

VRblaðið

4. tbl. 26. árgangur júlí 2004



Í þessu blaði...

04 Kjarasamningr við SA
Minnisatriði

08 Þarfagreining
Nauðsynlegur undanfari
í fræðslu

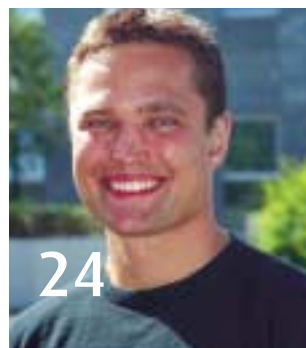
10 50 plús
Viðtal við
Stefaníu Magnúsdóttur, varaformann VR

12 Ótrúleg
reynslusaga
Viðtal við
Trausta Rúnar Traustason

22 Börnin og vinnan
Að tala við börnin sín
um vinnuna

24 Lesblinda
Viðtöl við þátttakendur á
námskeiði fyrir lesblinda

32 Veikindafjarvistir
Í auknum mæli raktar
til geðrænna vandamála



24



10



22



12



LEIÐARI

Sveigjanleiki í orlofi aldrei verið meiri

Fridagur verslunarmanna hefur að öllum líkindum verið fyrsti vísirinn að orlofi landmanna a.m.k. verslunarmanna en hann var fyrst haldinn hátiðlegur árið 1894. Það var svo ekki fyrr en fyrir tæpum sextíu árum, eða 1946, sem samið var í fyrsta sinn um sumarleyfi verslunarmanna sem voru þá aðeins 12 virkir dagar. Í dag hefur sveigjanleiki í orlofi hins vegar aldrei verið meiri.

Krafa félagsmanna hefur undanfarin ár verið um lengingu orlofs og meiri sveigjanleika, þ.e. fjölskylduvænnu vinnuumhverfi. Vinnutími félagsmanna hefur styst um rúmar 10 klst. á viku á síðustu hálfri öld, fjarvinna hefur aukist og fólk getur valið í auknum mæli hvernig það hagar sínum vinnutíma.

Lífsgæðin eru meiri en áður, möguleikar til ferðalaga fjölbreyttari og mun auðveldara og ódýrara að fara erlendis. Breytingar á samfélaginu kalla á breytingu á orlofi. Mæta þarf starfsdögum og vetrarfrii í leikskólum og skólum barnanna og geyma margir hluta frísins til vetrarins.

Lágmarksorlof félagsmanna VR er 24 dagar eða tvöfalt á við það sem áður var. Í síðustu samningum VR við FÍS var samið um að hægt væri að lengja orlofið í allt að 30 daga með því að fella frídaga og uppbætur inn í það. Ákveðið var að bjóða starfsmönnum VR að nýta sér þann rétt og er skemmt frá því að segja að langflestir þáðu það með þökkum.

Nú er að ljúka auglýsingaherferð sem félagið stóð fyrir og fjallaði um fólk á miðjum aldri. Það er ljóst að í dag eru það auglýsingar í sjónvarpi og dagblöðum sem helst ná eyrum almennings, því höfum við kosið að fara þessa leið. Herferðin hefur vakið töluverða athygli og það er von okkar að hún hafi orðið til þess að vekja fólk til vitundar um nauðsyn þess að þessi aldurshópur sé virkur á vinnumarkaði og haldi stöðugt áfram að halda sér við með endur- og símenntun ekki síður en aðrir. Þá var einnig tilgangurinn að vekja athygli vinnuveitenda á gildi starfsmanna með mikla reynslu sem er ótvírætt. ■

GPP

Verzlunarmannafélag Reykjavíkur

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

Ábyrgðarmaður: Gunnar Páll Pálsson Ritstjóri: Anna Björg Siggeirsdóttir Umbrot og útlit: Tómas Bolli Halþórsson Ljósmyndir: Haukur Gunnarsson og Gunnar Kristinn Prentun: Oddi. Upplag: 18.500
Stjórn VR: Gunnar Páll Pálsson formaður, Stefania Magnúsdóttir varaformaður, Jóhanna E. Vilhelmsdóttir ritari. Meðstjórnendur: Benedikt Vilhjálmsson, Bjarndís Lárusdóttir, Einar Karl Birgisson, Gunnar Böðvarsson, Kolbeinn Sigurjónsson, Lykke Bjerre Larsen, Margrét Torfadóttir, Rannveig Sigurðardóttir, Sigrún Baldursdóttir, Steinar J. Kristjánsson og Valur M. Valtýsson.
Varaformenn: Eyrún Ingvaldsdóttir, Jón Magnússon og Þorlákur Jóhannsson. Stjórn Orlofskjóðs VR: Benedikt Vilhjálmsson, Valur M. Valtýsson, Bjarndís Lárusdóttir, Gunnar Böðvarsson, Sigrún Baldursdóttir, Sigrún Baldursdóttir og Steinar J. Kristjánsson. Til vara: Margrét Torfadóttir, Einar Karl Birgisson. Stjórn Sjókrasjóðs VR: Gunnar Páll Pálsson formaður, Kolbeinn Sigurjónsson, Jóhanna E. Vilhelmsdóttir, Lykke Bjerre Larsen, Sigrún Baldursdóttir. Til vara: Jón Magnússon, Bjarndís Lárusdóttir. Framkvæmdastjórn Fræðslusjóðs VR: Rannveig Sigurðardóttir, Sigrún Baldursdóttir, Bjarndís Lárusdóttir, Margrét Torfadóttir, Einar Karl Birgisson.

Eins og menn muna tók nýr kjarasamningur milli VR og SA gildi í apríl sl. Þar er ýmislegt sem er breytt frá fyrri samningi og gott að hafa í huga.

VR vill minna þig á að...

...almenn launhækkun á árinu 2004 er 3,25%. Launhækkun þessi gildir frá og með 16. apríl sl. Því eiga þeir launþegar sem fylgja þessum kjarasamningi rétt á 3,25% launhækkun fyrir hálfan aprílmánuð og hefði sú hækkun átt að koma til greiðslu 1. júní sl. Lágmarkstaxtar launa taka meiri hækkunum.

...samfara almennri launhækkun á að fara fram endurreiknun launa fyrir starfsfólk í hlutastarfi. Er þetta gert til að tryggja að lágmarki 3,25% launhækkun til launþega vegna nýs forms á eftir- og yfirvinnu. Til hægðarauka er hægt að nálgast reiknivél á heimasíðu VR, www.vr.is

...starfsmenn í verslunum, sem fá greidd hærri laun en launataxtar segja til um og hafa fengið tvo frídaga á launum vegna vinnuálags í desember, geta valið á milli þess að fá 0,5% hækkun á grunnlaun eða taka tvo launaða frídaga eins og áður. Launhækkun viðkomandi starfsmanna verður því 3,75% í stað 3,25%.

...orlofsuppbót á árinu 2004 er kr. 15.900 og desemberuppbót kr. 43.700. Orlofsuppbót á að greiða við upphaf orlofstöku eða í síðasta lagi þann 15. ágúst. Desemberuppbót skal greiðast eigi síðar en 15. desember. Báðar uppbæturnar greiðast í samræmi við starfshlutfall og starfstíma á árinu.

Sjá nánar á heimasíðu VR, www.vr.is



FRÍDAGUR VERSLUNARMANNA

Fjölskylduhátíð VR

í Fjölskyldu- og húsdýragarðinum



Það verður í níunda sinn sem frídagur verslunarmanna verður haldinn hátíðlegur í Fjölskyldu- og húsdýragarðinum í Laugardal í ár. Fjöldi gesta hefur skemmt sér í garðinum í boði VR öll árin og virðist það ekki skipta miklu máli hvort sólin skín glatt eða það rignir á félagsmenn og fjölskyldur þeirra. Fólk klæðir sig bara eftir veðrinu hefur góða skapið í farteskinu.



Látum okkur ekki vanta

...á fjölskylduhátíð VR í Fjölskyldu- og húsdýragarðinum á frídegli verslunarmanna mánudaginn 2. ágúst. Garðurinn er öllum opinn frá kl. 10:00-18:00 og er aðgangur ókeypis.

Við hlökkum til að sjá þig!

Starf okkar eflir þitt starf

Verzlunarmannafélag Reykjavíkur 

SEX

Ávinningar af því að fara í sumarfrí

	<p>Þú færð loksins að sofa út marga daga í röð</p>	
<p>Átt rólega daga með fjölskyldunni, í sólbaði, sundi eða í veiðiferð</p>	<p>Málað gluggana, rótast í moldinni eða spilað golf</p>	<p>Svo er notalegt að rölt á bókasafnið, líta í bækur og blöð og kaffihúsin eru líka mörg í miðbænum</p>
<p>Gætir skroppið í útilegu í tjaldvagni frá VR, enn eru nokkrir lausir...</p>		<p>Og koma endurnærður til vinnu...</p>

KJARASAMNINGAR

Samningar samþykktir

Dræm þátttaka veldur vonbrigðum



Kjarasamningur VR og FÍs, sem undirritaður var þann 4. apríl sl. var samþykktur í atkvæðagreiðslu meðal félagsmanna. Kosið var rafrænt. Alls sögðu 112 já en 105 nei. Einn skilaði auðu. Þátttaka var dræm eða einungis 12%. Á kjörskrá voru 1.804 og kusu 218 eða 12%. Já sögðu 52% en nei 48%. Einn skilaði auðu.

Þá var kjarasamningur VR og Samtaka atvinnulífsins samþykktur með miklum meirihluta greiddra atkvæða eða 72%. Einnig var kosið var rafrænt um þennan samning. Kosningaþátttaka var mjög dræm eða 9,8% en 72% þeirra sem tóku afstöðu samþykktu samninginn en 27% höfnuðu honum. Alls voru 19.649 á kjörskrá. Atkvæði greiddu 1.923 eða 9,8%. Já sögðu 72% eða 1.389 en 28% eða 527 sögðu nei. Sjö skiluðu auðu eða 0,36%.

Gunnar Páll Pálsson formaður VR sagði dræma þátttöku í atkvæðagreiðslunum vonbrigði.

„Við vitum ekki ástæðuna fyrir dræmri þátttöku en við munum nú fara í að greina það,“ segir Gunnar. „Við höfum sjaldan undirbúið okkur eins vel og fyrir þessa samningalotu, m.a. héldum við fjölda funda með félagsmönnum og gerðum viðhorfskannanir meðal þeirra til að leita eftir því hvað þeir legðu áherslu á. Við vitum að margir eru sáttir við það fyrirkomulag sem samið var um, þ.e. markaðslaunin, og telja sig ná betri kjörum í því umhverfi. E.t.v. má rekja litla þátttöku að einhverju leyti til þess.“ ■

Brüssel



Nauðsynlegt er fyrir stéttarfélag að fylgjast vel með því sem er á seyði hjá Evrópusambandinu. Árlega fara nokkrir fulltrúar úr stjórn eða af skrifstofu VR ásamt fulltrúum annara stéttarféлага í kynnisferð til Brüssel á vegum ASÍ. Fulltrúar VR í ár voru; Sigurlaug Hilmarisdóttir forstöðumaður rekstar- og fjármálasviðs VR, Elísabet Magnúsdóttir umsjónarmaður atvinnuleysisbóta á skrifstofu VR og stjórnarmennirnir Rannveig Sigurðardóttir starfsmaður hjá Sjóvá-Almennum, Margrét Torfadóttir hjá Actavis, Jón Magnússon hjá Heklu og Lykke Bjerre Larsen hjá Og Vodafone.

Opna VR mótið



Opna VR mótið verður haldið í þriðja sinn laugardaginn 31. ágúst en það er opið golfmót með punktafyrirkomulagi. Leikið verður á Grafarholtsvelli. Glæsileg verðlaun í boði. VR félagar fá 15% afslátt af mótsgjaldi. Skráning frá 26. júlí í Grafarholti eða á golf.is. Nánar auglýst á www.vr.is og í dagblöðum þegar nær dregur.

fréttir

Í BRENNIDEPLI

Þarfagreining í fyrirtækjum

Nauðsynlegur undanfari í fræðslu

Texti: Hulda Ólafsdóttir og Fjóla María Lárusdóttir

Símenntun í fyrirtækjum hefur farið vaxandi undanfarin ár og má í auknum mæli sjá starfsmenn innan fyrirtækja sem starfa við að skipuleggja fræðslu fyrir starfsmenn. Í ljósi þessarar þróunar er brýnt að velta vöngum yfir því hvaða leiðir eru farnar til að finna fræðslu sem nýtist fyrirtækinu sem best. Flestir eru sammála um að til þess að fá sem mest út úr fræðslu, er nauðsynlegt að byrja á því að greina þarfir fyrirtækisins og starfsmanna þess og velja síðan úrræði í samræmi við niðurstöður.

Samkvæmt Alþjóða vinnuálagstofnuninni (ILO) er líklegt að eftir 10 ár muni 80% af þeirri tækni sem nýtt er á vinnustöðum í dag verða breytt, en á sama tíma er reiknað með að um 80% af starfsmönnum dagsins í dag verði enn að störfum. Ef fyrirtæki ætla sér að vera í takt við þessa þróun og geta tekist á við þær kröfur sem framtíðin ber í skauti sér, þarf endur- og símenntun að eiga sér fastan sess innan fyrirtækisins. Þessi þáttur getur skipt sköpum varðandi samkeppnishæfni fyrirtækisins, ímynd þess út á við (viðskiptavinir) og inn á við (starfsmenn).

Mikið framboð er á ýmisskonar fræðslu og námskeiðum í dag og mörg fyrirtæki nýta sér aðkeypt námskeið í því skyni að byggja upp mannauð sinn. Val á námskeiðum er oft byggt á þeim markaði sem sýnilegur er, þar sem getur verið um tiltölulega staðlaða pakka að ræða. Fræðslustjórar fyrirtækja hafa margir rekið sig á það að erfitt sé að innleiða þessa nýju þekkingu sem starfsmenn eiga að búa yfir að fræðslu lokinni. Þá hefur fræðsluþörfin ekki verið greind á markvissan hátt áður en farið var út í að velja og framkvæma fræðslu. Það er einnig mjög mikilvægt að setja sér mælanleg markmið í upphafi sem skoðuð eru í lok úrræðis, annars getur verið óljóst hvernig fræðslan nýtist fyrirtækinu til lengri tíma séð. Þá má spyrja sig um gildi þessarar fjárfestingar. »



Kostnaði sem lagður er í fræðslu innan fyrirtækja er oftast ætlað að endurskapast í fyrirtækinu og ávaxtast með tímanum. En til þess að svo verði er mikilvægt að lagt sé af stað í upphafi með skýr markmið að leiðarljósi og þarfagreint út frá þeim. Þarfagreining gengur út á það að meta þá kunnáttu sem til staðar er, greina þær þarfir sem framtíðarverkefni gera kröfur um og finna síðan leiðir til þess að brúa það bil sem greinist þarna á milli. Með því að þarfagreina er fyrirtækið markvisst að vinna að því að byggja upp mannauð sinn út frá sínum séreinkennum. Það hefur komið í ljós að eftir þarfagreiningu er mun auðveldara fyrir fyrirtækið að finna fræðsluúrræði sem koma að gagni og „borga sig“ í bókstaflegri merkingu.

Markviss - aðferð við þarfagreiningu

Ýmsar aðferðir eru til við að þarfagreina. Ein þeirra er Markviss, sem er aðferðarfræði upprunin frá Danmörku. Markviss er þarfagreiningartæki sem símenntunarmiðstöðvarnar á landsbyggðinni hafa notað á sínum svæðum með góðum árangri og Mímir-símenntun á höfuðborgarsvæðinu.

Markviss er þarfagreiningaraðferð þar sem tekist er á við verkefni sem fela í sér að skipuleggja fræðslu, þjálfun og annað sem tengist uppbyggingu starfsmanna fyrirtækis eða stofnunar í víðustu merkingu. Uppbygging starfsmanna heppnast best þegar samvinna er á milli stjórnenda og starfsmanna í verkefninu og á þeim grunni byggir Markviss aðferðarfræði sína. Aðferðir og verkfæri eru hönnuð þannig að bæði yfirmenn og aðrir starfsmenn geti tekið þátt í öllu ferlinu. Það tryggir gagnkvæman skilning, sameiginlega ábyrgð, áhuga og þátttöku allra sem vinna í fyrirtækinu og eykur líkur á varanleika og áframhaldandi uppbyggingu. Markviss gefur stjórnendum og starfsmönnum kost á að meta sjálfir þekkingar- og færniþörf fyrirtækisins og skipuleggja uppbyggingu sérhvers starfsmanns í samræmi við það mat.

Að þróa þekkingu og færni starfsmanna þarf ekki að vera flókið ferli. Aðalatriðið er að ganga skipulega til verks og vinna út frá þörfum fyrirtækis og starfsmanna. Markviss er verkfæri sem hefur verið þróað í þessum tilgangi og getur hentað bæði smáum og stórum fyrirtækjum í því skyni að ná fram settum markmiðum.

Hjá Mími-símenntun starfar fólk sem hefur víðtæka og hagnýta þekkingu á atvinnulífinu. Þar er því hægt leita ráða um ýmiss málafni sem snerta uppbyggingu mannauðs, s.s. varðandi þarfagreiningar og hönnun fræðslu. Nánari upplýsingar er að fá hjá Mími-símenntun í síma 580-1800.

Mímir-símenntun stendur fyrir markvissri fræðslu fyrir fólk á vinnu- markaði. Einnig býður fyrirtækið ráðgjöf til félaga, fyrirtækja og einstaklinga og vinnur að þróunarverkefnum á sviði símenntunar. Heimasiða: www.mimir.is

VR SKOP

Slappur starfsandi?



50 PLÚS

Nauðsynlegt að aðlagast breyttum tímum

Hæfileikinn til að læra minnkar ekki með árunum



„Ferðageirinn er líklega meðal þeirra atvinnugreina sem breytast hvað hraðast hvað varðar vinnubrögð. Það er gífurlega mikil þróun í tölvukerfum í greininni og eins gott að vera tilbúinn að aðlagast nýjum og breyttum vinnubrögðum með hraði,“ segir Stefania Magnúsdóttir, varaformaður VR, aðspurð um atvinnuhorfur eldri starfsmanna í ferðaþjónustu.

Fólki fækkað vegna tækninnar

Stefania starfar hjá fyrirtækinu Amadeus Ísland sem er bókonar- og dreifikerfi fyrir flugfélög og ferðaskrifstofur. „Það tekur e.t.v. stundum lengri tíma að aðlagast nýrri tækni þegar árin færast yfir en það hjálpar þó heilmikið að yfirleitt er verið að færa þekkingu starfsfólksins í tölvuumhverfi þannig að eldra og reyndara starfsfólkið kann fræðin en tölvunar eru auðvitað miklu fljótari að vinna verkin. Það hefur því miður borið á því að fólki hefur verið fækkað vegna tækninnar og oft er það eldra starfsfólkið sem lendir í uppsögnum þegar fækkað er.“

Stefanía telur mikilvægt að endurmennta sig reglulega ef fólk ætlar að halda verðgildi sínu á vinnumarkaði.

„Í ferðageiranum er löng hefð fyrir námskeiðum sem fyrirtækin sjá starfsfólki fyrir og má fullyrða, að án þeirra væri ekki hægt að endurnýja þekkinguna og auka færni eins hratt og þörf er fyrir í greininni. Þó hefur, því miður, líka komið fyrir að konur, sem hafa lagt á sig heilmikið nám, komast ekki í stöður sem þær hafa menntað sig til vegna kennitölu. Reyndar er kynferðið líka hindrun - ótrúlegt en satt - árið 2004.“

Staðreyndin er sú að flestir þurfa að hafa sig alla við í því að bæta við þekkingu og aðlagast breyttum tímum.

„Þar held ég að aldur skipti ekki öllu máli. Það er úr sögunni að fara einu sinni í nám, taka próf og geta svo bara unnið við sitt fag það sem eftir er. Það sem er hvað verðmætast núna er að geta aðlagast og tekið við og lært nýjungar. Eldra starfsfólk er ekki síður hæft til þess en það sem yngra er. Hæfileikinn til að læra minnkar alls ekki með árunum, það er visindalega sannað. Viðhorfið getur hins vegar verið hindrun. Það getur því verið þörf á að efla og styrkja þann þátt hjá þeim sem halda að eldra fólk sé síður í stakk búíð að tileinka sér nýjungar en það sem yngra er. Það er von mín að VR geti lagt sitt að mörkum til að þeir 50+ félagar, sem það vilja, geti fengið þá hvatningu sem þeir þurfa,“ sagði Stefania að lokum. ■

50 PLÚS

Ráðstefna

Um fólk á besta aldri



Undanfarið hefur mikið verið fjallað um vanda þeirra á vinnumarkaði sem komnir eru á miðjan aldur. Auglýsingar frá VR varðandi málið hafa birst í sjónvarpi og dagblöðum og hafa fjölmargir haft samband á skrifstofuna og þakkað framtakið. Ekki voru þó allir á eitt sáttir. Flestir eru hins vegar sammála um þörfina á því að vekja athygli á þessu vandamáli.

Í maímánuði sl. var haldin viðamikil ráðstefna um stöðu þessa aldurshóps. Guðmundur S. Guðmundsson tæknifræðingur og Ólafur Ólafsson tölvunarfræðingur sögðu frá eigin reynslu. Báðir áttu erfitt með að fá vinnu eftir uppsögn og voru atvinnulausir um tíma. Þeir sögðu frá andlegum áhrifum í kjölfar þess og hve erfitt það væri að mæta þeirri staðreynd að þeir þyrftu jafnvel að breyta um starfsvettvang. Einnig kom fram í erindi Ólafs að þörf er fyrir ráðningaskrifstofu þar sem unnið er út frá þörfum fólksins en ekki eingöngu út frá forsendum atvinnurekendanna.

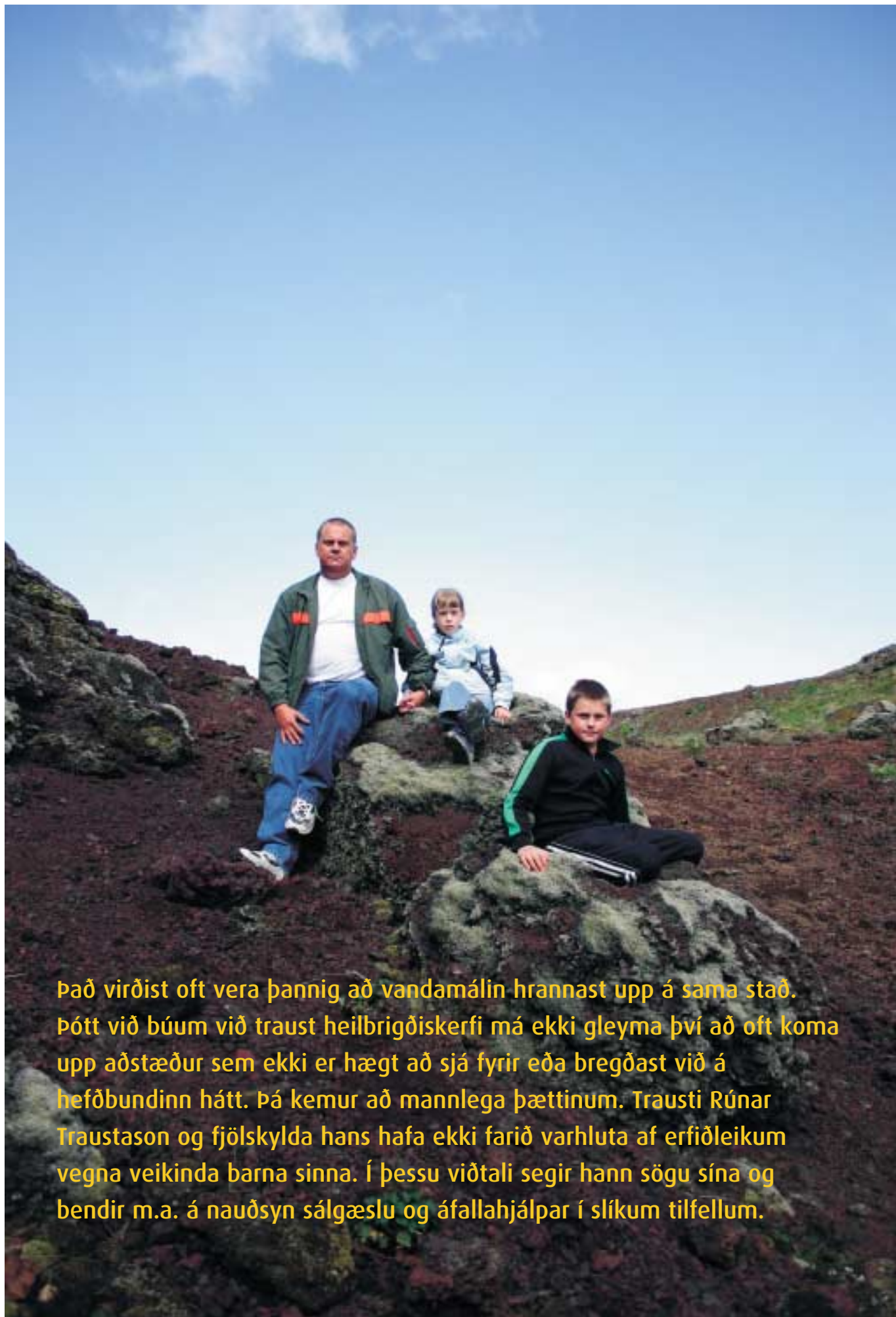
2,5% hafa misst vinnu eða verið synjað um vinnu vegna aldurs

Í máli Huguólfur Jóhannesdóttur, forstöðumanns Vinnumiðlunar, kom fram að hlutfall fólks 45 ára og eldra á atvinnuleysiskrá hefði minnkað frá árinu 2000 og væri sá hópur nú um 36% atvinnulausra. Elín R. Lindal formaður nefndar um stöðu miðaldra á vinnumarkaði sagði að langtímaatvinnuleysi væri hlutfallslega meira meðal miðaldra og eldra fólks heldur en annarra aldurshópa. Kristinn Tómasson læknir hjá Vinnueftirliti ríkisins gerði grein fyrir bráðabirgðaniðurstöðum úr viðhorfskönnun um málið. Þar kom fram að 2,5% þjóðarinnar telði sig hafa misst vinnu eða verið synjað um vinnu vegna aldurs. Miðað við 160 þúsunda manna vinnumarkað jafngildir það 4 þúsund manns. Alda Sigurðardóttir, fræðslustjóri VR, sagði frá markmiði auglýsinga-herferðar VR þar sem leitast er við að breyta viðhorfum atvinnurekenda og vekja fólk til umhugsunar um eign stöðu.

35% telja 45 ára og eldri verðmætari en aðra á vinnumarkaði

Hannes G. Sigurðsson hjá Samtökum atvinnulífsins sagði frá könnun SA um hversu verðmætt eldra starfsfólk væri fyrir fyrirtæki, en stjórnendur 600 fyrirtækja svöruðu könnuninni. Flestir eða um 60% telja að eldra starfsfólk sé jafn verðmætt og aðrir starfsmenn, 35% stjórnenda telja þetta fólk vera verðmætara og 3% ekki eins verðmætt. Hann leit svo á að ekki væri um stórt vandamál að ræða hér á landi þar sem ástandið væri mun betra hér en gengur og gerist í helstu samarbúðarlöndunum. Hann hafði meiri áhyggjur af auknu atvinnuleysi ungs fólks. Ögmundur Jónasson fjallaði um ógnanir við miðaldra og eldra fólk á vinnumarkaði. Asmund Lunde, framkvæmdastjóri Senter for Seniorpolitikk sagði frá stofnuninni þar sem hann starfar en Senter for Seniorpolitikk sérhæfir sig í hagsmunum þessa aldurshóps og leitast við breyta viðhorfi hjá atvinnurekendum. Nánari upplýsingar um stofnunina má finna á heimasíðunni www.seniorpolitikk.no. Að lokum fjallaði Gylfi D. Aðalsteinsson, lektor við Háskóla Íslands um það hvort starfsmannastefna endurspeglir hæfnis- og eiginleikakröfur starfsmanna. ■

Að ráðstefnunni stóðu Áhugahópur um atvinnumál miðaldra fólks, Félagsmálaráðuneytið, Vinnumálastofnun, Samtök Atvinnulífsins, BSRB, VR, Félag bókagerðarmanna, Efling, Samband íslenskra bankamanna, Rafiðnaðarsambandið og Landssamtök lífeyrissjóða.



Það virðist oft vera þannig að vandamálin hrannast upp á sama stað. Þótt við búum við traust heilbrigðiskerfi má ekki gleyma því að oft koma upp aðstæður sem ekki er hægt að sjá fyrir eða bregðast við á hefðbundinn hátt. Þá kemur að mannlega þættinum. Trausti Rúnar Traustason og fjölskylda hans hafa ekki farið varhluta af erfiðleikum vegna veikinda barna sinna. Í þessu viðtali segir hann sögu sína og bendir m.a. á nauðsyn sálægslu og áfallahjálpar í slíkum tilfellum.

Texti: Oddný Sturludóttir

VIÐTALIÐ

Ótrúleg reynslusaga

„Stelpurnar fæddust báðar á jóladag, með 16 ára millibili. Sú eldri var með fæðingargalla við lifrina sem olli þrálátum veikindum fram á hennar fullorðinsár og hin yngri fæddist þremur mánuðum fyrir tímann sem orsakaði m.a. skemmdir í miðtaugakerfi hennar. Ég kynnt-ist móður fósturdóttur minnar árið 1990 og fljótlega rugluðum við reytum okkar saman. Hún átti fjögur börn og ég átti sjálfur fyrir tvö börn, þetta var því ansi stórt heimili og mikið líf og fjör. Ég var í góðri vinnu, hef unnið í prenti og hin síðari ár mikið í ljósmyndavinnslu. Konan mín sinni aðallega heimilinu, ekki síst vegna veikinda elstu dótturinnar, en greip þó í ræstingar og eitt og annað. Við eignuðust síðan saman son og lífið brosti við okkur, við vorum sjö manna hamingjusöm fjölskylda, sem taldi reyndar níu manns, þegar börnin mín tvö bættust í hópinn.

Skömmu eftir fæðingu yngsta sonarins veikt-ist elsta stelpa illa, en hún var þá 13 ára. Sem barn hafði hún farið í aðgerð vegna fæðingargallans og sem virtist hafa heppnast vel, en eftir rannsóknir lækna kom í ljós að svo var ekki. Staðreyndin var sú að vegna þeirrar aðgerðar voru umtalsverðar líkur á því að hún fengi krabbamein í lifrina fyrir þrítugt. Til að fyrirbyggja það yrði fljótlega að gera á henni aðra stóra og flókna aðgerð. Læknarnir gerðu okkur grein fyrir hættunni sem þessari umfangsmiklu aðgerð fylgdu, en sögðu okkur einnig að góðar líkur væru á endanlegum bata, ef vel til tækist. Við tókum þá ákvörðun að senda stelpuna í aðgerðina 15 ára. Í fyrstu lofaði ástand hennar góðu, en fljótlega veikt-ist hún að nýju, fékk miklar innvortis blæðingar og lá fyrir dauðanum í nokkra daga. Læknarnir skáru hana upp að nýju og til allrar hamingju gekk sú aðgerð vel og hún

kom aftur heim til okkar. Næstu árin fékk hún þó oft og fyrirvaralaust mikil verkjökost, sem gerðu hana mjög hrædda. Köstin komu stundum oft í viku, stundum einu sinni í mánuði og læknarnir stóðu ráðþrota. Konan mín hætti alfarið að vinna til að geta sinnt stúlkunni sem best og þetta sama ár varð hún ófrísk að öðru barni okkar, sem var væntan-legt í heiminn í mars, árið 1996.“

„Stúlkubarnið var ein-ungis fjórar merkur þegar það kom í heiminn þetta jóla-dagskvöld, það varð fyrir súrefnisskortu í fæðingunni og því sögðu læknarnir okkur að vera hóflega bjartsýn.“

Nýr fjölskyldumeðlimur

„Rétt fyrir jól, árið 1995 fór konu minni að líða mjög illa og var lögð inn á sjúkrahús með meðgöngueitrun. Á jóladag hrakaði henni mikið og því var gripið til þess ráðs að taka barnið með keisaraskurði þá um kvöldið. Stúlkubarnið var einungis fjórar merkur þegar það kom í heiminn þetta jóladagskvöld, það varð fyrir súrefnisskortu í fæðingunni og því sögðu læknarnir okkur að vera hóflega bjartsýn. Konan mín lá mikið veik á gjörgæslu þessa nótt og ég dvaldi hjá þeim mæðgum til skiptis, en þegar morgnaði fór þeim báðum að líða skár. Litla stúlkan var í þrjá mánuði á

sjúkrahúsinu en mamma hennar í þrjár vikur. Þennan tíma þurftum við að þaulskipuleggja alla okkar tilveru, skiptast á um að vera á sjúkrahúsinu hjá þeirri litlu og koma hinum börnunum fyrir hjá vinum og ættingjum svo allt gengi upp. Loksins rann upp sá langbráði dagur að við máttum fara heim með yngsta fjölskyldumeðliminn. Á næstu mánuðum eftir heimkomuna veiktist litla stelpa oft og lagðist tvisvar inn á sjúkrahús. Þegar hún var 6-7 mánaða skynjuðum við að ekki var allt með felldu. Hún gat ekki setið upprétt og var öll einhvern veginn stíf. Hún var lögð inn á sjúkrahús til rannsókna og í ljós komu skem-mdir á miðtaugakerfinu, svokölluð CP heila-lömun. Læknarnir spáðu því að hún myndi lík-lega aldrei ganga, en eingöngu tíminn myndi leiða í ljós hversu mikið fötluð hún yrði. Einnig var óvíst hvort um andlega fötlun yrði að ræða. Þetta var mikið áfall fyrir fjölskyld-una og mjög erfitt fyrir okkur að kyngja þessum upplýsingum. Við höркуðum auðvitað af okkur og gerðum okkar besta en sú stutta gerði enn betur. Hún var og er mjög ákveðin og við sáum það fljótlega að hún ætlaði ekki að sætta sig við þessa sjúkdómsgreiningu lækna. Hún var sérstaklega fljót til máls og talaði alla tíð við okkur eins og hún væri fullorðin manneskja. Þegar hún var tæplega tveggja ára fékk hún göngugrind og skakklappaðist um á henni en fleygði henni að lokum fokill út í horn og gafst ekki upp fyrr en hún gat gengið sjálf. Hún ætlaði sér sko ekki að vera neinn eftirbátur systkina sinna, hvorki í þessu né öðru. Í dag er hún átta ára og þarf að sækja sjúkraþjálfun nokkrum sinnum í viku, hún á stundum erfitt með gang á ósléttu en innandyrna er varla hægt að greina að eitthvað sé að. Henni gengur mjög vel í skólanum og er fullkom-lega andlega heilbrigð.“ >>

Erfið fimm ár

Á meðan þessu stóð, voru þau hjónin með sex börn í heimili, en elsti sonur Trausta frá fyrra sambandi dvaldi mikið hjá þeim á þessum tíma. Heimilislífið galt þessa ástands auðvitað og ýmislegt mátti sitja á hakanum vegna veikindanna. „Ég var í stjórnunarstöðu, krefjandi starfi sem ég átti erfitt með að losna úr, en vinnuveitendur mínir sýndu mér þó ágætan skilning vegna þessara erfiðu aðstæðna. Þetta voru hrikalega erfið fimm ár. Þegar við horfðum til baka kom í ljós að barn úr fjölskyldunni var á sjúkrahúsi í þrjú ár, af þessum fimm árum. Ekki bætti úr skák að fóstursonur minn greindist á þessum tíma með Tourette einkenni, hann hafði verið óhamingjusamt barn um langt skeið, lenti í einelti þegar hann hóf skólagöngu og upp á kant við kenarana. Við gerðum okkur grein fyrir að hegðun hans væri ekki eðlileg og sendum hann því í listmeðferð hjá Barna- og unglingageðdeildinni. Þar var hann greindur ofvirkur með athyglisbrest og fékk lyf við hæfi og í fyrsta skipti í langan tíma sáum við hann brosa. Við vorum alls ekki ánægð með viðleitni skólayfirvalda til að mæta hans þörfum. Hann var ætíð stimplaður óþekkur og hortugur, þrátt fyrir að við gerðum allt sem í okkar valdi stóð til að upplýsa kennarana um ástand hans og sérþarfir.“

Veikindin taka sig upp að nýju

Rétt fyrir jólin 1999 dundi enn ein ógæfan yfir Trausta og fjölskyldu þegar veikindi elstu dótturinnar tóku sig upp að nýju. „Hún hafði verið vel frísk um nokkurn tíma og réði sig því til starfa sem Au-pair hjá íslenskri fjölskyldu í London. Hún var orðin 18 ára og óþreyjufull að prófa eitthvað nýtt og skemmtilegt eftir stanslaus veikindi sem rændu hana mörgu af því sem venjulegir unglingar upplifa og njóta. Hún hafði flosnað upp úr menntaskóla vegna veikindanna. Í London gekk allt vel til að byrja með en svo veiktist hún alvarlega og var lögð inn á sjúkrahús. Mamma hennar fór út til hennar, hún náði sér og þær mæðgur komu heim rétt fyrir jólin. Allt virtist með felldu og fór hún því aftur út eftir áramótin. En hún veiktist fljótlega aftur og kom heim til að leggjast inn á sjúkrahús í Reykjavík. Hún fékk gulu og ýmsar sýkingar, lækarnir gerðu á henni margar aðgerðir en ekkert dugði og henni hrakaði hratt. Í tvígang var sjúkrahúspresturinn kallaður til því læknarnir bjuggust við að nú væri komið að kveðjustund.“

Í aðgerð til Bandaríkjanna

„Við konan mín skiptumst á að vaka yfir henni á gjörgæslu, ég kom á kvöldin og stóð næturvaktina en þá hafði hún setið yfir henni allan daginn. Læknir stúlkunnar stóð ráðþrota og vísaði málinu til annars ungs læknis sem hafði lært í Pittsburgh í Bandaríkjunum. Hann kynnti læknana ytra fyrir málinu og þeir féllust á að reyna að gera á henni aðgerð. Þá tók við erfiður tími, þar sem sækja þurfti um leyfi frá Heilbrigðisráðuneytinu til að senda stúlkuna út í svo dýra aðgerð. Í þrjár vikur gekk hvorki né rak; við fórum á fundi með læknum, yfir-læknum og aðilum frá ráðuneytinu þar sem mönnum varð ansi heitt í hamsi og vel valin orð féllu í hita leiksins. Nokkrum dögum síðar kom jáyrði frá ráðuneytinu og stuttu síðar var lagt af stað. Hún var það veik við komuna til Bandaríkjanna að læknarnir treystu sér ekki til að gera aðgerðina fyrr en liðan hennar væri skárri. Því fór svo að þær mæðgur voru erlendis í þrjá mánuði í stað þriggja vikna eins og áætlað hafði

verið. Ég flaug svo út til þeirra þegar að aðgerðinni sjálfri kom, en hún tókst vonum framar, eiginlega alveg ótrúlega vel. Þetta var tímamóta-aðgerð í sögu bandarískra læknavísinda og fjöldi lækna víðs vegar að fylgdust spenntir með. Þær mæðgur komu til landsins á þjóðhátíðar-daginn árið 2000 og var fagnað af náttúruöflunum sjálfum, með tilheyrandi hristingi í stóra jarðskjálftanum. Skemmst er frá því að segja að síðan þá hefur stelpunni varla orðið misdægurt. “

Skuldir hrannast upp

„Konan mín vann ekkert úti í 11 ár vegna þessa ástands og þó ég hafi verið í góðri vinnu allan tímann, þurfti ég töluvert að vera fjarverandi, eins og gefur að skilja. En launin mín hefðu hvort sem er ekki hrokkið til að greiða allt það sem upp hafði safnast. Afborganir af húsi og bíl voru auðvitað þvilík smáatriði og hégómi, samanborið við heilsu og heilbrigði barnanna og því hrönnuðust skuldirnar upp og fyrr en varði vorum við komin í geysileg vanskil. Kostnaðurinn var endalaus og alltaf eitthvað sem bættist við, yfirleitt þegar maður mátti síst við því. Til dæmis fékk litla stelpan okkar lyf þegar hún lá á vökudeildinni sem ollu því að barnatennurnar í henni skemmdust illa. Vegna þessa þurfti hún að fara í margar aðgerðir hjá tannlækni og hver heimsókn kostaði 100-150.000. Tryggingastofnun hefur til hliðsjónar gjaldskrá varðandi svona aðgerðir og greiddi einhvern hluta en þegar upp var staðið borguðum við meira en helminginn af kostnaðinum. Og þessa peninga áttum við auðvitað ekki til. Ég er alveg harður á því að við svona aðstæður eiga foreldrar veikra barna að fá kost á einhvers konar frystingu á lánum sínum hjá íbúðalánasjóði og bönkunum, án þess að hali af dráttarvöxtum fylgi í kjölfarið.“

Allt dettur í dúnalogn

„Eftir að mæðgurnar komu heim úr hinni velheppnuðu ferð til Bandaríkjanna og það leit út fyrir að allir á heimilinu væru heilir heilsu og hamingjusamir, upplifði ég alveg svakalegt spennufall. Við hjónin höfðum lent í hverju áfallinu á fætur öðru og andleg heilsa mín var ekki upp á marga fiska eftir öll ósköpin. Ég steypmist niður í þunglyndi, svokallað áfallaþunglyndi og þrátt fyrir bænir konu minnar um að leita mér hjálpar, sinnti ég því engu. Ég var með þessa sígildu fordóma gagnvart geðsjúkdómum og vildi auðvitað láta líta út fyrir að ég, fjöl-skyldufaðirinn, væri stálsleginn. Ekki hjálpaði til hinn blákaldi veruleiki sem við okkur blasti í fjármálunum, ég gekk margoft á fundi hjá hinu opinbera og fleiri aðilum til að reyna að semja um skuldir okkar, en því miður var litlu hægt að hnika. Ég framvísaði vottorðum um veik-indi barna minna og margitrekaði að fjárhagurinn hefði goldið vegna þeirra, en allt kom fyrir ekki. Hvað eftir annað var mér bent á að engu skipti hvers vegna fólk stæði ekki í skilum, heldur hvort, og ef greiðsl-ur yrðu ekki inntar af hendi færu viðkomandi mál í lögfræðinga. Þau voru mörg málín sem enduðu þar, sifellit lengdist skuldahalinn og andlegri liðan minni hrakaði óðfluga. Svo kom skellurinn, íbúðin okkar var boðin upp en það var lán í óláni að sveitarfélagið okkar keypti hana og leigði okkur áfram, svo ekki kom til þess að börnin þyrftu að skipta um skóla. Fyrir það vorum við þakklát.“ **>>**



„Það er skrítið til þess að hugsa að kerfið ýti undir það að fólk skilji að skip-tum, kerfið leysir upp fjölskyldur, í stað þess að hlúa að þeim.“

Sefur á sófanum hjá litla bróður

Trausti segist hafa verið kominn mjög langt niður þegar þarna var komið sögu, ósanngjarn og erfiður við konu sína og börn. Að lokum tóku þau þá ákvörðun að skilja og Trausti flutti út. „Ég var kominn langt niður og reyndi að svipta mig lífi. Eftir það leitaði ég mér hjálpar og leið strax betur. Síðan þá hefur lífið þó ekki

beinlínis verið dans á rósum, hvorki hjá mér né fyrrverandi konu minni. Hún er ein með fjögur börn í leiguíbúð og ég sef á sófanum í stofunni hjá litla bróður mínum og hann sér til þess að ég svelti ekki. Skuldir okkar eru gríðarlegar og engin leið fyrir mig að fjárfesta í húsnæði, hvað þá leigja mér íbúð. Við fáum litla hjálp og oft er lítið að bíta og brenna hjá þeim og þegar börnin koma til mín um helgar er ekki margt sem við getum gert saman, þó við reynum auðvitað öll að sætta okkur við hlutina eins og þeir eru. Það er bót í máli að ég og fyrrverandi kona mín erum mestu mátar og reynum að styðja hvort annað eins og við getum í þessum erfiðleikum.“

Avinnulaus í fyrsta skipti

Trausti var í góðri vinnu frá ársbyrjun 2000, en var sagt upp vegna skipulagsbreytinga hjá fyrirtækinu og hefur verið atvinnulaus frá síðustu áramótum.

„Þetta er í fyrsta skipti á ævinni sem ég er atvinnulaus. Ég er búinn að sækja um störf í marga mánuði en ekkert fengið. Ég er 43 ára gamall og sé fram á að næstu tíu ár fari í að saxa á stærstu skuldirnar, að því gefnu að ég fái fljótlega vinnu. En ef teygist á atvinnuleysinu er ekki að spyrja að leikslokum, fólkíð sem skrifaði upp á fyrir mig lendir í vandræðum og ég stefni hraðbyri í gjaldþrot. Mig langar oft að spyrja ráðamenn hvort þeim þyki eðlilegt að venjulegur maður þurfi að missa bókstaflega allt sem hann á vegna þess að börnin hans veiktust alvarlega? Hvernig hljóðar fjölskyldustefna ríkisvaldsins? Stundum spyr ég mig að því hvort ég hafi bara verið svona óheppinn, en fyrr má nú vera. Ég held það megi frekar kalla mig þræl, þræl skuldanna sem eru tilkomnar vegna saklausra barna sem veiktust og þurftu á foreldrum sínum að halda á meðan þeim batnaði. Ég vil samt ekki trúa því að íslenskt þjóðfélag sé þess eðlis að foreldrar langveikra barna eigi á hættu að missa allt sem þeir eiga, það er einfaldlega of ósanngjarnt.“

Kerfið leysir upp fjölskyldur

„Fyrir nokkrum árum las ég drög að fjölskyldustefnu núverandi ríkisstjórnar, það var athyglisverð lesning en ég hef ekki séð neitt af því verða að veruleika. Það er skrítið til þess að hugsa að kerfið ýti undir það að fólk skilji að skiptum, kerfið leysir upp fjölskyldur, í stað þess að hlúa að þeim. Þegar við hjónin loksins skildum spruttu upp alls kyns styrkir, greiðslur og bætur. Það hefði betur mátt vera fyrr á ferðinni.“ Trausti leggur á það áherslu að hann sé ekki að biðja fólk um að vorkenna sér. „Þetta er búið og gert og það stoðar ekkert að horfa um öxl og barma sér. Sem betur fer eru allir heilir heilsu í dag og það skiptir mestu máli. Ég vil segja sögu mína ef hún verður til að ýta við einhverjum ráðamanninum sem síðan gæti beitt sér fyrir því að aðstoða fjölskyldur undir þessum kringumstæðum. Og ekki má gleyma andlegu hliðinni. Eins og auðvelt er að ímynda sér er geð-heilsa foreldra sem eiga veik börn yfirleitt í mikilli hættu. Álagið á fjöl-skylduna er gríðarlegt og auðvelt að brotna undan því. Þegar ég rifja upp þessa erfiðu tíma og hvað hefði getað hjálpað okkur, kemur áfallahjálp fyrst upp í hugann. Það er ótrúlega mikilvægt að einhver fagaðili grípi strax inn í, jafnvel strax á sjúkrahúsinu og veiti foreldrun-um andlegan stuðning. Það segir sig sjálft að við sinnum börnunum okkar auðvitað ekki jafn vel, ef við erum sjálf brotin og beygð.“ **■**

FYRIRTÆKI ÁRSINS 2004

Leiðréttar töflur fyrir Fyrirtæki ársins 2004

Í síðasta blaði birtum við niðurstöður í könnun VR á Fyrirtæki ársins 2004. Því miður reyndust tölur fyrir einstaka þætti hjá nokkrum fyrirtækjum rangar í töflunum. Athugið þó að röð fyrirtækja og heildareinkunn var í öllum tilvikum rétt en raðeinkunnir fyrir ákveðna þætti hjá hluta fyrirtækja voru rangar. Réttar töflur hafa verið birtar á heimasíðu VR og eru nú birtar hér.

Það var IMG Gallup sem sá um könnunina fyrir hönd VR og ber ábyrgð á því að rangar tölur birtust. IMG Gallup harmar þessi mistök, biður viðkomandi fyrirtæki afsökunar og vonar að þau hafi ekki valdið þeim óþægindum. Fyrirtækjum sem tóku þátt í könnuninni voru sendar réttar töflur um leið og ljóst var að mistök höfðu verið gerð og að auki hefur IMG Gallup sent þeim greiningar með einkunnum og nánari upplýsingum fyrir hvert og eitt.

VR biður viðkomandi fyrirtæki og starfsmenn þess velvirðingarástundum á þessum mistökum.

FYRIRTÆKI ÁRSINS 2004 STÆRRI FYRIRTÆKI

	Heildareinkunn	Vikmörk	Trúverðugleiki stjórnda	Launakjör	Vinnuskilyrði	Sveigjanleiki vinnu	Sjálfstæði í starfi	Álag og kröfur	Stolt af fyrirtæki	Starfsandi	Svarhlutfall		Heildareinkunn	Vikmörk	Trúverðugleiki stjórnda	Launakjör	Vinnuskilyrði	Sveigjanleiki vinnu	Sjálfstæði í starfi	Álag og kröfur	Stolt af fyrirtæki	Starfsandi	Svarhlutfall	
Meðaltal	3,75	+/-0,02																						
1. Medcare Flaga hf.*	4,29	+/-0,08	77	86	98	98	88	90	82	92	32%	55. Daniel Ólafsson ehf.	3,74	+/-0,11	34	81	36	68	37	41	51	16	51%	
2. Sorpa	4,26	+/-0,06	100	76	78	55	92	74	87	95	42%	56. Hugur hf.*	3,73	+/-0,10	25	46	61	92	32	58	18	51	21%	
3. Línuhönnun hf.	4,21	+/-0,07	94	84	38	97	51	79	93	90	60%	57. Norðurl hf.	3,72	+/-0,18	28	38	11	44	69	52	49	83	67%	
4. Hönnun hf.	4,18	+/-0,13	85	66	98	95	94	59	67	71	45%	58. Osta- og smjörölan sf.	3,72	+/-0,07	35	38	68	21	43	80	43	26	36%	
5. Krabbameinsfélag Íslands	4,17	+/-0,12	85	88	100	55	80	70	96	84	40%	59. Samskip hf.	3,72	+/-0,05	52	26	37	26	39	22	64	49	45%	
6. ISS Ísland ehf.*	4,16	+/-0,07	92	80	73	93	95	57	75	73	55%	60. Brimborg ehf.*	3,71	+/-0,06	55	65	25	12	16	29	55	49	54%	
7. Hjartavernd	4,10	+/-0,12	86	29	85	83	57	58	94	82	38%	61. Og fjarskipti hf. (Og Vodafone)	3,71	+/-0,04	41	51	58	51	38	36	26	37	54%	
8. Deloitte hf.*	4,09	+/-0,03	83	62	73	95	62	48	84	73	72%	62. Flugfélag Íslands hf.	3,71	+/-0,08	56	8	22	35	65	53	47	67	37%	
9. Vífíll hf.	4,09	+/-0,05	76	67	78	79	82	90	68	71	51%	63. Miklatorg hf. (IKEA)*	3,71	+/-0,06	52	41	17	27	56	41	42	53	53%	
10. Óliuverzlun Íslands hf.	4,07	+/-0,06	80	76	87	67	78	60	69	73	41%	64. Eimskipafélag Íslands hf.	3,71	+/-0,04	45	32	54	17	40	33	41	59	58%	
11. Marel hf.	4,06	+/-0,06	67	52	80	95	64	52	88	75	52%	65. Norðlenska	3,70	+/-0,14	42	83	45	32	57	28	17	44	42%	
12. P. Samúelsson hf. (Toyota)	4,06	+/-0,04	91	88	68	22	53	35	95	84	61%	66. Lyfja hf.*	3,70	+/-0,04	64	20	33	7	20	48	49	72	39%	
13. Prentsmiðjan Oddi hf.	4,06	+/-0,05	79	64	53	52	75	67	92	85	47%	67. Flytjandi hf.	3,69	+/-0,12	26	13	69	51	71	9	54	69	39%	
14. Pharmaco hf.*	4,03	+/-0,02	73	78	72	79	33	53	84	75	44%	68. Flugfélagið Atlant hf.	3,69	+/-0,06	23	35	66	81	12	46	54	21	41%	
15. Íslandsflug hf.	4,03	+/-0,18	82	78	11	98	51	74	76	77	38%	69. Skeljungur hf.	3,68	+/-0,06	56	34	40	37	74	46	5	55	39%	
16. Intrum á Íslandi ehf.*	4,02	+/-0,04	83	86	53	83	86	75	77	87	75%	70. Hýsing-voruhótel	3,68	+/-0,15	49	30	90	6	65	44	27	15	35%	
17. Hampiðjan hf.	3,98	+/-0,22	68	84	49	89	30	95	78	18	40%	71. AX-hugbúnaðarhús hf.*	3,66	+/-0,03	51	51	19	83	16	31	16	33	75%	
18. Opin kerfi ehf.	3,98	+/-0,07	72	75	79	70	26	32	86	55	48%	72. Núi Sírius hf.	3,65	+/-0,09	27	15	38	36	45	73	64	18	59%	
19. Óssur hf.	3,98	+/-0,06	67	74	47	75	63	55	83	54	58%	73. Byko hf.*	3,64	+/-0,04	31	62	32	19	27	13	44	38	40%	
20. Securitas hf.	3,97	+/-0,08	78	85	29	58	69	80	60	67	48%	74. Sláturfélag Suðurlands svf.	3,63	+/-0,05	31	11	27	72	73	32	29	38	54%	
21. Tryggingamiðstöðin hf.	3,96	+/-0,01	70	79	76	14	63	75	65	78	94%	75. Fróði hf.*	3,63	+/-0,05	30	43	31	64	47	53	24	19	63%	
22. Gámabjónustan hf.*	3,95	+/-0,06	59	56	84	59	63	65	71	34	45%	76. SIF hf.	3,63	+/-0,17	17	36	55	73	26	13	40	24	38%	
23. KPMG Endurskoðun hf.*	3,95	+/-0,03	61	48	86	97	20	18	77	61	73%	77. Innes ehf.	3,63	+/-0,09	34	41	80	26	11	7	45	18	36%	
24. EJS hf.*	3,94	+/-0,03	75	68	53	66	43	22	74	80	56%	78. Íslenska járnblendifélagið hf.	3,62	+/-0,11	16	64	26	52	45	76	6	51	80%	
25. Íslensk erfðagreining	3,94	+/-0,06	56	57	88	88	55	69	23	85	58%	79. Bónus	3,62	+/-0,07	46	28	52	6	68	2	42	64	41%	
26. Kreditkort hf.	3,94	+/-0,03	80	52	63	38	42	78	75	57	61%	80. Plastrent hf.	3,62	+/-0,15	19	21	22	62	55	88	21	29	56%	
27. Leikfélag Reykjavíkur	3,94	+/-0,20	77	25	77	65	97	11	46	88	40%	81. Lyfjadreifing ehf.	3,61	+/-0,06	23	5	65	46	31	75	22	60	67%	
28. Sjóvá-Almennar tryggingar hf.*	3,93	+/-0,03	74	68	69	40	53	54	60	65	59%	82. Sindra stál hf.	3,61	+/-0,09	19	23	84	45	33	36	33	15	55%	
29. Edda - miðlun og útgáfa hf.	3,92	+/-0,06	65	60	59	81	72	78	26	77	46%	83. Penninn hf.*	3,60	+/-0,04	33	23	28	28	32	26	36	52	51%	
30. Öryggismiðstöð Íslands hf.	3,89	+/-0,11	60	41	86	64	48	50	61	41	53%	84. Hagkaup	3,59	+/-0,04	40	17	20	23	42	36	30	39	34%	
31. Bændasamtök Íslands	3,88	+/-0,05	43	58	63	82	38	81	37	76	89%	85. Hagræði hf. (Lyf og heilsa)*	3,59	+/-0,07	33	37	55	4	28	34	30	43	37%	
32. Gróðurvörur ehf.	3,87	+/-0,06	52	30	76	40	41	54	68	74	61%	86. Tæknival hf.	3,59	+/-0,08	39	13	48	34	56	40	10	44	46%	
33. Nýherji hf.	3,86	+/-0,04	51	44	61	74	42	73	60	47	50%	87. Skygginn hf.	3,59	+/-0,10	21	49	74	76	6	18	13	30	58%	
34. Íslandsbanki	3,86	+/-0,10	63	82	23	77	19	41	71	48	53%	88. Samkaup*	3,57	+/-0,04	32	19	48	15	21	51	28	29	27%	
35. Árvakur hf. (Morgunblaðið)	3,86	+/-0,06	47	53	47	34	59	72	79	56	43%	89. NTC hf. (Galleri sautján)	3,56	+/-0,08	28	16	43	58	56	16	10	33	18%	
36. Íslenska útvarpsfélagið	3,86	+/-0,04	59	72	75	44	66	56	23	72	54%	90. Ferðaskrifstofa Íslands hf.	3,55	+/-0,05	18	2	60	29	27	42	48	36	45%	
37. Háskólinn í Reykjavík	3,85	+/-0,12	37	80	94	73	14	57	50	20	68%	91. Myllan-Brauð hf.	3,54	+/-0,10	24	37	20	36	48	37	20	23	36%	
38. Austurbakki hf.	3,85	+/-0,05	48	45	34	68	67	62	52	69	56%	92. Bilanaust hf.	3,53	+/-0,10	30	60	13	36	44	20	19	24	37%	
39. Maritech ehf.*	3,85	+/-0,02	49	63	33	89	22	65	38	63	96%	93. Kynniserðir ehf.*	3,50	+/-0,09	14	31	36	13	19	11	39	19	30%	
40. Mjólkursamsalan í Reykjavík	3,85	+/-0,06	66	6	76	41	80	86	57	56	51%	94. Flugleiðahótel hf.	3,50	+/-0,15	29	15	9	51	9	9	44	35	32%	
41. Hugvit hf.	3,85	+/-0,07	62	53	18	80	67	61	45	60	56%	95. Landsteinar Strengur hf.	3,49	+/-0,07	15	56	16	91	10	64	7	7	40%	
42. ANZA hf.	3,82	+/-0,12	60	53	34	80	37	71	23	75	55%	96. Snælands Videó	3,49	+/-0,24	35	32	21	3	38	47	11	28	36%	
43. Hekla hf.*	3,82	+/-0,05	64	73	58	41	41	29	53	37	40%	97. Íslandsferðir ehf.	3,48	+/-0,03	32	2	3	60	53	24	30	65	71%	
44. Óliufélagið ehf.*	3,82	+/-0,05	61	69	71	53	47	44	29	36	54%	98. Verkfræðistofa VGK	3,47	+/-0,14	11	34	51	100	3	6	44	2	63%	
45. Bifreiðar og landbúnaðarvélur hf.	3,82	+/-0,15	62	33	63	43	45	37	67	49	24%	99. Húsasmíðjan hf.	3,47	+/-0,05	21	24	15	18	31	21	22	29	34%	
46. Vátryggingafélag Íslands hf.*	3,81	+/-0,04	72	49	37	16	43	43	53	68	56%	100. Flugleiðir hf.	3,45	+/-0,04	26	4	25	38	26	28	11	41	51%	
47. PricewaterhouseCoopers ehf.	3,81	+/-0,11	40	28	70	90	15	42	62	48	59%	101. Radisson SAS	3,41	+/-0,07	27	14	7	19	58	18	19	17	74%	
48. Skífan ehf.	3,81	+/-0,06	45	42	71	45	68	63	25	82	33%	102. Fjárvakur ehf.	3,39	+/-0,10	10	3	7	76	35	45	14	19	35%	
49. Frétt ehf.	3,80	+/-0,26	63	65	39	52	71	15	33	58	24%	103. Líf hf.	3,36	+/-0,12	10	9	13	71	9	37	19	8	50%	
50. Aðföng	3,80	+/-0,09	57	82	66	23	52	55	34	31	38%	104. Kaupás*	3,36	+/-0,03	12	13	23	10	21	25	12	22	38%	
51. KB banki	3,78	+/-0,04	59	71	54	68	49	33	17															

FYRIRTÆKI ÁRSINS 2004

MINNI FYRIRTÆKI

	Heildareinkunn	Vikmörk	Trúverðugleiki stjórnaenda	Launakjör	Vinnuskilyrði	Sveigjanleiki vinnu	Sjálfstæði í starfi	Álag og kröfur	Stolt af fyrirtæki	Starfsandi	Svarhlutfall
Meðaltal	3,81	+/-0,03									
1. Hagvangur ehf.*	4,69	+/-0,00	100	92	100	100	100	96	97	100	100%
2. Árdegi ehf. (Noa Noa)	4,50	+/-0,15	96	98	99	71	97	98	98	97	67%
3. Heilsa ehf.	4,48	+/-0,09	97	96	96	65	99	89	98	99	57%
4. ABS-fjölmiðlahús	4,45	+/-0,04	98	90	59	93	99	72	100	100	83%
5. Eskill ehf.	4,42	+/-0,15	99	94	57	87	98	75	98	99	50%
6. Kauphöll Islands	4,42	+/-0,07	99	75	96	99	96	99	59	96	67%
7. Tandur hf.	4,39	+/-0,08	94	99	99	46	90	93	92	98	58%
8. Hvíta húsið ehf.*	4,38	+/-0,06	95	95	90	85	89	80	99	93	46%
9. Heimilislæknastöðin	4,38	+/-0,06	90	99	88	72	94	100	85	94	83%
10. Flugflutningar ehf.	4,37	+/-0,15	99	100	49	55	100	85	100	70	57%
11. Íslenska umboðssalan hf.	4,37	+/-0,10	96	57	97	92	92	93	91	96	45%
12. Mimir-símenntun	4,36	+/-0,10	98	99	77	88	89	30	95	98	67%
13. Tölvu- og verkfræðisjónustan ehf.	4,30	+/-0,00	96	83	84	49	77	87	96	99	100%
14. Teymi ehf.	4,28	+/-0,08	78	98	98	94	94	86	50	94	83%
15. KPMG Ráðgjöf ehf.*	4,27	+/-0,06	93	91	95	98	83	30	88	86	68%
16. Alþjóða liftryggingarfélagið hf.	4,27	+/-0,07	89	57	92	99	78	99	56	92	55%
17. Margmiölun hf.	4,26	+/-0,04	98	61	62	80	93	85	94	90	79%
18. Íþrótt- og Ólympíusamband Ísl.	4,26	+/-0,13	95	87	94	78	77	81	86	91	45%
19. Logos sf.*	4,26	+/-0,03	90	94	93	85	84	59	90	83	76%
20. Halldór Jónsson ehf.	4,23	+/-0,06	88	65	91	65	90	78	97	92	55%
21. Knattspyrnusamband Íslands*	4,22	+/-0,14	84	74	87	86	97	49	87	97	30%
22. Múalundur	4,21	+/-0,05	91	40	43	78	96	100	95	90	86%
23. Globus hf.	4,20	+/-0,07	82	88	86	88	86	82	91	67	67%
24. Fosshótel ehf.	4,20	+/-0,03	95	40	97	90	84	30	85	93	60%
25. A. Karlsson hf.	4,19	+/-0,04	86	86	82	72	88	90	87	78	63%
26. Bergdal ehf.	4,17	+/-0,00	79	93	96	50	96	67	62	100%	
27. Miölun ehf.*	4,17	+/-0,00	92	77	86	75	80	94	56	88	100%
28. Rekstrarfélag Kringlunnar	4,16	+/-0,09	84	78	29	59	98	97	96	69	67%
29. Verzlunarmannafélag Reykjavíkur	4,15	+/-0,05	87	96	82	74	58	89	83	46	45%
30. Poulсен ehf.	4,15	+/-0,08	92	92	67	26	90	82	84	94	86%
31. Juris - lögfræðiskrifstofa sf.	4,15	+/-0,03	81	84	59	69	94	98	72	81	71%
32. Selecta ehf.	4,15	+/-0,20	87	95	45	67	77	99	74	57	33%
33. Rekstrarvörur ehf.*	4,15	+/-0,07	91	94	36	56	75	57	98	89	43%
34. Þhorarensen Lyf ehf.*	4,14	+/-0,07	81	58	95	91	64	60	70	91	56%
35. Lex ehf.	4,13	+/-0,22	64	92	90	73	45	91	82	86	36%
36. Fjárstoð ehf.	4,12	+/-0,09	80	55	91	87	81	66	57	95	58%
37. Íslensk getspá sf.	4,12	+/-0,13	71	96	92	78	92	87	78	20	71%
38. Allied Domecq Spirits & Wine ehf.	4,10	+/-0,06	97	82	9	87	81	47	90	71	64%
39. Jóhann Ólafsson og Co ehf.*	4,10	+/-0,05	90	91	75	15	74	92	79	78	74%
40. Merkur hf.*	4,09	+/-0,08	82	83	81	59	79	69	80	74	46%
41. Lýsi hf.	4,09	+/-0,11	88	55	14	89	51	88	99	79	60%
42. Hópvinnukerfi ehf.*	4,09	+/-0,02	68	64	15	96	85	95	80	88	94%
43. Læknisfræðileg myndgreining ehf.	4,08	+/-0,09	75	95	42	60	60	59	92	80	27%
44. Alþýðusamband Íslands	4,08	+/-0,13	86	93	99	82	17	84	41	40	50%
45. Johan Rönnin hf.	4,08	+/-0,10	76	72	95	84	83	82	45	65	36%
46. Hraðflutningar ehf.	4,08	+/-0,05	94	97	6	30	99	11	88	96	45%
47. Bernhard ehf.	4,06	+/-0,07	75	85	92	29	83	66	70	84	45%
48. Íspan ehf.	4,05	+/-0,36	37	59	71	13	13	79	27	61	40%
49. Smith og Norland hf.	4,05	+/-0,26	63	100	94	63	7	38	94	40	25%
50. Flugkerfi hf.	4,05	+/-0,09	74	97	74	94	2	98	49	66	67%
51. Viðskiptaþjónusta Akranes ehf.	4,04	+/-0,05	69	71	6	61	91	93	81	98	80%
52. Reykjalandur	4,04	+/-0,16	44	61	88	75	94	68	76	57	63%
53. Kjarnavörur hf.	4,03	+/-0,09	79	90	29	64	80	64	73	80	67%
54. Guðmundur Arason ehf.	4,03	+/-0,07	57	90	50	94	9	97	78	52	63%

	Heildareinkunn	Vikmörk	Trúverðugleiki stjórnaenda	Launakjör	Vinnuskilyrði	Sveigjanleiki vinnu	Sjálfstæði í starfi	Álag og kröfur	Stolt af fyrirtæki	Starfsandi	Svarhlutfall
55. Tengi ehf.	4,02	+/-0,22	83	98	83	8	52				
56. Nathan & Olsen ehf.	4,01	+/-0,09	93	61	19	32	57				
57. Ásbjörn Ólafsson ehf.	3,97	+/-0,07	71	80	44	43	73				
58. Heimsferðir ehf.	3,97	+/-0,07	88	29	57	25	76				
59. Arion verðbréfavarsla hf.	3,95	+/-0,08	60	77	41	86	70				
60. Neyðarlínan hf.	3,94	+/-0,11	51	47	89	42	66				
61. Samhjálp	3,94	+/-0,15	89	22	69	20	86				
62. 18 footwear ehf.	3,91	+/-0,13	70	87	30	92	61				
63. Arkis ehf.	3,91	+/-0,06	67	27	24	96	15				
64. Ernst & Young hf.	3,91	+/-0,06	57	66	46	96	15				
65. Oddur Pétursson ehf. (Body shop)	3,90	+/-0,00	68	59	65	7	60				
66. Böksala stúdenta	3,90	+/-0,11	76	18	17	63	86				
67. Gunnar Eggertsson hf.	3,89	+/-0,11	34	63	92	46	66				
68. Dressmann á Íslandi ehf.	3,88	+/-0,25	53	63	12	42	86				
69. Framvörður ehf. (Hreyfing)*	3,88	+/-0,09	69	35	32	31	88				
70. Breiðablik, ungmenntafélag	3,88	+/-0,04	87	21	69	61	22				
71. DHL Hraðflutningar ehf.	3,87	+/-0,06	65	73	34	66	48				
72. Sameinaði lífeyrissjóðurinn	3,87	+/-0,16	50	25	45	8	79				
73. Íslensk-ameríska versl. félagið ehf.	3,86	+/-0,07	72	51	57	60	71				
74. Egill Árnason hf.	3,86	+/-0,14	66	67	40	21	29				
75. Dreifingarmiðstöðin ehf.	3,84	+/-0,05	44	72	70	63	39				
76. Íslenska auglýsingastofan ehf.	3,83	+/-0,12	38	69	72	84	24				
77. Rauði kross Íslands*	3,83	+/-0,07	46	44	62	57	51				
78. Lögberg ehf.	3,83	+/-0,16	36	29	78	91	30				
79. Rolf Johansen & Co ehf.	3,83	+/-0,12	41	54	10	82	82				
80. Ó. Johnson & Kaaber ehf.*	3,82	+/-0,12	42	79	33	67	45				
81. Allianz á Íslandi	3,81	+/-0,21	25	70	79	39	61				
82. Premium innheimtuvatn ehf.*	3,80	+/-0,00	73	59	2	50	73				
83. Nonni og Manni/Ydda ehf.	3,80	+/-0,10	21	42	81	84	51				
84. Jónar Transport hf.	3,80	+/-0,07	55	42	49	33	41				
85. Heimilistæki ehf.	3,79	+/-0,04	71	32	46	5	34				
86. Vélaver ehf.	3,79	+/-0,10	53	44	14	54	68				
87. Læknasetrið ehf.*	3,77	+/-0,14	28	43	73	25	87				
88. Noron ehf. (ZARA/Topshop)	3,77	+/-0,16	84	67	38	2	30				
89. Búr ehf.	3,77	+/-0,22	58	50	80	61	22				
90. Skólavörubúðin ehf.	3,77	+/-0,12	39	39	18	69	55				
91. Danfoss hf.	3,77	+/-0,17	73	79	19	24	96				
92. Verslunin Útílif	3,77	+/-0,12	58	25	25	45	65				
93. Lífeyrissjóðurinn Framsýn	3,76	+/-0,04	78	55	88	27	40				
94. Bros auglýsingavörur ehf.	3,76	+/-0,13	50	89	81	4	60				
95. TVG-Zimsen	3,76	+/-0,09	37	40	64	57	38				
96. Hreyfill svf.	3,75	+/-0,14	32	68	55	31	36				
97. Frumherji hf.	3,75	+/-0,11	40	46	64	18	85				
98. Málning hf.	3,74	+/-0,08	22	11	72	56	93				
99. Gunnars Majones hf.	3,74	+/-0,18	44	89	83	54	7				
100. Terra Nova Sól ehf.	3,73	+/-0,08	55	26	52	53	54				
101. Sólufélag Garðyrkjumanna ehf.	3,72	+/-0,12	42	87	24	57	83				
102. Teitur Jónsson ehf.	3,72	+/-0,00	48	70	10	69	22				
103. Hóldur ehf.	3,71	+/-0,26	53	28	32	28	17				
104. Bananar ehf.	3,69	+/-0,12	61	48	44	16	54				
105. Styrktarfélag lamaðra og fatlaðra*	3,69	+/-0,05	49	15	41	30	12				
106. Z-brautir og gluggatjöld	3,67	+/-0,11	38	20	67	20	45				
107. Bræðurnir Ormsson ehf.	3,66	+/-0,08	36	47	28	41	49				
108. Stilling hf.	3,66	+/-0,15	23	22	5	48	60				
109. Tölvustíttinn	3,66	+/-0,18	54	34	87	11	4				
110. Garri ehf.	3,66	+/-0,24	65	50	6	6	17				

	Heildareinkunn	Vikmörk	Trúverðugleiki stjórnaenda	Launakjör	Vinnuskilyrði	Sveigjanleiki vinnu	Sjálfstæði í starfi	Álag og kröfur	Stolt af fyrirtæki	Starfsandi	Svarhlutfall
111. Gripið og greitt	3,65	+/-0,18	69	76	18	9	77				
112. Slysavarnarfélagið Landsbjörg	3,65	+/-0,16	11	54	75	86	49				
113. Hæppdrætti Háskóla Íslands	3,65	+/-0,13	30	45	61	49	52				
114. Rafkaup hf.	3,65	+/-0,10	18	90	49	9	10				
115. Slippfélagið í Reykjavík hf.	3,63	+/-0,08	14	69	40	17	35				
116. Guðmundur Jónsson ehf.	3,63	+/-0,09	20	37	21	37	36				
117. Terma ehf.	3,63	+/-0,14	46	12	13	44	6				
118. Harpa-Sjófn hf.	3,63	+/-0,18	29	74	67	29	34				
119. Te og kaffi	3,59	+/-0,34	18	24	22	7	33				
120. Harðviðarval ehf.	3,57	+/-0,21	47	70	42	9	17				
121. Rúmfatagerinn ehf.	3,57	+/-0,14	48	18	15	22	91				
122. Lystadún - Snæland ehf	3,57	+/-0,19	15								

Fyrirtæki ársins

Frá kjöri á Fyrirtæki ársins 2004 á Nordica



Jóhanna S. Rúnarsdóttir trúnaðarmaður hjá B&L gluggar í niðurstöðum



Niðurstöðum komu mörgum á óvart

Myndirnar voru teknar í hófi sem haldið var á Nordica hótél í tilefni af kjöri á Fyrirtæki ársins 2004. Mættir voru fulltrúar tíu efstu fyrirtækjanna, trúnaðarmenn VR á vinnustöðum, stjórn og trúnaðarráð og samfögnuðu sigurvegum. Mishermt var í síðasta blaði að þetta væri í fimmta sinn sem fyrirtækjakönnun ársins er gerð. Könnunin í ár var sú áttunda í röðinni og alls ekki sú síðasta, enda gott tæki til að skoða starfsmannamálin í fyrirtækjum bæði fyrir starfsmenn og stjórnendur.



Alda Sigurðardóttir ræðir við Tryggva Jónsson forstjóra Heklu og Jón Trausta Ólafsson sölú- og markaðsstjóra Heklu.



Páll Gunnar Pállsson formaður VR ásamt fulltrúum þeirra fyrirtækja sem báru sigur úr þítum í vali á Fyrirtæki ársins 2004



KÖNNUN VR Á FYRIRTÆKI ÁRSINS 2004

Finn starfsandi á vinnustöðum félagsmanna

Mikill meirihluti félagsmanna VR er ánægður með það sjálfstæði sem hann nýtur í sínu starfi og langflestir segja starfsandann á vinnustaðnum góðan. Þetta má lesa úr könnun VR á fyrirtæki ársins fyrir árið 2004.

Í könnuninni var spurt um viðhorf þátttakenda til nokkurra lykilþátta í starfsumhverfinu. Ánægja ríkir með stjórnendur svona almennt meðal félagsmanna VR, 65% finnast stjórnendur í sínum fyrirtækjum trúverðugir. Fyrirtæki í fjármála-, tölvu- og annarri sérhæfðri þjónustu sem og starfsemi samtaka og félaga fá marktækt hæstu einkunnina en smásalan vermir botninn hvað þetta varðar.

Nær níu af hverjum tíu eru ánægðir með sjálfstæði sitt í starfi. Starfsaldur virðist skipta nokkru hvað þetta varðar, því lengri starfsaldur því meira sjálfstæði. Það vekur hins vegar athygli að menntun breytir hér engu, sá sem hefur háskólanám að baki er ekkert sáttari hvað þetta varðar en sá sem hefur lokið formlegu námi um eða eftir grunnskóla.

Rúmlega 86% aðspurðra sögðust ánægðir með starfsandann á sínum vinnustað og einungis 2,2% sögðu hann slæman. Bestur er starfsandinn í fyrirtækjum í fjármála-, tölvu- og annarri sérhæfðri þjónustu. Þá má einnig nefna að átta af hverjum tíu eru stoltir af sínu fyrirtæki, stoltið eykst bæði með starfsaldri og stöðu innan fyrirtækisins.

Minnsta ánægjan samkvæmt niðurstöðum könnunarinnar er með launakjörin, aðeins tæplega 40% sögðu þau mjög góð eða góð, en sú niðurstaða kemur líklega ekki á óvart. Starfsmenn fyrirtækja í samgöngum, flutningum og ferðaþjónustu eru óánægðastir með sín laun.

Nánar um könnunina á heimasíðu VR, www.vr.is

Að tala við börnin sín um vinnuna

Texti: Ellen Galinsky



Þú hefur sjálfsagt margsinnis skipst á hryllingssögum af vinnustaðnum við vini þína og maka. Hins vegar eru undarlega fáir foreldrar sem tala beint við börnin sín um hvað þeir eru raunverulega að fást við í vinnunni. Það þýðir ekki að börnin hafi enga hugmynd um hvað þú ert að starfa. Jafnvel lítil börn gera sér einhverjar hugmyndir um það af samtölum sem þau verða vitni að, einhverju sem þau taka eftir eða af athugasemdum sem eru látnar falla. Gallinn er sá að þessi brot geta valdið ýmis konar misskilningi eða ranghugmyndum. Kannanir mínar sýna að einungis tvö af hverjum fimm börnum hafa þá trú að foreldrunum þyki gaman að því sem þeir eru að gera, en á sama tíma eru þrír af hverjum fimm foreldrum í rauninni mjög ánægðir í starfi sínu.

„Ég áttaði mig á að ég kom heim úr vinnunni og lét dæluna ganga um allt sem hafði farið úrskeiðis í vinnunni,“ sagði ein móðirin við mig. „Ég minnst næstum aldrei á það sem hafði gengið vel.“ Önnur móðir viðurkenndi að þótt henni þætti mjög gaman í vinnunni, þá segði hún börnunum að hún óskaði þess að hún þyrfti ekki að fara í vinnuna á hverjum degi, „aðallega vegna sektarkenndar“.

Með því að einblína á það sem miður fer og veldur vonbrigðum en tala aldrei um það sem er í góðu lagi, ertu að svíkja börnin þín. Foreldrar geta nýtt reynslu sína af vinnustaðnum til þess að gefa börnunum jákvæðar hugmyndir um vinnuheiminn. Hér eru nokkrar leiðir til að deila með þeim því lífi sem þú lifir utan veggja heimilisins:

Komdu því svo fyrir að þau fái að heimsækja vinnustaðinn.

Kynntu þau fyrir vinnufélögum þínum og biðu þá, hafi þeir tíma til, að útskýra hvað það er sem þeir gera. Hugsanlega geturðu jafnvel komið því við að sonur þinn eða dóttir fái að hjálpa til, t.d. við að ljósrita eða setja í umslög. Sé ekki hægt að koma í kring heimsókn á

vinnustaðinn, geturðu tekið ljósmyndir af honum svo þau hafi einhverja mynd af staðnum þar sem þú ert á daginn.

Segðu þeim hvers vegna þú vinnur úti.

Vissulega eru flest okkar að vinna fyrir peningum, en oftast hangir fleira á spýttunni. Segðu börnunum af hverju þú vinnur við það sem þú ert að gera. Sértu í raun og veru aðeins að vinna fyrir launinum, geturðu útskýrt hvernig á því stendur að þú ert í þeim sporum og hvaða vonir þú gerir þér fyrir þeirra hönd í framtíðinni. T.d. sagði móðir ein sem vann á skyndibitastað börnunum sínum að það væri fjölmargt annað sem þau gætu gert en að vinna á skyndibitastað. „Ég segi þeim að þau geti orðið allt sem þau langar til ef þau bara einbeita sér að því og missa ekki sjónar á markmiði sínu.“

Segðu þeim frá bæði slæmum og góðum dögum.

Útskýrðu hvað það er við vinnu þína sem þér finnst áhugavert og hvað þú hefur lært af starfinu. Hafi dagurinn verið erfiður talaðu þá um það heiðarlega og beint við börnin – á þann hátt sem þau geta skilið – og gleymdu ekki að leggja áherslu á að það sé ekki þeim að kenna að þú ert þreytt/ur eða í uppnámi. Á þann hátt geturðu hjálpað þeim að skilja að það er hægt að bregðast við álagi á jákvæðan hátt.

Nýttu þér lærdóm af lífinu.

Sumum foreldrum finnst gott að nota sögur úr vinnunni til að kenna börnum sínum hve mikilvægt það er að geta látið sér lynda við alls konar fólk. Annað foreldri sem ég ræddi við lagði áherslu á hve mikilvægt það er að kvarta ekki bara yfir vandamálum heldur reyna að greiða úr þeim. Aðalatriðið er þetta: Vertu alltaf meðvituð/ður um þau skilaboð sem þú ert að senda börnunum.

Hlutverkaleikur.

Læknir getur leyft dóttur sinni að leika sér að hlustunarpönnu; ritari getur hjálpað börnunum að útbúa skrifstofu, með síma, heyrnartóli og gamalli tölvu. Börn læra af því að leika sér og þegar þú fylgist með þeim þykjast gera það sem þú ert að gera í vinnu, muntu fara nokkuð nærri um það hvaða augum þau lita á vinnuna þína.

Þú þarft að kunna að skilja vinnuna eftir.

Sumum okkar reynist erfitt að tala ekki endalaust um vinnuna – þó ekki væri nema vegna þess að við eyðum svo miklum tíma og orku á vinnustaðnum. En börnin okkar þurfa á því að halda að við einbeitum okkur að þeim stöku sinnum. Eitt barnanna sem ég talaði við orðaði þetta langbest: „Ég vil að mömmu minni þyki gott að vera í vinnunni,“ sagði hún, „en ekki að henni þyki það betra en að vera með mér.“ ■

Ellen Galinsky er forseti og stofnandi samtaka sem nefnast Families and Work Institute og höfundur fjölmargra bóka og greina um efni sem tengast starfi og uppeldi. Nánari upplýsingar er að finna á heimasíðunni www.familiesandwork.org Fleiri greinar eftir Ellen Galinsky hafa verið þýddar á íslensku og birtar á vefsvæði Hollvína hins gullna jafnvægis, www.hgj.is Þessi grein er birt með góðfúslegu þeirra.

Íslendingar eru vinnusöm þjóð

Samkvæmt vinnumarkaðsskýrslu Evrópsku hagstofunnar (Labour Force Survey 2002) er óvída jafnlangur vinnutími og hér á landi eins og fram kemur á meðfylgjandi stöplartíti.

Meðalfjöldi vinnustunda á viku árið 2002

Ísland	48,5 stundir
Grikkland	44,2
Bretland	43,9
Svísa	42,9
Portúgal	41,9
Spánn	41,8
Austurríki	41,6
Þýskaland	41,4
Belgía	41,4
Írland	41,2
Svíþjóð	41
Holland	40,7
Fínlenski	40,6
Ítalía	40,5
Danmörk	40,3
Lúxemborg	40,2
Noregur	39,2
Frakkland	38,9

Þannig vinna Íslendingar að meðaltali um 48 tíma á viku eða um 10% meira en þær þjóðir sem næstar koma, Grikkir og Bretar. Meðalvinnutími á viku er hins vegar stytur í Noregi og Frakklandi eða um 39 tímar. Samanburður milli Norðurlandanna sýnir enn fremur umtalsverðan mun milli Íslands annars vegar og annarra Norðurlanda hins vegar þar sem meðalvinnutími á viku er almennt 7-9 tímum styttri en hér á landi. Athyglisvert er að samanburður á vinnutíma karla og kvenna milli landa gefur svipaða niðurstöðu. Ísland er efst á blaði hjá báðum kynjum. Reyndar munar meiru á vinnutíma karla en kvenna þar sem karlar hér á landi vinna að jafnaði um 51 tíma á viku, 6 tímum lengur en breskir og grískir karlmenn. Munurinn hjá konunum er hins vegar minni eða um 1 tími þar sem íslenskar konur vinna að jafnaði um 43 tíma á viku utan heimilis en grískar kynsystur þeirra um 42 tíma.

Úr vefriti fjármálaráðuneytisins apríl 2004

NÁMSKEIÐ

Lesblindunámskeið

Að sigrast á lesblindu



Mímir símenntun stóð fyrir námskeiði sl. vetur sem bar yfirskriftina „Aftur í nám“ og var sérsníðið fyrir fólk með lesblindu. Námskeiðið stóð frá janúarlokum og fram í maí. Ellefu nemendur luku náminu og þar af voru 4 VR félagar. Námskeiðið hófst á sjálfstyrkingu. Þá tóku við einstaklingstímar þar sem leiðbeint var eftir aðferðafræði Ron Davis. Námið var auk þess fólgið í kennslu á tölvur þar sem lögð var áhersla á ritvinnslu og kennt á stafsetningarforritið Púka. Þá skoðuðu nemendur mismunandi stafagerð og liti þar sem sá þáttur getur haft mikil áhrif á vellíðan við lestur. Kennsla í íslensku miðaðist við að efla öryggi í að tileinka sér málfræði- og stafsetningarreglur og vinna með texta úr daglegu umhverfi. Að lokum var boðið upp á námsráðgjöf fyrir hvern og einn. Mikil ánægja var með námskeiðið og ljóst að þörfin er mikil. Ekki er ákveðið hvort annað námskeið verður haldið en áhugasömum er bent á að hafa samband við Mími-símenntun í síma 580 1800. VR blaðið náði sambandi við tvö þeirra sem sóttu námskeiðið og forvitnaðist um reynslu þeirra. Þau vildu bæði koma á framfæri þökkum til leiðbeinendanna, sérstaklega Hólmfríðar E. Guðmundsdóttur verkefnisstjóra hjá Mími-símenntun.

Losnaði við gamlan draug

Aðalmondur M. Sævarsson er félagsmaður VR en er lærður smiður. Hann segir lesblindu hafa háð sér en þó ekki á þann veg að hann hafi ekki verið læs. Hans einkenni voru klassísk, stafir snéru öflugt og hann missti úr stafi við lestur. Það er hins vegar eðli lesblindra að finna sér aðrar leiðir en þær venjulegu til að leysa málin. Það var málsskilningurinn sem fór stundum forgörðum hjá honum. Hann segist oft hafa fundið það við lestur að hugurinn fór á flug og hann gleymdi sér. Hann kenndi lengi vel einbeitingarskortir um en svo hafi komið í ljós að sókin var lesblindunnar. „Sum orð eru myndræn eins og t.d. hestur, bill en önnur eru ekki myndræn eins og orðið „aðeins“ og þau orð eiga lesblindir sérstaklega erfitt með að lesa. En þegar helminginn af orðunum eru óskiljanleg stendur merkingarlaus texti eftir. Er nema von að maður sofni“, segir Aðalmondur og brosir.

Eins og settur væri á mig hjálmur með ljósi

„Námskeiðið var afar gagnlegt“, segir hann, „en nemendur voru mjög mismunandi staddir. Mín einkenni eru líklega talin væg en mér finnst þau nægileg samt. Farið var í gegnum allt stafrófið og við látin byrja á því að móta alla stafina í leir, stafrófið var „hreinsað upp“ eins og það er kallað. Í ljós kom að sumir stafir hafa farið fram hjá manni. Svo var ágætt að byrja á sjálfstyrkingu, því að fara á svona námskeið er mjög tilfinningatengt og jafnvel svolítið eins og að koma út úr skápnunum gæti maður ímyndað sér.“ Hann segir lesskilninginn og réttitrun hafa batnað mikið í kjölfar námskeiðsins. Betur gangi að beisla ímyndunaraflið og hann eigi auðveldara með að virkja hugann við þau viðfangsefni sem hann er að fást við í hvert sinn. „Skrifin sem áður var ólæsilegir skrifstafir hefur breyst í fina prentstafi,“ segir Aðalmondur en það er algengt hjá lesblindum að skrifa illa. „Ég verð fá að segja að lokum, af því þetta er fyrsta lesblindunámskeiðið hjá Mími, að það var sérlega vel heppnað að öllu leyti og stórkostlegt tækifæri fyrir mig að losa mig við gamlan draug og byrja upp á nýtt. Mér líður eins og settur hafi verið á mig hjálmur með ljósi.“ ■



Ég skrifaði viljandi illa

Oddný Hrafnisdóttir starfsmaður hjá Össuri hf. sótti námskeiðið hjá Mími. „Ég las grein í VR blaðinu á síðasta ári um lesblindu, þar voru listuð upp helstu einkenni hennar. Ég sá strax að ég var með svo mörg einkenni að ég fór að hugsa minn gang og áttaði mig á að ég var lesblind. Sá svo þetta námskeið auglýst og ákvað að prófa.“ Oddný gekk illa í grunnskóla, hún segir móður sína hafa lesið mikið fyrir sig og það hafi bjargað því sem bjargað varð. Hún varð þeirri stund fegnust þegar hún gat hætt í skóla. Hún kunnir t.d. ekki stafrófið. „Það var alltaf verið að spá í að ég þyrfti gleraugu þegar ég var barn“, segir hún. En hvernig er hægt að komast í gegnum lífið með svona mikla lesblindu án þess að vita af því? „Ég faldi þetta bara óafvitandi“, segir Oddný, „maðurinn minn og seinna dóttir mín vöndust því fljótt að skrifa allt fyrir mig og það varð bara eðlilegt og enginn spáði neitt í neitt. Þegar maðurinn minn spurði mig hvort ég hefði lesið þessa eða hina greinina í blaðunum, sagðist ég ætla að gera það seinna og las svo kannski bara fyrrisögnina.“

Sjálfsstraustið jókst til muna

„Ég sagði aldrei neinum hvað mér fannst þetta erfitt. Ef ég nauðsynlega þurfti að skrifa eitthvað skrifaði ég viljandi svo illa að enginn gat lesið það og krotaði yfir og þóttist vera að leiðrétta. En nú skilur fjölskyldan hins vegar vel af hverju ég skrifa aldrei á jóla- og afmælis kortin!“ Oddný segir að þegar hún haldi að hún sé búin að skrifa eitthvað sé hún bara alls ekki búin að því, helminginn af orðunum vanti inni textann og algengt er að síðustu stafina vanti í orðin. Hún er mjög hljóðvillt og málskilningurinn lélegur vegna þess að lesblindir skynja orðin myndrænt og geta síður lesið ómyndræn orð. En það var erfitt að taka af skarið og ákveða að leita sér hjálpar. „Sérstaklega kveði ég fyrir tölvukennslunni og íslenskunni. En þeir stöppuðu í mig stálinu, kennararnir, og mér tókst að ljúka námskeiðinu. Ég er enn dauðhrædd við tölvuna og veit ekki hvort ég get unnið bug á því en ég er tilbúin að skrifa og síðast en ekki síst búin að uppgötva og viðurkenna vandamálið. Sjálfsstraustið hefur aukist til muna, ég er ekki eins vanabundin og áður heldur get ég tekist á við nýja hluti í lífinu. Núna þori ég að spyrja aðra hvernig ég eigi að skrifa einföldustu orð og er búin að átta mig á því að það er líka leyfilegt að skrifa vitlaust“, sagði Oddný að lokum. ■

Kaffisamsæti á uppstigningardag



Að venju var efnt til kaffisamsætis fyrir eldri félagsmenn á Broadway á uppstigningardag. Um 700 manns þáðu boðið að þessu sinni. Gunnar Páll Pálsson formaður VR ávarpaði samkomuna og Egill Ólafsson og Diddú sungu fyrir gesti. Það er ánægjulegt að svo mikill fjöldi félagsmanna hittist árlega á þessum degi, drekki saman kaffi, hlýði á valin skemmtiatriði, spjalli saman og rifji upp gamla tíð.

Höfuðborgaráðstefna í Stokkhólmi



Árleg ráðstefna verslunarmannafélaga höfuðborga Norðurlandanna var haldin dagana 7.-9. júní sl. Fjallað var meðal annars um félagsaðild launþega í stórborgum og aðferðir félaganna til að kynna starfsemina. Fulltrúar VR voru að þessu sinni Gunnar Páll Pálsson formaður VR, Sigurður Sigfússon stjórnarmaður VR og starfsmaður hjá Essó og Anna Björg Siggeirsdóttir ritstjóri VR blaðsins.



Leifur Ísleifsson fyrrv. forstjóri afhendir Grétari Hannessyni söguleg gögn úr fórum fyrirtækisins. Í bakgrunni má sjá mynd af Ísleifi Jónssyni stofnanda fyrirtækisins

INNLIT

Brekkusöngur frá 1896

Verzlunin Ísleifur Jónsson afhendir VR söguleg gögn

Ísleifur Jónsson er fyrirtæki sem líklega hefur algjöra sérstöðu á íslenskum vinnumarkaði því þar er fimmta kynslóð sömu fjölskyldu að hefja störf. Ísleifur Jónsson stofnaði fyrirtæki með baðherbergisvörur árið 1921, Leifur sonur hans tók við af föður sínum og bræðurnir Ísleifur og Grétar hafa nú tekið við rekstri fyrirtækisins. Langafi þeirra bræðra, Jón Eyvindsson, var um tíma verslunarstjóri hjá Liverpool og því er um að ræða verslunarmenn langt aftur í ættir. Þeir bræður höfðu samband við VR nú nýverið og sögðust hafa í fórum sér söguleg gögn sem fyrirtækið hefði hug á að afhenda félaginu til varðveislu.

Gestalisti frá 1906

VR hafa áskotnast ýmir munir úr sögu verslunar á Íslandi í gegnum árin og hefur gætt þess að halda vel utan um söguna. Gjöf fjölskyldu Ísleifs Jónssonar er því vel þegin og verður varðveitt í sögusafni VR. Þeir gripir sem VR fær nú til varðveislu er gestalisti á jólaball VR frá 20. desember 1906. Það vekur athygli að þar er annað hvert nafn danskt. Þá fékk félagið Borgarabréf Ísleifs Jónssonar frá 1921 einnig til varðveislu, en þar er honum veitt verslunarleyfi, þá 22ja ára gömlum og prentaðan söngtexta, einkonar brekkusöng þess tíma, frá frídegi verslunarmanna frá árinu 1896. Auk þess fær VR til varðveislu fyrstu dagbók verslunarinnar frá stofnárinu 1921. VR kann þeim bestu þakkir fyrir. ■



Sigurður Geirsson og Lárus Leifsson afgreiða í lagnadeild.



Hjalte Bjarnfinnsson sinnir viðskiptavinum í versluninni.



Ný kynslóð tekur við, bræðurnir Grétar og Ísleifur Leifssynir.

KJARASAMNINGAR

Útlendingar

Samkomulag milli ASÍ og stjórnvalda



Meginreglur um starfskjör útlendinga

Laun og önnur starfskjör. Í lögum um starfskjör launafólks og skyldu-tryggingu lífeyrisréttinda, segir að laun og önnur starfskjör sem aðildarsamtök á vinnumarkaði semja um skuli vera lágmarkskjör, óháð þjóðerni fyrir alla launamenn í viðkomandi starfsgrein á svæði því er kjarasamningur tekur til.

Starfsmenn erlendra þjónustufyrirtækja og starfsmannaleiga njóta, meðan þeir starfa hér, kjarasamningsbundinna launa, orlofsréttinda og reglna hvað varðar aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum í samræmi við lög um réttarstöðu starfsmanna sem starfa tímabundið hér á Íslandi. Óheimilt er að láta launafólk sem er ríkisborgari annars EES-ríkis en þess sem það starfar í gjalda þjóðernis síns hvað viðvíkur ráðningar- og vinnuskilyrðum, einkum og sér í lagi hvað varðar launakjör skv. lögum um frjáls atvinnu- og búseturéttindi. Atvinnuleyfi ríkisborgara þriðju ríkja veitir rétt til að vinna hér á landi samkvæmt þeim lögum og reglum sem gilda á íslenskum vinnumarkaði og að fyrir liggji ráðningarsamningur sem tryggi starfsmanni laun og önnur starfskjör til jafns við heimamenn.

Upplýsingar um laun og önnur starfskjör

Þáttur trúnaðarmanna

Það er hlutverk trúnaðarmanna stéttarféлага á vinnustað að gæta þess að gerðir kjarasamningar séu haldnir gagnvart starfsfólki. Sé rökstuddur grunur um brot gegn kjarasamningi eða lögum sem varða starfskjör erlends launafólks hefur trúnaðarmaður rétt á að yfirfara launaseðla eða önnur gögn um starfskjör þeirra sem kjarasamningur tekur til og starfa hjá viðkomandi vinnuveitanda. Sama á við um starfsréttindi þeirra sem eru í störfum þar sem slíkra réttinda er krafist. Trúnaðarmaður skal gæta fyllsta trúnaðar en er þó heimilt að ráðfæra sig við viðkomandi stéttarfélag. Sé ekki trúnaðarmaður á vinnustað hefur fulltrúi viðkomandi stéttarfélags sömu heimildir og trúnaðarmaður til að yfirfara gögn og ber sömu skyldur.

Ágreiningi vísað áfram

Ef vinnuveitandi fellst ekki á beiðni trúnaðarmanns um að veita honum aðgang að slíkum upplýsingum og/eða ágreiningur er um hvort ákvæði kjarasamninga eða laga séu virt og ekki hefur tekist að leysa þann ágreining innan fyrirtækisins má vísa þeim ágreiningi til sérstakrar samráðsnefndar ASÍ og SA. Trúnaðarmaður eða fulltrúi stéttarfélags er óbundinn af trúnaði varðandi samskipti sín við nefndina vegna mála sem þar eru til umfjöllunar. Samráðsnefndin skal taka þau mál til umfjöllunar sem til hennar er vísað og kynna deiluaðilum niðurstöðu sína. Þrátt fyrir niðurstöðu nefndarinnar er heimilt að vísa máli til dómstóla. ■

Staða útlendinga á íslenskum vinnumarkaði hefur ekki verið nægilega trygg og því gerðu ASÍ og SA með sér samkomulag í tengslum við kjarasamninga um málsmeðferð í ágreiningsmálum er varða erlenda starfsmenn. Því er ætlað að tryggja betur en nú er að útlendingar sem starfa á íslenskum vinnumarkaði njóti kjara og annarra réttinda í samræmi við kjarasamninga og lög. Hér er fjallað um helstu atriði samkomulagsins sem er birt í heild sinni á www.vr.is

Í samkomulaginu er fjallað um forsendur og sameiginleg markmið. Vísað er til skuldbindinga Íslands vegna EES samningsins og opnun vinnumarkaðarins. Það er skoðun samningsaðila að breytingar á samsetningu vinnuafis vegna fjölgunar útlendinga á íslenskum vinnu- markaði eigi ekki að raska gildandi fyrirkomulagi við ákvörðun launa og annarra starfskjara launafólks með kjarasamningum. Áfram verði byggt á gildandi reglum um framkvæmd kjarasamninga og stuðlað verði að því að fyrirtæki sem nýta sér erlent vinnuafil vegna framleiðslu sinnar eða þjónustu, greiði laun og önnur starfskjör í samræmi við kjarasamninga og lög hér á landi.



FÉLAGSMÁL

Fagfélög í samstarfi við VR

Stjórn Félags viðurkenndra bókara. F.v. Þórdís G. Bjarnadóttir, Gyða Hafðis Margeirsdóttir, Anna Antonsdóttir, Rannveig Lena Gísladóttir og Rósa Ólafsdóttir.

VR hefur árum saman verið í samstarfi við ýmis fagfélög og verið þeim innan handar varðandi fundaradstöðu og ýmsilegt hvað varðar rekstur þeirra. Mikil gróska hefur verið í starfi Félags lyfjatekna um árabíl. Þá var til margra ára starfandi Félag einkaritara en þeim hefur sennilega fækkað með breyttum aðstæðum á vinnumarkaði. Félag viðskipta- og hagfræðinga hefur gert samstarfssamning við félagið og er nú til húsa hjá VR. Þá er hefur Félag ferðafræðinga og Félag blómaskreyta verið í samstarfi við VR einkum hvað varðar gerð og undirbúning námskeiða. Félag starfsfólks í bókaverslunum hefur starfað í nokkur ár en það var stofnað að frumkvæði VR. Félag viðurkenndra bókara hefur nýverið leitað samstarfs við VR og er sá félagsskapur hér með kynntur til sögunnar. Í næstu blöðum verða hin fagfélögin kynnt.

Félag viðurkenndra bókara

Félag viðurkenndra bókara var stofnað 25. janúar 2002, sem fagfélag. Félagsmenn eru þeir einir sem hafa hlotið viðurkenningu fjármálaráðuneytisins sem viðurkenndir bókarar. Í 43. gr. laga nr. 145/1994, um bókhald, með síðari breytingum segir:

„Fjármálaráðherra skal hlutast til um að reglulega séu haldin námskeið og próf fyrir þá sem vilja fá viðurkenningu sem bókarar. Í viðurkenningu ráðherra felst að viðkomandi aðili hefur staðist próf í bókfærslu, helstu atriðum reikningsskila og lögum og reglugerðum um skattskil.“

Háskólinn í Reykjavík (Stjórnendaskólinn) hefur staðið að þessu námi fyrir fjármálaráðuneytið. Í kynningu skólans kemur fram að námið sé fagnám og mjög umfangsmikið. Félagið á fulltrúa sinn í prófanefnd. Árið 2000 útskrifaðist fyrsti hópurinn og nú hafa alls 101 fengið þessa viðurkenningu. Félagsmenn eru alls 62, þar af 55 konur og 7 karlar.

Félag viðurkenndra bókara er ungt og starfsemin enn í þróun en tilgangur þess er m.a.:
■ Að viðhalda og auka faglega þekkingu félagsmanna.

- Að vinna að bættri þjónustu félagsmanna við viðskiptavini sína, opinbera aðila og aðra er byggja á störfum þeirra.
- Að vinna að kynningu á starfssviði félagsmanna.
- Að vera vettvangur fyrir gagnkvæm kynni félagsmanna.

Endurmenntun er eitt mikilvægasta hlutverk félagsins og markmiðið að félagsmenn séu vel upplýstir og fylgist vel með breytingum sem verða á starfi bókarans. Haldið er utanum endurmenntun félagsmanna og þurfa þeir að skila inn endurmenntunareiningum skv. ákveðnum reglum. Félagið hefur staðið fyrir reglulegum fyrirlestrum á félagsfundum t.d. fengið endurskoðendur og jafnvel sálfræðinga, því það þarf líka að huga að andlegri heilsu bókarans. Sl. haust var boðið upp á sérsniðið Excel-námskeið fyrir bókara sem var mjög vel sótt. Þá er nýafstaðin kynnisferð til MasterCard-Kreditkort hf.

Félagið er með heimasíðu, www.fvb.is þar sem m.a. er listi yfir alla félagsmenn, samskiptareglur, samþykktir, fréttir, auk þess sem fundir og aðrir viðburðir eru kynntir.

Stjórn félagsins

Anna Antonsdóttir, formaður.
Rósa Ólafsdóttir, varaformaður.
Gyða Hafðis Margeirsdóttir, ritari, prófanefnd.
Þórdís G. Bjarnadóttir, endurmenntun.
Rannveig Lena Gísladóttir, gjaldkeri.

UTAN ÚR HEIMI

Evrópufréttir



Notre Dame kirkjan í París

Noregur

Deildar meiningar um launakröfur hjá Alþýðusambandi Noregs Nokkuð deildar meiningar eru meðal aðildarfélaga í Alþýðusambandinu (LO) í Noregi vegna kjaraviðræðna árið 2004. Stéttarfélag í iðnaði og framleiðslu leggja áherslu á litlar launahækkanir en félag í framleiðslugeiranum óttast fjöldauppsagnir ef farið er fram á miklar launahækkanir þar sem framleiðsla er svo nátengd samkeppni erlendis frá.

Holland

Rætt um að breyta reglum um vinnutíma

Hollenska ríkisstjórnin hefur nú mikinn áhuga á því að slaka á reglum um vinnutíma launþega svo þeir ásamt vinnuveitendum hafi meira frelsi til þess að skipuleggja vinnutíma sinn og þann tíma sem þeir eyða með fjölskyldum sínum. Félagsmálaráðherrann, Aart-Jan De Geus hefur talað gegn hinum „föðurlegu“ tilskipunum laga um vinnutíma fólks og vill hann að ríkisvaldið hætti að skipta sér af því sem ætti að vera samkomulag milli launþega og vinnuveitenda þeirra. Telur ráðherrann að nægilegt sé að lögboða einn frídag í viku og lágmarkshvildartíma á hverjum sólarhring en eftirláta aðilum vinnumarkaðar að semja um annað.

Spánn

Lítið um hlutastörf

Nýjar rannsóknir sýna að meðalfjöldi hlutastarfa á spænskum vinnumarkaði er miklu lægri en í öðrum Evrópusambandsríkjum. Auk þess kemur í ljós að þeir Spánverjar sem vinna í hlutastörfum kjósa að vinna fulla vinnu standi hún til boða. Rannsóknirnar sýna að aðeins 8% launþega eru í hlutastörfum á móti 17,7% meðaltali innan Evrópusambandsins.

Svíss

Aðalkjarasamningum að ljúka

Nú er lokið megin aðalkjarasamningalotu í Sviss og hefur Alþýðusambandið í Sviss (SGB) nýlega gefið út helstu niðurstöðurnar. Flest aðildarfélög SGB höfðu lagt af stað í samningaviðræður við vinnuveitendur með launahækkunarkröfur á bilinu 2% - 3% og var inni í þeim tölum gert ráð fyrir að brugðist væri við hækkun framfærslukostnaðar. Niðurstöður samninga hjá félagum voru nokkuð misjafnar en loks var samið um hækkunar sem voru á bilinu 1,1% - 2,2%.

Þýskaland

Deilt um lögbundin lágmarkslaun

Verkalýðsfélög í Þýskalandi hafa undanfarið verið í viðræðum um hvort koma skuli á lögbundnum lágmarkslaunum. Sum félaganna hafa sagt þetta nauðsynlegt til þess að tryggja öllum launþegum mannsæmandi lágmarksviðurværi en önnur félag hafa sagt það vera hlutverk stéttarféлага og samtaka atvinnurekenda að semja um öll launakjör og það að setja lög um launakjör grafi undan þeirri viðteknu venju.

Vonbrigði með framleiðni og stöðu á vinnumarkaðar

Tölur fyrir árið 2003 sýna að það var það versta á þýskum vinnumarkaði síðan að núverandi vinstri/græna ríkisstjórn landsins komst til valda og áætlanir fyrir árið 2004 eru ekki mikið betri. Niðurstöður umbreytinga og endurskipulagningar á vinnumarkaði hafa valdið vonbrigðum, og atvinnuleysi var t.d. 10,4% í desember 2003 og 10,5% í heild fyrir allt síðasta ár.



Í BRENNIDEPLI

Vinna barna og unglunga

Nú eru margir krakkar að stíga sín fyrstu spor á vinnu- markaðinum og því ekki úr vegi að rifja upp helstu reglur um börn og unglunga á vinnumarkaði.

15 til 17 ára unglingar mega vinna flest störf nema þau sem teljast hættuleg eða líkamlega mjög erfið. Þeir mega þó ekki vinna með hættuleg efni eða vélar.

Vinnutími má ekki fara yfir 8 klst. á dag og 40 klst. á viku þegar skóli starfar ekki.

13 til 14 ára unglingar mega vinna létt og hættulaus störf, svo sem þjónustustörf og vinnutími má ekki fara yfir 7 klst. á dag og 35 klst. á viku.

Á skólatíma mega 13-15 ára börn og þeir sem eru í skyldunámi vinna 2 klst. á dag eða 12 klst. á viku.

Börn yngri en 13 ára mega ekki vinna langan tíma á hverjum degi og

fá aðeins að vinna mjög létt störf, svo sem við menningu, listir og íþróttaviðburði.

Skv. lögum eiga börn og unglingar að fá 2 frídaga í viku, fram til 18 ára aldurs.

Unglingar skulu einnig fá minnst 12 klst. samfellda hvíld á sólarhring og börn undir 15 ára aldri skulu fá minnst 14 klst. hvíld.

Öll vinna barna og unglunga undir 18 ára aldri skal fara fram undir eftirliti einstaklings sem er orðinn 18 ára.

Unglingar mega aldrei vinna frá kl. 24-04.

Nánari upplýsingar er að finna í reglugerð um vinnu barna og unglunga en hana er hægt að nálgast á heimasíðu VR, www.vr.is Einnig er hægt að fá nánari upplýsingar í **þjónustuveri VR í síma 510 1700** ef spurningar vakna um þetta efni.

Calpe - í sól og hita

fréttir



Fyrstu hóparnir komnir frá Calpe

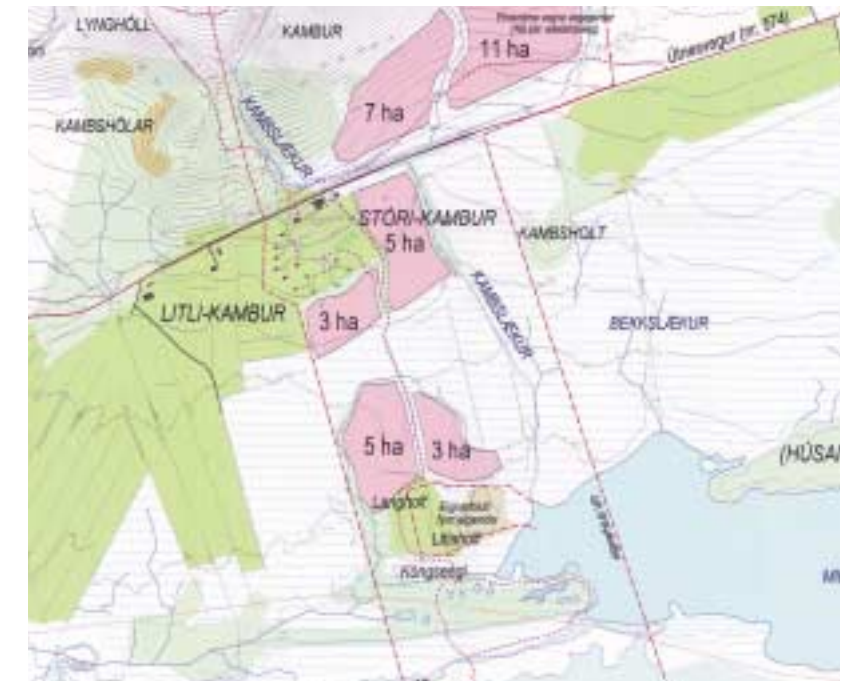
Þá eru tveir hópar glaðra sólardýrkenda komnir frá Calpe á Spáni en um 160 fjölskyldur verða þar á vegum VR í sumar. Skemmst er frá því að segja að mikil ánægja hefur verið með ferðina og aðbúnaðinn enda hefur veðrið leikið við ferðalangana og ströndin er hrein og fín. Í Calpe er auðvelt að rata, þar eru góðir veitingastaðir og stutt til Terra Mitica sem er stærsti skemmtigarður á Spáni. Hálf tíma akstur er til Benidorm. Þá eru 9 og 18 holu golfvöllir víða í nágrenninu.

ORLOFSMÁL

Stóri Kambur

Pitt eigið hús undir Jökli

Leigulóðir að Stóra-Kambi á Snæfellsnesi



Lýst var eftir áhuga félagsmanna á því að leigja lóðir undir orlofshús í landi VR að Stóra-Kambi í VR-blaðinu fyrir á þessu ári. Á annan tug félagsmanna hafa nú þegar skráð sig og er nú aftur leitað eftir áhuga félagsmanna. Landið sem um ræðir er staðsett í Breiðuvík á Snæfellsnesi, skammt frá Arnarstapa eða um 190 km. fjarlægð frá Reykjavík.

Hafa skal þó í huga að eingöngu er um könnun á áhuga félagsmanna að ræða þar sem ekki hefur verið tekin endanleg ákvörðun um framkvæmdina og ekki hefur verið skipulögð byggð á svæðinu. Möguleiki er á að byggja milli 20 og 30 hús á þessu svæði. Verði lóðanna verður stillt í hóf, þar sem hugsanlegt er að leigutakar lóða muni taka þátt í uppbyggingu og skipulagi svæðisins. Á meðfylgjandi korti eru svæði sem til greina kæmu til uppbyggingar merkt bleiku.

VR á þegar á jörðinni, neðan vegar, tveggja hæða orlofshús sem fest voru kaup á árið 1999 og leigt hefur verið út til félagsmanna við mikla ánægju.

Áhugasömum er bent á að leggja land undir fót í sumar og skoða aðstæður á Stóra-Kambi. Ef áhugi er fyrir hendi, vinsamlegast skráið nafn, kennitölu og símanúmer á www.vr.is eða hafa samband við þjónustuver VR í síma 510 1700.

Veikindafjarvistir

Rótina má í auknum mæli rekja til geðrænna vandamála

Mikil aukning hefur orðið á langvarandi veikindum í Svíþjóð og Noregi og einnig í Danmörku. Íslenskar rannsóknir benda til sömu þróunar, en engar opinberar tölur er til á Íslandi um þessi mál. Veikindafjarvistir eiga í auknum mæli rót að rekja til geðrænna vandamála og tengjast í auknum mæli þeim kröfum sem gerðar eru til starfsmanna. Rannsóknir sýna að aðgerðir sem beinast að því að laga vinnuumhverfi starfsmanna draga úr langtímafjarvistum. Þetta kom m.a. fram á ráðstefnu um veikindafjarvistir sem Vinnueftirlit ríkisins stóð fyrir í byrjun júní.

Almennt er viðurkennt að með markvissum aðgerðum sé hægt að draga úr langtímafjarvistum með sérfræðiaðstoð við fólk með t.d. stoðkerfisvandamál og geðræn vandamál þannig að þeir geti snúið fyrr til vinnu en áður. Fyrirlesarar á ráðstefnunni voru Ake Nygren og Maria Asberg frá Svíþjóð og komu þau inn á þessi atriði í rannsóknnum sínum. Í máli Mariu kom fram að gífurleg aukning hefði orðið á langvarandi veikindum í Svíþjóð, sérstaklega frá árinu 1996. Athyglisverð er sú breyting sem orðið hefur á því hvaða sjúkdómar það eru sem valda þessum langvarandi veikindum, en það eru nú geðrænir sjúkdómar svo sem þunglyndi og stoðkerfisvandamál en þessir tveir hópar eru langstærstir. Undirliggjandi orsök beggja sjúkdómahópa er streita. Þetta bendir til þess að breytingar séu að verða á þjóðfélagi og vinnuarkaði sem horfast þarf í augu við og bregðast hratt við í heilbrigðisþjónustu og atvinnulífi. Þetta er afar kostnaðarsamt fyrir allt þjóðfélagið. Samkvæmt rannsóknnum Mariu voru 80% af þeim sjúklingum sem skráðir voru langvarandi veikir á geði sannarlega mjög veikir. Ake fjallaði um aðgerðir og verkefni sem hann hefur tekið þátt í og miða að því að minnka kerfisbundið veikindafjarvistir með fyrirbyggjandi aðgerðum, kennslu og þjálfun starfsmanna og yfirmanna. Verkefnið hefur skilað mjög góðum árangri þar sem verulega hefur dregið úr fjarvistum hjá þeim fyrirtækjum sem tóku þátt. Hann sýndi með þessu fram á hægt er að bregðast við og það sparar mikla peninga fyrir alla, ekki síst atvinnulífið. Þá sagði Kristinn Tómasson yfirlæknir vinnueftirlitsins sagði frá veikindafjarvistum nokkurra starfshópa á Íslandi og loks voru umræður með þátttöku fulltrúa Samtaka atvinnulífsins, Sjúkrasjóðs VR, lækna og Flugleiða. Rósmarý Úlfarsdóttir sem hefur umsjón með Sjúkrasjóði VR svaraði fyrirspurnum fyrir hönd VR. ■



Stam

Texti: Jóhanna Einarsdóttir, talmeinafræðingur

Hvernig á að tala við fólk sem stamar?

Flestir þekkja stam ýmist af eigin raun eða hjá öðrum. Þetta skapar oft erfiðleika í samskiptum fólks sem eru algjörlega óþarfir. Þolinmæði og tillitsemi eru lykilþættir í samskiptum við þá sem stama.

Hugsunin er skýr

Fólk sem stamar á erfiðt með að segja það sem það ætlar að segja, það endurtekur orð eða orðhluta, lengir hljóð eða festist. Hugsunin er skýr og viðkomandi veit hvað hann ætlar að segja en getur það ekki. Þetta getur verið mjög óþægilegt, bæði fyrir þann sem stamar og fyrir þann sem er að tala við hann. Það koma þínleg augnablik þar sem sá sem stamar getur ekkert sagt og viðmælandinn veit ekki hvort hann á að bíða eða hjálpa til. Sá sem stamar nýtur oft ekki þeirrar virðingar sem hann á skilið, jafnvel er gert grín að honum og hermt eftir því hvernig hann talar.

Taugafræðilegar orsakir

Stam stafar hvorki beint af stressi né óöryggi. Rannsóknir hafa sýnt að stam stafar mjög líklega af taugafræðilegum orsökum, sá sem stamar notar aðrar heilastöðvar þegar hann tjáir sig en aðrir. Stam liggur í ættum þannig að í sumum ættum eru einfaldlega fleiri einstaklingar sem hökta í tali. Sennilega eru orsakir margþættar.

Óútreiknanlegt

Stam er frekar óalgennt meðal fullorðinna en flestir hafa hitt eða séð einhvern sem stamar. Sumir eiga það til að stama sjálfir. Algengast er stam hefjist á barnsaldri eða á aldrinum 2-6 ára og mörg börn sem stama ná að komast yfir það áður en þau komast á fullorðins ár.

Stamið er mjög breytilegt og tímabil koma þar sem ágætlega gengur að tala og tjá sig. Svo koma aftur tímabil þar sem fólk á erfiðara með að tala. Oft er ekki hægt að finna ástæður þess að stamið versnar. Þó getur það haft áhrif ef fólk er illa fyrirhallað, þreytt eða illa sofið. Einnig getur sjálfsmynd eða lélegt sjálftraust leitt til þess að illa gengur að tjá sig. Þannig hefur atvinnuleysi almennt neikvæð áhrif á talið. Í starfsmannaviðtölum er fólk oft stressað en vill standa sig og það getur hæglega haft þau áhrif að stamið aukist, þveröfugt við það sem sá sem stamar óskar helst.

Sættu þig við stamið

Ef þú stamar og hefur stamað alla tíð er best að reyna að forðast ekki stamið eða fela það. Nauðsynlegt er að sætta sig við stamið. Gott er að tala um það við aðra, sérstaklega ef upp koma óþægileg augnablik og talið fer úr böndum. Ákveðin taltækni hefur reynst vel, til dæmis það að tala hægt og segja orðin „mjúkt“. Þá er gott að forðast ekki að segja erfið orð heldur að reyna að segja það sem manni býr í brjósti. Best er að reyna að einbeita sér að því að tala rólega og hugsa ekki um hvað viðmælandanum finnst um talið. Stam á ekki að stjórna því sem gert er, best er að takast óhræddur á við ný verkefni.

Hvernig á að tala við fólk sem stamar?

Best er að halda augnsambandi við þann sem stamar, tala sjálfur eðlilega en rólega og hugsa um það sem stamarinn segir en ekki hvernig hann segir það. Ef fólk festist lengi í tali er ágætt að spyrja viðkomandi hvort hann vilji hjálp. Almennt er gott að hægja á samskiptunum og grípa ekki fram í eða klára orðin fyrir þann sem stamar og er að reyna að tjá sig. Þolinmæði og tillitsemi hjálpa mikið. ■

ULLAR FLÓK- ANA HEIDUNN KTAH BLÍÐU HÖTID SVELL- UR BAR- EFLIS A SER- STAD SVELFI LEG. STRAUM- V GLANNA
 GEO- FELLD- AR 1
 LEYND- AR- DÖMS- FULUR 25
 TIL SÖLU 9
 PSÓTA 24 FATK- AD STARKYR
 NIRE- ILL 22 MÖÐUR LIF LTKUR 33
 ERAN AF VINI STING VEIKIN VÆL EIGN LIT 10
 LEND- INGAR- STADUR 11 SFD- FUGLUN VIT- LANIN 8
 VÆTLAR 28
 VENA 21
 STAVAR- DVARIP MÖNNI- MATH 7
 RISTL- AR 3
 SAM- TALK- ING 23 FULLAR GABRI HEIDURS 3
 ÖTTA 18 LITAN JACO- SPRINGUR 32 SVERT- JAKTA GAVNA 12
 AFURÐ 24 RÖY- LEYSI RÖTTA RÖM- TALA DÆLDA 13
 BÖL- VÆTT- URINN 31
 DANIR 16 HESTUN ELTA- HÚÐ 15
 LÖFA 19 ELD- FJALL ANDA VOR- KENNA
 RYKKS- FOR- FÖRUR 30
 FÉLAG 17
 HVAÐA 24
 HLEYP 4
 SKÚTAN 34



Verðlauna- krossgáta kr. 8000

Lausn krossgátunnar í maíblaðinu var máls- hátturinn „Enginn er eins blindur og sá sem ekki vill sjá“. Á fjórða hundarð manns og sendu inn lausn og hlutskörpust að þessu sinni var **Guðrún Haraldsdóttir** starfsmaður hjá Sjóvá Almennum. Hún hefur fengið verðlaunin.

Þá er ný gáta og þar er lausnin málsáttur eins og svo oft áður. Síðasti móttökudagur lausna er 15. ágúst. Vinsamlegast látið kennitölu fylgja lausnum og skrifid „krossgáta“ utan á umslagjö.

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

UTAN ÚR HEIMI

Evrópufréttir



Frá París

Belgía

Stytting starfslokasamninga skrifstofufólks hjá félagsdómi Nýlega birt skýrsla í Belgíu sýnir að lengd starfslokasamninga hátt- launaðs skrifstofufólks sem úrskurðað er um í félagsdómi hefur styst nokkuð frá síðustu árum. Að meðaltali er nú úrskurðað um starfs- lokasamning uppá 11,3 mánuði en hefur undanfarin ár verið um 12,1 mánuður. Ályktað er að þetta sé vegna þess að dómarrar í félagsdómi vilji ekki íþyngja fyrirtækjum sem nú þegar eigi í erfiðleikum vegna efnahagsástandsins. Venjulega komast launþegarnir og vinnuveitendur þeirra að samkomulagi um starfslok en það kemur fyrir að ekki er hægt að ná slíku samkomulagi og er þá slíkum málum skotið til félagsdóms.

Danmörk

Pólitísk sammstaða um viðbrögð við erlendu vinnuafli Sex stjórnmálaflokka Danmerkur hafa gert samkomulag um reglur um innflutning erlends vinnuafli til Danmerkur frá hinum nýju aðildar- ríkjum Evrópusambandsins. Markmið samkomulagsins er að tryggja að starfsfólk frá þessum ríkjum sé ekki þvingað til þess að sætta sig við lægri laun eða vinnuástöðu en tryggð er dönskum launþegum. Samkomulaginu er einnig ætlað að koma í veg fyrir að reynt verði að misnota félagsþjónustukerfi Danmerkur.

Finnland

Mótmæli við fækkun starfa Mikil mótmæli hafa verið í byrjun árs á finnskum vinnumarkaði vegna mikilla skipulagsbreytinga sem leitt hafa til fækkunar starfa. Mest hefur niðurskurður bitnað á pappírframleiðsluáæðnaði þar sem áætlað er að fækka um 2000 störf.

Mikil starfsánægja

Í nýjustu rannsókn Ráðuneytis atvinnumála í Finnlandi, á vinnuástöðu og starfsánægju fólks, kemur í ljós að Finnskir launþegar hafa ekki verið jafnánægðir í vinnu sinni allt síðan árið 1992. Atvinnuleysi er stöðugt Þrátt fyrir að nokkuð mikið hafi verið um hópuppsagnir í Finnlandi hefur atvinnuleysi í landinu haldist nokkuð stöðugt eða um 8,2%. Reikna má með að allt að 21.000 störf hafi tapast í iðnaði og 7.000 í landbúnaði á árinu 2003 en vegna mikillar aukningar starfa við þjónustu hafa atvinnuleysisstölur haldist mjög stöðugar.

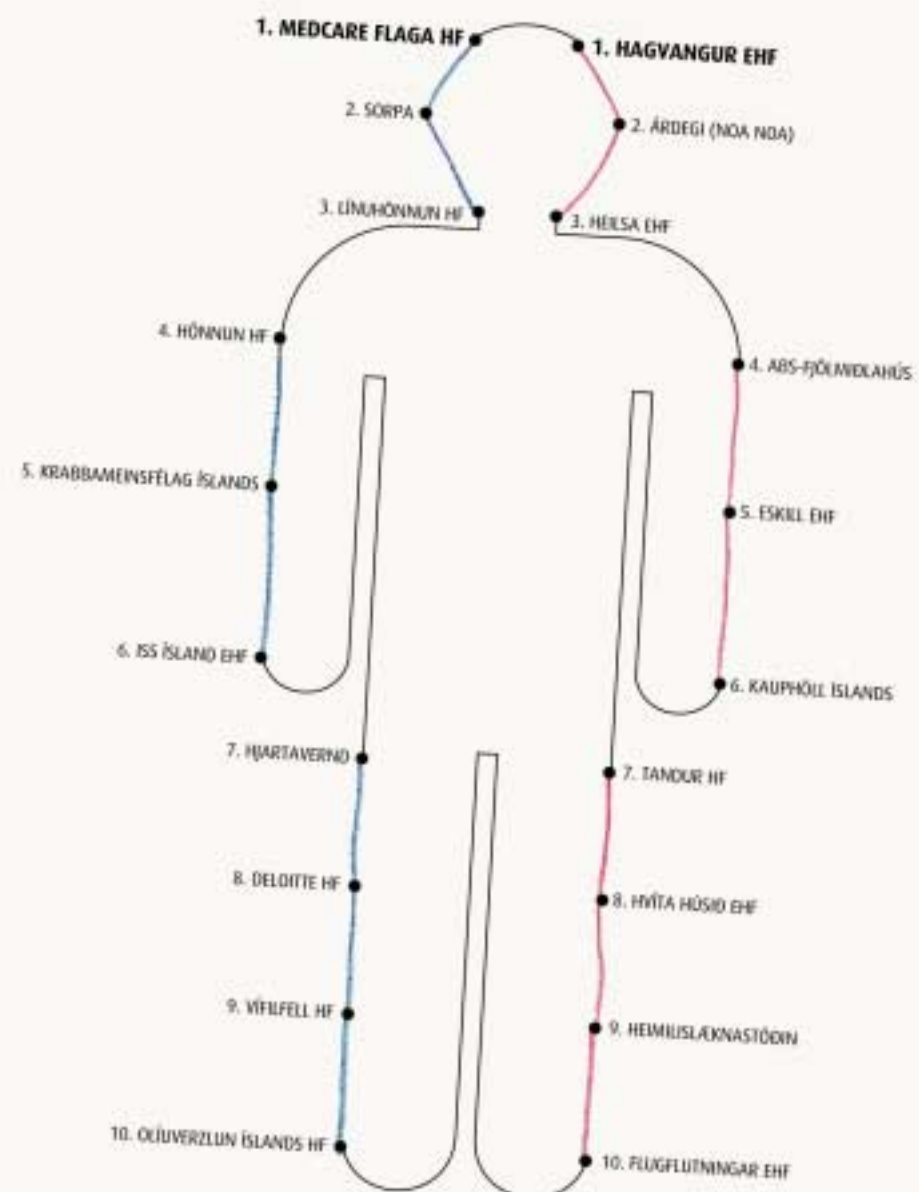
Frakkland

Nýjar aðgerðir til að auka veraldlega sýn á vinnustöðum Eins og þekkt er úr fréttum hefur Jacques Chirac forseti Frakklands látið lögleiða aðgerðir til þess að styrkja hina veraldlegu sýn í opin- berum skólum landsins með því að banna notkun augljósra trúartákna svo sem slæður múslímskra kvenna. Minna hefur verið rætt um að í undirbúningi er einnig hjá Francois Fillon, atvinnumálaráðherra, lagafrumvarp sem gefur vinnuveitendum rétt til þess að setja svipaðar reglur um notkun trúartákna og trúartengds klæðnaðar á vinnustöðum. Ástæða þess að vinnuveitendur vilja setja slíkar reglur geta verið vegna öryggisþátta eða samskipta við viðskiptavini.

HÉR ER GOTT AÐ VINNA

STÆRRI FYRIRTÆKI - 10 EFSTU

MINNI FYRIRTÆKI - 10 EFSTU



FYRIRTÆKI ÁRSINS 2004

Með fyrirtækjakönnun VR velur starfsfólk sjálf fyrirtæki ársins. Könnunin getur áreiðanlega viðbendingu um aðbúnað í fyrirtækinu, traust og trúverðugleika, virðingu fyrir starfsfólkinu og starfsanda. Niðurstöðum byggja á svörum 4.977 starfsmanna hjá 273 fyrirtækjum.

Finndu þinn vinnustað og allar niðurstöður á nýja vefnum okkar:
www.vr.is

Starf okkar
eflir
þitt starf

VR