnir eru marktækt sáttari við vinnustaðinn sinn en þeir sem hafa skemmri skólagöngu að baki. Þeir virðast einnig njóta meiri sveigjanleika en aðrir menntahópar. Þeir sem hafa háskólanám að baki eru sáttari við launakjör sín en flestir aðrir hópar að þeim undanskildum sem hafa grunnskólapróf eða minni menntun að baki.

Staða: Hærrí stjórnendur gefa á heildina séð hæstu heildareinkunn og hærrí einkunn fyrir alla lykilþættina átta en aðrir hópar starfsmanna.

Ánægja

Meira en níu af hverjum tíu hafa ánægju af því starfi sem þeir gegna og er það svipað hlutfall og í fyrra. Aðeins einn af hverjum hundrad segist hafa alls enga ánægju af starfinu.

Ánægjan eykst eftir því sem hærra er príláð í metorðastiganum.

Bæði eru hlutfallslega fleiri ánægðir stjórnendur og að auki eru þeir ánægðari en aðrir, 73% eru mjög ánægðir í starfi en aðeins 38% almennra starfsmanna sem eru allra hópa óánægðastir.

Þegar litið er til kynjaskiptingar má sjá að örlítið fleiri konur eru sáttar í vinnunni en karlar. Á hinn bóginn eru þeir fleiri karlarnir sem hafa mjög mikla ánægju af starfinu en konurnar, eða 49% á móti 45% kvenna. Háskólagengnir eru ánægðari með starfið sitt en þeir sem hafa að baki grunnskólapróf. Þeir sem eru búnir að vera á vinnumarkaði í fimmtán ár eða lengur eru ánægðari en þeir sem hafa verið skemur en tvö ár í starfi. Meiri ánægja er meðal starfsmanna minni fyrirtækja en stærri.

Fyrirtæki ársins 2006 Sigurvegarar minni fyrirtæki

1. sæti

Sensa ehf.

Einkunn: **4,77**

Stofnár: **2002**

Staðsetning: **Lynghál 4, Reykjavík**

Verksvið: **Þjónusta í tölvukerfum og IP tækni**

Fjöldi starfsmanna: **13**

Kynjahlutfall: **11 karlar og 2 konur**

Meðalaldur starfsmanna: **31 ár**

Heimasíða: **www.sensa.is**

2. sæti

Heilsa ehf.

Einkunn: **4,73**

Stofnár: **1973**

Staðsetning: **Sundaborg 1, Reykjavík**

Verksvið: **Heildsala - Smásala**

Fjöldi starfsmanna: **10**

Kynjahlutfall: **5 karlar og 5 konur**

Meðalaldur starfsmanna: **30 ár**

Heimasíða: **www.heilsa.is**

3. sæti

Hagvangur

Einkunn: **4,72**

Stofnár: **1971**

Staðsetning: **Skógarhlíð 13, Reykjavík**

Verksvið: **Ráðningarþjónusta og starfsmannaráðgjöf**

Fjöldi starfsmanna: **12**

Kynjahlutfall: **4 karlar og 8 konur**

Meðalaldur starfsmanna: **40 ár**

Heimasíða: **www.hagvangur.is**

Fyrirtæki sem verma 4. - 20 sætið

Himnesk hollusta ehf. – Birtingahúsið – Globus hf. – Sameinaði lífyrissjóðurinn – Rolf Johansen & Co ehf. – JKE Design – Sumarferðir – Árdegi ehf. (Noa Noa) – Fræðslumiðstöð atvinnulífsins – Föt og skór – Íslenska umboðssalan hf. – Batterið arkitektar – Hvíta húsið ehf. – Teymi ehf. – Ferðaþjónusta bænda – Mekka Wines & Spirits – Innn hf.

Stjórnandinn skiptir höfuðmáli

Í könnuninni um fyrirtæki ársins að þessu sinni voru nokkrar spurningar lagðar fyrir þátttakendur um stjórnunarstíl yfirmanna þeirra. Niðurstöðurnar benda ótvírátt til þess að viðhorf starfsmanna til næsta yfirmanns hefur mikið að segja um það hvar á listanum fyrirtækið lendir.

- Fyrirtæki í tuttugu efstu sætunum eiga það öll sameiginlegt að fá hærri einkunn fyrir stjórnunarstíl næsta yfirmanns en önnur fyrirtæki á listanum. Á þetta við um allar spurningarnar um stjórnun yfirmannsins, undantekningalaust.
- Mest var fylgnin milli heildareinkunnar fyrirtækisins og spurningar um kúltúrinn í fyrirtækinu og skipti þá ekki máli hvort um var að ræða stórt eða minna fyrirtæki. Spurt var hvort yfirmaðurinn skapaði fyrirtækjabrag sem gerði starfsfólki kleift að eflast og þróast með fyrirtækinu.
- Ef viðhorf eftir kyni er skoðað kemur í ljós að konur gefa sínum næsta yfirmanni hærri einkunn en karlar hvað varðar fimm af sjö atriðum sem spurt var um.

Spurningarnar um stjórnun sem og allar spurningarnar í fyrirtæki ársins má sjá á heimasíðu VR, www.vr.is.



Sanngjörn stjórnun

Hið eina rétta

Það skilar sér í rekstri fyrirtækja þegar starfsmönnum finnst komið fram við þá af sanngirni og virðingu.

Það skapar fyrirtækjabrag sem ýtir undir nýjungar og framsækni. Að sama skapi getur það haft skaðleg áhrif á fyrirtæki ef starfsmönnum finnst þeim sýnd ókurteisi og virðingarleysi. Í nýlegri grein í Harvard Business Review er fjallað um sanngjarna stjórnunarhætti.

Sanngjörn stjórnun, eða það sem í greininni er kallað process fairness, getur haft mikil áhrif. Sanngirni dregur úr starfsmannaveltu og þar með kostnaði vegna ráðninga, þjálfunar og starfsloka. Sanngirni eykur fyrirtækjahollustu og auðveldar fyrirtækinu að hrinda í framkvæmd stefnumálum sínum.

Traust og virðing

Það er ljóst að viðhorf okkar til þess hvernig yfirmenn haga sér gagnvart starfsmönnum hefur mikil áhrif á það hvar fyrirtæki lenda í listanum yfir Fyrirtæki ársins. Í könnun VR er spurt um nokkur lykilaðtriði sem skipta má í fjóra flokka; traust til yfirmanna, virðing fyrir starfsfólki, stolt af fyrirtæki og starfsanda. Hver flokkur hefur mismunandi vægi í einkunn fyrirtækis í könnuninni en hæsta vægið hefur traust til yfirmanna eða 40%. Næsthæsta vægið hefur virðing fyrir starfsfólki eða 30%.

Höfuðatriðin þrjú

Þegar upp er staðið er það mat hvers og eins hvort honum finnst komið fram við sig af sanngirni. En í greininni í Harvard Business Review eru nefnd þrjú atriði

sem skipta mestu máli og eru þessi atriði skoðuð út frá starfsmanninum sjálfum:

1. Eru starfsmenn þátttakendur í ákvarðanaferlinu í fyrirtækinu? Telja þeir að hlustað sé á þá og leitað eftir þeirra álit?
2. Hvernig er ákvarðanatökunni háttáð? Telja starfsmenn að ákvarðanir séu byggðar á réttum forsendum og í samræmi við stefnu fyrirtækisins og er þeim hrint í framkvæmd af sanngirni?
3. Hvernig koma yfirmenn fram við starfsmenn? Sýna þeir starfsmönnum virðingu, hlusta á umkvörtunarfni þeirra og taka tillit til skoðana þeirra?

Sanngjörn stjórnun ekki notuð sem skyldi

Það kostar ekki mikið að viðhafa sanngjarna stjórnunarhætti og er árangurinn óumdeilanlegur. Engu að síður eru mörg fyrirtæki sem ekki beita slíkum aðferðum. Ástæðurnar fyrir því eru margar, segja greinarhöfundar. Til dæmis er ávinningurinn ekki alltaf sjáanlegur þó hann sé óumdeilanlegur þegar heildarmyndin er skoðuð. Margir stjórnendur telja að upplýsingar séu vald og óttast að gefi þeir of mikið frá sér dragi það úr völdum þeirra.

Einnig reyna margir að koma sér hjá erfiðum aðstæðum, s.s. þegar upplýsa þarf starfsmenn um erfiðleika í rekstri eða uppsagnir. Þá má nefna lagalegt umhverfi fyrirtækisins, samkeppnisumhverfið og viðhorf stjórnenda. Það er ekki nóg að sanngirni sé á ábyrgð starfsmannahalds eða að millistjórnendur praktiseri sanngjarna stjórnun, æðstu yfirmenn verða að setja tóninn.

Atvinnugreinar

Það er áhugavert að skoða hvaða atvinnugreinar eru verma oftast efstu og neðstu sætin. Almennt eru fyrirtæki í fjármálum, tölvuþjónustu og annarri sérhæfðri þjónustu oftast í efsta sætinu en fyrirtæki í samgöngum, flutningum og ferðaþjónustu verma það neðsta oftan en aðrar greinar. Þessi flokkun atvinnugreina er hins vegar nokkuð gróf og mismunandi fyrirtæki og þjónustuaðilar fylla flokkana. Þegar nánar er rýnt í einkunnir kemur ýmislegt forvitnilegt í ljós.

Lækkandi einkunnir í fjármálageiranum

Almennt gefa starfsmenn í fjármála-, tölvu- og annarri sérhæfðri þjónustu sínum fyrirtækjum marktækt hærri einkunnir en allir aðrir þegar kemur að trúverðugleika stjórnenda, sveigjanleika í starfi, starfsanda og þættinum álag og kröfur en há einkunn í þeim flokki sýnir að starfsmenn telja álagið viðunandi.

Þegar þessari atvinnugrein er skipt frekar niður má sjá að einkunn fyrir sex þætti lækkar á milli áronna 2005 og 2006 hjá fyrirtækjum í fjármálastarfsemi, tryggingum og lífeyrissjóðum. Þessir þættir eru:

- Sjálfstæði í starfi
- Vinnuskilyrði
- Stolt af fyrirtæki
- Starfsandi
- Trúverðugleiki stjórnenda
- Launakjör

Sveigjanleikinn bæði minnkar og eykst

Starfsmenn fyrirtækja í sérhæfðri þjónustu, s.s. hjá lögfræðifyrirtækjum, endurskoðunar- og ráðgjafarfyrirtækjum, njóta hins vegar minni sveigjanleika í ár en í fyrra. Þessu er þveröfugt farið hjá tölvufyrirtækjum þar sem sveigjanleiki í starfi eykst á milli ára. Sveigjanleiki í starfi hefur reyndar farið minnkandi á síðustu árum. Fyrir fimm árum var meðaltalið hjá öllum svarendum 3,7 fyrir sveigjanleika í starfi en er í ár 3,5.

Meira stolt hjá flutningafyrirtækjum

Samgöngu- og ferðaþjónustugeirinn hefur löngum vermt neðstu sætin í könnun VR á fyrirtæki ársins. En nokkur breyting er hjá starfsmönnum þessara fyrirtækja á milli ára, mismunandi þó eftir því hvaða starfsemi um er að ræða. Hjá fyrirtækjum í samgöngum á sjó og landi og flutningaþjónustu hækka einkunnir marktækt, bæði

heildareinkunnin og einkunnir fyrir stolt af fyrirtæki og trúverðugleika stjórnenda og þá virðist álag viðráðanlegra.

Launakjör fá hærri einkunn nú en í fyrra hjá fyrirtækjum í flugsamgöngum en sjálfstæði í starfi og sveigjanleiki í vinnu minnkar. Þá er ánægja með launakjör minni nú en í fyrra hjá starfsmönnum hótela og ferðaskrifstofa og álag viðráðanlegra.

Hér hefur eingöngu verið fjallað um þær atvinnugreinar sem oftast voru í efstu eða neðstu sætunum. Umfjöllun um breytingar á milli ára hjá öllum atvinnugreinum er að finna á heimasíðu VR, www.vr.is



Fyrirtæki eða stofnun?

Í fyrsta sinn í ár tóku félagsmenn tveggja stéttarféлага þátt í sömu vinnumarkaðskönnun, VR en félagsmenn þess starfa hjá fyrirtækjum á almennum markaði, og SFR – stéttarfélagi í almannatjónustu þar sem félagsmenn starfa hjá hinu opinbera. Því er áhugavert að kanna hvort munur sé á viðhorfum þessara starfsmanna til vinnustaða sinna.

Samstíga um toppinn og botninn

Í stuttu máli er svarið við þessari spurningu já. Félagsmenn beggja setja þó sömu þættina í efstu og neðstu sætin. Allir gefa sjálfstæði í starfi og starfsanda hæstu einkunn. Launakjör og sveigjanleiki í vinnu eru hins vegar á botninum hjá báðum. En þegar litið er á einkunnir fyrir lykilþættina og heildareinkunn má sjá mismunandi viðhorf og marktækan mun.

Hærrí einkunnir hjá fyrirtækjum

Heildareinkunn hjá fyrirtækjum á almennum vinnumarkaði er marktækt hærrí en hjá stofnunum, að meðaltali 3,91 á móti 3,77 hjá stofnunum. Einkunnir eru einnig hærrí hjá fyrirtækjum fyrir þættina trúverðugleiki stjórnenda eða 3,83 á móti 3,68 hjá stofnunum, launakjör en fyrir þann þátt fengu fyrirtæki 3,26 á móti 2,70 hjá stofnunum og stolt af fyrirtæki eða 4,15 á móti 3,83 hjá hinu opinbera.

Minna álag hjá stofnunum

Stofnanir standa sig hins vegar betur hvað varðar álagþáttinn. Því hærrí einkunn sem þessi þáttur fær, því viðráðanlegra telja starfsmenn álagið. Starfsmenn stofnana gáfu þessum þætti 4,07 en starfsmenn fyrirtækja 3,99. Ekki var munur á viðhorfum til vinnuskilyrða, sveigjanleika í vinnu eða sjálfstæði í starfi.



Skák og mát

Hæsta einkunn sem gefin er fyrir lykilþættina er 100 stig. Sigurvegarinn í hópi minni fyrirtækja, Sensa ehf., fékk fimm sinnum fullt hús stiga, Heilsa ehf. þrisvar sinnum og Sameinaði lífeyrissjóðurinn, Samvinnulífeyrissjóðurinn og Teymi ehf. tvisvar sinnum hvert fyrirtæki. Hér má sjá hverjir fengu fullt hús stiga fyrir hvern af lykilþáttunum átta.

Trúverðugleiki stjórnenda: Birtingahúsið, Heilsa ehf. og Sensa ehf.

Launakjör: JKE Design, Sensa ehf. og Teymi ehf.

Vinnuskilyrði: Hagvangur, Samvinnulífeyrissjóðurinn og Sensa ehf.

Sveigjanleiki vinnu: Hópvinnukerfi ehf., Samvinnulífeyrissjóðurinn og Teymi ehf.

Sjálfstæði í starfi: Dressmann á Íslandi ehf. og Sensa ehf.

Álag og kröfur*: Hagvangur, Íslenska umboðsalan hf. og Sameinaði lífeyrissjóðurinn.

Stolt af fyrirtæki: Globus hf., Heilsa ehf. og Sensa ehf.

Starfsandi: Heilsa ehf., S. Helgason, Sameinaði lífeyrissjóðurinn og Sumarferðir.

* Því hærrí sem einkunnin er því viðráðanlegra er vinnuálagið að mati svarenda.

ORLOFSMÁL

Orlof og orlofsréttur

Starfsfólk VR er komið í sumarskap og hefur af því tilefni safnað saman eftirfarandi fróðleiksmolum um orlofsréttindi VR-félaga.

Fjöldi orlofsdaga og orlofsprósenta

Í síðustu kjarasamningum VR við SA og FÍS var samið um ný réttindi félagsmanna við orlofstöku. Þessi samningsákvæði eru ekki samhljóða á milli kjarasamninga og þurfa launþegar því að gera greinarmun á því hvorum samningi er fylgt.

SA

Lágmarks orlof skal vera 24 virkir dagar fyrir hvern launþega. Það þýðir að tveir orlofsdagar ávinnast fyrir hvern mánuð á orlofsárinu. Orlofsprósenta er 10,17%. Eftir 5 ára starf í sama fyrirtæki eða 10 ára starf í starfsgrein öðlast launþegi 25 virka daga í orlof. Orlofsprósentan verður 10,64%. Eftir 10 ára starf í sama fyrirtæki öðlast launþeginn 28 virka daga í orlof og orlofsprósentan verður 12,07%.

Starfsmaður sem öðlast hefur 28 daga orlofsrétt eftir 10 ára starf hjá fyrri atvinnurekanda fær hann að nýju eftir þrjú ár hjá nýjum atvinnurekanda enda hafi rétturinn verið sannreynður við ráðningu.

Starfsmaður sem öðlast hefur 25 daga orlofsrétt eftir 5 ára starf hjá fyrri atvinnurekanda eða 10 ára starf í sömu starfsgrein, fær hann að nýju eftir þrjú ár hjá nýjum atvinnurekanda enda hafi rétturinn verið sannreynður við ráðningu.



FÍS

2 valmöguleikar eru fyrir hendi:

Valmöguleiki A: Lágmarks orlof skal vera 24 virkir dagar fyrir hvern launþega. Það þýðir að tveir orlofsdagar ávinnast fyrir hvern mánuð á orlofsárinu. Orlofsprósenta er 10,17%. Eftir 5 ára starf í sama fyrirtæki öðlast launþegi 25 virka daga í orlof. Orlofsprósentan verður 10,64%. Eftir 10 ára starf í sama fyrirtæki öðlast launþeginn 28 virka daga í orlof og orlofsprósentan verður 12,07%.

Valmöguleiki B: Orlof samkvæmt valmöguleika B er 30 virkir dagar og orlofslaun 13,04% af öllu kaupi, hvort sem er fyrir dagvinnu eða yfirvinnu. Lágmark orlofstöku er 24 dagar en ef færri en 30 orlofsdagar eru teknir skal greiða mismuninn með eingreiðslu þann 1. maí ár hvert. Hver dagur svarar þá til mánaðarlauna deilt með 21,67 eða 0,44% af árslaunum.

Ef möguleiki B er valinn falla niður tveir launaðir frídagar sem áður voru veittir vegna álags í desember, auk samningsbundinnar desemberuppbótar. Eigi starfsmaður inni mismun vegna desemberuppbótar skal sá mismunur leggjast sem launahækkun ofan á mánaðarlaun hans.

Til orlofsdaga teljast aðeins virkir dagar. Á orlofstímanum frá 2. maí - 15. september ár hvert eiga starfsmenn rétt á 24 daga orlofi, jafnvel þó þeir eigi ekki rétt til orlofslauna allan þann tíma hjá vinnuveitanda.

Orlofstaka utan tímabils

Ef starfsmaður fer í orlof eftir 15. september að ósk atvinnurekanda, skal hann fá 25% lengingu á þann hluta orlofsins. Þetta þýðir að fyrir hverja fjóra daga sem teknir eru eftir þann tíma, bætist fimmtíu dagurinn við. Ef starfsmaður óskar hins vegar sjálfur eftir orlofi síðar en 15. september lengist orlof hans ekki.

Hvenær ber að greiða orlofslaun?

Orlofslaun ber að greiða þegar launþegi fer í orlof. Einnig er mögulegt að samningur hafi verið gerður um vörslu orlofslauna við tiltekinn banka eða sparisjóð, en þá er orlofsfé laust eigi síðar en 15. maí ár hvert. Þegar starfsmaður hættir störfum hjá vinnuveitanda ber að greiða út áunnið orlof, skv. lögum um orlof.

Ákvörðun orlofstöku

Orlofstímabilið er frá 2. maí - 15. september ár hvert og á hver launþegi rétt á því að taka orlof sitt á þessu tímabili. Í lögum um orlof segir að atvinnurekandi skuli í samráði við launþegann ákveða orlofstöku hans. Atvinnurekandi skal verða við óskum launþegans um hvenær orlof skuli tekið, að svo miklu leyti sem unnt er vegna starfseminnar. Endanleg ákvörðun um orlofstöku er því í höndum vinnuveitanda. Atvinnurekandi skal eins fljótt og unnt er, eða í síðasta lagi einum mánuði fyrir byrjun orlofs, tilkynna launþega hvenær orlof skuli hefjast.

Lokun fyrirtækis vegna orlofs starfsmanna

Vinnuveitanda er heimilt að loka fyrirtæki á meðan orlofi starfsmanna stendur, ef hann tilkynnir starfsmönnum það með a.m.k. eins mánaðar fyrirvara. Þeir sem ekki hafa áunnið sér fullan orlofsrétt, geta ekki krafist launa allan þann tíma. Aftur á móti eiga þeir starfsmenn sem þegar hafa tekið orlof sitt á tímabilinu, rétt til launa þann tíma sem lokað er.

Veikindi í orlofi

Starfsmaður sem veikist innanlands í orlofi það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal á fyrsta degi, t.d. með símskeyti, tilkynna vinnuveitanda um veikindin og hjá hvaða lækni hann hyggst fá læknisvottorð. Fullnægi hann tilkynningunni og veikindin standa samfellt lengur en 3 sólarhringa innanlands eða 6 sólarhringa innan EES-svæðisins, Bandaríkjanna, Kanada og Sviss, auk þess að leiða til sjúkrahúsvistar (hjá SV-FIS þurfa veikindi erlendis að leiða til sjúkrahúsvistar eða heimflutnings), á launþeginn rétt til uppbótarorlofs jafn langan tíma og veikindin sannanlega vörðu. Undir framangreindum kringumstæðum skal launþegi ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði, sé þess óskað.

Orlof og uppsagnarfrestur

Vinnuveitandi getur ekki einhliða ákveðið að orlof launþega komi inn í uppsagnarfrest hans. Uppsagnarfrestur á að nýtast starfsmanni óskertur við að leita sér nýrrar vinnu. Ef vinnuveitandi gæti ákveðið að orlof kæmi inn í uppsagnarfrest starfsmannsins myndi umsamin uppsagnarfrestur ekki nýtast starfsmanninum eins og til er ætlast.

Orlof getur því ekki fallið inn í uppsagnarfrest, hvort sem tekin hefur verið ákvörðun um orlof fyrir uppsögn eða ekki, nema með samþykki aðila.

Framsal orlofs á milli ára

Skv. 13. grein orlofslaga er framsal á orlofi og orlofslaunum óheimilt á milli ára. Þetta þýðir að launþegi þarf að fullnýta orlofsrétt sinn áður en nýtt orlofsár hefst. Það er í raun sameiginleg ábyrgð vinnuveitanda og launþega að sjá til þess að orlof sé nýtt innan tilskýldra tímamarka. Með samkomulagi á milli vinnuveitanda og launþega er þó hægt að flytja orlofsréttindi á milli ára.

Vanskil atvinnurekanda á orlofi

Ef starfsmenn hafa ekki fengið greitt út orlof sitt frá vinnuveitanda á réttum tíma er hægt að leita til skrifstofu VR og óska aðstoðar félagsins við innheimtu á kröfunni.

Nánari upplýsingar um orlofstöku og orlofslög er hægt að nálgast hjá starfsfólki á kjarasviði VR.

Með sumarkveðju, kjarasvið VR





Glaðir göngugarpar við Hvítá í nágrenni Húsafells

ORLOF

Orlofshús

Sumarúthlutun orlofshúsa og tjaldvagna

Athuga má með lausar vikur 26. maí

Úthlutun fyrir orlofshús og tjaldvagna félagsins fór fram í byrjun maí. Alls voru það 1126 félagsmenn sem sóttu um vikudvöl í sumar, en vikurnar sem í boði voru í sumar eru rúmlega 800. Eins og venja er til var júlímánuður vinsælastur og því miður ekki hægt að anna eftirspurn. Þann 26. maí geta þeir sem ekki sóttu um athugað hvað sé laust í sumar. Félagið er auk þess með 12 hús og íbúðir í skammtímaleigu í sumar sem hægt er að bóka á netinu átta vikur fram í tímann, sjá nánar á heimasíðu VR www.vr.is



Vetrarleiga orlofshúsa

Byrjað verður að bóka í vetrarleigu orlofshúsa 7. júlí.

Hægt verður að bóka 12 vikur fram í tímann og dettur ný vika inn á föstudögum. Sjá nánar á www.vr.is.

Á veturna er mest um helgarleigu en einnig er hægt að fá viðbótardaga ef þess er óskað og er þá greitt sérstaklega fyrir það.

Gleðilegt sumar!



KJARAMÁL

Vinna barna og unglunga

Þar sem margir krakkar stíga nú sín fyrstu spor á vinnumarkaðinum viljum við minna á eftirfarandi atriði:

- 15-17 ára unglingar mega vinna flest störf nema þau sem teljast hættuleg eða líkamlega mjög erfið. Þeir mega þó ekki vinna með hættuleg efni eða vélar.
- Vinnustími má ekki fara yfir 8 klst. á dag og 40 klst. á viku þegar skóli starfar ekki.
- 13-14 ára unglingar mega vinna létt og hættulaus störf, svo sem þjónustustörf og vinnutími má ekki fara yfir 7 klst. á dag og 35 klst. á viku.
- Skv. reglugerð nr. 426/1999 mega 13 – 14 ára einungis vinna létt störf í verslunum og sérstaklega er tekið fram að afgreiðsla á kassa sé ekki heimil.
- Á skólatíma mega 13-15 ára börn og þeir sem eru í skyldunámi vinna 2 klst. á dag eða 12 kst. á viku.
- Börn yngri en 13 ára mega ekki vinna langan vinnutíma á hverjum degi og fá aðeins að vinna mjög létt störf, svo sem við menningu, listir og íþróttaviðburði.
- Skv. lögum eiga börn og unglingar að fá 2 frídaga í viku, fram til 18 ára aldurs.
- Unglingar skulu einnig fá minnst 12 klst. samfellda hvíld á sólarhring og börn undir 15 ára aldri skulu fá minnst 14 klst. hvíld.
- Öll vinna barna og unglunga undir 18 ára aldri skal fara fram undir eftirliti einstaklings sem er orðinn 18 ára.
- Unglingar mega aldrei vinna frá kl. 24-04.

Nánari upplýsingar er að finna í reglugerð um vinnu barna og unglunga en hana er hægt að nálgast á www.vr.is. Einnig er hægt að hringja í þjónustuver VR í síma 510 1700.

Happdrættisvinningar

Búið er að draga í happdrætti VR sem haldið var í tengslum við launakönnun og könnun á fyrirtæki ársins. Í vinningu eru 10 ferðir til Evrópu fyrir tvo. Eftirtalin númer eru vinningsnúmerin:

5705, 30173, 42287, 51802, 52043, 53324, 53482, 55017, 62396 og 80374.

Vinningshöfum er bent á að hafa samband við Kristínu Sigurðardóttur hjá VR í síma 510 1700.



Fjölskylduhátíð og golfmót fellur niður í ár

Í ljósi stofnunar VR varasjóðs, þar sem lofað er allt að 850 milljóna kr. réttindum til félagsmanna, hefur verið ákveðið að draga úr rekstrarkostnaði félagsins. Því fellur niður golfmót VR og hátíð í Fjölskyldu- og húsdýragarðinum í ár a.m.k. Þegar reynsla verður kominn á varasjóðinn verður málið skoðað á ný.



FÉLAGSMÁL

Fundað um framtíðina

Starfsemin í sífelldri endurskoðun

Yfir eitt hundrað fulltrúar úr trúnaðarráði VR og trúnaðarmenn félagsins á vinnustöðum sátu vinnufund þann 4. maí sl. þar sem fjallað var um stefnu félagsins til framtíðar. Fjórleg skoðanaskipti voru á fundinum og vinnuhópar skiluðu áhugaverðum niðurstöðum.

Í ljósi mikilla breytinga bæði á vinnumarkaði og þjóðfélaginu í heild á undanförunum árum er ljóst að starfsemi stéttarféлага þarf sífellt að vera í endurskoðun. VR hefur reglulega tekið stefnu félagsins og starfsemi til endurskoðunar og var vinnufundurinn hluti af þeirri vinnu.

Fundarmenn hlustuðu á fyrirlestra, skiptust á skoðunum og unnu stefnumótunarvinnu í hópum. Miklar umræður urðu m.a. um það hversu viðtæku hlutverki stéttarfélög eigi að gegna í samfélaginu og hvernig þau geta best stutt við bakið á sínum félagsmönnum.

Hópastarf var öflugt og margar góðar hugmyndir fæddust. Meðal þess sem fundarmenn telja rétt að leggja áherslu á í starfinu er að fræða ungt fólk á vinnumarkaði, efla menntun allra félagsmanna og tryggja stöðu þeirra sem minnst mega sín.





KJARAMÁL

Orlofsuppbót

Orlofsuppbót er kr. 16.900 á árinu 2006 samkvæmt samningi VR og SA. Félagsmenn sem starfa samkvæmt samningi VR og FÍS fá ekki greidda orlofsuppbót þar sem samið var um að sameina orlofsuppbót og desemberuppót. Orlofsuppbót er föst tala og tekur ekki launabreytingum samkvæmt öðrum ákvæðum kjarasamnings.

Hverjir eiga rétt á orlofsuppbót?

Þeir félagsmenn sem eru í starfi síðustu viku apríl eða í fyrstu viku maí skulu fá greidda orlofsuppbót miðað við fullt starf en hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma síðastliðið orlofsár. Þeir sem eru í hlutastarfi eiga að fá greidda orlofsuppbót í samræmi við starfshlutfall sitt.

Starfshlutfall miðast við fasta reglubundna vinnu. Þeir sem létu af störfum á orlofsárinu og náðu að vinna 12 vikur eða meira á árinu eiga rétt á orlofsuppbót. Láti starfsmaður af störfum vegna aldurs eða eftir 12 vikna samfellt starf á orlofsárinu á hann að fá greidda orlofsuppbót vegna áunnins tíma m.v. starfshlutfall og starfstíma við starfslok. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu vinnuveitanda lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum.

Orlofsuppbót á að greiða við upphaf orlofstöku eða ekki seinna en 15. ágúst.



Vantar trúnaðarmann á þinn vinnustað?

Jákvæður, félagslyndur og ráðagóður starfsmaður með áhuga á mannlegum samskiptum óskast.

Hafðu samband við skrifstofu VR ef þú hefur áhuga á að gerast trúnaðarmaður eða ef óskað er eftir kosningu á vinnustað þínum. Í fyrirtæki þar sem 5-50 starfsmenn vinna er heimilt að kjósa 1 trúnaðarmann en 2 þar sem fleiri vinna.

**Nánari upplýsingar
í síma 510 1700 eða
sendið fyrirspurn á
elisabet@vr.is**

Virðing
Réttlæti



Krossgátan

	ÓHR- EINK- AD	VILT- LICIR	DRENG	BAR- DAGI	REKI- AN	AFBUR V MAN- UDUR	GLAUM- AR V HÚSI HUM	FANG- AR
	KRUP- STAÐ- IR	25				IV		
	MAT + HAML- LAUSAN						I	
	SKR- EPPU		19					
	SIGAD			19	ÞYTUR GAP- UAR			3
	LEBUR- REIM	HÖVER- SKR						
SKRÁDI		5		HÁVAÐI MÝNNI		✓		
HITI			FÓTA- FERÐ SAND		MEIS SKOR- DÚR	29	✓	
	REISN DREIDN		SKALD- UP SAUR		31		7	HÖRF- MARA JAFN- AR 2
DANINA	27	9	✓	LÝF- PÆGIN LIHAMI- HLUTTI				
STING		KELLIN GLADD- IR			FRIDUR	SKOLI MIDG		11
SKOFL- UAR		29		HANCA BÓLV- ADI		13		SOFTU- LIFUR
ÞENSAR	↕	26		DÍNA- MO HEPNI			30	
STEFNA	28		SKYLD- MENNI	VEK- FÆLI VEIDAR- FÆGIN		STIGUR VEG- SAMA		
VIN + DORU- IR	↕			35				HÆÐ- IRNAR
MANN- NAFN + SHTAR					21		HÚÐ I DANN TÍÐ	✓
	KTANA HLIF- AR			YFIR- STÉTT		440	33	
	↓	SKOGL- ID AMBOD				SPIRI 440		20
KÝS	22		HUPPAR RÖÐ UGLA		12		STRÍÐNI SÝKIR	
PLECTA	30		BOGGUN HRESS			FÍFLS SKOR- DÚR	18	
MANN- NAFN + GUFU						HESTUR		15
BLOMS	10			MKDA KOMUST			440	
	RÖFU	SÖLAR FLANID	✓	8		VEK- FÆLI LIHAMI- HLUTR		
	↳	ELDUR		↓	DIK- VARI			16
DREPA	4		RÖM- TALA EKKI		34	TÍMA- BILID		
MÁLMI + SPÓT					✓			32
MANN- AD + HÖRF- AST				2		SMA- KORNA		



Verðlauna- krossgáta kr. 8000

Lausn krossgátunnar í aprílblaðinu var málisháturinn: „**EKKI MÁ FRESTA ÞVI SEM FRAM Á AÐ GANGA.**“ Fjölmargar lausnir bárust og flestar réttar. Vinninginn hrepti að þessu sinni **Sigurbjörg S. Gunnarsdóttir** hjá Læknasetrinu í Mjódd en hún starfar sem framkvæmdastjóri Meltingarsetursins. Hún hefur fengið verðlaunin sem eru áttápusund krónur.

Lausnin í krossgátunni hér til hliðar er að venju málisháttur. **Síðasti móttökudagur lausna er 30. júní 2006.** Vinsamlegast látið kennitölu fylgja og skrifnið „krossgáta“ utan á umslagid.

Utánáskriftin er: VR-blaðið, Húsi verslunarinnar, Krínglunni 7, 103 Reykjavík. Einnig er hægt að senda lausnina á vr@vr.is



FÉLAGSMÁL

Hraust starfsfólk er hagur fyrirtækis

Heilsuáttak í Pennanum



Hildur Þorsteinssdóttir nuddar Margréti Dalmar innkaupsfulltrúa

Alltaf er ánægjulegt að fréttu það sem vel er gert í fyrirtækjum. Um þessar mundir stendur yfir heilsuáttak á meðal starfsmanna Pennans og bryddað er upp á ýmsu skemmtilegu af því tilefni.

Í samstarfi við Nuddskóla Íslands er boðið upp á nudd á vinnustaðnum, hvort sem er við skrifborð eða búðarborð. Ávaxatabillinn kemur í reglulegar heimsóknir, starfsmenn hafa átt kost á skemmtilegum sundnámskeiðum í Laugardalslaug og farið verður í gönguferðir í Elliðaárdalinn undir leiðsögn Páls Ásgeirs Pálssonar. Kennit verður á línu-skauta og farið í æfingaferð sem endar á Nauthóli í Fossvoginum.

Þá er hollt mataræði kynnt fyrir starfsfólki og haldnir fyrirlestrar um austrænar og óhefðbundnar lækningar. Botninn verður svo sleginn í þetta mánaðarlanga heilsuáttak Pennans þegar Ásta Valdimarsdóttir fer á milli verslana Pennans og leiðir starfsfólk og viðskiptavinum í ánægjulegri slökun með hláturjoga



Pú átt ósýnilegan vin

Við stöndum vörð um virðingu og réttlæti á vinnumarkaði. Sem félagi í VR hefur þú aðgang að sérfræðingum í kjaramálum og reyndum lögfræðingum sem styðja þig ef ágreiningur verður við vinnuveitanda eða fyrirtækið sem þú vinnur hjá lendar í greiðsluferfiðleikum. Sérfræðingar okkar aðstoða einnig við gerð ráðningarsamninga og innheimtu launakrafna.

Félagi í VR er aldrei einn í heiminum.