

04 | 2011
33. ÁRGANGUR

Virðing
Réttlæti

VR

BLAÐIÐ



Efnisyfirlit



FÉLAGSMÁL

- 03 Leiðari
- 04 Leggur þú þitt af mörkum
- 04 Styrkir úr starfsmenntasjóðum
- 04 Ályktun stjórnar um hækkun vaxta
- 05 Morgunhanar á betri launum
- 05 Morgunverður með formanni
- 05 Nýr framkvæmdastjóri VR
- 06 Spennandi hádegisfyrirlestrar
- 07 Námskeið fyrir trúnaðarmenn
- 10 Ekki vera iðjulaus
- 35 Veturinn framundan

VIÐTÖL OG GREINAR

- 08 Árangursríkar launaviðræður
- 23 Jafnréttismál hjá VR
- 24 Er sveigjanleiki starfsfólks að aukast?
- 26 Ný auglýsingaherferð VR
- 27 Opið rými – fleiri veikindadagar starfsmanna
- 28 Haustið í garðinum
- 30 Sviðstjórar VR á léttu nótnum
- 32 Kóngar og kúalubbar

LAUNAKÖNNUN

- 11 Launin hækka – inngangur
- 12 4,5% hækkan heildarlauna
- 13 Vinnuvikan óbreytt
- 14 Hver eru launin? Tafla
- 16 Samanburður á milli ára
- 17 Niðurstöður
- 18 15% launamunur aftur
- 20 Félagsmenn í fínu formi
- 21 Hver er í golfi?
- 22 VR & SFR & STRV samanburður

VR

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

VRblaðið 4. tbl. 33. árgangur september 2011

Ábyrgðarmaður: Stefán Einar Stefánsson, formaður. Ritstjóri: Anna Björg Siggeirsdóttir. Umbrot og útlit: Tómas Bolli Hafþórsson. Forsíðumynd: Úr auglýsingaherferð VR eftir Baldur Kristjánsson. Ljósmyndir: Eddi. Prentun: Oddi. Upplag: 25.100
Stjórn VR Stefán Einar Stefánsson formaður, Ásta Rut Jónasdóttir varaformaður, Jóhanna S. Rúnarsdóttir ritari, Benedikt Vilhjálmsson, Birgir Már Guðmundsson, Eyvín Ingadóttir, Guðrún Helga Tómasdóttir, Hildur Mósesdóttir, Ingibjörg Ósk Birgisdóttir, Jón Magnússon, Kristjana Þorbjörg Jónsdóttir, Pálmey Helga Gísladóttir, Ragnar Þór Ingólfsson, Sigríður Stefánsdóttir, Sigurður Sigfússon. Varamenn Óskar Kristjánsson, Benóný Valur Jakobsso og Bjarni Þór Sigurðsson.



Keilir á Reykjanesi

ERU KONUR AÐEINS 90% MENN?

Hin árlega launakönnun sem VR stendur fyrir, lítur nú dagsins ljós í tólfta sinn. Hún varpar ljósi á launaþróun meðal félagsmanna og gerir okkur kleift að mæta undirbúin með raunhæfan samanburð við annað vinnandi fólk, þegar að hinu árlega launaviðtali kemur. Margt forvitnilegt kemur í ljós, enda gefur þýði sem telur 22.653 einstaklinga, tækifæri til þess að varpa ljósi á marga þætti sem tengjast kaupum og kjörum félagsmanna okkar.

KJARABÆTUR

Það hljóta að teljast jákvæðar fréttir að meðallaun hafa hækkað milli ára en það gæti gefið vísbendingu um að þær miklu launalækkanir sem dundu á öllum almenningi í kjölfar bankahrunsins, sé að einhverju leyti að ganga til baka. Þá munu kjarasamningarnir sem undirritaðir voru þann 5. maí síðastliðinn einnig gera sitt í því að hækka laun þegar fram liða stundir.

Ýmsir aðilar hafa gagnrýnt hina nýgerðu kjarasamninga. Seðlabanki Íslands lýsti fremur takmarkaðri hrifningu á þeirri niðurstöðu sem aðilar vinnumarkaðarins komust að og töldu of langt gengið í hækunarátt. Því erum við ekki sammála og teljum að hækkanirnar sem koma

til framkvæmda á árunum 2011 til 2013 séu í takt við eðlilegar kröfur launafólks miðað við þær byrðar sem lagðar hafa verið á almenning á síðustu árum. Þau jákvæðu markmið sem náðust þann 5. maí fela í sér að lægstu laun hækkuðu um 7,38% þann 1. júní síðastliðinn og munu hækka um 6,3% í febrúar 2012 og 5,93% á sama tíma ári síðar.

MISRÉTTI Á VINNUMARKAÐI

Meðal þess sem rannsakað er í launakönnun VR er sá munur sem því miður hefur alltaf verið á launum karla og kvenna. Enn reiknast kynbundinn launamunur alltof mikill, eða rúm 10% en þó verður að taka tillit til þess að mikið hefur áunnist í að draga úr þessu misrétti. Enn þarf þó að gera betur og VR mun ekki linna látunum fyrr en þessi munur verður úr sögunni. Til þess höfum við ýmis úrræði og á síðustu árum hefur félagið staðið fyrir fjölda herferða á opinberum vettvangi þar sem stuðlað hefur verið að vitundarvakningu um það hróplega óréttlæti sem felst í því að greiða konum lægri laun en körlum fyrir sambærilega vinnu.

Nú í september hleypum við af stokkunum nýrri herferð af þessu tagi og mun hún vonandi

hafa jákvæð áhrif á baráttuna. En þar látum við ekki staðar numið því stjórn VR vinnur að því í samstarfi við starfsmenn félagsins að móta nýjar aðferðir í baráttunni gegn hinum kynbundna launamun. Með haustinu og á nýju ári verða þessar aðferðir kynntar og þeim hrundið í framkvæmd. Ljóst er að við þurfum að kalla fleiri aðila að borðinu til að ná markmiðum okkar, m.a. að fá atvinnurekendur til þess að viðurkenna vandamálið og taka þátt í baráttunni af heilum hug.

BARÁTTAN HELDUR ÁFRAM

Gert er ráð fyrir endurskoðun kjarasamninga í ársbyrjun 2012. Ljóst er að margt hefur verið okkur Íslendingum mótdrægt á síðustu misserum og enn þarf að slá betur í klárinn til þess að draga úr atvinnuleysi og endurheimta þann kaupmátt sem við teljum ásættanlegan. Auknar fjárfestingar, minnkandi atvinnuleysi og aðgerðir sem léttu á fjölskyldunum í landinu, eru sjálfsagðir þættir í kröfugerð okkar og verður sannarlega haldið á lofti [VR](#) SES.



04

STYRKIR ÚR STARFSMENNTASJÓÐUM

Eins og áður geta félagsmenn VR sótt um styrki vegna endurmenntunar og tómstundanámskeiða. Veittur er starfsmenntastyrkur eftir stigaeign hvers félagsmanns, en þó aldrei meira en sem nemur helmingi af námskeiðsgjaldi. Undantekning frá meginreglu sjóðsins er að veittur er 75% styrkur vegna náms sem kennt er skv. námskrám Fræðslumiðstöðvar atvinnu-lífsins, sem metið er til styttingar á námi í framhaldsskóla. Þá geta þeir félagsmenn, sem hafa annað tungumál en íslensku að móðurmáli, fengið styrk allt að 75% af kostnaði sem þeir bera við íslenskunám fyrir útlendinga.

HVERNIG STYRKIR ERU VEITTIR?

Auk starfsmenntastyrkja eru einnig veittir tómstundastyrkir og eru þeir að hámarki kr. 30.000, og ferðastyrkir vegna starfsnáms innan- eða utanlands ef það er ekki í boði í heimabyggð.

Athugið? Ekki eru veittir ferðastyrkir vegna:

- Sölu- eða vörusýninga
- Heimsóknar í einstök fyrirtæki
- Ráðstefna almenns eðlis
- Starfsþjálfunar

HVERNIG ER SÓTT UM STYRKI?

Greitt er út á föstudögum og skal skila inn umsóknnum eigi síðar en á miðvikudeginum á undan. Greiðslukvittun þarf að fylgja og má ekki vera eldri en 12 mánaða. Athugið að mikilvægt er að öll gögnin berist samtímis. Umsækjandi verður sjálfur að fylla út og undirrita umsóknareyðblað. Ekki er tekið við umsóknnum sem aðrir hafa fyllt út nema með skriflegu umboði umsækjanda.

LEGGUR ÞÚ ÞITT AF MÖRKUM?

Samstarf um eflingu góðra atvinnuhátta

Nú stendur yfir sameiginlegt átak Alþýðusambands Íslands, Samtaka atvinnulífsins og Ríkisskattsjóra um að hvetja bæði atvinnurekendur og launafólk til að standa rétt að samningum sínum milli. Átakið felst í að heim-sækja vinnustaði, kanna aðstæður, veita ráðgjöf og fræðslu um viðeigandi reglur og lagaramma og hvetja bæði atvinnurekendur og launafólk til að gera nauðsynlegar úrbætur ef þurfa þykir. Það eru VR, Efling og Samiðn ásamt ríkisskattstjóra og SA sem leggja fram 12 stöðugildi til að vinna að þessu átaki.

Átakið er gert undir yfirskriftinni „Leggur þú þitt af mörkum“. Þar er skírskotað til þess að bæði atvinnurekendur og launafólk hafi viðtækar skyldur til starfsgreina sinna og samfélagsins í heild. Markmiðið er að stuðla að betri tekjuskráningu, tryggja að starfsmenn séu skráðir á launaskrá og að farið sé að lögum og reglum. Um leið er hvatt til þess að opinber gjöld skili

sér á réttum tíma ásamt lögboðnum og samningsbundnum framlögum til lífeyrissjóða og gjöldum til stéttarfélaga. Í þeim efnum eiga landsmenn allir mikilla hagsmuna að gæta. Athyglinni er sérstaklega beint að litlum og meðalstórum fyrirtækjum og áhersla lögð á að svört atvinnustarfsemi, undanskot á launatengdum gjöldum og brot á kjarasamningum séu skaðleg fyrir alla hlutaðeigandi og samfélagið í heild sinni.

Atvinnurekendur eru hvattir til að hafa tekjuskráningu sína í lagi, alla starfsmenn sína skráða og nota vinnuskilríki þar sem það á við. Forsenda jafnrar og eðlilegrar samkeppnisstöðu er að farið sé að samræmdu leikreglum og góðum viðskiptaháttum. Launafólk er hvatt til samstöðu um að vinna samkvæmt kjarasamningum, greiða tilheyrandi gjöld af tekjum sínum og tryggja um leið dýrmæt réttindi sín á vinnumarkaðnum.

HÆKKUN VAXTA JAFNGILDIR AÐFÖR AÐ VINNANDI FÓLKI

Stjórn VR mótmælti vaxtahækkun Seðlabanka Íslands sem tilkynnt var miðvikudaginn 17. ágúst. Engar forsendur eru til að hækka vexti nú og jafngildir þessi ákvörðun aðför að hagsmunum vinnandi fólks, segir í ályktun stjórnarinnar sem birt er hér að neðan.

“Stjórn VR mótmælir harðlega þeirri ákvörðun Seðlabanka Íslands að hækka stýrivexti um 0,25 prósentustig. Engar forsendur eru til vaxtahækkana í ljósi stöðunnar í þjóðfélaginu og er ákvörðun bankans því óskiljanleg. Vaxtahækkun nú er síst til þess fallin að koma hjólum atvinnulífsins í gang á nýjan leik og mun í raun hamla frekari uppbyggingu og fjárfestingum. Ákvörðun Seðlabankans dregur einnig úr þeirri von að hægt sé að

minnka atvinnuleysi á komandi misserum svo um munar. Vaxtahækkunin er köld kveðja til almennings í landinu sem axlað hefur þungar byrðar frá hruni og býr við einhverja hæstu vexti á byggðu bóli. Íslenskt launafólk hefur ekki bolmagn til að bæta á sig frekari byrðum.

Vaxtaákvörðun bankans gengur þvert á stefnu stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins sem mörkuð var við gerð síðustu kjarasamninga og á að stuðla að uppbyggingu íslensks efnahagslífs, örva hagvöxt með arðsömum fjárfestingum og skapa ný störf. Vaxtahækkun nú jafngildir því einfaldlega aðför að hagsmunum vinnandi fólks.

Stjórn VR, 17. ágúst 2011”



MORGUNHANAR Á BETRI LAUNUM!

Peir sem hafa það fyrir reglu að fara snemma á fætur á morgnana og snemma í rúmið eru betur launaðir en aðrir. Þetta er niðurstaða útreikninga sem gerðir voru nýlega eftir rannsókn á hversdagsvenjum Dana. Tæplega 4000 manns á aldrinum 18-64 ára eru að baki niðurstöðunum.

Að meðaltali þénar A manneskjan um 7% meira en B manneskjan og er það í samræmi við vinnuumhverfið eins og það er í dag, það fellur mun betur að eðli A manneskjunnar. Launabilið milli þessara hópa hefur hins vegar minnkað því í niðurstöðum frá 2001 er um að ræða 13% mun. Sérfræðingar telja ástæðuna vera þá að sveigjanleiki í vinnu hefur aukist í seinni tíð og starfsmenn nýta sér möguleikana í auknum mæli. Einnig er meira um hlutastörf. Þá sinna æ fleiri vinnu sinni heimanfrá og þá er vinnan unnin á þeim tíma sem best hentar fyrir starfsmanninn.

MORGUNVERÐUR MEÐ FORMANNI

Það er mjög áriðandi að formaður félagsins, stjórn og starfsmenn séu í góðum tengslum við félagsmennina sjálfa og finna hvernig hjartað slær á vinnumarkaðinum hverju sinni. Morgunverðarfundirnir góðkunnu hefja nú aftur göngu sína nú í haust þar sem Stefán Einar Stefánsson formaður VR mun hitta félagsmenn og spjalla í góðu tómi yfir morgunverði. Með þessu fyrirkomulagi gefst félagsmönnum kostur á að taka þátt í þróun félagsins og koma með hugmyndir og fræðast um leið um félagið og starfsemina.

FUNDADAGAR VERÐA SEM HÉR SEGIR:

29. september

7., 13., 20. og 27. október

3., 10., 17. og 24. nóvember

Fundirnir eru haldnir í Húsi verslunarinnar, Kringlunni 7, á 0. hæð og standa yfir frá kl. 8:30 til 10:00. Á hvern fund eru boðaðir 15-20 félagsmenn sem valdir eru handahófskennt úr félagskrá. Félagsmenn geta einnig skráð sig sjálfir á fundina með því að hringja í þjónustuver VR í síma 510 1700.

05



NÝR FRAMKVÆMDASTJÓRI VR

Helga Árnadóttir, forstöðumaður rekstrar- og fjármálsviðs VR, var ráðin sem framkvæmdastjóri félagsins sl. vor. Helga er viðskiptafræðingur með mastersgráðu í fjármálum frá Háskólanum í Reykjavík. Hún hefur starfað sem forstöðumaður rekstrar- og fjármálsviðs VR frá hausti árið 2008. Ráðning Helgu var samþykkt í stjórn VR og hefur hún tekið við starfinu.

SPENNANDI HÁDEGISFYRIRLESTRAR

Ýmislegt skemmtilegt er í boð í hádegisfyrirlestraröð haustsins og hvetjum við félagsmenn til að nota hádegið til að fræðast og skemmta sér í boði VR. Fyrirlestrarir haldnir á 0. hæð í Húsi verslunarinnar frá kl. 12-13 og eru öllum félagsmönnum opnir. Félagsmenn úti á landi geta fylgst með á skrifstofum VR í sínum landshluta með fjarfundabúnaði. Skráning er á www.vr.is og í síma 510 1700.

06



29. SEPTEMBER AÐ SEMJA UM HÆRRI LAUN

– LAUNAVIÐTALIÐ

Fyrirlesari: **Aðalsteinn Leifsson**

Aðalsteinn Leifsson, lektor við viðskiptadeild Háskólans í Reykjavík, hefur þjálfað stjórnendur og starfsmenn í fjölda fyrirtæka á Íslandi og í útlöndum í samningatækni. Á námskeiðinu mun Aðalsteinn gefa þátttakendum hagnýtar ráðleggingar sem nýtast

í samningaviðræðum, sérstaklega í viðræðum um laun. Hann fjallar um grundvallaratriði samningatækni á grunni hagnýtra rannsókna á samningaviðræðum og gefur ráð um hvernig skynsamlegt er að undirbúa sig fyrir launaviðræður – og aðrar samningaviðræður sem snerta persónuleg fjármál.

20. OKTÓBER VINNAN ÞÍN

– ÁSTRÍÐAN ÞÍN!

Fyrirlesari: **Rúna Magnúsdóttir**

Hver og einn starfsmaður er hlekkur í uppbyggingu á vörumerki og mynd fyrirtækisins. Í heimi samkeppni og stöðugra áskorunnar, hefur sjaldan verið jafn mikilvægt fyrir fyrirtæki að leyfa hverjum starfsmanni að njóta sín til fulls í starfi og fá þannig aðgang að hæfileikum hvers og eins. Viðhorf, vinnubrögð og framkoma hvers starfsmanns skapar mynd, menningu og orðspor fyrirtækisins sem styrkir samband við núverandi viðskiptavini sem og laðar að nýja viðskiptavini. Í fyrirlestrinum talar Rúna um mikilvægi þess að finna og viðhalda eldmóðnum til vinnunar og kynnir einfalda en áhrifaríka leið sem hjálpar fólki að finna ástríðuna í vinnunni.

10. NÓVEMBER VILTU SJÁ OG SKAPA NÝ TÆKIFÆRI!

Fyrirlesari: **Arnór Már Másson**

Hversu oft hefur þú fengið tækifæri til þess að efla og læra um styrkleika þína, langanir og markmið með fagaðila sem gefur þér

hvorki fyrirmæli né ráð? Hvernig getur markþjálfari aðstoðað þig við að komast að því sjálf/ur hvaða verðmæti leynast í raun og veru innra með þér? Hvað þarf til að losa um verðmætin, sjá og skapa tækifæri og hrinda þeim í framkvæmd? Í fyrirlestrinum mun Arnór Már Másson ACC markþjálfari nýta aðferð markþjálfunar til að miðla og kynna þær aðferðir sem hafa reynst honum vel í þjálfun. Arnór Már er markþjálfari með alþjóðlega vottun, Associated Certified Coach frá International Coach Federation og hefur viðtæka reynslu af þjálfun með ólíkum einstaklingum og hópum úr atvinnulífinu.

11. DESEMBER ENGLAR

Fyrirlesari: **Jón Björnsson**

Jón Björnsson er sérstakur áhugamaður um engla en á hinnum uppi eru þeir um 266 milljónir eftir að Lúsifer hvarf þaðan með sína sveit og settist að neðra.

Er ekki tímabært að rifja upp fræði um engla? Hvað eru þeir margir? Hvernig líta þeir út? Hvert er hlutverk þeirra? Hverjar eru frægustu englasögurnar? Af englum eru meira en 4000 nafngreindir og margir eru næsta furðulegir í háttum og útliti. Englar skiptast í stéttir og hafa mismunandi verkum að sinna og sumum næsta nauðsynlegum. Á námskeiðinu verður fjallað um hin ýmsu englafræði almennt og rakin samskipti þeirra við mannkynið og fleira sem ýmist er gagnlegt eða fróðlegt að vita um þessa yfirleitt vingjarnlegu nággranna.

NÁM Á VEGUM FRÆÐSLUMIÐSTÖÐVAR ATVINNULÍFSINS



Námskeiðin eru ætlað fullorðnu fólki (eldra en 20 ára) á vinnumarkaði en ekki er gerð krafa um lágmarks skólagöngu áður en námið hefst. Tilgangur námsins er að auðvelda trúnaðarmönnum að takast á við verkefni sem þeim eru falin og að efla sjálfstraust sitt og lífsleikni. Trúnaðarmönnum VR er bent á að hafa samband við Köllu Björgu Karlsdóttur hjá VR, í síma 510 1700 eða á netfangið kalla@vr.is hafi þeir áhuga á að skrá sig á þessi námskeið.

TRÚNAÐARMANNANÁMSKEIÐ I

Trúnaðarmaðurinn og starf hans og staða
Samskipti á vinnustað
Starfsemi stéttarfélagssins – kjarasamningar
Vinnuréttur
Hagfræði
Starfsendurhæfing – hugmyndafræði, framkvæmd og árangurs
Lestur launaseðla og launaútreikningar
Vinnueftirlit og vinnuvernd
Sjálfstyrking
Stjórnunarstílar og leiðtogar
Einelti á vinnustað

Markmið námsins eru að námsmaður hafi:
Eft færni sína til að vinna af fagmennsku sem trúnaðarmaður á vinnustað

Eft sjálfstraust sitt og samskiptafærin
Skilið hlutverk og helstu starfsemi hagsmunasamtaka á vinnumarkaðinum
Skilið í hverju starf trúnaðarmanna á vinnustöðum er fólgið og hvaða kröfur eru gerðar til þeirra
Orðið færir um að standa fyrir framan hóp og flytja mál sitt
Áttað sig á helstu viðfangsefnum hagfræðinnar
Átta sig á helstu ákvæðum laga sem varða réttindi og skyldur trúnaðarmanna, launafólks og launagreiðenda
Skilið launaseðla

TRÚNAÐARMANNANÁMSKEIÐ II

Tryggingar og kjarasamningar
Að standa upp og tala
Samningatækni
Samtalstækni og íhlutun
Rökfræði og áróður
Skipulögð vinnubrögð
Starfslok – hlutverk trúnaðarmanna

Markmið námsins eru að námsmaður hafi:

Eft færni sína til að vinna af fagmennsku sem trúnaðarmaður á vinnustað
Eft sjálfstraust sitt og samskiptafærin
Eft samningafærin sína
Eft færni sína til að vinna skipulega
Áttað sig á hlutverkum og ábyrgð varðandi aðbúnað, hollustu og öryggi á vinnustað
Skilið grunnatriði samtalstækni, meðvirkni og íhlutunar
Áttað sig á hugmyndafræði, aðferðum og þjónustu náms- og starfsráðgjafa
Öðlast betri skilning og yfirsýn á færni sína

Menntamálaráðuneytið hefur samþykkt að meta megi „Trúnaðarmannanámskeið I“ til allt að 6 eininga til styttingar náms í framhaldsskóla og „Trúnaðarmannanámskeið II“ til allt að 5 eininga.

NÁMSKEIÐ FYRIR TRÚNAÐARMENN

Starf trúnaðarmanna VR er mjög mikilvægt fyrir starfsemi félagsins og þjónustuna við félagsmenn. Þeir þurfa að takast á við ýmiss mál í starfi sínu, lítil og stór. VR hefur gegnum árin boðið trúnaðarmönnum upp á margskonar fræðslu, sem þjálfa þá bæði í mannlegum samskiptum og auka þekkingu þeirra á réttindum og skyldum á vinnumarkaði.

Skráning á námskeiðin er á „Mínum síðum“ á heimasíðu VR, www.vr.is og í þjónustuveri VR í síma 510 1700. Þau eru haldin í fundarsal VR á 0 hæð í Kringlunni 7. Trúnaðarmenn VR á landsbyggðinni geta fylgst með gegnum fjarfundarbúnað á skrifstofu VR í sinni heimabyggð.

Námskeið sem eru í boði á haustönn.

VERKEFNI OG STAÐA TRÚNAÐARMANNA

Leiðbeinendur:

Stefán Einar Stefánsson formaður VR
Elías G. Magnússon
Kalla Björg Karlsdóttir

19. september og 23. nóvember, kl. 8:30-10:30.

Námskeiðið er fyrir nýja trúnaðarmenn. Á námskeiðinu verður farið yfir það helsta sem máli skiptir í trúnaðarmannastarfinu og starfssemi VR kynnt fyrir trúnaðarmönnum.

KJARAMÁL

Leiðbeinendur:

Starfsmenn kjarasviðs VR
12. október, kl. 8:30-12:00

Farið yfir kjarasamninga VR og fjallað um ýmiss túlkunaratriði.

ERFIÐ MÁL TRÚNAÐARMANNA

Leiðbeinendur:

Eypór Eðvarðsson hjá Þekkingarmiðlun
Elías G. Magnússon sviðsstjóri Kjarasviðs VR
26. október, kl. 13:00

Í þessari vinnustofu verður trúnaðarmönnum gefinn kostur á að taka þátt í umræðum hvernig á að taka á hinum ýmsu málum. Þátttakendur geta ef þeir óska eftir miðlað að reynslu sinni og fengið góð ráð.

SJÓÐIR OG ÞJÓNUSTA VR

Leiðbeinendur:

Starfsmenn þjónustusviðs VR
Starfsmenn Lífeyrisjóðs verzlunarmanna
9. nóvember, kl. 8:30-12:00

Þjónusta VR er viðtæk og á þessu námskeiði verður farið yfir þjónustuliði eins og Varasjóð VR, Sjúkrasjóð, Orlofsjóð, Starfsmenntasjóð verzlunarmanna og Lífeyrissjóð verzlunarmanna.

ÁRANGURSRÍKAR LAUNAVIÐRÆÐUR

Texti: **Aðalsteinn Leifsson**, lektor í Háskólanum í Reykjavík

08

Launaviðræður eru gríðarlega mikilvægar þar sem þær hafa áhrif á afkomu og velferð þína til langs tíma. Flestum finnst erfitt að semja um laun því viðræðurnar eru mjög persónulegar. Margir, sérstaklega konur, sýna allt aðra samningahegðun í persónulegum launaviðræðum en í öðrum samningaviðræðum. Þannig er algengt að konur sem ná miklum árangri í samningaviðræðum fyrir hönd fyrirtækis eða stofnunar breyti um hegðun í þegar þær semja fyrir sjálfa sig, setji ekki fram móttilboð, biðja ekki um það sem þær vilja og ná ekki góðum samningi. Fyrstu launaviðræðurnar á nýjum vinnustað eru líklega mikilvægustu samningaviðræður lífsins. Segjum að tveir 22 ára einstaklingar hefji störf á sama stað - annar samþykkir fyrsta tilboð upp á 2.5 milljónir í árslaun og hinn leggur fram móttilboð og semur um 3.0 milljónir í árslaun. Ef báðir fá 3% hækkun á ári, þá verður munurinn á árslaunum þeirra meira en 1.5 milljón um sextugt. Ef sá launahæri leggur mismuninn fyrir á hann tugi milljóna í sjóðum. Fyrir utan launamuninn, þá er mun líklegur að sá sem er launahæri fái stöðuhækkun og aukna ábyrgð heldur en sá sem samþykkir lægri laun.

ÞÚ ÞARFT AÐ SEMJA

Fyrsta skrefið í átt að betri árangri í samningaviðræðum er að taka skrefið og fara í samningaviðræður. Þeir sem ekki samþykkja fyrsta tilboð og semja um launin sín, fá að öllu jöfnu hærra laun en þeir sem samþykkja fyrsta tilboð.

Þeir sem semja oft um laun, fá einnig hærra laun en þeir sem veigra sér við því að fara fram á launaviðtal og biðja um hækkun.

VITTU HVAÐ ÞÚ VILT

Launaviðræður fjalla ekki aðeins um laun, þær fjalla um framtíð þína. Ef þú sækist eftir aukinni ábyrgð, þá setur þú þér það markmið að fá mikilvæg og áberandi verkefni fremur en hærra laun. Ef þú vilt hafa meiri tíma til að auka persónulega færni eða til að sinna fjölskyldu eða áhugamálum þá er það samningsmarkið að hafa svigrúm til þess.

FJÖLGADU SAMNINGSATRIÐUNUM

Í framhaldi af ítarlegri skoðun á því hvað þú sækist eftir hjá fyrirtækinu og í lífinu næstu árin þá getur þú búið til lista yfir hugsanleg samningsatriði. Laun, frítími, ábyrgðarsvið, sparnaður, kaupaukar, líkamsrækt, styrkir fyrir námskeið... Reyndu að hafa mörg samningsatriði, því e.t.v. dettur þú niður á hluti sem þú verðmetur hærra en atvinnurekandinn – þannig að hann fái tækifæri til að mæta þörfum þínum með minni tilkostnaði fyrir sig. Með þessu móti getur þú stýrt viðræðunum í átt að niðurstöðu sem hámarkar verðmæti fyrir báða aðila.

KYNNTU ÞÉR MARKAÐINN

Kynntu þér launakannanir og skoðaðu launapróun, launaskrið, verðbólgu, vísitölu og aðrar upplýsingar sem hjálpa þér til að meta hvaða kröfur eru raunhæfar og hvaða hlutlægu viðmið þú getur notað til

að rökstyðja tilboð þitt. Ef þú hefur hlutlæg viðmið til rökstuðnings fyrir tilboði þínu styrkir þú stöðu þína við samningaborðið verulega. Mættu þess vegna í launaviðtalið með hlutlæg viðmið. Nýlega launakönnun fyrir einstaklinga með sambærilega menntun/reynslu/ábyrgð, upplýsingar um almennar launahækkunar frá síðasta launaviðtali, upplýsingar um breytingar á kaupmætti á tímabilinu o.s.frv.

ÞEKKTU VALMÖGULEIKA ÞÍNA – OG ATVINNUREKANDANS

Samningamenn hafa alltaf valmöguleika. Stundum eru þeir ekki góðir, en þeir eru til staðar. Spurðu þig þess vegna: „Hvar stend ég ef ég fæ ekki þessa launahækkun / þetta starf?“ Því betri sem staða þín er án samkomulags, því sterkari stöðu hefur þú í viðræðunum. Að sama skapi getur þú spurt þig hvaða valmöguleika atvinnurekandinn hefur aðra en að semja við þig. Hvers virði er það fyrir hann að ná samkomulagi um áframhaldandi starfskrafta þína?

SETTU FRAM MÓTTILBOÐ EN EKKI PRÚTTA

Fyrsta tilboð hefur mótandi áhrif á samningaviðræður. Þannig er sterk fylgni á milli fyrsta tilboðs og endanlegrar niðurstöðu. Þú skalt því velta fyrir þér að setja fram fyrsta tilboð í viðræðunum eða að minnsta kosti vita fyrirfram hvað þú kemur til með að segja ef þú ert settur í þá stöðu að þurfa að leggja fram fyrsta tilboð. Jafnframt skaltu ekki láta



fyrsta tilboð mótaðilans slá þig út af laginu heldur leggja fram móttíllboð. Rannsóknir staðfesta að þeir sem setja fram móttíllboð ná betri árangri og oft fá þeir einnig aukna virðingu atvinnurekandans. Mundu samt að það er munur á að semja og að prúttu. Á prúttmarkaði skjóta menn tilboðum fram og tilbaka og þratta um verðið. Launaviðræður eru mun viðkvæmari, þar sem þær fjalla um persónulegt samband og langtímasamskipti. Þú getur því ekki sent endalaus móttíllboð og þrattað í launaviðræðum.

ÆFÐU ÞIG!

Við æfum okkur fyrir margar áskoranir sem við tökumst á við. Af hverju ekki mikilvægustu samningaviðræður lífsins? Fáðu maka eða vin í lið með þér og æfðu launaviðtalið. Ímyndaðu þér að atvik sem

kunna að koma upp í viðtalinu og æfðu viðbrögð. Hvað ef atvinnurekandinn biður þig um sanngjarna tillögu? Hvað ef atvinnurekandinn setur fram lágt tilboð og segist ekki geta gert betur? Ef þér finnst mjög erfitt að semja um laun (þá ert þú í fjölmennum hópi), þá skaltu prófa að ímynda þér að þú sért að semja fyrir hönd annarra, til dæmis fyrirtækis, vinar eða fjölskyldu þinnar.



Launaviðræður fjalla ekki aðeins um laun, þær fjalla um framtíð þína.

BJARTSÝNI OG ÁHUGI BORGAR SIG

Langfæstir eru drifnir af launum – verkefni sem þú hefur þurfa að vera áhugaverð. Þú þarft að vilja og gleðjast yfir að starfa á vinnustaðnum. Samstarfsfélagar eru félagar! Í viðtalinu skaltu því ekki gera lítið úr starfinu, vinnustaðnum eða samstarfsfólki. Ef þú ert í röngu starfi þá leiðréttir þú það ekki í launaviðtalinu. Auk þess sýna athuganir að þeir sem sýna starfinu brennandi áhuga og eru jákvæðir fá betri niðurstöðu í samningaviðræðum um kjör.

VERTU FRAMÚRSKARANDI

Þú styrkir stöðu þína í kjaraviðræðum með því að skila framúrskarandi framlagi. Þess vegna skaltu skara fram úr! Síðan er lykilatriði að gleðjast yfir árangrinum og sýna ánægjuna í verki **VR**

EKKI VERA IÐJULAUS

Það borgar sig að nota tímann á meðan leitað er að nýrri vinnu til að þjálfa huga og hönd. Upplagt er að fara á námskeið og viljum við því benda á að margt áhugavert er í boði VR fyrir þá félagsmenn sem hafa misst vinnuna og fá greiddar atvinnuleysisbætur frá Vinnumálastofnum.



10

MÍMIR-SÍMENNTUN

Áttu erfitt með lestur? Eða viltu fá tækifæri til að byrja aftur í námi? Þá eru námskeið Mímis fyrir þig. Ekki missa af þessu, skráðu þig strax! Athugið að þetta er ekki ókeypis en niðurgreitt af fræðusjóði.

SPÚTNIK MARKÞJÁLFUN

Ný tækifæri og nýjar lausnir. Þú skapar framtíðarsýn án hindrana.

ÞÚ ERT SVARIÐ!

Ert þú að drukkna í upplýsingum um það hvernig þú átt að lifa lífinu og efla sjálfa/n þig? Matti Ósvald og Helga Marin, landspekkir heilsufræðingar, sameina krafta sína hjá VR

og bjóða atvinnuleitendum upp á hagnýt og öflug ráð sem nýtast þér í daglegu lífi.

TILBÚIN Í VIÐTALIÐ?

Atvinnuviðtalið. Þú getur lært að koma þér í öflugt hugarástand áður en þú heldur í atvinnuviðtalið. Helga frá Health, Mind and Body mun kenna þér einfaldar aðferðir til að breyta hugarástandinu og hvernig þú getur notað líkamstjáninguna þér til framdráttar.

TILVERAN Í NÝJU LJÓSI

Hér er fjallað um hvernig við bregðumst við breytingum í lífinu og hvernig við tökum á þeim. Hvað getum við gert til að komast upp úr hjólförum?

LOKSINS, LOKSINS, AÐ NÁ ÁRANGRI

Hvernig áttu að hrinda í framkvæmd því sem þú ætlar þér í vinnu og leik?

NÝTTU KRAFTINN

Hvatningur og stuðningur fyrir atvinnulausa, nýjar áherslur og nýjar hugmyndir .

HUGARFAR - LÍFSSTÍLL - SJÓNSKÖPUN

Matti Ósvald tekur fyrir það sem hefur mikil áhrif á líf okkar, þ.e. vellíðan og árangur.

ORÐ ERU ÁLÖG

Leiðarvísir að lífsgleði eins og Sigríður Klingenberg ein getur sýnt okkur.

HLUTVERKASETUR

Fullt af nýjum námskeiðum í boði fyrir atvinnuleitendur sem vilja halda sér virkum.

HESTAFERÐIR FYRIR

ALLA FJÖLSKYLDUNA

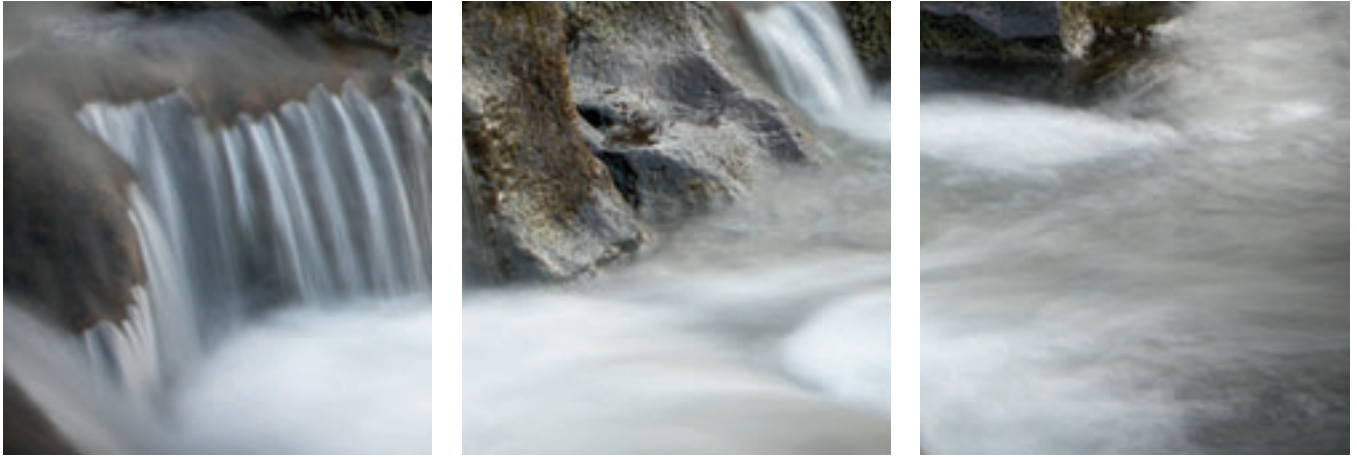
Fyrir byrjendur og lengra komna, skráðu þig núna !

LÍKAMSRÆKT

á góðu verði - ræktum bæði líkama og sál.

Við viljum líka benda á upplýsingar á heimasíðu Rauðakrosshússins um frístundir og námskeið sem kosta lítið eða ekki neitt.

ATHUGIÐ: Flest námskeiðin eru atvinnulausum félagsmönnum VR að kostnaðarlausu, og eru þau aðeins fyrir fullgilda félagsmenn.



LAUNIN HÆKKA EN LAUNAMUNUR KYNJANNA ÓBREYTTUR

Heildarlaun félagsmanna VR hækkuðu um 4,5% frá janúar 2010 til janúar 2011 samkvæmt niðurstöðum launakönnunar VR og grunnlaun um 4,2%. Launamunur kynjanna er óbreyttur á milli ára, konur eru með 15,3% lægri heildarlaun en karla, og kynbundinn launamunur er 10,6%. Vinnuvika félagsmanna VR er jafnlöng og í fyrra en fjarvinna eykst.

Launakönnun VR er gerð árlega og er nýtt þema ár hvert. Í ár var lögð áhersla á að skoða hvernig félagsmenn meta eigið líkamlegt form og hvort og þá hvaða líkamlega hreyfingu þeir stunda. Það er áhugavert að tæplega 90% félagsmanna stunda reglubundna hreyfingu og helmingur telur sig í góðri líkamlegri þjálfun, miðað við aldur.

Könnunin var gerð í febrúar og mars 2011 og miðar við greidd laun fyrir janúar. Tæplega 23 þúsund félagsmenn fengu senda könnun og var svarhlutfall um 45% sem er mun lakara en á síðustu árum.

Á næstu síðum eru birtar helstu niðurstöður könnunarinnar og töflur yfir laun eftir starfsheitum. Á heimasíðu VR, www.vr.is, eru birtar fleiri launatöflur og hægt að fletta upp launum eftir starfsheitum innan atvinnugreina.



4,5% HÆKKUN HEILDARLAUNA MILLI ÁRA

Heildarlaun félagsmanna VR hækkuðu að meðaltali um 4,5% á milli árana 2010 og 2011 samkvæmt launakönnun VR. Miðað er við laun fyrir janúar bæði ár. Niðurstöður könnunarinnar benda til þess að afgreiðslufólk haldi ekki í við aðrar starfsstéttir innan VR og er það mikið áhyggjuefni.

Í SAMRÆMI VIÐ ALMENNA LAUNAPRÓUN

Heildarlaun félagsmanna VR voru að meðaltali 441 þúsund á mánuði í janúar 2011 sem er 4,5% hærra en á sama tíma árið 2010. Grunnlaun voru rúmlega 411 þúsund sem er 4,2% hærra en árið áður. Á sama tímabili hækkuðu laun samkvæmt kjarasamningi VR og SA um 2,5% (í júní 2010). Heildarlaun félagsmanna VR hækkuðu því um tvö prósentustig umfram kjarasamninga frá janúar 2010 til sama mánaðar 2011 og grunnlaun um 1,7 prósentustig. Athugið að inni í þessum tölum er ekki hækkan samkvæmt kjarasamningum sem undirritaðir voru í maí 2011.

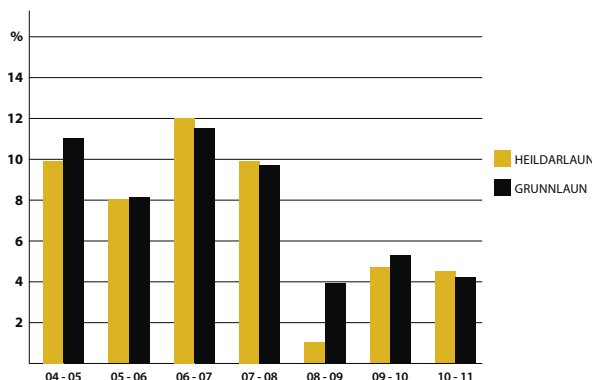
Breytingar á launum samkvæmt launakönnuninni eru í samræmi við þróun launavísitölu Hagstofunnar sem hækkaði um 4,4% á sama tímabili.¹ Vísitala neysluverðs hækkaði hins vegar um tæplega 2% á viðmiðunartímanum, samkvæmt tölum frá Hagstofunni, og hækkaði kaupmáttur grunn- og heildarlauna félagsmanna VR því um 2,4% - 2,7% á milli ára að meðaltali.

Launahækkunin nú er örlítið minni en á milli árana 2009 og 2010 en umtalsvert meiri en 2008 – 2009, strax eftir hrun. Á árunum 2004 – 2008 nam hækkan heildarlauna hins vegar nær 10% á ári að meðaltali.

MESTA HÆKKUN MILLI ÁRA

Mikilvægt er að hafa í huga að umfjöllun um launabreytingar einstakra starfsstétta hér á eftir byggir á meðallaunum starfshópa án tillits til atvinnugreina en laun geta verið mjög misjöfn eftir greinum. Öryggisverðir og starfsfólk við ræstingu og húsvörslu hækkaði mest einstakra stétta í grunnlaunum eða um 18,3% á meðan heildarlaun hækkuðu um 10,3%. Skrifstofufólk sem hefur umsjón með skrifstofu (þó ekki skrifstofustjórar) hækkaði mest í heildarlaunum eða um 16,7% og álíka í grunnlaunum. Þessi hópur lækkaði hins vegar í launum milli árana 2009 og 2010 og því ánægjulegt að sjá þennan viðsnúning. Einnig má nefna að heildarlaun ferðafræðinga, sem lækkuðu um 3% á milli árana 2009 og 2010, hækkuðu nú um rúmlega 12% frá janúar 2010.

HÆKKUN GRUNN- OG HEILDARLAUNA 2004-2011, %



AFGREIÐSLUFÓLK SITUR EFTIR

Laun sölu- og afgreiðslufólks hækkuðu minnst, almennt hækkaði þessi hópur um 1,8% í grunnlaunum og 2,9% í heildarlaunum. Staða sölufulltrúa og starfsfólks í sérhæfðri sölu er töluvert betri en afgreiðslufólks sem sá laun sín almennt lækka á milli ára. Grunnlaun afgreiðslufólks í matvöru / sérvöru lækkuðu um 3,4% og heildarlaun lækkuðu um 2,3%. Svörin í könnuninni meðal afgreiðslufólks er mun lakari en margra annarra hópa og ber að hafa það í huga þegar niðurstöðurnar eru skoðaðar. Engu að síður eru niðurstöðurnar vísbending um að þessi hópur haldi ekki í við aðra félagsmenn VR í launum og er það mikið áhyggjuefni.

VERSLUNIN UNDIR MEÐALTALI

Miklar sveiflur eru á launaþróun eftir atvinnugreinum og hafa ber í huga að tölur yfir launaþróun innan atvinnugreina eru heildartölur án tillits til starfsstétta.² Heildarlaun í iðnaði hækkuðu að meðaltali um 3,5%. Laun í matvæla- og drykkjariðnaði hífa meðaltalið upp, heildarlaun í þeirri atvinnugrein hækkuðu um 12,4% á milli ára.

Launahækkunarir í fyrirtækjum í verslun og þjónustu eru undir meðaltali, ef verslanir með skrifstofubúnað og húsgögn eru undanskildar. Almennt hækkuðu heildarlaun starfsmanna í verslunum og þjónustufyrirtækjum um 1,6%. Stórmarkaðir og matvöruverslanir standa sínu verst, grunnlaun starfsmanna þar lækkuðu um 0,8% frá janúar 2010 til janúar 2011 og heildarlaun hækkuðu um 0,8%. Á milli áruna 2009 og 2010 hækkuðu laun hins vegar í þessari atvinnugrein um 10-11%. Laun starfsmanna í byggingavöruverslunum hækkuðu um 1% á milli ára en hækkuðu um 6-7% á milli áruna 2009 og 2010.

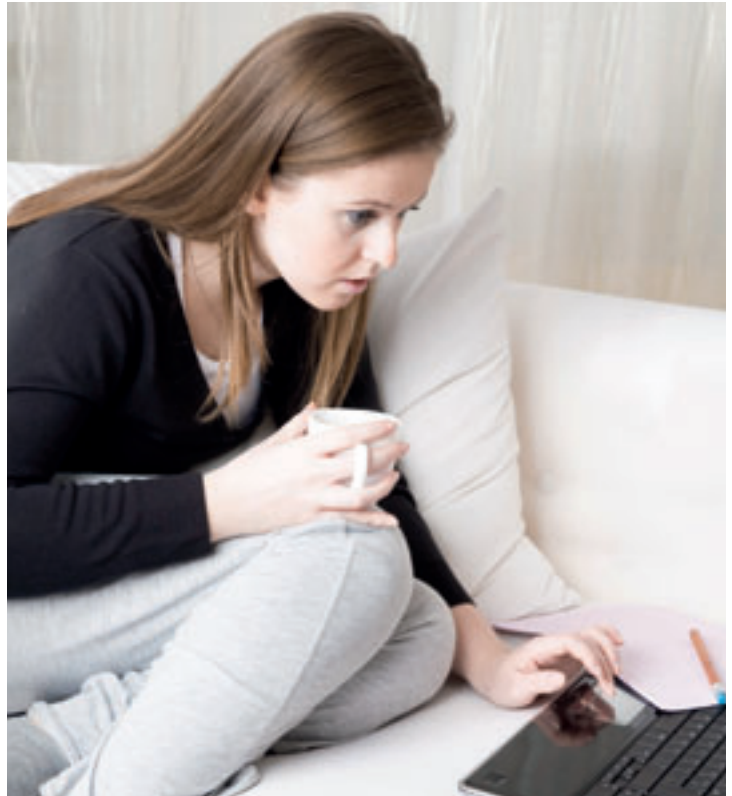
Hjá heildsölufyrirtækjum hækkuðu heildarlaun um 4,8%. Það vekur athygli að í þessum hópi eru bílasölur og bensínstöðvar en heildarlaun þar hækkuðu um rúmlega 6%. Hjá fyrirtækjum í flutningum og ferðaþjónustu hækkuðu heildarlaun um 5,3%. Fjármála-, tölvufyrirtæki og sérhæfð þjónustufyrirtæki sáu einnig meiri hækkun en meðaltalið segir til um, grunnlaun hækkuðu um 5,6% og heildarlaun um 5,9%. Þarna vega laun fyrirtækja í tölvusölu og tölvuþjónustu þungst.

MUNUR Á HÆSTU OG LÆGSTU LAUNUM MINNKAR

Munurinn á hæstu og lægstu launum dregst mikið saman á milli ára. Samanburður er gerður á meðaltali heildarlauna 5% launahæstu félagsmanna og heildarlauna 5% launalægstu. Þeir launahæstu eru að meðaltali með 750 þúsund krónur í laun á mánuði samkvæmt launakönnun 2011 en þeir launalægstu eru að meðaltali með 250 þúsund krónur í laun á mánuði. Þeir sem hafa hæstu launin hafa því þrefalt hærri laun en þeir sem hafa lægstu launin eða 200% hærri laun. Árið 2010 var munurinn fjórfaldur, meðaltal 5% hæstu launa var 874 þúsund krónur á mánuði en meðaltal lægstu launanna var 217 þúsund krónur á mánuði.

¹ Athugið að launavísitala Hagstofunnar miðar við regluleg laun, þ.e. laun fyrir umsamin vinnutíma á mánuði, hvort sem um er að ræða dagvinnu eða vaktavinnu.

² Í launakönnun VR er fyrirtækjum skipt í sex yfirflokka atvinnuvega: Verslun og þjónusta; Heildsala og bílasala; Samgöngur, flutningar og ferðaþjónusta; Fjármál, tölvuþjónusta og önnur sérhæfð þjónusta; Ýmis þjónusta/Starfsemi samtaka og félaga og lönaður. Innan þessara flokka eru undirflokkar og geta launabreytingar undirflokkar verið misjafnar og ádrar en meðaltal yfirflokka segir til um.



VINNUVIKAN ÓBREYTT EN FJARVINNA EYKST

Félagsmenn VR í fullu starfi vinna að meðaltali 43,5 klst. á viku og hefur vinnuvikan ekki breyst á síðustu þremur árum. Vinnuvika karla er 45,3 klst. en kvenna 41,9 klst. Vinnuvika stjórnenda og sérfræðinga er lengst allra starfsstétta, 44,9 stundir en almennt skrifstofufólk vinnur stystu vinnuvikuna, 40,6 stundir. Vinnuvikan lengist eftir því sem fyrirtækið er stærra, í fyrirtækjum þar sem starfa 10 eða færri er hún að meðaltali 42,9 klst. en 44,7 klst. í stærstu fyrirtækjunum þar sem starfsmenn eru 500 eða fleiri.

FJARVINNA EYKST Á NÝ

Á síðasta ári unnu 40,4% félagsmanna VR fjarvinnu en í ár er þetta hlutfall komið í 41,8%. Fleiri karlar vinna fjarvinnu en konur, 49% á móti 36% kvenna. Fjarvinna hefur aukist jafnt og þétt síðustu ár, 2004 sógðust 23,3% vinna fjarvinnu og 34% árið 2007. Þá hefur tíminn í fjarvinnu lengst, hann er núna 10,4 klst. að meðaltali á viku en var 7,4 á síðasta ári og svipað árið á undan.

Fjarvinna eykst samhliða aukinni menntun, 69% þeirra sem hafa lokið masters- eða doktorsnámi vinna fjarvinnu á móti innan við 30% þeirra sem hafa framhaldsskólamenntun eða minni menntun. Gríðarlegur munur er á fjarvinnu eftir starfsheitum, 63% stjórnenda og sérfræðinga vinna fjarvinnu en sá hópur sem kemur næst á eftir er sérfræðingar og tæknar en 25% þeirra vinna fjarvinnu.

HVER ERU LAUNIN 2011?

Meðallaun svarenda á mánuði eftir starfsstétt og kyni.

	Heildarlaun í þúsundum króna Launadreifing*				Grunnlaun í þúsundum króna Launadreifing*				Meðaltal heildarlauna eftir kyni		
	Meðaltal	25% mörk	Miðgildi	75% mörk	Meðaltal	25% mörk	Miðgildi	75% mörk	Karlar	Konur	Fjöldi
Alls	441	330	402	512	411	312	380	480	487	406	5693
Stjórnendur og sérfræðingar	527	400	496	608	489	380	460	570	555	494	2732
Framkvæmdast./önnur hærri stjórnunarstörf	665	496	625	775	610	450	590	725	696	593	163
Forstöðumenn	687	566	650	800	632	512	613	750	723	625	108
Sviðsstjórar	605	436	550	738	572	390	519	724	574	687	48
Deildarstjórar	521	412	510	625	492	400	487	600	537	506	227
Fjármálastjórar	624	472	571	750	577	450	541	680	727	579	105
Markaðsstjórar	539	430	501	650	508	411	487	607	549	530	84
Rekstrarstjórar	531	424	500	650	504	420	490	610	571	467	59
Sölustjórar	523	409	500	610	484	392	460	575	558	419	178
Starfsmannastjórar	587	440	596	699	555	440	533	670	-	583	36
Verslunarstjórar	425	340	400	490	373	305	362	424	466	367	153
Skrifstofustjórar	462	375	432	507	439	359	410	477	568	442	114
Innkaupastjórar	480	385	460	550	455	375	450	509	495	450	99
Verkstjórar	438	370	407	500	399	332	382	451	447	407	75
Þjónustustjórar	431	345	411	500	406	334	402	460	476	381	89
Svæðisstjórar	383	287	351	468	361	282	340	420	422	331	42
Viðskiptastjórar	466	415	450	508	438	384	430	490	480	446	32
Vörustjórar	519	449	498	613	495	427	477	600	510	-	17
Önnur stjórnunarstörf	490	400	474	550	448	350	440	515	500	479	50
Tölvunarfræðingar	549	450	548	616	524	450	510	580	554	527	164
Kerfisfræðingar	517	440	509	595	491	409	489	556	518	511	104
Hag- og viðskiptafræðingar	554	420	513	615	503	400	475	570	580	538	193
Endurskoðendur	856	730	800	1000	681	548	650	800	961	816	29
Verk-, tæknifræðingar og arkitekta	446	385	460	478	442	393	440	478	467	416	15
Sál-, mann-, stjórn.-, fél.- eða uppeldisfr.	456	376	437	535	438	376	402	510	433	480	12
Efna-, eðlis-, líf- og/eða matvælafræðingar	499	390	435	607	442	380	430	500	561	459	15
Uppl. fulltr., alm. tengsla- eða fjölm. fræð.	422	390	403	480	412	390	403	477	425	420	17
Lögfræðingar	671	533	717	772	620	488	618	734	701	653	27
Ráðgjafar með háskólapróf	530	430	500	574	473	400	455	520	581	489	101
Verkefnastjórar	482	380	453	545	456	371	432	520	516	461	230
Ferðafræðingar (háskólamenntaðir)	408	353	391	473	386	334	355	443	-	403	12
Háskólamennt. sérfr. við rannsóknarstörf	455	333	350	533	430	300	344	473	549	361	16
Aðrir háskólamenntaðir sérfræðingar	463	390	450	524	440	380	424	500	477	457	118
Sérhæft starfsfólk og tæknar	380	320	366	425	362	309	350	403	416	369	1578
Aðalþóttarar	432	363	422	497	417	350	403	470	510	421	121
Bóttarar með diplómanám	414	365	400	450	397	350	394	430	-	411	57
Bókhaldsfulltrúar	355	320	350	386	344	310	343	375	368	355	221
Viðurkenndir bóttarar	447	403	424	498	408	380	413	454	-	440	30
Fjármálafulltrúar	418	367	408	480	406	349	395	451	489	399	44
Launafulltrúar	417	361	398	464	397	348	384	448	-	417	71
Innheimtufulltrúar	363	312	350	393	347	310	339	385	454	358	112
Markaðsfulltrúar	445	360	422	490	384	330	388	430	490	421	46
Innkaupafulltrúar	384	330	380	431	367	315	371	413	387	383	73
Þjónustufulltrúar	337	294	330	379	323	287	320	360	354	330	262
Fulltrúar	354	310	350	380	346	305	340	380	408	340	86
Tækniteiknara	334	310	324	358	328	300	320	358	334	334	25
Umbrot og/eða grafík	413	350	390	450	391	330	380	433	430	384	54
Vefsíðugerð eða -umsjón	400	343	400	470	392	338	400	450	405	-	30
Ferðafræðingar (IATA próf)	357	296	320	420	326	290	300	350	-	354	55
Sérhæfing við tryggingar/tryggingaráðgjafar	471	390	459	533	447	374	435	510	530	423	36
Tjónauppgjör	427	396	411	442	406	370	403	425	445	393	37
Lyfjatæknar	322	297	317	355	309	280	310	333	-	322	39
Leiðbeinendur	318	204	330	407	308	200	330	400	385	-	11
Matreiðslumeistarar	-	-	-	-	343	273	365	445	-	-	5
Rannsóknarmenn	346	300	334	406	335	300	318	345	-	302	13
Snyrtifræðingar	258	220	240	273	254	220	233	266	-	258	8
Annað sérhæft starfsfólk	399	320	384	450	366	297	355	418	415	372	142

	Heildarlaun í þúsundum króna Launadreifing*				Grunnlaun í þúsundum króna Launadreifing*				Meðaltal heildarlauna eftir kyni		
	Meðaltal	25% mörk	Miðgildi	75% mörk	Meðaltal	25% mörk	Miðgildi	75% mörk	Karlar	Konur	Fjöldi
Skrifstofufólk	345	290	321	375	328	282	310	362	403	339	233
Umsjón með skrifstofu	389	300	350	420	368	300	332	415	-	389	25
Sérhæfðir ritarar/læknaritarar	339	293	324	360	330	290	315	355	-	339	57
Almennir ritarar	306	269	308	328	301	272	298	320	-	306	36
Önnur almenn skrifstofustörf	350	290	325	388	327	280	310	371	405	339	115
Skrifstofufólk við afgreiðslu	313	261	306	350	299	254	289	337	321	312	198
Gjaldkerar/innheimtustarf	367	313	353	418	351	300	344	400	-	367	52
Móttökuritarar	288	252	280	318	282	245	270	308	-	288	71
Símavarsla	295	248	295	324	275	235	279	312	-	296	24
Gestamóttaka	279	245	276	320	266	235	258	290	292	273	20
Önnur skrifstofustörf við afgreiðslu	312	261	307	371	290	251	291	329	-	312	31
Sölu- og afgreiðslufólk	357	290	342	411	326	265	318	370	395	315	648
Tölvusalar	539	465	497	630	497	420	495	588	539	-	8
Bílasalar	412	370	426	462	391	350	390	440	412	-	21
Sala í ferðaþjónustu	326	290	320	350	310	275	301	340	339	324	61
Tryggingasalar	466	345	475	561	448	312	475	534	564	367	14
Önnur sérhæfð sölustörf	381	321	360	430	351	283	336	408	394	353	46
Sölufulltrúar	391	330	375	430	353	300	346	390	413	354	286
Afgreiðsla á matvöru (t.d. í kjötbörði)	281	231	265	291	239	188	226	280	-	263	14
Afgreiðsla á sérvöru (t.d. fót eða leikföng)	283	224	275	330	258	220	249	295	342	261	59
Afgreiðsla á kassa	247	213	245	274	209	178	204	232	-	245	10
Almenn sölustörf í verslun	295	241	290	335	269	225	260	310	325	252	75
Vaktstjórar í verslun	307	280	300	330	273	260	279	300	328	295	17
Aðstoðarverslunarstjórar	340	280	330	393	308	250	308	376	365	311	33
Gæslu-, lager- og framleiðslustörf	324	263	302	370	296	241	282	340	334	293	304
Öryggisvarsla	363	300	339	420	354	278	320	439	367	-	16
Húsvarsla	390	288	363	441	377	275	325	441	404	-	20
Ræstingar og þríf	290	235	270	350	268	212	250	346	-	276	14
Framleiðsla eða þökkun	281	243	281	332	259	220	265	300	287	278	25
Matráðskonur, matsveinar, matartæknar	340	294	308	353	301	226	308	353	-	342	17
Lagerstörf	318	262	300	365	293	250	280	330	324	287	167
Útkeyrsla	328	250	310	377	300	250	300	350	342	-	27
Bifreiðastjórar/bílstjórar (ekki við útkeyrslu)	330	300	343	368	250	194	197	320	331	-	18

* Hér sést dreifing launa innan hvers starfsstéttar. Helmingur svarenda fær hærri laun en miðgildi segir til um og helmingur lægri laun. Talan í dálknum 25% mörk gefur til kynna að fjórðungur svarenda sé með lægri laun en þau sem birtast í dálknum og eru þá 75% svarenda með hærri laun. Talan í dálknum 75% mörk gefur hins vegar til kynna að fjórðungur svarenda sé með hærri laun en þau sem birtast í dálknum og eru þá 75% svarenda með lægri laun.

Launakönnun 2011 var gerð í febrúar og mars meðal fullgilda félagsmanna VR, þ.e. þeirra sem greitt höfðu lágmarksfélagsgjald á tólf mánaða tímabili, frá október 2009 til september 2010 og voru á síðustu skilagrein fyrirtækis. Alls fengu um 22 þúsund félagsmenn sent spurningaeyðublað í pósti eða aðgang að könnuninni á netinu. Svarhlutfall var 45% sem er töluvert minna en í fyrra en þá var það 52%. Mikill meirihluti eða 98% svaraði á netinu. Niðurstöðurnar í könnuninni miða við laun greidd fyrir janúar 2011. Capacent Gallup hafði umsjón með gerð könnunarinnar og úrvinnslu niðurstaðna.

Athugið að launakönnun VR byggir á heildarþýði, ekki úrtaki, því allir félagsmenn VR höfðu færi á að taka þátt að uppfylltum þeim skilyrðum sem nefnd eru hér að framan. Við úrvinnslu launaupplýsinga voru notuð svör þeirra sem eru í 70% starfshlutfalli eða meira

en við úrvinnslu á vinnutíma og launamun kynjanna voru einungis notuð svör þeirra sem voru í 100% starfi. Niðurstöður könnunarinnar eru birtar í nokkrum töflum, bæði heildartöflum og töflum eftir atvinnugreinum. Hér eru birtar tvær töflur, tafla yfir laun eftir starfsheitum óháð atvinnugrein og tafla yfir breytingar á launum milli 2010 og 2011. Töflur eftir atvinnugreinum og bakgrunnspáttum eru birtar á heimasíðu VR og í sérstökum bæklingi sem nálgast má á vefnum eða á skrifstofum VR.

LESID ÚR TÖFLUNUM

Meðaltal launa í töflunum sem hér eru birtar segir til um hver meðallaunin eru innan tiltekinnar starfsstéttar. Einnig eru birtar upplýsingar um launadreifingu. Helmingur svarenda er með hærri laun en miðgildið segir til um og helmingur er með lægri laun. Talan í dálknum 25% mörk gefur til kynna að

fjórðungur svarenda er með lægri laun en þau sem birtast í dálknum og er þá 75% svarenda með hærri laun. Talan í dálknum 75% mörk gefur hins vegar til kynna að fjórðungur svarenda er með hærri laun en tilgreind eru í dálknum á meðan 75% svarenda eru með lægri laun.

REIKNIVÉL Á VR.IS

Á heimasíðu VR, www.vr.is, eru birtir listar yfir laun eftir atvinnugreinum, nánari upplýsingar um gerð könnunarinnar og niðurstöður. Þar er einnig reiknivél sem hægt er að nota til að reikna út laun miðað við tilteknar forsendur.

ATHUGIÐ:

VR skrifaði undir nýjan kjarasamning við Samtök atvinnulífsins í maí 2011 og fól hann í sér launahækkunar. Þær hækkunar eru EKKI inni í þeim launatölum sem hér eru birtar.

SAMANBURÐUR Á MILLI ÁRA

Breytingar á heildar- og grunnlaunum á milli ára, laun að meðaltali á mánuði.

	Heildarlaun í þúsundum króna			Grunnlaun í þúsundum króna			Fjöldi	
	Meðaltal		% breyting frá síð. VR könnun	Meðaltal		% breyting frá síð. VR könnun	2011	2010
2011	2010		2011	2010				
Alls	441	422	4,5%	411	395	4,2%	5693	6447
Stjórnendur og sérfræðingar	527	511	3,0%	489	476	2,7%	2732	2907
Hærrí stjórnendur	663	632	4,9%	612	592	3,3%	319	344
Deildarstjórn	521	513	1,6%	492	487	0,9%	227	253
Fjárm.-, sölu-, markaðs- og starfsm.stjórn	558	550	1,5%	519	508	2,3%	403	460
Verslunarstjórn	425	409	3,8%	373	368	1,4%	153	175
Innkaupa- og skrifstofustjórn	470	442	6,4%	446	424	5,2%	213	226
Þjónustu- og verkstjórn	434	428	1,5%	403	393	2,3%	164	181
Önnur stjórnunarstörf	478	483	-1,1%	449	449	0,1%	200	225
Tölvunarfræðingar	549	519	5,8%	524	497	5,4%	164	163
Kerfisfræðingar	517	505	2,4%	491	477	3,0%	104	107
Hag- og viðsk.fr./endurskoðendur	593	566	4,9%	526	499	5,5%	222	232
Verkefnastjórn	482	460	4,9%	456	439	4,0%	230	206
Aðrir háskólamenntaðir sérfræðingar	496	488	1,8%	461	455	1,2%	333	335
Sérhæft starfsfólk og tæknar	380	370	2,9%	362	350	3,2%	1578	1797
Bókhalds-, fjármála- og launafulltrúar	397	386	2,7%	381	370	3,0%	544	632
Innheimtufulltrúar	363	351	3,3%	347	338	2,6%	112	124
Markaðs- og innkaupafulltrúar	408	389	4,9%	374	356	4,8%	119	131
Þjónustufulltrúar/fulltrúar	341	325	4,9%	329	310	6,0%	348	378
Tækniteikn./umbr.- og grafikst./vefs.gerð	391	386	1,4%	377	373	0,9%	109	114
Ferðafræðingar	357	319	12,2%	326	302	7,8%	55	41
Sérhæfing vegna trygginga/tjónauppgjör	448	437	2,7%	426	407	4,5%	73	80
Annað sérhæft starfsfólk	373	372	0,4%	346	346	0,2%	218	297
Skrifstofufólk	345	329	4,8%	328	315	4,1%	233	326
Umsjón með skrifstofu	389	333	16,7%	368	315	16,9%	25	35
Almennir ritarar/læknaritarar	339	335	1,4%	330	322	2,5%	57	75
Önnur almenn skrifstofustörf	339	327	4,0%	321	313	2,5%	151	216
Skrifstofufólk við afgreiðslu	313	302	3,5%	299	289	3,5%	198	274
Gjaldkerar/innheimtustarf	367	363	1,4%	351	353	-0,5%	52	63
Móttökuritarar/upplýsingagjöf	290	285	1,7%	280	275	2,0%	95	129
Önnur skrifst.störf við afgr./gestamóttaka	299	282	6,1%	281	263	7,0%	51	82
Sölu- og afgreiðslufólk	357	347	2,9%	326	320	1,8%	648	779
Sérhæfð sölustörf	377	370	1,8%	354	340	4,1%	154	230
Sölufulltrúar	391	371	5,2%	353	345	2,1%	286	306
Afgreiðsla á sérvöru/matvöru	283	289	-2,3%	254	263	-3,4%	73	87
Alm. sölustörf/vaktstjórn í verslun	309	305	1,0%	280	282	-0,9%	125	137
Afgreiðsla á kassa	247	240	3,3%	209	214	-2,4%	10	19
Gæslu-, lager- og framleiðslustörf	324	304	6,4%	296	273	8,2%	304	364
Öryggis- og húsvörslu/ræsting	353	320	10,3%	337	285	18,3%	50	68
Framleiðsla og pökkun/mötuneyti	305	291	5,0%	277	266	4,4%	42	52
Lagerstörf	318	303	5,1%	293	271	7,8%	167	193
Útkeyrsla/bílstjórn	329	303	8,5%	280	274	2,3%	45	51

ATHUGIÐ

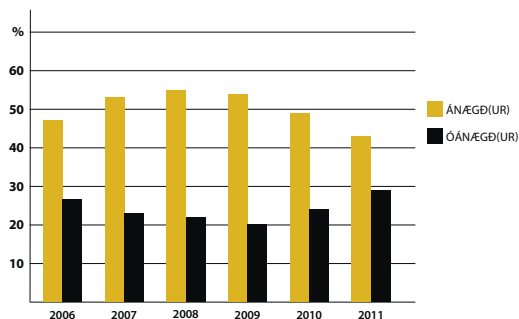
Í þessum tölum er EKKI hækkun sem samið var um í kjarasamningum í maí 2011.

NIÐURSTÖÐUR

ENN MINNKAR ÁNÆGJA MEÐ LAUNAKJÖR

43% svarenda í launakönnun VR eru ánægð með launakjör sín sem er mikil breyting frá því fyrir hrun, í janúar árið 2008 voru 55% félagsmanna ánægð með sín kjör. Karlar eru marktækt ánægðari en konur, 45% á móti 42%. Meira menntaðir og hærra settir eru ánægðari en aðrir hópar, enda almennt launahærri. Það vekur hins vegar athygli að óánægjan eykst með stærð fyrirtækja, þrátt fyrir að launin séu hærrí hjá stærri fyrirtækjum.

ÁNÆGJA MEÐ LAUN



Ath: hér eru ekki birtar tölur yfir þá sem hvorki teljast ánægðir né óánægðir

HVAÐ ERU SANNGJÖRN LAUN?

Að mati karla eru sanngjörn laun fyrir þeirra vinnu 20% hærrí en þau laun sem þeir fá greidd. Konur eru hógværarí en karlar og telja laun sem eru 18% hærrí en þær fá í raun vera sanngjörn. Almennt telja félagsmenn sig eiga að fá 498 þúsund krónur í heildarlaun á mánuði að meðaltali.

PAKKALAUN AUKAST

Þeim fjölgar sem eru á pakkalaunum eða fastlaunasamningum en 34% svarenda í könnun VR árið 2011 eru á slíkum launum. Árið 2006 var þetta hlutfall 29%. Karlar eru líklegri til að vera með pakkalaun en konur, 42% á móti 29% kvenna. Þá er tæplega helmingur stjórnenda og sérfræðinga á pakkalaunum eða 48% en mun færri hjá öðrum stéttum, t.d. eru 28% sérhæfðs starfsfólks og tækna með slík laun.

38% MEÐ GEMSA FRÁ VINNUNNI

Sjö af hverjum tíu félagsmönnum fá einhver hlunnindi eða annað í vinnu og er það aukning frá því í fyrra. Hlutfallið, 71%, er þó enn nokkuð lægra en það var fyrir hrun, í janúar 2008 voru 77% félagsmanna með hlunnindi. Hér er til að mynda um að ræða síma frá vinnunni, greiðslu símakostnaðar, internettingu á heimili o.s.frv. .

Fleiri karlar en konur eru með hlunnindi 76% á móti 67%. Flestir sem fá hlunnindi eru með gsm síma og styrk vegna líkamsræktar. Helmingur karlanna eða 52% er með gema frá vinnunni og 28% kvennanna. Hlunnindi eru töluvert algengari hjá starfsmönnum stærri fyrirtækja en þeirra minni, a.m.k. þrír fjórðu starfsmanna í fyrirtækjum þar sem starfa 50 eða fleiri eru með hlunnindi en 61% í fyrirtækjum þar sem starfsmenn eru á bilinu tíu til nitján.

Þá hefur meira en helmingur félagsmanna aukagreiðslur af ýmsu tagi í launum, flestir bílastyrk eða 27%. Og eins og með hlunnindin eru karlar líklegri til að fá aukagreiðslur í sínum launum, 69% á móti 52% kvenna.

MENNTUN HÆKKAR LAUNIN

Háskólamenntun hefur aukist meðal félagsmanna VR síðustu ár, 30,4% svarenda í launakönnun 2011 hafa lokið háskólaprófi samanborið við 19,8% árið 2004. Tæplega 8% hafa lokið lengra háskólanámi (MA eða doktorspróf) á móti 3% árið 2004. Munur er á menntun kynjanna, 31% karla hafa háskólanám að baki en 29% kvenna. Þá eru stjórnendur og sérfræðingar líklegri til að vera háskólamenntaðir en aðrar starfsstéttir, 54% þeirra hafa háskólapróf en 17% sérhæfðs starfsfólks og tækna.

Launakannar VR sýna hvernig menntun borgar sig í launum. Þeir sem hafa lokið masters- eða doktorsnámi hafa 64% hærrí laun en þeir sem hafa grunnskólamenntun eða minna. Þeir sem hafa lokið masters- eða doktorsnámi hafa tæplega 14% hærrí heildarlaun en þeir sem luku sínu háskólanámi eftir bakalár gráðu og 49% hærrí laun en þeir sem létu staðar numið eftir framhaldsskólann.

15% LAUNAMUNUR – AFTUR

Launamunur kynjanna óbreyttur milli ára samkvæmt niðurstöðum launakönnunar VR 2011. Konur í VR eru með 15,3% lægri heildarlaun en karlar en **kynbundinn munur er 10,6%**. Launamunurinn hefur ekki breyst svo nokkru nemi á síðustu þremur árum og eru það mikil vonbrigði.

Heildarlaun karla í fullu starfi eru tæplega 484 þúsund krónur á mánuði að meðaltali, samkvæmt launakönnun VR, en heildarlaun kvenna rúmlega 409 þúsund krónur að meðaltali. Munurinn á heildarlaunum kynjanna er 15,3% og var 15,5% í fyrra. Munurinn á grunnlaunum er aðeins minni, grunnlaun karla eru að meðaltali tæplega 445 þúsund krónur á mánuði en kvenna rétt rúmlega 386 þúsund krónur. Munurinn er 13,1% en var 13,4% í fyrra. Hér er verið að bera saman laun einstaklinga í fullu starfi eingöngu. Þessar niðurstöður eru í samræmi við launamun kynjanna eftir greiddum félagsgjöldum til VR en sá munur var 17,2% í janúar 2011. Hafa verður í huga að þegar munurinn er skoðaður eftir félagsgjöldum er ekki tekið tillit til starfshlutfalls eins og gert er í launakönnuninni.

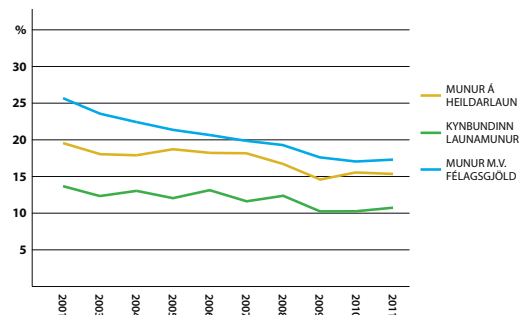
Þegar laun kynjanna eru borin saman er oft talað um **kynbundinn launamun**, þ.e. muninn á launum kvenna og karla þegar búið er að taka tillit til áhrifa aldurs, starfsaldurs, vinnutíma, starfsstéttar (yfirklokka) og menntunar. Kynbundinn launamunur samkvæmt launakönnun 2011 er 10,6% og var 10,1% í fyrra.

DREGUR SAMAN MEÐ KYNJUNUM TIL LENGRI TÍMA LITIÐ

Breytingin á launamun kynjanna er ekki marktæk á milli 2010 og 2011 en þróunin síðasta áratug telst þó marktæk. Frá árinu 2001 hefur munurinn á heildarlaunum kynjanna skv. launakönnun VR minnkað úr 19,7% í 15,3% og kynbundinn launamunur hefur minnkað úr 13,8% árið 2001 í 10,6% í ár. Launamunurinn hefur því dregist saman um 22% - 23% á einum áratug, eftir því hvort litið sé til heildarlauna eða kynbundins launamunar. Munurinn á launum kynjanna sé miðað við félagsgjöld er alltaf meiri en hann er í launakönnun en hann hefur einnig

lækkað meira á þessu tímabili eða um þriðjung. Hér að neðan má sjá þróunina frá árinu 2001, athugið að miðað er við stöðuna í janúar ár hvert. Launakönnun var ekki gerð árið 2002.

LAUNAMUNUR KYNJANNA 2001-2011 %*



MUNURINN EYKST HJÁ YNGSTU FÉLAGSMÖNNUNUM

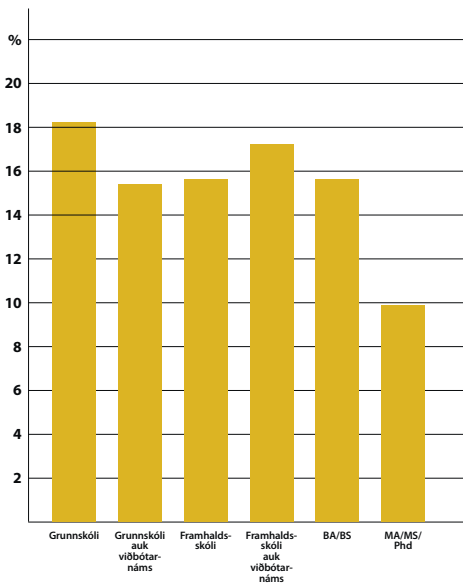
Launamunurinn er mjög mismunandi eftir bakgrunnsþáttum eins og aldri, starfi og menntun. Athugið að í umfjöllun um launamuninn eftir bakgrunnsþáttum er einungis verið að bera saman laun karla og kvenna í fullu starfi en í almennum launatölum í könnuninni eru laun fyrir starfshlutfall frá 70% - 99% uppreiknuð.

Þegar litið er á aldur er munurinn minnstur hjá félagsmönnum á aldrinum 25 - 29 ára eða 9% m.v. heildarlaun en mestur hjá fólki á fimmtugsaldri en þar er hann 18,6%. Hjá yngsta hópnun, félagsmönnum undir 25 ára, er munurinn 15,4%. Launamunur kynjanna hjá þessum hópi hefur aukist aftur eftir að hafa lækkað umtalsvert á árunum 2009 og 2010 og veldur sú þróun áhyggjum.

MENNTUNIN HEFUR ÁHRIF – EN MUNURINN EYKST SAMT

Menntun hefur áhrif á launamun kynjanna, þ.e. munurinn minnkar eftir því sem menntunin eykst. Hjá félagsmönnum með grunnskólamenntun eða minni er munur á heildarlaunum kynjanna 18,2% en 9,9% hjá félagsmönnum með mestu menntunina, masters- eða doktorsgráðu. Það veldur hins vegar áhyggjum að launamunurinn hjá síðarnefnda hópnum hefur aukist mikið á milli ára, hann var 5,3% árið 2010.

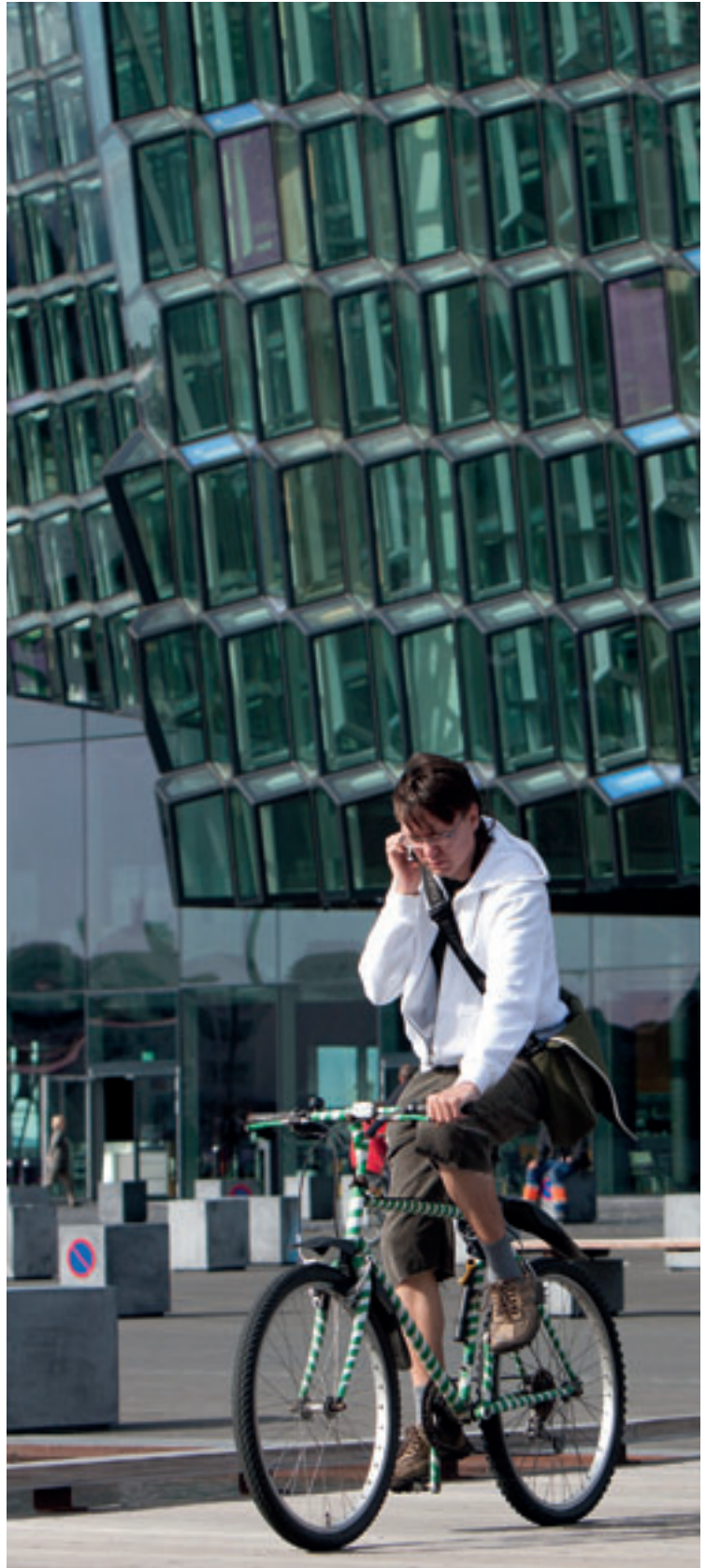
MUNUR Á HEILDARLAUNUM KYNJANNA EFTIR MENNTUN



STARFSSTÉTT OG ATVINNUGREIN

Þegar litið er á starfsstétt virðist munur á heildarlaunum minnstur hjá skrifstofufólki við afgreiðslu eða 4% en líta ber á þær tölur sem vísbendingu í ljósi þess að svarendur eru mjög fáir karlamegin. Hjá almennu skrifstofufólki er munurinn 14,6%. Mestur er munurinn hjá sölu- og afgreiðslufólki eða 18,9% og hefur verið óbreyttur í þrjú ár. Hjá stjórnendum og sérfræðingum sem og starfsfólki við ræstingu og lager- og framleiðslustörf er munurinn á heildarlaunum kynjanna jafn eða 10,7%. Munurinn hjá starfsfólki við ræstingu og framleiðslustörf hefur lækkað frá síðustu tveimur árum en þá var hann um og yfir 14%.

Og að lokum er áhugavert að sjá að heildsalan stendur best atvinnugreina þegar litið er til yfirflokka, þar er munurinn 8,5% en t.a.m. er munur á heildarlaunum kynjanna 19,9% í hjá fyrirtækjum í samgöngugreinum, flutningum og ferðaþjónustu.





FÉLAGSMENN Í FÍNU FORMI

Helmingur félagsmanna VR telur sig í góðu líkamlegu formi, miðað við aldur, og einungis 17% segjast vera í lélegu formi þegar þeir bera sig saman við aðra á svipuðum aldri. Þetta kemur ekki á óvart í ljósi þess að tæplega 90% félagsmanna stunda reglubundna hreyfingu af einhverju tagi. Karlar innan VR stunda boltaíþróttir í mun meira mæli en konur en þær eru hins vegar duglegri að ganga. Stjórnendur eru líklegri til að vera í golfi en aðrar stéttir, en munurinn er ekki eins mikill og margir kunna að halda. Í nær öðru hverju fyrirtæki hvetja stjórnendur starfsmenn til að stunda líkamsrækt. Þetta má allt lesa úr niðurstöðum launakönnunar VR 2011 en í ár var áhersla lögð á að kanna hreyfingu og íþróttaiðkun félagsmanna.

11%

svarenda segjast í mjög góðri líkamlegri þjálfun

ELSTU FÉLAGSMENNIRNIR Í GÓÐRI ÞJÁLFUN

Í launakönnuninni var svohljóðandi spurning lögð fyrir svarendur: Telur þú þig vera í góðri eða lélegri líkamlegri þjálfun miðað við þinn aldur? Mikilvægt er að hafa í huga að svarendur eru að bera sig saman við fólk á sama aldri. 11% svarenda segjast í mjög góðri líkamlegri þjálfun og 39% í frekar góðri þjálfun. Meira en helmingur fimmtíu ára og eldri eða 56% segist í góðri þjálfun miðað við aldur sem er hærra hlutfall en í öðrum aldurshópum. Næstir koma yngstu svarendurnir, undir 25 ára, og svarendur á aldrinum 40 – 49 ára en sléttur helmingur þeirra telur sig í góðri þjálfun miðað við sinn aldurshóp.

MENNTUN OG STARF Hafa ÁHRIF

Yfir helmingur svarenda með háskólamenntun telur sig í góðu líkamlegu formi, 52% þeirra sem hafa bakkalár gráðu og 55% þeirra sem hafa hærri háskólagráðu. Í öðrum menntahópum er þetta hlutfall 47-49%. Starfsstétt virðist einnig hafa áhrif, 52% stjórnenda og sérfræðinga segjast í góðri þjálfun en undir 50% annarra stétta.

Hvatning Stjórnenda Mikilvæg

Í nær öðru hverju fyrirtæki, eða 46%, hvetja stjórnendur starfsmenn til að stunda hreyfingu eða líkamsrækt. Í fimmtungi fyrirtækja fer lítið fyrir slíkri hvatningu og í rúmlega þriðjungi fyrirtækja er starfsfólk ekkert hvatt til að sinna líkamsrækt. Hvatning stjórnenda virðist hafa mikil áhrif, í fyrirtækjum þar sem mikil hvatning er til staðar segjast mun fleiri vera í góðu líkamlegri þjálfun en þar sem hvatning stjórnenda er lítil eða engin, eða 61% á móti 45%.

HVER ER Í GOLFI?

Í launakönnuninni gafst félagsmönnum færi á að merkja við hvaða hreyfingu þeir stunda reglulega og gat hver og einn merkt við fleiri en einn valmöguleika. 88% svarenda segjast stunda reglubundna hreyfingu af einhverju tagi. Þjálfun í líkamsræktarstöð og gönguferðir eru efst á lista, 44% sinna líkamsrækt í líkamsræktarstöð og 43% fara í styttri gönguferðir. Sund er einnig vinsælt (21% merkt við þann möguleika) sem og fjallaferðir eða lengri gönguferðir (17%). Þá stunda t.d. 8% félagsmanna jóga og jafnmargir skiði eða snjóbretti.

KARLAR Í BOLTANUM OG KONUR Í GÖNGUFERÐUM

Í heildina er ekki mikill munur á kynjunum, 89% karla stunda reglubundna hreyfingu og 88% kvenna og er munurinn ekki marktækur. En það er misjafnt hvað kynin gera. Til að mynda merktu 24% karla við boltaíþróttir en einungis 2% kvenna. Gönguferðir höfðu betur til kvenna.



Skot- og stangveiði virðist ekki höfða til kvenna en veiði er þó algengari meðal eldri kvenna en yngri, 4% kvenna 40 ára og eldri stunda veiði. Hjá körlum er þetta hlutfall 16-20% á sama aldri. Þá virðist golf einnig henta konum betur eftir því sem þær eldast, 3% kvenna á aldrinum 25-34 ára stunda golf en 10% kvenna á fimmtugsaldri. Karlar stunda golf í mun meira mæli en konur á nær öllum aldri. Karlar stunda hins vegar lítið dans, þolfimi eða jóga sér til heilsubóta, 2-4% karla eru í jóga og er enginn marktækur munur á aldri. Hjá konum er þessu öðruvísi farið, 11-16% kvenna stunda jóga og örlítið lægra hlutfall stundar dans eða þolfimi til að halda sér í æfingu.

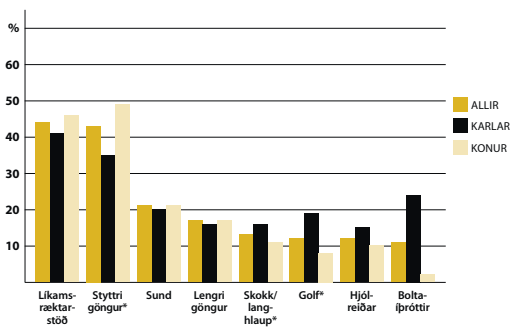
HREYFING EFTIR STARFI, % **

	Líkamsræktarstöð*	Styttri göngur*	Sund*	Lengri göngur*	Skokk/langhlaup*	Golf*	Boltaíþróttir*	Engin regluleg hreyfing*
Stjórnendur/sérfræðingar	48	41	20	18	18	16	16	10
Sérhæfðir starfs.&tækna	47	49	22	17	11	10	6	10
Skrifstofufólk	42	49	24	14	8	13	4	9
Skrifst.fólk v. afgreiðslu	35	45	23	15	5	7	3	14
Sölu- & afgr.fólk	39	41	20	14	10	10	9	14
Gæslu-, lager- & framl. fólk	26	40	19	11	6	9	12	20

*Marktækur munur á milli hópa.

** Í töflunni eru einungis sýndir helstu svarmöguleikar, ekki allir sem í boði voru.

HVAÐA HREYFINGU STUNDAR ÞÚ REGLULEGA



* Marktækur munur á milli aldurshópa.

90%

félagsmanna stunda reglubundna hreyfingu af einhverju tagi. Karlar stunda boltaíþróttir en konur eru duglegri að ganga.

MENNTUN OG STARF

Það er einnig áhugavert að skoða svörin eftir menntun og starfsstétt. Stjórnendur og sérfræðingar stunda til að mynda frekar boltaíþróttir og golf en aðrar stéttir. Starfsfólk í gæslu-, lager- og framleiðslustörfum stundar síður reglubundna hreyfingu en aðrir og má e.t.v. rekja það til þess að það vinnur frekar vaktavinnu og / eða líkamlega krefjandi störf. Þeir sem eru meira menntaðir eru líklegri til að stunda reglulega hreyfingu, um og yfir 90% þeirra sem hafa lokið háskólanámi stunda hreyfingu reglulega en 81% þeirra með grunnskólanám eða minna.

SVÖR KARLA EFTIR ALDRI

HVAÐA HREYFINGU STUNDAR ÞÚ REGLULEGA? %

	Undir 25 ára	25-29 ára	30-34 ára	35-39 ára	40-49 ára	50 ára og eldri
Líkamsræktarstöð*	53	51	49	44	39	26
Styttri gönguferðir*	17	24	25	30	37	52
Sund*	14	19	17	20	21	24
Lengri göngur*	8	13	13	13	20	19
Skokk / langhlaup*	15	15	24	20	15	8
Golf*	7	21	20	20	18	20
Boltaíþróttir*	29	43	42	29	18	5
Stang- /skotveiði*	8	15	20	18	20	16
Skiði, snjóbretti*	10	8	8	11	11	5
Jóga	3	4	3	2	2	2
Engin líkamsrækt	17	11	10	9	11	11

* Marktækur munur á milli aldurshópa.

SVÖR KVENNA EFTIR ALDRI

HVAÐA HREYFINGU STUNDAR ÞÚ REGLULEGA? %

	Undir 25 ára	25-29 ára	30-34 ára	35-39 ára	40-49 ára	50 ára og eldri
Líkamsræktarstöð*	58	56	53	51	47	36
Styttri gönguferðir*	33	32	36	43	52	60
Sund**	19	17	20	19	20	25
Lengri göngur*	11	11	13	16	21	18
Skokk / langhlaup*	14	13	17	17	12	4
Golf*	2	3	3	5	10	13
Boltaíþróttir*	7	4	4	2	1	0
Stang- /skotveiði*	2	1	2	2	4	4
Skiði, snjóbretti*	5	6	7	8	12	6
Jóga	16	12	12	13	11	11
Engin líkamsrækt*	13	16	16	12	10	11

* Marktækur munur á milli aldurshópa.

Launakönnun 2011

MIKILL MEIRIHLUTI ÁNÆGÐUR MEÐ LÍFIÐ

Mikill meirihluti félagsmanna VR eða 88,2% er ánægður með lífið þó ánægjan sé ekki eins mikil og hún var fyrir hrún en þá sögðust 92,8% vera ánægð. Innan við 3% eru óánægð en 9% segjast hvorki ánægð né óánægð. Það vekur athygli að konur eru marktækt ánægðari með lífið en karlar og er það annað árið í röð sem munur á kynjunum er marktækur, konum í hag. Ánægja með lífið eykst með aldri, menntun og launum. Þá eru stjórnendur og sérfræðingar ánægðastir starfsstétta en starfsfólk í gæslu-, lager- og framleiðslustörfum óánægðast.

MEIRI SÉRHÆFING

Æ fleiri félagsmenn tilheyra hópi stjórnenda og sérfræðinga og teljast nú 44% til þess hóps. Árið 2004 var þetta hlutfall 36%. Níu af hverjum tíu félagsmönnum með masters- eða doktorsgráðu starfa sem stjórnendur eða sérfræðingar og sjö af hverjum tíu sem hafa bakka-lárgráðu eða sambærilega menntun.

STARFSHEITI FÉLAGSMANNA 2011 OG 2004

Starfsheiti	2011	2004
Stjórnendur og sérfræðingar	44%	36%
Sérhæft starfsfólk og tæknar	27%	22%
Sölu- og afgreiðslufólk	15%	19%
Gæslu-, lager- og framl.störf	6%	8%
Skrifstofufólk	4%	10%
Skrifst.fólk við afgreiðslu	4%	5%



88,2%

félagsmanna VR er ánægður með lífið þó ánægjan sé ekki eins mikil og hún var fyrir hrún en þá sögðust 92,8% vera ánægð.

VR & SFR & STRV - SAMANBURÐURINN

Síðastliðin ár hafa félagsmenn í VR og SFR, stéttarfélagi í almannapjónustu, svarað samskonar launakönnun. Í ár bætast félagsmenn í Starfsmannafélagi Reykjavíkurborgar (StRv) við og er samanburður þessara þriggja félaga birtur hér að neðan.

Munur á heildarlaunum er 32-34%, þ.e. félagsmenn VR eru að meðaltali með rúmlega 30% hærra laun en félagsmenn SFR og StRv. Munurinn á heildarlaunum VR og SFR hefur aukist á milli ára, er núna 34% en var 30% í fyrra og 26% samkvæmt launakönnun 2009. Athugið að hér er um að ræða meðaltal allra svarenda, án tillits til áhrifaþátta á laun. Að teknu tilliti til þeirra, þ.e. kyns, aldurs, starfaldurs, vinnutíma, vaktálags og menntunar er munurinn 19,3%. Í fyrra var þessi munur 18% og 15% árið 2009. Þar sem þetta er fyrsta árið sem félagsmenn StRv svara könnuninni er ekki hægt að bera saman þróun launa hjá VR og StRv.

Umtalsverður munur er á nokkrum þáttum milli félaganna þriggja. Kynbundinn launamunur er minnstur hjá StRv, undir 10% en mestur hjá SFR, 14,4%. Hafa ber í huga að kynbundinn launamunur hjá SFR breytist að teknu tilliti til vaktálags og er þá 13,2%. Það er einnig áhugvert að sjá að langflestir vinna fjarvinnu hjá VR en vinnuvikan er lengst hjá StRv.

SAMANBURÐUR

	VR	SFR	StRv
Meðaltal heildarlauna á mánuði	441.001 kr.	328.800 kr.	335.255 kr.
Kynbundinn launamunur*	10,6%	14,4%	9,2%
Lengd vinnuvikunnar	43,5 klst.	42,9 klst.	44,6 klst.
Hlutfall félagsmanna sem vinna fjarvinnu	41,8%	10,0%	21,1%
Fjöldi tíma í fjarvinnu, meðaltal á viku	10,4 klst.	8,5 klst.	5,9 klst.
Hlutfall félagsmanna með háskólapróf	30,4%	9,7%	29,4%
Meðalaldur félagsmanna	41 ár	50 ár	49 ár
Starfsaldur í sama / sambærilegu starfi	9,4 ár	12,4 ár	11,8 ár
Hlutfall félagsm. með hlunnindi	70,8%	52,7%	52,1%
Hlutfall félagsm. sem eru ánægðir með launakjör sín	43,3%	18,5%	Ekki spurt.

*Að teknu tilliti til aldurs, vinnutíma (fjöldi vinnustunda á viku), starfsaldurs, starfsstéttar og menntunar sem og mannaforræðs hjá StRv. Að teknu tilliti til vaktálags lækkar munurinn hjá SFR í 13,2%.

HVAÐ HÖFUM VIÐ GERT?

VR leggur áherslu á að tryggja beri jafna stöðu karla og kvenna á vinnumarkaði. Til þess að svo megi verða hefur félagið m.a. lagt áherslu á berjast gegn launamun kynjanna, að fjölga konum í ábyrgðar- og stjórnunarstörfum, að efla menntun kvenna, að stuðla að jafnrétti og vellíðan á vinnustöðum og að jafna ábyrgð kynjanna á heimili og börnum. VR hlaut viðurkenningu Jafnréttisráðs árið 2001 en hún er veitt fyrir brautryðjendastarf á sviði jafnréttismála. Hér að neðan er stiklað á stóru í baráttunni fyrir jafnrétti kynjanna á síðustu árum.

LAUNAMUNUR KYNJANNA

Launamunur kynjanna er ein af helstu lykiltölum starfsemi VR og endurspeglar stöðu karla og kvenna í VR á vinnumarkaði. Félagið hefur á undanförunum árum birt á vef félagsins og í VR blaðinu tölur yfir þróun á launamun kynjanna skv. niðurstöðum launakannanna og eftir félagsgjöldum. Barátta VR á síðustu árum fyrir jafnrétti stöðu karla og kvenna á vinnumarkaði hefur skilað þeim árangri að launamunur kynjanna innan VR hefur dregist marktækt saman eins og sjá má í töflunni hér að neðan.

LAUNAMUNUR KYNJANNA*

	Munur á heildarlaunum	Kynbundinn launamunur	Munur m.v. félagsgjöldum
2000	20,4%	15,3%	27,2%
2001	19,7%	13,8%	25,5%
2003	18,0%	12,3%	23,7%
2004	17,9%	13,0%	22,3%
2005	18,7%	12,1%	21,3%
2006	18,2%	13,1%	20,6%
2007	18,1%	11,6%	19,9%
2008	16,9%	12,3%	19,2%
2009	14,7%	10,1%	17,5%
2010	15,5%	10,1%	17,0%
2011	15,3%	10,6%	17,2%

*Athugið að launakönnun var ekki gerð árið 2002.

“

VR hlaut viðurkenningu Jafnréttisráðs árið 2001 fyrir brautryðjendastarf á sviði jafnréttismála.

KJARAMÁL, KANNANIR OG STARFSEMI VR

VR greiddi fyrir **nýjum fæðingarorlofslögum** með því að bjóða greiðslur til félagsmanna í fæðingarorlofi (80% af launum) frá árinu 1999 þar til ný lög tóku gildi.

Árið 2000 samþykkti stjórn VR **jafnréttisstefnu** félagsins sem birt er á heimasíðu VR. Einnig var samþykkt jafnréttisstefna fyrir skrifstofu félagsins og hefur jafnréttisnefnd verið starfandi.

Samið var um **rétt til launaviðtals** í samningum árið 2000 og um styttingu vinnuvikunnar árið 2004. Auk þess hefur félagið beitt sér fyrir sveigjanlegum vinnutíma í kjarasamningagerð og tók m.a. þátt í verkefninu Hið gullna jafnvægi sem Reykjavíkurborg og Gallup stóðu fyrir.

VR hefur **aukið veikindarétt** úr Sjúkrasjóði vegna veikinda eða slysa barna félagsmanna í allt að 270 daga.

Árlega eru gerðar **launakannanir** og könnun á **fyrirtæki ársins** meðal félagsmanna og sérstaklega fjallað um stöðu kvenna og launamun kynjanna. Árið 2005 var afstaða kynjanna til vinnustaða sinna og viðhorf til jafnréttismála sérstaklega kannað og

árið 2010 var þemað jafnrétti á vinnustað og verkaskipting kynjanna innan veggja heimilisins.

AUGLÝSINGAR OG HERFERÐIR

Sjónvarps- og blaðaauglýsingar um **launamun kynjanna** hafa verið birtar reglulega allt frá árinu 1999 en það ár birti félagið auglýsingu þar sem VR hvatti konur til að meta vinnu sína að verðleikum og semja um hærri laun.

Árið 2005 var þema félagsins **jafnréttismál** og var af því tilefni efnt til viðamikillar auglýsingaherferðar sem vakti þjóðarathygli.

Árið 2006 hleypti VR af stokkunum annarri herferð sem vakti mikla athygli en yfirskrift hennar var **Dapurleg eftirmæli**.

Á árinu 2011 stendur VR fyrir herferð um **launamun kynjanna** og er það þriðja stóra herferðin um málefnið á síðustu árum. M.a. verður boðið upp á sérstök námskeið um samningatækni.

VR birtir reglulega auglýsingar þar sem fjallað er um **jafnrétti** og áherslur sem tengjast málaflokknum.

NÁMSKEIÐ, FYRIRLESTRAR, ÚTGÁFUR O.FL.

VR hefur reglulega boðið félagsmönnum námskeið og fyrirlestra um hvernig á að **semja um launin** til að undirbúa fólk undir **launaviðtal**. Mikill meirihluti þátttakenda hefur verið konur.

Þá hefur VR boðið félagsmönnum **ókeypis starfs- og námsráðgjöf** en um 80% þeirra sem hafa nýtt sér það hafa verið konur.

Á árunum 2001 - 2003 stóð konum í VR til boða námskeiðin **Konur til forystu og Tjáning og tækifæri**. Á síðustu árum hafa að auki fjölmargir aðrir fyrirlestrar og námskeið verið í boði sem hafa það markmið að styrkja stöðu kvenna og efla þær í starfi.

VR tók þátt í útgáfu á bæklingnum **Lykillinn að velgengni** árið 2001 í samvinnu við jafnréttisáttak Háskóla Íslands, Jafnréttisstofu og fleiri. Bæklingurinn var ætlaður ungum konum sem voru að stíga sín fyrstu spor á vinnumarkaði **VR**

ER SVEIGJANLEIKI STARFSFÓLKS AÐ AUKAST?

Texti: **Tómas Bjarnason**, sviðsstjóri starfsmanna- og kjarakannana hjá Capacent Gallup

24

Í árlegri könnun VR á fyrirtæki ársins er sveigjanleikinn einn af átta lykilþáttum í mati á starfsumhverfi sveigjanleiki. Hinir þættirnir sjö eru trúverðugleiki stjórnenda, vinnuskilyrði, sjálfstæði í starfi, ímynd, launakjör, starfsandi og ánægja og stolt. Samkvæmt mælingum á fyrirtæki ársins hefur sveigjanleiki aukist frá árinu 2007 á nær öllum þáttum.

HVAÐ ER SVEIGJANLEIKI?

Sveigjanleika má skilgreina sem allar aðgerðir vinnustaðarins sem stuðla að því að einstaklingur geti staðið við skuldbindingar utan vinnu hvort sem hann hefur valið sér þær eða ekki.

Þrjú úrræði eru oftast nefnd undir merkjum sveigjanleika: Sveigjanlegur vinnutími, fjarvinna og skipulag vinnu. Sveigjanlegur vinnutími snýr að því hvort fólk geti ráðið því hvenær það mætir og/eða hættir innan ákveðinna marka, en fjölmörg önnur úrræði eiga heima þar undir, svo sem deilistörf, hlutastörf, möguleiki á að breyta fullu starfi í hlutastarf og öfugt, sveigjanleg vaktakerfi, samþjöppuð vinnuvika (t.d. 38 tímar unnir á 4 dögum), vinna hluta úr ári svo sem á starfstímum skóla, vinna á skólatíma barna, sveigjanleg starfslok og tímabanki. Önnur tegund sveigjanleika er fjarvinna þar sem viðkomandi getur unnið einn eða fleiri daga



í viku hverri utan veggja vinnustaðarins. Einnig er til óformlegri fjarvinna þar sem fólk tekur vinnu með heim þegar á þarf að halda. Þriðja tegund sveigjanlegra vinnuforma lýtur að ýmisskonar teymisvinnu þar sem hópur frekar en einstaklingur er ábyrgur fyrir verkefnum, vörum eða viðskiptavinum. Í slíkum kerfum myndast sveigjanleiki þar sem fólk getur gengið í störf hvers annars eða aðstoðað hvert annað ef meira er að gera á einu sviði en öðru.

Margskonar önnur form sveigjanleika eru þó til sem ekki heyra undir áður nefnd þrjú úrræði, t.d. „Möguleikar á leyfum“ þar sem vinnustaðurinn býður t.d. frí þegar börn eru í leyfi. „Styðjandi menning“ sem varðar skilning á fjölbreytilegum aðstæðum og

þörfum starfsfólks. „Tímasparandi aðgerðir“ þar sem vinnustaðurinn býður starfsfólki t.d. aðstoð við þvott (hreinsun) eða innkaup. „Ráðgefandi aðstoð“ þar sem fyrirtækið t.d. býður upp á námskeið hvað varðar uppeldi, foreldrahlutverkið eða fjármál heimilanna. „Einkalíf á vinnutíma“ þar sem vinnustaður gefur fólki færi á að stunda t.d. heilsurækt eða frítímastarf á vinnutíma.

MÆLING Á SVEIGJANLEIKA Í KÖNNUN VR Á FYRIRTÆKI ÁRSINS

Sveigjanleiki hefur verið mikilvægur hluti af mælingu VR á fyrirtæki ársins. Sveigjanleiki hefur verið mældur hvar og hvenær er unnið, en einnig hvort starfsfólk ræður því hvenær það tekur frí, hvort það geti farið úr vinnunni með litlum fyrirvara til að sinna aðkallandi

“ Svigrúm sem fólk hefur til að sinna óvæntum atvikum eða útréttingum hefur aukist frá 2007. Áhugavert er að sjá að karlar og konur meta þennan sveigjanleika álíka mikinn.

erindum eða útrétta, hvort fólk eigi auðvelt með að samræma vinnu og einkalíf eða hvort það sé ánægt með sveigjanleikann sem það hefur í vinnunni.

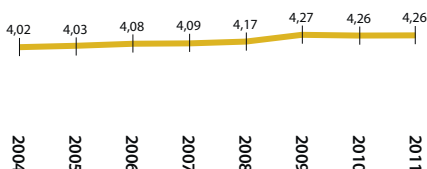
Atriði sem snúa að sveigjanlegri mætingu og fjarvinnu voru ekki hluti af mælingu á sveigjanleika í ár þar sem niðurstaða á þeim spurningum mótast meira af þeirri starfsemi sem fyrirtækin eru í en önnur atriði sem mæld eru og snúa að sveigjanleika. Þessi endurskoðun varð til þess að einkunnir fyrir sveigjanleika hækkuðu, einkum hjá fyrirtækjum þar sem viðvera starfsfólks er nauðsynleg til að hægt sé að sinna starfsemi.

Mun minni munur er á sveigjanleika milli atvinnugreina þegar atriðum sem varða sveigjanlegri mætingu og fjarvinnu er sleppt en ef þessi atriði eru með. Þessi breyting jafnar því stöðu fyrirtækja í ólíkum atvinnugreinum hvað varðar mat á sveigjanleika.

BREYTINGAR Á SVEIGJANLEIKA

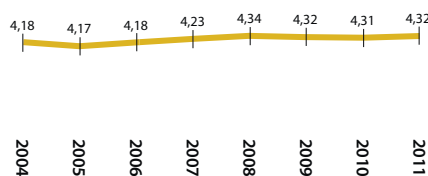
Sveigjanleiki hefur aukist talsvert frá árinu 2007. Svigrúm sem fólk hefur til að sinna óvæntum atvikum eða útréttingum hefur aukist frá 2007. Áhugavert er að sjá að karlar og konur meta þennan sveigjanleika álíka mikinn. Einnig er minni munur á þessari tegund sveigjanleika eftir atvinnugreinum og menntun en þegar t.d. spurt er um sveigjanlegan vinnutíma eða fjarvinnu.

ÉG HEF SVIGRÚM TIL AÐ ÚTRÉTTA Í VINNUTÍMANUM ÞEGAR NAUÐSYN KREUFUR



Ánægja með sveigjanleika hefur einnig aukist frá 2006. Ekki er munur á ánægju karla og kvenna með sveigjanleika, en hærri stjórnendur eru ánægðastir starfsfólks. Ekki ætti því að koma á óvart að samræming vinnu og einkalífs hefur batnað á undanförmum árum. Einnig er áhugavert að konum finnst auðveldara en körlum að samræma vinnu og einkalíf og er það einnig á skjön við það sem margir myndu ætla, þó munurinn sé ekki mikill kynjanna.

ÉG Á AUÐVELT MEÐ AÐ SAMRÆMA VINNU OG EINKALÍF



Aukinn sveigjanleiki í niðurstöðum VR könnunarinnar er í takt við niðurstöður annarra kannanna. Í könnun bandarísku rannsóknarstofnunarinnar Family and Work Institute, National Study of Employers (2005) kom fram að vinnuveitendur væru líklegri til að bjóða sveigjanleg vinnuform 2005 en 1998. T.d. buðu fleiri vinnuveitendur starfsfólki sveigjanleika varðandi hvenær væri byrjað eða hætt á degi hverjum árið 2005 en 1998 og fleiri vinnuveitendur buðu samþjappaða vinnuviku 2005 en 1998.

Í símakönnun sem Capacent Gallup gerði meðal starfandi fólks árið 2006 kom fram að sveigjanleiki hafði aukist á milli 2000 og 2006. Fleiri sögðust hafa meira um það að segja hvar þeir ynnu árið 2006 en árið 2000 og fleiri sögðust hafa meira um það að segja hvenær þeir ynnu, en tæp 48% sögðust hafa mikið um það að segja árið 2000 en rúm 54% árið 2006.

AF HVERJU SVEIGJANLEIKI?

Sveigjanleiki sem er á forsendum starfsfólksins gerir því betur kleift að standa við ólíkar skuldbindingar gagnvart fjölskyldu, félagasamtökum eða öðru í einkalífi. Sveigjanleiki er því starfsfólki mikilvæg lífsgæði sem hjálpar því að mæta ólíkum og stundum mótsagnarkenndum kröfum í lífi sínu. Sveigjanleiki færir áherslur í átt að því að meta árangur starfsfólks, frekar en viðveru. Hann gefur fólki færi á að verja meiri tíma með fólki sem skiptir það mestu máli, vera meiri þátttakandi í samfélaginu, t.d. með þátttöku sinni í félagasamtökum, og gerir starfsfólki kleift að hugsa betur um heilsu sína. Þátttaka fólks á öðrum sviðum en vinnu eykur þroska þeirra og hæfni til að takast á við önnur vandamál.

Sveigjanleiki getur einnig nýst fyrirtækinu, bæði beint og óbeint. Starfsfólk sem getur mætt skuldbindingum sínum utan vinnunnar er líklegra til að vera sáttara og einbeittara í vinnunni. Sveigjanleiki getur dregið úr starfsmannaveltu og fjarvistum, þar sem fólk sem getur nýtt sveigjanleika til að sinna öðrum skyldum myndi annars skipta um vinnu eða vera frá vegna skuldbindinga sinna. Sveigjanleiki getur einnig verið mikilvægt aðdráttaraf og jákvætt ímyndarlega fyrir fyrirtæki. Í aðstæðum eins og núna, þegar rekstrarskilyrði eru erfiðari, má skoða að auka sveigjanleika og nýta hann sem hluta af þeirri umbun sem starfsfólki er veitt. Ofangreindar niðurstöður sýna að sveigjanleiki hefur aukist og er talsvert mikill á flestum vinnustöðum. Þetta sýnir að flestir vinnuveitendur hafa í huga mikilvægi þess að fólk geti mætt ólíkum kröfum og væntingum í lífi sínu. Það er einnig í takt við væntingar og þarfir nýrra kynslóða sem nú streyma inn á vinnumarkaðinn **VR**

LÉTTUM ÁLÖGUNUM

Öll góð ævintýri enda vel og enginn ber skarðan hlut frá borði, nema nornin auðvitað. En raunveruleikinn er annar, konur bera skarðan hlut frá borði. Launamunur kynjanna er því miður staðreynd. VR hefur undanfarin ár lagt mikla áherslu á að berjast gegn ójafnrétti kvenna og karla á vinnumarkaði en launamunurinn er ein helsta birtingarmynd þess. Auglýsingaherferðir VR um jafnréttismál hafa alltaf vakið athygli og skilað árangri. Enn og aftur blásum við í lúðra og í þetta sinn leitum við fanga í ævintýrin.

Í nýrri sjónvarpsauglýsingu VR er stuðst við þekkt minni úr ævintýrinu um Þyrnirós, þar sem álög eru lögð á litla stúlku. Látum það ekki viðgangast í nútímaþjóðfélagi. Tökum höndum saman og léttum álögunum.

Það var auglýsingastofan Fíton sem vann auglýsinguna ásamt Pegasus kvikmyndagerðarfyritæki. Leikstjóri var Rúnar Ingi Einarsson.



OPIÐ RÝMI - FLEIRI VEIKINDA-DAGAR STARFSMANNA

Starfsfólk sem deilir skrifstofu með sex vinnufélögum eða fleiri hefur í för með sér 62% meiri veikindafjarvistir en hjá þeim sem hafa eigin skrifstofu ef marka má nýlega könnun sem sagt er frá í HK Privat bladet sem gefið er út af systurfélagi VR í Danmörku.



Starfsfólk sem deilir skrifstofu með sex vinnufélögum eða fleiri hefur í för með sér 62% meiri veikindafjarvistir en hjá þeim sem hafa eigin skrifstofu ef marka má nýlega könnun sem sagt er frá í HK Privat bladet sem gefið er út af systurfélagi VR í Danmörku.

Veikindafjarvistir þeirra starfsmanna sem deila skrifstofu með öðrum eru mun meiri en þeirra sem hafa eigin skrifstofu. Þetta er niðurstaða rannsóknar sem gerð var á vegum Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø í Danmörku. Það voru rúmlega 2.400 starfsmenn á skrifstofum sem tóku þátt í rannsókninni á aldrinum 18-59 ára.

Að teknu tilliti til ýmissa þátta eins og reykinga, offitu og áfengisneyslu kemur í ljós að veikindafjarvistir þeirra


“
Margir eiga mjög erfitt með að einbeita sér í opnu rými og til lengri tíma litið kemur það ekki betur út fyrir vinnustaðinn

sem eru í tveggja manna skrifstofu eru helmingi meiri en þeirra sem eru einir á skrifstofu. Þeir sem eru í þriggja til sex manna skrifstofum eru 36% meira frá vegna veikinda meðan þeir sem eru í opnu rými með fleiri en sex vinnurýmum eru með 62% meiri veikindafjarvistir.

Áður hefur verið geri könnun sem leiddi í ljós að fleiri í opnu vinnurými kvarta undan skarkala og þrálátum höfuðverk en þeir sem eru einir á skrifstofu. Niðurstaðan nú kemur því ekki á óvart en þó vekur það athygli að um svona mikinn mun sé að ræða. Þetta hlýtur að vekja vinnuveitendur til umhugsunar þegar til stendur að innrétta skrifstofuhúsnæði um það hvort opið rými sé rétta leiðin.

Augljósir kostir við að starfa í opnu skrifstofurými eru aukin þekking á störfum samstarfsmannanna og meira upplýsingaflæði. En þessir kostir geta horfið í skuggann af miklum veikindafjarvistum sem eru kostnaðarsamar fyrir vinnuveitendur.

Samkvæmt rannsókninni eru fjarvistir vegna veikinda hjá þeim sem eru í 3ja til 6 manna skrifstofum minni en þeirra sem eru í 2ja manna skrifstofum. Sérfræðingar telja þetta óútskýranlegt og vilja meina að 3ja til 6 manna skrifstofurnar séu ekki ákjósanlegri en tveggja manna.

Þeir segja líka einkennilegt val hjá atvinnurekendum að velja opið rými fram yfir sérherbergi. Margir eiga mjög erfitt með að einbeita sér í opnu rými og til lengri tíma litið kemur það ekki betur út fyrir vinnustaðinn. Ef stjórnandinn vill hafa það þannig á þeim forsendum að fólk vinni betur saman, gæti verið sniðugt að spyrja hann hvar hann ætli sjálfur að sitja 

HAUSTIÐ Í GARÐINUM

Garðáhugamenn fá stundum örvæntingarkast á haustin þegar garðurinn fer að láta á sjá og lauf trjáanna og fallegu blómin sem þeir hafa lagt alúð sína í að rækta missa lit sinn og sölna.

28



En þá er kominn tími til að undirbúa fyrir veturinn, tína berin af rífsberja- og sólberjarunnunum og búa til hlaup og sultu. Tilvalið er að klippa niður þær kryddjurtir sem eru eftir af forðabúri sumarsins. Þær má t.d. frysta í litlum plastpokum, og mylja þær svo niður fyrir notkun áður en þær þiðna. Einnig má saxa jurtirnar niður, þurrka og geyma í litlum glerkrukkum. Einnig er hægt að búa til kynstrin öll af kryddsmjöri og frysta og nota svo með brauði eða á bakaðar kartöflur. Úr myntunni er hægt að búa til dýrindis hlaup, gjarnan með eplum. Basilplantan er kjörin í pesto með furuhnetum og hvítlauk og ilmandi rósmarín má nota í kryddolíur.

“
Blómin sem
gleðja augun
með litadýrð sinni
snemma á vorin
eru flest ávöxtur
þess að settir
hafa verið niður
haustlaukar.

Ef búið er svo vel að í garðinum sé lavander planta er frábær hugmynd að klippa nokkrar greinar, binda

í vöndul og setja fataskápana og í ferðatöskurnar áður en gengið er frá þeim í geymsluna eftir sumarfríið. Þá tekur á móti ykkur dásamlegur ilmur þegar töskurnar eru opnaðar næst. Ekki má gleyma því að taka sýnishorn af haustinu inn í hús, tína aldin, ber og haustlauf og skreyta húsið. Eldrauð ber reynitryjanna er frábært að frysta og geyma til jóla.anna.

HAUSTLAUKAR

Blómin sem gleðja augun með litadýrð sinni snemma á vorin eru flest ávöxtur þess að settir hafa verið niður haustlaukar. En nú er einmitt tíminn til að setja niður haustlaukana. Í september og október á að setja niður túlípána og páskaliljur og smálauka eins og krókusa, vetrargosa, perluliljur, snæstjörnur og fleira. Haustlaukarnir blómstra frá mars og fram í júní og lengja okkar stutta sumar. Það er ekki erfitt að setja niður haustlauka. Dýptin niður í moldina á að samsvara tvisvar til þrisvar sinnum þykkt lauksins. Sama má segja um lengdina á milli þeirra. Fallegast er að setja hverja tegund fyrir sig í þyrpingar, alls ekki í beinar raðir.

SÖLNUÐ LAUF, MOSI OG SLÁTTUR

Gott er að raka fallin lauf af grasflötinni, því grasið vill kafna og deyja undir laufinu. Raka má því í beðin t.d. undir limgerði, tré og runna eða setja þau í safnhaug. Laufblöðin verða að mold strax árið eftir og því kjörin til að auka við jarðveginum í beðunum. Ekki er mælt með að slá grasflötina lengi fram eftir hausti. Haustið er góður tími til að ráðast gegn mosa. Margir telja besta ráðið vera dreifa fínum sandi eða skeljasandi yfir flötina í þunnu lagi og stinga með með gaffli hér og þar til að

sandurinn sáldrist ofan í flötina. Sandurinn hverfur að mestu leyti ofan í svörðinn í snjóalögum og rigningum vetrarins. Oft má sjá mosagrænar flatir þar sem varla sést stingandi strá eftir veturinn. Þetta gerist vegna þess að mosinn vex á veturna í hlýindaköflum og hefur því oft forskot á grasið. Með því að stinga í svörðinn fæst meira súrefni niður í hann og það er nauðsynlegt fyrir ræturnar og grasið.

EKKI KLIPPA TRJÁGRÓÐUR

Almennt er ekki mælt með því að klippa á haustin þar sem meiri hættu er á sýkingum eða smitun í gegnum sár á haustin en á öðrum árstímum. Sveppir eiga greiða leið í gegnum svona sár, en sveppagróin eru í mestum mæli í loftinu á haustin. Þá er átt við sveppi sem orsaka átu, en ekki svokallaða ryðsveppi. Trjágróðurinn er heppilegast að klippa seinni part vetrar og snemma á vorin, frá febrúar og alveg fram í byrjun maí. Viðkvæmar tegundir eins og eðalrósir eða gljávíði á hins vegar ekki að klippa fyrr en í apríl eða byrjun maí.

GRÓÐURSETNING

Ekkert þarf að eiga við fjölæru plönturnar fyrir veturinn. Visna stöngla og blöð á ekki að hreinsa í burtu fyrr en á vorin, enda skýla þeir plöntunum yfir veturinn. Upplagt er hins vegar að gróðursetja, flytja eða skipta fjölærum jurtum ef viðrar vel. Rétti tíminn til gróðursetningar er vor eða haust, þá plantan er ekki í vexti, bæði fyrir fjölær blóm, tré og runna.

SETJIÐ Í SKJÓL

Skýla þarf sumum plöntum yfir veturinn, einkum nýgróðursettum eða nýlegum sígrænum plöntum á borð við lyngrósir, greni, furu og eini sérstaklega ef garðurinn er nýr, skjóllaus og opinn fyrir veðri og vindum. Þessar plöntur eru viðkvæmar fyrir þurri norðanátt og síðvetrarsól sem þurrki barrið á sígrænum plöntum. Þetta á einkum við einkum um nýjar plöntur vegna þess að rætur þeirra liggja svo grunnt í jörðinni að þær nái ekki í vatnið fyrir neðan frostið.

FRÆSÖFNUN

Ef garðurinn er stór er frábær skemmtun að safna fræjum. Fræin má nota til að fjölga plöntum, runnum, trjám eða fjölærum jurtum. Til að mynda má finna fræ inni í berjum reynitrjáa, reklum birkis og könglum grenis og furu. Fræjunum er safnað á haustin, það þurrkað það við stofuhita í nokkra daga og geymt í ísskápnum til vorsins. Svo er því sáð. Best er að sá fræjunum í gróðurhúsum, en sumu getur maður þó sáð beint úti í náttúrunni, t.d. birki **VR**





VIKTOR ELVAR VIKTORSSON

FORSTÖÐUMAÐUR
UPPLÝSINGATÆKNISVIÐS

STJÖRNUMERKI?

Krabbi

**EF ÞÚ GÆTIR BREYTT EINHVERJU
EINU ATRIÐI HJÁ SJÁLFRI ÞÉR,
HVERJU MYNDIRÐU BREYTA?**

Mætti vera ákveðnari og svo vantar stundum
svolítið uppá jákvæðnina hjá mér!

UPPÁHALDS SÖGUHETJAN ÞÍN?

Svarið er einfaldlega Andrés Önd.

HVAÐ ERGIR ÞIG?

Að brenna af í dauðafæri getur gert mig brjáláðan.

**HVAÐA EIGINLEIKA METUR
ÞÚ MEST HJÁ VINUM ÞÍNUM?**

Hreinskilni og góðan húmor.

**HVAÐA HÆFILEIKA
VILDIRÐU HELST HAFAN?**

Þar sem ég er með álíka stór eyru og Dúmbó
væri flott að geta flogið á þeim eins og hann!

HVAÐ KEMUR ÞÉR TIL AÐ HLÆJA?

Börnin mín.

BESTA RÁÐ SEM ÞÉR HEFUR VERIÐ GEFIÐ?

Lífið er núna!

**EF ÞÚ ÆTTIR ÓSKASTUND HVERNIG
MYNDIR ÞÚ EYÐA HENNI?**

Óskinn er að dóttirin smitist af áhuga bróður
sins á golfinu og við getum átt margar óska-
stundir á golfvöllinum saman fjölskyldan.



KRISTÍN SIGURÐARDÓTTIR

FORSTÖÐUMAÐUR
SAMSKIPTA- OG ÞRÓUNARSVIÐS

STJÖRNUMERKI?

Krabbi – alla leið!

**EF ÞÚ GÆTIR BREYTT EINHVERJU
EINU ATRIÐI HJÁ SJÁLFRI ÞÉR,
HVERJU MYNDIRÐU BREYTA?**

Verða betri kokkur....arrggg

UPPÁHALDS SÖGUHETJAN ÞÍN?

Lína langsokkur – sjálfstæður töffari sem fer
sínar eigin leiðir.

HVAÐ ERGIR ÞIG?

Ókurteisi og óheilarleiki.

**HVAÐA EIGINLEIKA METUR
ÞÚ MEST HJÁ VINUM ÞÍNUM?**

Einlægni, heiðarleika og fallett hjartalag.

**HVAÐA HÆFILEIKA
VILDIRÐU HELST HAFAN?**

Stundum væri gaman að geta lesið hugsanir.

HVAÐ KEMUR ÞÉR TIL AÐ HLÆJA?

Allt og ekkert – engin sérstök uppskrift.

BESTA RÁÐ SEM ÞÉR HEFUR VERIÐ GEFIÐ?

Lifa í núinu.

**EF ÞÚ ÆTTIR ÓSKASTUND HVERNIG
MYNDIR ÞÚ EYÐA HENNI?**

Við sjóinn undir stjörnuþjörtum himni með
fólkinu sem ég elska.



ÁRNI LEÓSSON

FORSTÖÐUMAÐUR
ÞJÓNUSTUSVIÐS

STJÖRNUMERKI?

Fiskur

**EF ÞÚ GÆTIR BREYTT EINHVERJU
EINU ATRIÐI HJÁ SJÁLFRI ÞÉR,
HVERJU MYNDIRÐU BREYTA?**

Vildi gjarnan hætta þeim ávana að gera einfalda hluti flókna.

UPPÁHALDS SÖGUHETJAN ÞÍN?

Harry Callahan.

HVAÐ ERGIR ÞIG?

Bílstjórar sem aka löturhægt á vinstri framúraksturs-akreininni en taka svo að lokum hægrí beygju.

**HVAÐA EIGINLEIKA METUR
ÞÚ MEST HJÁ VINUM ÞÍNUM?**

Að þeir umbera vitleysisganginn í mér.

**HVAÐA HÆFILEIKA
VILDIRÐU HELST HAFA?**

Að kunna fleiri tungumál.

HVAÐ KEMUR ÞÉR TIL AÐ HLÆJA?

Hver einasti sjónvarpsþáttur af Seinfeld.

BESTA RÁÐ SEM ÞÉR HEFUR VERIÐ GEFIÐ?

Festina lente.

**EF ÞÚ ÆTTIR ÓSKASTUND HVERNIG
MYNDIR ÞÚ EYÐA HENNI?**

Það er allt svo óheilbrigt sem mér dettur helst í hug að vísast er best að láta kyrrt liggja.



HELGA ÁRNADÓTTIR

FRAMKVÆMDASTJÓRI – FORSTÖÐU-
MAÐUR REKSTRAR- OG FJÁRMÁLASVIÐS

STJÖRNUMERKI?

Þekki lítið til stjórnufræða en mér skilst að ég sé fiskur.

**EF ÞÚ GÆTIR BREYTT EINHVERJU
EINU ATRIÐI HJÁ SJÁLFRI ÞÉR,
HVERJU MYNDIRÐU BREYTA?**

Að vera ávallt með allt í röð og reglu á skrifborðinu.

UPPÁHALDS SÖGUHETJAN ÞÍN?

Jón Hreggviðsson.

HVAÐ ERGIR ÞIG?

Óheiðarleiki.

**HVAÐA EIGINLEIKA METUR
ÞÚ MEST HJÁ VINUM ÞÍNUM?**

Skemmtilegheit, einlægni og hlýju.

**HVAÐA HÆFILEIKA
VILDIRÐU HELST HAFA?**

Að geta leikið af fingrum fram á píanó.

HVAÐ KEMUR ÞÉR TIL AÐ HLÆJA?

Þegar börnin mín segja mér brandara

BESTA RÁÐ SEM ÞÉR HEFUR VERIÐ GEFIÐ?

Lífið er stutt, njóttu þess!

**EF ÞÚ ÆTTIR ÓSKASTUND HVERNIG
MYNDIR ÞÚ EYÐA HENNI?**

Ég átti hana hinn 18. júní sl.



ELÍAS G. MAGNÚSSON

FORSTÖÐUMAÐUR
KJARASVIÐS

STJÖRNUMERKI?

Naut.

**EF ÞÚ GÆTIR BREYTT EINHVERJU
EINU ATRIÐI HJÁ SJÁLFRI ÞÉR,
HVERJU MYNDIRÐU BREYTA?**

Sennilega engu, finnst ég nánast fullkomin!

UPPÁHALDS SÖGUHETJAN ÞÍN?

Tinni.

HVAÐ ERGIR ÞIG?

Þegar hlutirnir gagna ekki eins og ég hef búist við.

**HVAÐA EIGINLEIKA METUR
ÞÚ MEST HJÁ VINUM ÞÍNUM?**

Ekki spurning, virðingu og réttlæti.

**HVAÐA HÆFILEIKA
VILDIRÐU HELST HAFA?**

Vildi vera ótrúlega góður í íþróttum.

HVAÐ KEMUR ÞÉR TIL AÐ HLÆJA?

Góður húmor og góðar sögur frá fólki sem hefur mikla frásagnarhæfileika.

BESTA RÁÐ SEM ÞÉR HEFUR VERIÐ GEFIÐ?

Oft vinnur sá sem undan lætur nema þegar það á ekki við.

**EF ÞÚ ÆTTIR ÓSKASTUND HVERNIG
MYNDIR ÞÚ EYÐA HENNI?**

Ég hugsa að mér yrði svo mikið um að ég myndi bara leggjast niður og láta hana líða hjá.



KÓNGAR OG KÚALUBBAR

Texti: **Oddný S. Jónsdóttir**, ritstjóri – ritstýrði m.a. Matsveppir í náttúru Íslands

Lengi vel voru sveppir litnir hornauga á Íslandi og góðir matsveppir heita til dæmis kúalubbar. Gömul hjátrú var að ef kona borðaði kúalubba þá gæti hún aldrei framár eignast barn. Sveppurinn sortukúla (*Bovista nigrescens*) var áður fyrr kallaður gorkúla og fleiri gömul heiti á sortukúlum voru kerlingareldur, kerlingarblinda, skollaeldur og skollapungur. En á meðan Íslendingar skelfduust saklausa sveppi og kölluðu þá allskyns ónefnum þá skírðu Svíar svepp í höfuðið á kónginum sínum en kóngssveppur heitir á Norðurlandamálum Karl Johan eftir Karli Jóhanni 14. sem ríkti í Noregi og Svíþjóð á 19. öld og vegna mikils áhuga hans á sveppum komst matreiðsla þeirra í tísku hjá norræna aðilnum.

SVEPPATÍNSLA

–FYRIR ALLA FJÖLSKYLDUNA

Þegar komið er fram í miðjan júlí er tímabært að kíkja eftir fyrstu sveppunum. Sveppatínsla er tómsundagaman sem hentar allri fjölskyldunni og um að gera að virkja börnin. Þau geta verið ótrúlega duglega að tína sveppi og í leiðinni er hægt að kenna þeim að finna sveppi eftir trjátegundum. Ef þau vita hvernig lerkitré lítur út þá vita þau að þessir fagurgulu sveppir, lerki-sveppirnar, vaxa þar. Furutrén þurfa þau líka að þekkja því undir þeim og í kring vaxa furusveppirnir, þeir sveppir hafa súkkulaðiþróun hatt með ljósari staf en að innan er sveppurinn hvítur. Kúalubbinn, sem heitir á öðrum tungumálum birkisveppur, vex mjög víða í kjarrlendi og annars staðar nálægt birki.

Þessar þrjár tegundir eru algengir matsveppir á Íslandi og bragðast mjög vel. Ef hægt er að komast í sveppamó til dæmis í Skorradal þá er það einn helsti vaxtarstaður kóngssveppsins sem þykir með bestu matsveppum á Íslandi. Það er bæði af því hann er afar bragðgóður og mikill matur í einum sveppi og ekki spillir að hann maðkar sáralítið. Kóngssveppurinn vex á nokkrum öðrum stöðum á landinu en hvergi er eins mikið af honum og í Skorradal.

Til að tína sveppi er algjört skilyrði að þekkja tegundirnar og vita hvað ber að varast. Þá er betra að hafa góða handbók um sveppi með í för, t.d. bókina Matsveppir í náttúru Íslands eftir Ásu Margréti Ásgrímsdóttur sem út kom árið 2009 og enn ítarlegri bók um sveppi er Sveppabókin eftir Helga Hallgrímsson sem kom út árið 2010.

TÍNSLA

Þegar farið er í sveppamó er best að fara í þurru veðri, sveppir verða mjög slepjulegir í rigningu og þá lítið skemmtilegt að tína þá. Meðferðis er gott að



hafa tágakörfu eða annað ílát sem ekki er úr plasti, plastpokar eru t.d. afleitur geymslustaður fyrir sveppi þar sem þeir verða fljótt klesstir og leiðinlegir. Sérstakir sveppahnífar sem eru með bursta og stuttu, stundum bognu blaði, eru fánlegir í nokkrum búsaáaldabúðum og í íslenskum netverslunum.

Best er að vera vel skóaður og í góðum útivistarfötum. Þannig getur ferðin orðið besta skemmtiferð og um að gera að gefa sér góðan tíma í tínsluna. Þegar farið er að tína er best að grófhreinsa sveppina á staðnum, skera burt maðkaða hluta og með sveppahnífnum (eða venjulegum vasahníf), þá er hægt að skera neðsta hlutann af til að losna við moldina og með burstanum má bursta ofan af hattinum ef þarf. Best er að halda sig við unga og stinna sveppi því þeir gömlu verða oft svampkenndir og maðkaðir.

GEYMSLA

Þegar heim er komið þarf að ákveða hvernig geyma á sveppina ef ekki á að matreiða þá strax. Það er hægt að steikja þá og frysta og þægilegt er að frysta þá í 250 g eða 500 g pökkum.

Einnig má þurrka þá og það er hægt til dæmis í blástur-
sofni, sem er aðeins opinn, við um 50°C hita. Komnir eru grænmetis- og ávaxtaþurrkarar sem henta mjög vel til að þurrka sveppi. Sveppirnir geymast lengi í lokaðri krukku og nóg að bleyta þá í ½-1 klukkutíma í soðnu vatni fyrir notkun.

MATREIÐSLA

Sveppir eru girnileg viðbót í marga rétti eins og pottrétti, sósur, súpur og fleira. Hér eru tvær fljótlegar uppskriftir að súpu og böku úr sveppum. Sveppasúpan er með chili sem hentar prýðilega þegar haustlægðirnar nálgast **VR**

SVEPPASÚPA ÚR KÓNGSSVEPPUM



FYRIR 4

400 g ferskir eða frystir sveppir eða 40 g þurrkaðir kóngssveppir
¾ l vatn
2 msk smjör
1 laukur
½ dl þúrtvín
2 dl matvinnslurjómi
1 stk. heilt chilialdin, mega vera 3-4 ef súpan á að vera sterk
1-2 teningar af grænmetis- eða sveppakrafti
50 g rjómaostur
graslaukur eða steinselja til skrauts

Leggið sveppina í bleyti í skál og hellið hálfum lítra af soðnu vatni yfir. Látið standa í hálf tíma. Hellið síðan vatninu af sveppunum og geymið. Saxið laukinn og steikið í smjöri á pönnu ásamt sveppunum sem búið er að skola og skera smærra. Setjið þúrtvínið á pönnuna og látið suðuna koma upp. Færið yfir í pott og bætið sveppasoði, rjóma og um ¼ l vatni saman við og sjóðið áfram, bætið chili út í. Látið súpuna malla í 15 mín. og berið hana fram t.d. með heitu langbrauði. Gott er að strá graslauk eða steinselju yfir.

SVEPPABAKA ÚR FURUSVEPPUM




FYRIR 4

200 g furusveppir eða aðrir matsveppir
1 msk smjör
smjördeig, 1 rúlla eða 2 plötur
3 egg
1 dl matvinnslurjómi
nokkrar valhnetur
1 dl rifinn ostur
Hitið ofninn í 200°C. Hreinsið sveppina og steikið þá í smjöri.

Kryddið með salti og pipar. Rúllið út smjördeiginu og leggið í ofnfast mót. Látið deigið ná vel upp á barmana. Dreifið sveppunum á botninn og setjið valhnetur ef vill. Þeytið saman eggin, rjómann og rifna ostinn. Hellið þessu yfir sveppina og hneturnar og bakið í 25-30 mín. Berið fram með grænu salati.

Krossgáta

	ASKA VOTU ALVEG	KLAKI BRAN AB	VÖNDU TÖNNY	30	REIÐUR DALL SAMST	SWIÐU DYRIB AGNIR	ÞURPA BLUNN BIFINN
	69		23			25	
HED		42	FÞLL EISKA				9
GRÆÐU	1				GOD JÖRP MERI	29	62
OKUR VAR		ÞVÖKT UR	LADIB GLAMR AR		4	91	50
EGL KIP		38		32	ÞDN AR		
13			68	SPRETT HLEA			21
ÞROPP AR	7			ÖRN TÖLVA		39	URM- LULL MERK UR
ERIR INDUR	28		46		ÞEDAN LÉLEG		8
UGL TBA (NAN)			RÖSKUR LEMAR VONDAN	63	19		35
	73	2		FYDRAN FLORA KADAL BALUÐ		49	
HEIMS INDIR			41			ÞEIKIR GABBUR LONDUM	69
ULL	64	VATA MERNI SEFAR MARNID	48	57		31	SÖGN KOLSKA AFL
							14
AMST.		KJARN LAUSI SVIK	15		45	SEGL SKIP KEPRI	54
ÞANS DORP ÞRI							
KOL- TRON ÞIDAR ÞERUR	19		3	66		65	18
							ÞAUGA DSEYRA LJA BLANDUR
	55	GLITRI VETU AFKOMA			24	LOKA ORÐ UPPHR	47
							60
EINA RUNA RA- LIL					22		TONY MARM MUDA
							52
ROT		37	FVINL TRAFF IKI	72	2	2 EIMS SKOÐA	
ÞAL- ELTI BERJA	5				34		11
ÞEN AN ÞA ÞTRA			59	SAMML FIM		LEIK TRIKI KREMA	56
							44
ÞPÞD ÞN	12	20		10	61	27	
ÞFFAL ÞND		VEGD TÖNN		53	SMA- ÞVLLI ÞND	43	ÞLIKIR ÞEINS
			33		ÞARS ÞIDA	36	
ÞFUR ÞNGUR ÞRA ÞÞÞ		58			6		51



VERÐLAUN FYRIR RÉTTA LAUSN KR. 15.000

Lausnin á síðustu krossgátu er vísan:

*Meðan regn og rosatíð
ríðir norðan fjalla.
Á Suðurlandi sindrar blíð
sólin daga alla.*

Vinningshafni krossgátunnar í síðasta blaði er Páll Helgason. Hann starfar hjá Fjárstoð ehf. í uppjörðseild og hefur verið þar tæplega 6 ár. Í frístundum sínum stundar hann golf og aðra útivist og hefur gaman af að ferðast. Við sendum honum bestu hamingjuóskir með verðlaunin.

Í lausn krossgátunnar hér til hliðar er vísa og er vísbendingin einungis um öfugmæli sé að ræða. Vinsamlegast látið kennitölu fylgja og skrifið „krossgáta“ utan á umslagid.

Skilafrestur er til 10. október 2011.

Utanáskriftin er:

VR-blaðið
Húsi verslunarinnar, Kringlunni 7
103 Reykjavík

Einnig er hægt að senda lausnina á krossgata@vr.is

VETURINN FRAMUNDAN



Nú eru flestir komnir til vinnu eftir sumarfrí og börnin í skólann og lífið gengur sinn vanagang. Þá er ekki úr vegi að brjóta aðeins upp hið venjubundna og skreppa í bústað yfir helgi, fara í gönguferðir, spila við börnin eða bara lesa og slappa af. Alltaf er svo jafn notalegt að komast í heitan pott. Bústaðir VR eru víða um landið eins og sjá má hér fyrir neðan. Hægt er að panta orlofshús VR 36

vikur fram í tímann og gildir þá reglan fyrstur bókar, fyrstur fær. Á vefnum www.vr.is má sjá lista yfir laus orlofshús átta mánuði fram í tímann. Heimilt er að hafa gæludýr í einu húsi VR á Flúðum, húsi nr. 29. Ekki er heimilt að hafa gæludýr í öðrum orlofshúsum VR. Athugið að húsin í Ölfusborgum og á Einarstöðum eru leigð út af rekstrarfélögum viðkomandi staða.

VERÐ YFIR HELGI

Flúðir	15.500
Miðhúsaskógur	15.500
Húsafell	15.500
Stykkishólmur, raðhús	15.500
Akureyri	12.000
Akureyri fyrir fjóra	9.700
Reykjavík, Sóltún	12.000

BÓKUNARSÍMI

Ölfusborgir	483 4260
Einarstaðir	471 1734

ATHUGIÐ!

Húsin eru afhent eftir kl. 14
Skil virka daga fyrir kl. 12
Sunnudaga fyrir kl. 19

Bóka má beint á netinu www.vr.is og ganga þá frá greiðslu með greiðslukorti eða hringja í þjónustuver VR í síma 510 1700. Einungis fullgildir félagsmenn VR, sem verða 21 árs á árinu geta bókað orlofshús.

HRESSING
FYRIRTÆKJAFJÓNUSTA ÖLGERÐARINNAR



Allt fyrir fyrirtækið

Kaffivélar - Vatsnélar - Kæliskápar
Safa og djúsnélar - Sjálfsalar

Sími söludeildar 412 8100
www.hressing.is



Hvenær losnum við úr álögunum?

Þrátt fyrir baráttu undanfarinna áratuga liggur óútskýrður launamunur kynjanna enn sem mara á þjóðinni. Gefumst ekki upp. Höldum áfram og léttum álögunum!