# VR BLAÐIÐ
01 2022

**BLAÐSÍÐA 12**
Smáforrit sem gæti breytt heiminum!

**BLAÐSÍÐA 18**
Sköpunargleði

**BLAÐSÍÐA 26**
Þriðja vaktin, mæður og kórónaveirufaraldurinn

**BLAÐSÍÐA 28**
Hvernig verða kjarasamningar til?

## EFNISYFIRLIT

## FÉLAGSMÁL


**3**
Fréttir

**4**
Leiðari

**6**
Rafrænir hádegisfyrirlestrar

**7**
Könnun VR á Fyrirtæki ársins

**8**
Stjórn VR 2022-2024

**10**
Orlofsmál

**12**
Smáforrit sem gæti breytt heiminum!

**26**
Þriðja vaktin, mæður og kórónaveirufaraldurinn

**30**
Tilboð til félagsfólks

**32**
Trúnaðarmannanámskeið

**34**
Krossgátan

**35**
Trúnaðarmaðurinn


## KJARAMÁL


**22**
Óvissa í kortunum

**24**
Jákvæð áhrif styttingar vinnuvikunnar

**28**
Hvernig verða kjarasamningar til?

**33**
Af vettvangi Landssambandsins


## STARFSMENNTAMÁL


**14**
Hver spáir fyrir um framtíðarhæfni starfsfólks?

**16**
VR býður félagsfólki sínu náms- og starfsráðgjöf

**18**
Hægjum á í auknum hraða fyrir meiri sköpunargleði

**Forsíðumynd**: Mynd úr auglýsingaherferð VR í tilefni af 130 ára afmæli félagsins.


**VR BLAÐIÐ**
1. tbl. 44. árgangur mars 2022

Hús verslunarinnar
Kringlan 7
103 Reykjavík
Sími 510 1700
vr@vr.is
www.vr.is

**Ábyrgðarmaður**
Ragnar Þór Ingólfsson

**Ritstjóri**
Fjóla Helgadóttir

**Ritstjórn**
Árni Leósson
Árdís Birgisdóttir
Fjóla Helgadóttir
Hildur Margrét Hjaltested
Ragnar Þór Ingólfsson
Steinunn Böðvarsdóttir

**Umbrot og útlit**
Tómas Bolli Hafþórsson

**Ljósmyndir**
Birgir Ísleifur og Linda Ólafsdóttir

**Prentun**
Svansprent

**Upplag**
17.947

**Stjórn VR**
Ragnar Þór Ingólfsson, formaður
Harpa Sævarsdóttir, varaformaður
Svanhildur Ólöf Þórsteinsdóttir, ritari
Bjarni Þór Sigurðsson
Fríða Thoroddsen
Helga Ingólfsdóttir
Jón Steinar Brynjarsson
Jónas Yngvi Ásgrímsson
Kristjana Þorbjörg Jónsdóttir
Selma Björk Grétarsdóttir
Sigríður Lovísa Jónsdóttir
Sigrún Guðmundsdóttir
Sigurður Sigfússon
Þorvarður Bergmann Kjartansson
Þórir Hilmarsson

**Varamenn**
Arnþór Sigurðsson
Friðrik Boði Ólafsson
Sigríður (Sirrý) Hallgrímsdóttir

# AÐALFUNDUR VR

Aðalfundur VR verður haldinn á Hilton Reykjavík Nordica mánudaginn **28. mars næstkomandi og hefst kl. 19:30.** Á dagskrá fundarins eru venjuleg aðalfundarstörf.

# FRAMHALDSÞING LÍV HALDIÐ Á HALLORMSSTAÐ

Framhaldsþing Landssambands íslenskra verzlunarmanna (LÍV) verður haldið á Hótel Hallormsstað dagana 24.-25. mars. Þing var haldið í október 2021 og var þá ákveðið að slá á frest málefnastarfi þingsins og freista þess að halda framhaldsþing þegar afléttingar sóttvarnayfirvalda væru orðnar með þeim hætti að hægt væri að hittast í raunheimum. Í ljósi aðstæðna nú hefur stjórn LÍV ákveðið að blása til þings og er undirbúningur þess í fullum gangi. Þeir þingfulltrúar sem áttu seturétt á þinginu í október 2021 eiga sjálfkrafa seturétt á framhaldsþinginu.

Málefnavinnan á þessu þingi mun taka mið af því að framundan eru kjaraviðræður á haustmánuðum. Óhætt er að segja að félögin innan LÍV standi frammi fyrir margvíslegum áskorunum í tengslum við þá samninga og því mikilvægt að stilla saman strengi og þétta raðirnar. Staða kjarasamninga í kjölfar heimsfaraldurs er flókin og eiga þingfulltrúar því verðugt verkefni fyrir höndum.

**Við hvetjum félagsfólk VR til þess að fylgjast með fregnum af þinginu og starfsemi LÍV á www.landssamband.is**

# STJÓRNARKJÖRI HJÁ VR 2022 LOKIÐ

Á fundi trúnaðarráðs VR fimmtudaginn 17. febrúar 2022, var samþykkt tillaga stjórnar félagsins um tvo aðalmenn í stjórn VR til tveggja ára og þrjá varamenn til eins árs. Fimm aðalmenn til viðbótar voru sjálfkjörnir þar sem ekki barst tilskilinn fjöldi framboða svo halda mætti kosningu um þau sjö sæti aðalmanna og þrjú sæti varamanna sem kosið er um árlega í einstaklingskosningu.

Sömuleiðis var sjálfkjörinn listi stjórnar og trúnaðarráðs í listakosningu um 41 sæti í trúnaðarráði félagsins fyrir kjörtímabilið 2022-2024 þar sem ekki barst mótframboð við listann.

Eftirfarandi verða því í stjórn VR næstu tvö árin og verður kjöri þeirra lýst á aðalfundi VR þann 28. mars næstkomandi.

**Í aðalstjórn:**

1. Selma Björk Grétarsdóttir – sjálfkjörin
2. Jónas Yngvi Ásgrímsson – sjálfkjörinn
3. Fríða Thoroddsen – sjálfkjörin
4. Bjarni Þór Sigurðsson – sjálfkjörinn
5. Þorvarður Bergmann Kjartansson – sjálfkjörinn
6. Sigrún Guðmundsdóttir – tilnefnd af stjórn
7. Sigríður Lovísa Jónsdóttir – tilnefnd af stjórn

**Í varastjórn:**

1. Arnþór Sigurðsson– tilnefnd af stjórn
2. Sirrý Hallgrímsdóttir– tilnefnd af stjórn
3. Friðrik Boði Ólafsson– tilnefnd af stjórn

LEIÐARI FORMANNS

# FÉLAGSFÓLK VR HEFUR ÁHRIF Á KRÖFUGERÐ FÉLAGSINS

Hvernig virkar kjarasamningaferlið? Hvað gerist á óteljandi fundum sem standa yfir tímunum saman og oft langt fram á nætur? Er þetta bara störukeppni þangað til annar aðilinn gefur sig á endanum? Er þetta hluti af einhverju leikriti eða tekur þetta raunverulega svona langan tíma og af hverju?

Engir kjarasamningar eru gerðir án þess að fyrir liggi kröfugerð. Kröfugerðin er unnin í baklandi félagsins af samninganefnd VR, trúnaðarráði og trúnaðarmönnum. En áður en stjórn og trúnaðarráð vinnur endanlega kröfugerð er leitað álits félagsfólks VR þar sem það fær senda viðamikla könnun um hvaða áherslur það vill sjá í komandi kjarasamningum. Þannig getur félagsfólk haft bein áhrif á kröfugerðina. Fyrir síðustu samninga tóku 3.600 VR félagar þátt í könnuninni sem fjölskipaður hópur trúnaðarmanna, trúnaðarráðs og stjórnar unnu svo úr og fullmótuðu kröfugerð á vinnufundi, sem síðar varð grunnurinn að lífskjarasamningnum. Í ár stefnir í enn betri þátttöku í könnuninni sem stóð enn yfir þegar þetta var skrifað.

Stytting vinnuvikunnar, krónutöluhækkanir, vaxtalækkanir, verðtryggingin og húsnæðismálin voru fyrirferðamikil í síðustu samningum ásamt fjölda annarra mála. Þetta voru allt mál sem byggðu á forgangsröðun VR félaga. Hvað vill félagsfólk VR leggja áherslu á í næstu samningum? Það verður stóra spurningin og verður spennandi að sjá svörin úr könnuninni. Þegar kröfugerðin verður klár leggjum við hana fram með formlegum hætti gagnvart okkar viðsemjendum og setjum niður viðræðuáætlun þar sem tiltekin mál fá sess hverju sinni. Viðræðurnar eru í raun tvískiptar til að byrja með því sérfræðingar okkar á kjaramálasviði setjast niður með sérfræðingum SA og fara yfir samninginn sjálfan, orðalag og bókanir ásamt vafaatriðum sem samningsaðilar hafa misjafna túlkun á. Á meðan fer samninganefndin fyrir stærri málum er snúa að kröfugerðinni sjálfri. Oft eru þannig nokkrir hópar í þessari vinnu á hverjum tíma. En þá er ekki öll sagan sögð. Þegar kröfugerðir stéttarfélaganna liggja fyrir mátum við okkar kröfugerðir við kröfur félaga okkar innan raða ASÍ og skoðum hvort flötur sé á bandalagi. Það er ekki alltaf sjálfgefið að félög fari saman eða í bandalagi í kjaraviðræður. Til að það geti gerst þurfa sameiginlegir fletir að vera fleiri heldur en færri, þeir þurfa ekki að vera eins, en að mestu leyti í stóru málunum. Þá getur verið gott að félögin hafi ólíka uppbyggingu þar sem ólíkar starfsstéttir geta haft mun meiri slagkraft og áhrif komi til verkfallsaðgerða.

Verkfallsvopnið er eitt mikilvægasta baráttutæki sem við höfum og óhætt að fullyrða að stærstu sigrar hreyfingarinnar og mikilvægustu réttindin, sem við teljum sjálfsögð í dag, komu eftir hörð átök og verkfallsaðgerðir fyrri kynslóða. Í kjarasamningunum árið 2015 fóru hlutirnir ekki að gerast fyrr en VR boðaði allsherjarverkfall. Þá stóð

**Við búum svo vel að vera stærsta stéttarfélag landsins. Það er á okkur hlustað og engin leið fyrir viðsemjendur okkar að sniðganga kröfur okkar og vilja.**

ekki á okkar viðsemjendum að semja og yfirvofandi verkfall var slegið af. Í aðdraganda lífskjarasamninganna árið 2019 fór VR í fyrsta skipti í verkfall síðan árið 1988 eða í rúm 30 ár. Verkfallið stóð aðeins yfir í rúman sólarhring en varð til þess að raunverulegur skriður komst á viðræðurnar og samningurinn var kláraður á nokkrum sólarhringum eftir að aðilar komust að samkomulagi um stóru myndina með myndarlegri aðkomu stjórnvalda, sem því miður sviku svo stóru málin í því samkomulagi.

Oft heyrist sú klisja að samningur skuli taka við af samningi en því miður er það sjaldnast eða aldrei raunin og staðreyndin sú að lítið gengur eða rekur fyrr en hlutirnir eru komnir á borð ríkissáttasemjara. Það er því miður upplifun okkar sem stöndum í framlínu kjarasamningagerðar að lítill vilji er til raunverulegra viðræðna fyrr en allt um þrýtur og boðað er til aðgerða. Kannski er það vegna þess að tíminn vinnur sjaldnast með launafólki en með atvinnurekendum sem sjá ekki fram á kostnaðarauka á meðan allt er í hnút og samningar lausir. Oftar en ekki byrja hlutirnir því ekki að hreyfast fyrr en þeir eru komnir á borð sáttasemjara. Til þess að koma viðræðunum þangað þarf samninganefnd VR að lýsa yfir árangursleysi í viðræðum og vísa deilunni með formlegum hætti til ríkissáttasemjara. Þá kemur fyrir að hlutirnir gangi afar hægt þar líka og þarf þá að lýsa yfir árangursleysi viðræðna með formlegum hætti svo hægt sé að boða til verkfallsaðgerða.

Það er fyrst og fremst tvennt sem getur skilað okkur góðum árangri í kjarasamningum. Í fyrsta lagi er það sterkt umboð á bakvið kröfurnar, og skiptir góð þátttaka félagsfólks í könnuninni lykilmáli. Í öðru lagi samtakamáttur heildarinnar og stuðningur félagsfólks. Okkar viðsemjendur eru fljótir að þefa það uppi hvort við höfum fólkið á bakvið okkur eða ekki. Við skulum því alveg búa okkur undir firrta og afvegaleidda orðræðu og fullyrðingar sem standast enga skoðun. Það hefur aldrei í sögunni verið svigrúm til kjarabóta af hálfu atvinnulífsins í aðdraganda kjarasamninga. Og við munum sjá stjórnmálin, Seðlabankann og talsfólk sérhagsmuna keppast við að segja okkur fyrir verkum og hversu ábyrg og hófsöm við verðum að vera í okkar kröfum!

Við búum svo vel að vera stærsta stéttarfélag landsins. Það er á okkur hlustað og engin leið fyrir viðsemjendur okkar að sniðganga kröfur okkar og vilja. Sem betur fer erum við tilbúin í slaginn með heilan her af frábæru starfsfólki sem eru sérfræðingar á öllum sviðum kjaramála. Og þau eru ekki bara góð í því sem þau eru að gera, þau eru best á sínu sviði. Baráttuandi og einstök samheldni stjórnar, trúnaðarráðs og starfsfólks VR hefur verið einkennandi fyrir starf félagsins síðustu ár. Það mun án nokkurs vafa skila okkur þeim árangri sem við viljum á endanum ná fyrir okkar félagsfólk.

Við erum í þessu saman og við munum ná árangri!

**Ragnar Þór Ingólfsson,**
formaður VR


# Ert þú ekki örugglega með réttar upplýsingar skráðar hjá okkur?

Mikilvægt er að félagsfólk skrái réttar upplýsingar um starfsheiti og vinnutíma á **Mínum síðum** á vr.is

Upplýsingarnar eru nýttar í launarannsókn félagsins sem gefur félagsfólki mikilvæga innsýn í stöðu sína samanborið við aðra í sömu atvinnugrein.

**Skannaðu kóðann til að fara á Mínar síður**

VR

# RAFRÆNIR HÁDEGISFYRIRLESTRAR

## ÞJÁLFUN OG ÞRÓUN MANNAUÐS HJÁ DOMINO´S

### 10. mars kl. 12:00-12:45
### Opinn á Mínum síðum VR í 30 daga

**Leiðbeinandi:** Sigurbjörg Magnúsdóttir, fræðslustjóri hjá Domino's

Domino's var í upphafi árs útnefnt Menntasproti ársins 2021 af Samtökum atvinnulífsins. Sigurbjörg Magnúsdóttir, fræðslustjóri hjá Domino's, fer í þessum fyrirlestri yfir þá vegferð sem liggur að baki. Hún segir frá hvaða áskorunum fyrirtækið stóð frammi fyrir og hvernig þau tókust á við það að ná til og virkja starfsfólkið, sem er yfir 700 og dreift yfir 24 staði víðsvegar um landið. Þau hafa byggt upp sterka innviði með því að nýta tæknina og stuðst við rafræn fræðslukerfi og samfélagsmiðla og þannig náð betur til allra. Hún svarar því einnig hvernig er hægt að meta árangur og skapa hvata hjá starfsfólki til að sækja sér þekkingu. Niðurstöður þeirra sýna að þessi þróun hefur haft bein áhrif á starfsmannaveltu og starfsánægju.

Sigurbjörg hefur starfað sem fræðslustjóri hjá Domino's síðan árið 2019 en áður starfaði hún sem sérfræðingur á mannauðssviði á Landspítala. Hún er með BSc í sálfræði frá HÍ og MSc í mannauðsstjórnun og vinnusálfræði frá HR.

Fyrirlesturinn verður einungis aðgengilegur rafrænt. Honum verður streymt á auglýstum tíma, opinn út daginn á hlekknum en fer svo inn á Mínar síður VR og verður þar aðgengilegur í 30 daga. **Þessi fyrirlestur verður með enskum texta.**

## SKIPULAGSBREYTINGAR Í ALÞJÓÐLEGU UMHVERFI

### 31. mars kl. 12:00-12:45
### Opinn á Mínum síðum VR í 30 daga

**Leiðbeinandi:** Elín Gränz, HR Director of Retail and Food Service Solution hjá Marel

Skipulagsbreytingar reyna á fjölmarga þætti í menningu fyrirtækja, einkum stjórnendur og starfsfólk, lagaramminn kemur einnig við sögu, skipulag og verkefnastýring svo eitthvað sé nefnt. Þegar skipulagsbreytingar eru alþjóðlegar þá eiga sömu lögmál við en flækjustigið og umfangið eykst. Í þessum fyrirlestri verður farið yfir alþjóðlega skipulagsbreytingu hjá Marel sem lauk í lok árs 2021 en þar segir frá umbreytingarferðalagi þriggja alþjóðlegra eininga innan félagsins sem sameinaðar voru í eina sterka heild. Farið verður yfir hvatann í umhverfinu sem knúði breytingarnar áfram, hvernig Marel nálgaðist verkefnið, umbreytingarferðalagið sjálft og hvaða lærdómur var dreginn upp úr hattinum við uppgjör verkefnisins.

Elín Gränz hefur starfað hjá Marel í tæpt ár sem „HR Director of RFS" og stýrði þessum breytingum með góðum hópi fólks en hún hefur yfir 20 ára reynslu af mannauðsstjórnun, breytinga- og verkefnastjórnun. Elín er með meistaragráðu í mannauðsstjórnun frá HÍ, MBA frá CBS og BSC í alþjóða markaðsfræði og stjórnendamarkþjálfun frá HR.

Fyrirlesturinn verður einungis aðgengilegur rafrænt. Honum verður streymt á auglýstum tíma, opinn út daginn á hlekknum en fer svo inn á Mínar síður VR og verður þar aðgengilegur í 30 daga. **Þessi fyrirlestur verður með enskum texta.**

## ÁSKORANIR Í KYNSLÓÐABILI Á VINNUMARKAÐI

### 7. apríl kl. 12:00-12:45
### Opinn á Mínum síðum VR í 30 daga

**Leiðbeinandi:** Gunnur Líf Gunnarsdóttir, framkvæmdastjóri mannauðssviðs Samkaupa

Á tímum breytinga í samfélaginu er staðreyndin sú að aldrei fyrr hafa eins margar kynslóðir verið starfandi á sama tíma á vinnumarkaðnum. Það hefur að mörgu leyti í för með sér krefjandi áskoranir fyrir flest fyrirtæki, starfsfólk og stjórnendur. Í þessum fyrirlestri veltir Gunnur Líf, framkvæmdastjóri mannauðssviðs Samkaupa, upp hugmyndum um það hvernig við getum komið til móts við ólíkar væntingar og þarfir kynslóðanna til vinnu ásamt því hvernig við getum byggt upp öfluga og sameinaða liðsheild sem skapar árangur.

Hún fer yfir hvað einkennir kynslóðirnar, hverjir eru styrkleikar þeirra, áherslur og þarfir, hvernig við störfum saman og hvernig sú vitneskja nýtist okkur til þess að viðhalda góðri samvinnu og byggja upp árangursríka vinnustaðamenningu. Sérhvert okkar er mikilvægt en á sama tíma erum við mikilvæg sem heild því bestu teymin eru oft þau sem byggja á styrkleikum allra kynslóða á vinnustaðnum. Við þurfum á hverju öðru að halda. Viska, reynsla og færni eldri kynslóðanna í bland við snerpu, innsýn og frumkvöðlasýn yngri kynslóðanna gæti verið lykillinn að árangri.

Fyrirlesturinn verður einungis aðgengilegur rafrænt. Honum verður streymt á auglýstum tíma, opinn út daginn á hlekknum en fer svo inn á Mínar síður VR og verður þar aðgengilegur í 30 daga. **Þessi fyrirlestur verður með enskum texta.**

# ERTU NOKKUÐ AÐ GLEYMA ÞÉR?

## Könnun VR á Fyrirtæki ársins 2022 er hafin

**Sjaldan hefur verið mikilvægara en nú að starfsfólk fái tækifæri til að láta stjórnendur vita af líðan sinni og viðhorfi í vinnunni. Covid-19 faraldurinn hefur haft gríðarleg áhrif á vinnustaði og starfsfólk þeirra og brýnt að stjórnendur geti brugðist við. Þess vegna viljum við hvetja félagsfólk VR til að svara könnun félagsins á Fyrirtæki ársins 2022 sem nú stendur sem hæst. Heppnir svarendur geta að auki dottið í lukkupottinn og unnið glæsilega vinninga, þar á meðal Iphone 13 og Airpods. Flest í félaginu hafa nú fengið könnunina senda með tölvupósti en einnig er hægt að nálgast hana á Mínum síðum á vef VR.**

### EIN STÆRSTA VINNUMARKAÐSKÖNNUNIN

VR hefur kannað aðbúnað félagsfólks og viðhorf þeirra árlega í meira en tvo áratugi. Öll í félaginu fá senda könnun en fjöldi fyrirtækja tryggir að auki öðru starfsfólki sínu þátttökurétt í könnuninni, óháð því í hvaða stéttarfélagi þau eru. Í ár fær allt starfsfólk nær 120 fyrirtækja tækifæri til að taka þátt óháð stéttarfélagsaðild sinni og er könnunin send til um 40 þúsund einstaklinga á almennum vinnumarkaði. Könnun VR á Fyrirtæki ársins er þannig ein viðamesta vinnumarkaðskönnun sem gerð er á Íslandi.

### UM HVAÐ ER SPURT?

Í könnuninni er spurt um viðhorf til níu lykilþátta í starfsumhverfi svarenda. Þættirnir eru stjórnun fyrirtækisins, starfsandi á vinnustaðnum, launakjör, vinnuaðstaða, sveigjanleiki í vinnu, sjálfstæði í starfi, ímynd fyrirtækisins, jafnrétti og að síðustu ánægja og stolt af vinnustaðnum. Gefin er einkunn fyrir hvern lykilþátt og saman mynda þær heildareinkunn fyrirtækis en hæsta einkunn er fimm. Ítarleg umfjöllun um þættina og þróun þeirra er á vef VR, vr.is. Þar má einnig finna umfjöllun um hugmyndafræðina að baki könnuninni og framkvæmdina.

### FIMMTÁN FYRIRTÆKI VALIN FYRIRTÆKI ÁRSINS

Niðurstöður eru birtar á vef VR fyrir hvert og eitt fyrirtæki sem nær lágmarkssvörun, sem er 35% af útsendum spurningalistum. Einungis fyrirtæki þar sem allt starfsfólk hefur tækifæri til að taka þátt koma hins vegar til greina í valinu á Fyrirtæki ársins eða Fyrirmyndarfyrirtæki.

Fyrirtækjum er skipt í þrjá flokka eftir stærð; minnstu fyrirtækin eru þau þar sem starfsfólk er færra en 30 talsins, meðalstór eru þau þar sem starfa 30 til 69 og þau stærstu eru með 70 eða fleiri starfandi.

Fimm efstu fyrirtækin í hverjum stærðarflokki fá titilinn Fyrirtæki ársins, alls fimmtán fyrirtæki. Fyrirtækin í fimmtán efstu sætunum, þar með talið vinningsfyrirtækin sjálf, fá viðurkenninguna Fyrirmyndarfyrirtæki.

### ÞINN VETTVANGUR TIL SAMSKIPTA

Könnunin veitir starfsfólki mikilvægan farveg til að tala við stjórnendur sinna vinnustaða, hrósa því sem vel er gert en benda jafnframt á það sem þarf að laga. Þetta er þinn vettvangur og þín leið til að láta heyra frá þér.

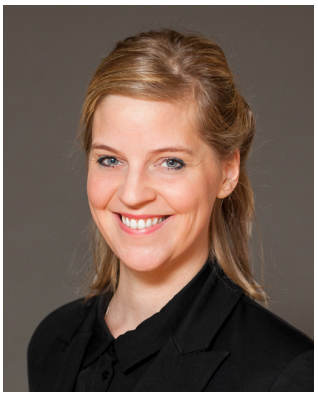
Niðurstöðurnar eru mælikvarði á frammistöðu stjórnenda fyrirtækja og nýttar til að veita þeim fyrirtækjum sem standa sig vel í mannauðsmálum viðurkenningu fyrir vel unnin störf og hvetja önnur til aðgerða. En niðurstöður í könnun VR á Fyrirtæki ársins eru meira en bara viðurkenning til fyrirtækja. Þær gefa félagsfólki VR og starfsfólki á almenna vinnumarkaðnum upplýsingar um starfskjör í fyrirtækjum og viðhorf starfsfólks þeirra sem og þróun á vinnuaðstæðum. Þær gefa VR einnig dýrmætar upplýsingar um hvar hallar á félagsfólk og hvernig kjarabaráttan hefur skilað árangri. Niðurstöður könnunarinnar eru mikilvægt innlegg í kjaraviðræður og renna fleiri stoðum undir starfsemi og þjónustu félagsins

# STJÓRN VR 2022-2024

Á fundi trúnaðarráðs VR fimmtudaginn 17. febrúar 2022, var samþykkt tillaga stjórnar félagsins um tvo aðalmenn í stjórn VR til tveggja ára og þrjá varamenn til eins árs. Fimm aðalmenn til viðbótar voru sjálfkjörnir þar sem ekki barst tilskilinn fjöldi framboða svo halda mætti kosningu um þau sjö sæti aðalmanna og þrjú sæti varamanna sem kosið er um árlega í einstaklingskosningu. Eftirfarandi verða því í stjórn VR næstu tvö árin og verður kjöri þeirra lýst á aðalfundi VR þann 28. mars næstkomandi.

## STJÓRN VR

Bjarni Þór Sigurðsson
**Aldur:** 63
**Vinnustaður**: Ráðhúsið ráðgjöf ehf.
**Starfsheiti:** Markaðsráðgjafi
**Félagssvæði:** Höfuðborgarsvæðið
**Reynsla af stjórnarstörfum:**
Hef setið í stjórn VR frá 2011



Fríða Thoroddsen
**Aldur:** 41 árs
**Vinnustaður:** Motus, Lögheimtan, Pacta lögmenn
**Starfsheiti:** Lögmaður
**Félagssvæði:** Austurland - Egilsstaðir
**Reynsla af stjórnarstörfum:**
Hef setið í stjórn VR frá 2020

Jónas Yngvi Ásgrímsson
**Aldur:** 59 ára
**Vinnustaður:** dk Hugbúnaður ehf.
**Starfsheiti:** Ráðgjafi
**Félagssvæði:** Suðurland
**Reynsla af stjórnarstörfum:**
Hef setið í stjórn VR frá 2020

Selma Björk Grétarsdóttir
**Aldur:** 50 ára
**Vinnustaður:** Air Atlanta
**Starfsheiti:** Ferðaráðgjafi
**Félagssvæði:** Höfuðborgarsvæðið
**Reynsla af stjórnarstörfum:**
Hef setið í stjórn VR frá 2020

Sigríður Lovísa Jónsdóttir
**Aldur:** 54
**Vinnustaður:** Brimborg ehf.
**Starfsheiti:** Gæðastjóri launa og jafnlaunavottunar
**Félagssvæði:** Höfuðborgarsvæðið
**Reynsla af stjórnarstörfum:**
Hef setið í stjórn VR frá 2016

Sigrún Guðmundsdóttir
**Aldur:** 62 ára
**Vinnustaður:** Ikea
**Starfsheiti:** Sérfræðingur í innréttingum
**Félagssvæði:** Höfuðborgarsvæðið
**Reynsla af stjórnarstörfum:**
Hef setið í stjórn VR frá 2019

Þorvarður Bergmann Kjartansson
**Aldur:** 30
**Vinnustaður:** Advania
**Starfsheiti:** Tölvunarfræðingur
**Félagssvæði:** Höfuðborgarsvæðið
**Reynsla af stjórnarstörfum:**
Hef setið í stjórn VR frá 2019

## VARAMENN Í STJÓRN VR

Arnþór Sigurðsson
**Aldur:** 56 ára
**Vinnustaður:** Prógramm ehf.
**Starfsheiti:** Forritari
**Félagssvæði:** Höfuðborgarsvæðið
**Reynsla af stjórnarstörfum:**
Hef setið í stjórn VR frá 2018

Friðrik Boði Ólafsson
**Aldur:** 32 ára
**Vinnustaður:** Gallup
**Starfsheiti:** Forritari
**Félagssvæði:** Höfuðborgarsvæðið
**Reynsla af stjórnarstörfum:**
Hef setið í stjórn VR frá 2018

Sirrý Hallgrímsdóttir
**Aldur:** 51
**Vinnustaður:** Kvika banki hf.
**Starfsheiti:**
Verkefnastjóri og áhættufulltrúi
**Félagssvæði:** Höfuðborgarsvæðið
**Reynsla af stjórnarstörfum:**
Hef setið í varastjórn VR frá árinu 2021

# LISTI STJÓRNAR OG TRÚNAÐARRÁÐS 2022-2024

Samkvæmt lögum VR gerir uppstillinganefnd félagsins tillögu um skipan í trúnaðaráð. Trúnaðarráðsfundur VR sem var haldinn mánudaginn 26. janúar 2022 samþykkti listann einróma. Framboðsfrestur til að skila inn framboðslistum til trúnaðarráðs fyrir kjörtímabilið 2022-2024 rann út á hádegi föstudaginn 21. janúar 2022. Einn listi barst, listi stjórnar og trúnaðarráðs VR. Þar sem ekki bárust fleiri framboðslistar telst þessi listi réttkjörinn í trúnaðarráð VR. Listinn er birtur í heild sinni hér að neðan:

| NAFN | VINNUSTAÐUR |
|---|---|
| Anna Bryndís Hendriksdóttir | Rauði krossinn á Íslandi |
| Arnar Pálmi Guðmundsson | Öryggismiðstöð Íslands hf. |
| Auður Jacobsen | Dagar hf. |
| Ágústa Harðardóttir | Fagkaup ehf. |
| Árni Konráð Árnason | Sýn hf. |
| Áskell Viðar Bjarnason | Fagkaup ehf. |
| Benedikt Ragnarsson | Mjöll-Frigg ehf. |
| Birna Aronsdóttir | BL ehf. |
| Björg Jóna Sveinsdóttir | Motus ehf. |
| Björgvin Björgvinsson | Vélfang ehf. |
| Darri Ásbjörnsson | Miðbaugur ehf |
| Edda Svandís Einarsdóttir | Flugfélagið Atlanta ehf. |
| Guðmundur Bergmann Pálsson | Húsasmiðjan ehf. |
| Guðrún Þórsdóttir | Flugleiðahótel hf. |
| Gunnar Steinn Þórsson | Hagkaup |
| Hafdís Erla Kristinsdóttir | Icelandair ehf. |
| Helga Bryndís Jónsdóttir | Bryggjutorg ehf. |
| Hildisif Björgvinsdóttir | Verkís hf. |
| Ingibjörg Baldursdóttir | Myllan-Ora ehf. |
| Ingibjörg H. Hjartardóttir | Sjóvá-Almennar tryggingar hf. |
| Jac Norðquist | Reykjavík Sightseeing Inve ehf. |

| NAFN | VINNUSTAÐUR |
|---|---|
| Jóhann Bjarni Knútsson | Guðmundur Arason ehf. |
| Jón Hjörtur Hjartarson | Ölgerðin Egill Skallagríms hf. |
| Jón Ingi Kristjánsson | BL ehf. |
| Jón Ólafur Valdimarsson | Eimskip Ísland ehf. |
| Jónína Vilborg Sigmundsdóttir | KFC ehf. |
| Kristján Gísli Stefánsson | Olíuverzlun Íslands ehf. |
| Magnús Þorsteinsson | Íslandsspil sf. |
| Pálína Vagnsdóttir | Pálína Vagnsdóttir |
| Pálmey Helga Gísladóttir | Húsasmiðjan ehf. |
| Sigrún Lóa Sigurgeirsdóttir | Advania Ísland ehf. |
| Stefán Sveinbjörnsson | VR |
| Steinunn Böðvarsdóttir | VR |
| Sæmundur Karl Jóhannesson | N1 ehf. |
| Tómas Elí Guðmundsson | Icelandair ehf. |
| Tryggvi Marinósson | Silfraberg Umbúðalausnir ehf. |
| Unnur Elva Arnardóttir | Skeljungur hf. |
| Þorsteinn Þórólfsson | Húsasmiðjan ehf. |
| Þóra Skúladóttir Öfjörð | Vörubílastöðin Þróttur hf. |
| Þórður Mar Sigurðsson | Samskipti ehf. |
| Þórunn Davíðsdóttir | Mjólkursamsalan ehf. |

# FERÐUMST INNANLANDS Í SUMAR!

VR á 73 orlofshús um allt land og leigir félagið að jafnaði um 20 hús að auki yfir sumarmánuðina. Upplýsingar um þau hús eru jafnóðum birtar á vef VR. Markmiðið er að auðvelda félagsfólki að njóta orlofs og hvíldar. Leitast er eftir fremsta megni við að koma til móts við þarfir félagsfólks með bættri þjónustu.

## VINSÆL GÆLUDÝRAHÚS

Í dag er leyfilegt að vera með gæludýr í 19 húsum VR.

**Flúðir:** Hús nr. 29 og 30.

**Miðhúsaskógi:** Hús nr. 1-8, 24 og 25.

**Lækjarbakka:** Hús nr. 21.

**Húsafell:** Hús nr. 9, 10 og 12.

**Hellishólar í Fljótshlíð:** Húsi nr. 16.

**Holtaland á Akureyri:** Hús nr. 4 og 6.

Þá eru gæludýr leyfð á tjaldsvæði VR í Miðhúsaskógi. Annars staðar eru gæludýr ekki leyfð. Lausaganga gæludýra er með öllu óheimil á orlofssvæðum VR. Vinsamlega virðið reglur varðandi gæludýr og takið tillit til annarra.

Á öllum húsum VR eru stubbahús sem gestum ber að nota, en reykingar eru ekki leyfðar í orlofshúsum VR.

## KOMU- OG BROTTFARARTÍMAR

**VETRARTÍMABIL ER FRÁ 28. ÁGÚST TIL 2. JÚNÍ.**
Á þeim tíma er komutími kl. 16 og brottför kl. 12 nema sunnudaga kl. 19.

**SUMARTÍMABILIÐ ER FRÁ 3. JÚNÍ. TIL 26. ÁGÚST.**
Á þeim tíma er komutími kl. 17 og brottför kl. 12 nema sunnudaga kl. 19.

**ELDRI VR FÉLAGAR ATHUGIÐ!**
VR félagar 67 ára og eldri fá 20% afslátt af leigu.

## REGLUR ORLOFSHÚSA VR

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

Orlofshús eru ekki leigð til félagsfólks yngra en 20 ára og er miðað við árið sem það verður 21 árs.

Ef inneign í VR varasjóði er notuð til að greiða fyrir leigu á orlofshúsi er hún undanþegin staðgreiðsluskyldu skatta, að því hámarki sem er í gildi hverju sinni samkvæmt skattmati hvers árs.

Framleiga á orlofseignum VR er með öllu óheimil. VR félagi sem skráður er leigjandi ber fulla ábyrgð á húsnæðinu meðan það er í leigu á hans nafni.

- Húsið er leigt með húsgögnum, eldhúsbúnaði og öðrum lausamunum.
- Leigjandi ber ábyrgð á öllum búnaði hússins meðan á leigutíma stendur og skuldbindur sig til þess að bæta tjón sem verða kann af hans völdum eða þeirra sem dvelja á hans vegum í húsinu á leigutíma.
- Leigjandi skal ganga vel um hús og umhverfi, þrífa húsið við brottför og sjá um að hver hlutur sé á sínum stað. Sé því ábótavant áskilur VR sér rétt til að innheimta sérstakt gjald fyrir þrif.
- Leigjandi skal skila af sér orlofshúsi á uppgefnum tíma skv. samningi.
- Leigjandi þarf að hafa með sér handklæði, sápu, viskastykki, sængurver, lök og koddaver.
- Dvalargestir eru beðnir um að forðast hávaða með bílaumferð á orlofshúsasvæðinu og taka tillit til annarra gesta.
- Leigjandi skal ganga vel um staðinn og gæta þess að spilla ekki gróðri eða landi á nokkurn hátt.

## TJALDSVÆÐI VR

Tjaldsvæði VR í Miðhúsaskógi opnar í byrjun júní en nánari dagsetning verður auglýst á vef VR. Einungis verður boðið upp á að bóka sér stæði á tjaldsvæðinu í gegnum Mínar síður.

Á tjaldsvæðinu er mjög góð aðstaða fyrir tjöld, húsbíla og fellihýsi. Þar er einnig þjónustuhús með grillaðstöðu og vöskum, salernisaðstöðu, sturtum og þvottavél til afnota fyrir tjaldgesti. Á svæðinu er umsjónaraðili sem annast eftirlit.

Svæðið er allt hið glæsilegasta og mjög fjölskylduvænt. Leikaðstaða er inni á sjálfu svæðinu en auk þess er sérstakt leiksvæði í tengslum við orlofshúsabyggð VR í Miðhúsum.

Tjaldsvæðið er aðeins ætlað VR-félögum og fjölskyldum þeirra en félagsfólk VR getur boðið gesti/gestum að dvelja með sér á tjaldsvæðinu, þó aldrei meira en sem samsvarar einu tjaldstæði. Heimilt er að hafa gæludýr á tjaldsvæðinu. Hámarksdvöl á tjaldsvæðinu er tvær vikur.

VR-félagar geta tekið á leigu tjaldvagna, fellihýsi eða hjólhýsi hjá viðurkenndum leiguaðilum og fengið niðurgreiðslu frá VR gegn framvísun kvittunar. Niðurgreiðslan er 5.000 kr. pr. nótt en þó að hámarki sex nætur fyrir hvert orlofstímabil.

### FERÐAVAGNAR

VR félagar geta tekið á leigu tjaldvagna, fellihýsi eða hjólhýsi af viðurkenndum leiguaðilum og fengið niðurgreiðslu frá VR gegn framvísun kvittunar. Niðurgreiðslan er 5.000 kr. pr. nótt en þó að hámarki sex nætur fyrir hvert orlofstímabil, hámarksendurgreiðsla er því 30.000 kr. Greitt er eftir að dvöl lýkur gegn fullri greiðslu fyrir vagninn, leigutímabil þarf að koma fram á kvittun. Umsókn um niðurgreiðslu á ferðavagni er að finna undir „Meira“ á Mínum síðum.

# AF HVERJU BJÓÐA STÉTTARFÉLÖG UPP Á SUMARBÚSTAÐI?

Stéttarfélögum á Íslandi þótti það snemma heyra undir sínar skyldur að hjálpa félagsfólki sínu að njóta orlofs og hvíldar. Svo virðist sem fyrirmyndir slíks frá hinum Norðurlöndunum hafi verið sérstakur hvati í þeim efnum. Orlofsheimilasjóður var stofnaður árið 1969 með yfirlýsingu frá fulltrúum vinnuveitenda um að þeir myndu leggja til, og beita sér fyrir innan sinna samtaka, að samið verði um 0,25% tillag í orlofsheimilasjóði verslunarmanna. Seinna á árinu var stofnaður Orlofsheimilasjóður verzlunarfólks sem eign félaga þess og undir þeirra stjórn. Vinnuveitendur greiddu til sjóðsins 0,25% af byrjunarlaunum verslunarmanna.

Árið 1974 voru svo lög samþykkt á Alþingi um skyldu allra vinnuveitenda til að greiða í orlofssjóði viðkomandi stéttarfélaga. Tveimur árum síðar, árið 1976, var samið um að vinnuveitendur greiddu til Orlofsheimilasjóðs verzlunarmanna 0,25% af sama launastofni og lífeyrissjóðsiðgjöld eru reiknuð. Áður var bara miðað við byrjunarlaun ákveðins launaflokks og því aðeins að hluta launa. Einnig var samið um að viðkomandi lífeyrissjóðir annist innheimtu gjalds þessa. Fyrsta orlofshús VR var keypt 1964 í Ölfusborgum og var öðru bætt við á sama stað árið 1967 en fram til ársins 1992 voru keypt og seld 46 orlofshús og íbúðir. Í dag á félagið 73 orlofshús ásamt tjaldsvæði í Miðhúsaskógi fyrir um 40-50 gesti. Auk þessa hefur félagið mörg undanfarin ár tekið á leigu um 20 hús víðsvegar um landið yfir sumartímann. Frá upphafi var orlofshúsunum úthlutað eftir punktakerfi þar sem lengd félagsaðildar réði því hver fékk bústað. Félagsfólk sendi þá inn umsókn en síðastliðin ár hefur verið notast við regluna fyrstur kemur fyrstur fær.

**Hægt er að bóka hús á Orlofsvef VR: www.orlof.is/vr.**

# SMÁFORRIT SEM GÆTI BREYTT HEIMINUM!

Þriðja vaktin hefur verið mikið til umfjöllunar að undanförnu en VR hefur staðið fyrir auglýsingaherferð um þá ólaunuðu ábyrgð og verkstýringu á heimilis- og fjölskylduhaldi sem kölluð er þriðja vaktin. Tveir ungir frumkvöðlar hyggjast gefa út smáforrit sem ætlað er að sjá um skipulag og hugræna byrði heimilisverka fyrir fjölskyldur og freista þess þannig að draga úr álagi þriðju vaktarinnar á fjölskyldur. Þær Alma Dóra Ríkarðsdóttir og Sigurlaug Guðrún Jóhannsdóttir unnu Gulleggið árið 2020 með smáforritinu HEIMA og hafa nú báðar sagt upp vinnunni, ráðið til sín forritara, Tristan John Frantz, og vinna hörðum höndum að því að gefa út smáforritið. Fjóla Helgadóttir, ritstjóri VR blaðsins, settist niður með Ölmu og Sigurlaugu og fékk að forvitnast um HEIMA.

## Hvað er HEIMA?

**Sigurlaug:** Einfalda útskýringin er sú að HEIMA sé smáforrit sem sér um skipulag og hugræna byrði heimilisins fyrir fjölskyldur.

**Alma:** Í aðeins fleiri orðum þá byrjar fjölskyldan á því að svara nokkrum spurningum og HEIMA sérútbýr verkefnalista eftir þeirra þörfum. Smáforritið skiptir svo verkum á milli fjölskyldumeðlima, gefur stig fyrir hvert unnið verk og heldur utan um stigatöflu fjölskyldunnar. Að fara út með ruslið gæti til dæmis gefið 10 stig og að setja í uppþvottavélina 30 stig. HEIMA heldur utan um hvernig vinnan skiptist á milli fjölskyldumeðlima og það er alltaf hægt að sjá hver skiptingin er í prósentum talið, hver er að gera hvað og hvort öll séu að leggja sitt af mörkum. Þannig er hægt að haka við verkefni sem er lokið, bæta við verkefnum og þar fram eftir götunum. Það sem gerir HEIMA smáforritið einstakt er að notandinn þarf ekki að útbúa sinn eigin verkefnalista, við erum að þróa gervigreindarlíkan sem getur séð fyrir hvaða verkefni þarf að vinna heima hjá þér, hversu reglulega og hversu mörg stig þú ættir að fá fyrir hvert heimilisverk fyrir sig. Það þurfa nefnilega allir að ryksuga og skúra, og við getum séð slík verkefni fyrir. Fjölskyldan getur svo bætt við tilfallandi verkefnum.

**Sigurlaug:** Svo safnar fólk stigum fyrir að bæta heimilisverkum við verkefnalista fjölskyldunnar. Ef það er ein manneskja frekar en önnur sem bætir verkefnum inn á listann þá má gera ráð fyrir að sú manneskja beri þyngstu hugrænu byrðina.

**Alma:** Ef þú setur skutla/sækja á dagskrána inn í smáforritið þá færðu kannski 50 stig fyrir að hafa séð um þá „hugrænu byrði". Þú ert kannski ekki sjálf/ur  að fara að skutla/sækja, en ef það varst þú sem hugsaðir út í það, skipulagðir það og settir inn í smáforritið færð þú líka stig. Þannig sér HEIMA til þess að hugræna byrðin sé sýnileg og metin að verðleikum, eins og heimilisverkin sjálf.

## Hvernig byrjaði þetta verkefni hjá ykkur?

**Alma:** Við Sigurlaug höfum þekkst lengi en hittumst svo í Boston rétt fyrir Covid-19 þar sem ég var að vinna með fjárfestum og Sigurlaug var í MBA námi við Boston University. Við áttum þarna mjög gott samtal um það hvernig okkur langaði að fara af stað með einhverskonar nýsköpunarverkefni sem gæti haft jákvæð áhrif á samfélagið. Svo kom Covid-19 og við fluttum báðar heim til Íslands. Sigurlaug var þá að vinna við hugbúnaðarþróun og ég fór að vinna að jafnréttismálum hjá Stjórnarráðinu. Hjá Stjórnarráðinu er mjög rík krafa um að kortleggja þau kynjasjónarmið sem eiga við lagafrumvörp og aðgerðir á vegum ráðuneyta. Þetta er algjört Pandórubox þegar maður byrjar að skoða þetta. Eitt af þessum þrástefum sem komu sífellt upp var ójöfn skipting heimilisverka og mér fannst þetta vandamál svolítið heillandi því það er bæði menningarlegt og sögulegt og hefur víðtæk áhrif á jafnréttismál, sama hvernig á þau er litið. Þetta ójafnrétti gerir það að verkum að konur eyða mun meiri tíma en karlar í heimilisverkin sem kemur niður á þróun kvenna í starfi, tímanum sem konur hafa til að sinna áhugamálum, heilsurækt, sjálfsrækt og svo mætti lengi telja. Það má vel tengja þetta við launamun kynjanna, þá staðreynd að færri konur eru í stjórnunarstörfum og að það ríki ekki jafnrétti á vinnumarkaði. Ég er viðskiptafræðingur í grunninn og mér fannst þetta magnað og hugsaði til þess að við notum hugbúnað í svo mörgu í daglegu lífi en ekki á þessu sviði og þá mundi ég eftir samræðum sem ég átti í Boston við ungan hugbúnaðarverkfræðing (hér lítur Alma brosandi á Sillu) og hugsaði að við hlytum að geta byggt einhverskonar tæknilega lausn á þessu vandamáli. Við

svo hittumst á kaffihúsi með þessar pælingar þar sem HEIMA verður til á servíettu. Frumhugmyndin var að þróa skipulagshugbúnað sem aðstoðar fólk við að skipuleggja heimilisverkin.

**Sigurlaug:** Drifkrafturinn var að okkur langaði að leysa samfélagslegt vandamál með tækni. Við vorum strax ákveðnar í að gera eitthvað með þessa hugmynd og skráðum okkur í Gulleggið án þess að vera komin með nafn á verkefnið eða neitt. Gulleggið var alveg frábær vettvangur fyrir okkur að fá að móta hugmyndina, fá að spegla hana í „mentorum" og búa til viðskiptaáætlun. Þetta fór þannig hjá okkur að við unnum Gulleggið árið 2020 svo að þetta gekk bara vel hjá okkur! Við höfum líka fengið mjög mikilvæga styrki sem hafa gert það að verkum að við gátum farið á fullt í þetta verkefni, til dæmis tækniþróunarsjóðsstyrk og styrk frá frumkvöðlasjóði Íslandsbanka auk annarra styrkja. Tristan forritari kemur svo inn í verkefnið á vormánuðum 2021 en við höfðum áður unnið saman að appi fyrir Icelandair og þekktum því hvort annað vel. Tristan er ótrúlega fær og fjölhæfur forritari og smellpassaði inn í verkefnið.

**Sigurlaug:** Það er margt fólk í kringum okkur sem er mjög spennt að fá þessa tæknilausn sem er samanburðarhæf við notendavænustu skipulagslausnirnar sem fólk notar í dag í öðrum verkefnum. Hingað til hefur fólk sem við höfum talað við aðallega verið að nota tól eins og Excel eða eitthvað sambærilegt ef það hefur verið að nota eitthvað til að skipuleggja heimilisverk og þriðju vaktina.

## Hvenær stefnið þið á að koma HEIMA í loftið?

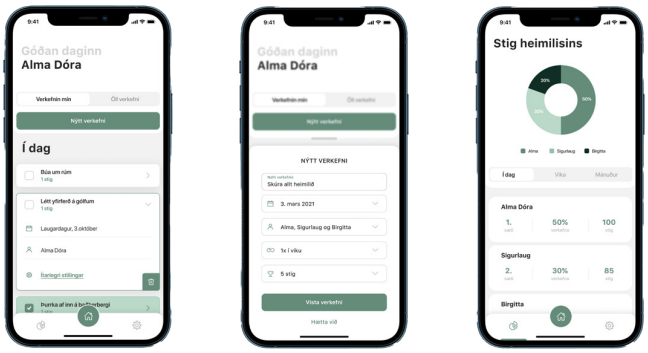
**Sigurlaug:** Við stefnum á að fara í loftið með litla beta útgáfu í apríl með grunnvirkni og þá einbeitum við okkur að því að veita áhugasömum sem hafa skráð sig á sérstakan póstlista hjá okkur fyrirfram aðgang (e. early access) en fólk getur enn skráð sig á póstlistann á vefnum okkar www.heimaapp.is!

**Alma:** Það má líka alveg minnast á að heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna númer 5.4 snýst um að skipta heimilisverkum jafnt og jafna þátttöku, ábyrgð og viðurkenningu heimilisverkanna. Við höfum byggt HEIMA í kringum það og viljum stuðla að því að uppfylla þetta markmið. Jafnrétti kynjanna er mín ástríða, ég er með diplómu í hagnýtum jafnréttisfræðum og á bara eftir að skila ritgerðinni fyrir meistaraprófið mitt í kynjafræði og þetta drífur mig því alveg gríðarlega áfram. Okkar von er sú að þessi lausn muni einfalda fólki lífið og spara því tíma. Á sama tíma hefur appið möguleika á því að hafa mikil áhrif á samfélagið okkar. Okkar draumur er sá að ef við getum með HEIMA smáforritinu jafnað skiptingu heimilisverkanna muni það hafa dómínó áhrif út í samfélagið og auka jafnrétti kynjanna. Ef konur eyða minni tíma í skipulagningu heimilisverkanna og þá hugrænu byrði sem því fylgir, mun streita minnka hjá konum og ágreiningsmálum innan fjölskyldna fækka. Þá gætum við öll frekar nýtt tímann fyrir gæðastundir með fjölskyldunni, í sjálfsrækt eða hvað sem er og ég held að þetta geti alveg breytt heiminum!

## Þið gáfuð líka út HEIMA spilið á síðasta ári. Hvernig virkar það?

**Sigurlaug:** Það hefur nákvæmlega sama markmið, með áherslu á að vekja fólk til umhugsunar og skapa umræðu hjá fjölskyldum. Í spilinu erum við að kljást við vandamál með því að skapa umræðu og svo er appið verkfæri fólks til að tækla vandamálin.

**Alma:** Það er svo margt undirliggjandi og „normalíserað" sem fólk leiðir ekki hugann að. Ef ég tek dæmi bara af sjálfri mér, ég á fjögur systkini og kem úr stórri fjölskyldu. Pabbi gat komið heim á þriðjudegi og tilkynnt að hann þyrfti að fara erlendis í vinnuferð á föstudegi og




enginn kippti sér upp við það. En þegar mamma fór eitthvert krafðist það miklu meiri undirbúnings og amma eða aðrir fjölskyldumeðlimir voru jafnvel kallaðir út til þess að aðstoða pabba við að halda heimilinu gangandi. Við skulum alveg hafa það á hreinu að pabbi minn er yndislegur maður og er mikill barnakarl! En svona var þetta bara á þessum tíma og það er ekki einu sinni langt síðan. Það er alveg búið að klóra aðeins í yfirborðið en við erum bara komin frekar stutt á veg. Það væri áhugavert að heyra svörin ef mæður spyrðu sig hvort þær kæmust í ræktina eftir vinnu án nokkurra vandræða? En feður? Þetta er svolítið spurningin hvort þú ert fyrsta stoðin eða önnur stoðin innan heimilisins. Við erum að reyna að vekja fólk til umhugsunar og skoða þetta með réttu tólin í höndunum. Hverju á fólk að spyrja sig að? Af því það er oft svolítið djúpt á þessu og viðkvæmt fyrir mörg sem vilja ekki tala um þetta og finnst það óþægilegt. Sumum finnst kannski líka eins og það sé verið að ráðast á þau með þessari umræðu. Fólk tínir til einhver verkefni sem það sinnir en svo kemur í ljós að það er ekki ýkja mikið sem það leggur af mörkum þegar allt kemur til alls. Þú sérð kannski um að fara með bíl í dekkjaskipti, en það gerist tvisvar á ári á meðan sá sem tekur úr uppþvottavélinni þarf að sinna því á hverjum einasta degi, allan ársins hring. Við munum setja inn í smáforritið þessi árstíðabundnu verkefni eins og að slá garðinn og svona. Það verður held ég bara mjög fróðlegt að sjá hversu langur tími fer raunverulega í hin og þessi verkefni. Margar fjölskyldur vilja hafa hlutina á einhvern ákveðinn hátt og það er ekkert endilega ein nákvæm og jöfn skipting sem virkar fyrir alla. Það eru til dæmis fjölskyldur þar sem annar aðilinn er með fötlun og auðvitað er hvert samband ólíkt þannig að það skiptir máli að fólk geti skipulagt sig eins og þeim hentar. Með HEIMA smáforritinu eru þau allavega með gögn í höndunum um raunverulega skiptingu.

**Sigurlaug:** Smáforritið á að vera þannig að fólk geti bara valið og séð hvernig hlutirnir eru og svo er það bara fjölskyldna að meta niðurstöðurnar og kannski eru þær bara eðlilegar og þá erum við bara rosalega sátt. En að sama skapi má líka að benda á ef fólk er ekki sátt að þá hefur það þarna verkfæri til að bæta úr því.

**Alma:** Já, og gefa þeim grundvöll til að eiga samræðurnar. Svo þetta sé ekki alltaf sama: „Ég geri allt og þú ekkert" nöldrið og fólk kemst ekkert áfram í samræðunum. En ef einstaklingur getur bent á það með gögnum að hann geri 65% verkefnanna þá opnast kannski frekar leið til að ræða hvernig hægt er að breyta því. Í grunninn gefur HEIMA fólki tækifæri til að styrkja sambönd sín og auka traust, virðingu og nánd. Ég myndi segja að það væri ekkert minna næs en að vera í sambandi með einhverjum sem ber ekki virðingu fyrir tíma þínum og gerir jafnvel lítið úr því sem þú gerir og tekur því kannski bara sem sjálfsögðum hlut. Okkar markmið er að láta jafnrétti byrja HEIMA!

**HEIMA spilið auk ýmiss annars fróðleiks um þriðju vaktina má finna á www.vr.is**

# HVER SPÁIR FYRIR UM FRAMTÍÐARHÆFNI STARFSFÓLKS?

Alþjóðaefnahagsráðið (The World Economic Forum) er sjálfstæð alþjóðastofnun sem sérhæfir sig í greiningu á framtíðarhæfni á vinnumarkaði. Stofnunin var sett á laggirnar árið 1971 og er staðsett í Genf í Sviss. Hún er ekki bundin neinum sérhagsmuna-samtökum og starfar ekki í hagnaðarskyni. Starfsfólk hennar reynir að gæta hlutleysis í störfum sínum og mikið kapp er lagt á að vinna út frá siðferðislegum- og vitsmunalegum heilindum. Stofnunin vinnur í samstarfi við opinbera- og einkageirann við að greina framtíðarhæfni starfsfólks í takti við örar breytingar á vinnumarkaði. Greining á framtíðarhæfni er til þess gerð að fræðsluaðilar og menntastofnanir geti aðlagað námsefni sitt og framboð að þeirri þörf og hæfni sem viðeigandi er á vinnumarkaði hverju sinni.

Stofnunin fær til liðs við sig leiðtoga sem eru leiðandi í stjórnmálum, viðskiptum og ólíkum menningargeirum til að ákveða að hvaða málefnumi hinar ýmsu atvinnugreinar ættu að huga, nær og fjær, svæðisbundið sem og á heimsvísu. Einnig er unnið að því að leita lausna við þeim flóknu áskorunum sem blasa við heiminum hverju sinni en stofnunin vinnur að því að ýta undir frumkvöðlastarfsemi sem getur bætt almannahagsmuni á heimsvísu.

Alþjóðaefnahagsráðið gefur út skýrslu á nokkurra ára fresti sem kallast „The Future of Jobs Report". Í þessum skýrslum, í samstarfi við atvinnurekendur, kortleggur ráðið framtíð starfa, hæfniþætti sem munu teljast mikilvægir fyrir störf framtíðarinnar, tækninýjungar og innleiðingu þeirra í alþjóðasamfélaginu út frá þeim atburðum eða breytingum sem hafa átt sér stað í gegnum tíðina.

## 10 mikilvægustu hæfniþættirnir 2020

1. **Hæfni til að leysa úr flóknum vandamálum**
   *e. Complex Problem Solving*
2. **Gagnrýnin hugsun**
   *e. Critical Thinking*
3. **Sköpunargleði**
   *e. Creativity*
4. **Mannauðsstjórnun**
   *e. People Management*
5. **Hæfni til að samhæfa störf sín við aðra**
   *e. Coordinating with Others*
6. **Há tilfinningagreind**
   *e. Emotional Intelligence*
7. **Búa yfir góðri dómgreind og hæfni til ákvarðanatöku**
   *e. Judgment and Decision Making*
8. **Þjónustulund**
   *e. Service Orientation*
9. **Hæfni í samningaviðræðum**
   *e. Negotiation*
10. **Sveigjanleiki í hugsun**
    *e. Cognitive Flexibility*

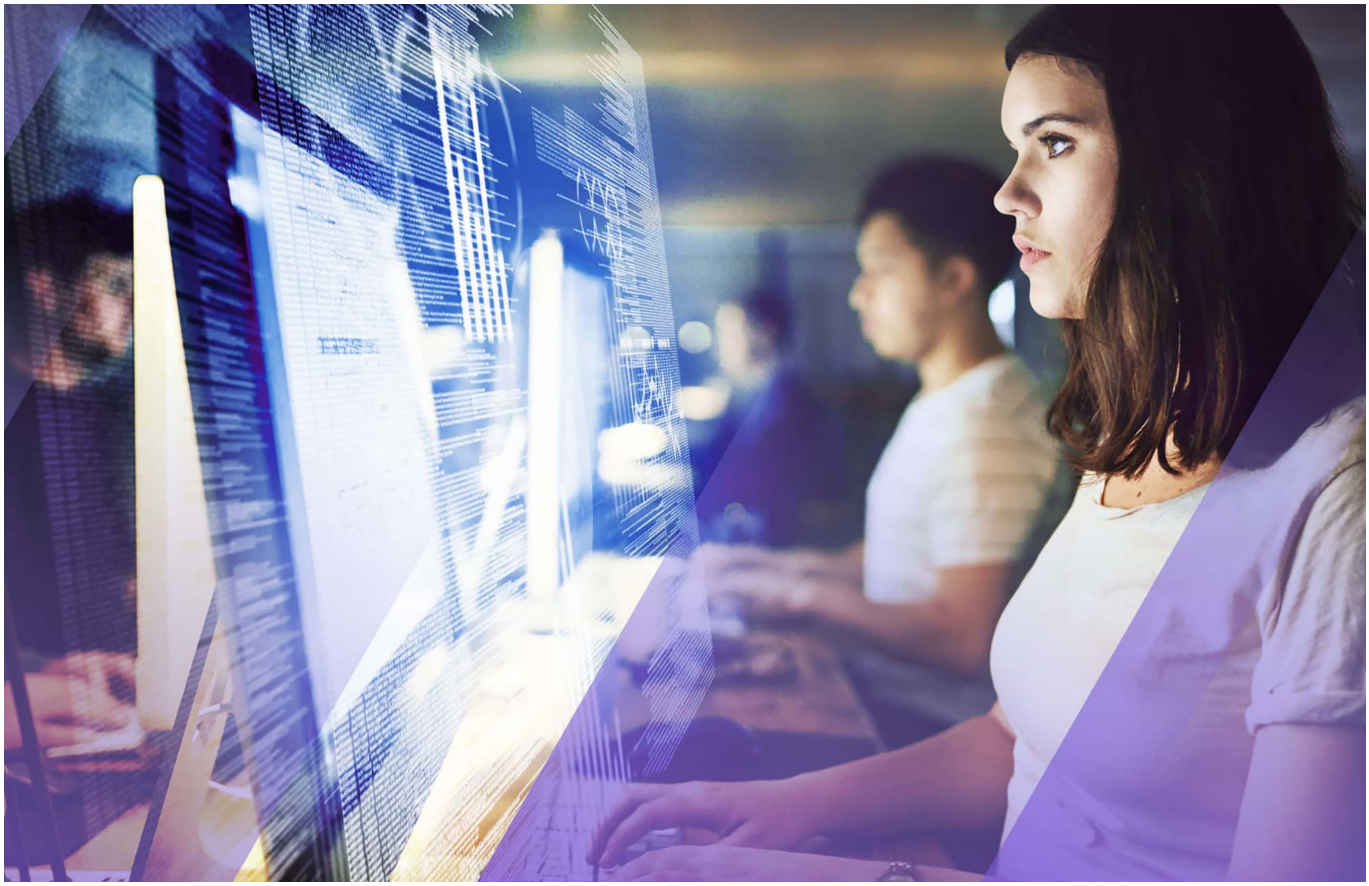
## 10 mikilvægustu hæfniþættirnir 2025

1. **Greinandi hugsun- og nýsköpun**
   *e. Analytical thinking and innovation*
2. **Virk þátttaka í lærdómsferli og að kynna sér lærdómsaðferðir**
   *e. Active learning and learning strategies*
3. **Hæfni til að leysa úr flóknum vandamálum**
   *e. Complex problem-solving*
4. **Gagnrýnin hugsun og greiningarhæfni**
   *e. Critical thinking and analysis*
5. **Sköpunargleði, frumleiki og frumkvæði**
   *e. Creativity, originality and initiative*
6. **Leiðtogahæfni og geta til að hafa félagsleg áhrif**
   *e. Leadership and social influence*
7. **Tækninotkun, tæknivöktun og tæknistjórnun**
   *e. Technology use, monitoring and control*
8. **Tæknihönnun og forritun**
   *e. Technology design and programming*
9. **Seigla, streituþol og sveigjanleiki**
   *e. Resilience, stress tolerance and flexibility*
10. **Rökhugsun, lausnamiðuð hugsun og hæfni til að vinna úr flóknum hugmyndum**
    *e. Reasoning, problem-solving and ideation*

Í þessum skýrslum má meðal annars finna útlistun á 10 hæfniþáttum starfa sem Alþjóðaefnahagsráðið telur mikilvæga í framtíðinni. Má nefna sem dæmi að getan til að leysa úr flóknum vandamálum er einn þeirra hæfnisþátta sem atvinnurekendur trúa að muni áfram vera mikilvægur á næstu árum, en þessi hæfniþáttur hefur verið á lista hjá stofnuninni yfir mikilvæga hæfniþætti síðan árið 2016.

Aðrir hæfniþættir sem eru að ryðja sér til aukins rúms eru þættir er lúta að sjálfsstjórn starfsfólks. Má þar nefna virka þátttöku í lærdómsferli, seiglu, streituþol og sveigjanleika.

Þar sem margir þessara hæfniþátta snúa að sjálfsstjórn og persónulegri hæfni fólks þá er brýnt að hver og einn einstaklingur taki þátt í eigin starfsþróun, hugi að hæfni sinni og hafi þessa mikilvægu hæfniþætti sér til hliðsjónar.



## Hvað fellur undir viðmið um námskeið hjá sjóðum VR/LÍV?

Skilgreint upphaf og endir → Upplýsingar aðgengilegar → Opið öllum → Fylgir fyrirfram ákveðinni áætlun eða skilgreiningu → Ráðgjöf eða handleiðsla uppfyllir ekki skilyrði námskeiðs

## Hvað er þá styrkhæft?

| Styrkhæft nám | Styrkhæft námskeið | Styrkhæf sjálfstyrking | Styrkhæft netnámskeið | Styrkhæf ráðstefna | Tómstund |
|---|---|---|---|---|---|
| **Nám til einninga** | **Fellur að viðmiðum um námskeið** | **Fellur að viðmiðum um námskeið** | **Fellur að viðmiðum um námskeið** | **Ráðstefna er starfstengd** ef óljóst þá þurfa rök að fylgja með hvernig | **Fellur að viðmiðum um námskeið** |
| **Aukin réttindi** | **Starfstengt námskeið** ef það er óljóst, þá þurfa rök að fylgja með | **Verður að vera forvörn ekki meðferð** | **Starfstengt námskeið** ef það er óljóst, þá þurfa rök að fylgja með | **Eingöngu ráðstefnugjald** ekki gisting og uppihald | **Ekki meðferðarúrræði** |
| **Tungumálanám** einkakennsla í tungumáli er styrkhæf | **Ráðgjöf, handleiðsla og meðferðarúrræði eru ekki styrkhæf** | **Starfstengd markþjálfun** 12 tímar á ári, tímafjöldi sýnilegur á reikningi | **Áskrift** með mörgum starfstengdum námskeiðum er heimil | **Dagskrá og hlekkur á vefsíðu þarf að fylgja umsókn** | **Einkatímar í tómstund falla ekki undir námskeið** |

STARFS-
MENNTAMÁL

# VR BÝÐUR FÉLAGSFÓLKI SÍNU UPP Á STARFSÞRÓUNARRÁÐGJÖF

VR hefur sett í loftið undirsíðu á vefsíðu félagsins, félagsfólki sínu til stuðnings sem ber heitið Starfsþróun. Þar má finna margskonar verkfæri sem nýta má við starfsþróunar hugleiðingar. Þegar talað er um starfsþróun þá er áhersla lögð á mikilvægi þess að vaxa og þróast í starfi. Þá er ekki verið að einblína á að skipta endilega um starfsvettvang eða breyta verkefnum heldur snýr það fyrst og fremst að því að móta nýjar aðferðir við að sinna núverandi starfi og verkefnum í síbreytilegu umhverfi og kynna sér þær leiðir sem í boði eru. Við hvetjum félagsfólk eindregið til að kanna hvort verkfærin á Starfsþróunarsíðu VR geti nýst í starfsþróunar vegferð þeirra sem stefna að og hafa áhuga á slíkri framþróun. VR býður jafnframt félagsfólki sínu upp á rafræna starfsþróunarráðgjöf þar sem náms- og starfsráðgjafi aðstoðar félagsfólk í starfsþróunarhugleiðingum sínum. Viðtölin eru félagsfólki að kostnaðarlausu og fer skráning þeirra fram á vefsíðu VR. Viðtölin eru til þess fallin að veita stuðning og upplýsingar um mögulegar leiðir til frekari starfsþróunar.

Starfsþróunarráðgjöfin er í umsjón náms- og starfsráðgjafa hjá Mími símenntun. Þjónustan hefur verið í boði af hálfu VR undanfarna 7 mánuði. Við tókum tali Kristínu Erlu Þráinsdóttur náms-og starfsráðgjafa og Berglindi Guðrúnu Bragadóttur um þeirra upplifun á starfsþróunarráðgjöf VR frá sjónarhóli ráðgjafa og ráðþega.

## KRISTÍN ERLA ÞRÁINSDÓTTIR

Náms- og starfsráðgjafi hjá Mími

### Hvernig fer ráðgjöfin fram?

Viðtölin eru rafræn og fara fram í gegnum forritið Teams sem er einfalt í notkun. VR félagi fær hlekk sem hann smellir á til að opna samtalið. Einnig er hægt að óska eftir símtali.

### Hvernig er best að ráðþegi undirbúi sig?

Félagsfólk þarf ekki að vera undirbúið fyrir viðtalið en ef óskað er eftir því að fara yfir ferilskrá eða kynningarbréf er gott að hafa það við höndina.

### Hver eru markmið ráðgjafarinnar?

Markmið ráðgjafarinnar er að aðstoða félagsfólk við ákvarðanatöku um nám eða stöðu á vinnumarkaði, sem og kanna leiðir til starfsþróunar. Leitast er við að veita einstaklingsmiðaða ráðgjöf sem getur verið bæði á íslensku og ensku, eftir aðstæðum hverju sinni.

### Hvernig teljið þið að þessi ráðgjöf nýtist ráðþegum?

Ráðgjöfin nýtist á ýmsa vegu, félagsfólk getur fengið upplýsingar um fræðsluúrræði, atvinnumöguleika, sem og raunfærnimat.

### Má ráðþegi koma oftar en einu sinni?

Fólk má koma eins oft og það telur sig þurfa.

## BERGLIND GUÐRÚN BRAGADÓTTIR

Ráðþegi í náms- og starfsráðgjöf

### Hvað fékk þig til að nýta þér ráðgjöfina?

Ég var að sinna öðrum erindum. Var að senda styrkbeiðni í Áttina og átti gott samtal við VR um sjóðinn og hvað er hægt að gera sem leiddi til þess að mér var bent á þetta verkefni hjá VR. Mig langaði svo að bæta við mig þekkingu og verða betri starfskraftur, koma með nýjungar í starfið mitt. Ég var pínu týnd hvar ég ætti að byrja og hverju mig langaði að bæta við mig, það er svo margt spennandi í boði!

### Hvar fréttir þú af henni?

Selma Kristjánsdóttir hjá VR benti mér fyrst á ráðgjöfina.

### Hvernig nýttist ráðgjöfin þér?

Ég fékk verkfæri sem ég get nýtt mér til að byrja þetta ferðalag, og mögulega þrengja leitina að því sem mig langar til að gera og hvernig ég get nýtt mér starfsmenntasjóðinn.

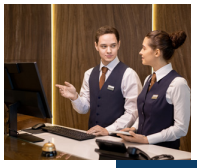
### Myndir þú mæla með ráðgjöfinni við aðra sem þú þekkir?

Já, 100%. Ég er farin að kynna þetta verkefni og leyfa öðrum að njóta upplýsinganna sem ég fékk.

# ERT ÞÚ AÐ HUGA AÐ STARFSÞRÓUN?

## Þrjár leiðir í starfsmenntasjóði VR/LÍV

Veldu eina leið



## Leið 1

### Einstaklingur sækir um styrk

**UMSÓKN**

Sótt er um á Mínum síðum á vr.is.

**REIKNINGUR**

Greiddur reikningur verður að vera á nafni þess sem sækir um og staðfesting á að reikningur sé greiddur þarf að fylgja.

**UPPLÝSINGAR**

Lýsing á námi skal fylgja með umsókn ef óljóst er hvers konar nám/námskeið sótt er um.

**GREIÐSLA**

Styrkur greiddur inn á reikning félagsmanns að uppfylltum skilyrðum sjóðsins.

Veittur styrkur er 90% af reikningi vegna náms, starfstengdu námskeiðsgjaldi eða ráðstefnugjaldi.

Hámarksstyrkur er 130.000 kr. og 390.000 kr. þegar félagsmaður á rétt á uppsöfnun.

Veittur styrkur af tómstundanámskeiði er 50% að hámarki 30.000 kr. sem dregst frá árlegum hámarksstyrk.
ATH: tómstundastyrkur hefur ekki áhrif á uppsöfnun.

Veittur ferðastyrkur vegna náms/starfstengdra námskeiða er 50% að hámarki 40.000 kr. sem dregst frá árlegum hámarksstyrk.

## Leið 2

### Fyrirtæki sækir um styrk

**UMSÓKN**

Sótt er um á attin.is

**REIKNINGUR**

Greiddur reikningur verður að vera á nafni fyrirtækis og staðfesting á að reikningur sé greiddur þarf að fylgja.

**UPPLÝSINGAR**

Lýsing á námi skal fylgja með umsókn og listi starfsfólks sem sótti námið/nám-skeiðið (nafn-kennitala-stéttarfélagsaðild).

**GREIÐSLA**

Styrkur greiddur inn á reikning fyrirtækis að uppfylltum skilyrðum sjóðsins.

Veittur styrkur er 90% af reikningi vegna náms, starfstengdu námskeiðsgjaldi eða ráðstefnugjaldi.

Hámarksstyrkur er 130.000 kr. fyrir hvern starfsmann.

Hámarksstyrkur til fyrirtækja er kr. 3 milljónir á ári.

STARFSMENNTASJÓÐUR VERSLUNAR- OG SKRIFSTOFUFÓLKS

VR

LÍV Landssamband íslenzkra verzlunarmanna

**www.vr.is | www.attin.is**

## Leið 3

### Sameiginlegur styrkur einstaklings og fyrirtækis

**KOSTNAÐUR**

Nám verður að kosta að lágmarki 200.000 kr.

**REIKNINGUR**

Það skiptir ekki máli á hvoru nafni greiddur reikningur er, hvort það er fyrirtækið eða félagsmaður.

**UMSÓKN**

Félagsmaður sækir um styrkinn á Mínum síðum á vr.is og gildir sú umsókn einnig vegna styrks fyrirtækisins og þarf því ekki að senda inn sér umsókn fyrir fyrirtækið. Yfirlýsing frá fyrirtækinu verður að fylgja með þar sem fram kemur að um sé að ræða sameiginlega umsókn og að námið sé hluti af starfsþróunaráætlun félagsmannsins.

**AFGREIÐSLA**

Við samþykkt umsóknar dregst styrk-upphæðin af rétti beggja. Miðað er við 50/50 en ef félagsmaður á rétt á uppsöfnun þá er uppsöfnunin nýtt fyrst og svo réttur fyrirtækis.

**ÚTBORGUN**

Styrkupphæð greiðist inn á reikning beggja.

**UPPHÆÐ STYRKS**

Samanlagður styrkur er 90% af námsgjaldi – hámark 260.000 kr. eða 520.000 kr. þegar félagsmaður á rétt á uppsöfnun.

# HÆGJUM Á Í AUKNUM HRAÐA FYRIR MEIRI SKÖPUNARGLEÐI

Framtíðarfræðingurinn Peter Diamandis talar um að við munum sjá meiri breytingar á næsta áratug heldur en við höfum séð síðastliðin hundrað ár. Við upplifum nú fjórðu iðnbyltinguna og Klaus Schwab, prófessor og stjórnarformaður Alþjóðaefnahagsráðsins (World Economic Forum), talar um að ólíkt fyrri iðnbyltingum muni núverandi bylting ganga mun hraðar yfir, sem er í takt við sýn Diamandis.

Núverandi bylting byggir á tæknibreytingum sem geta leitt til mikilla breytinga á fyrirtækjum, hagkerfum og þjóðfélögum og í takt við allar þessar breytingar þarf mannkynið að þróast.

Sagnfræðingar, heimspekingar og sálfræðingar sem hafa rannsakað sögu mannkynsins eru að mestu sammála um að þróun þess sé ekki línuleg heldur tökum við skyndileg stökk í þróun. Það er talað um að hvert stökk feli í sér miklar breytingar af ýmsum toga og þar á meðal breytingar í færni okkar.

## FÆRNIÞÆTTIR FRAMTÍÐARINNAR

Alþjóðaefnahagsráð hefur sett saman lista yfir tíu færniþætti sem talið er að við þurfum að búa yfir eftir 3 ár. Fimm færniþættir af þessum tíu þáttum falla undir flokk sem snýst um lausnaleit og í þeim flokki eru:

- Greiningarhugsun og nýsköpun
- Úrlausn flókinna vandamála
- Gagnrýnin hugsun og greining
- Sköpunargleði, frumleiki og frumkvæði
- Rökhugsun, lausnamiðuð hugsun og hæfni til að vinna úr flóknum hugmyndum

Það sem þessi atriði eiga sameiginlegt er að þau snúast um hugsanamynstur sem leiðir af sér lausnir. Sköpunargleði hefur verið skilgreind sem hugsanamynstur sem leiðir af sér nýjar og nytsamlegar hugmyndir og þetta hugsanamynstur hefur verið rannsakað áratugum saman. Það frábæra er að rannsóknir gefa til kynna að við getum þjálfað okkur í þessu hugsanamynstri og því meira sem við sköpum því meira skapandi verðum við.

Það fólk sem skarar fram úr á sínu sviði, hvort sem það er í tennis, pípulögnum, fiðluleik, viðskiptum, rannsóknum eða á öðrum sviðum, hefur æft sig mikið á sínu sviði þannig að nýjar heilatengingar hafa myndast. Þessar heilatengingar gera það að verkum að það er auðveldara fyrir heilann að sinna því sem þau hafa sérhæft sig í heldur en fyrir óreynda aðila þar sem heilabrautirnar hafa ekki myndast. Við getum gert það sama með sköpunargleðina, æft okkur, myndað nýjar heilatengingar og gert sköpunina auðveldari.

## ÞJÁLFUM SKÖPUNARGLEÐINA

Sköpunargleðiþjálfarinn dr. Roger L. Firestein talar um að við þurfum að æfa okkur í sköpunargleði til þess að geta leyst vandamál framtíðarinnar líkt og slökkviliðsfólk þarf að æfa sig í því að slökkva elda. Slökkviliðið er þjálfað í því að sinna sínu starfi áður en það fer á vettvang og við þurfum að gera það sama með sköpunargleðina.

Ýmis fyrirtæki hafa markvisst þjálfað starfsfólk sitt í sköpunargleði og þau fyrirtæki sem hafa fjárfest í sköpunargleðiþjálfun hafa til dæmis séð aukna nýsköpun, framleiðni og meiri ánægju viðskiptavina. Eins eru mörg dæmi um fyrirtæki sem hafa hagnast mikið og sparað háar upphæðir vegna sköpunargleðinnar.

Við upplifum núna mjög miklar breytingar og ótal mörg tækifæri myndast. Við þurfum þetta hugsanamynstur sem leiðir af sér nýjar og nytsamlegar lausnir til þess að taka virkan þátt í fjórðu iðnbyltingunni og tíminn til þess að þjálfa sköpunargleðina er núna.

## HVERNIG ÞJÁLFUM VIÐ SKÖPUNARGLEÐINA?

Í ljósi ýmissa rannsókna má sjá tvo yfirflokka sem hafa áhrif á sköpunargleðina. Annar þeirra snýst um að heilinn upplifi öryggi til þess að skapa og hinn snýst um að stýra hugsanamynstrinu á nýjar slóðir og þjálfa það.

## ÖRYGGIÐ

Þegar boxarar þurfa að bakka þá gera þau andstæðuna við það sem er okkur eðlislægt, aftari fóturinn er færður fyrst til þess að ýta undir meira jafnvægi. Þetta er sambærilegt með sköpunargleðina, við ættum að gera andstæðuna við það sem er okkur eðlislegt. Fjórða iðnbyltingin er að eiga sér stað á mjög miklum hraða og það er okkur eðlislægt að fara þá að hlaupa hraðar en rannsóknir benda á að það geti frekar gagnast okkur að gera andstæðuna, fara hægar.

Fjöldi rannsókna bendir á að slökun, hugleiðsla, jóga, göngutúrar í náttúrunni, leikir, þakklæti og fleira í þeim dúr geti ýtt undir sköpunargleði okkar. Markmið heilans er að halda okkur á lífi og þegar heilinn upplifir að við séum í hættu (til dæmis ef við upplifum of mikið

Birna Dröfn Birgisdóttir er höfundur greinarinnar.

**Við upplifum núna mjög miklar breytingar og ótal mörg tækifæri myndast. Við þurfum þetta hugsanamynstur sem leiðir af sér nýjar og nytsamlegar lausnir til þess að taka virkan þátt í fjórðu iðnbyltingunni og tíminn til þess að þjálfa sköpunargleðina er núna.**

álag) þá er markmið heilans að gefa okkur eingöngu aðgang að þeim upplýsingum sem hann telur að gagnist okkur. Gagnasafn heilans, sem byggir á þekkingu okkar og reynslu, er því takmarkaðra en þegar við upplifum öryggi, og það er einmitt þetta gagnasafn sem við notum til þess að tengja saman ólíka þætti og skapa eitthvað nýtt.

Rannsóknir benda því miður á að sköpunargleði fólks sé að minnka og rannsakendur telja ástæðuna vera aukinn hraða í samfélögum.

Fyrsta skrefið sem við getum tekið er því að skapa lausnir til þess að hægja á og koma meiri slökun inn í líf okkar. Hvernig getum við þá fundið meiri tíma fyrir slökunina fyrst að hún er svona mikilvæg? Rannsóknir benda á að þekkingarstarfsfólk nýti um 85% af starfstíma sínum í fundi þrátt fyrir að 71% yfirmanna telji fundi vera kostnaðarsama og óskilvirka og að þrír fundarlausir dagar í viku geti aukið skilvirkni, sjálfræði og samvinnu og dregið úr streitu og örstjórnun. Ein lausn gæti því verið að fækka fundum og búa þannig til rými fyrir aukna slökun. Slökun er einn þáttur til þess að efla öryggistilfinningu heilans og annar þáttur sem virðist spila stórt hlutverk er næsti yfirmaður fólks.

Ýmsar rannsóknir benda á hvað okkar næsti yfirmaður getur haft mikil áhrif á hvort að við nýtum og eflum sköpunargleðina okkar í starfi og þar spilar traust lykilhlutverk. Fjöldi rannsókna benda á hvernig yfirmenn geta ýtt undir og stutt starfsfólk sitt til þess að skapa. Rannsókn dr. Amabile og dr. Kramer bendir á að þegar yfirmenn styðja fólk sitt til þess að ná litlum sigrum í starfi geti það aukið sköpunargleðina þeirra. Þau mæla með því að yfirmenn stýri ekki fyrirtækjum eða fólki heldur litlum sigrum. Þetta er í takt við aðrar rannsóknir sem benda á að hugmyndafræðin „Þjónandi forysta" geti stutt við sköpunargleðina, þar sem leiðtoginn einbeitir sér að því að styðja við og efla starfsfólk sitt til þess að þau nái árangri.

## HUGSANAMYNSTUR

Heili okkar hefur það að markmiði að halda okkur á lífi og til þess að tryggja að við séum öruggari passar hann upp á að við eigum inni orku til að takast á við hættu sem gæti óvænt komið upp. Það að setja hugsanamynstrið á nýjar slóðir krefst meiri orku af heilanum heldur en að halda sig við það sem er kunnuglegt og þess vegna koma oft upp hugmyndir að kunnuglegum lausnum þegar við byrjum að skapa.

Við getum þjálfað heilann í því að koma með meira skapandi lausnir og eftir því sem við þjálfum okkur meira því auðveldara verður það fyrir heilann að skapa. Það er líklegra að við sjáum skapandi lausnir hratt og örugglega þegar nýjar heilatengingar hafa myndast og það kostar þá heilann minni orku að skapa. Fyrsta skrefið er að ákveða að þjálfa þessa sköpunargleði og svo að velja sér æfingar. »

**Rannsóknir benda því miður á að sköpunargleði fólks sé að minnka og rannsakendur telja ástæðuna vera aukinn hraða í samfélögum.**

Það eru til ótal margar sköpunargleðiæfingar sem við getum nýtt okkur. Dæmi um æfingar er að velja sér hlut í umhverfinu og koma með margar hugmyndir að óhefðbundinni notkun á þeim hlut.

Ef við veljum okkur að skoða skó, hvað væri hægt að nota þá í annað? Það væri hægt að nota þá sem blómapott, fylla þá með steinum og nota sem lóð, þeir eru flottir hurðastopparar, nota þá sem stimpil til að vísa leiðina og svo margt annað. Við getum svo tekið þessa æfingu lengra og valið að blanda þessum hlut við annan hlut.

Hvað er til dæmis hægt að skapa ef við blöndum saman skóm og sól? Blanda af þessu gæti til dæmis verið innrauður hitari í skóm til þess að hafa þá heita og notalega á veturna eða sólarrafhlaða á skóm til þess að hlaða símann. Svona getum við leikið okkur að því að koma með ýmsar hugmyndir með því að blanda saman ólíkum hlutum.

Eftir þessa upphitun gætum við valið okkur vandamál sem við viljum leysa og tengt það við tilviljanakennt orð til þess að stýra hugsanamynstrinu á nýjar slóðir.

Ýmsar hugmyndir hafa orðið til með svona blöndu og má þar nefna að Nike fyrirtækið rekur upphaf sitt til þess að einn af stofnendunum var inni í eldhúsi með konunni sinni að búa til vöfflur. Hann hafði verið að reyna að koma með hugmynd að skósóla sem næði nógu góðu gripi á gervigrasi og þegar hann sér vöfflumynstrið þá fær hann hugmynd um að nýta það í skósóla. BMW blandaði saman tölvuleikjafjarstýringu og gírskiptingu til þess að hjálpa bílstjórum að einbeita sér betur að veginum, blanda af lendingarbúnaði flugvéla og barnakerru varð að samanbrjótanlegum barnakerrum og svona mætti lengi telja.

### HVAR ER BEST AÐ BYRJA?

Það að þjálfa okkur í sköpunargleði er líkt og að þjálfa okkur í ræktinni. Það getur verið gott að velja sér ákveðinn tíma sem við ætlum að mæta í þjálfunina, velja hvað við viljum skapa og hvaða sköpunargleðiæfingu við ætlum að nýta okkur. Búnaðurinn sem mælt er með fyrir svona þjálfun er skriffæri og ákveðin bók þar sem hugmyndum er safnað saman. Gott er að byrja þjálfunina á slökun sem hentar hverjum og einum til þess að opna aðgang okkar að gagnasafni heilans og svo að leyfa hugmyndunum að flæða.

Breytingarnar í núverandi iðnbyltingu eru að gerast hratt og við ættum að gera andstæðuna, hægja á og gefa okkur tíma til þess að þjálfa okkur í þessari mikilvægu framtíðarfærni sem sköpunargleðin er og taka þannig þátt í að skapa tækifæri framtíðarinnar.

Birna Dröfn Birgisdóttir hefur rannsakað hvernig efla má sköpunargleði á meðal starfsfólks í doktorsnámi sínu við Háskólann í Reykjavík og hefur hún þjálfað hundruðir einstaklinga og fyrirtæki í sköpunargleði. Birna Dröfn er viðskiptafræðingur með meistaragráðu í alþjóðaviðskiptum frá Griffith University í Ástralíu. Einnig er hún stjórnendamarkþjálfi, hefur lært NLP (Neuro-linguistic programming) og mannauðsstjórnun og hefur meðal annars starfað við stjórnun og kennslu.

**Þúsundir VR félaga hafa tekið sjálfspróf VR í stafrænni hæfni!**

**Ert þú búin/n að taka prófið?**

**Kynntu þér málið nánar á stafraenhaefni.is**

# ÁTT ÞÚ RÉTT Á AÐ FÁ NÁMSGJALDIÐ ENDURGREITT?

Ef þú ert félagi í VR, FVSA, verslunardeild stéttarfélags eða með fyrirtæki í SA, þá átt þú rétt í Starfsmenntasjóði verslunar- og skrifstofufólks.

## EINSTAKLINGSSTYRKIR

### STARFSMENNTASTYRKUR

**90% af skráningargjaldi – hámark 130.000 kr. á ári.**

- Starfstengd námskeið.
- Starfstengd netnámskeið.
- Almennt nám til eininga.
- Nám/námskeið sem veita aukin starfsréttindi.
- Tungumálanámskeið.
- Sjálfstyrkingarnámskeið innanlands (sem er ekki hluti af meðferðarúrræði).
- Ráðstefnur sem tengjast starfi umsækjanda.
- Stjórnendaþjálfun/starfstengd markþjálfun.

### FERÐASTYRKUR

**50% af fargjaldi – hámark 40.000 kr. á ári.**
**Dregst frá hámarksstyrk.**

- Þegar einstaklingur þarf að ferðast meira en 50 km til þess að komast frá heimili til fræðslustofnunar getur hann sótt um ferðastyrk.

### TÓMSTUNDASTYRKUR

**50% af námskeiðsgjaldi – hámark 30.000 kr. á ári.**
**Dregst frá hámarksstyrk. Hefur ekki áhrif á uppsöfnun.**

- Námskeið sem hafa skilgreint upphaf, endi og leiðbeinanda.
- Aðeins er hægt að sækja um styrk vegna tómstundanámskeiða sem haldin eru innanlands.

STARFSMENNTASJÓÐUR
VERSLUNAR- OG SKRIFSTOFUFÓLKS

## FYRIRTÆKJASTYRKIR

### STYRKIR VEGNA NÁMSKEIÐAHALDS

Fyrirtæki með starfsfólk sem er félagar VR/LÍV geta sótt um styrk vegna náms og fræðslu starfsfólks.

### LÆKKAÐ IÐGJALD

Fyrirtæki með starfsfólk innan VR/LÍV geta sótt um lækkun á greiddu iðgjaldi til sjóðsins úr 0,3% í 0,1%.

### FRÆÐSLUSTJÓRI AÐ LÁNI

Fræðslustjóri að láni er árangursmiðað verkfæri sem miðar að því að samhæfa og nýta lausnir sem þegar eru til. Verkefnið byggist á að lána mannauðsráðgjafa til fyrirtækja, sérhæfðan í vinnustaðafræðslu og óformlegri menntun.

### SAMEIGINLEGUR STYRKUR EINSTAKLINGA OG FYRIRTÆKJA

Einstaklingi og fyrirtæki gefst kostur á að sækja um sameiginlegan styrk til sjóðsins ef nám einstaklings kostar 200.000 kr. eða meira. Þá er réttur einstaklings og réttur fyrirtækis nýttur hvor á móti öðrum. Umsókn er afgreidd eftir reglum sjóðsins um starfstengda styrki.

## HVAR SÆKI ÉG UM STYRK Í STARFSMENNTASJÓÐ?

**EINSTAKLINGAR**

Í gegnum Mínar síður á vr.is eða hjá þínu stéttarfélagi ef þú ert í félagi innan LÍV.

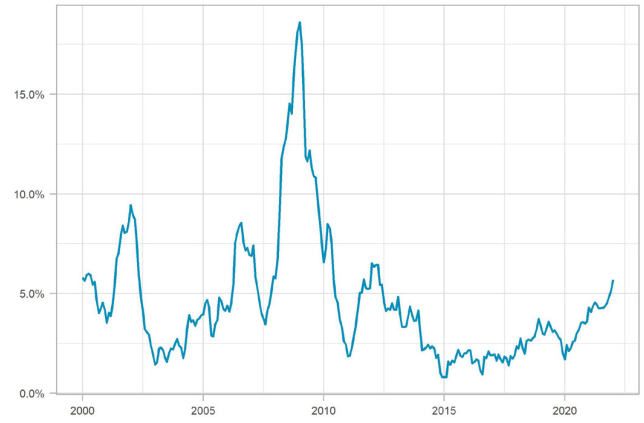
**FYRIRTÆKI**

Í gegnum attin.is sem er sameiginleg umsóknargátt nokkurra starfsmenntasjóða.

# ÓVISSA Í KORTUNUM

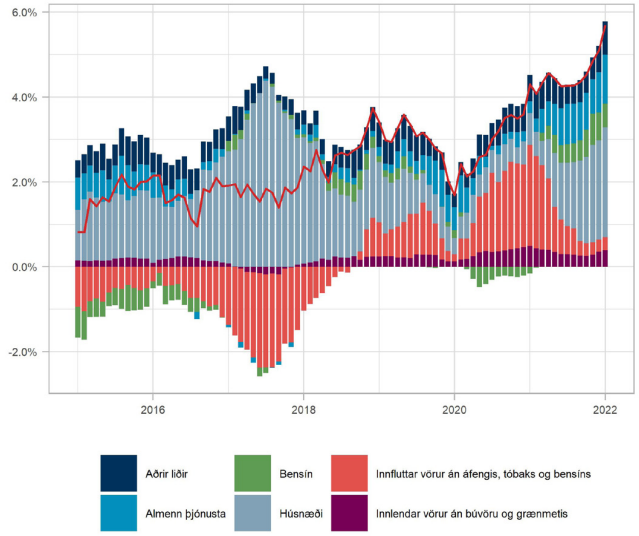
Frá upphafi árs 2020, þegar verðbólga mældist 1,5%, hefur hún aukist jafnt og þétt. Í janúar 2022 mældist verðbólgan 5,7% og þarf að leita aftur til áranna 2011 og 2012 til að finna sambærilega hækkun. Mynd 1 sýnir verðbólgu frá 2000 til dagsins í dag.

Mynd 1 **Söguleg verðbólga á Íslandi**



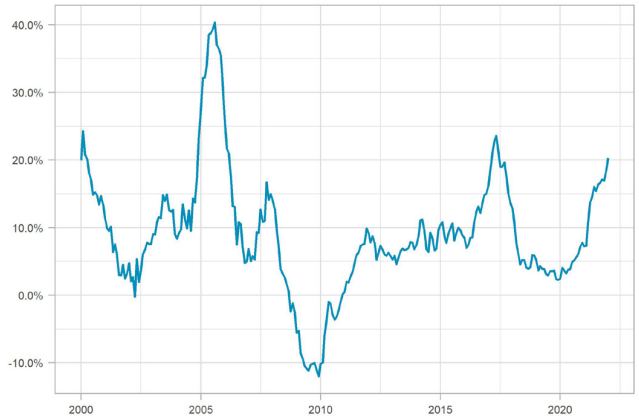

Uppruni verðbólgu getur verið af margvíslegum toga. Árið 2020 var verðbólgan vegna veikingar krónunnar sem birtist í verðhækkunum á innfluttum vörum, þetta má sjá á mynd 2. Á seinnihluta árs 2021 fóru áhrif vegna veikingar krónunnar að fjara út en við tók mikil hækkun húsnæðis. Myndin sýnir niðurbrot verðbólgunnar og sýnir hæð súlnanna hversu stóran þátt viðkomandi flokkur á í verðbólgunni. Myndin sýnir t.d. að árið 2017 tókust á tveir þættir, fasteignaverð þrýsti verðbólgu upp á meðan verð á innfluttum vörum dró hana niður.

Mynd 2 **Undirliðir verðbólgu** - rauða línan er mæld verðbólga




Búast má við áframhaldandi hækkun fasteignaverðs sem mun leika lykilhlutverk í verðbólgunni á næstunni. Í janúar 2022 hækkaði íbúðaverð á höfuðborgarsvæðinu um 20% miðað við janúar 2021. Áhrif stýrivaxtahækkunar eiga þó mögulega eftir að koma fram en þau gætu orðið minniháttar.[1]

Mynd 3 **Tólf mánaða breyting íbúðaverðs á höfuðborgarsvæðinu**



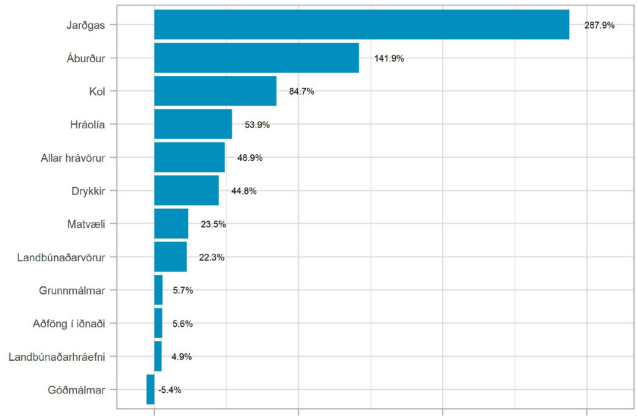

Verðbólga er að aukast í nágrannalöndum Íslands en í janúar 2022 mældist verðbólga í Bandaríkjunum 7,5% og 5% í Evrulöndunum. Íslendingar flytja inn stóran hluta sinna neysluvara og má því búast við að verðhækkanir bæði í Evrópu og Bandaríkjunum fari í auknum mæli að skila sér inn í verðlag hér á landi. Það getur þó tekið nokkra mánuði fyrir verðhækkanir erlendis að skila sér að fullu inn í verðlag hér. Eina leiðin til að milda þau áhrif er ef krónan styrkist á sama tíma.

Það eru þó ekki aðeins fullbúnar vörur sem hafa hækkað mikið í verði, hrávörur eins og jarðgas, kol, landbúnaðarvörur o.s.frv. hafa einnig hækkað mikið undanfarna mánuði. Mynd 5 sýnir nokkra yfirflokka fyrir hrávörur. Matvæli og drykkjarvörur hafa hækkað um 20-40% síðastliðið ár á meðan orka/eldsneyti hækkaði um 50-300% á sama tíma.

[1] Áhrifin gætu reynst lítil vegna bitleysis stýrivaxta á vexti verðtryggðra lána. Ef heimili færa sig í auknum mæli yfir í verðtryggð lán mun hækkun stýrivaxta hafa lítil áhrif á fasteignaverð.

Mynd 4 **Verðbólga á evrusvæðinu** - samræmdur mælikvarði verðlags

Mynd 5 **Verðhækkanir á hrávörum undanfarna tólf mánuði**




Það er ávallt óvissa til staðar þegar horft er fram á við. Spár benda til þess að verðbólga eigi eftir aukast á næstunni áður en hún mun lækka á ný. Óvissuþættir eru hins vegar margir, verður verðbólgan í Evrópu skammvin, mun krónan styrkjast, nær Seðlabankinn að tempra hækkun fasteignaverðs, mun hrávöruverð halda áfram að hækka?

Kynntu þér málið á
vr.is/trunadarmenn

VR

# JÁKVÆÐ ÁHRIF STYTTINGAR VINNUVIKUNNAR

Eins og flest félagsfólk VR veit var samið um styttingu vinnuvikunnar í síðustu kjarasamningum VR við bæði SA og FA og tók styttingin gildi þann 1. janúar árið 2020. Framkvæmd styttingarinnar var í höndum hvers og eins vinnustaðar fyrir sig, með samkomulagi milli félagsfólks og atvinnurekanda. Styttingin hljóðaði upp á 9 mínútur á dag sem jafngilda 45 mínútum á viku eða þremur klukkustundum og 15 mínútum á mánuði, án skerðingar launa. Markmiðið með styttingunni var að gera vinnumarkaðinn fjölskylduvænni.

VR blaðið fékk tvo VR félaga til að segja frá því hvernig staðið var að styttingunni á þeirra vinnustað og hvernig þau nýta styttinguna sína.

## GUÐMUNDUR LÚTHER HALLGRÍMSSONR

**Aldur:** 34 ára

**Starfsheiti:** Verkefnastjóri í stafrænni markaðssetningu

**Vinnustaður:** Nordic Visitor (Travel Connect)

**Hvað hefurðu unnið lengi hjá þínu fyrirtæki?** 3 ár

**Hver var vinnutími þinn fyrir styttingu vinnuvikunnar?**

Ég hóf störf hjá Nordic Visitor í mars 2019, þá var var búið að innleiða tilraunaverkefni með styttingu á vinnuvikunni. Búið var að stytta vinnutímann á fimmtudögum og föstudögum niður í 7 tíma.

**Hver er styttingin í klst (eða mín.) talið á viku/mánuði?**

Vinnuvikan er 36,5 klst. þar sem mánudaga til miðvikudaga er vinnudagurinn 7,5 klst. og á fimmtudögum og föstudögum er vinnudagurinn 7 klst. langur.

**Hvernig var styttingin útfærð á þínum vinnustað?**

Nordic Visitor byrjaði með tilraunverkefni í nóvember 2017 að stytta vinnuvikuna en þá var ákveðið að innleiða 7 tíma vinnudag á föstudögum í einn mánuð. Það gekk vel og var 7 tíma vinnudagur á föstudögum því framlengdur fram í desember og svo út árið 2018. Í janúar 2019 var svo 7 tíma vinnudegi á fimmtudögum bætt við. Í júní 2020 voru svo mánudagar, þriðjudagar og miðvikudagar styttir niður í 7,5klst og vinnuvikan því 36,5 klst að greiddu hádegishléi meðtöldu. Vel hefur verið fylgst með árangri þessa verkefnis og við starfsfólkið beðin um endurgjöf reglulega á hversu vel þetta hefur reynst okkur. Niðurstöðurnar hafa sýnt að starfsfólk er ótrúlega ánægt með styttinguna.

**Hvernig nýtir þú styttinguna? Hefur þér fundist muna um þessa styttingu og hún verið jákvæð?**

Ég hef náð að nýta styttinguna t.d. til að huga meira að heilsunni (líkamsrækt) og öðrum áhugamálum og verkefnum utan vinnu. Ég er mjög þakklátur fyrir að vinnustaðurinn minn skuli gefa mér og samstarfsfólki mínu tækifæri á að eyða minni tíma í vinnunni en áður, þó svo það sé stundum erfitt að hætta fyrr vegna skemmtilegra verkefna.

**Ef unnið yrði að frekari styttingu hvað telur þú að væri hæfileg stytting sem raunhæft sé að stefna að?**

Í framtíðinni tel ég raunhæft að fullur vinnudagur yrði ekki lengri en 7,5 klst. Og eftir þann tíma tekur við yfirvinna. Hvernig og hvenær við komumst þangað, gæti orðið eftir nokkur ár. Við erum klárlega á réttri leið.

## ERNA VALBORG BJÖRGVINSDÓTTIR

**Aldur:** 33 ára

**Starfsheiti:** Bókari

**Vinnustaður:** Ernst & Young ehf.

**Hvað hefurðu unnið lengi hjá þínu fyrirtæki?** 4,5 ár

**Hver var vinnutími þinn fyrir styttingu vinnuvikunnar?**

Vinnutíminn minn var 7,5 tímar á dag eða 37,5 tímar á viku.

**Hver er styttingin í klst (eða mín.) talið á viku/mánuði?**

Mín stytting er 45 mínútur á viku.

**Hvernig var styttingin útfærð á þínum vinnustað?**

Við söfnum henni upp og megum nýta hana hvenær sem er, sem ég er virkilega sátt með.

**Hvernig nýtir þú styttinguna? Hefur þér fundist muna um þessa styttingu og hún verið jákvæð?**

Já mér finnst muna mikið um hana. Ég nýti mína aðallega í starfsdaga hjá börnunum – það munar helling um að þurfa ekki að taka sér launalaust frí. Ég hef líka geymt hana og notað til að lengja jólafrí.

**Ef unnið yrði að frekari styttingu hvað telur þú að væri hæfileg stytting sem raunhæft sé að stefna að?**

Mér finnst alveg raunhæft að stefna að 15 mínútum á dag, eða 75 mínútur á viku. Jafnvel aðeins meira. Mér finnst þetta frábært skref til að gera fólki kleift að taka sér frí í vinnu án þess að þurfa að nota sumarfrísdagana eða vinna fríið upp seinna.

## Stytting vinnuvikunnar

### FRAMKVÆMD

Vinnutímastytting tók gildi 1. janúar 2020. Atvinnurekendur skulu hafa samráð við launamenn um tillögu að útfærslu vinnutímastyttingar á grundvelli eftirfarandi valkosta:

- Hver dagur styttist um 9 mínútur, starfsmaður styttir vinnudaginn um 9 mínútur á hverjum degi og fer fyrr heim sem því nemur, á óbreyttum kjörum.
- Hver vika styttist um 45 mínútur eða styttingunni er safnað upp með öðrum hætti, til dæmis á 2ja vikna fresti eða mánaðarlega.
- Safnað upp innan ársins, um það bil fjórir og hálfur dagur.
- Vinnutímastyttingu með öðrum hætti, á óbreyttum kjörum/launum.

Samkomulag skal hafa náðst um framkvæmd vinnutímastyttingar fyrir 1. desember 2019. Ef samkomulag næst ekki styttist vinnutími um 9 mínútur á dag miðað við fullt starf.

## Spurt og svarað

### HVER ER VINNUTÍMASTYTTINGIN?

Vinnutímastytting VR félaga er 9 mínútur á dag, 45 mínútur á viku eða 3 klst. og 15 mínútur á mánuði án skerðingar launa. Vinnuskyldutímar á mánuði breytast því hjá skrifstofufólki úr 162 klst. 30 mínútum (162,5) á mánuði í 159 klst og 16 mínútur (159,27) á mánuði. Fyrir þau sem verið hafa með 171 klst. og 9 mínútur (171,15) vinnuskyldu á mánuði þá verður 100% vinna í 167 klst. og 56 mínútur (167,94).

### ÞARF AÐ VERA SAMA FYRIRKOMULAG Á VINNUTÍMASTYTTINGUNNI HJÁ ÖLLUM Á VINNUSTAÐNUM?

Vinnutímastyttingin getur verið einstaklingsbundin, bundin við deildir/störf eða eins fyrir allan vinnustaðinn. Þetta fer allt eftir eðli hverrar starfsemi fyrir sig og samkomulagi sem gert er á hverjum vinnustað fyrir sig.

### MÁ BREYTA SAMKOMULAGINU SEM GERT VERÐUR Á MILLI AÐILA?

Skv. gr. 2.1.11 í kjarasamningi er heimilt vegna skipulags og nauðsynlegrar samræmingar á vinnustað að gera breytingu og skal sú breyting vera tilkynnt starfsfólki með a.m.k. mánaðar fyrirvara. Ef einstaklingar hafa áhuga á að endurskoða samkomulagið er mælt með því að ræða slíkt t.d. í starfsmannasamtali, við yfirmann, eða í samkomulagi við samstarfsfólk í þeirri einingu sem hefur samið saman.

### BREYTAST MÁNAÐARLAUNIN MÍN VIÐ VINNUTÍMASTYTTINGUNA?

Nei, umsamin mánaðarlaun haldast óbreytt þó þú vinnir 9 mínútum skemur á dag eða 45 mínútum á viku, 3 klst. og 15 mínútum skemur á mánuði eða safnar vinnutímastyttingunni upp til töku síðar.

### VERÐUR AÐ GERA NÝJAN RÁÐNINGARSAMNING VEGNA FRAMKVÆMDAR Á VINNUTÍMASTYTTINGU?

Það er ekki nauðsynlegt, við mælum þó með að nota tækifærið og rýna í ráðningarsamninga og uppfæra þá með tilliti til þessarar vinnutímastyttingar.

**Frekari upplýsingar um þá styttingu sem samið var um í síðustu samningum má finna á www.vr.is**

**Það eru alla jafna mæðurnar sem halda utan um skipulagið og minna fjölskyldumeðlimi eftir föngum á hver verkefni þeirra eru og sjá til þess að þau séu unnin, sýna umhyggju og huga að vellíðan annarra fjölskyldumeðlima.**

# ÞRIÐJA VAKTIN, MÆÐUR OG KÓRÓNAVEIRUFARALDURINN

*Ég meika ekki þetta ástand lengur og þarf frí…ekki frá þvotti og heimilisstörfum í nokkrar klukkustundir…heldur frí frá að bera ábyrgð á allri ákvörðunartöku.*

Svo hljóða dagbókarskrif móður tveggja ungra barna, sem tók þátt í rannsókn undirritaðra á fjölskyldulífi í fyrstu bylgju kórónaveirufaraldursins[1]. Kjarninn í þessari tilvitnun er hin hugræna byrði sem dagbókarritari hefur greinilega þurft að axla. Hugræn byrði er hluti af því sem kallast þriðja vaktin; en ekki er langt síðan það hugtak varð hluti af almennri orðræðu og er það fyrst og fremst að þakka yfirstandandi átaki VR. Fyrsta vaktin er þá launuð vinna utan heimilis meðan önnur vaktin, sem var nefnd svo af fræðakonunni Arlie Russell Hochschild árið 1989, felur í sér heimilisstörf og barnauppeldi. Hochschild vakti athygli á hinu tvöfalda álagi sem útivinnandi konur í gagnkynja samböndum bjuggu við, þar sem barnauppeldi og heimilisstörf voru aðallega á þeirra herðum að loknum hefðbundnum vinnudegi. Margt hefur breyst til hins betra frá því athygli var vakin á hinni tvöföldu vakt útivinnandi kvenna, þó benda rannsóknir enn til þess að verkaskipting á heimilum hafi ekki breyst nægilega í takti við aukna atvinnuþátttöku kvenna. Með tilliti til kynjajafnréttis væri mikilvægt að sjá frekari breytingar í þá átt, auk þess sem talið hefur verið knýjandi að draga fram álagið sem fylgir alls kyns ósýnilegum verkefnum sem ekki falla undir aðra vaktina, en eru þó órjúfanlegur hluti af foreldrahlutverkinu.

Þriðja vaktin, ólík annarri vaktinni, er þar af leiðandi fyrst og fremst ósýnileg vinna sem innt er af hendi svo daglegt líf fjölskyldunnar gangi upp. Þar má til dæmis nefna verkefni sem snúa að skipulagi og utanumhaldi um daglegt líf fjölskyldunnar. Það er erfitt, jafnvel fyrir vel stæðar fjölskyldur, að útvista verkefnum þriðju vaktarinnar til aðila utan fjölskyldunnar, líkt og hægt er að gera með umönnun barna, þrif og eldamennsku. Þriðja vaktin felur ekki aðeins í sér hina hugrænu byrði, sem snýr að verkstjórn heimilisins, heldur einnig tilfinningavinnu. Slík vinna felur í sér að viðkomandi hlúir að velferð annarra fjölskyldumeðlima, svo sem barna, maka og foreldra, oft með þeim tilkostnaði að fela eigin tilfinningar og upplifanir.

Óhætt er að segja að kórónaveirufaraldurinn hafi dregið fram mikilvægi launaðra og ólaunaðra umönnunarstarfa, sem löngum hafa verið á herðum kvenna, innan og utan heimilis. Færð hafa verið rök fyrir því að því að ástandið hafi dregið fram í dagsljósið þann veruleika, sem femínískt fræðafólk hefur bent á lengi, að umönnun sé undirstaða hvers samfélags og öll önnur virkni þess hvíli á henni, líka innan hagkerfisins. Mikilvægur þáttur þeirrar umönnunar sem á sér stað á krísutímum sem þessum felst í ósýnilegri vinnu sem unnin er inni á heimilum; þriðju vaktinni sem lýkur aldrei. Byrðar þriðju vaktarinnar voru rauður þráður í dagbókarskrifum mæðranna sem tóku þátt í rannsókn okkar á fjölskyldulífi í fyrstu bylgju kórónaveirufaraldursins, og virtust þær aðstæður sem sköpuðust í faraldrinum afhjúpa fyrir mörgum þeirra ójafna verkaskiptingu heima fyrir, þar sem það voru ekki síst verkefni þriðju vaktarinnar sem voru íþyngjandi og álagsvaldandi. Eftirfarandi tilvitnun í dagbókarskrif móður sem tók þátt í rannsókn okkar er dæmi um tilfinningavinnu sem fellur undir þriðju vaktina:

*Ég nenni ekki þessu ástandi en reyni að vera jákvæð, sérstaklega við manninn og börnin, þau mega alls ekki átta sig á kvíðanum þá verða þau óþarflega hrædd. Ég held áfram í hugleiðslum og Yoga til að vinna á þessu, þetta kemur allt.*

Eins og fleiri mæður í rannsókninni dró þessi móðir fram mikilvægi þess að leyna eigin tilfinningum til þess að halda öðrum fjölskyldumeðlimum rólegum og stundaði Yoga og hugleiðslu til að þess að reyna að halda ró sinni. Í stað þess að tala opinskátt um líðan sína fannst henni mikilvægt að sýna hana ekki. Slík vinna er þannig ekki bara orkufrek og ósýnileg heldur er henni oft beinlínis haldið leyndri, en rannsóknir hafa sýnt að það getur komið niður á velferð þeirra sem það gera.

Í nútímasamfélagi samkeppni og markaðshyggju eru kröfurnar sem gerðar eru til foreldrahlutverksins sífellt meiri og flóknari, ekki síst þær sem gerðar eru til mæðra. Talsverð vinna er fólgin í því að uppfylla væntingar og kröfur uppeldisins og sú vinna, sem að mörgu leyti fellur undir þriðju vaktina, lendir gjarnan í fangi mæðra. Þegar dagleg pökkuð rútína nútímafjölskyldunnar riðlast eins og hefur endurtekið gerst frá því faraldurinn hófst, þá eru þessi ósýnilegu verkefni fleiri og af öðrum toga en vanalega. Það er margt sem hefur þurft að passa upp á, læra nýjar leikreglur í hversdeginum, skipuleggja hlutina öðruvísi. Meðan sum verkefni hafa fallið niður tímabundið, sem tengjast til dæmis íþróttastarfi barna eða félagslífi, hefur fólk verið meira heima við, sem þýðir meiri matseld, meira uppvask og meiri vinna við að halda heimilinu snyrtilegu. Einnig frekari líkur á árekstrum heima fyrir, þreytu og leiða af ýmsu tagi. Samkvæmt fjölmörgum alþjóðlegum rannsóknum virðast mæður hafa borið hitann og þungann af þessum afleiðingum faraldursins, og dagbókarskrif mæðranna í okkar rannsókn benda í sömu átt. Í skrifum þeirra kom jafnframt fram að það væri verkefni út af fyrir sig að reyna að sjá til þess að verkaskipting inni á heimilinu væri jöfn, eins og þessi tveggja barna móðir lýsti á eftirfarandi hátt:

[1]Rannsóknin byggir á persónulegum, opnum dagbókarfærslum tæplega fjörutíu mæðra yfir tveggja vikna tímabil í mars og apríl vorið 2020. Notast var við rauntíma dagbókarskráningar þar sem þátttakendur höfðu frjálsar hendur við að skrá upplifanir, reynslu og daglegar athafnir. Þátttakendur fengu daglega rafrænt skráningarform þar sem þau voru beðin um að skrá persónulegar hugleiðingar um breytingar á lífi sínu á tímum samkomutakmarkana, verkaskiptingu á heimilinu og annað sem þau vildu deila með rannsakendum á þessu tímabili. Sjá nánar í Andrea Hjálmsdóttir og Valgerður S. Bjarnadóttir. (2021). Mæður á þriðju vaktinni í kórónaveirufaraldrinum. Íslenska þjóðfélagið, 12(1), 23-40.

Valgerður S. Bjarnadóttir og Andrea Hjálmsdóttir.

*Ég sé um verkstjórn, verkaskiptingu og tek mesta ábyrgð á námi og æfingum barnanna. Mér finnst við vera hættulega nálægt kynjaþróun eins og hún var fyrir miðja síðustu öld. Þá er það á minni ábyrgð að minna á að svo eigi ekki að vera og enn bætist þá í ábyrgðarpakkann.*

Vissulega eru fleiri þættir en kyn sem hafa áhrif á stöðu fólks í daglegu lífi og vert er að minna á að þættir eins og efnahagsleg staða, menntun og uppruni hafa veruleg áhrif á tækifæri fólks og aðstæður. Þær konur sem þátt tóku í dagbókarrannsókninni sem hér er greint frá áttu maka, höfðu almennt góða stöðu á vinnumarkaði og höfðu flestar lokið háskólaprófi. Það hefur áhrif á viðhorf þeirra og þær kröfur sem þær upplifa af hálfu samfélagsins en jafnframt líka áhrif á bjargir þeirra. Rannsóknir hafa þó sýnt að í gagnkynja parasamböndum er hugræn byrði og tilfinningavinna þriðju vaktarinnar líklegri til að vera á herðum kvenna óháð stéttarstöðu. Það eru alla jafna mæðurnar sem halda utan um skipulagið og minna fjölskyldumeðlimi á eftir föngum hver verkefni þeirra eru og sjá til þess að þau séu unnin, sýna umhyggju og huga að vellíðan annarra fjölskyldumeðlima. Mörg störf á vinnumarkaði fela einnig í sér tilfinningavinnu, en nærtækustu dæmin eru sennilega hjúkrunar- og umönnunarstörf og störf innan menntakerfisins. Það má því segja að bæði á vinnumarkaði og á heimilum séu konur líklegri til að sinna störfum sem krefjast mikillar tilfinningavinnu. Þessi vinna tekur talsverðan tíma og orku frá þeim sem inna hana af hendi og mikilvægt er að gefa þessum þáttum í fjölskyldulífinu gaum í samhengi við stöðu kynjanna á öðrum vettvangi og stéttastöðu.

Rannsóknin sem hér er greint frá var framkvæmd í fyrstu bylgju kórónaveirufaraldursins, þegar óvissan um þróun faraldursins var mikil og aðgerðir í þágu sóttvarna strangar. Hún var því framkvæmd við óvenjulegar aðstæður í íslensku samfélagi. Þrátt fyrir ágæta samfélagslega stöðu upplifðu mæðurnar mikið álag, ekki síst í tengslum við hina hugrænu byrði. Við höfum dregið þá ályktun út frá niðurstöðum rannsóknarinnar, og annarra sem gerðar hafa verið hér á landi, að þrátt fyrir góða útkomu Íslands í alþjóðlegum samanburðarmælingum á jafnrétti þá sé hér enn mikið verk að vinna, ekki síst þegar kemur að heimilunum, barnauppeldi og þriðju vaktinni. Við teljum að niðurstöðurnar varpi því ekki ljósi á veruleika sem varð til í kjölfar heimsfaraldursins heldur hafi öllu fremur dregið fram í dagsljósið kynjaðan veruleika sem við lýði er, hvort sem er á krísutímum eður ei. Rauður þráður í lýsingum kvennanna var hin mikla ábyrgð sem þær báru innan heimilisins, samhliða mikilli þátttöku á atvinnumarkaðinum. Átti það ekki síst við um tilfinningavinnu og hugræna byrði. Þessi störf eru íþyngjandi og taka mikla orku frá þeim sem sinna þeim. Rannsóknir hafa einnig sýnt að konur séu mun líklegri til að sinna mörgum verkefnum í einu, eða „múltítaska" og á það ekki síður við um verkefni þriðju vaktarinnar en önnur verkefni. Það getur haft áhrif á afköst í vinnu, álag og líðan og því til mikils að vinna fyrir samfélagið allt að álag vegna þriðju vaktarinnar dreifist jafnar á mæður og feður, en í því samhengi er vert að nefna að samkvæmt rannsóknum virðast karlar almennt hafa meiri stjórn á tíma sínum en konur. Í allri umræðu um breytingar á vinnumarkaði í kjölfar faraldursins, til dæmis hversu eftirsóknarvert það er að auka vinnu heiman að frá, er mikilvægt að taka tillit ólíkrar stöðu kvenna og karla á heimilum og hvaða áhrif ólaunuð og ósýnileg vinna hefur á stöðu þeirra á vinnumarkaði þegar slíkar breytingar eru gerðar. En fyrst og fremst þarf að auka umræðu og vitund fólks um stöðu barnafjölskyldna í þessu samhengi og fara í aðgerðir til að grundvallarbreytingar verði á samfélagslegum væntingum til foreldra og ólíkri stöðu mæðra og feðra inni á heimilum.

**Óhætt er að segja að kórónaveirufaraldurinn hafi dregið fram mikilvægi launaðra og ólaunaðra umönnunarstarfa, sem löngum hafa verið á herðum kvenna, innan og utan heimilis.**

Höfundar greinarinnar eru Valgerður S. Bjarnadóttir nýdoktor við Menntavísindasvið Háskóla Íslands (vsb@hi.is) og Andrea Hjálmsdóttir, lektor við Háskólann á Akureyri (andrea@unak.is)

# HVERNIG VERÐA KJARASAMNINGAR TIL?

Kjarasamningar skipta vinnandi fólk gríðarlega miklu máli enda kveða þeir á um dýrmæt réttindi launafólks á vinnumarkaði. Kjarasamningi mætti líkja við einskonar leikreglur sem gilda um vinnumarkaðinn um hvað má og hvað má ekki og hver lágmarksréttindi og hverjar skyldur starfsfólks eru. VR (þá Verzlunarmannafélag Reykjavíkur) undirritaði sinn fyrsta kjarasamning árið 1955. Margt hefur breyst síðan þá en baráttan snýr alltaf að því sama: Að bæta lífskjör félagsfólks VR.

## HVAÐ ER KJARASAMNINGUR?

Kjarasamningur er samningur sem gerður er á milli samtaka launafólks (stéttarfélags) og samtaka atvinnurekanda. Kjarasamningar eru lágmarksréttindi starfsfólks í viðeigandi starfsgrein. Eftir að kjarasamningur hefur verið samþykktur er ekki hægt að breyta honum eða að víkja frá honum og verða báðir aðilar að hlíta þessum samningi. Gildistími kjarasamninga getur verið misjafn og er frá nokkrum mánuðum og upp í nokkur ár en þegar skrifað er undir kjarasamning þarf gildistími samningsins að vera ljós.

Í kjarasamningi er samið um mikilvæg atriði er varða vinnusambandið eins og laun, vinnutíma, orlof, laun í veikindum, uppsagnarfrest, tryggingar, iðgjöld til lífeyrissjóða og starfsmenntasjóði svo það helsta sé nefnt. Vinnumarkaðurinn er einn af undirstöðuþáttum hins efnahagslega kerfis á Íslandi og eru kjarasamningar sem gerðir eru á vinnumarkaði lykilþáttur í velferðarkerfinu ásamt því að þjóna tilgangi leikreglna á vinnumarkaði.

Aðilar á vinnumarkaði þ.e. launafólk og stéttarfélög, atvinnurekendur og félög atvinnurekenda eru bundnir þeim samningi sem er í gildi á hverjum tíma og er talað um að meðan svo er ríki friðarskylda á vinnumarkaði. Á þeim tíma er aðilum vinnumarkaðarins óheimilt að boða til verkfalla eða verkbanna. Áður en samningurinn rennur úr gildi vinna báðir aðilar að undirbúningi fyrir næsta samning.

## HVAÐ ER SAMNINGSUMBOÐ?

Samkvæmt lögum VR fer stjórn VR með samningsumboð félagsfólks VR og leiðir formaður félagsins samningaviðræður. Fyrir undanfarna samninga hefur stjórnin skipað kjaramálanefnd sem kannar hug og vilja félagsfólks VR með könnun sem send er til alls félagsfólks. Kjaramálanefnd ásamt trúnaðarráði VR stillir svo upp kröfugerð gagnvart atvinnurekendum. Þessari kröfugerð er síðan komið á framfæri til félaga atvinnurekanda sem í tilfelli VR eru tvö félög þ.e. Samtök atvinnulífsins og Félag atvinnurekenda. Kjaramálanefnd er skipuð í upphafi hverrar kjarasamningsmyndunar og hefur strax störf. Farið er yfir eldri kröfugerðir, hvað hefur áunnist og hvað má bæta ásamt því að kjaramálanefndin vinnur ítarlega með kjaramálasviði VR til að fá upplýsingar um þau atriði í gildandi kjarasamningi sem virka ekki sem skyldi.

## FÉLAGSFÓLK HEFUR ÁHRIF

Þegar styttist í að samningar verði lausir er lykilatriði að kanna hug félagsfólks og því er send út könnun til að komast að því hverjar áherslurnar eru en þær snúa alltaf að kjarabótum og er áherslurnar mismunandi eftir aðstæðum í samfélaginu hverju sinni. Með því að svara og koma sínum atriðum á framfæri getur félagsfólk haft áhrif en lokahönd kröfugerðar byggir á niðurstöðu þessarar könnunar. Kröfugerðina leggur stjórn svo fyrir trúnaðarráð og trúnaðarmenn VR til samþykktar áður en hún verður lögð fyrir viðsemjendur okkar.

Það er rétt að koma því á framfæri að með því að starfa í trúnaðarráði eða sinna hlutverki sem trúnaðarmaður hefur félagsfólk mun beinni aðkomu að kröfugerðinni og meiri en almennt félagsfólk. Því er mikilvægt að fólk bjóði sig fram til slíkra starfa hafi það áhuga og hafi þannig áhrif.

## SKIPULAG VIÐRÆÐNA

Í lögum um stéttarfélög og vinnudeilur segir að aðilar, þ.e. atvinnurekendur eða samtök þeirra og stéttarfélög, skuli gera áætlun um skipulag viðræðna vegna endurnýjunar kjarasamnings. Heimilt er í lögum að veita landssamböndum eða heildarsamtökum umboð til að gera viðræðuáætlun og sjá um viðræðurnar. Það er ákveðið á fundi samtakanna með góðum fyrirvara hvort hvert félag fari af stað í viðræður sem heild eða hvert fyrir sig. VR hefur kosið að semja sjálft um sinn kjarasamning enda þótt félagið sé meðlimur í Landssambandi íslenzkra vezslunarmanna (LÍV). Viðræðuáætlun er leiðbeinandi skjal um það hvenær aðilar ætla að hittast og ræða ákveðin atriði og hvenær áætlað er að ná samningi og skrifa undir nýjan kjarasamning.

Báðir viðsemjendur, þ.e. atvinnurekendur og stéttarfélagið eða heildarsamtök þeirra, verða að undirrita viðræðuáætlunina áður en hún er send ríkissáttasemjara. Þessi viðræðuáætlun skal samkvæmt lögum gerð í síðasta lagi tíu vikum áður en gildandi kjarasamningar eru lausir. Ef það er ekki gert útbýr sáttasemjari viðræðuáætlun í síðasta lagi átta vikum áður en gildandi kjarasamningur er laus og verða báðir aðilar að ganga að þeirri viðræðuáætlun.

Þegar viðræður hefjast er oft farið gróflega yfir landslagið og skipulagðir fundir með tilliti til þessarar viðræðuáætlunar en reyndin síðastliðin ár er sú að það er ekki fyrr en á síðustu metrunum sem rætt er um hækkun launa.

## SAMNINGAR UNDIRRITAÐIR HJÁ RÍKISSÁTTASEMJARA

Aðilar reyna eftir bestu getu að komast að samkomulagi en frá undirritun fyrsta samningsins hafa kjarasamningar að lokum verið undirritaðir hjá embætti ríkissáttasemjara. Ef aðilar komast ekki að samkomulagi í kjaraviðræðum er heimilt að vísa deilum þeirra til ríkissáttasemjara en hlutverk hans er að leita sátta í vinnudeilum.

Samningsaðilar geta hvenær sem er óskað eftir milligöngu sáttasemjara, ef það er ekki gert hefur þó sáttasemjari heimild til að fylgjast með vinnudeilunni og samningaumleitunum hvenær sem hann óskar þess.

Ef samningaviðræður eru árangurslausar eða vonlitlar um árangur geta báðir aðilar eða hvor fyrir sig vísað deilunni til sáttasemjara sem þá þarf að boða aðila á fund eins fljótt og hægt er og halda áfram með sáttaumleitanir. Á þessum tímapunkti, og áður en deilu er vísað til sáttasemjara, geta deiluaðilar tilkynnt um vinnustöðvun/verkföll en um réttarstöðu og aðferð þeirra verður fjallað sérstaklega í haustblaði VR blaðsins.

Kjarasamningur tekur gildi frá þeim degi sem hann er undirritaður ef ekki er um annað samið. Áður en hann tekur gildi er samningurinn lagður í dóm félagsfólks sem greiðir um hann atkvæði. Með atkvæði sínu hefur VR félagi áhrif á það hvort samningurinn verður samþykktur eða ekki og eru öll hvött til að nýta rétt sinn en meirihluta greiddra atkvæða þarf til að samningur standi eða falli og skal kosningum ljúka innan fjögurra vikna frá undirritun.

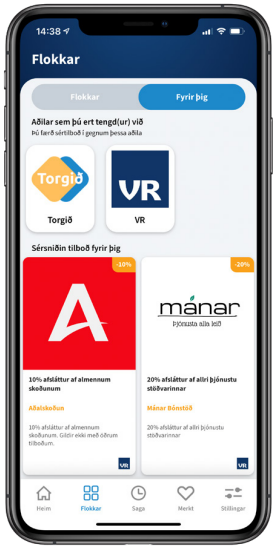
## HVAÐ ER RÁÐNINGARSAMNINGUR?

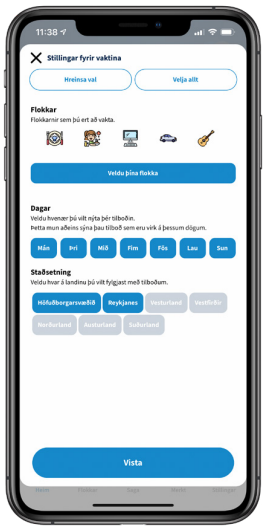
Í kjarasamningi kemur meðal annars fram að innan tveggja mánaða frá ráðningu eigi að liggja fyrir ráðningarsamningur á milli aðila. Ráðningarsamningur er samningur á milli starfsmanns og atvinnurekanda þar sem þeir koma sér saman um vinnutíma, starfslýsingu ásamt öðrum þáttum er lúta að starfi og skyldum viðkomandi starfsmanns.

Í ráðningarsamningi er vísað í viðeigandi kjarasamning en kjarasamningar eru eins og áður hefur komið fram lágmarkssamningar fyrir viðeigandi störf/starfsgrein. Ráðningarsamninginn geta aðilar mótað þannig að hann henti báðum aðilum að öllu leyti. Óheimilt er þó að ráðningarsamningur kveði á um lakari kjör en þau sem koma fram í kjarasamningi. Þá má breyta ráðningarsamningi og segja upp skv. kjarasamningi. Kjarasamningi er aftur á móti ekki hægt að segja upp eða breyta meðan hann er í gildi, nema ef samið hefur verið um opnunarákvæði sem stundum er gert. Þegar ráðningarsamningi er sagt upp fer hvor aðili sína leið en ef kjarasamningi væri sagt upp eða styttist í að hann renni út þarf að vinna að nýjum samningi og þurfa aðilar að vinna að því að ná sáttum og nýjum samningi.

## VINNUMARKAÐURINN

Vinnumarkaðurinn skiptist í almennan og opinberan vinnumarkað. Á almennum vinnumarkaði starfa fyrirtæki í eigu einkaaðila og hlutafélaga en á opinberum vinnumarkaði eru fyrirtæki og stofnanir í eigu ríkis og sveitarfélaga, auk félaga og stofnana sem veita opinbera þjónustu. Ólík lög eiga við um þessa aðila en ákveðinn rauður þráður er þó hinn sami hjá öllum. Um almenna vinnumarkaðinn gilda lög um stéttarfélög og vinnudeilur nr. 80/1938 og um opinbera vinnumarkaðinn gilda lög um kjarasamninga opinberra starfsmanna nr. 94/1986. Um kjarasamninga starfsmanna banka sem eru í eigu ríkisins gilda einnig sér lög um kjarasamninga nr. 34/1977.




# TILBOÐ TIL FÉLAGSFÓLKS VR

Félagsfólki VR gefst kostur á að nálgast tilboð og afslætti í appi 1819 Torgsins en VR og 1819 Torgið hófu nýlega samstarf sem gerir afsláttarkjör fyrir félagsfólk VR aðgengilegri og þægilegri í notkun. Ekki þarf lengur að fletta tilboðum upp á vef og sýna félagsskírteini til að virkja afslætti heldur verða tilboðin nú öll á einum stað og innan seilingar í snjallsímum félagsfólks.

## HVAÐ ER 1819 TORGIÐ?

1819 Torgið er þjónustuveita sem heldur utan um afslætti, tilboð og sérkjör hjá fjölda samstarfsaðila og miðlar þjónustunni í gegnum smáforrit (app) fyrir snjallsíma sem hægt er að sækja endurgjaldslaust. Hjá 1819 Torginu er hægt að nálgast alls kyns tilboð á vöru og þjónustu frá fjölmörgum fyrirtækjum. Hjá 1819 Torginu eru fjölmargir vöruflokkar sem innihalda afslætti og tilboð fyrir þig, fjölskylduna, heimilið og farartækið. Þú getur vaktað þá vöruflokka sem henta þér persónulega og þú færð tilkynningar í símann þegar tilboð berast inn í þá flokka sem þú hefur sérstaklega valið þér til að vakta.

## MEIRA Í BOÐI FYRIR VR FÉLAGA

VR félagar fá öll þau VR tilboð sem hingað til hafa verið í boði fyrir félagsfólk auk aðgangs að svokölluðum lykilfyrirtækjum sem bjóða föst sérkjör allt árið. Það eina sem félagsfólk þarf að gera til að virkja þau kjör er að sækja appið og byrja. Þegar skráningu í 1819 Torgið er lokið sér félagsfólk að opnaður hefur verið aðgangur fyrir tvö svæði. Annars vegar svæðið „Torgið“ þar sem má finna lykilfyrirtækin og svo „VR“ svæðið þar sem tilboð til félagsfólks er að finna. Inni í þeim flokki eru fastir afslættir en einnig munu koma inn árstíðarbundin tilboð sem eru virk í þrjá mánuði í senn og verður svo skipt út fyrir ný tilboð.

## HVERNIG GET ÉG BYRJAÐ?

Þú sækir 1819 Torgs-appið og býrð til aðgang. Leiðbeiningar um hvernig skal skrá sig inn til að virkja forgangsaðgang verða aðgengilegar á Mínum síðum. Þar verður einnig kynningarmyndband þar sem sýnt er hvernig appið virkar. Þegar skráning er klár hefur þú aðgang að VR tilboðum og lykilfyrirtækjum en einnig er hægt að skoða allt annað sem er í boði fyrir notendur appsins. Þú getur út frá þínu áhugasviði sérsniðið hvenær tilboð birtast í appinu. Boðið er upp á um 200 vöruflokka ásamt þeim dögum sem notandi vill fá tilboðstilkynningar um í símann sinn og einnig er hægt að velja frá hvaða landssvæði tilboðin koma. Mjög auðvelt er að hreinsa allt sem búið er að velja og byrja upp á nýtt. Þegar þú rekst á eitthvað spennandi getur þú vistað tilboðið og virkjað það þegar þér hentar.

### Aðalskoðun
**Hvað:** 10% afsláttur af almennum skoðunum.
Gildir ekki með öðrum tilboðum.
**Hvar:** Margar staðsetningar, sjá nánar í appi 1819 Torgsins
**Hvenær:** Mán-fös kl. 8:00-16:00

### Atomos
**Hvað:** 15% afsláttur af öllum vörum.
**Hvar:** vefverslun atomos.is
**Hvenær:** Alla daga

### Bílvogur
**Hvað:** 10% afsláttur af efni, smurvinnu, bremsuviðgerðum, nýjum sumar- og vetrardekkjum
**Hvar:** Auðbrekku 17, 200 Kópavogi
**Hvenær:** Mán-fim kl. 8:00-17:00 og fös kl. 8:00-16:00

### Bónstöð Hafnarfjarðar
**Hvað:** 10% afsláttur af bóni.
**Hvar:** Fjarðargötu 13, 220 Hafnarfirði
**Hvenær:** Mán-lau kl. 8:00-17:30

### Gleraugnagallerí
**Hvað:** 10% afsláttur af gleraugum.
**Hvar:** Eyravegi 7, 800 Selfossi
**Hvenær:** Mán-lau kl. 10:00-18:00

### Gleraugnaverslunin Ég C
**Hvað:** 12% afsláttur.
**Hvar:** Hamraborg 10, 200 Kópavogi
**Hvenær:** Mán-fös kl. 9:30-18:00 og lau kl. 11:00-14:00

### Fjallakofinn
**Hvað:** 10% afsláttur ef verslað er í netverslun.
**Hvar:** Vefverslun fjallakofinn.is
**Hvenær:** Alla daga

### Flatbakan
**Hvað:** 12% afsláttur.
**Hvar:** Bæjarlind 2, 201 Kópavogi
**Hvenær:** Mán-fös kl. 11:00-21:00, lau-sun kl. 12:00-21:00

**Fitness Sport**
**Hvað:** 15% afsláttur nema af tilboðsvörum.
**Hvar:** Smiðjuvegi 6, 200 Kópavogi
**Hvenær:** Mán-lau kl. 10:00-18:00

**Fætur toga**
**Hvað:** 30% afsláttur af göngugreiningu.
**Hvar:** Höfðabakki 3, 110, Reykjavík
**Hvenær:** Mán-fös kl. 10:00-18:00 og lau kl. 10:00-16:00

**Hús Handanna**
**Hvað:** 10% afsláttur af öllum vörum.
**Hvar:** Miðvangi 1-3, 700 Egilsstöðum
**Hvenær:** Mán-fös kl. 12:00-18:00 og lau kl. 12:00-15:00

**Ingólfsskáli**
**Hvað:** 10% afsláttur af veitingum.
**Hvar:** Efstalandi, 816 Ölfus
**Hvenær:** Mán-lau kl. 18:00-22:00

**Kaffi Klara**
**Hvað:** 10% afsláttur af kaffiveitingum.
**Hvar:** Strandgötu 2, 625 Ólafsfirði
**Hvenær:** Fim kl. 13:00-17:00 og fös-sun kl. 11:00-17:00

**Laugarvatn Fontana**
**Hvað:** 20% afsláttur, gildir ekki með öðrum tilboðum.
**Hvar:** Hverabraut 1, 840 Laugarvatn
**Hvenær:** Alla daga kl. 11:30-21:30

**Ólavía og Oliver**
**Hvað:** 10% staðgreiðsluafsláttur.
5% afsláttur ef greitt er með kreditkorti.
**Hvar:** Álfheimum 74, 104 Reykjavík
**Hvenær:** Mán- lau kl. 10:00-18:00

**Perform**
**Hvað:** 15% afsláttur af öllum vörum frá BSN og ON.
Gildir ekki með öðrum tilboðum.
**Hvar:** Sundaborg 9, 104 Reykjavík
**Hvenær:** Mán-fös kl. 11:00-18:00 og lau kl. 12:00-15:00

**Rauða húsið**
**Hvað:** 10% afsláttur, gildir ekki með öðrum tilboðum.
**Hvar:** Búðarstígur 4, 820 Eyrarbakka
**Hvenær:** Mán-fös kl. 17:00-21:00 og lau-sun kl. 12:00-21:00

**Slökkvitækjaþjónustan**
**Hvað:** 10% afsláttur.
**Hvar:** Askalind 1, 201 Kópavogi
**Hvenær:** Mán-fös kl. 8:00-17:00

**Sea Trips Reykjavík**
**Hvað:** 20% afsláttur af norðurljósaferð og hvalaskoðun.
**Hvar:** Ægisgarður 5c, 101 Reykjavík
**Hvenær:** Mán-sun kl. 8:30-17:00

**Veggsport**
**Hvað:** 10% afsláttur af verðskrá og 20% afsláttur af árskortum.
**Hvar:** Stórhöfða 17, 110 Reykjavík
**Hvenær:** Mán-fös kl. 10:00-18:00 og lau kl. 10:00-14:00

# Náðu í appið hér

**Opnaðu myndavélina og beindu að kóðanum og ýttu á hlekkinn sem birtist eða sláðu inn 1819 Torgið í leitargluggann á Google Play eða App Store.**

Torgið

VR

# TRÚNAÐARMANNA-NÁMSKEIÐ

## ALLT UM KJARAMÁL

16. mars kl. 8:30-12:00

**Leiðbeinandi:** Kjaramálasvið VR

**Námskeiðið er aðeins ætlað trúnaðarmönnum VR**

VR leggur áherslu á að trúnaðarmenn fái allar helstu upplýsingar er snúa að kjaramálum félagsfólks. Þetta námskeið er einstaklega mikilvægt, sérstaklega fyrir nýja trúnaðarmenn. Á námskeiðinu verður farið yfir helstu atriði kjarasamninga, eins og veikindarétt, uppsagnir, orlof, vinnutíma og áunnin réttindi. Hér gefst trúnaðarmönnum tækifæri til þess að ræða saman, deila reynslu sinni og fá svör við spurningum sínum frá sérfræðingum VR.

Stefnt er á að halda námskeiðið í sal VR á 0. hæð í Húsi verslunarinnar, Kringlunni 7. Hvort það verði hægt fer eftir þeim sóttvarnarreglum sem verða í gildi. Einnig er í boði að skrá sig rafrænt á námskeiðið í gegnum Teams. Ef ekki verður hægt að bjóða upp á námskeiðið á staðnum þá verður það alfarið rafrænt. Nánari upplýsingar verða sendar á skráða trúnaðarmenn fyrir námskeið.

## STREITUSTJÓRNUN OG SEIGLA

6. og 27. apríl kl. 9:00-12:00

**Leiðbeinendur:** Hugrún Linda Guðmundsdóttir, félagsráðgjafi MA og eigandi Heillandi hugur

**Námskeiðið er aðeins ætlað trúnaðarmönnum VR**

Á þessu námskeiði verður farið í lykilþætti streitustjórnunar og þá þætti sem hægt er að styrkja til að efla viðnám gegn álagi og streitu daglegs líf. Farið verður yfir hvað er streita, hvernig hún birtist, innri og ytri streituvalda og hverju er hægt að stjórna og hverju ekki. Einnig læra þátttakendur á eigin streituviðbrögð, efla sjálfsþekking og meðvitund um eigin líðan, hugsanir og viðbrögð. Veitt verða verkfæri til að draga út streitu og gerðar æfingar til að efla seiglu en seigla er hæfileiki til að viðhalda heilbrigðu og stöðugu andlegu og líkamlegu ástandi í gegnum álag og streitu. Hugrún Linda er félagsráðgjafi og með starfsréttindi frá Landlækni. Hún hefur sérhæft sig í streitustjórnun, seiglu, jákvæðri sálfræði og núvitund en er einnig menntuð í mannauðstjórnun.

Námskeiðið er tveir dagar og hafðar eru þrjár vikur á milli tíma til að þátttakendur geti æft sig í aðferðunum sem kenndar eru í fyrri tíma. Stefnt er á að halda námskeiðið í sal VR á 0. hæð í Húsi verslunarinnar, Kringlunni 7. Hvort það verði hægt fer eftir þeim sóttvarnarreglum sem verða í gildi. Takmarkað pláss. Ef ekki verður hægt að bjóða upp á námskeiðið á staðnum þá verður það haldið rafrænt. Nánari upplýsingar verða sendar á skráða trúnaðarmenn fyrir námskeið.

# Vissir þú að ...

**Trúnaðarmenn mega sækja ýmis námskeið VR á vinnutíma til að bæta við þekkingu sína og hæfni.**

**Dagvinnulaun skerðast ekki meðan trúnaðarmaður situr námskeið á vegum VR.**

**Það fer eftir kjarasamningum hversu marga daga starfsfólk á rétt á launuðu leyfi vegna námskeiða, en að lágmarki er rétturinn vika á ári.**

**Kynntu þér málið á vr.is/trunadarmenn**

# AF VETTVANGI LANDSSAMBANDSINS

**Það er hefðbundið að ró færist yfir starfsemi Landssambands íslenzkra verzlunarmanna (LÍV) undir lok ársins en 2021 litaðist verulega af áhrifum frá heimsfaraldri. Líkt og öll önnur félagasamtök þurfti LÍV að aðlaga alla sína starfsemi að þeim takmörkunum sem settar voru af yfirvöldum. Þannig var þing LÍV haldið rafrænt í október og stjórn LÍV hefur haldið fjölda fjarfunda. Heimsfaraldurinn hefur líka heldur betur beint kastljósinu að þeim sem sinna störfum sínum í fjarvinnu, þar sem margvísleg mál tengd vinnutíma, persónuvernd og vinnuaðstöðu hafa komið upp. Á það hefur verið bent að starfsfólk hafi þurft að fórna einkalífi, fjárfesta í tækjum og aðstöðu án þess að njóta sömu skattalegu stöðu og atvinnurekendur ásamt mörgu fleiru. Staða framlínufólks við þessar aðstæður hefur einnig verið mikið til umræðu bæði innan landssambandsins og ekki síður á alþjóðavísu.**

Óhætt er að segja að framlínufólk í þjónustu og verslun hafi þurft að leggja líf sitt undir í heimsfaraldrinum, til þess að tryggja aðgengi almennings að nauðsynjavörum. Þrátt fyrir ört vaxandi netverslun þá er ljóst að ef þessi hópur framlínufólks hefði ekki mætt til vinnu, þá hefðu bæði atvinnurekendur og almenningur lent í vandræðum. Það er því ljóst að framlínufólk í verslun og þjónustu er sannarlega ómissandi hópur fólks á vinnumarkaði. Á sama tíma hafa aðstæður þessa hóps við vinnu tekið miklum breytingum. Grímuskylda á vinnustöðum, vinnufélagar í sóttkví með auknu álagi sem fellur þá á aðra, mun meira gert til þess að halda uppi sóttvörnum og mögulega viðskiptavinir sem eru ósáttir við þær sömu aðgerðir hafa orðið til þess að álag hefur margfaldast.

Úti í hinum stóra heimi hefur þetta orðið til þess að fjölmargt framlínustarfsfólk hefur einfaldlega gefist upp og hætt störfum. Sömuleiðis hafa samtök launafólks fengið byr í seglin, enda hefur launafólk í auknum mæli áttað sig á mikilvægi samstöðu launafólks þegar kemur að réttindum þess. Þessi þrýstingur hefur orðið til þess að kjör launafólks hafa farið batnandi, í sumum tilfellum í fyrsta skipti í áratugi. Við fylgjumst vandlega með þessari þróun, því svo virðist sem ESB sé nú í auknum mæli að beita sér í málefnum launafólks. Aðgerðir í tengslum við heimsfaraldurinn hafi sýnt að almenningur í ESB löndunum vill að sambandið beiti sér á sviðum sem áður voru ekki á hendi þess. Líkt og var um heilbrigðismál og viðbrögð við heilsuvá á borð við Covid-19.

Innan ESB hefur þannig verið lögð fram aðgerðaáætlun til ársins 2030 varðandi það sem kallað er samfélagsréttindastoð ESB (The European Pillar of Social Rights) og nú nýlega lagði framkvæmdastjórn ESB fram frumvarp þar sem tekið er á réttindum þeirra sem vinna stafræn störf. Þar sem Ísland er hluti af innri markaði ESB í gegnum EES samninginn er ljóst að þær reglur sem ESB innleiðir munu hafa áhrif hér á landi. Við teljum jafnframt að stjórnvöld hér á landi ættu að sýna frumkvæði í þessum efnum svo Ísland geti haft áhrif á mótun þeirra samfélagsréttinda sem ESB leggur nú til. Norrænu stéttarfélögin hafa til að mynda lýst yfir áhyggjum af því að regluverk ESB geti haft neikvæð áhrif á vinnumarkað á Norðurlöndunum. Hér á Norðurlöndunum er löng hefð fyrir því að lágmarkslaun séu skilgreind út frá samningum samtaka launafólks, en ESB hefur nú til umræðu hugmyndir um að festa launin við ákveðna evru tölu. Þetta telja samtök launafólks á Norðurlöndunum óráð og hafa lagst gegn þessum hugmyndum ESB.

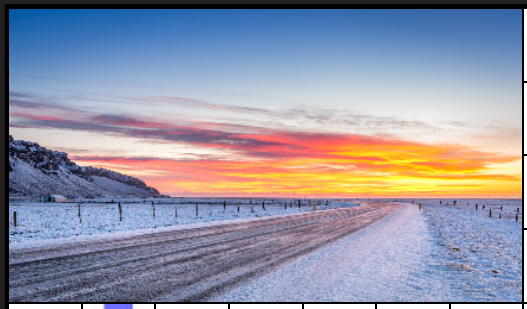
Landssambandið hefur með þessu vakandi auga í gegnum tengsl sín við bæði samtök launafólks í Evrópu og á Norðurlöndunum. Þannig fáum við tækifæri til þess að fylgjast vel með umræðu og koma á framfæri því sem hæst ber í umræðu á þessum vettvangi. Nýr vefur LÍV - www.landssamband.is – hefur þannig verið tekinn í fulla notkun og í hönnun vefsins hefur verið lögð áhersla á bæði hraða og gott aðgengi snjalltækja. Nýjum vef er ætlað að vera upplýsingalind fyrir fregnir frá aðildarfélögum LÍV og ASÍ, ásamt því að birta áhugaverða fréttamola úr ýmsum áttum þar sem lögð er áhersla á hvaðeina sem tengist baráttu launafólks fyrir bættum kjörum.

Sú breyting varð hjá landssambandinu nú um áramótin að Sigmundur Halldórsson tók við af Elvu Hrönn Hjartardóttur sem starfsmaður LÍV, en Elva Hrönn sem haldið hefur utan um málefni LÍV af miklum myndugleik, tók að sér önnur verkefni hjá VR.

**Aðgerðir í tengslum við heimsfaraldurinn hafa sýnt að almenningur í ESB löndunum vill að sambandið beiti sér á sviðum sem áður voru ekki á hendi þess.**

Sigmundur Halldórsson

# KROSSGÁTAN



| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | Frí-stundar krossgátur © | SKRAUTI | HALDIÐ BROTT | VATNA-GANG | | AUMUR | ÍÞR. FÉLAG | GERI ÚR GARÐI | HVERFA | RÍKI VIÐ BERINGS-SUND | GRILLUÐ |
| | | | | | | | STUNA | | | | DÚSKAR | | 1 | | | | |
| | | | | | | | SAM-RÆÐA | | | | Á ALMANAKI / SIGDÆLD | | | | | | |
| | | | | | | | HUGGAR / FLISSA | | | | 2 | | UM-STANG / BÆJAR-HEITI | | | | |
| | | TÓNVERK | STERT-INN | ELDUN | | Á GIRÐ-INGU / BJÁNAR | | | | | | NUDDAST / EYKTA-MARKS | | | | | |
| KOLEFNIS-DUFTS | | | | | VINGJARN-LEIKI / BITINN | | 3 | | | DRÍFI / HÁLF-VAXNA | | | | | KVAÐ / SKÝ | | |
| ÓGLÖGG-UR | | | | | | | | | ÖLDUR / SNYFSIN | | | | | KERLAUG / FÍNA REGNIÐ | 5 | | |
| ÍSAÐAN | | | | | | | TYRKNESK BORG / LÚSAEGG | | | | | | | | | MIÐ-DEPILL | SIGR-AÐAR |
| ÁRÁSIN | | | | | | | | KOMAST / OP | | | SÁÐ-KORNINU / GAGNI | | | | | | |
| SIGLI | | | | ELD-STÆÐIS-LOGA / FJÆR | 6 | | | | | | 4 | DEIGAN / AUÐ-MAÐURINN | | | | | |
| GRAFIN | | | | | | Í FLÖSKU-STÚTUM / NÝJAR | | | | | | | HEITI / MIKIL VAND-RÆÐI | | | | |
| ÓRÆÐ TALA | | | FATAEFNI / GARM-INUM | | | | ÁFLOGIN / ERF-INGJAR | | | | | | | | TRALL-HLJÓÐ / RYKK-JANNA | | |
| HJÓN-ANNA | | | | | | | | FÉLAGA / GELDUM | | | | | | STYNJIR / NÖGL | | | |
| TÁKNAR BAKKGÍR | | ÖSKU-VONDUR / VATNS-FÖLLIN | | | VAXNA / BJARTAN | | | | | | LJÓSKER / AFBRAGÐ | | | 7 | | TJÓNIÐ | ÞRJÓSKAN |
| FLÓN | | | | STUTT-NEFNI HAFSTEINS / KÆRA | | | | 11 | | DÓNALEG / BERG-MÁLA | | | | | | | |
| NAUTNA-MENN | 8 | | | | | | | | Í HLÓÐA-ELDHÚSI / ÖRVITA | | | 9 | KEYRÐIR / KOMUST | | | | |
| | FJALLS-HRYGGI / FYRIR-MÆLI | | | | | AFURÐIN / SVEI | | | | | | | | NÆRA Á MAT / FOR-SKEYTI | | | |
| MÝKTI | | | | | | | ÆTTAR-SETUR / LAUFA-DRYKK | | | | | ÓSKIÐ / BLÖSKRA | | | | | |
| FÚL-ASTUR | | | | | | | | | | HÚS-STÆÐ-ANNA | | | | | | | |
| GLENS | | | | | | | 10 | | | ÆVILOKIN | | | | | | | |

## VERÐLAUN FYRIR RÉTTA LAUSN KR. 15.000

Lausnin á síðustu krossgátu er: **Brimgnýr**

Vinningshafi krossgátunnar í síðasta blaði var **Aðalheiður Ósk Þorleifsdóttir.** Aðalheiður er fædd og uppalin austur á fjörðum í litlu sjávarþorpi og fannst henni dásamlegt að alast upp með náttúruna og frelsið allt um kring. Aðalheiður elskar að þvælast um í íslenskri náttúru og njóta alls þess sem landið hefur upp á að bjóða. Helstu áhugamál, fyrir utan fjölskylduna, eru útivera með hundinum, ljósmyndun, ferðalög og allt sem viðkemur heilsu og útliti. Aðalheiður er snyrtifræðimeistari, heilsunuddari og með kennsluréttindi og hefur alla tíð notið þess að starfa sem slík.

Í lausn krossgátunnar hér að ofan er orð. Vinsamlegast látið kennitölu fylgja og skrifið „krossgáta“ utan á umslagið. Skilafrestur er til **5. maí 2022.** Utanáskriftin er: VR-blaðið, Kringlunni 7, 103 Reykjavík. Einnig er hægt að senda lausnina á krossgata@vr.is.

TRÚNAÐARMAÐURINN

# HELGA DAGNÝ SIGURJÓNSDÓTTIR

**Aldur:** 34 ára
**Vinnustaður:** Icepharma

### Hvað hefurðu unnið lengi hjá þínu fyrirtæki?

Ég hef unnið hjá Icepharma meira en 5 ár.

### Hversu lengi hefurðu verið trúnaðarmaður?

Ég hef verið trúnaðarmaður í 2 ár.

### Hvernig fræðslu hefurðu sótt þér sem trúnaðarmaður?

Kjaramálanámskeið fyrir trúnaðarmenn ásamt hádegisfyrirlestrum.

### Finnst þér þú hafa lært eitthvað af því að vera trúnaðarmaður?

Aukin þekking á kjaramálum ásamt því að sjá hve mikilvægt það er að vera til staðar fyrir sína samstarfsfélaga.

### Hvernig hefur Covid-19 veiran haft áhrif á starf þitt?

Mikið kapp hefur verið lagt við að ná nauðsynlegum hjúkrunar- og lækningartækjum til landsins. Þörfin breyttist fljótt í heiminum á ýmsum nauðsynlegum heilbrigðisvörum vegna Covid. Þjálfanir og þjónusta við heilbrigðisstarfsfólk varð rafræn ásamt því að aukin heimavinna tók við.

# Vinnur þú hjá Fyrirtæki ársins 2022?

VR

FYRIRTÆKI ÁRSINS 2022

Hvað finnst þér um fyrirtækið?
Hvað er vel gert?
Finnur þú fyrir stolti og ánægju í starfi?

## Nýttu tækifærið til að hafa áhrif

Þátttaka þín í könnun VR um *Fyrirtæki ársins* er mikilvæg, bæði fyrir þig og annað starfsfólk. Það er þitt að segja stjórnendum hvað er vel gert og hvað má betur fara.

**Nánar á vr.is/2022**

**Könnunin hefur verið send til þín – taktu þátt!**