

5. tbl. 32. árgangur nóvember 2010

Virðing  
Réttlæti

VR

BLAÐIÐ





### Forsíðumynd

Haut á Þingvöllum  
Ljósmynd: Oscar Bjarnason

### VR

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

Ábyrgðarmaður: Kristinn Örn  
Jóhannesson, formaður

Ritstjóri: Anna Björg Siggeirsdóttir

Umbrot og útlit: Tómas Bolli Hafþórsson

Ljósmyndir: Eddi, Oscar, Róbert,  
Atli Már, Ove Eriksson. o.fl.

Prentun: Oddi.

Upplag: 27.400

### Stjórn VR

Kristinn Örn Jóhannesson formaður,

Ásta Rut Jónasdóttir varaformaður,

Jóhanna S. Rúnarsdóttir ritari.

Bergur Þór Steingrímsson,

Birgir Már Guðmundsson,

Bjarki Steingrímsson,

Guðrún Helga Tómasdóttir,

Guðrún Jóhanna Ólafsdóttir,

Hildur Mósesdóttir,

Ingibjörg Ósk Birgisdóttir,

Jón Magnússon,

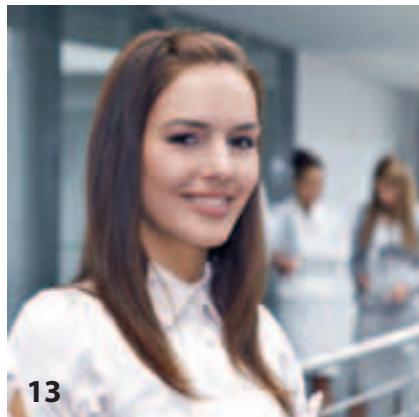
Óskar Kristjánsson,

Ragnar Þór Ingólfsson,

Sigurður Sigfússon,

Sigríður Stefánsdóttir

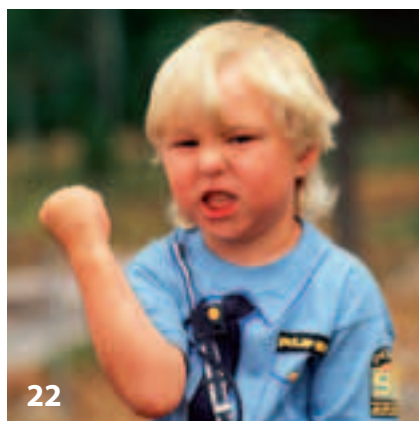
Varamenn: Benedikt Vilhjálmsson,  
og Bjarni Þór Sigurðsson



13



18



22

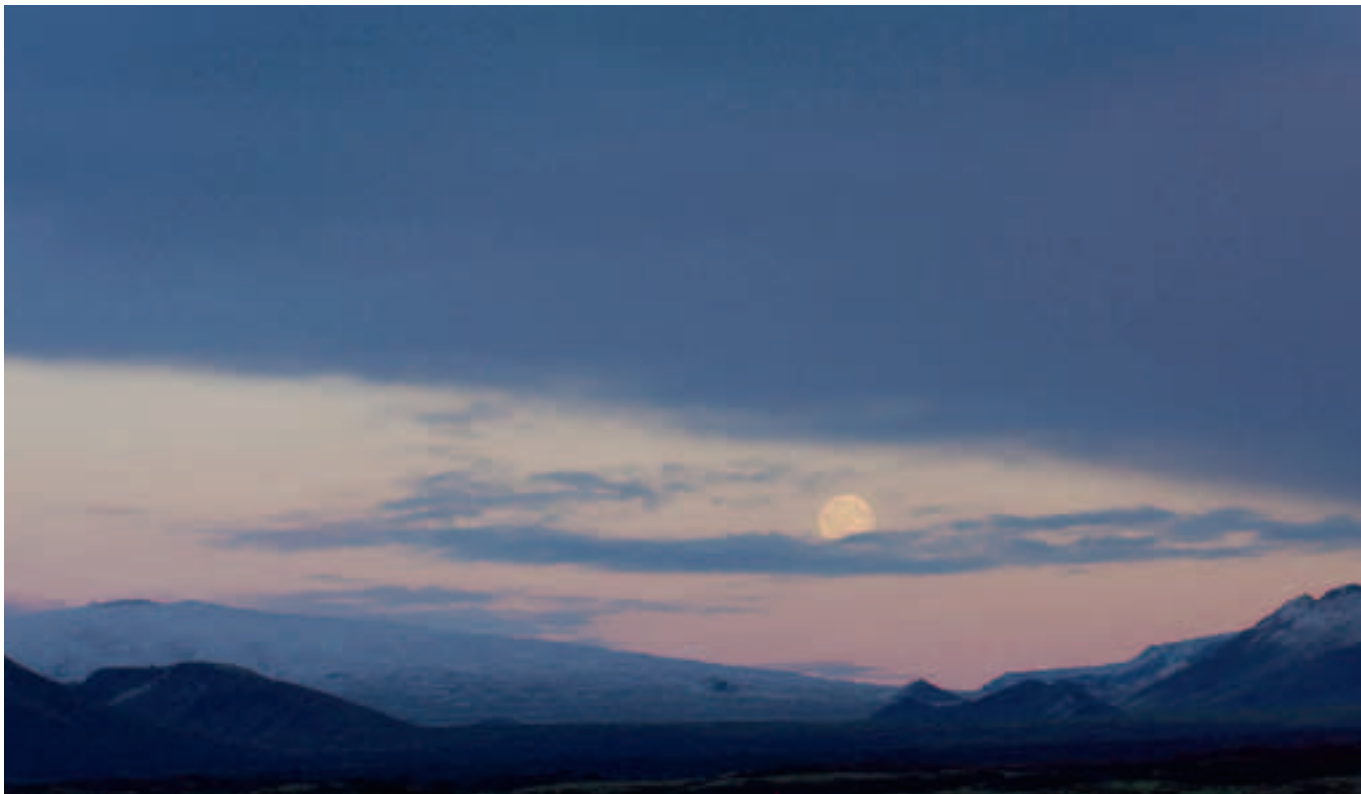
## Félagsmál

- 04 Frá ársfundi ASÍ
- 04 Hádegisfyrirlestrar
- 06 Orlofshús
- 06 Fljúgðu ódýrara út í heim
- 07 Verðtryggingin krufin og skýrð
- 09 Kjarabing VR
- 10 Niðurstöður kjarakönnunar
- 12 Þekking skapar  
tækifæri – atvinnuleitendur
- 26 Vantar þig hjálp? Styrkir til tekjulágra
- 32 Jólatörnin nálgast

## Viðtöl og greinar

- 13 Vinátta á vinnustað
- 16 Um negra, afdalamenn og Valsmenn
- 18 Krakkarnir í Hagaskóla
- 20 Að verða besta útgáfan af sjálfum sér
- 22 Ágreiningur milli systkina
- 25 Starfsmannaviðtalið
- 27 Samskipti VR við félagsmenn
- 28 Breytt mannauðsstjórnun eftir hrun
- 30 Andlit félagsmanna
- 35 Skyggnst í hugarheima  
Guðfinns Sigurvinssonar





Fullt tungl yfir Skjaldbreið

## LEIÐARI

# Skýr skilaboð félagsmanna VR

Félagsmenn VR hafa tjáð sig um áherslur í komandi kjarasamningaviðræðum. Skilaboð þeirra til samninganefndar félagsins eru skýr; tryggja verður kaupmátt launa, hækka lægstu laun og grípa til raunhæfra aðgerða í efnahags- og atvinnumálum.

Undirbúningur fyrir komandi kjarasamningaviðræður er á lokastigi en samningar eru lausir í lok nóvember. Aðkoma félagsmanna að undirbúningnum hefur aldrei verið jafnmikil og nú. VR stóð fyrir kjaráþingi í Reykjavík og kjarafundum í Vestmannaeyjum, á Akranesi og Egilsstöðum í september þar sem áherslurnar voru ræddar og í október var gerð viðamikil könnun á viðhorfi félagsmanna. Það skiptir ekki máli hvar borið er niður, á kjaráþing eða í kjarakönnun, kröfur félagsmanna eru þær sömu. Tryggja verður kaupmátt launa og hækka lægstu launin, jafnvel þó það kunni að leiða til minni almennrar launahækkunar. Gerð er krafa um að vernda áunnin réttindi og viðtækari veikindarétt.

Félagsmenn VR krefjast þess af stjórnvöldum að þau tryggi efnahagslegan stöðugleika sem er, þegar allt kemur til alls, grundvöllur aukins kaupmáttar og velferðar launafólks. Gerð er krafa um að stjórnvöld leggi á borðið raunhæfar aðgerðir til að draga úr

skuldavanda heimilanna. Leggja verður áherslu á atvinnuöryggi og að efla atvinnustigið. Jafna verður stöðu starfsmanna á almennum og opinberum vinnumarkaði, einkum þegar kemur að lífeyrisréttindum.

Ársfundur ASÍ var svo haldinn dagana 21. og 22. október. Þar komu saman 290 fulltrúar aðildarfélaganna og unnu með þjóðfundarfyrirkomulagi áherslur og ályktanir sambandsins. Var mikill samhljómur og eining um sambærilegar áherslur og félagsmenn VR hafa. Kom þar fram skýr krafa um að allir aðilar vinnumarkaðsins, Alþingi og ríkisstjórn taki höndum saman um gerð þjóðarsáttar til að ná hér stöðugleika í efnahagslífinu sem undirstöðu kaupmáttaraukningar framtíðarinnar. Launþegar og þjóðin öll krefst þess að unnin verði markviss áætlun með skýrum framtíðarmarkmiðum um hverskonar samfélag við viljum byggja upp í efnahagslegu, félagslegu og alþjóðlegu samhengi.

Komandi kjarasamningar eru ágætis upphafspunktur slíkrar vinnu. KÖJ

# Yfirlýsing frá stjórn VR

Stjórn VR samþykkti eftirfarandi yfirlýsingu á fundi sínum þann 5. október sl.: „Stjórn VR lýsir yfir stuðningi við kröfur Hagsmunasamtaka heimilanna um aðgerðir til lausnar skuldavanda heimilanna.“

## Ályktun frá stjórn VR

„Í fjárlagafrumvarpi stjórnvalda fyrir árið 2011 er vegið að velferð og jafnrétti í íslensku samfélagi. Sparnaðartillögur stjórnvalda bitna enn og aftur á þeim sem þegar bera þyngstu byrðarnar, láglounafólki og barnafjölskyldum. Stjórn VR mótmælir harðlega rangri forgangsröðun stjórnvalda og krefst þess að stjórn og þing leiti nýrra leiða til að rétta við reksturinn. Verði haldið áfram á þeirri braut sem mörkuð er í fjárlagafrumvarpinu stígum við skref aftur til fortíðar í stað þess að líta til framtíðar.“

## VR styrkir Skotturnar

Stjórn VR samþykkti á fundi sínum nýverið að styrkja Skotturnar, félag um 24. október, um 500.000 krónur vegna Alþjóðlegrar ráðstefnu um ofbeldi gegn konum.

## Hádegisfyrirlestrar

Fyrirlestrarnir eru í fundarsal VR á 0. hæð frá kl. 10-12. Léttar veitingar í boði.

### Andlitslyfting án skurðaðgerðar

Fyrirlesari: Anna F. Gunnarsdóttir

**4. nóvember**

Anna sem betur er þekkt sem Anna og útlitið ætlar að sýna okkur styrkjandi andlitsæfingar ásamt því að gefa góð ráð varðandi umhriðu húðarinnar og förðun.

### Tölur og andleg málefni

Fyrirlesari: Hermundur Rósinkranz talnaspekingur

**18. nóvember**

Fjallað verður um talnaspeki og farið vítt og breitt yfir hinn andlega heim.

### Að eignast hæfilega hamingju og verðugar áhyggjur

Fyrirlesari: Sr. Jóna Hrönn Bolladóttir sóknarprestur

**2. desember**

Í erindinu mun Jóna Hrönn reyna að afrugla sjálfan sig og áheyrendur sína með því að setja fingurinn á nokkrar einfaldar staðreyndir sem ekki mega gleymast ef áhyggjur okkar eiga að vera þess virði að bera þær.

# Frá ársfundi ASÍ





Mikilvægi samstöðu var rauði þráðurinn á nýafstöðnum ársfundi Alþýðusambands Íslands en hann var haldinn undir lok október. Yfirskrift fundarins var Stop, hingað og ekki lengra. Niðurstaða fundarins varðandi kjara- og efnahagsmálin endurspeglar það ástand sem nú er í íslensku þjóðfélaginu og töldu fundarmenn mikilvægt að efna til víðtæks samstarfs og samvinnu stjórnvalda, stjórnarandstöðu, atvinnurekenda og stéttarféлага, án þess náist ekki fram krafa um aukinn kaupmátt og fjölgun starfa. Forsenda fyrir víðtækri sátt og samvinnu séu m.a. að lífeyrisréttindi allra landsmanna verði jöfnuð. Hvað komandi kjarasamninga varðar var því beint til aðildarféлага ASÍ að sameinast um samræmda launastefnu sem feli í sér almennar launahækkanir og jöfnun kjara.

Í ályktun fundarins um atvinnumál sagði að mikilvægt væri að koma verkefnum sem nú þegar hafi verið ákveðin í gang hið fyrsta og að farið verði í mannafls-frekar framkvæmdir og viðhald. Í velferðarmálum var áhersla lögð á að staðinn verði vörður um velferðina, að barnafjölskyldum og þeim sem standa höllum fæti verði hlíft eins og kostur er og að öryggisnet velferðarkerfisins verði styrkt. Ályktanir fundarins eru birtar í heild sinni á heimasíðu ASÍ, [www.asi.is](http://www.asi.is).



#### **Kosning forseta og varaforseta**

Gylfi Arnbjörnsson var endurkjörinn forseti sambandsins á fundinum með miklum meirihluta atkvæða en Guðrún J. Ólafsdóttir, stjórnarmaður í VR, bauð sig fram gegn honum. Hún bauð sig einnig fram gegn Signýju Jóhannsdóttur, formanni Stéttarfélags Vesturlands, en Signý hlaut kosningu sem varaforseti með meirihluta atkvæða.



Alls sátu rúmlega 70 fulltrúar VR fundinn fyrir hönd félagsins. Breytingar á lögum sambandsins voru samþykktar á fundinum og verður þing haldið annað hvert ár héðan í frá í stað ársfundar.



# Sumarbókanir nálgastr

Orlofshúsin okkar njóta mikla vinsælda allt árið. Nú þegar er talsvert bókað bæði um jólin og yfir áramótin og fer hver að verða síðastur að bóka fyrir hátíðarnar.

## Minum ykkur jafnframt á ...

að sumarið er að detta inn næstu dagana. Drifum nú í að skipuleggja sumarfríð. Ekki er ráð nema í tíma sé tekið! Hægt er að panta orlofshús VR 36 vikur fram í tímenn og gildir þá reglan fyrstur bókar, fyrstur fær.

Athugið að bóka verður lágmark tvo sólarhringa og hámark tíu sólarhringa í senn. Helgarnar eru leigðar í heilu lagi, frá föstudegi og fram á sunnudag. Ekki er hægt að bóka hús frá og með sunnudegi.

## Bóka orlofshús á netinu

Þú hefur tvo valkosti þegar þú bókar orlofshús á netinu. Annarsvegar að nota inneign í VR varasjóði upp í leiguna eða greiða leiguna að fullu með kreditkorti án þess að nota varasjóðinn. Mundu að hafa greiðslukortið tilbúið þegar þú bókar hús á netinu.

Aðeins er heimilt er að hafa gæluðýr í einu húsi VR á Flúðum, húsi nr. 29.

Staðgreiða þarf leiguna fyrir orlofshús sem bókað er á netinu. Ef hætt er við leigu innan þess tíma sem kveðið er á um í leigusamningi er leiguverð endurgreitt að fráregnum kr. 3.000.

Breytingargjald, kr. 2.000, er tekið við allar breytingar sem gerðar eru á bókun eftir að hún hefur verið greidd.

Bóka verður lágmark 2 daga og hámark 10 daga í senn. Helgarnar eru leigðar í heilu lagi, frá föstudegi og fram á sunnudag. Athugið að ekki er hægt að bóka hús frá og með sunnudegi.

Hafi orlofshúsið ekki verið nýtt á leigutímanum er ekki hægt að fá leigugjaldið endurgreitt eftir á.

Orlofshús eru ekki leigð til félagsmanna yngri en 20 ára og er miðað við árið sem þeir verða 21 árs.



## ORLOFSMÁL

# Fljúgðu ódýrara út í heim

## Afláttarmiðar fáanlegir á skrifstofu VR

VR hvetur félagsmenn sína til að nýta sér aflátt í flug og pakkaferðir Icelandair og Iceland Express. Hjá Icelandair er aflátturinn kr. 8.000 en kr. 10.000 hjá Iceland Express. Aflátturinn er í formi orlofsmiða sem kostar kr. 20.000 hjá Iceland Express og kr. 22.000 hjá Icelandair og jafngilda þeir kr. 30.000 greiðslu upp í ferð á vegum flugfélaganna.

Orlofsmiðarnir eru seldir á skrifstofu VR í Reykjavík. Félagsmenn utan höfuðborgarsvæðisins, vinsamlega hafið samband við Þjónustuver VR í síma 510 1700. Greiða verður fyrir orlofsmiðann um leið og hann er keyptur og gildir aflátturinn til kaupa á ferðum í u.þ.b tvö ár. Miðinn gildir ekki fyrir flug sem búíð er að greiða fyrir. Hver félagsmaður getur keypt tvo orlofsmiða á hverju 12 mánaða tímabili.

Til að nota afláttinn, þarf að bóka ferð á heimasíðum flugfélaganna. Á orlofsmiðanum kemur fram veflykill sem þarf að slá inn í bókunina til að fá afláttinn. Veflykillinn er sleginn inn í lok bókunarferilsins og dregst þá aflátturinn frá. Heildarverð með afslætti kemur þá fram. Nánar á [www.vr.is](http://www.vr.is)

## Svona drepur þú niður sköpunargleðina

Hér er listi sem þú skalt endilega halda þig við, langi þig nákvæmlega **ekkert** til að vera skapandi og hefur þá skoðun að samstarfsmenn þínir eigi heldur ekki að vera það.

**Farðu alltaf** öruggustu leiðina.

**Þekktu takmörk þín** og farðu aldrei út fyrir þau.

**Minntu sjálfan þig** á að þetta er bara vinna.

**Vertu efagjarn** og gagnrýninn á aðra - það sýnir að þú ert klárust/astur.

**Gefðu fortíðinni alltaf** meira vægi en óvissu framtíðarinnar.

**Stoppaðu brjálæðið** áður en það tekur völdin, notaðu sérfræðiþekkingu þína til að drepa í hugmyndunum nógu snemma.

**Notaðu fyrri reynslu** þína sem vopn. „Við höfum reynt þetta, það virkaði ekki,“ er alltaf sterkur leikur.

**Hafðu augu** og eyru lokuð.

**Gakktu út frá** því að engin vandamál séu fyrir hendi.

**Þú skalt ætíð** vanmeta hæfileika og hugmyndir annarra.

**Vertu mentor** og gefðu samstarfsmönnum þínum stöðugt ráð í ljósi sérþekkingar þinnar.

**Ef allt annað klikkar** komdu ávallt fram sem fullorðinn og ábyrgðarfullur einstaklingur.



## Verðtryggingin krufin og skýrð

VR stóð fyrir ráðstefnu í lok september í tilefni af útgáfu skýrslu sem félagið lét gera um áhrif verðtryggingar á fjárskuldbindingar almennings. Húsfyllir var á ráðstefnunni sem var haldin í samstarfi við Stofnun um fjármálalæsi við Háskólann í Reykjavík.

### Hver er munurinn?

Tilgangurinn með útgáfu skýrslunnar er að hvetja til aukinnar fjölbreytni í framboði óverðtryggðra lána og að auka fjármálalæsi með því að uppfæra lántakendur um áhrif þess að taka verðtryggð lán eða gangast undir aðrar fjárskuldbindingar sem tengdar eru vísitölu neysluverðs.

Í skýrslunni er munur á verðtryggðum og óverðtryggðum lánnum útskýrður og bornar saman helstu niðurstöður af sambærilegum óverðtryggðum og verðtryggðum lánnum, bæði lán með jöfnum afborgunum og jafngreiðslulánnum. Einblínt er á hvað skiptir mestu máli fyrir almenning. Fjallað er um ástæður verðbólgu, kosti verðtryggingar og ókosti. Sýnt er fram á að kjör verðtryggðra lána hafa verið betri en kjör óverðtryggðra lána fyrir lántakendur í gegnum tíðina. Þau kjör hafa aftur á móti krafist þess að lántaki beri áhættu tengdri verðbólgu. Verðtrygging skapar auk þess freistnivanda í útlánnum og dregur úr áhrifamætti stýrivaxta.

Lögd er fram hugmynd um blandaða leið verðtryggðra og óverðtryggðra lána (sérstaklega húsnæðislána), en það gæti aukið áhrifamátt stýrivaxta og eflt vitund fólks á raunverulegum vaxtakostnaði. Höfundur skýrslunnar er Már Wolfgang Mixa hagfræðingur.

### Lánareiknir VR

Í tengslum við ráðstefnuna var opnaður lánareiknir á vef félagsins með það að markmiði að auðvelda félagsmönnum að meta eigin stöðu og kostina á lánamarkaði. Við hvetjum félagsmenn og aðra til að kynna sér skýrsluna og lánareikninn en hvoru tveggja má finna á vefnum, [www.vr.is](http://www.vr.is).

# Félagsmenn í tölum 2010

Úr Launakönnun VR 2010

## 90%

félagsmanna VR í fyrirtækjum þar sem starfa frá 100 til 500 manns hafa skriflegan ráðningarsamning en einungis 48% starfsmanna í fyrirtækjum þar sem starfsmenn eru færri en 10 talsins.

## 57%

félagsmanna fóru í starfsmanna-  
eða launaviðtal á síðasta ári  
samanborið við 68% á árinu 2008.

## 28%

félagsmanna VR eru með háskólapróf, 31%  
karla og 26% kvenna. Árið 2004 voru 20%  
félagsmanna með háskólapróf, 21% karla  
og 19% kvenna.

## 7 ár

er meðalstarfsaldur  
félagsmanna  
VR hjá núverandi  
fyrirtæki. Rúmlega  
11% hafa unnið  
hjá sama fyrirtæki  
lengur en 15 ár.



# Almennir félagsmenn leggja sitt af mörkum

Texti: Kristinn Örn Jóhannesson, formaður VR.

Ágæt þátttaka var á kjaráþingi VR, sem haldið var fyrsta sinn í byrjun september sl. Á þingið, sem var með svokölluðu þjóðfundarsniði, var almennum félagsmönnum boðið að koma á framfæri hugmyndum og taka þátt í umræðum og undirbúningi þeirra mála sem lögð verða til grundvallar í komandi kjaraviðræðum. Auglýst var eftir áhugasömum einstaklingum í fjölmiðlum og á netinu auk þess sem trúnaðarmenn voru beðnir um að kynna þetta á vinnustöðum. VR tók svo í framhaldinu þátt í og veitti aðstoð við sambærileg þing með verslunarmannafélögum á Akureyri og Suðurlandi. Það er því fjöldi manns sem hefur lagt hönd á plóginn við þessa vinnu.

## Heildarniðurstöður - samantekt

### Aukning kaupmáttar, hækkun lágmarkslauna, stöðugur gjaldmiðill

Umræður og áherslur félagsmanna VR báru mikinn keim af því efnahagsástandi sem við er að glíma í kjölfar banka- og efnahagshruns. Mikið misgengi hefur orðið á milli launa og fjármálaskuldbinginga og kaupmáttur hefur rýrnað hratt, ekki síst vegna gengisfalls krónunnar. Megináherslan er á að stöðva þá þróun, þ.e. rýrnandi kaupmátt ráðstöfunartekna og koma á þeim efnahagslega stöðugleika sem er grundvallarforsenda kaupmáttaraukningar í framtíðinni. Fyrir utan hækkun lágmarkslauna með mögulegri upptöku framfærsluviðmiða og almennar launahækkunar, eru ríkar kröfur á ríkisvaldið um aðgerðir í efnahagsmálum sem tryggja viðvarandi aukningu kaupmáttar og efnahagslegan stöðugleika launafólki til handa. Í því sambandi eru miklar áherslur á nýjan stöðugri gjaldmiðil en íslenska krónu eða verðtryggingu launa. Hafa þer þó í huga að áhættan við verðtryggingu launa er að núverandi lífskjör eru læst inni til framtíðar og kaupmáttaraukning ólíkleg. Er því fyrst og fremst um ákall um stöðugleika gjaldmiðilsins að ræða og girt verði fyrir frekari kaupmáttarýrnun ráðstöfunartekna.

### Jöfnun réttinda, verndun velferðarkerfis, skattamál

Sterk krafa er gerð til jöfnunar réttinda á milli almenna vinnumarkaðarins og hins opinbera. Á þetta sérstaklega við um lífeyrisréttindi en nær einnig til raunhæfra aðhaldsaðgerða sem þó verji grunnþætti velferðarkerfisins eins og heilbrigðiskerfi, atvinnuleysisbætur og örorku- og ellilífeyri. Einnig er rík krafa um einföldun á bótakerfinu og að dregið verði úr óhagstæðum tekjutengingum innan þess.

Jaðaráhrif núverandi kerfis stuðlar fyrst og fremst að lækkun ríkisútgjalda annað hvort á kostnað bóta- og lífeyrisþega eða með tilflutningi kostnaðar á almenna lífeyrisþjóðskerfið eða aðra. Einnig var áberandi umræða um hvernig bæta mætti launakjör

í gegnum skattkerfið m.a. með hækkun persónuafslatts, lækkun tekjuskatts eða fjölgun skattþega.

### Áhersla á að verja áunnin réttindi

Með auknum óstöðugleika og óryggi á vinnumarkaði er launamönnum annst um að verja áunnin réttindi almennt þannig að þau haldist þó skipt sé um vinnuveitanda, en sérstaklega þegar kemur að aðilaskiptum rekstaraðila en oft er um svokallað „kennitölufлак“ að ræða. Of algengt er að eigandi reksturs noti tækfærið við aðilaskipti (á pappírnum) til að rýra áunnin réttindi, s.s. orlof og áunnar starfsaldurs- hækkunar. Leita þarf leiða til að tryggja þessi réttindi betur án þess að samkeppnishæfi launþega á vinnumarkaði minnki eða skerðist vegna lífaldurs og áunninna réttinda.



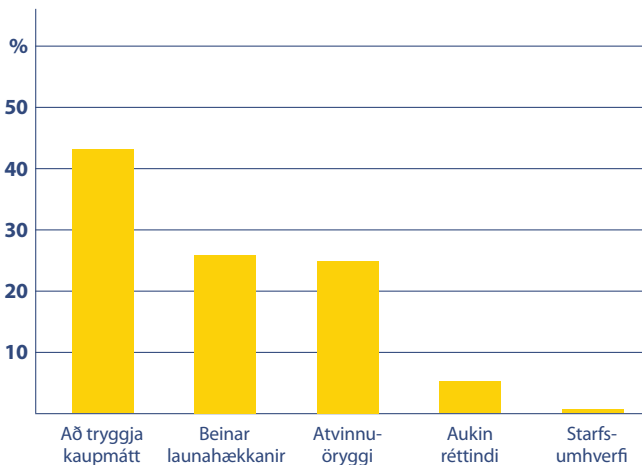
# Kaupmáttur launa og skuldavandi heimilanna

Könnun um áherslur í komandi kjaraviðræðum.

Rúmlega 40% félagsmanna vilja að mesta áherslan verði lögð á að tryggja kaupmátt launa í næstu kjarasamningaviðræðum. Og mikill meirihluti telur að skuldavandi heimilanna og atvinnuleysi séu þau verkefni sem leggja beri mesta áherslu á í sameiginlegum kröfum verkalyðshreyfingarinnar. Þetta má lesa úr niðurstöðum nýlegrar könnunar VR um áherslur í komandi kjarasamningum. Niðurstöðurnar eru í samræmi við niðurstöður nýfstaðins kjarabings (sjá bls. 9).

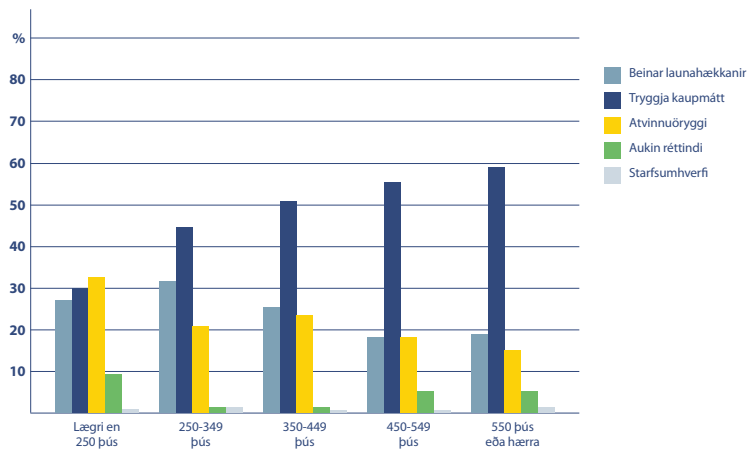
Kjarasamningar VR eru lausir í lok nóvember sem kunnugt er og undirbúningur vegna komandi viðræðna stendur sem hæst. Könnun meðal félagsmanna um áherslur í komandi viðræðum er liður í þeim undirbúningi auk kjarabings og kjarafunda sem haldnir hafa verið víðsvegar á félagssvæði VR síðustu vikur. Í könnuninni var m.a. spurt hvað samninganefnd VR eigi að leggja mesta áherslu á í komandi viðræðum. Þrjú atriði fengu afgerandi mestan stuðning; kaupmáttur launa, launahækkanir og atvinnuöryggi.

## Hvað viltu að samninganefnd VR leggi mesta áherslu á í næstu kjarasamningaviðræðum við atvinnurekendur?



Þeir sem eru með lægri tekjur telja frekar að áherslan eigi að vera á beinar launahækkanir og atvinnuöryggi en þeir sem hafa hærrí tekjur vilja leggja mesta áherslu á að tryggja kaupmátt. Þá má einnig sjá mun eftir því hvort svarendur búa á höfuðborgarsvæðinu eða á landsbyggðinni. Félagsmenn utan suðvesturhornsins vilja leggja meiri áherslu á atvinnuöryggi og starfsumhverfi en þeir sem búa á höfuðborgarsvæðinu.

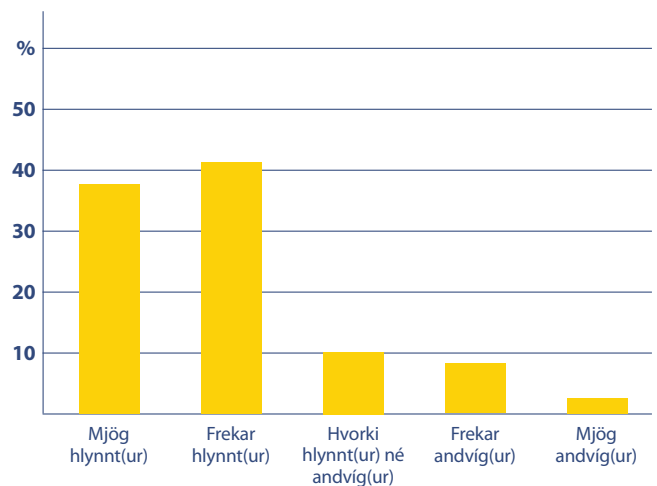
## Hvað viltu að samninganefnd VR leggi mesta áherslu á í næstu kjarasamningaviðræðum við atvinnurekendur? Greint eftir heildarlaunum á mánuði, fyrir skatt



## Hækkun lægstu launa

Mikill meirihluti svarenda er hlynntur því að lögð verði sérstök áhersla á að hækka lægstu launin í næstu kjarasamningum, 57% eru mjög hlynnt og 31% frekar hlynnt. Þessi stuðningur helst að mestu leyti þó slík hækkun myndi hafa í för með sér minni almenna launahækkun.

## Ertu hlynnt(ur) eða andvíg(ur) því að lögð verði sérstök áhersla á hækkun lægstu launa, jafnvel þó það þýði minni almenna hækkun? Allir svarendur.



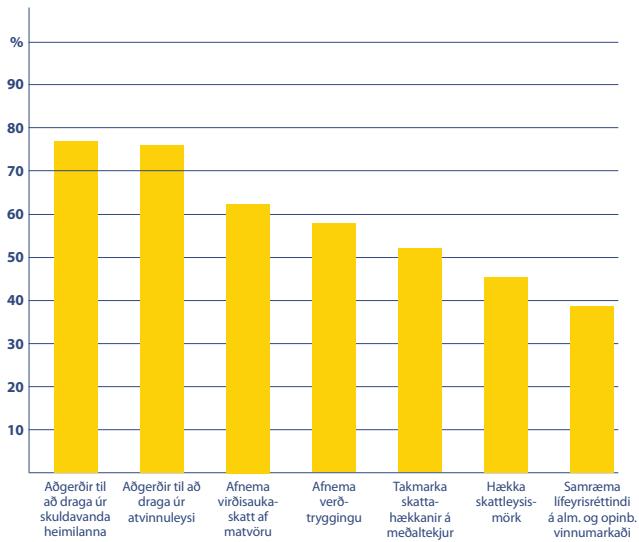
### Stuðningur við heildarsátt

Í könnuninni var eftirfarandi spurning lögð fyrir svarendur. Ertu hlynnt(ur) eða andvíg(ur) hugmyndinni um heildarsátt milli stéttarféлага, atvinnurekenda og stjórnvalda þar sem áhersla verður lögð á lækkun verðalags í stað launahækkana? Tæplega 70% sögðust hlynnt slíkri hugmynd en 22% voru henni andvíg. Meiri stuðningur er við þessa hugmynd meðal þeirra tekjuhærra en þeirra tekjulægri.

### Sameiginlegar kröfur

Í könnuninni var einnig spurt hverjar ættu að vera áherslur VR í sameiginlegum kröfum verkalýðshreyfingarinnar. Skuldavandi heimilanna og atvinnuleysi voru flestum efst í huga.

### Á hvaða atriði á samninganefnd VR að leggja mikla áherslu á í sameiginlegum kröfum verkalýðshreyfingarinnar?



Könnunin var gerð dagana 29. september til 10. október meðal 2.000 félagsmanna. Nettósvörin var 61%. Það vekur athygli að hlutfallslega fleiri svarendur með lægri tekjur en hærri svöruðu könnuninni og er það e.t.v. til marks um það ástand sem nú ríkir í atvinnu- og efnahagsmálum.

## Vantar trúnaðarmann á vinnustaðinn?

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

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

Nánari upplýsingar í síma 510 1700 eða sendið fyrirspurn á [elisabet@vr.is](mailto:elisabet@vr.is)

Virðing  
Réttlæti

VR



# Þekking skapar tækifæri



VR hefur ýmistlegt að bjóða þeim félagsmönnum sem misst hafa vinnuna, og fá greiddar atvinnuleysisbætur frá Vinnumálastofnun. Við hvetjum fólk til að nýta sér þá kosti sem í boði eru því þekking skapar tækifæri í lífinu. Ekki er verra að námskeiðin eru atvinnulausum félagsmönnum VR að kostnaðarlausu. Þau eru þó aðeins fyrir fullgilda félagsmenn á fullum bótum.

Áfram verða í boði námskeið hjá **Hlutverkasetri** og **Nýttu kraftinn**, raunfærnimat í verslunarfagnami, fjármálaráðgjöf, bókhaldskerfið Bóthildur, námskeið hjá Heiðari snyrti og hinni einu sönnu Sirrý. Auk þess er nýtt facebooknámskeið á döfinni, og enn verður hægt að fara í reiðtúr með Íshestum og stunda líkamsrækt á góðu verði. Nánari upplýsingar um þessi námskeið er að finna á [www.vr.is](http://www.vr.is) Við hvetjum ykkur til að fylgjast vel með heimasíðunni alltaf er eitthvað nýtt á döfinni.

## Námskeið hjá Mími

Hjá Mími er lögð áhersla á nám eftir hlé. Auk þess verður áfram á dagskrá ferilskráin og færnismappan auk náms- og starfsráðgjafarinnar.

## Sterkari starfsmaður – upplýsingatækni og samskipti - **Nýtt**

150 stunda nám, ætlað fólki sem þarf að takast á við breytingar í starfi og auka færni sína í upplýsingatækni og tölvum. Lokamarkmið námsins eru að námsmaður hafi:

Eflt sjálfstraust sitt og lífsleikni.

Aukið færni sína til að vinna verkefni sjálfstætt og skipulega, afla upplýsinga og miðla þeim munnlega og skriflega til annarra.

Aukið færni sína til að leita upplýsinga með notkun Netsins.

Aukið færni sína til að eiga rafræn samskipti við aðra.

Aukið færni sína til að vinna með myndir í tölvu.

Aukið færni sína til að vinna í ritvinnslu.

Aukið færni sína til að vinna í töflureikni.

## Skrifstofuskólinn - **Nýtt**

240 stunda nám sem er ætlað að efla færni við almenn skrifstofustörf og stuðla að jákvæðu viðhorfi til áframhaldandi náms.

Í náminu er lögð áhersla á að námsmenn efli sjálfstraust sitt og lífsleikni og læri að læra. Námsaðferðir eru aðallega byggðar á hagnýtum viðfangsefnum sem auðvelt er að yfirfæra á almenn skrifstofustörf.

### Meðal námsgreina eru:

Sjálfsstyrking og samskipti, námstækni

Tölvu- og upplýsingaleikni

Verslunarreikningur og bókhald

Þjónusta

Enska

Færnimappa

### Lokamarkmið námsins eru að námsmaður hafi:

Eflt sjálfstraust sitt og öryggi til faglegra starfa á skrifstofu.

Aukið færni sína til að vinna störf á nútímaskrifstofu.

Aukið þjónustufærni sína.

Náð valdi á tölvufærni sem krafist er við almenn skrifstofustörf.

Aukið færni sína í ensku.

Aukið námsfærni sína.

Mætt í a.m.k. 80% kennslustunda samkvæmt stundaskrá skólans.

### Námskeiðin eru bæði metin til styttingar á námi í framhaldsskóla til allt að 18 eininga.

**Skráning á [mimir@mimir.is](mailto:mimir@mimir.is) og í síma 580-1808.**



## Vinátta á vinnustað

Það verður æ algengara að tengjast vinnufélögum sínum vináttuböndum. Oftast er það hið besta mál en getur þó haft galla í för með sér.

Hér áður fyrr voru vinnufélagar bara vinnufélagar og ekki mikið annað. Samtöl snérust um vinnuna, fagið og verkalýðsfélagið og vinskapur á vinnustaðnum var einskorðaður við fimmtán mínútna kaffispjall. Þetta hefur breyst í tímans rás. Það hefur orðið einskona bylting, sem er mun róttækari en mann grunar. Í dag myndum við afar sterk tengsl hvert við annað á vinnustaðnum og stundum er jafnvel erfitt að skilja á milli einkalífsins og vinnunnar. Við tölum opinskátt við vinnufélagana, um áhugamálin, fjölskylduna og jafnvel um kynlíf. Þetta er auðvitað ekkert skrítið. Vinskapur er eitthvað sem verður til í skemmtilegu, skapandi umhverfi sem maður finnur sig í. Hið löngu liðna umhverfi iðnaðarsamfélagsins var hinsvegar svo samansaumað að vinnan varð stíf og leiðinleg og því var ekki grundvöllur til að mynda vináttutengsl.

Í dag er vinnuumhverfið orðið mun persónulegra og er þar af leiðandi mun auðveldara að samsama sig vinnustaðnum. Skipulagið er annað, meiri samvinna og möguleikar til að skiptast á skoðunum um vinnuna og annað sem tengist henni. Mannleg samskipti á vinnustað eru mikilvæg fyrir góðan árangur. Ef vinnufélagi þinn er tilbúinn til að deila með þér upplifun af góðum árangri verður þú sjálfkrafa tilbúinn til að umgangast hann sem vin. Þetta verður einnig til þess að fólk skilur síður á milli beins vinnutíma og að njóta félagsskapar vinnufélagana. Við eigum nefnilega félagslíf í vinnunni. Kaffitíminn og hádegishléið er tíminn sem fólk nýtir til að kynna sig persónulegu

nótunum, þá er mikilvægt að blanda geði við vinnufélagana og spjalla um lífið og tilveruna.

### Bara jákvætt?

En það getur komið til árekstra milli einkalífsins og vinnunnar. Er það endilega jákvætt að vinnustaðurinn verður svo persónulegur að við eignumst vini þar? Það er auðvitað gott að vinna á uppbyggjandi og skapandi vinnustað. En hins vegar er allt hætta á að lenda utanveltu ef maður á einhvern hátt passar ekki inn í hópinn. Sem betur fer gerist það ekki í yfir 90% tilfellum en 8-9% starfsmanna þurfa samt að upplifa þetta. Snillingar eins og Albert Einstein myndu til dæmis örugglega lenda í einelti í á vinnustaðnum í dag. Einelti er ekkert grín og hefur oft varanleg áhrif á þann sem í því lendir. Það er því ávallt betra að leggja sig fram um að eiga góð samskipti við samstarfsmenn sína. Möguleikar á þróun og fjölbreytni í starfi eru líka oft háðir góðri samvinnu við aðra og þar leika vinátta og tengsl stórt hlutverk í dag. Segja má að einn ókostur fylgi því að eiga vini á vinnustaðnum. Ef þér er sagt upp getur þú bæði misst vinnuna og vinina. Það er án efa mjög erfitt fyrir marga. Þetta getur líka sett fólki skorður við að skipta um vinnu, því vinirnir verða dýrmætari en vinnan sjálf. Þá er nauðsynlegt að skoða hug sinn og hugsa um hvað það er sem kemur manni sjálfum best, fyrir eigin vellíðan, framtíðina og starfsframann.

*Greinin er byggð á umfjöllun í HK/Privat sem gefið er út af systursamtökum VR í Danmörku*

# Á veturna eru ljósaskiptin mjúk

... ER SÓLIN LÁGT Á LOFTI

... BLIKA KERTALJÓS Í GLUGGA

... SETJA GRÝLUKERTIN SVIP SINN Á HÚSÞÖKIN

... KOMA BÖRNIN RJÓÐ Í KINNUM INN

... DREKKUM VIÐ HEITT KAKÓ

... FELLUR SNJÓRINN HLJÓÐLEGA Á GREINAR TRJÁNNNA

... ÝLAR VINDURINN VIÐ HÚSHORNID

... ER SNJÓSTORMURINN ÓGNANDI

... EIGA FROSTRÓSIR SITT LÍF

... YLJUM VIÐ OKKUR VIÐ ARINELD

... ERU BJARTAR FROSTSTILLUR

... LÝSA NORÐURLJÓSIN UPP MYRKVIÐ

... ER TJÖRNIN ÍSI LÖGÐ

... NJÓTUM VIÐ AÐVENTU OG JÓLA

... OG FÖGNUM NÝJU ÁRI







# Um negra, afdalamenn, Valsmenn – og Láka litla

Texti: Guðmundur Andri Thorsson

Negri í Pistilfirði: Þannig hljóðar fræg fyrirsögn í Akureyrarblaðinu Degi frá árinu 1977. Þegar vefurinn timarit.is var settur á lagginnar fyrir nokkrum árum varð einhver til að vekja athygli á þessari fyrirsögn sem fór síðan eins og eldur í sinu um netheima og voru flestir sammála um að hún – og fréttin sem henni fylgdi – sýndi einmitt fordóma sem „við hér erum ekki haldin“. Ágætur reykvískur blaðamaður skrifaði til dæmis á bloggsíðu sína að fréttin væri „löðrandi í afdalamennsku og fordómum“.

Hún mun skrifuð af bónda á Gunnarsstöðum í Pistilfirði og þar segir frá því sem helst er tíðinda þar um miðjan febrúar. Það er snjór,

færðin er þung, menn grípa í spil, skoða féð hver hjá öðrum og bera saman bækurnar um búskapinn – og já: „Á einu búinu hér á Gunnarsstöðum, hjá ungum bónda, Jóhannesi Sigfússyni, sé ég daglega afrikunegra í snjó, og mun það líklega heldur sjaldgæf sjón hér á landi. Hann er frá Gana og er vetrarmaður hjá Jóhannesi. Þetta er kátur maður og er að venjast störfunum. En einn hlut óttast hann, og það er dýpt snjóskaflanna, sem hann álitur, að hann muni e.t.v. festast í og ekki komast upp aftur.“

Fordómar? Þegar maður les fréttina eru þeir satt að segja ekki augljósir. Að hann sé kátur maður? Eða er það orðið „negri“? Það orð



notaði raunar sjálfur Martin Luther King í merkustu mannréttindaræðu 20. aldarinnar – I have a dream – um sig og annað fólk með afrísk útlitseinkenni, og það var lengi vel hið hlutlaus orð um slíkt fólk. Orðið er ættað úr latínu – niger – og þýðir „svartur“. Á sjöunda áratugnum tóku róttæk öfl í mannréttindabaráttunni í Bandaríkjunum að beita sér gegn orðinu og héldu fram orðinu „black“ sem væri án aukamerkinga. Og smám saman þokaði negra-orðið, jafnvel svo að sumir rugla því saman við orðið „nigger“ sem hefur yfir sér vonða áru. En þekkingarleysi á blæbrigðum leyfilegs og óleyfilegs tungutaks jafngildir ekki fordómum. Eða að minnsta kosti ekki illvilja.

Reyndar er erfitt að skilja hvers vegna við notum mismuglar orðmyndir af litnum „svartur“ um fólk sem er yfirleitt misbrúnt á höfundur en látum það liggja á milli hluta. Það sem hins vegar gerir almenna umræðu um fordóma í samfélaginu oft ögn snúna er að hún fer iðulega fram á forsendum þeirra sem vilja koma því á framfæri að þau séu sjálf ekki haldin fordómum – en hins vegar séu aðrir það. Dæmið um Þistilfjarðarfréttina sýnir þetta: blaðamaðurinn sem bloggar um fordóma og afdalamennsku fréttaritara Dags er sjálfur haldinn dálitlum fordómum í garð fólks sem býr í afskekktari sveit. Hann hefur ekki lesið vel fréttina áður en hann dæmir fréttaritarann (sér til dæmis ekki að fréttin er skrifuð af heimamanni) en dæmir engu að síður áður en hann hefur sett sig inn í þankagang og aðstæður í fjarlægri sveit. Hann hefur fyrirfram gefna mynd í huganum af sveitamönnum og telur viðkomandi frétt staðfesta þá mynd.

Þannig virka fordómar. Asíufólk er svo þrifið. Afríkubúar eru latir. Þingeyingar eru montnir. Norðmenn eru leiðinlegir. Sjálfur lenti ég í því árið 2006 þegar ég var í Danmörku að rosnað konur horfðu á mig með ásökunaraugum og sögðu: „Þið eruð alltaf að kaupa eitthvað!“ Já einmitt – við Jón Ásgeir, hugsaði ég á meðan ég tautaði eitthvað um að ég hefði nú bara verið að kaupa ís...

Og þannig áfram endalaust. Manneskja með tiltekin útlitseinkenni sem stinga í stúf við fjöldann þarf iðulega að berjast fyrir tilverurétti sínum sem einstaklingur frekar en sendiherra heilu þjóðanna og álfanna. Sérhver ásísk skúringakona þarf að búa við það að fólk haldi að hún sé að þessu af því að henni finnist það svo gaman. Þingeyingur

sem stendur upp til að halda ræðu má vænta þess að áheyrendur kvíði því fyrirfram að þetta verði þriggja tíma sjálfhverft raus.

Við þessu er kannski ekki margt að gera. Fordómar fylgja okkur mönnum, en það góða við þá er að þeir rista yfirleitt grunnt og við erum reiðubúin að varpa þeim fyrir róða strax og tækifæri gefst, verðum eiginlega bara fegin að þurfa ekki að burðast með þá. Ég þekki þetta sjálfur: ég hef aldrei getað litið Valsmenn réttu auga, nema kannski Hemma Gunn. Ég geri mér grein fyrir því hversu ósanngjarnt og heimskulegt þetta er en svona er þetta bara. Ég hafði líka lengi vel alls konar fáránlegar hugmyndir um eigendur stórra bíla og á það enn til að tuða yfir því að fólk aki um á trölladekkjum eins og það eigi von á því að þurfa að fara yfir óbrúaðar jökulár í miðri Reykjavík – en kynni mín af nokkrum slíkum bíleigendum hafa svo fært mér heim sanninn um að þar er um að ræða einlæga og virka náttúru-unnendur og útivistarfólk. Ætli það hafi ekki tekið mig svona fimmtán sekúndur að skipta um skoðun og ég var dauðfeginn.

Hitt verður svo aftur erfiðara, þetta með Valsarana...

Hvernig verða fordómar til? Af vanþekkingu og ónógum upplýsingum. Við sjáum mann með indverskt útlit synda mjög hratt og ályktum út frá því að allir Indverjar séu ógurlegir sundmenn – svo að fáránlegt dæmi sé búið til. Við yfirfærum tiltekna eiginleika yfir á tiltekin útlitseinkenni og öfugt, búum til falskt orsakasamband óskyldra hluta.

En fordómarnir verða líka til í þeim aflstöðvum þar sem hugmyndirnar verða til – í staðalmyndum kvikmyndaiðnaðarinnar og annarrar afþreyingar og í bókmenntunum, ekki síst barnabókunum. Við munum eftir honum Láka sem stóð á bak við hurð og sagði: En hvað það er gaman að gera öðrum illt. Hann var með löng eyru og skott enda jarðálfur og innrætið eftir því. Til allrar hamingju kemst hann í kynni við fjölskyldu sem hefur vestræn útlitseinkenni og hann sér smám saman að sér, og ekki nóg með það. Hann yfirgefur foreldra sína eða er tekinn af þeim og flyst til góða vestræna fólksins og eftir því sem hann dvelur lengur hjá því fer hann að draga dóm af því útlitslega – eyrun stytast og skottið hverfur og í lokin er Láki eins og hvert annað hvítt millistéttabarn. Að

vísu orðinn dauðans leiðinlegur fannst okkur öllum í gamla daga en það var sennilega ekki ætlun höfundar: Öllu skýrar verður ekki dregin orsakalína milli útlits og innrætis.

Fordómar eru ógrundaðir dómur okkar, hugmyndir okkar um menn og málefni áður en við hugsum málin – áður en við fellum dóminn. Hugsunarleysið getur verið skelfilegt afl í samfélaginu, sé það virkjað. Það getur haft uggvænlegar afleiðingar ef við afsöllum okkur sjálfstæðri hugsun okkar, felum öðrum að fella dóma fyrir okkur og fylgjum þeim í blindni, eða felum okkur inni í múg og látum hópinn hugsa fyrir okkur. Dæmin sanna að slíkt getur reynst stórhættulegt.

Það getur gerst á miklum óróatímum, að slægir æsingamenn beina tilfinningum fjölda fólks, sem telur sig eiga um sárt að binda, yfir í farveg fordómanna. Alræmdasta dæmið í seinni tíma sögu eru ofsóknir nasista á hendur gyðingum, Roma-fólki, pólitískum andstæðingum, samkynhneigðu fólki og öðrum hópum sem þeim hentaði að magna hatur á. Nasistarnir voru studdir af ósköp venjulegu fólki sem faldi sig í múgnum – hætti að hugsa og leyfði hatrinu að teyma sig.

Við þurfum alltaf að vera á varðbergi þegar reynt er að espa upp reiði okkar gagnvart óvandabundnu fólki. Öll getum við lent í þeim aðstæðum á lífsleiðinni að vera „negrar í Þistilfirði“ og eiga undir góðvild og skilningi fólks sem við fyrstu sýn kann að að virðast ólíkt okkur en eru það auðvitað ekki vegna þess að í meginatriðum hendur það sama flesta menn á lífsleiðinni.

„Ég hef aldrei getað litið Valsmenn réttu auga, nema kannski Hemma Gunn. Ég geri mér grein fyrir því hversu ósanngjarnt og heimskulegt þetta er en svona er þetta bara.“





## FRÆÐSLA

# Hugsandi krakkar í Hagaskóla

Texti: Tómas Bolli Hafþórsson

VR blaðið slóst í för með Laufeyju Eydal, starfsmanni VR, í Hagaskóla á dögunum, en þar var haldin kynning á réttindum og skyldum á vinnumarkaði fyrir 10. bekkinga skólans. Það er mikilvægur þáttur í starfi VR að heimsækja skólana og er orðinn fastur þáttur í lífsleikninámi krakkanna í mörgum skólum. Námsefnið virkaði vel á krakkana í Hagaskóla, enda frjóir og hugsandi krakkar. Fimm krakkar þau Þorvaldur, Eyvindur, Sigrún, Klara og Þórdís, sem öll eru úr 10. bekk KA, voru í kjölfar fræðslunnar tekin tali um lífið og tilveruna.

Við fengum afdrep á kennarastofu og komum okkur notalega fyrir. Krakkarnir voru mjög frjálsgleg og ófheimin og andrúmsloftið var óþvingað. Þau voru spurð úti kynninguna og hvað hefði höfðað mest til þeirra. Eyvindur sagði að „sketsarnir“ með Jóni Gnarr hefðu haft langmest áhrif. Stelpurnar tóku undir og sögðu að Jón væri bara svo fyndinn en samt væri boðskapurinn



Frá hægri: Eyvindur, Þórdís, Þorvaldur, Klara og Sigrún

sterkur. Þau voru sammála um að framsetning efnis hefði verið skemmtileg og höfðað til þeirra. Þorvaldur kom inná mikilvægi þess að vera meðvitaður um réttindi sín svo sem launataxta og vinnutíma.

En hverng skyldi það vera fyrir krakka í 10. bekk að fá eitthvað að gera nú í miðri kreppu? Flest höfðu þau fengið vinnu sl. sumar. Sigrún var í unglíngavinnunni ásamt því að passa. Klara vann við að passa yngri systkini hluta úr sumri ásamt því að hjálpa til á skrifstofu hjá ömmu sinni. Þórdís vann um helgar í Fjölskyldu- og húsdýragarðinum og síðan á skrifstofu hjá pabba sínum. Eyvindur vann hjá frænda sínum í sveit. Þorvaldur var í unglíngavinnunni en einnig sótti hann um vinnu hjá Krónunni, Bónus og Hagkaup. Hann sagði að það væri erfitt að sækja um vinnu á þessum aldri. Hann hefði sent inn umsóknir á heimasíðum fyrirtækjanna en aldrei fengið nein svör. „Það er helst ef maður þekkir

einhvern á vinnustaðnum eða foreldrar hafi tengsl inni fyrirtækin. Þau voru sammála um að það væri erfitt að fá vinnu. Fyrir stelpur væri það aðallega að passa og væri barnaland.is helsti vettvangurinn á því sviði. „Það skiptir miklu máli að hafa farið á námskeið hjá Rauða krossinum til þess að fá að passa,” segir Sigrún, en þær hafa allar farið á slíkt námskeið. Þórdís segir að námskeiðið sé mjög nytsamlegt því þau læra líka almenna skyndihjálpm sem og umönnun aldraðra.

### Raunveruleikurinn

Okkur lék forvitni á að vita hvaða augum þau líti fram-tíðina. Þau eru frekar bjartsýn og hafa þegar sett sér ákveðin markmið. Þau segja frá nýjum netleik sem kenndur er í lífsleikni, „Raunveruleikurinn” en hann hefur verið þróaður m.a. af aðstoðarskólalastjóra Hagaskóla. Þau eru mjög áhugasöm um leikinn en hann gengur í fljótu bragði út á að auka hæfni þeirra og skilning á samfélaginu. Leikurinn er Ósniðinn fyrir 10. bekkina og gefst þeim kostur á að spila hann í fjórar vikur og safna þau sér stigum í gegnum leikinn. Þau fá ákveðna upphæð í byrjun sem þau eiga að nota til þess að koma undir sig fótunum í þessum sýndarveruleika.

Þórdís byrjaði leikinn á að opna sparnaðarreikning ásamt því að kaupa sér flautu, lottómiða, íþróttaskó, sundföt, gsm síma og mat. Hún lauk stúdentsprófi og lögfræði. Klara keypti sér gsm síma til að geta hringt í vini sína, sundföt, íþróttaskó og mat. Hún fór í uppeldisfræði og lauk svo kennaraprófi. Sigrún keypti sér gsm síma, rúm til að hvílast vel, ísskáp, þvottavél og þurrkara. Hún fór í snyrtifræði og síðan í leiklist. Úti frá þessu má segja að stelpurnar séu uppteknar af heilsu, næringu og að getað verið í samskiptum við vini sína, en þær hafa allar fjárfest í íþróttafötum, matarkörfum og gsm síma. En hvar liggja áherslurnar hjá strákunum? Eyvindur er með þetta einfalt. „Ég keypti mér fimm lottómiða og sportbíl”. Þorvaldur er öllu menningarlegri en hann fjárfesti mestum hluta peninganna í forláta flygli, tveim lottómiðum, mat og geisladisk með Hvannaldalsbræðrum. Hann fór í viðskiptafræði og lauk MBA námi. Þau voru sammála um að þetta hefði verið skemmtilegt og fræðandi.

En eftir 10. bekk þarf að ákveða næsta skref og lék okkur hugur á að vita hvert þau stefna næsta haust? Þorvaldur og Eyvindur ætla að sækja um í Versló, Þórdís er ákveðin að fara í MR, Klara ætlar í Kvinnó og Sigrún er ekki alveg ákveðin en valið verður annað hvort MH eða FÁ. Þau eru öll sammála um að menntun skipti miklu máli upp á framtíðina og hafa nú þegar ákveðna skoðun á því hvað þau vilja læra en segjast þó gera sér grein fyrir að það geti breyst eftir menntaskólann.

Við óskum þessum hressu krökkum góðs gengis í framtíðinni og þökkum þeim kærlega fyrir spjallið, því skólabjallan glymur og tíminn er runninn út.





STYRKLEIKAÞJÁLFUN

# Að verða besta útgáfan af sjálfum sér

Texti: Eyrún Ingadóttir



Anna Jóna Guðmundsdóttir, BA í sálfræði og styrkleikapjálfi hjá Hamingjusamari.is, býður upp á styrkleikagreiningu þar sem þátttakendur svara könnun á netinu og fá þannig skýra mynd af styrkleikum sínum og veikleikum. Með þá vitneskju í farteskinu eiga þeir auðveldara með að gera sér grein fyrir hvernig hægt er að ná meiri árangri í starfi og einkalífi. Eyrún Ingadóttir fór í styrkleikagreininguna, sem heitir Realise2, og komst að ýmsu um sjálfa sig um leið og hún fræddist um prófið.

„Realise2 prófið nýttist vel þeim sem eru að velta fyrir sér breytingum, eru kannski ekki á þeim stað í lífinu sem þeir vildu vera og hafa áhuga á að ná meiri árangri á einhverjum sviðum. Svo er hægt að lesa í það út frá því sjónarhorni sem hver og einn vill til að sjá hvar styrkleikar viðkomandi liggja,“ sagði Anna Jóna en hún er enn sem komið er eini Íslendingurinn sem hefur nám að baki til að lesa úr prófinu.

#### **Er prófið hugsað fyrir þá sem eru að leita að öðru starfi?**

„Það þarf ekki að vera. Það er ætlað jafnt fyrir þá sem vilja gera betur og ná meiri árangri í starfi sem og einkalífi.“

#### **Hvernig virkar svo prófið?**

„Realise 2 prófið er á netinu en enn sem komið er taka þátttakendur það á ensku. Það mælir styrkleika þína og skiptist í fjóra flokka; Styrkleikar sem þú veist um, lærð hegðun, veikleikar og vannýttir styrkleikar.

Fyrsti flokkurinn, styrkleikar sem þú veist um eða „Realised strengths“, mælir það sem þú ert góð í, gerir oft og gefur þér orku. Þetta eru styrkleikar sem þú og væntanlega allir sem þekkja þig vita um. Til dæmis kemur upp hjá þér að þú ert góð í að skrifa og það gefur þér orku. Jafnvel þótt maður þekki styrkleika sína þá er gott að sjá þá á blaði og gera sér grein fyrir hverjir þeir eru.

Annar flokkurinn, lærð hegðun, er einnig byggð upp á þáttum sem þú ert góð í og gerir oft en draga úr þér orku. Öll verkefni veita manni mismikla orku. Samanber í þínu tilvikum þá kemur upp að þú hafir lært að líta á málin frá öllum sjónarhornum en þótt þú hafir tamið þér það þá er ekki þar með sagt að það veiti þér einhverja umfram ánægju.

Í þriðja flokknum, veikleikum, eru þættir sem þér finnst erfitt að gera og draga úr þér orku. Með því að horfa á þessa þætti og reyna að vinna með þá út frá styrkleikunum er hægt að minnka þá. Oftast koma þessir þættir ekki á óvart.

Fjórði flokkurinn, vannýttir styrkleikar, eru eins og falinn fjársjóður. Þar koma inn þættir sem þú ert góð í en þú

veist jafnvel ekki að þú ert að nýta þá eða hefur ekki tækifæri í núverandi stöðu til að gera það. Það sem er oftast mest spennandi við prófið eru styrkleikar sem einstaklingar gera sér ekki grein fyrir að að þeir búi yfir en geta skipt sköpun fyrir þá í starfi. Þar koma til dæmis inn þættir sem fólk getur nýtt sér í starfsviðtölum og verða jafnvel til þess að það fái launahækkun. Þá er gott að vita styrkleikana.“

#### **Nú tek ég prófið á netinu og fæ niðurstöðuna, hvar kemur þú sem styrkleikapjálfi inn í ferlið?**

„Hugmyndin er að ég hjálpi þér að gera meira af því sem þú ert góð í og gefur þér orku því þá nærðu frekar takmarki þínu, hvort sem það er stöðuhækkun, nýtt starf eða eitthvað persónulegt. Svo gerist það líka þegar fólk sér hvaða vannýttu styrkleika þeir hafa þá geti þeir notað þá til að skipta um starfsvettvang. Með því að rækta þessa styrkleika, sem þú vissir ekki þú hefðir yfir að ráða, þá nærðu frekar árangri.“

#### **Hvað með þá sem veigra sér við að taka prófið á ensku?**

„Það hefur ekki verið þýtt á íslensku enn sem komið en ég vona að það gerist fljótlega. Það eru engin tímamörk á prófinu og það er hægt að taka það í lotum þannig að ég mæli með því að fólk gefi sér góðan tíma og hafi orðabók við hendina. Einnig er hægt að nýta sér ókeypis þýðingarforrit á netinu. Svo les ég úr prófinu með viðkomandi og þá þarf enga tungumálakunnáttu.“

#### **Hvað hópar hafa mest not fyrir styrkleikagreiningu?**

Fólk sem vill ná árangri í lífinu og verða besta útgáfan af sjálfu sér, bæta sig í samskipum, verða betri stjórnendur, foreldrar eða finna hvað hentar þeim í lífinu.

Fyrirtæki geta einnig nýtt sér prófið til að fá starfsmenn við hæfi í viðkomandi starf. Þá er búið að skilgreina hvaða styrkleika umsækjendur þurfa að hafa. Til dæmis þurfa bókarar að hafa aðra styrkleika en sölumenn. Ég hef verið talsvert með vinnustofur í fyrirtækjum. Áður en að því kemur hafa starfsmenn tekið prófið og svo er farið yfir styrkleikana í vinnustofunni og velt fyrir sér hvernig best sé fyrir starfsmanninn og fyrirtækið að nýta þá.“



## Ágreiningur milli systkina – hluti af þroskaferli barna

Texti: Marta María Ástbjörnsdóttir sálfræðingur og MST þerapisti

Þegar fjölskylda stækkar og fleiri börn bætast í systkinahópinn er það ósk flestra foreldra að börnunum komi vel saman og verði góðir vinir. Flestum foreldrum verður að ósk sinni þótt ágreiningur og ósætti á milli systkina sé mjög algengur. Samband systkina er oftar en ekki sveiflukennt, eina stundina eru þau bestu vinir en þá næstu geta þau ekki verið í sama herbergi án þess að rífast eins og hundur og köttur. Stundum kemur þetta í tímabilum og læðist þá sú hugsun að foreldrum að aldrei grói um heilt aftur.

Deilur, rífrildi og jafnvel slagsmál eru óumflýjanlegur og eðlilegur hluti af því alast upp með öðrum börnum. Þau eru í raun mikilvægur hluti af þroskaferli barna. Það er nefnilega á þennan hátt, í gegnum þessi samskipti sem börn læra félagsfærni eins og til dæmis að taka tillit til annarra, deila með sér hlutum, að láta í minnipokann, að standa á sínu á yfirvegaðan hátt og að vera hluti af hóp.

Samskipti systkina, bæði jákvæð og neikvæð, þjóna því afar mikilvægu hlutverki. Þau þjálfa börnin í samskiptafærni sem mikilvægt er að þau búi yfir þegar þau ná fullorðins aldri. Ýmsir þættir eru taldir hafa áhrif á það hvort systkini rífast mikið eða ekki, t.d. aldursmunur, hvort systkini séu af sama kyni og fleira. Það sem skiptir þó líklega mestu máli er einstaklingurinn sjálfur og persónueinkenni hans.

Oft er um að ræða samkeppni af einhverju tagi hjá systkinum sem deila mikið eða jafnvel afbrýðisemi, en eftirtaldir þættir geta ýtt undir þessa þætti og skapað ósætti og rífrildi á milli systkina:

**Þegar börn eru óörugg** um stöðu sína og berjast um athyglina frá foreldrum sínum eða öðrum systkinum.

**Börnunum leiðist** og rífrildi við systkini er einfaldlega liður í að drepa tíma.

**Börn fá athygli** frá foreldrum sínum þegar þau rífast.

**Börnin eru þreytt** eða svöng og því stuttur í þeim þráðurinn.

**Börnin eru enn fúl** og pirruð út af gömlu rífrildi sem ekki leystist og gera því meira úr því sem pirrar þau þá stundina.

### Viðbrögð foreldra við ósætti

Foreldrar þekkja börn sín best og vita oft á tíðum undir hvaða kringumstæðum eða við hvaða aðstæður þau rífast og við hvað aðstæður eða kringumstæður þeim kemur vel saman. Foreldrar geta því reynt að hafa áhrif á samskipti barnanna með því að brjóta upp og breyta aðstæðum sem ósætti kemur jafnan upp í og stuðla að því að skapa aðstæður sem börnunum kemur að jafnaði vel saman í. Foreldrar geta gert ýmislegt fleira til að ýta undir það að systkinum komi vel saman og að draga úr ósætti og rífrildi.

Með því m.a. að:

**Verja „gæðatíma“** með hverju barni fyrir sig. Þannig fær barnið óskipta athygli frá foreldri sínu.

**Veita börnunum athygli** þegar samskipti þeirra eru góð.

**Hrósa börnunum** þegar þeim tekst að leysa ágreining án hávaðarífrildis.

**Forðast samanburð** á börnunum.

**Skilgreina ekki börnin** út frá ákveðnum eiginleikum eins og „ólátabelgur“, „gáfnaljós“ eða „skapmaður“.

**Hvetja börnin** til að taka þátt í tómstundum á eigin forsendum (ekki endilega feta í fótspor systkina).

**Gefa börnum tíma** og pláss til að vera út af fyrir sig þegar þau þurfa á því að halda.

**Setja fáar, skýrar heimilisreglur** varðandi hluti sem oft valda ósætti, t.d. fasta tölvutíma, skiptast á að sitja í framsæti bifreiðar o.s.frv. og losna þar með við óþarfa kapphlaup.

**Skipuleggja skemmtilegar** og uppbyggjandi samverustundir fyrir fjölskylduna.

### Þegar ágreiningurinn tekur völdin

Þrátt fyrir að foreldrar fylgi flestu sem minnst hefur verið á hér að ofan, mun það ekki koma í veg fyrir að ósætti og rífrildi komi upp á milli systkina. Systkini munu áfram deila og greina á um hluti enda er það eins og nefnt hefur verið mikilvægur hluti af þroskaferli þeirra og því ekki markmið í sjálfu sér að koma í veg fyrir allan ágreining.

Engu að síður veldur ósætti og rífrildi systkina foreldrum oft á tíðum miklu hugarangri og jafnvel vanlíðan og eru þeir oft óöryggir um það hvenær þeir eiga að bregðast við og þá hvernig.

Það er mikilvægt að foreldrar reyni eftir fremsta megni að hunsa smávægileg rífrildi eða stríðni á milli systkina. Athygli foreldra undir þessum kringumstæðum getur aukið ósætti á milli systkina. Mikilvægt er að börnin fái skýr skilaboð frá foreldrum sínum um að þeir ætli ekki að skipta sér af þessu þar sem þau hafa fulla trú á því að börnin geti leyst þetta sjálf.

Þegar rífrildi og ágreiningur á milli systkina hins vegar er komin út fyrir skynsamleg mörk, það stefnir í áflog eða ef um þrálátan ágreining er að ræða sem þau ná ekki sjálf að leysa, eiga foreldrar að sjálfsgöðu að stíga inn og aðstoða börnin. Varast skal þó að fara í dómarasætið eða leysa málin fyrir þau. Það er einnig mjög varhugavert að ákveða hverjum rífrildið er að kenna eða hver byrjaði. Ef börnin eru orðin mjög æst getur verið nauðsynlegt að stýja þeim í sundur og láta þau róa sig áður en þeim er leiðbeint við að leysa ágreininginn.

„Deilur, rífrildi og jafnvel slagsmál eru óumflýjanlegur og eðlilegur hluti af því alast upp með öðrum börnum. Þau eru í raun mikilvægur hluti af þroskaferli barna. Það er nefnilega á þennan hátt, í gegnum þessi samskipti sem börn læra félagsfærni eins og að taka tillit til annara og deila með sér hlutum.“

Framhald bls. 24 >>





### Að kenna börnum að takast á við ágreining felst meðal annars í eftirfarandi:

**Pau þurfa að læra að** mikilvægast af öllu er að leysa ágreining án þess að það komi til líkamlegra átaka.

**Kenna þeim að setja fram** skoðanir sínar á yfirvegaðan hátt, án þess að öskra eða grenja. Kenna börnum að komast að samkomulagi um mögulega lausn.

**Kenna börnum að setja sig í spor** annarra og líta á aðstæður frá sjónarhorni þess sem þau deila við hverju sinni.

**Kenna börnum að það sé allt í lagi** að verða reiður og að allir hafi rétt á því, en það gefi þeim hins vegar ekki rétt til að segja eða gera ljóta og jafnvel hættulega hluti eins og að lemja. Þetta er hægt með því að segja t.d.: „Ég veit að þú ert mjög reiður Óla núna, en þú mátt alls ekki slá hann með prikinu“.

**Kenna þeim að ekki er hægt** að leysa allan ágreining þannig að allir séu fullkomlega sáttir. Og að stundum verði menn að gefa eftir.

### Þrálátt þref og stríðni

Þegar um meinlausa stríðni er að ræða milli systkina sem samt er þrálát og þreytandi er gagnlegt að setjast niður og ræða við börnin hvert í sínu lagi. Börn eiga misjafnlega erfitt með að taka stríðni. Þau vita ekki hvaða viðbrögð eru rétt og þurfa því leiðbeiningar frá foreldrum til að finna út úr því og til að æfa sig. Eftirfarandi ráð geta komið að gagni;

**Kenna barninu að stoppa** og telja upp að fimm áður en það bregst við stríðni.

**Kenna barninu að tala** við sjálfst sig í hljóði og hvetja sig sjálfst: „Ég get alveg höndlað þetta án þess að verða reiður eða fara að grenja“.

**Kenna barninu að það** hefur val. Það getur:

**Hunsað þann** sem er að stríða,

**Svarað fyrir sig**, en stundum getur snöggt tilsvar slegið stríðni-púka út af laginu. Það er þó mjög mikilvægt að svarið feli ekki í sér stríðni eða uppnefni. Ekki er hægt að æfa svör við öllu og ef stríðni

eða athugasemdir eru ólíkar frá degi til dags getur barnið svarað eitthvað á þessa leið: „Ég veit að þú ert að reyna að spæla mig eða gera mig leiða en það mun ekki takast, alveg sama hvað þú reynir“.

**Tjáð sig skýrt** um það hvernig því líður: „Mér finnst mjög leiðinlegt þegar þú ert að herma eftir mér“.

**Spurt afvegaleiðandi spurninga**, t.d.: „Vitið þið hvað klukkan er?“ Þetta getur komið þeim sem er að stríða svo á óvart að hann hættir og barnið fær tækifæri til að koma sér úr aðstæðunum.

**Notað humor og reynt að sjá spaugilega hlið** á aðstæðunum. Með því að segja t.d.: „Þennan hef ég nú heyrt áður?“ Eða segja á kaldhæðinn hátt: „Finnst þér það í alvöru?“

**Gengið í burtu frá þeim** sem er að stríða.

Ef börn taka ekki tiltali eða leiðbeiningum um að leysa ágreining sinn er mikilvægt að það hafi skýrar fyrirfram ákveðnar neikvæðar afleiðingar fyrir alla aðila. Neikvæð afleiðing getur til dæmis verið að tölvutíminn er tekinn af barni eða það eigi að fara fyrr að sofa. Að sama skapi er mikilvægt að hrósa og umbuna börnum, t.d. með auka tölvutíma eða velja hvað er í matinn, þegar þeim tekst vel til við að leysa ósætti og rífrildi.

### Eitt þarf EKKI yfir alla að ganga

Foreldrar þurfa ekki að koma eins fram við öll börn sín en þó er mikilvægt að sanngirni sé gætt. Það er mikilvægara að gæta þess að þarfir hvers barns séu uppfylltar en að öll börn í fjölskyldunni fái það sama. Svefntími, útivistartími, hvað þau mega horfa á og hvernig fót þau fá o.fl. fer eftir aldri þeirra, þroska og þörfum. Foreldrar verða að gera börnum sínum ljóst frá unga aldri að það sama gildir EKKI fyrir alla og að í því felist engin ósanngirni. Það þarf að segja þeim oft og reglulega að þau séu ólíkir einstaklingar með ólíkar þarfir og því fái þau ólíka hluti.

Foreldrar eru aðalmyndir barna sinna. Foreldrar sem eru góðir í því að halda ró sinni þegar upp kemur ágreiningur, eru réttlátir, samkvæmir sjálfum sér og sanngjarnir í samskiptum við aðra eru góðar fyrirmyndir fyrir börn sín. Þeir eru vel í stakk búnir til að leiðbeina þeim í samskiptum við systkini sín og annað samferðafólk. Þegar systkini rífast og eru ósátt getur það tekið virkilega á taugar foreldra. En foreldrar verða að hafa það hugfast að það er göfugur tilgangur með þessu öllu saman, það er að æfa sig og þjálfast í grundvallar félagsfærni sem nauðsynlegt er að búa yfir og því óhjákvæmilegur undirbúningur undir fullorðinsárin.

#### Heimildir:

C.Cohen ; *Raise your child's social IQ. Stepping stones to people skills for kids*, (2000)

E.R. Christophersen og S. L. Mortweet; *Uppeldisbókin, að byggja upp færni til framtíðar. Ísl. Þýðing, Gyða Haraldsdóttir og Matthias Kristiansen* (2003)

T.W. Phelan; *Töfrar 1-2-3, agi í lagi fyrir 2ja – 12 ára. Ísl. Þýðing, Bryndís Viglundsdóttir* (1995)



# Starfsmannaviðtalið

Góð samskipti til hagsbóta fyrir alla.

Undanfarin misseri hefur launafólk verið í erfiðri stöðu til að semja um hærri laun þar sem ekki hefur viðrað vel til launahækkana ef svo má að orði komast. Í síðasta blaði birtist grein sem fjallaði um vinnugleðina og tækifæri til að viðhalda eða öðlast hana á ný. Það er mjög mikils virði að starfsmönnum líði vel í vinnunni og hafi tækifæri á að blómstra í því sem þeir hafa hæfileika til og áhuga á. Á mörgum vinnustöðum er annarsvegjar launaviðtal og hins vegar starfsmannaviðtal sem snýst þá frekar um vinnuna sjálfa, vinnuaðstöðuna og hverjar eru væntingar starfsmannsins annarsvegjar og vinnuveitandans hinsvegjar. Það er alltaf gott að ræða málin við yfirmenn sína um vinnunna og oftast er árangurinn bæði til hagsbóta fyrir starfsmanninn og vinnuveitandann.

Hér á eftir verður fjallað um starfsmannaviðtalið, hvernig er best að undirbúa sig og hvað er til dæmis hægt að semja um.

Gefðu þér tíma til að undirbúa þig fyrir viðtalið og gerðu þér grein fyrir og hvað vinnuveitandinn gæti gert til að bæta starfið þitt, vinnuumhverfið og líðan þína á vinnustað. Reyndu að meta styrkleika þína, veikleika og hver tækifærin eru og vertu ekki smeyk/ur að viðra hugmyndir þínar um starfið og fyrirtækið. Vertu róleg/ur og yfirvegaður og tjáðu þig skipulega um það sem þér liggur á hjarta. Mundu að yfirmaðurinn er mannlegur eins og þú og í flestum tilfellum kemur honum til með að líka vel að þú sýnir frumkvæði og áhuga.

## Veltu fyrir þér eftirfarandi spurningum:

Hvernig stendurðu þig í vinnunni? Ertu of störfum hlaðin/n? Gætirðu bætt við þig? Langar þig að bera meiri ábyrgð? Hvernig nýtist reynsla þín og kunnátta best? Hvernig geturðu styrkt þig í starfi? Langar þig að skipta um starf innan vinnustaðarins?

## Hugmyndir um efni sem hægt er að ræða í starfsmannaviðtali:

Bætta vinnuaðstöðu  
Endurmenntun á vinnutíma - námsstyrk  
Sveigjanlegan vinnutíma  
Breytingu á starfi, starfssviði eða starfsumhverfi  
Stöðuhækkun  
Fjölbreytni í starfi  
Aukið fæðingarorlof  
Aukinn frítíma  
Bifreiða- og bensínstyrkur, notkun á fyrirtækisbíl eða eigin bíl  
Fatastyrk  
Ferðastyrk  
Þátttöku í kostnaði vegna sálfræði/lækniskostnaðar  
Samskipti á vinnustaðnum, félagslíf á vinnustaðnum

*Gangi ykkur vel.*



# Vantar þig hjálp?

Meiri aðstoð til þeirra sem lítið hafa á milli handanna.

VR greiðir styrki til félagsmanna í fjárhagserfiðleikum umfram almenna styrki Sjúkrasjóðsins. Þessir styrkir ná m.a. til tannlækninga, sjúkraþjálfunar og sálfræðikostnaðar. Með þessu vill VR koma til móts við tekjulága félagsmenn sem þurfa á því að halda.

Um er að ræða sérstaka styrki fyrir félagsmenn sem hafa 240 þúsund krónur í heildartekjur á mánuði eða minna fyrir fullt starf. Til að fá styrk þarf viðkomandi að hafa verið fullgildur félagsmaður VR síðustu tólf mánuði fyrir dagsetningu umsóknar. Skilyrði fyrir greiðslu þessara styrkja er að félagsmaður leggi m.a. fram staðfestingu frá Ríkisskattstjóra um greidda staðgreiðslu síðustu 24 mánuði og launaseðil.

## Styrkirnir eru eftirfarandi:

**Gleraugnastyrkur**, kr. 25.000 á 24 mánaða fresti.

**Sjúkraþjálfun**, kr. 2.250 í 25 skipti.\*

**Sálfræðikostnaður**, kr. 6.000 í 15 skipti.\*

**Heyrnartæki**, kr. 100.000 á 36 mánaða fresti.\*

**Tannviðgerð**, kr. 100.000 á ári en að hámarki 50% kostnaðar.

*\*Frá 01.10.2010*

Kvittanir þurfa að fylgja með umsókn og mega ekki vera eldri en frá 1. janúar 2010. Nánari upplýsingar um styrkina og hvernig nálgast má umsóknareyðublað veita sérfræðingar Sjúkrasjóðs VR í síma 510 1700.

## Þaggaðu niður í þeim sem þykjast allt vita betur

Flestir þekkja besserwiser manngerðina, sem alltaf á góð ráð, hvort sem maður hefur beðið um þau eða ekki. Hér eru nokkur ráð til að þagga niður í þeim.

**Sýndu athygli.** Betterwiserinn hefur oft lágt sjálfsmat, og það er athygli og viðurkenning sem þeir leita eftir.

**Fáðu útskýringar.** Betterwiserinn alhæfir, því er það góð hugmynd að spyrja út í smáatriði og nákvæmar útskýringar á hans mörgu fullyrðingum.

**Þakkaðu fyrir þig.** Líka þótt þú hafir ekki leitað eftir hans skoðun. Þakkir er fljótleg aðferð til að afvopna fólk.

**Afsalaðu þér hugmyndum þínum.** Láttu besserwiserinn halda að hann hafi átt hugmyndirnar. Þannig færðu stoð frá honum.

**Samtal á persónulegu nótunum.** Ef það gengur alls ekki er eina leiðin að koma á fundi við einstaklinginn.

**Þetta er tekið úr dönsku blaði.**



## FÉLAGSMÁL

# Samskipti VR við félagsmenn

Upplýsingagjöf til félagsmanna VR er einn af meginþáttum í starfsemi félagsins. Fjölbreytni félagsmanna bæði hvað varðar aldur og starfssvið gerir það að verkum að oft reynist erfitt að ná til allra. VR leggur því áherslu á að gera félagsmönnum auðvelt að nálgast upplýsingar hjá félaginu og hefur til þess ýmsar aðferðir. Þetta er þjónusta sem sífellt er í þróun og ábendingar frá félagsmönnum um hvað megi betur fara eru vel þegnar á netfangið [vr@vr.is](mailto:vr@vr.is) eða í síma 510 1700.

### Þjónustuver – sími 510 1700

Fyrst ber að nefna þjónustuver VR þar sem starfa 10 einstaklingar við að veita þjónustu og helstu upplýsingar í síma og augliti til auglitis á skrifstofum félagsins. Ef þurfa þykir senda þeir málin áfram til annarra sérfræðinga félagsins.



### Vefurinn – [www.vr.is](http://www.vr.is)

VR heldur úti öflugri vefsíðu þar sem hægt er að finna nánast allt sem þörf er á hvað viðkemur réttindum og skyldum á vinnumarkaði. Vefurinn er gagnvirkur og viljum við sérstaklega benda á Mínar síður en þar getur hver félagsmaður nálgast upplýsingar um eigin stöðu og réttindi í sjúðum félagsins, s.s. varasjóði og fræðslusjóði og hvað hann hefur nýtt á undanförunum árum.

Þá geta félagsmenn verið í fréttáskrift og fá sendar nýjustu fréttir í tölvupósti. Auk þess notar VR twitter ([vr\\_iceland](https://twitter.com/vr_iceland)) og facebook til að koma fréttum og tilkynningum á framfæri.

### Trúnaðarmenn – tengiliður við félagsmenn

Regluleg upplýsingagjöf er til trúnaðarmanna á vinnustöðum sem bæði sækja fundi og námskeið hjá VR um ýmis málefni sem snerta störf þeirra. Þeir eru tengiliðir félagsins við félagsmenn á hverjum vinnustað og eiga að upplýsa starfsmenn sína um það helsta sem er að gerast hverju sinni.



### VR blaðið – annan hvern mánuð

VR-blaðið kemur út sex sinnum á ári. Þar eru birtar fréttir úr starfsemi félagsins, allt um kjaramálin, nýjustu upplýsingar um réttindi í sjúkrasjóði, hvað er á döfinni í orlofsmálum og fræðslumálum auk fjölda greina um vinnutengd málefni o.m.fl.

### Félagsfundir – vinnustaðaheimsóknir

Nú í seinni tíð eru almennir félagsfundir ekki tíðir enda eru þeir yfirleitt fámennir og menn vilja fremur nýta sér aðra kosti til að fræðast um gang mála. Hægt er að óska eftir að fulltrúar VR heimsæki starfsmenn á vinnustað og reglulega fara starfsmenn út af örkinni og taka hús á félagsmönnum í vinnunni.

### Hádegisfyrirlestrar

Reglulega eru haldnir hádegisfyrirlestrar um ýmis málefni og eru því vinsælir meðal félagsmanna.

### Grunnskólar – framhaldsskólar

VR hefur undanfarin ár boðið nemendum í 10. bekk grunnskóla á höfuðborgarsvæðinu fræðslu um vinnumarkaðsmál og nú hafa framhaldsskólarnar bæst við. Þúsundir nemenda fá þannig árlega fræðslu um réttindi og skyldur á vinnumarkaði og upplýsingar um starfsemi VR.

### Auglýsingar - kannanir

Auglýsingaherferðir VR, sem eru keyrðar reglulega, eru til þess gerðar að upplýsa félagsmenn og aðra landsmenn um ýmis málefni, bæði hvað varðar sértæk réttindi félagsmanna og ýmis mál sem snerta mannréttindi almennt.

VR hlustar einnig eftir þörfum og líðan félagsmanna sinna. Því stendur VR fyrir launakönnun og kjöri á fyrirtæki ársins á hverju ári, auk annarra kannana s.s. stjórnendakönnun, kjarakönnun og þjónustu- og lesendakönnunum ýmisskonar.



Íkveitt hugarfar ætir líffsgæði okkar allra.

Sjaldan eða aldrei hefur verið meðhönguð að hafa jákvæðni af heilbrigði. Þannig er lítil áhugi um þessu. Með því að vera jákvæð náum við betri samskiptum og auknum virðni og öflugri starfsstöðu okkar og þessu eru við stundum með. Verum jákvæð.

VR KIRKJUNÚT 7 | 103 REKJAVÍK | 5 110 1700 | F 110 1717 | WWW.VR.IS

Virðing Réttlæti VR



Spölur hlaut nafnbótina Fyrirtæki ársins 2010 í flokki minni fyrirtækja.

## Í BRENNIDEPLI

# Breytt mannauðsstjórnun á Íslandi eftir efnahagshrunið

Texti: Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, dósent í mannauðsstjórnun í HÍ

Gífurlegar breytingar hafa orðið á íslenskum vinnu- markaði eftir efnahagshrunið haustið 2008. Um 10000 störf hafa tapast, flest í byggingariðnaði og verslun og þjónustu. Atvinnuþátttaka hefur minnkað, farið úr 80% í 75%. Vinnutími hefur dregist saman og atvinnuleysi aukist. Á milli áruna 2008 og 2009 fjölgaði atvinnu- lausum um 8.500 manns. Enn fremur hafa laun lækkað og dregið hefur verið úr hlunnindum ýmiskonar. Allt eru þetta óhjákvæmilegir fylgifiskar kreppu. Það er margt annað sem hefur breyst. Starfsmanna- eða mannauðsstjórnun innan fyrirtækja hefur tekið breytingum. Í mannauðsstjórnun er gjarnan talað um hugtakið sálfræðilegi samningurinn, þessi samningur er huglægur samningur sem verður til í huga starfsmanna og vinnuveitenda strax í ráðningarferlinu og byggir á

þeim væntingum sem nýr starfsmaður fær um starfið og þeim væntingum sem vinnuveitandi ber til nýs starfsmanns. Hér er sem sagt um óskrifað samkomulag á milli starfsmanna og yfirmanna að ræða og þetta samkomulag takmarkast við þætti eins og starfsöryggi, frammistöðu og laun. Sálfræðilegi samningurinn byggir því á gagnkvæmum loforðum og skuldbindingum. Því er hætt við að á samdráttarskeiði sem íslenskt atvinnulíf er að kljást við um þessar mundir geti leitt til rofs eða brots á þessum huglæga samningi. Starfsmenn verða fyrir vonbrigðum og finnst á sér brotið því ekki er hægt að standa við fyrirfram gefin loforð. Þannig verða t.d. launaviðtöl að launalækkunarviðtölum. Þessi sálfræðilegi samningur hefur verið að breytast. Ætlast er til að starfsmenn sýni hollustu og trygð, árangur, stundvísi

og jákvæðni og vinnuframlag þeirra sé umfram væntingar. Í staðinn er starfsmönnum lofað sanngjörnum launum, virðingu og sanngirni, starfsöryggi, jafnvægi milli vinnu og einkalífs, endurmenntun og starfsþróun.

### Meiri harka í stjórnun

Á samdráttar- og hagræðingartímum er gjarnan lögð meiri áhersla á harðari nálgun mannauðsstjórnunar. Reynt er að hagræða sem mest ásamt því að ná sem mestri nýtingu út úr starfsfólki. Oft er ráðningarbann í gildi, yfirvinna skorinn niður og fræðsla og þjálfun situr á hakanum. Megin áhersla er á afkomu og rekstrar-niðurstöðu fyrirækisins. Málefni sem snerta starfsmenn s.s. hvatning, endurgjöf, þjálfun og þróun fá minna vægi og stundum ber á því að stjórnendur nota ástandið sem ákveðna afsökun til að minnka kostnað og ná fram hagræðingu. Á samdráttartímum dregur mjög mikið úr sjálfviljugri starfsmannaveltu þ.e. þegar starfsmaður tekur sjálfur ákvörðun um að láta af störfum og fara eitt-

þessari rannsókn kemur einnig fram að erfiðum starfsmannamálum hefur fjölgað í kjölfar efnahagshrunsins, sál-gæsla til að handa starfsmönnum hefur aukist. Meiri þörf hefur verið á ráðgjöf fyrir stjórnendur vegna erfiðra starfsmannamála, minna er um ráðningar og framlög til þjálfunar og fræðslu starfsmanna hefur minkað.

Það er athyglisvert í ljósi þess sem kemur fram hér á undan að skoða niðurstöðu könnunar VR á fyrirtæki ársins. Til eru mælingar frá árinu 2004. Heildareinkunn hefur hækkað, þættir eins og trúverðugleiki, starfsandi, vinnuskilyrði, sveigjanleiki og sjálfstæði í starfi hækkuðu allir á milli árunna 2008 og 2009. Einungis launakjör og ímynd fyrirtækis lækka á milli ára (sjá töflu).

### Mikilvægt að skera ekki niður í fræðslu starfsmanna

Hver skyldi skýringin vera á þessari hækkan á milli árunna 2008 og 2009? Hugsanlega getur hér verið um svokölluð Horndal áhrif eða lokunaráhrif að ræða.

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<b>Heildareinkunn</b>	3,79	3,83	3,89	3,93	4,01	4,08	4,04
<b>Trúverðugleiki</b>	3,74	3,83	3,81	3,83	4,00	4,12	4,05
<b>Starfsandi</b>	4,21	4,24	4,24	4,26	4,34	4,37	4,35
<b>Launakjör</b>	3,18	3,19	3,20	3,24	3,41	3,40	3,26
<b>Vinnuskilyrði</b>	3,73	3,88	3,83	3,85	3,90	4,05	4,03
<b>Sveigjanleiki vinnu</b>	3,60	3,62	3,49	3,57	3,91	3,92	3,96
<b>Sjálfstæði í starfi</b>	4,24	4,25	4,20	4,22	4,38	4,41	4,33
<b>Ímynd fyrirtækis</b>	4,11	4,20	4,11	4,11	4,28	4,11	4,07
<b>Ánægja og stolt</b>						4,30	4,26

hvert annað. Ástæðan er einföld, það er ekki mikið um önnur störf í boði og ástandið á vinnumarkaði er þannig að það eru mjög margir mjög hæfir atvinnuleitendur og því margir um hituna. Starfsmenn vita sem er að sá sem var síðastur ráðinn inn í fyrirtæki er oftast fyrstur út þegar þarf að fækka starfsmönnum. Því er oft betra heima setið en af stað farið. Rannsóknir hafa sýnt að við aðstæður sem mörg íslensk fyrirtæki og starfsmenn þeirra hafa gengið í gegnum síðustu tvö ár má merkja margvíslegar breytingar í starfsumhverfinu.

Ef umfangsmiklar uppsagnir hafa átt sér stað fylgir þeim mikil streita og álag. Það á ekki eingöngu við þá sem verða fyrir uppsögnum heldur líka þeim sem eftir sitja. Hjá þeim getur hollusta og tryggð minnkað, veikinda-fjarvistir aukist, framleiðni minnkað og starfsandi versnað. Á sama hátt hafa rannsóknir sýnt að á samdráttar- og niðurskurðartímum birtast áhyggjur starfsmanna í neikvæðri hegðun, minni vilja til að axla ábyrgð, meiri efasemdum og vantrausti, aukinni streitu, minnkandi framleiðni og lítinn vilja til að takast á við breytingar. Þetta ástand hefur stundum verið kallað „heilenni hins hólþna“. Í íslensku rannsókn<sup>1</sup> sem gerð var meðal starfsmannastjóra um líðan starfsmanna og starfsanda á vinnustöðum kemur fram að starfsandi hefur ekki versnað en starfsfólk óttast uppsagnir meira en áður. Í

Rannsóknir hafa sýnt fram á það að í miklum samdrætti eða hnignunarferli fyrirtækja verður oft breyting á hegðun starfsmanna og þeir sætta sig við öðruvísi þætti. Framleiðni getur aukist því starfsmenn óttast um starf sitt, spýta í lófana og láta hendur standa fram úr ermum og jafnvel veikindafjarvistir minnka. Hnignun eða lokun fyrirtækja getur kallað fram óskilvirka hegðun með afleiðingum fyrir einstaklinginn sem og fyrirtækið. Horndal áhrifin draga nafn sitt af óvæntri aukningu í framleiðni í sænskri stálverksmiðju yfir 15 ára tímabil, þegar engum auka fjármunum var veitt til framleiðslunnar á sama tíma. Sú ógnun að mögulega þyrfti að loka verksmiðjunni var yfirvofandi á fyrrgreindu tímabili virtist hafa gert útslagið. Í kjölfar kreppu og samdráttarskeiðs kemur alltaf uppsveifla. Mörg tækifæri skapast til nýsköpunar og þróunar. Mikilvægt er að efla og styrkja starfsmenn, auka starfshæfni þeirra með markvissri þjálfun og fræðslu. Sagan og reynsla okkar segir að þetta ástand mun ekki vara lengi, sveigjanleiki íslensks vinnumarkaðar er það mikill og aðlögunarhæfni fyrirtækja og starfsmanna enn meiri. Mikilvægt er fyrir fyrirtæki á niðurskurðartímum að skera ekki niður í kostnaði (fjárfestingu) vegna fræðslu og þjálfunar. Rannsóknir hafa sýnt að fyrirtæki sem auka við þann útgjaldalið í niðursveiflu hafa ákveðið forskot þegar uppsveiflan hefst. Þau hafa betri viðspyrnu til að lyfta sér frá botninum.



Á RÖLTINU

# VR félagar

VR blaðið heimsótti í Austurvei við Háaleitisbraut einn bjartan haustdag, tók nokkra félagsmenn tali og forvitnaðist aðeins um þeirra hagi.



## Halldóra Gunnarsdóttir

Lyf og heilsa

Í hvaða stjörnumerki ertu? Bogmaður.

Mættir þú á Kvinnafriðaginn? Nei.

Hvaða íslenska kona finnst þér hafa skarað fram úr?  
Vigdís Finnbogadóttir

Ertu sátt við stöðu íslenskra kvenna í dag?  
Já og nei. Það eru fleiri tækifæri fyrir konur í dag en áður.

Uppáhalds kvenrithöfundur? Yrsa Sigurðardóttir.

Hver sér um heimilisstörfin á heimilinu?  
Skiptist jafnt á milli okkar þegar við erum bæði heima.



## Stefanía Unnarsdóttir

Hlíðarblóm

Í hvaða stjörnumerki ertu? Vatnsberi.

Mættir þú á Kvinnafriðaginn? Nei.

Hvaða íslenska kona finnst þér hafa skarað fram úr?  
Svava Grönfelt.

Ertu sátt við stöðu íslenskra kvenna í dag? Nei. Finnst við ekki hafa komist langt í launajafnréttisbárattunni, hverjum sem það er svo um að kenna.

Uppáhalds kvenrithöfundur? Yrsa Sigurðardóttir.

Hver sér um heimilisstörfin á heimilinu?  
Maðurinn minn er rosalega duglegur, en ég hjálpa stundum til.



### **Helga Guðmundsdóttir**

Bakameistarinn

Í hvaða stjörnumerki ertu? Ljón.

Mættir þú á Kvænnafrídaginn? Nei.

Hvaða íslenska kona finnst þér hafa skarað fram úr? Ungu fimleikastelpurnar í Gerplu.

Ertu sátt við stöðu íslenskra kvenna í dag? Já, mjög sátt.

Uppáhalds kvenrithöfundur?

Vigdís Grímsdóttir, vegna bókarinnar um Bibí Ólafsdóttir.

Hver sér um heimilisstörfin á heimilinu?

Þau eru bara ekki gerð.



### **Helga Harðardóttir**

Nóatún

Í hvaða stjörnumerki ertu? Hrútur.

Mættir þú á Kvænnafrídaginn? Nei.

Hvaða íslenska kona finnst þér hafa skarað fram úr? Verslunarstjórinn minn hún Fanney Kim Du.

Ertu sátt við stöðu íslenskra kvenna í dag? Já, ég er mjög sátt.

Uppáhalds kvenrithöfundur?

Engin sem ég man eftir í augnablikinu.

Hver sér um heimilisstörfin á heimilinu?

Ég bý með systur minni og við skiptum þessu jafnt á milli okkar.



KJARAMÁL

# Jólatörnin nálgast

Vertu með réttindi þín á hreinu.



Í tilefni þess að mesta vinnutörn ársins hjá afgangslu-  
fólki, jólaverslunin, er framundan er komið að hinum  
árlegu minnispunktum kjarasviðs VR um ýmis atriði  
sem lúta að réttindum og skyldum þess hóps.

### Skráning vinnutíma

Þegar mikið er að gera er góð vinnuregla að skrá niður  
vinnutíma sinn. Í mörgum tilvikum er um talsverða  
aukavinnu að ræða og mikilvægt að halda vel utan um  
tímaskráningu svo komast megi hjá misskilningi og  
mistökum við útreikning launa.

Þar sem flestar verslanir ráða tímabundið til sín skólafólk yfir  
háannatímamann er einnig mikilvægt að hnykkja á þessu  
atriði við nýtt samstarfsfólk.

### Frídagar yfir hátíðarnar eru:

Eftir kl. 12:00 á aðfangadag (stórhátíðardagur)

Jóladagur (stórhátíðardagur)

Annar í jólum (almennur frídagur)

Eftir kl. 12:00 á gamlársdag (stórhátíðardagur)

Nýársdagur (stórhátíðardagur)

Ekki er vinnuskylda á þessum dögum og skulu  
launþegar halda sínum dagvinnulaunum óskertum.  
Auk þess má minna á að fyrsta vinnudag eftir jól skal  
dagvinna í verslunum hefjast kl. 10.

### Laun á frídögum

Samþykki launþegar að taka að sér vinnu á frídögum  
skal greiða eftirvinnukaup (yfirvinnukaup ef vinna þessi  
er umfram 171,15 klst. hjá afgangslufólki), fyrir vinnu á  
almennum frídögum og stórhátíðakaup, fyrir vinnu á  
stórhátíðadögum. Kaupið reiknast þannig:

#### Eftirvinnukaup:

0,8235% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu

#### Yfirvinnukaup:

1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu

#### Stórhátíðarkaup:

1,375% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu

Hefðbundin dagvinnulaun launþega í föstu og  
reglubundnu starfi haldast auk þess óbreytt.

### Daglegur hvíldartími

Á hverjum sólarhring á starfsmaður rétt á 11 klst. hvíld.  
Óheimilt er samkvæmt lögum að skipuleggja vinnu á  
þann hátt að vinnudagurinn sé lengri en 13 klst.

### Frávik og frítökuréttur

Ef 11 klst. hvíld næst ekki skal veita hana síðar. Þannig  
safnast svokallaður frítökuréttur upp. Fyrir hverja klst.  
sem 11 tíma hvíldin skerðist um öðlast starfsmaður 1,5  
klst. í dagvinnu í frítökurétt.

*Dæmi: Starfsmaður hefur störf kl. 08:00.*

*Hann lýkur störfum kl. 23:00 og kemur aftur til*

*vinnu kl. 08:00 daginn eftir. Samfelld hvíld á  
milli vinnudaga er einungis 9 klst. Hvíldartími  
hefur þ.a.l. verið skertur um 2 klst. og öðlast  
viðkomandi starfsmaður því frítökurétt uppá 3  
klst. fyrir vikið.*

Undir öllum kringumstæðum er óheimilt að skerða 8 klst.  
samfellda hvíld.

### Vikulegur frídagur

Vinnu skal skipuleggja á þann hátt að hver starfsmaður  
fái a.m.k. einn vikulegan frídag.

Ef starfsmaður er látinn vinna 7 daga í röð á hann rétt á  
fríi á virkum degi í næstu viku á eftir, án skerðingar launa.

### Helgarvinna

Þegar unnið er á laugardögum og sunnudögum greiðist  
aldrei minna en fyrir 4 klst., þótt unnið sé skemur.

### Matar- og kaffítímar

**Hádegismatartími:** Á bilinu ½ - 1 klst. (háð samkomu-  
lagi). Þessi matartími telst ekki til vinnutíma. Starfsfólk  
þarf að vinna a.m.k. 5 klst. til að öðlast rétt til matartíma  
í hádeginu.

**Kvöldmatartími:** 1 klst. (á milli kl. 19 og 20) og telst til  
vinnutíma. Ef kvöldmatartíminn eða hluti hans er unninn  
skal greiða þann hluta með tvöföldu kaupi. Réttur til  
kvöldmatartíma miðast við a.m.k. 4,5 klst. vinnu.

**Kaffítími:** 35 mínútur á dag hjá afgangslufólki, (15 mín  
hjá skrifstofólki) miðað við fullan vinnudag. Er veitt í  
beinu hlutfalli við vinnutíma starfsfólks í hlutastörfum.

Ef unnið er lengur en til kl. 22:00 skal veita annan 20  
mínútna kaffítíma á tímabilinu kl. 22:00 - 22:20. Á  
Þorláksmessu er heimilt að veita þann kaffítíma á bilinu  
kl. 21:40 - 22:20.

### Desemberuppbót

Að lokum er rétt að minna á að desemberuppbót  
til félagsmanna VR skal greiðast ekki síðar en 15.  
desember. Desemberuppbót í ár fyrir fullt starf á árinu  
er kr. 53.100, skv. kjarasamningi VR og SA.

Þetta eru helstu atriði sem hafa ber í huga í annríki  
jólaverslunarinnar. Ef upp koma spurningar eru  
starfsmenn kjarasviðs ávallt reiðubúnir að aðstoða.  
Síminn er **510 1700** og netfangið **vr@vr.is**.

Greinin er miðuð við kjarasamning VR og SA. VR semur  
einnig við FA og nálgast má upplýsingar um þann  
samning á heimasíðu VR, **www.vr.is**, eða hjá starfsfólki  
kjaramáladeildar VR.

*Með jólakveðju,  
Starfsfólk VR*

# Krossgáta

		EINGI SKEI LAI KORNA	MABUR AND	SLAMA AR EINI		ÚTÍTTILL EFTUR	OSÖNN DÆTTA	SLA LAUST SPIK	SVEPA YFIR MÆÐA ANA
			43	15	55				12
						33		11	69
						DUELD KADAL EANI	47		50
VEL	V	GAL- GOPA	2						
SPRENA SLANI BÍTTI			42				21		FNYK BEIT- AN
61								RÖNN GAGNS LEYSI	5
		23		END DROLL		28		30	
SUDUR ÓDR LID			62		RANUM BOSSI			68	57
NIDUR SUBU VERKS LÆRDI					38	SÖGUA RÓBBY DANDI SÓFUBAD			24
BARNA SHELIN NIDUR FERD		6	DULU BATA SKYLID			46	26	FLAN KONNA ISKAR NEIDUR	
				37					52
		41		VAGGAN YRKJA	29			60	LOGI HA- VAÐI
KRYDD TIEPA			58		VIÐ UR TRIA	3			20
Þ- FRIDI	64	ARSTÍÐ I ÞÓÐI EMSLA	25					10	
LITLI ATT					65	17	3030 VIRÐI GAMLA KONAN	54	GÖFUG MENN ÓSÆT
		19	DANSAR NORRJA ALDINN						32
VEG VISIR END			ASANA VEGUN DVPI	14	FLOSNI ADI AFI	36		22	
TÁNING ARNIR	34							49	44
			9	KOPPAR FVIST INGI SEJAKA	48	16		63	4
VORSIN FOÐA JÖTAR			31						END SÆTTA
	53	DINGU LYNDUR KLA SÆ	50					27	
SAMA EINS			35		7		70	JLANA SAMST	45
AKLA KLEBI SKURAR SIJARN	39	67							18
SÓPAR SWARR		13	66	51				8	56



## Verðlaun fyrir rétta lausn kr. 15.000

Lausnin á síðustu krossgátu er vísan:

*Endar ferill unnar hátt  
upp í fjörusandi  
þegar völdug vestanætt  
vindur sér að landi*

Vinningshafi krossgátunnar í september-  
blaðinu er Þóra Jónsdóttir og við sendum  
henni okkar bestu hamingjuóskir. Þóra  
er sest í helgan stein en hún vann sl. 25  
ár á símanum á Grund. Á Grund var gott  
að vinna, sagði Þóra, glöð í bragði með  
vinninginn.

Lítið er látið uppi um lausnina annað en  
að vísan á reitum 1- 70 er staka. Síðasti  
skiladagur lausna er 25. nóvember.  
Vinsamlegast látið kennitölu fylgja og skrifði  
„krossgáta“ utan á umslagið.

Utanáskriftin er: VR-blaðið, Húsi  
verslunarinnar, Kringlunni 7, 103 Reykjavík.  
Einnig er hægt að senda lausnina á  
[krossgata@vr.is](mailto:krossgata@vr.is)

DÆGRADVÖL

# Skyggnst í hugarheima Guðfinns Sigurvinnssonar



## **Ef þú gætir breytt einhverju einu atriði hjá sjálfri þér, hverju myndirðu breyta?**

„Ég vildi að ég hefði meiri sjálfsgaga. Ég er einmitt að vinna í því.“

## **Hver er uppáhalds söguhetjan þín?**

„Úr mannkynssögunni er það blökkumannaleiðtoginn Martin Luther King yngri. Með orðsnilld sinni talar hann enn til nýrra kynslóða og virkjar fjölda manns til góðra verka. Almennt dáist ég að öllum þeim sem hafa hugrekki til að breyta samfélögum til hins betra. Þess vegna vildi ég líka gera mynd um Vigdísi Finnbogadóttur.“

## **Hvað ergir þig?**

„Röfl í fólki sem telur sig vita allt mest og best en veit fátt og skilur lítið.“

## **Hvaða eiginleika metur þú mest hjá vinum þínum?**

„Að þeir séu heilir og sannir.“

## **Hvað fyrirliðurðu mest í fari annarra?**

„Óbilgirmi, þröngsýni, öfund og annarlegar hvatir. Mannvonsku fyrirlið ég mest af öllu.“

## **Hvaða hæfileika vildirðu helst hafa?**

„Ég vildi óska að ég byggi yfir listrænum hæfileikum. Að ég gæti sungið, spilað á hljóðfæri, málað eða ort þannig að einhver sómi væri að. En ég hef reynt flest og ákveðið að hlífa sjálfum mér og öðrum við frekari frama á þessum sviðum.“

## **Hvað kemur þér til að hlæja?**

„Góð spurning þar sem ég er síhlæjandi! Ég veit fátt betra en að vera með asnaskap og hlæja með vinum mínum. Ég hef frekar óhefðbundinn húmor og spring ekkert úr hlátri yfir dæmigerðum bröndurum með botni, eins og til dæmis Hafnarfjarðar-bröndurum. Jón Gnarr er minn maður þegar kemur að húmor. Ég hlæ að öllu sem hann ber á borð í kómikinni.“

## **Hvað grætir þig?**

„Maður grætur af svo mismunandi hvötum. Eðlilega græt ég í sorg eða þegar hörmungar ganga yfir. En ég get líka verið fram úr hófi hrifnæmur og hef oft tárast þegar feegurð lífsins birtist mér í mörgum og mismunandi myndum.“

## **Þú vaknar upp kl. fjögur að nóttu, um hvað ertu að hugsa?**

„Hvernig í andsk... ég eigi að sofna aftur?! Í minni starfi getur allt gerst og fátt er verra en að vera illa sofinn í vinnunni.“

## **Hvað er besta ráð sem þér hefur verið gefið?**

„Life is tough but I am tougher.“



# Félagsmenn VR eru ekki einir á báti í langvarandi veikindum.



**Sjúkrasjóður VR er þér stoð og stytta á erfiðum tímum.**

Langvarandi veikindi geta haft afgerandi áhrif á líf og afkomu fólks. Starfandi VR félagar sem eiga við veikindi að stríða eiga rétt á greiðslum frá vinnuveitanda úr Sjúkrasjóði VR í tiltekinn tíma.

Kynntu þér Sjúkrasjóðinn á [www.vr.is](http://www.vr.is)