

VRblaðið

5. tbl. 26. árgangur september 2004



Í þessu blaði...

07 Launakönnun 2004
Helstu niðurstöður

13 Fjarvinna
Kostir og gallar

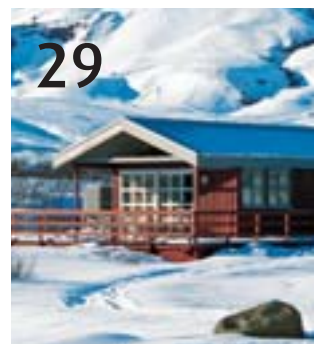
16 Hvað hefur áhrif á launin?
Menntun, kyn, vinnutími og aldur

18 Námskeið
veturinn 2004 - 05

22 Síþreyta
Reynslusögur og viðtal við
Ólaf Þór Ægisson geðlækni

29 Vetrarleiga orlofshúsa
Margir valkostir til boða

32 Uppsagnir
Minnisblað frá kjarasviði



Verzlunarmannafélag Reykjavíkur

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



LEIÐARI

Alþjóðavæðingin á Íslandi

VR fagnar þeirri lækkun sem orðið hefur vöxtum á húsnæðislánum á undanförunum vikum. Þetta er kærkomin kjarabót fyrir alla launþega og fátt eykur kaupmátt meira. Segja má að vaxtalækkunin nú sé afleiðing öflugs lífeyrissparnaðar á Íslandi og alþjóðavæðingarinnar. Með auknu frelsi í flutningi fjármagns á milli landa samfara tiltölulega heilbrigðu efnahagslífi hér á landi hafa stærri fyrirtæki sótt æ meira út fyrir landsteinana eftir lánsfjármagni, erlendir aðilar hafa í auknum mæli fjárfest í íslenskum ríkisskuldabréfum og þörf ríkisins fyrir lánsfjármagn hefur minnkað. Þessar markaðsaðstæður hlutu að leiða til þess að vextir til almennings lækkuðu.

Við höfum áður séð áhrif alþjóðavæðingar á almennan vinnumarkað. Fram undir 1990 má segja að það hafi verið viðurkennd aðferð á Íslandi að fella gengi krónunnar sem viðbrögð við samkeppni íslenskra fiskisöluvyrirtækja við erlenda keppinauta. Fiskverð ræðist á markaði sem tók ekkert tillit til íslenskra aðstæðna. Fella þurfti gengi íslensku krónunar og lækka þar með raunlaun á Íslandi ef verð á fiskmörkuðum stóð ekki undir þeim kostnaði sem fyrirtækin þurftu að greiða. Afrakstur kjarasamninga hvarf oft nánast á einni nóttu í verðbólguþáli þessara ára. Síðan bættist það við að ýmis smáíðnaður eins og húsgagnaiðnaður lagðist af vegna samkeppni erlendis frá. Á níunda áratugnum fluttist svo íslenskur fata- og ullariðnaður til Austurlanda.

Ný tækni flæddi yfirheiminn. Þegar strikamerki og nýir verslunarhættir voru teknir upp leiddi það til 20% fækkunar starfa í greininni.

Atvinnuleysi var farið að festa sig í sessi þegar kom fram á tíunda áratuginn. Við vorum orðin leiksoppar bullandi alþjóðavæðingar löngu áður en við gerðum okkur grein fyrir því. Verkalýðshreyfingin á almennum vinnumarkaði þurfti að horfast í augu við iskaldan raunveruleika alþjóðavæðingarinnar við gerð þjóðarsáttarsamninganna. Síðan þá hefur hreyfingin í æ ríkara mæli lagt áherslu á menntamál því eina trygging okkar fyrir góðum og vellaunuðum störfum er að við náum að framleiða ódýrari eða betri afurðir en aðrir. Markaðslaunakerfið er einnig svar við þessari þróun en hugmyndafræðin að baki árlegu launaviðtali er að auka upplýsingaflæði með það að markmiði að skapa árangursríkara vinnusamband.

Fylgifiskar alþjóðavæðingarinnar eru meira atvinnuóöryggi og aukinn hraði í atvinnulífinu. Jafnvel er rætt um að sjúkdómsfaraldrar þessarar aldar verði félagslegir og sálrænir sjúkdómar sem séu afsprengi þessa óöryggis og hraða. Í ljósi alls þessa hafa verkefni stéttarfélaganna breyst og þættir eins og virðing bæði á vinnustað og fyrir einkalífi eru orðin meira áberandi. Átakið hið gullna jafnvægi og val VR á fyrirtæki ársins eru góð dæmi um þá þróun. Það er hlutverk verkalýðshreyfingarinnar að horfa fram veginn en um leið reyna að draga sem mest úr ókostum alþjóðavæðingarinnar. ■

GPP

Ábyrgðarmaður: Gunnar Páll Pálsson Ritsgjafi: Anna Björg Siggeirsdóttir Umbrot og útlit: Tómas Bolli Hafþórsson Ljósmyndir: Gunnar Kristinn Prentun: Oddi. Upplag: 18.000

Stjórn VR: Gunnar Páll Pálsson formaður, Stefánía Magnúsdóttir varaformaður, Jóhanna E. Vilhelmsdóttir ritari. Meðstjórnendur: Benedikt Vilhjálmsson, Bjarnís Lárausdóttir, Einar Karl Birgisson, Gunnar Böðvarsson, Kolbeinn Sigurjónsson, Lykke Bjerre Larsen, Margrét Torfadóttir, Rannveig Sigurðardóttir, Sigurður Sigfússon, Sigrún Baldursdóttir, Steinar J. Kristjánsson og Valur M. Valtýsson.

Varamenn: Eyrún Ingváldsdóttir, Jón Magnússon og Þorlákur Jóhannsson. Stjórn Orlofskjóðs VR: Benedikt Vilhjálmsson, Valur M. Valtýsson, Bjarnís Lárausdóttir, Gunnar Böðvarsson, Sigurður Sigfússon, Sigrún Baldursdóttir og Steinar J. Kristjánsson. Til vara: Margrét Torfadóttir, Einar Karl Birgisson. Stjórn Sjúkrasjóðs VR: Gunnar Páll Pálsson formaður, Kolbeinn Sigurjónsson, Jóhanna E. Vilhelmsdóttir, Lykke Bjerre Larsen, Sigurður Sigfússon. Til vara: Jón Magnússon, Bjarnís Lárausdóttir. Framkvæmdastjórn Fræðslusjóðs VR: Rannveig Sigurðardóttir, Sigrún Baldursdóttir, Bjarnís Lárausdóttir, Margrét Torfadóttir, Einar Karl Birgisson.



AFPREYING

Golfmót VR

Stærsta opna golfmót sumarsins

Opna VR golfmótið var haldið í þriðja sinn laugardaginn 31. júlí sl. Metþáttaka var, alls 166 þátttakendur og var þetta stærsta opna mót sumarsins hjá Golfklúbbi Reykjavíkur í Grafarholti. Besta skor átti Heiðar Davíð Bragason með 66 högg sem var jöfnun á vallarmeti. Besta árangur félagsmanns VR átti Magnús Þór Scheving með 39 punkta og vann hann Evrópuferð fyrir tvo á vegum Flugleiða. Í punktakeppninni var Daniel Viðarsson í fyrsta sæti með 42 punkta. Þór Gunnlaugsson hafnaði í öðru sæti með 41 punkt og í þriðja sæti Svavar Gauti Stefánsson með 39 punkta. Jóhanna Ingólfssdóttir fékk sérstök verðlaun fyrir flesta punkta kvenna en hún var með 32 punkta.



Lífið í vinnunni Ársfundur ASÍ

fréttir



Ársfundur Alþýðusambands Íslands verður haldinn dagana 28. og 29. október nk. á Nordica hótél. Þema fundarins verður að þessu sinni lífið í vinnunni og atvinnu- málafelag ASÍ. VR á rétt á að senda um það bil 70 fulltrúa úr röðum félagsmanna sinna á fundinn. Stjórn VR hefur samþykkt að viðhafja sömu aðferð og undanfarið við val fulltrúa sinna. Leitað verður fyrst til stjórnar- og trúnaðarráðsmanna og ef ekki næst að fylla listann er leitað til trúnaðarmanna á vinnustöðum.

Endurhæfing eftir veikindi eða slys

Á árinu gerði Sjúkrasjóður VR samning við fyrirtækið Janus – endurhæfing sem er fyrirtæki sem vinnur að því að flýta endurkomu sjúklinga á vinnumarkað eftir veikindi eða slys. Stjórn sjóðsins samþykkti að styrkja tíu félagsmenn til endurhæfingar hjá Janus í þrjú mánuði á þessu ári, en Janus býður einnig upp á endurhæfingu í heilt ár. Meðferðin byggist á ráðgjöf, fræðslu, þjálfun og kennslu og þar starfa iðjuþjálfari, félagsráðgjafi, sjúkraþjálfari, endurhæfingarlæknir, geðlæknir og sálfræðingur auk þess sem leitað er til annarra sérfræðinga ef þurfa þykir. Hugmyndin að baki starfseminni er að snúa við þróun síðustu ára, en sífelld fjölgun er á örorkulífeyrisþegum hjá Lífeyrissjóði verzlunarmanna. Fimm félagsmenn hafa lokið þessu þriggja mánaða prógrammi og byrja aðrir fimm nú í september. Samningur VR við Janus miðast við þessa 10 félagsmenn en að loknu stöðumati mun málið verða skoðað aftur.



FÉLAGSMÁL

Morgunfundir

VR starfið beint í æð

Í byrjun september hófust aftur morgunfundirnir svokölluðu þar sem formaður VR og starfsmenn hitta félagsmenn í morgunkaffi til skrafs og ráðagerða um félagsstarfið. Á hvern fund eru boðaðir 15-20 félagsmenn og eru þeir valdir handahófskennt úr félagskrá. Félagsmenn geta einnig skráð sig sjálfir á fundina með því að hringja í þjónustuver VR.

Fundirnir hafa skapað sér sess starfseminni, bæði eru þeir nauðsynlegir fyrir stjórnendur félagsins sem þarna fá að heyra hvað brennur á hjá félagsmönnum og góður vettvangur fyrir félagsmenn að fræðast og láta í ljósi skoðanir sínar á starfinu. Félagsmennirnir fá með þessu tækifæri til að koma að þróun VR en félagið leitast við að breytast ört í takt við þarfir félagsmannanna hverju sinni.

Nánari upplýsingar eru á www.vr.is og skráning er í þjónustuveri, sími 510 1700.

Næstu morgunfundir verða haldnir:

16., 17., 29. og 30. september

1., 8. og 22. október

4., 5., 11., 12., 18., 19. og 25. nóvember

Vel heppnaður Fjölskyldudagur VR



Glatt á hjalla í Fjölskyldu- og húsdýragarðinum

Eins og undanfárin ár bauð VR félagsmönnum sínum og öðrum gestum á fjölskylduhátíð í Fjölskyldu- og húsdýragarðinum á frídegi verslunarmanna þann 2. ágúst. Alls mættu 8.300 gestir sem skemmtu sér vel í fjölda leiktækja, við fjársjóðaleit eða bara á rölti um garðinn. Þetta er í niunda skipti sem VR stendur fyrir hátíð sem þessari á frídegi verslunarmanna

fréttir

Fimm

Ávinningar af því að vera í VR



Starfsmenntastyrkir

Þú átt möguleika á starfsmenntastyrk sem nemur 50% af námskeiðskostnaði. Stigaeign ræður þó styrkupp hæð hverju sinni.



Hádegisfyrirlestrar

Boðið er upp á hádegis fyrirlestra einu sinni í mánuði yfir veturinn þar sem valdir sérfræðingar fjalla um fjölbreytt málefni tengd vinnumarkaði.

Launaviðtalið

Þú átt rétt á launaviðtali árlega. Í samvinnu við Endurmenntunarstofnun HÍ verða haldin námskeið til undirbúnings fyrir launaviðtalið.

Tómstundastyrkir

Þú átt möguleika á styrk vegna tómstundanámskeiðs sem nemur 50% af námskeiðskostnaði.

Morgunfundir

Morgunfundir VR er góður vettvangur fyrir félagsmenn að fræðast og láta í ljósi skoðanir sínar á starfinu.



Allar nánari upplýsingar eru annarsstaðar í blaðinu og á vefsíðu VR www.vr.is í síma 510 1700.

Fyrirspurnir um fræðslumál má senda á styrkir@vr.is og namskeid@vr.is

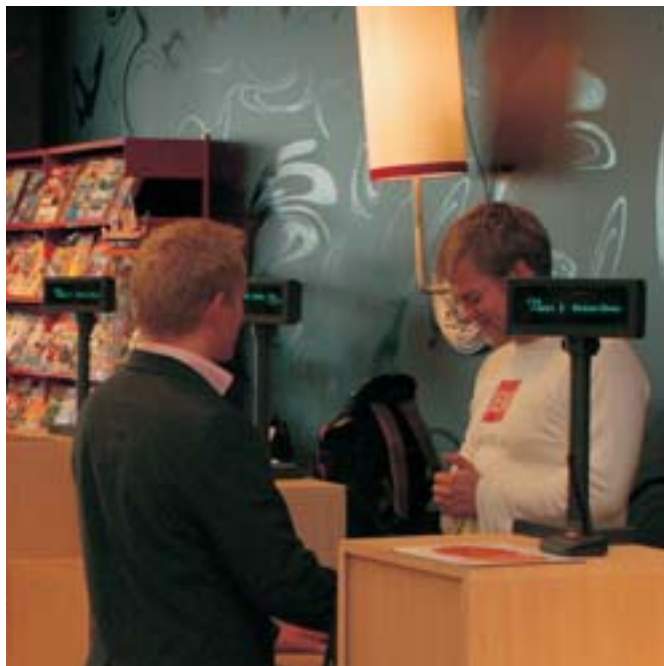
Launakönnun 2004

Rúmlega 5.500 félagsmenn VR tóku þátt í launakönnun 2004 sem er 30% aukning frá því í fyrra. Þetta er í sjötta skipti sem VR stendur fyrir launakönnun meðal félagsmanna en könnunin er eitt mikilvægasta tækið í baráttu þeirra fyrir betri kjörum.

Heildarlaun hækkuðu um 5% og grunnlaun um 6% á milli kannanna. Á tímabilinu voru engar sáningbundnar launahækkanir og nýir kjarasamningar voru undirritaðir eftir að könnunin var gerð. Þessi hækkan var því meiri en á almennum vinnumarkaði, launavísitala Hagstofunnar hækkaði um 3,8%.

Á næstu síðum má sjá nánar um niðurstöður könnunarinnar auk þess sem ítarleg umjöllun og launatöflur er að finna á heimasíðu VR, www.vr.is

Niðurstöður



Afgreiðslufólk hækkar mest

- Heildarlaun félagsmanna VR hækkuðu að meðaltali um 5% á milli ára 2003 og 2004, úr 259 þúsund á mánuði í 273 þúsund.
- Sölu- og afgreiðslufólk hækkaði mest eða um 10%, heildarlaun fyrir afgreiðslu á sérvöru/matvöru hækkuðu um 16%.
- Laun lækkuðu um 1-4% hjá stökum hópum stjórnenda og sérfræðinga, t.d. hjá verk-, tölvunar- og kerfisfræðingum.

Helmingur þrítugra fær hlunnindi

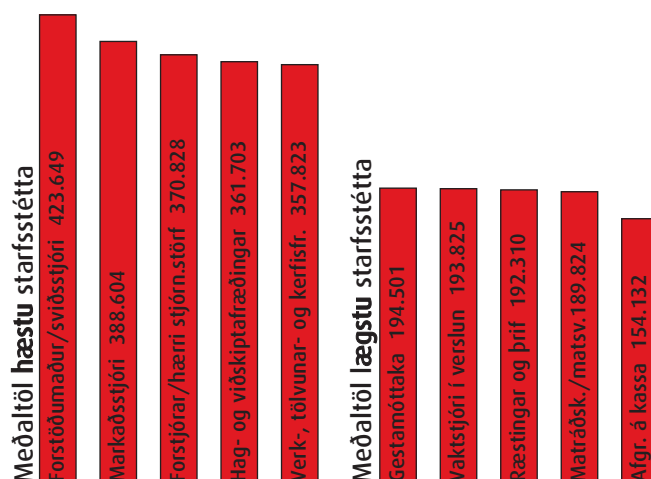
- 57% félagsmanna á aldinum 30-34 ára fær hlunnindi sem hluta af launakjörum. Minnst er um hlunnindi hjá 50 ára og eldri eða 24%.
- Minnst er um hlunnindi í versluninni en mest hjá fyrirtækjum í iðnaði, samgöngum og í sérhæfðri þjónustu, s.s. fjármála- og tölvufyrirtækjum.
- Konur frekar en karlar fá styrk til líkamsræktar af þeim sem fá hlunnindi, 64% á móti 45%, og karlar frekar en konur fá farsíma (62% / 35%), tölvutengingu heim (30% / 20%) og afnot af bifreið (25% / 9%).

Hærrí stjórnendur þriðju launahæstir

- Það vekur athygli að hærri stjórnendur, s.s. forstjórar og framkv.stj., eru ekki lengur launahæstir, forstöðumenn og sviðsstjórar, sem eru að heita ný stétt á Íslandi, fá hærri laun eða 424 þúsund í heildarlaun á mánuði. Í öðru sæti eru markaðsstjórar með 389 þúsund og hærri stjórnendur í því þriðja með 371 þúsund.

- Í könnuninni voru alls 68 félagsmenn sem skilgreindu sig sem forstjóra eða í álíka stjórnunarstöðu. Forstöðumenn og sviðsstjórar voru alls 83, og má leiða að því líkum að þetta séu einkum starfsmenn stærri fyrirtækja.
- Afgreiðslufólk á kassa hefur lægstu launin, 154 þúsund á mánuði. Matráðskonur og matsveinar sem og starfsfólk í ræstingum hefur 190-192 þúsund á mánuði í heildarlaun.

Heildarlaun á mánuði, meðaltöl hæstu og lægstu starfsstétta



LAUNAKÖNNUN 2004

Vinnutíminn lengist

Uppgangur á vinnumarkaði?

Vinnuvika félagsmanna VR hefur lengst um rúmlega 1,5 klst. frá síðustu launakönnun og er 44,8 klst. Þetta er annað árið í röð sem vinnuvikan lengist eftir að hafa styst árin þar á undan. Verkalýðsfélög hafa undanfarna áratugi lagt áherslu á að stytta vinnutímann og náðist mikilvægur áfangi í þeirri baráttu í kjarasamningum VR árið 2000 þegar samið var um að stytta vinnuvikuna. Árið 1999 unnu félagsmenn að meðaltali 45 klst. á viku en tæpar 43 klst. árið 2001.

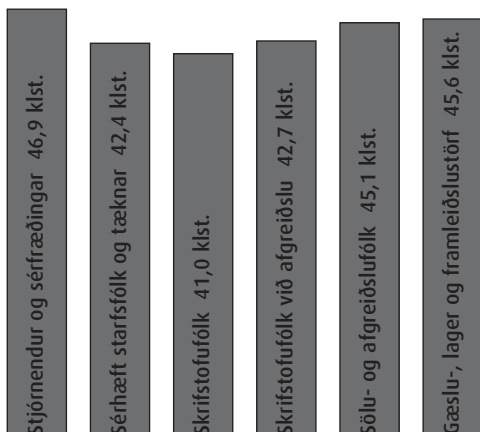
Gunnar Páll Pálsson, formaður VR, segir það vissulega vonbrigði ef vinnutíminn er að lengjast á nýjan leik. Hann bendir hins vegar á að þessi þróun geti verið undanfari efnahagsuppsveiflu. „Við viljum ekki slá því föstu að svo komnu að vinnuvikan sé almennt að lengjast,“ segir Gunnar Páll.

„Mánuðina áður en könnunin var gerð voru vinnuveitendur frekar að fækka starfsfólki en fjölga og það þýðir að þeir sem eftir eru þurfa að auka við sig vinnu til að sinna þeim verkefnum sem fyrir liggja. Við sjáum ýmis teikn á lofti um viðsnúning á vinnumarkaði og bindum vonir við að þessi þróun muni snúast við á næstu mánuðum og vinnuveitendur fari að bæta við sig starfsfólki á nýjan leik.“

Um vinnutímann 2004

- Karlar vinna meira en konur eða 47,5 klst. á móti 42,6 klst., m.v. starfsfólk í fullu starfi.
- Þeir sem eru 50 ára og eldri vinna styst, 43,3 klst. á viku en þeir yngstu mest, 46,6 klst.
- Þeir sem hafa lokið MA, MS eða doktorsgráðu vinna lengst sé litið til menntunar, 47,5 klst.
- Vinnuvikan er lengst í verslun af öllum atvinnugreinum, 47,5 klst. og styst hjá fyrirtækjum í ýmissi og sérhæfðri þjónustu og hjá samtökum og félögum.
- Því lengri vinnuviku sem fólk vinnur, því óánægðara er það í vinnunni. Þeir sem vinna undir 40 klst. á viku gefa fyrirtækinu sem þeir vinna hjá 3,9 í einkunn af 5 mögulegum en þeir sem vinna 50 tíma eða fleiri gefa 3,7 í einkunn.

Vinnuvikan í klst. eftir starfsstétt



LAUNAKÖNNUN 2004

Hver eru launin 2004?

IMG Gallup sá um framkvæmd launakönnunar VR árið 2004. Könnunin var gerð 26. janúar til 31. mars og náði til félagsmanna sem höfðu greitt lágmarksfélagsgjald á 12 mánaða tímabili, frá október 2002 til september 2003. Hringt var í félagsmenn og þeim boðið að taka þátt. Alls bárust svör frá 5.531 af þeim 13.112 sem fengu sendan lista eða haft var samband við. Svarhlutfall var 43%. Mikilvægt er að hafa í huga að þetta er svörin úr heildarhópi eða þýði því allir félagsmenn VR, að uppfylltum framangreindum skilyrðum, höfðu möguleika á að taka þátt. Við úrvinnslu á launaupplýsingum voru í flestum tilfellum notuð svör þeirra sem voru í 70% starfshlutfalli eða hærra, alls 4.790 félagsmenn. Við úrvinnslu á fjölda vinnustunda á viku og í aðhverfsgreiningu á kynbundnum launamun voru einungis notuð svör félagsmanna í fullu starfi, alls 4.319. Nánar um framkvæmdina og aðferðarfræðina á heimasíðu VR, www.vr.is

Lesið úr töflunum

Niðurstöður könnunarinnar eru birtar í nokkrum töflum. Hér eru birtar tvær þeirra, meðallaun þátttakenda eftir starfsstétt óháð atvinnugrein og breyting á grunn- og heildarlaunum frá síðustu könnun. Laun voru einnig greind eftir starfsstéttum innan atvinnugreina og eru þær töflur birtar á heimasíðu VR.

Meðaltal launa segir til um hver meðallaunin eru innan tiltekinnar starfsstéttar en meðaltal er einungis birt ef sex eða fleiri svarendur voru í viðkomandi hóp. Til að sýna hvernig launin dreifast eru einnig birtar upplýsingar um miðgildi og fjórðungsmörk. Helmingur svarenda er með hærri laun en miðgildið segir til um og helmingur með lægri laun. Sá fjórðungur sem er með hæstu launin er með þau laun sem 75% mörk segja til um eða hærri og sá fjórðungur sem er með lægstu launin er með þau laun sem 25% mörkin segja til um eða lægri.

Nánar um aðferðarfræðina á heimasíðu VR, www.vr.is Þar er einnig að finna reiknivél þar sem þú séð hver launin eru fyrir ákveðin störf miðað við breytilegar forsendur.

Breytingar á grunnlaunum og heildarlaunum milli ára

	Grunnlaun í þúsundum kr.			Heildarlaun í þúsundum kr.			Fjöldi	
	2004	2003	% breyting frá síðustu VR könnun	2004	2003	% breyting frá síðustu VR könnun	2004	2003
Alls	246	231	6%	273	259	5%	4201	3548
Stjórnendur og sérfræðingar	300	285	5%	330	316	4%	1673	1363
Hærrí stjórnendur	365	368	-1%	400	403	-1%	150	43
Deildarstjórar	301	282	7%	330	307	8%	172	190
Fjárm., sölu-, markaðs- og starfsm.stjórar ²	331	282	17%	358	316	13%	273	251
Verslunarstjórar ¹	242	-	-	273	-	-	134	-
Innkaupa-, skrifstofu- og þjónustustjórar ¹	271	-	-	292	-	-	236	-
Verkstjórar ¹	252	-	-	297	-	-	63	-
Önnur stjórnunarstörf	261	267	-2%	283	294	-4%	164	479
Verk-, tölvunar- og kerfisfræðingar	325	329	-1%	358	365	-2%	178	150
Hag- og viðskiptafræðingar	321	289	11%	362	351	3%	121	87
Aðrir háskólamentaðir sérfræðingar	295	281	5%	329	307	7%	182	163
Sérhæft starfsfólk og tæknar	232	222	4%	254	248	3%	943	891
Bókhalds-, fjármála- og launafulltrúar	246	243	1%	270	269	0%	308	243
Markaðs- og innkaupafulltrúar ¹	243	224	8%	257	252	2%	83	247
Þjónustufulltrúar/fulltrúar	218	206	6%	235	227	4%	198	102
Ferðafræðingar	193	184	5%	206	206	0%	66	59
Sérhæfing vegna trygginga/þjónauppgjör	264	237	11%	299	270	11%	61	58
Lýfjatæknar	183	175	4%	222	213	4%	32	31
Tækniteiknarar/umbrots- og grafíkstörf	244	248	-2%	271	271	0%	31	24
Annað sérhæft starfsfólk	228	204	12%	254	229	11%	164	100
Skrifstofufólk	209	198	5%	220	214	3%	415	384
Almennir ritarar/læknaritarar	201	192	5%	212	208	2%	95	82
Bókhaldsritarar og innheimtufulltrúar	213	206	4%	223	224	0%	145	158
Önnur almenn skrifstofustörf	209	193	8%	222	206	8%	175	144
Skrifstofufólk við afgreiðslu	189	176	8%	214	198	8%	179	174
Gjaldkeri/innheimtustarf	221	204	9%	239	231	3%	63	57
Símavarsla	168	161	4%	199	176	13%	56	59
Önnur skrifst.störf við afg./gestamóttaka	176	165	6%	202	187	8%	60	58
Sölu- og afgreiðslufólk	203	175	16%	231	210	10%	650	436
Sölufulltrúi ¹	232	-	-	254	-	-	204	-
Sérhæfð sölustörf	217	206	6%	248	243	2%	169	204
Almenn sölustörf í verslun	184	154	20%	217	192	13%	118	89
Afgreiðsla á kassa	126	113	11%	154	152	1%	33	30
Afgreiðsla á sérvöru/matvöru	172	146	17%	201	174	16%	126	100
Gæslu-, lager- og framleiðslustörf	177	163	9%	214	201	6%	341	274
Öryggis- og húsvarsla/ræsting ¹	178	162	10%	201	202	-1%	38	34
Framleiðsla og þökkun/mötuneyti ²	171	161	6%	193	190	2%	43	32
Lagerstörf ¹	178	-	-	219	-	-	191	-
Útkeysla/bilstjórar ¹	178	-	-	220	-	-	69	-

- 1 Vegna mismunandi flokkunar starfsstétta reyndist ekki unnt að birta launatölur frá 2003 fyrir þessa starfsstétt.
- 2 Árið 2003 voru starfsstéttirnar sölu-, markaðs- og verslunarstjórar í þessum flokki.
- 3 Árið 2003 voru sölufulltrúar að auki í þessum flokki.
- 4 Árið 2003 var starfsfólk mótuneyta að auki í þessum flokki.
- 5 Árið 2003 var starfsfólk mótuneyta ekki í þessum flokki.

Niðurstöður

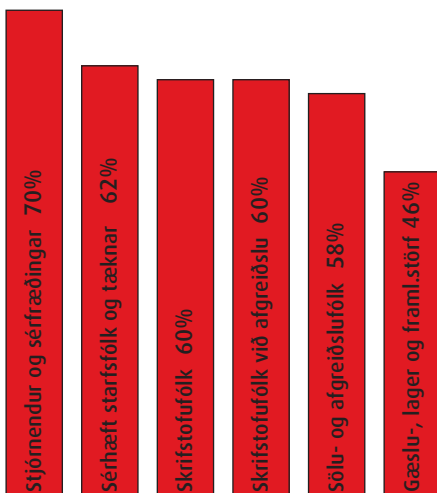
Einn af hverjum fjórum vinnur fjarvinnu

- Tæplega fjórðungur félagsmanna vinna í fjarvinnu, að meðaltali 10 tíma á viku. Karlar frekar en konur vinna fjarvinnu, 30% á móti 18%.
- 51% þeirra sem hafa lokið masters- eða doktorsnámi vinna fjarvinnu en 12% þeirra sem hafa grunnskólapróf eða minna.
- Fjarvinna er langmest meðal stjórnenda og sérfræðinga, 42%, en engin önnur stétt fer yfir 15% hvað þetta varðar.

Hæfnin eykst á milli ára

- 63% telja að hæfni þeirra á vinnumarkaði hafi aukist á árinu. Innan við 3% telja að hæfni þeirra hafi minnkað.
- Tæplega helmingur starfsfólks 50 ára og eldra finnst hæfni sín hafa aukist á árinu en 71% starfsfólks undir 29 ára.
- 77% þeirra sem hafa lokið mastersnámi eða doktorsnámi segja að hæfni þeirra hafi aukist en 55% þeirra sem eru með grunnskólapróf eða minna.

Hlutfall þeirra sem segja að hæfni þeirra á vinnumarkaði hafi aukist



Helmingur fær yfirvinnu greidda

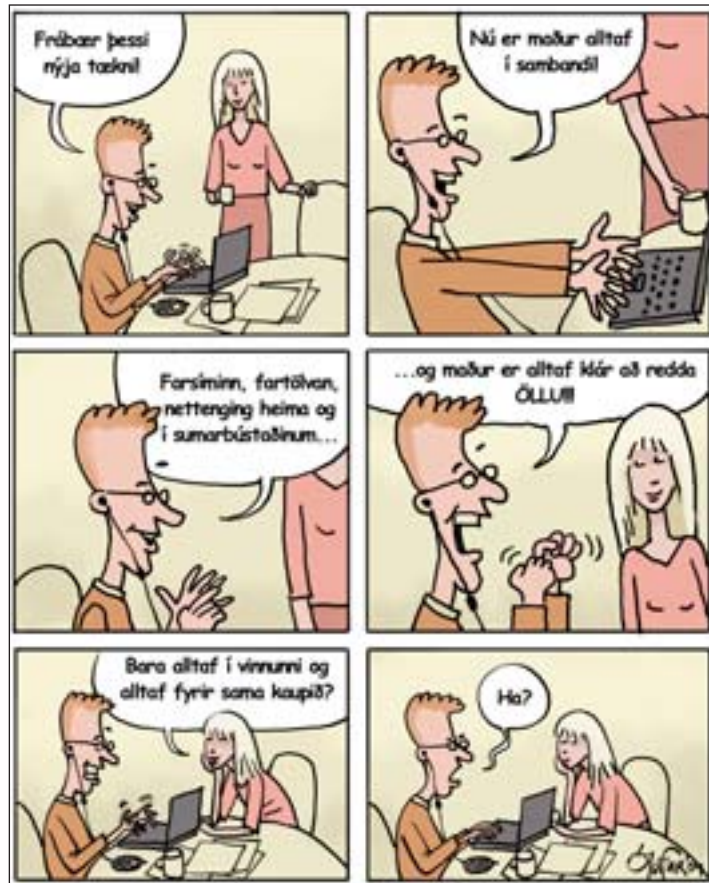
- Tæplega helmingur félagsmanna eða 47% fær að fullu greitt fyrir yfirvinnu, konur frekar en karlar eða 52% á móti 40%.
- Hjá þriðja hverjum félagsmanni er yfirvinna innifalin í launum, langmest hjá þeim sem hafa háskólanám að baki eða yfir 50% en minnst hjá þeim sem hafa grunnskólapróf eða minna, 20%.
- 9% svarenda vinna ekki yfirvinnu, 12% kvenna og 4% karla.

Karlar sáttari við launin en konur

- Fjórir af hverjum tíu eru sáttir við launin sín en þriðjungur ósáttur. Karlmenn eru sáttari en konur og því hærra sem metorðastiginn er klifinn því meiri sátt er um launin.
- Starfsfólk í ferðaþjónustu og flutningageiranum og starfsfólk verslana er óánægðast allra með launin sín.
- Almennt vildi fólk hafa 25% hærri laun. Þeir sem eru óánægðastir telja að 40% launahækkun væri sanngjörn.

VR skop

Alltaf í sambandi





LAUNAKÖNNUN 2004

FJARVINNA

Hverjir eru kostir og gallar fjarvinnu?

Einn af hverjum fjórum félagsmönnum VR vinnur fjarvinnu og að meðaltali tíu tíma á viku. Margt bendir til aukningar fjarvinnu á vinnumarkaði samfara örri þróun í tækni. Það er því verkefni VR til framtíðar að fylgjast með þróuninni og gera ráðstafanir til að halda utan um þennan hóp félagsmanna. Ekki er því úr vegi að skoða ýmislegt sem vert er að hafa í huga ef þú hyggst að vinna heima hjá þér. Tómas Bjarnason stjórnandi fyrirtækja- og starfsmannarannsóknna hjá IMG Gallup hefur skoðað þessi mál og gefur hér góð ráð. Ítarlegri umfjöllun Tómasar um fjarvinnu er á www.vr.is

Hentar þér að vinna fjarvinnu?

Fjarvinna er ein leið til að auka sveigjanleika í starfi. Hafir þú hug á að sækja um leyfi til að vinna hluta af starfi þínu í fjarvinnu er gott fyrir þig að velta því fyrir þér hversu vel það hentar þér. Það er jú öðruvísi að vinna einn heldur en að vinna með öðru fólki. Það er t.d. ýmislegt sem getur fangað hugann heima við. Mun fjölskyldan skilja að þú „ert í vinnunni“ þó að þú sért heima? Ert þú kannski einn/ein af þeim sem getur ekki unnið nema að heimilið líti óaðfinnanlega út? Munu aðrir í fjölskyldunni ætlast til þess að heimilið sé fínt af því að þú varst heima? Hvernig ætlaðu að

tryggja þér góða vinnuástöðu og hver á að greiða fyrir breytingar sem þú þarft að gera heima? Hvernig ætlar þú að halda utan um vinnutímann þinn? Allt eru þetta spurningar sem þú þarft að huga að. Þú þarft einnig að gera ráð fyrir tíma til að hitta samstarfsmenn þína. Auk þess borgar sig að vera dugleg/ur að spjalla við fólk, stofna til tengsla og viðhalda tengslum. Það er að mörgu að hyggja en ávinningarnir geta einnig orðið margir.

Kostir:

- Friður og ró til að sinna verkefnum.
- Minni truflun frá samstarfsfélögum.
- Vinnur þegar þú ert í „góðu stuði.“
- Sveigjanleiki; hefur tækifæri til að leysa ýmis persónuleg mál þegar þér sjálfum hentar.

Gallar:

- Heimilisstörf, fjölmiðlar og fjölskyldan trufla einbeitingu og störf.
- Einangrun; minna upplýsingastreymi, dettur út ýmsum óformlegum félagslegum samskiptum.
- Skortir aðhald við að klára verkefni.
- Óljósar eða óraunhæfar kröfur vinnufélaga og stjórnenda.





LAUNAKÖNNUN 2004

Atvinnuvegir

Hæstu launin í tölvubransanum

Hæstu launin eru greidd í fjarskipta- og tölvufyrirtækjum eða 315 þúsund að meðaltali á mánuði. Lægstu launin greiða verslanir með lyf, hjúkrunar- og snyrtivörur sem og stórmarkaðir eða um 220 þúsund á mánuði.

- Matvæla- og drykkjariðnaðurinn hækkaði mest á milli ára eða um 13%. Heildarlaun eru 259 þúsund að meðaltali á mánuði.
- Heildarlaun í stórmörkuðum hækkuðu um 9% og námu 221 þúsund að meðaltali.
- Heildarlaun í fjarskipta- og tölvufyrirtækjum lækkuðu um 3% milli 2003 og 2004.
- Mesti launamunur kynjanna var í fjármála- og tölvufyrirtækjum og annarri sérhæfðri þjónustu eða 27%. Minnstur var munurinn hjá fyrirtækjum í ferðaþjónustu, samgöngum og flutningaþjónustu eða 18%.

Nokkur dæmi um hæstu launin

Hærrí stjórnendur eru yfirleitt með hæstu launin. Þeir launahæstu í stéttinni samkvæmt könnuninni eru í heildverslun með matvæli en þar voru þeir hæstu með 679 þúsund eða meira í heildarlaun.* Þeir vinna reyndar mest, eða 5 klst. lengri vinnuviku en aðrir að meðaltali í þeim bransa.

- Launahæstir í byggingariðnaði eru verk-, tölvunar- og kerfisfræðingar, þar fara heildarlaun í 548 þúsund og hærra.*
- Launahæstir í fjölmiðla- og prentiðnaði eru starfsmenn í sölu-, markaðs- og starfsmannamálum með 440 þúsund í heildarlaun og hærra.

* (Athugið, fáir svarendur standa að baki þessum hópi. Þessir svarendur eru í efsta fjórðungnum, 75% mörk)

Heildsalan alltaf hærri en smásalan

Sérstaklega var kannað hvort marktækur munur væri á launum nokkurra starfsstétta eftir atvinnugreinum. Þar sem svo var, reyndist heildasala alltaf hærri en smásala og sérhæfð þjónusta var ofarlega á lista.

- Heildarlaun deildarstjóra eru 41% hærri að meðaltali í heildsölu en í verslun eða 385 þúsund á móti 273 þúsund, en 44% hærri í fyrirtækjum sem falla undir sérhæfða þjónustu eða 395 þúsund.
- Starfsfólk í sérhæfðum sölustörfum var með 25% hærri heildarlaun í heildsölu en í verslun eða 268 þúsund að meðaltali á móti 214 þúsund.
- Starfsfólk í afgangi á sérvöru er með 42% hærri laun í heildsölu-fyrirtækjum en í verslun eða 263 þúsund að meðaltali á móti 185 þúsund.

LAUNAKÖNNUN 2004

Launaviðtalið

Hærri laun og meiri ánægja

Helmingur þátttakenda í launakönnun VR fór í launaviðtal á síðasta ári. Ekki var marktækur munur eftir kynjum en sé litið til aldurs má sjá að þeir yngstu og þeir elstu fara síður í launaviðtal en aðrir aldurshópar eða um og undir 40%.

Eftir því sem menntun eykst, því líklegra er að fólk fari í launaviðtal, tæplega 60% starfsmanna með háskólamenntun fóru í launaviðtal en 42% starfsmanna með grunnskólapróf eða minna.

Fleiri starfsmenn stærrí fyrirtækja, þar sem vinna 20 eða fleiri starfsmenn, fóru í starfsmannaviðtal en starfsmenn smærri fyrirtækja eða 52-55% á móti 35-45%.

Þeir sem fóru í launaviðtal eru ánægðari í starfi en þeir sem ekki fóru í viðtal, gáfu fyrirtækjunum sem þeir starfa hjá marktækt hærri einkunn á nær öllum þáttum sem snerta starfsumhverfið og vinnunna, s.s. trúverðugleika stjórnenda, sveigjanleika í starfi og starfsanda.

Viðtalið skilar kjarabót

Meirihluti þeirra sem fóru í launaviðtal eða 64% fengu jákvæða breytingu á kjörum eftir viðtalið. Hjá þriðjungi þeirra sem fóru í launaviðtal varð hins vegar engin breyting. Þeir sem fóru í viðtal á síðasta ári eru með marktækt hærri heildarlaun en þeir sem ekki fóru, munurinn er 7%.

- 70% þeirra yngstu fengu kjarabót eftir viðtalið en 53% þeirra sem eru 50 ára og eldri.
- 73% þeirra með 2ja ára starfsaldur eða styttri segja breytinguna á kjörum eftir viðtalið hafa verið til hins betra en aðeins 52% þeirra sem hafa lengri en 15 ára starfsaldur.
- Starfsmannaviðtal virðist skila þeim sem starfa hjá smærri fyrirtækjum, með undir 50 starfsmenn, frekar kjarabót en þeim sem starfa hjá stærrí fyrirtækjum.

Góð ráð fyrir launaviðtalið eru á bls. 27





LAUNAKÖNNUN 2004

Hvað hefur áhrif á launin?

Fjöldmargir þættir hafa áhrif á upphæð launaávisunarinnar. Fyrst ber að telja starfið og atvinnugreinina að sjálfsögðu, en menntun, kyn og aldur hafa ekki síður áhrif á laun.

Menntun

Menntun borgar sig; háskólagengnir hafa að meðaltali 32% hærra heildarlaun en aðrir. Þegar búið er að taka tillit til kyns, aldurs, vinnutíma, starfsaldurs og starfsstéttar er munurinn 19%.

Heildarlaun eftir menntun



Kyn

Meðal starfsfólks í fullu starfi eru karlar með 22% hærra heildarlaun en konur, 307 þúsund samanborið við 252 þúsund. Þetta er sami launamunur og árið 2003 en hann var 29% árið 1999. Þegar búið er að taka tillit til vinnutíma, aldurs, starfsaldurs og starfsstéttar er munurinn 15%. Árið 2003 var hann 14% en munurinn á milli ára er ekki tölfræðilega marktækur.

Karlar eru að meðaltali með hærra laun en konur á öllum menntastigum að teknu tilliti til vinnutíma. Eftir því sem menntun eykst því minni er launamunurinn, hann er að meðaltali um 11% meðal þeirra sem hafa lokið háskólanámi.

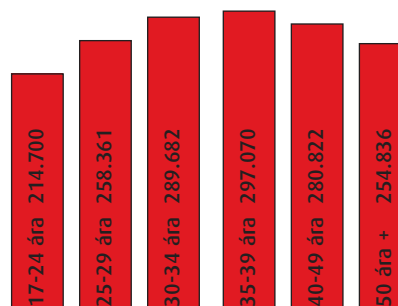
Vinnutíminn

Einn stór áhrifaþáttur á launin er að sjálfsögðu vinnutíminn. Í niðurstöðum launakönnunarinnar er búið að uppreikna þá sem eru í 70-99% starfshlutfalli. Engu að síður má sjá að þeir sem eru í fullu starfi eru með hlutfallslega hærra laun en þeir sem eru í hlutastarfi auk þess sem hlunnindi virðast fremur fylgja fullu starfi en hlutastarfi.

Aldur

Hæstu heildarlaunin fá félagsmenn á milli þritugs og fertugs eða um og yfir 290 þúsund á mánuði að meðaltali. Þessi aldurshópur er fjölmennastur í hópi þeirra starfsstétta sem eru með hæstu launin, rúmlega 46% starfsfólks á aldrinum 30-39 ára telja sig tilheyra hópi stjórnmenda og sérfræðinga en 30% starfsfólks 50 ára og eldra.

Heildarlaun eftir aldri



www.vr.is

Nánar um niðurstöður könnunarinnar á heimasíðu VR, www.vr.is. Þar er hægt að fá upplýsingar um markaðslaun í einstökum atvinnugreinum og/eða eftir starfsstéttum m.v. breytilegar forsendur.

BETUR MÁ EF DUGA SKAL –

Launamunur kynjanna var óbreyttur á milli ára

– 100%

– 78%

Alda Sigurðardóttir fræðslustjóri VR



Hærrí styrkir í boði

Í byrjun september var samþykkt í stjórn Starfsmenntasjóðs verslunar- og skrifstofufólks (SA) að sleppa kr. 60.000 þakinu á styrkjunum. Þetta þýðir að þú getur fengið helming af námskeiðsgjöldum sama hvað þau kosta, svo lengi sem þú átt stig inni fyrir þeim. Þetta er mikil breyting fyrir þá sem hafa verið lengi á vinnumarkaði og eiga uppsöfnuð stig, en það er einmitt sá hópur sem þarf einna mest á endurmenntun að halda. Einnig gagnast þetta þeim sem ætla í lengra og dýrara nám en framboð á þess konar námi hefur aukist til muna.

Yfir 63 milljónir í styrki

Á árinu 2003 voru greiddar samtals 63,3 milljónir í starfsmenntastyrki til félagsmanna VR úr Starfsmenntasjóði verslunar- og skrifstofufólks og Starfsmenntasjóði verslunarinnar. Alls bárust 3.303 umsóknir frá 2.540 félagsmönnum en samtals sóttu þeir nám í 260 skólum og stofnunum.

Breytingar í fræðslumálum

Í kjölfar stefnumótunar í fræðslumálum hefur verið ákveðið að hætta með þau námskeið sem einnig eru í boði á almennum námskeiðsmarkaði. Það er ekki stefna VR að standa í rekstri á námskeiðum, heldur er lögð meiri áhersla á einstaklingsstyrki til félagsmanna. Áfram verða þó í boði námskeið sem tengjast starfsemi beint eins og trúnaðarmannanámskeið, réttindi og skyldur, gagnfræðaskólafræðsla og fleiri, en þau verða auglýst sérstaklega. Þriðja veturinn í röð verður boðið upp á fjölbreytta hádegisfyrirlestra, en þeir hafa verið mjög vel sóttir.

Athugið að námskeiðin sem auglýst eru hér til hliðar eru kennð í Endurmenntunarstofnun HÍ að Dunhaga 7.

FRÆÐSLA

Námskeið

Hvert námskeið kostar kr. 18.600 og geta félagsmenn sótt um styrki í sjóðina og fengið allt að helming endurgreiddan. Þar að auki niðurgreiðir VR eitt námskeið á önn um kr. 5.000 svo raunkostnaður er kr. 4.300 miðað við að félagsmaður eigi fullan rétt hjá sjóðunum. Skráning fer fram í síma 525 4444 og á heimasíðunni www.endurmenntun.is.

Að semja um launin I Í samstarfi við EHI.

Samkvæmt kjarasamningum VR eiga félagsmenn rétt á árlegu viðtali við vinnuveitendur um laun og starfskjör. Á námskeiðinu eru kynntar leiðir til að leggja mat á vinnuframlag sitt, styrk sinn og veikleika. Kennarar verða mismunandi aðferðir í samningatækni, hvernig á að undirbúa launaviðtal á árangursríkan hátt og hvernig hægt er að fylgja eftir niðurstöðum þess.

Kennari: Vilmar Pétursson M.Sc., stjórnendabjálfi hjá IMG Deloitte, auk starfsmanna VR.

Tími: Þri. 21. og fim. 23. sept. kl. 18:30-21:30.

Tími: Þri. 30. nóv. og mið. 1. des. kl. 18:30-21:30.

Námskeið sérstaklega fyrir starfsfólk sem komið er yfir fimmtugt.

Tími: Mán. 11. og fim. 14. okt. kl. 18:30-21:30.

Að styrkja sig fyrir launaviðtalið Í samstarfi við EHI.

Við þurfum öll á sjálfstrausti og sjálfsöryggi að halda til að takast á við lífsins áskoranir. Skortur á sjálfstrausti getur hamlað jafnvel hæfustu einstaklingunum, haft áhrif á baráttuvilja þeirra og haldið aftur af þeim. Á námskeiðinu þroska þátttakendur með sér nauðsynlegt sjálfstraust sem hjálpar þeim að ná markmiðum sínum í launaviðtalinu og rjúfa víthring neikvæðrar hugsunar.

Kennari: Ingrid Kuhlman þjálfari og ráðgjafi hjá Þekkingarmiðlun ehf.

Tími: Mán. 27. og mið. 29. sept. kl. 18:30-21:30.

Tími: Mán. 25. og þri. 26. okt. kl. 18:30-21:30.

Námskeið sérstaklega fyrir starfsfólk sem komið er yfir fimmtugt.

Tími: Þri. 23. og fim. 25. nóv. kl. 18:30-21:30.

Framkomunámskeið með Eddu Björgvins Í samstarfi við EHI

Ætlað þeim sem vilja efla framkomu sína fyrir framan stærri sem smærri hópa af fólki og losna við feimni. Á námskeiðinu auka þátttakendur færni sína í að koma fram af öryggi fyrir framan hóp af fólki og treysta á eigið ágæti. Þeir öðlast betri skilning á eigin kvíðaviðbrögðum og læra að stjórna sviðsskrekki og ótta. Þátttakendur halda ræður og fá endurgjöf á framkomu sína frá þjálfara og öðrum þátttakendum.

Kennari: Edda Björgvinsdóttir, leikkona og þjálfari hjá Þekkingarmiðlun ehf.

Tími: Þri. 5. og fim. 7. okt. kl. 18:30-21:30.

Tími: Þri. 2. og fim. 4. nóv. kl. 18:30-21:30.

FRÆÐSLA

Fyrirlestraröð VR

Í vetur verður mánaðarlega boðið upp á klukkutíma hádegisfyrirlestra þar sem ýmsir sérfræðingar segja frá áhugaverðum málefnum, nýjum bókum, rannsóknum og miðla sérþekkingu sinni. Fyrirlestrarnir eru öllum opnir og ókeypis. Þeir verða haldnir kl. 12-13 í húsnæði VR í Húsi verslunarinnar á 0. hæð. Skráning er hjá þjónustuveri VR í síma 510 1700.

30. september 2004

Afleiðingar streitu: Síþreyta og vefjagigt.

Fyrirlesari: Ólafur Þór Ævarsson
geðlæknir dr. med.

Síþreyta og vefjagigt eru sívaxandi sjúkdómar í íslensku þjóðfélagi. Hvernig lýsa þessir vinnutengdu sjúkdómar sér og hvað er hægt að gera til að minnka einkennin? Er hægt að fyrirbyggja þetta? Þessum og ýmsum fleiri spurningum verður svarað.

7. október 2004

Áhrif vinnustaðamenningar á árangur, samskipti og starfsanda.

Fyrirlesari: Eypór Eðvarðsson, M.A.
í vinnusálfræði, stjórnendabjálfari
og ráðgjafi hjá Þekkingarmiðlun.

Segja má að vinnustaðamenningin sé hinn óskrifaði hluti vinnustaðarinnar. Hún getur lýst sér í tilteknum viðhorfum starfsmanna, þ.e. í sameiginlegum gildum og normum. Fjallað verður m.a. um af hverju fólk gerir ákveðna hluti á ákveðinn hátt.

28. október 2004

Samkynhneigðir á vinnustað

Fyrirlesari: Þorvaldur Kristinsson,
formaður Samtakanna '78

Fjallað verður um vinnustaðinn frá sjónarhóli samkynhneigðra, gagnkynhneigðra, launþega og atvinnurekenda. Hvernig birtast fordómar og hvernig vinnum við best gegn þeim? Hvaða þýðingu hefur vel unnin starfsmannastefna fyrir velliðan samkynhneigðra starfsmanna?

11. nóvember 2004

Árangursrík hugsun: Bjartsýni og baráttuvilji

Fyrirlesari: Linda Bára Lýðsdóttir,
sálfræðingur og ráðgjafi
hjá IMG Deloitte.

Þátttakendur læra aðferðir til að auka bjartsýni og trú á eigin getu til að ná árangri í krefjandi umhverfi. Kennð verður tækni til að auka stjórn okkar á eigin hugsunum, hvernig við getum breytt hugsanagangi okkar og haft þannig áhrif á líðan okkar og árangur.

27. janúar 2005

Er lesblinda náðargjöf?

Fyrirlesari: Hólmfríður E. Guðmundsdóttir
kennari og Davis – leiðbeinandi,
ráðgjafi hjá Mími-símenntun

Lesblinda hrjáir fjölda fólks á vinnumarkaði. Þessi fyrirlestur er hugsaður fyrir alla sem vilja fræðast nánar um þetta málefni. Fjallað verður um nálgun Ron Davis og aðferðir hans við að sigrast á lesblindu.

17. febrúar 2005

Hefur átröskun áhrif á vinnu? Einkenni, áhrif og afleiðingar

Fyrirlesari: Katrín Sif Sigurgeirsdóttis,
formaður Spegilsins.is, sem
eru hagsmuna-, forvarna- og
fræðslusamtök um átröskunar-
sjúkdómanna Anorexiu og
Bulimiu Nervosa.

Hafa átröskunarsjúkdómar áhrif á vinnu fólks? Hver eru einkenni og afleiðingar þessara sjúkdóma? Herja þeir á fólk á öllum aldri og

báðum kynjum eða bara unglingsstúlkur? Hvaða ráð eru til að fyrirbyggja þessa sjúkdóma og takast á við þá?

10. mars 2005

Að takast á við frestun og öðlast framkvæmdagleði

Fyrirlesari: Ingrid Kuhlman,
ráðgjafi og framkvæmdastjóri
Þekkingarmiðlunar.

Í fyrirlestrinum verður farið í helstu ástæður frestunar, ásamt áhrifaríkum leiðum til að sigrast á frestunaráratu. Fyrir marga er frestun slæm venja eða viðhorf sem dregur úr framleiðni, eykur streitu og hefur neikvæð áhrif á starfsframa þeirra.

14. apríl 2005

Vaktavinna og heilsa

Fyrirlesari: Halla Jónsdóttir,
M.Sc. í vinnusálfræði
og ráðgjafi hjá IMG Deloitte.

Fjallað verður um áhrif vaktavinnu á líkamlega og andlega heilsu. Rætt verður um þær leiðir sem hægt er að fara til að lágmarka neikvæð áhrif slíks vinnufyrirkomulags. Þessi fyrirlestur er fyrir alla sem vinna vaktavinnu og vilja láta sér líða vel með það fyrirkomulag.

Fræðslustyrkir

Átt þú rétt á starfsmenntastyrk?

Félagsmenn VR geta sótt um starfsmenntastyrki til Starfsmenntasjóðs verslunar- og skrifstofufólks (SA) eða Starfsmenntasjóðs verslunarinnar (SV-FÍS).

Styrkirnir nema allt að helmingi námskeiðsgjalda, en styrkurinn fer eftir stigaeign hvers og eins. Hjá SA sjóðnum er ekkert þak á styrkuppþæðinni, en SV – FÍS sjóðnum er styrkurinn að hámarki kr. 60 þúsund á ári. Styrkur til félagsmanns getur aldrei numið hærrí fjárhæð en stigaeign hans kveður á um og reglan er sú að eitt stig sem er að jafnvirði kr. 1.000 er gefið fyrir hvern mánuð sem greitt er iðgjald í sjóðinn, miðað við kr. 150.000 í mánaðarlaun. Sjóðurinn er tekjutengdur. Félagismaðurinn þarf að greiða fyrir námskeiðið sjálfur til að fá greiddan fullan styrk. Ekki eru styrkt námskeið sem atvinnurekandi sendir félagsmann á en taki atvinnurekandi þátt í kostnaði á námskeiði sem er ekki tengt starfinu þarf hann að staðfesta á greiðslukvittuninni með undirskrift og stimpli hversu stóran hluta hann greiðir.

Skilyrði fyrir styrk

Meginskilyrði fyrir því að fá styrk er að félagismaður sé greiðandi til félagsins þegar sótt er um styrk. Skila þarf inn greiðslukvittun og fylla út umsóknareyðublað sem hægt er að nálgast á heimasíðu félagsins eða á skrifstofunni. Í sumum tilvikum þarf að skila inn viðurkenningarskjali um að hafa lokið námskeiði SV-FÍS. Gögn og umsóknir um styrk þurfa að berast innan 12 mánaða frá námslokum. Styrkir eru greiddir út tvisvar sinnum í mánuði, um mánaðamót og um miðjan mánuðinn.

Veittir styrkir

Fyrir utan starfsmenntastyrki eru einnig veittir tólstundastyrkir og ferðastyrkir vegna námsferða. Nánari upplýsingar eru hjá þjónustuveri VR í síma 510 1700. Hægt er að nálgast samþykktir og starfsreglur Starfsmenntasjóðanna sem og umsóknareyðublað um styrk á heimasíðu VR, www.vr.is eða á www.starfsmennt.is. Einnig er hægt að senda fyrirspurnir á netfangið styrkir@vr.is

Grunnmenntaskólinn

Námið er aðallega hugsað fyrir þá sem hafa stutta skólagöngu að baki eða langur tími er liðinn frá því þeir sátu síðast á skólabekk. Námið byggist á verkefnavinnu ekki prófum.

Mímír – símenntun býður upp á nám í Grunnmenntaskólanum en markmið hans er að auka hæfni til starfs og náms með því að styrkja grunninn, efla sjálfstraust, samstarfshæfni og þjálfa sjálfstæð og skipulögð vinnubrögð nemenda sinna.

Í skólanum er lögð áhersla á að skapa gott og hlýlegt andrúmsloft þar sem nemendur taka virkan þátt í starfi. Kennslan miðast við þarfir og getu hvers nemanda.

Helstu námsþættir eru:

Námstækni og skipulögð vinnubrögð
Sjálfsstyrking – að vera og þora
Íslenska – stafsetning og ritun
Stærðfræði – hagnýtur reikningur
Enska – talað mál
Tölva – ritvinnsla
Verkefnavinna
Þjónusta
Starfsráðgjöf og markmiðasetning

Skólinn er 300 kennslustundir, kennt er tvisvar í viku á kvöldin og annan hvern laugardag. Kennsla hefst 27. september og fer fram að Öldugötu 23. Námið verður niðurgreitt sérstaklega fyrir félagsmenn VR.

Nánari upplýsingar gefur Gunnlaug Hartmannsdóttur í sími 580 1804.

Hvers vegna endurmenntun?

Hvað er það sem rekur fólk til að stunda endurmenntun?

- Eigin áhugi og löngun til að auka við almenna þekkingu.
- Ásetningur um að auka færni í starfi.
- Að ósk yfirmanns.
- Til að sækja inn á nýjan starfsvettvang.
- Til að fá launahækkun.

Hverjar eru hindranirnar?

- Mikið vinnuálag.
- Lítil tími aflögu.
- Framboð námskeiða fábreytt.
- Kostnaðurinn við námskeið.

Upplýsingar fengnar úr rannsókn
Félagsvísindastofnunar
Háskóla Íslands um símenntun í
atvinnulífina

KYNNING

Trúnaðarmenn tryggingafélaga



Frosti Viðar Gunnarsson
hjá VÍS



Ragnheiður Sveinsdóttir
hjá Sjóvá Almennum



Sigurður Óskarsson
hjá VÍS



Ólafur Lüther Einarsson
hjá VÍS



Svanhildur E. Benjaminsdóttir
hjá Tryggingamiðstöðinni hf.

Undanfarin ár hefur verið leitast við að efla starf trúnaðarmannsins innan VR og skapa vettvang til skoðanaskipta. Til dæmis hefur verið bent á að gott væri að trúnaðarmenn innan starfsgreina gætu kynnst innbyrðis og fengið ráðleggingar hjá öðrum varðandi trúnaðarmannastarfið. Í ljósi þessa verða nú í næstu tölublöðum birtar myndir og nöfn trúnaðarmanna VR innan hvernar starfsgreinar fyrir sig. Að þessu sinni kynnum við til sögunnar trúnaðarmenn VR hjá tryggingafélögunum.

**ER
TRÚNAÐARMAÐUR
Á ÞÍNUM
VINNUSTAÐ?**

Trúnaðarmenn

félagsmál



Harpa L. Gunnarsdóttir hefur umsjón með starfi trúnaðarmanna.

Starfið í vetur

Vetrarstarfið mun bera nokkurn keim af yfirstöðnum kjarasamningum, en mikilvægt er að fara yfir samningana með nýjum trúnaðarmönnum sem og þeim eldri og reyndari. Þar sem ekki voru haldin trúnaðarmannanámskeið í vor munum við bæta úr því strax í haust og væntum þess að sem flestir mæti.

Trúnaðarmenn sem ekki hafa sótt námskeið skulu skrá sig á Trúnaðarmannanámskeið I, þar sem það gefur góða yfirsýn yfir trúnaðarmannastarfið. Þeir sem hafa sótt Trúnaðarmannanámskeið I skulu skrá sig á Trúnaðarmannanámskeið II, en það er upprifjun ásamt því að fara yfir það sem nýtt er. Á báðum námskeiðum verður farið yfir nýjan vef trúnaðarmanna og nýgerða kjarasamninga. Auglýstar verða sér dagsetningar fyrir trúnaðarmenn sem fylgja kjarasamningi FÍS þar sem samningar eru nokkuð ólíkir að þessu sinni. Dagsetningar námskeiðanna og dagskrá verður birt á trúnaðarmannavefnum. Þá er gert er ráð fyrir að halda áfram með hina vinsælu hádegisverðarfundum og ýmislegt fleira sem verður auglýst jafnóðum á trúnaðarmannavefnum.

Fylgist með á trúnaðarmannavefnum!

Í BRENNIDEPLI

Síþreyta

Afleiðing álags og streitu

Mikill hraði og samkeppni á vinnu-
markaði gera miklar kröfur til starfs-
manna. Á næstu síðum verða teknir
til umfjöllunar sjúkdómar sem
nefnast í daglegu tali, síþreyta og
vefjagigt sem á undanförunum árum
hafa verið að herja á fólk á vinnu-
markaði og eru afleiðingar álags og
streitu. Hér á eftir munu tveir félags-
menn VR, karl og kona, segja sögu
sína um þennan sjúkdóm. Þá er og
viðtal við Ólaf Þór Ævarsson
geðlækni dr. med.

Í BRENNIDEPLI

Sjálfsstraustið fjaraði út

Reynslusaga félagsmanns með síþreytu

Ég fæddist og ólst upp úti á landi, gekk í menntaskóla og háskóla í Reykjavík og útskrifaðist frá HÍ árið 1984. Ég var alinn upp við það að vinna væri mikilvæg og að hana ætti að taka alvarlega. Frá 1984 vann ég í því fagi sem ég hafði lært í HÍ.

Um miðjan júní árið 1998 fékk ég bólgu og verk í vinstri úlnlið, samþæringlegt við verk af völdum sinaskeiðabólgu. Í byrjun ágúst sama ár var ég að keppa í uppáhaldsíþróttinni minni. Þegar keppnin var rúmlega hálfnuð missti ég vald yfir hreyfingum í ákveðinni aðgerð í mínum leik. Þessar hreyfingar kröfðust nákvæmni og við þetta litu aðgerðir mínar út eins og ég hefði aldrei komið nálægt íþróttinni. Ég leit út eins og byrjandi á vellinum og fyrir mig var þetta mjög vandræðalegt. Þetta ágerðist og átti eftir að halda áfram og valda mér furðu og hræðslu, þannig að allt fram á síðasta ár átti ég mjög erfitt með að koma mér af stað aftur.

Um haustið bættust við verkir í önnur liðamót, olnboga, fingur, hægri úlnlið, hné og síðan dreifðust þeir um nánast allan líkamann. Það var eins og rýtingi væri stungið á kaf í skrokkinn, þar með talin innri líffæri. Verkirirnir gátu staðið yfir frá einni mínútu yfir í marga daga og mánuði. Þegar þeir fóru af einum stað fundu þeir bara strax nýjan.

Óvænt sjúkdómsgreining

Ég leitað til nokkurra lækna þetta haust og langt fram á vetur, þ.m.t. gigtarlæknis, fór í ótal rannsóknir og niðurstaða læknaanna var samhljóma: Þú ert ekki með liðagigt eða aðra sjúkdóma, þú ert að öllum líkindum haldinn streitu. Hugmyndir eða ábendingar um lausn voru hins vegar engar, en ég áttaði mig ekki á alvarleika málsins og vonaði að þetta myndi lagast með tímanum.

Ég hafði verið í krefjandi starfi í langan tíma, þar sem ég bar ábyrgð á kostnaðarsömum málum, og oftast en ekki var það vinnan sem fór með mér heim að loknum hefðbundnum vinnudegi. Ég eyddi ótöldum stundum og andvökunóttum í að kynna mér nýjungar eða leysa verkefni liðandi stundar. Ég tók starf mitt alvarlega og hugsaði aldrei um það að ég þyrfti að hvilast. Ég hafði ekki tekið meira en tveggja vikna samfelld sumarfrí í fjölda ára. Ég hafði tekið þátt í lífsgæðakapphlaupinu, keypti nýtt húsnæði og stóð í framkvæmdum.

Svefninn var farinn að versna og oftast en ekki varð hann lítill sem enginn. Oft fékk ég dúndrandi hjartslátt þegar ég var að reyna að sofna eða þegar ég vaknaði. Álag og streita úr öllum áttum fóru að hafa mjög aukin áhrif á hjartsláttinn og það magnaði síðan streituna. Sjálfsstraustið, sem áður fyrr hafði verið mjög viðunandi, fjaraði út og hvarf loks að mestu leyti.

Krafturinn búinn

Í byrjun sumars 2002 fór ég í árlega veiðiferð í uppáhaldsána mína. Venjuleg tilhlökkun var ekki til staðar að þessu sinni. En vitneskjan um að þessar ferðir hefðu alltaf verið ánægjulegar, nægði til þess að ég hélt af stað. Í miðri ferðinni var kraftur minn algerlega upp urinn og ég hneig niður úr þreytu og átti erfitt með að standa upp á ný. Sem betur fer var ég með tvo veiðifélaga með mér og saman kláruðum við þessa ferð. Í framhaldinu var ég frá vinnu í langan tíma,

lét af mínu starfi, en átti þó örugga endurkomu í annað starf hjá sama vinnuveitanda. Sú víska hélt mér gangandi og skipti mig ótrúlega miklu máli. Veikindatímamann ætlaði ég að nota til þess að læra að sofa á ný og safna kröftum. Það gekk þó mun verr en ég hafði vonað, þrátt fyrir aðstoð hæfra sérfræðinga.

Í lok árs 2002 var ég úrskurðaður með síþreytu og vefjagigt. Mér var tilkynnt að með sama áframhaldi væru miklar líkur á að ég yrði öryrki, og mjög líklegt væri að ég yrði að hætta að stunda mitt fag, ég ætti helst að söðla um og læra upp á nýtt. Við þessar tilkynningar féll ég saman og var á barmi örvæntingar og vonleysis og ekki bætti svefnleysið ástandið. Um leið var mér tilkynnt að ég yrði að læra slökun. Ég lagði mig allan fram við þá iðju og í fyrsta skiptið sem það tókst fann ég fyrir furðulegri tilfinningu. Ég náði svo djúpri slökun að það var eins og ég hefði verið settur inn í brotajárnspressu, því þegar ég stóð loks upp þá gat ég ekki gengið, fætur og hendur voru svo dofin að ég þurfti að styðja mig við borð þar til dofinn leið burt.

Snemma árs 2003, var svo komið að ég taldi að ég myndi varla lifa mikið lengur, slíkir voru verkirnir og þreytan, og vonleysið var að ná tökum á mér. Ég var jafnvel farinn að sætta mig við þá hugsun. Þessi staða sem upp var komin varð þó smám saman til þess að ég náði að ákveða það að ég skyldi finna út öll helstu tilvik í mínu lífi sem ég vissi að yllu mér áhyggjum, spennu og þreytu. Á þeim yrði ég að taka og helst útrýma úr mínu daglega lífi. Ég bað lækningu um lyf sem gætu hjálpað mér að komast í gegnum daginn, hann útvegaði þau. Ég notaði þau í 8 mánuði en ákvað svo að hætta þegar ég taldi mig tilbúinn til þess.

Bati í sjónmáli

Ég tók þau mál sem höfðu valdið mér hvað mestum áhyggjum og angrað mig mest, til nákvæmrar skoðunar og úrlausnar. Upp frá því fór ég að finna fyrir auknum krafti og hóf aftur störf hjá mínum vinnuveitanda. Móttökurnar þar voru mjög vinsamlegar og skiptu mikli máli fyrir framtíðarvonir mínar um að komast aftur út á vinnumarkaðinn. Ég fór líka að hreyfa mig á ný, keypti mér hljóðfæri sem mig hafði dreymt um í 25 ár og stundaði slökun, hætti allri lyfjanotkun og er í nokkuð góðum málum. Verkirnir koma og fara, þeir eru mun minni en áður, og með æfingum, slökun og bjartsýni vona ég að framtíðin verði góð. Vefjagigtin mun þó væntanlega fylgja mér það sem eftir er. Íþróttin mín er á sínum stað, ég stunda hana reglulega og hreyfingarnar eru að verða eðlilegar á ný.

Ég tel mig hafa verið heppinn að þora að leita mér hjálpar, ég var búinn að gera allt sem mér datt í hug, og var ófeiminn við að leita hvar sem ég taldi hugsanlegt að aðstoð gæti fengist. Ég vildi reyna allt til að losna út úr þessum hryllingi. Ég hélt mig þó algerlega við viðurkennda sérfræðinga á sviði svefnleysis, streitu og endurhæfingar. Markvissari ráðleggingar sérfræðinga um úrlausnir vegna streitu væru þó vel þegnar. Einnig notfærði ég mér fjölskyldu mína og vini til að ræða málin og þau hjálpuðu mér yfir verstu skaffana. Að þora að opinbera mín mál og leita hjálpar kom mér á fætur á ný. Nú er það í mínum höndum að halda mér á réttum kili. >>

Í BRENNIDEPLI

Sífelld með hita og vanlíðan

Reynslusaga félagsmanns með síþreytu

Ég fæddist og ólst upp í Reykjavík, tók stúdentspróf og háskólapróf 1988. Ég hef verið á vinnu-markaðinum frá unglingsaldri, vann alltaf með náminu, bæði í grunnskóla, menntaskóla og háskóla. Ég er viðskiptamenntuð og er og hef verið í stjórnendastöðum hjá þeim fyrirtækjum sem ég hef starfað hjá eftir að námi lauk. Með vinnu hef ég líka verið að bæta við mig menntun bæði á styttri námskeiðum og lengra háskólanám.

Haustið 1997 fékk ég slæmt kvef og uppúr því sýkingu í kinnholur sem meðhöndlað var á hefðbundinn hátt með sýklalyfjum. Ég náði mér þó aldrei fyllilega og var alltaf slöpp og með hita yfir daginn. Á nóttunni svitnaði ég mjög mikið svo mikið að ég varð að skipta um náttföt einu til tvisvar sinnum á nóttu. Ég var þokkaleg fyrst á morgnana en svona þegar leið að hádegi var ég orðin slöpp og komin með hita. Ég var alltaf með 7-9 kommur þegar ég kom heim á daginn og var alveg ómöguleg.

Allaf heilsuhaust

Ég fór í alls konar rannsóknir því læknum mínum þótti þetta afar grunsamlegt þar sem ég hafði alltaf verið mjög heilsuhaust. Sem dæmi um það hef ég ekki misst nema 3 daga úr vinnu síðustu tíu árin, einn dag vegna magakveisu og tvo daga vegna slæms hálsrígs! Ég var því send í alls kyns rannsóknir sem allar komu bara frábærlega vel út. Þá var farið að skoða aðra þætti eins og álag í vinnu og fleira. Ég hafði skipt um vinnu í febrúar þetta sama ár og vinnuálagið hjá mér var mjög mátulegt. Aftur á móti hafði ég skipt

um vinnu vegna álags á fyrri vinnustað, þar var mikil vinna og álag og í raun var ég á vakt allan sólarhringinn. Það var ekkert óalgenget að fá símtöl kl. 5 á morgnana og einnig um helgar til að redda hlutunum.

Síþreyta var niðurstaðan

Læknarnir komust að þeirri niðurstöðu að ég væri haldin síþreytu og þó ég hafi skipt um vinnu og breytt álagi áður en einkennin gerðu vart við sig, þá væri það einmitt mjög algengt að „áfallið“ kæmi seinna og í kjölfar veikinda eins og hjá mér.

Breytt lífsmynstur

Ég þurfti því að skoða allt mynstrið hjá mér uppá nýtt og gefa mér meiri hvíldartíma. Ég skokkaði og var í líkamsrækt nánast daglega, í foreldrafélagi í skólanum og félagsstörfum í íþróttafélagi ásamt því að vinna fullan vinnudag og sinna heimilinu en ég á þrjú börn. Læknirnir ráðlagði mér að halda áfram að æfa, góða formið myndi hjálpa mér, ég ætti bara aðeins draga úr æfingum. Ég gerði það ásamt því að draga mig í hlé í foreldrarstarfinu í skólanum og félagsstörfunum tímabundið. Það dugði mér til að ná fullum bata á mjög skömmum tíma ég var alveg búin að ná mér um áramótin þetta sama ár. Ég hef svo síðan smátt og smátt aukið álagið aftur en þó aldrei meira en svo að ég anni öllu án þess að streitan nái yfirhöndinni.

Mér skilst að ég hafi verið óvenju fljót að ná mér af þessum veikindum og ekki sé óalgenget að einkennin vari nokkur ár og jafnvel að fólk nái aldrei fullum styrk aftur. Ég tel ástæðuna fyrir því vera hversu fljótt ég brást við. Ég var búin að skipta um vinnu áður en síþreytan gerði vart við sig vegna þessa að ég var farin að finna fyrir of mikilli streitu og álagi. Um leið og ég fékk sjúkdómsgreininguna einbeitti ég mér strax að því að ná heilsunni, lagði til hliðar ýmis verkefni og félagsstörf sem ég hafði sinnt en hélt áfram



að stunda skokk og líkamsrækt í hófi og sinnti vinnu og fjölskyldu. Setti í raun í bakkgír í nokkra mánuði, þokaði mér svo í fyrsta gír aftur, annan og er nú í þeim þriðja og ætla að halda mér þar. Fjórdi girinn er bara fyrir stöku spretti en engan veginn heilsusamlegt að keyra sífelld í þeim gír. Hraðakstur borgar sig ekki! ■



Í BRENNIDEPLI

Síþreyta

Margslungin einkenni

VR blaðið leitaði til Ólafs Þórs Ævarssonar geðlæknis með nokkar spurningar sem vöknudu við lestur þeirra tveggja frásagna sem birtar eru hér að framan, en hann hefur beitt sér mikið fyrir fræðslu og forvörnum gegn álagi, streitu og kulnun í starfi. Ólafur Þór er framkvæmdastjóri Forvarna ehf. sem rekur m.a. Streitu-skólann. Sjá nánar á www.forvarnir.net

Er síþreyta og vefjagigt vaxandi vandamál?

Rannsóknir benda til þess að vefjagigt sé vaxandi vandamál og talið er að algengið sé 7-13% en það er svipað og fyrir þunglyndi. Það virðist sem sjúkdómurinn sé tífalt algengari hjá konum en körlum. Konur eru því í meiri hættu að fá þessa sjúkdóma svo og þeir sem eru undir miklu álagi, hafa þunglyndis- eða kvíðasjúkdóma, gigtsjúkdóma eða langvinna sjúkdóma. Þá er talið að vefjagigt geti í sumum tilvikum verið ættgeng.

Er þetta nýr sjúkdómur?

Þetta eru sjúkdómar sem flokkast undir menningarsjúkdóma, þ.e. tengjast að einhverju leyti menningu okkar. Þeir eru tæplega nýtilkomnir en hafa verið skilgreindir betur á síðari árum þrátt fyrir að enn sé alls ekki nægileg þekking til um þessa sjúkdóma. Flestir telja þó að orsakanna sé að leita í vaxandi streitu. Enn er svolítið óljóst hvenær við tölum um síþreytu og hvenær vefjagigt. Það eru einnig mikil tengsl við ýmsa geðsjúkdóma og gigtsjúkdóma, og jafnvel langvinna vírusjúkdóma. Læknisfræðilegu greiningakerfin hafa líka breyst með árunum. T.d. var á öldum áður til sjúkdómur ungra hefðarkvenna. Þær voru fölar og kraftlitlar og fóru á heilsuhæli sér til hressingar. Maður spyr sig eftir á hvaða sjúkdómur það var. Var það ef til vill vefjagigt, þunglyndi eða átröskun? Vefjagigt er sjúkdómsfyrirbæri sem enn er ekki nægilega vel skilgreint og liggur bæði á sálræna sviðinu og því líkamlega.

Hver eru helstu einkennin?

Þau eru óvenjuleg að því leyti að þau eru margslungin og koma frá mörgum líffæraakerfum. Því getur verið erfitt að greina sjúkdóminn. Einkennin geta verið; verkir, eymsli eða aumur punktar víðsvegar um líkamann, óeðlilega lágur verkjapröskuldur, þreyta, svefntruflanir, einkenni frá meltingarvegi t.d. frá ristli, þvaglátakennd, sviði, höfuðverkur, skyntruflanir, heyrnartruflanir, svimi, blóðþrýstingsfall, skert einbeiting og úthald. Auk þess gættir gjarnan geðrænna einkenna eins og kvíða og þunglyndis.

Hvað með lækningu?

Þar sem einkennin eru margbreytileg og orsakirnar óljósar þá er ekki til nein sérhæfð ein einföld meðferð, heldur er meðferðin það sem kallað er einkennamedferð, þ.e. beinist að einkennum en ekki orsökum. Gefin eru lyf gegn verkjum, kvíða, þunglyndi og svefnröskunum. Líkamsþjálfun og hreyfing, sjúkrahjálfun og ýmisskonar slökun ásamt stuðningi og þjálfun skiptir miklu. Í viðtölum er unnið úr tilfinningalegum málum og beitt hvatningu. Læknismeðferðin er í höndum heimilislækna, geðlækna eða gigtlækna. Það hjálpar mörgum til að horfast í augu við vandann, að tala um hann og við læknar trúum mjög á fræðslu. Stundum geta forðómar hamlað fólk að leita sér hjálpar og íslenska leiðin að bita á jaxlinn getur valdið því að fólk keyri sig áfram af meiri hörku og inn í meiri veikindi. Þeir sem þjást af vefjagigt ættu að forðast ofþreytu því hún getur valdið frekari skerðingu á getu.

Hvað er fyrsta skrefið ef fólk grunar að það sé haldið þessum sjúkdómi?

Fyrsta skrefið er að horfast í augu við að það sé vandamál til staðar sem veldur bæði andlegri og líkamlegri vanlíðan og truflar getu. Mikilvægt er að fá læknisfræðilega greiningu á því hvað er að. Athuga þarf hvort það eru einhverjir aðrir gigtsjúkdómar til staðar, eða einhverjir geðsjúkdómar. Í kjölfar sjúkdómsgreiningar er gerð meðferðaráætlun sem getur falið í sér lyfjameðferð, samtalsmeðferð, slökun, þjálfun og styrkingu. Mikilvægt er að meðferðaráætlunin sé sniðin að einkennum og þörfum hvers og eins. Einnig er mikilvægt að þeir sem umgangast sjúklinginn fái skilning á eðli vandans því oft er nauðsynlegt að draga úr álagi og breyta aðstæðum á vinnustað. Samvinna við atvinnuveitandann um slíkt ásamt skipulagi og stuðningi við að koma aftur til vinnu er mikilvæg. Oft er þörf á stuðningi til þess að skipta um starfsvettvang eða til þess að gera aðlögunarbreytingar á vinnustaðnum þannig að viðkomandi geti haldið áfram störfum þrátt fyrir skerðingu.

Hafa ber í huga að til eru mismunandi alvarleg form af þessum sjúkdómum en það er rétt að þeir hafa tilhneigingu til að verða langvinnir og læknast stundum ekki. Þó er oft hægt að draga verulega úr einkenninum. Ef um er að ræða kvíða eða þunglyndi samfara vefjagigtinni þá eru þeir sjúkdómar oft læknanlegir. Því miður þurfa margir að læra að lifa með sjúkdómunum en þó að oft séu afleiðingar talsverð skerðing á starfsgetu er líka mikilvægt að gera sér grein fyrir því að aðgerðarleysi gerir illt verra. ■

Í BRENNIDEPLI Kúnstin að gera ekki neitt

Fórstu í öll söfnin sem þú ætlaðir þér í ferðalaginu? Lastu glæpasöguna sem þú tókst með þér? Heimsóttirðu tengdó? Raðaðirðu jólamyndunum í albúm? Málaðirðu loksins stofuna? Bauðstu vanræktu vinunum þínum í grillveislu?

„Ef þú gerðir allt sem þú ætlaðir þér eða áttir að gera í sumarfríinu hefur þú misst af tækifæri til að kynna sjálfum þér,“ segir Marianne Selvig Olsens félagsráðgjafi í Kaupmannahöfn. Marianne er að hefja rannsókn á því hvað það er sem við gerum þegar við gerum ekkert og hvers virði það er fyrir okkur. Verkefnið er þáttur í sérhæfingu hennar sem streituráðgjafi en hún stefnir á að gera módel sem hægt er að nota til að gera ekkert.

Streita og lágt sjálfsmat helst oft í hendur að mati Marianne, og því er það nauðsynlegt að geta af og til setið aðgerðalaus og verið sáttur við það. „Því þegar maður gerir ekkert, hleður maður batteríin og veitir sjálfum sér athygli sem hefur jákvæð áhrif á þau efni í líkamanum sem vinna á móti streitu,“ segir hún.

Með því að gera ekki neitt er átt við að gera alls ekki neitt. Að kúra í sófanum með slúðurblað eða hringferð með fjarstýringuna telst ekki með. Fyrsta forsenda þess að gera ekkert er að geta hugsað sér að vera einn með sjálfum sér. Öll dægurstytting er bönnuð við þessar aðstæður. Þegar maður er algjörlega aðgerðalaus fer maður að taka eftir eigin líðan, með öðrum orðum tekur púlsinn á hugarástandi sínu.

„Margir fölna,“ segir Marianne, „þegar ég spyr hvort þeir þekki sjálfa sig. En við getum fengið svar við því við að gefa sér tíma til að hugleiða eigin líðan. Margir verða daprir þegar þeir stara út í bláinn og láta hugann reika. Þá er komið tækifæri til að hugleiða af hverju depurðin stafar. Það er þarna sem þetta, að gera ekkert, virkar sem verkfæri til að fyrirbyggja stress. Þetta er ósköp hversdagslegt, þetta fjallar um að lifa lífinu og vera sáttur og ánægður með sjálfan sig.“

Marianne viðurkennir að þetta stangist á við hefðbundnar skoðanir um að iðjuleysi sé löstur. Einhverjir myndu líka segja að þetta væri heimskuleg naflaskoðun. Við erum jú alin upp við að vinna eitthvað til afreka áður en við leyfum okkur að vera ánægð með okkur sjálf.

„Ég er sjálf ömurleg í að gera ekkert. Þegar ég reyni, stend ég oft skyndilega upp og laga blómin, athuga póstin minn eða eitthvað annað smálegt. Ég æfi mig hins vegar stöðugt og verð betri og betri,“ segir Marianne að lokum. ■

Slökun

Aðferðir við slökun eru eins margar og mismunandi og mannfólkið og hver og einn þarf að finna út hvað hentar honum og stunda það reglulega. Nauðsynlegt er að læra að þekkja sín eigin streitumörk.

Slökun er hægt að læra á svo margan hátt. Galdurinn er að ná tökum á því að anda djúpt og slaka vel á líkamanum. Gott er að gera þetta reglulega og í örfáar mínútur í senn bæði heima og í vinnunni. Meira sérhæfð slökun felst t.d. í jóga eða líkamsþjálfun margskonar. Það er svo óendanlega margt sem fólk nýtir sér til þess að slaka á. En grunnurinn er alltaf sá sami. Að ná betri tökum á önduninni.

En það er fleira sem gildir. Gott er að gefa sér alltaf góðan tíma til undirbúnings fyrir alla hluti, temja sér að fara reglulega með hugann í skjól, þ.e. gera eitthvað sem hægt er að gleyma sér við, sumir stunda garðyrkju, aðrir lestur og svo má lengi telja.



Hægt er að lesa meira um verkefni og módel Marianne Selvig Olsen um að gera ekkert á www.kontekst.net

Launaviðtalið

Góður árangur byggist ekki á tilviljun

Launaviðtal er ekkert frábrugðið öðrum samningaviðræðum. Góður undirbúningur styrkir stöðu þína. Hér eru nokkur góð ráð sem e.t.v. geta hjálpað þér. VR skipuleggur einnig námskeið í samvinnu við Endurmenntunarstofnun HÍ um undirbúning og sjálfsstyrkingu fyrir launaviðtalið. Sjá nánar á bls. 18.

- **Sjálfsskoðun** Skoðuðu stöðu þína og reyndu að meta styrkleika þína og veikleika hver tækifærin eru. Hvernig stendurðu þig í vinnunni? Hvar og hvernig nýtist reynsla þín og kunnátta best?
- **Skráðu vinnuframlag** Það er undir þér komið að sýna að þú verðskuldir launahækkun eða hvað annað sem þú vilt semja um. Skráðu hjá þér viðfangsefni þín og vinnuframlag til lengri tíma litið.
- **Símenntun** Með símenntun nær fólk betri tókum á starfinu, það veitir betri þjónustu og öðlast meira sjálfstraust. Gættu þess að skrá hjá þér öll þau námskeið sem þú sækir því þetta hefur jákvæð áhrif á fyrirtækið sem gerir samningsstöðu þína sterkari í viðtalinu.
- **„GÆS“** Hugsaðu um „GÆS“; ég GET, ég ÆTLA, ég SKAL. Hafðu trú á sjálfum þér, því annars hefur atvinnurekandinn það ekki. Þú þarft að sannfæra hann um að þú sért þess virði að fá góð laun.
- **Markaðsvirði** Aflaðu þér upplýsinga um markaðsvirði þitt, hver laun sambærilegra hópa eru og síðast en ekki síst, hvernig kaupin gerast á eyrinni. Notaðu launakönnunina og vinnudagbók þína.
- **Markmiðasetning** Settu þér raunhæf markmið, því þú missir trúverðugleikann ef þú biður um laun sem þú átt ekki skilið, hvort sem þau eru allt of lág eða há. Veltu fyrir þér hvaða niðurstöðu þú myndir sætta þig við. Hvar sérðu sjálfa/n þig eftir fimm ár? Með því að hafa skýr markmið nærðu lengra.
- **Samningatækni** Tileinkaðu þér samningatækni og æfðu þig. Reyndu að halda samningaviðræðunum á faglegum grundvelli og ekki verða of tilfinningasöm/-samur. Til að ná sem bestum árangri geturðu þurft að sýna sveigjanleika, sem getur verið báðum til góða.
- **Tímasetning** Mikilvægt er að huga að því hvað sé besti tíminn. T.d. getur verið slæmt að ræða launahækkun ef nýlegir ársreikningar

hafa komið illa út, þá borgar sig að bíða aðeins. Pantaðu tíma hjá yfirmanni með nokkurra daga fyrirvara svo hann geti einnig undirbúið sig.

- **Æfðu þig** Árangur byggist á góðum undirbúningi og ekki síður þjálfun. Fáðu einhvern sem þú treystir vel til að fara með þér í hlutverkaleik og æfðu þig, hvað þú ætlar að segja og hvernig þú vilt koma því frá þér.
- **Að takast á við kvíðann** Það er eðlilegt að finna fyrir streitu þegar maður fer í launaviðtal og sérstaklega ef maður er að gera það í fyrsta sinn. Eftir því sem þú ert betur undirbúin/n, því rólegri og yfirvegaðri verður þú. Gott er að anda djúpt áður en þú ferð í viðtalið og hugsa að stjórnandinn er líka mannlegur.
- **Æfingin skapar meistarann** Að fá neitun getur verið lærdómsríkt. Að viðtalinu loknu skaltu skrá hjá þér hvað fór vel og hvað hefði betur mátt fara. Byrjaðu að undirbúa þig fyrir næsta viðtal með því að bæta frammistöðu þína og halda vinnudagbók.

Um hvað má semja í launaviðtali?

Launaviðtalið þarf ekki eingöngu að snúast um launin. Það getur e.t.v. hentað þér betur að semja um sveigjanlegan vinnutíma eða aukið orlof til að verja meiri tíma með fjölskyldunni. Hér eru nefnd nokkur atriði sem mætti semja um:

- Afsláttur af vörum fyrirtækisins
- Fjölbreytni í starfi
- Aukið fæðingarorlof
- Forkaupsréttindi á hlutabréfum
- Aukið orlof á launum
- Námsstyrkur
- Árgjald í fagfélag
- Símastyrkur
- Áskrift að tímaritum
- Slysa- og líffrygging
- Barnagæsla
- Stöðuhækkun
- Bensínstyrkur
- Sveigjanlegur vinnutími
- Bifreiðastyrkur
- Tölva á heimilið
- Fatastyrkur
- Vinnuaðstaða
- Ferðastyrkur
- Yfirvinna

ORLOFSMÁL

Blómarósir á Spáni

Almenn ánægja með ferðir VR til Calpe

Sunna Hrund Sverrisdóttir og Sóley Rún Jónsdóttir heita þessar litlu blómarósir sem nutu sólarinnar í Calpe á Spáni í sumar. Nú eru allir ferðalangar sem fóru til Calpe á vegum VR komnir heim. Að sögn Þórunnar Jónsdóttur á skrifstofu VR virðist vera almenn ánægja með staðinn og aðbúnaðinn. „Aldrei hafa jafnmargir haft samband við okkur og list yfir ánægju sinni með orlofsferðir VR, einn gekk svo langt að óska eftir að félagið fjárfesti í íbúðum í Calpe,“ segir Þórunn sem á nú reyndar ekki von á að það gangi eftir. „En staðurinn er rólegur og góður fyrir fjölskyldufólk, náttúrufrægurð mikil og skoðunarferðir þær sem boðið var upp á voru skemmtilegar og vel skipulagðar. Það gleður okkur svona vel hafi tekist til með fyrirkomulagið á þessum ferðum,“ sagði Þórunn að lokum.



ORLOFSMÁL

Notaleg helgi í bústað í vetur

Vetrarleiga orlofshúsa

Sumarið í orlofshúsum VR hefur gengið áfallalaust enda hefur veðrið leikið við landsmenn. Nú er veturinn framundan og fátt notalegra en að skreppa um helgi í sumar-
bústað fjarri borgarstressinu. Eins og venja er til eru húsin leigð yfir helgar á veturna, frá föstudegi fram á sunnudagskvöld. Einnig er hægt að leigja húsin á öðrum tíma vikunnar. Þá gildir reglan „fyrstur hringir fyrstur fær“ en húsin eru þó ekki leigð lengra fram í tímann en þrjá mánuði.

Verð fyrir helgarleigu er kr. 12.000 í húsum með heitum potti en 9.000 annarsstaðar. Til að panta þarf aðeins að hringja í þjónustuver VR í síma 510 1700 og skoðið möguleikana á heimsíðu VR www.vr.is.

Athugið þó að húsin í Ölfusborgum (Kristján í síma 483 4260) og á Einarstöðum (Guðni og Gyða í síma 471 1734 og gsm 861 8310) eru leigð út af rekstrarfélögunum viðkomandi staða.

Hús í boði í vetur:

Flúðir
Miðhúsaskógur
Skyggnesskógur
Vaðnes
Kirkjubæjarklaustur
Húsafell
Stykkishólmur
Stóri-Kambur
Varmahlíð
Akureyri



Leigt á vegum rekstraraðila:

Ölfusborgir
Einarstaðir

Hugsanlega verða leigð fleiri hús í vetur t.d. í Hrísey það verður auglýst fljótlega á heimasíðunni www.vr.is.



Í sjöunda himni með aðstöðuna



Jónatanshús í Hrísey aftur í boði næsta sumar

Systkinin og Reykvíkingarnir Guðrún Jónsdóttir, skrifstofustjóri hjá Héðni, Hannes Jónsson, tölvunarfræðingur hjá Toyota og lögfræðingurinn Soffía Jónsdóttir dvöldu ásamt fjölskyldum sínum í orlofshúsi VR, Jónatanshúsi í Hrísey um vikutíma í ágúst. Þau voru í sjöunda himni með aðstöðuna og sögðu að vel hafi farið um þau öll, en samtals voru þau níu - þar af fjögur börn. Húsið er vel tækjum búið og lofuðu þau þvottavélina í hástert, enda munar um svoléiðis maskínu, þegar börnin eru mörg. En þrátt fyrir að húsið sé allt nýuppgeitt og nútímalagt setja „dúllulegir“ hlutir sinn svip innandyra. Gamlar kommóður og spegla er að finna innan um glænýja hluti, tæki og tól. Þessi vaski hópur gerði sér lítið fyrir og veiddi sér sjálft til matar meðan á dvölinni stóð, dorguðu fiska á bryggjunni sem þau svo grilluðu á veröndinni. Þau örkuðu um alla eyjuna þvera og endilanga og voru hæstánægð með alla útivistarmöguleikana sem í boði eru fyrir ferðamenn í Hrísey. Þau segjast vera hrifin af því að dvelja á eyjum, hafa heimsótt þær nokkrar vítt og breitt um veröldina og þau voru öll sammála um að viðmót íbúa Hríseyjar væri einstaklega notalegt og hlýlegt.

fréttir



ORLOFSMÁL

Stóri-Kambur

Í kyrrð og ró undir Jökli

Í síðustu blöðum hefur verið auglýst eftir áhuga félagsmanna til að leigja lóðir undir orlofshús á orlofssvæði VR að Stóra-Kambi á Snæfellsnesi. Yfir 20 manns hafa þegar sýnt áhuga en möguleiki er að byggja 20-30 hús á svæðinu. Eins og áður hefur komið fram verður verði lóðanna stillt í hóf þar sem möguleiki er á að leigutakar lóða taki þátt í uppbyggingu og skipulagi svæðisins. Möguleikar eru á skipuleggja byggð annarsvegar ofan vegar en hins vegar á svæðinu neðan við orlofshús VR. Vert er þó að taka fram að ekki verður byggt á báðum svæðunum.

Á Stóra-Kambi er orlofshús á tveimur hæðum sem tekið var í notkun árið 2002. Það hefur notið vinsælda hjá félagsmönnum jafnt að sumri sem vetri. Veiðiréttur er í Miðhúsavatni skammt fyrir neðan bæinn og ekki langt að fara niður að sjó.

Gamaldags þorp við sjóinn

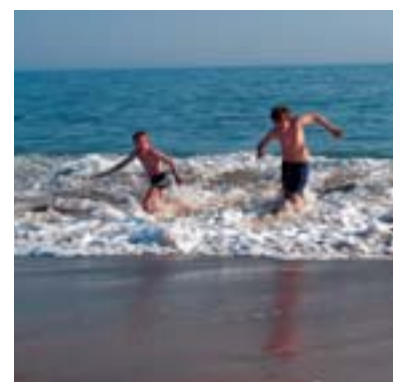
Ein hugmynd sem kviknað hefur um uppbyggingu svæðisins er að byggja lítið sjávarþorp í gömlum stíl ekki ósvipað og er í Flatey. Ef til þess kæmi yrði það skipulagt á því svæði sem íbúðarhúsið stendur núna, eða neðan vegar, þ.e. sjávarmegin. Þessi hugmynd hefur ekki verið útfærð nánar en gaman að láta hana fylgja hér með.

Á söguslóðum Eyrbyggju

Það þarf vart að taka fram að Snæfellsnesið er náttúruperla. Stóri-Kambur er í Breiðuvík mitt á milli Búða og Arnarstapa en þar er miðstöð ferða á Snæfellsjökul. Þegar farið var um Fróðárheiði á árum áður var gjarnan farið um Kambsskarð og niður að Kambi. Frægastur ferðalanga á þessari leið var án efa Björn Breiðvíkingakappi Ásbrandsson sem fór til „funda“ við Þuríði húsfreyju á Fróðá. Margsinis var reynt að drepa Björn eins og fram kemur í Eyrbyggju og stóðu að því þóroddur maður Þuríðar og bróðir hennar Snorri goði.

Í Breiðuvík teygir ljós sandtröndin sig svo langt sem augað eygir. Myndirnar hér til hliðar voru teknar í góða veðrinu í sumar í fjörunni við Langaholt í Görðum sem er steinsnar frá Búðum. Á myndinni efst til hægri kúra Kambsbæirnir undir klettabeltum og litríkum hlíðum fjallsins Hests sem er 672 m. á hæð. Á stóru myndinni til vinstri blasir við Snæfellsjökull umvafinn dulúð kvöldhúmsins.

Áhugasömum er bent á skrá nafn, kennitölu og símanúmer www.vr.is eða hafa samband í þjónustuver VR í síma 510 1700.





KJARAMÁL

Uppsagnir

Hvað ber að hafa hugfast við uppsögn?

Í kjarasamningum verslunarmanna segir að uppsögn skuli af beggja hálfu vera ein vika á reynslutíma, þ.e fyrstu þremur mánuðunum. Á þriðja til sjötta mánuði er fresturinn einn mánuður og eftir sex mánaða starf er uppsagnarfrestur þrjú mánuðir. Að reynslutíma loknum skal uppsögn vera skrifleg og uppsagnarfrestur bundinn við mánaðamót.

Samið hefur verið um lengri uppsagnarfrest þeirra sem starfað hafa lengið hjá sama fyrirtæki. Þegar starfsmaður er orðinn 55 ára og hefur unnið í 10 ár hjá fyrirtæki öðlast hann 4 mánaða uppsagnarfrest, 5 mánaða uppsagnarfrest ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánaða uppsagnarfrest ef hann hefur náð 63 ára aldri. Starfsmaðurinn getur aftur á móti sagt starfi sínu lausu með 3ja mánaða fyrirvara. Hér er vikið frá þeirri meginreglu að uppsagnarfrestur sé gagnkvæmur.

Uppsagnir skulu vera skriflegar

Í kjarasamningunum segir að uppsagnir skuli vera skriflegar, en dómstólar hafa aftur á móti talið að munnlegar uppsagnir geti talist gildar, ef sá sem heldur uppsögninni fram getur sannað þá staðhæfingu sína. Launþega ber að vinna sinn uppsagnarfrest, nema um annað sé sérstaklega samið. Sömuleiðis ber vinnuveitanda að leyfa starfsmanni að vinna sinn uppsagnarfrest eða greiða bætur út uppsagnarfrestinn. Í kjarasamningum er ákvæði um lágmarksuppsagnarfrest sem þýðir að starfsmönnum er einungis heimilt að semja um betri rétt en kjarasamningar kveða á um en ekki lakari. Þegar samningar, sem víkja frá lágmarksákvæði kjarasamnings, eru gerðir verður ávallt að skoða hvort starfsmaður hafi samið um betri rétt eða ekki. Dæmi um þetta er t.d. þegar starfsmaður óskar eftir því að hætta störfum strax. Þá verður að líta svo á að slíkur samningur sé starfsmanninum í hag. »

Hvenær tekur uppsögn gildi?

Á fyrstu þremur mánuðum er viku uppsagnarfrestur og er hægt að segja upp vinnusambandinu hvenær sem er. Eftir að launþegi hefur áunnið sér eins mánaðar uppsagnarfrest (þ.e. eftir 3ja mánaða starf) skal uppsögn miðast við næstu mánaðamót eftir að uppsögn er birt aðila. Ef launþega er t.d. sagt upp 15. júní tekur uppsögnin gildi 1. júlí og uppsagnarfrestur miðast við þau tímamót.

Uppsögn telst birt aðila á þeim degi þegar hann á kost á að kynna sér efni hennar. Ef uppsögn er t.d. send í ábyrgðarpósti telst hún komin til aðila þegar hann fær tilkynninguna um ábyrgðarsendinguna, þó hann sækji ekki bréfið. Þessi regla tryggir að að viðkomandi geti ekki frestað einhliða gildistöku uppsagnarinnar.

Dagsetning uppsagnarbréfs skiptir því ekki meginmáli við gildistöku uppsagnar. Uppsögn þarf að vera skýr og ótvíræð þannig að ekki sé hægt að skilja efni hennar nema á einn veg. Í uppsagnarbréfi þarf að koma skýrt fram hver segir upp, hverjum er verið að segja upp og frá hvaða tíma.

Óskýr uppsögn getur leitt til þess að hún verði talin ógild. Réttarstaða starfsmanns í uppsagnarfresti, er sú sama og hún var áður en til uppsagnar kom. Starfsmaður nýtur sömu réttinda og ber sömu skyldur gagnvart vinnuveitanda. Vinnuveitanda er óheimilt að breyta einhliða starfskjörum starfsmanns í uppsagnarfresti.

Ólögð uppsögn

Uppsögn telst ólögð ef brotið er gegn lágmarksákvæðum í kjarasamningum eða ráðningarsamningi sem kveður á um betri rétt en kjarasamningur. Starfsmanni ber að mótmæla ólögðri uppsögn þegar í stað og í mörgum tilfellum að gefa vinnuveitanda kost á að bæta úr ólögðri uppsagnarinnar. Starfsmaður sem ekki fær leiðréttingu sinna mála getur gert kröfu um bætur vegna ólögðrar uppsagnar sem samsvarar launum í uppsagnarfresti. Starfsmaður á ekki kröfu á að fá sig dæmdan inn í starf sitt að nýju heldur á einungis bótarétt.

Ólögð uppsögn starfsmanns getur á sama hátt skapað honum bótaskyldu gagnvart atvinnurekanda. Bótaréttur atvinnurekanda er þó að öllu jöfnu ekki hærrí en sem nemur helmingi af ónunnum uppsagnarfresti starfsmannsins.

Aðvörðun vegna brota

Í einstaka tilfellum er heimilt að víkja frá ákvæðum kjarasamninga um uppsagnarfrest. Ef t.a.m. aðilar vinnusambands gerast brotlegir er heimilt að slíta vinnusambandi að undangenginni aðvörðun. Hér er átt við þau tilfelli þegar um ítrekaða vanrækslu er að ræða, t.d. óstundvísi eða fjarvistir starfsmanns eða vanrækslu vinnuveitanda á greiðslu launa. Undangengin aðvörðun þarf að vera skrifleg eða sannanlega munnleg og kveða skýrt á um það að ef ekki verði bætt úr vanrækslu viðkomandi varði það fyrirvaralausa uppsögn. ■



Nám er tækifæri!

DIPLÓMANÁM Í VERSLUNARSTJÓRNUN

Viðskiptaháskólinn á Bifröst býður upp á diplómanám í verslunarstjórnun. Um er að ræða tveggja ára starfsstengt nám. Markmið þess er að auka hæfni og þekkingu starfsfólka í þessari atvinnugrein. Áð námi leikna útskriftast nemendur með diplómapróf í verslunarstjórnun en það veitir rétt til frekara náms við Viðskiptaháskólann á Bifröst.

Námið skiptir í bóklegan hluta, sem fram fer á fjárnámsf skólans og verklegan hluta, sem stundaður er á viðkomandi vinnustað.

Forsenda þess að hefja nám í verslunarstjórnun er að viðkomandi hafi náð 18 ára aldri, þú yfir a.m.k. eins árs reynslu af verslunarstjórnun og hafi gert námsáætlun við verslun. Við innngöngu verður neminn að úngva bakhyllri (bakhyll gæti t.d. verið starfsmannastjóri eða yfirmaður fyrirtækis sem nemandinn vinnur hjá), en til hans getur neminn leitað á meðan á náminu stendur.

Námið hefst 20. september og það er um að gera að sækja um sem fyrst!

Nánari upplýsingar er að finna:






- Heimasíða Viðskiptaháskólans á Bifröst www.bifrost.is
- A. Agnes Gunnarsdóttir
í síma 433 3000 eða agnes@bifrost.is

www.bifrost.is

VIÐSKIPTAHÁSKÓLINN
BIFRÖST

111 Bifrostvegur | Sími 433 3000 | Fax 433 3000 | www.bifrost.is

krossgáta

		MIKL-AR	SÖNG-FLOKK-AR	KERID	ENDUR-BETTI	SVÍN-ÚT	FRUM-EFNI	SNÚIN	JAPLAR
		SKEMM-UNNI	8						
		ÁNEXT-INA	14					2	
		HILLADN-FLEMD-HE BURT		29			DANKO-FOR-NAFN		
	↓	AF-FERM-IR					LÍKAMA-MEITI-AUC-LFDI	10	
		RUÐR-MENNI-BELTI							
ANGS-AR		12			FÆÐI		ELD-STEDA-LIÐ-AR		
SÖKR-AR				ATÓM-ÚÐINN				32	FA-MENNI
VELLA-LÖG			23	HITA-HINAR	30	BÁG-BORIN			UNNDA-MED-FÖNN-UNNUM
KOPP-AR			19			SNAG-INN-KISTU	6		
ENDING				STARF-FSÆR			33	MSUMA	
		GEFNA-REIÐI-MEMMI-JÁ VORU				ELSHA-EFA-STARN		31	
BKAD				KVART-IL			4	TÖNN-ALTB-FÆR-LEIARI	20
ARIS-TUNN-UR					FRÁ-AF-HEM-UPP-RUÐR		ÖVILD-FALAT		17
LÍK				ÁNEGS-AR	HREIN-LEIAT-VIÐI				STRAX-V-LITILL
ENDING	21			TUNNA-FINNDI		HILD-REFS-ADI			HAMS-LAUSAN
KROT-ABAN		18					BÓL-FEÐI-ELD-FÆR		
	↓	HNATA-SKOLL-AR				15	KLIPA-A	24	
SÖÐIN				YNDIS-SIGAR					25
FERMA	13				LÆRIR	HEIFA-HEGROU-BYGGI-IA			
FISK-ARNIR			24				FLOKKA		VÉLLIÐ-ANAR
TÖNN				2 EINS-BORDI		7	HLIF-UM		
VIÐUR				UM-DÆMIÐ-VORU-VEÐI-BYTTA	11			DRAGA-UPPI-DRIPA	
		HIARI-FSALLS-BEIN				SKADAR-BERGA-MALA		9	
BLETT				DRÖK-LEIT			TEKIN-HVILD		3
	↳				STÓRAR	28			5
VÍÐ-STÓÐUR-HKÖIR			27				R'AN-FUKLS		



Verðlauna-krossgáta kr. 8000

Lausn krossgátunnar í júlíblaðinu var málshátturinn „þangað fýsir elskhugann sem unnustan er“. Að venju barst mikill fjöldi lausna og vinninginn átti að þessu sinni **Ragnar Halldór Blöndal**. Hann starfar hjá Bodyshop og hefur verið félagsmaður VR í mörg ár. Þetta er í annað sinn sem Ragnar hlýtur vinninginn þannig að hann var að vonum glaður í bragði þegar ljósmyndarinn smelli af honum mynd.

Lausnin í þessari krossgátunni hér til hliðar er einnig málsháttur. Síðasti móttökudagur lausna er 1. nóvember. Vinsamlegast látið kennitölu fylgja og skrifið „krossgáta“ utan á umslagíð.

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

FAGFÉLÖG

Fagfélög í samstarfi við VR

Félag viðskipta- og hagfræðinga



Stjórn og framkvæmdastjóri Félags viðskipta- og hagfræðinga. Efri röð, t.v. Þróstur Olaf Sigurjónsson, ritari og ritstjóri Hags, Guðni Rafn Gunnarsson, formaður Kjaranefndar, Auður Björk Guðmundsdóttir, formaður Fræðslunefndar, Helgi Gestsson, fulltrúi landsbyggðadeilda. Neðri röð, t.v. Iðunn Bragadóttir, gjaldkeri, Ragnar Þórir Guðgeirsson, formaður, Elin Þórunn Eiríksdóttir, varaformaður, Nanna Ósk Jónsdóttir, framkvæmdastjóri FVH. Á myndina vantar Þórhall Örn Guðlaugsson, meðstjórnanda FVH og Kristínu Sigurðardóttur, forstöðumann Samskipta- og þróunarsviðs VR, sem situr stjórnarfund.

Félag viðskipta- og hagfræðinga var stofnað 1972 og er fagfélag háskólamenntaðs fólks á sviði viðskipta- og hagfræða. Félagið gerði samstarfssamning við VR fyrir á árinu með það að markmiði að koma til móts við þarfir viðskipta- og hagfræðinga meðal félagsmanna VR á sviði fræðslu og faglegs starfs og styrkja félagsstarf FVH, en meðal hlutverka þess er að stuðla að því að félagsmenn njóti fræðslu og endurmenntunar. Þá er það og markmið félagsins að stuðla að rannsóknum í faginu, veita félagsmönnum sínum hagnýtar upplýsingar og ráðgjöf og upplýsingar um mál sem snerta kjör þeirra og starfsframa og stuðla því að félagsmenn virði siðareglur FVH.

Félagsmenn eru um 800 og starfið er fjölbreytt. Haldnir eru hádegisverðarfundir og ráðstefnur um ýmis málefni, farið er í heimsóknir í fyrirtæki, tímaritið Hagur er gefið út og á hverju ári er haldið golfmót á vegum félagsins. Þá er annað hvert ár gerð kjarakönnun meðal félagsmanna. Hápunktur í starfi félagsins er Íslenski þekkingardagurinn en í tengslum við hann er haldin ráðstefna um málefni sem eru í deiglu í þjóðfélaginu hverju sinni. Í ár var fjallað um stjórnun breytinga (Change Management). Á þessum degi er kunngjört val á viðskipta/hagfræðingi ársins sem að þessu sinni var Róbert Wessmann forstjóri Actavis. Í vali á þekkingafyrirtækis ársins varð fyrirtækið Pharmaco hlutskarpast.

Félagið er með heimasíðu, www.fvh.is þar sem finna má allt um félagið, lög þess og reglur, niðurstöður kjarakannana, dagskrá vetrarins og margt fleira áhugavert. Félagið er til húsa undir þaki VR í Húsi verslunarinnar. Framkvæmdastjóri FVH er Nanna Ósk Jónsdóttir. ■



Það borgar sig að tala saman

Allir félagsmenn VR eiga rétt á einu viðtali við yfirmann sinn á ári um starf sitt og launakjör. Árlegt viðtal veitir þér ekki aðeins tækifæri til að ræða launin, starf þitt og þróun þess heldur einnig möguleika þína á endurmenntun og framtíðarstöðu innan fyrirtækisins.

Nýttu þér rétt þinn og undirbúðu þig vel. Þú finnur nýjustu launakönnun VR og góð ráð til undirbúnings fyrir launaviðtalið á www.vr.is. VR býður félagsmönnum sínum einnig reglulega upp á námskeið til að undirbúa sig fyrir launaviðtalið.

Starf okkar
eflir
þitt starf



Verzlunarmannafélag Reykjavíkur

