

BLAÐSÍÐA 8

**Réttindi
þín í desember**

BLAÐSÍÐA 18

**Kjarasamningar
- kröfur VR**

BLAÐSÍÐA 22

Karlar í kulnun

BLAÐSÍÐA 28

VR í Reykjavík



8

FÉLAGSMÁL

3

Leiðari

4

Fréttir

6

Sögulegt þing ASÍ

11

Námskeið fyrir trúnaðarmenn VR

14

Áhugaverðir fyrirlestrar fyrir félagsmenn

22

Karlar í kulnun – Viðtal við Ragnheiði Guðfinnu Guðnadóttur

24

Vald og valdaleysi á vinnustað Dr. Sveinbjörg Júlía Svavarsdóttir

26

Starfsmennirnir eru mikilvægasta auðlind fyrirtækisins Viðtal við Kristjönu Millu Snorradóttur

28

VR Reykjavík

34

Krossgáta

KJARAMÁL

8

Réttindi þín í desember

10

Hvernig skilar krónutöluhækkun sér til félagsmanna VR?

13

Skoðar þú launaseðilinn þinn?

18

Kröfur VR á stjórnvöld í komandi kjaraviðræðum

20

Um hvað snúast kröfur VR í komandi kjaraviðræðum?

STARFSMENNTAMÁL

16

VR styður verslunarfólk til starfsþróunar

19

Hvað er Starfsmenntasjóður verslunar- og skrifstofufólks?



16



28



Forsíðumynd

Birgir Ísleifur Gunnarsson

VR BLAÐIÐ

4. tbl. 40. árgangur desember 2018

Hús verslunarinnar

Kringlan 7

103 Reykjavík

Sími 510 1700

vr@vr.is

www.vr.is

Ábyrgðarmaður

Ragnar Þór Ingólfsson

Ritstjóri

Fjóla Helgadóttir

Ritstjórn

Árdís Birgisdóttir

Árni Leósson

Fjóla Helgadóttir

Ragnar Þór Ingólfsson

Steinunn Böðvarsdóttir

Þorsteinn Skúli Sveinsson

Umbrot og útlit

Tómas Bolli Hafþórsson

Ljósmyndir

Guðmundur Þór Kárasen, Sahara

og Birgir Ísleifur Gunnarsson

Prentun

Oddi

Upplag

27.170

Stjórn VR

Ragnar Þór Ingólfsson, formaður

Helga Ingólfssdóttir, varaformaður

Harpa Sævarsdóttir, ritari

Arnþór Sigurðsson

Bjarni Þór Sigurðsson

Dóra Magnúsdóttir

Fríðrik Boði Ólafsson

Guðrún Björk Hallbjörnsdóttir

Ingibjörg Ósk Birgisdóttir

Sigríður Lovísa Jónsdóttir

Birgir Már Guðmundsson

Elizabeth Ann Courtney

Guðrún Björg Gunnarsdóttir

Ólafur Reimar Gunnarsson

Unnur María Pálmadóttir

Varamenn

Agnes Erna Estherardóttir

Sigmundur Halldórsson

Sigurður Sigfússon



» Ef vel er skoðað hefur aldrei í sögunni verið svigrúm til að hækka laun í aðdraganda kjarasamninga, að mati viðsemjenda okkar. «

RAGNAR ÞÓR INGÓLFSSON

FORMAÐUR VR

ALDREI SVIGRÚM TIL LAUNAHÆKKANA!

Mikil og óvæginn umræða hefur skapast um kröfugerð verkalýðshreyfingarinnar og hafa margir farið hamföllum í dómsdagsspám sínum verði kröfum hennar mætt.

Skrúðpennar hagsmunaafla keppa nú í heimsleikum gífuryrða um skaðsemi nýrrar forystu. Ætla mætti á skrifum þeirra að frekja og svívirðileg framganga verkalýðshreyfingarinnar hafi aukið verðbólguvæntingar, felt gengið og beri meira og minna ábyrgð á öllu því sem miður fer í íslensku samfélagi. Orðum fylgja ábyrgð og orðræðan hefur áhrif á væntingar samfélagsins. Auðvitað má fólk hafa skoðun á því hvort það telji að markmið kröfugerða stéttarfélaganna náist. En við skulum hafa það í huga hverjir bera hina raunverulegu ábyrgð á hræðsluáróðrinum og óvissunni sem skapast í kringum hann. Það þarf ekki að fara lengra aftur en í fyrirsagnaflaum fréttamiðla fyrir síðustu kjarasamninga til að setja hlutina í samhengi.

Ef vel er skoðað hefur aldrei í sögunni verið svigrúm til að hækka laun í aðdraganda kjarasamninga, að mati viðsemjenda okkar. Það hlýtur að teljast mótsagnakennt að hafa ekki fengið þessi sjónarmið fram þegar embættismanna- og forstjóraelítan tók til sín gríðarlegar hækk-anir. Þó ekki væri nema fyrir þá staðreynd að þeir sem nú hæst gala um skaðsemi þess að fólk geti lifað í íslensku samfélagi með mannlegri reisn voru þegjandi hljóðir þegar flóðbylgjur kjararáðs flæddu yfir efsta lag samfélagsins, með afturvirkni, kaupaukum og bónusum. Svo miklar voru áhyggjurnar af svigrúmi og ábyrgð, hagvexti og gengi, kaupmætti og verðbólgu að verkalýðshreyfingin og almenningur ærðust í þögninni.

Hverjir bera raunverulega ábyrgð á stöðunni? Hverjir bera ábyrgð á hræðsluáróðrinum?

Að halda því fram að ábyrgar kröfur verkalýðshreyfingarinnar séu að veikja gengið og auka verðbólguþrýsting er beinlínis rangt. Það gerir hins vegar útstreymi fjármagns lífeyrissjóða og útlánaaukning bankanna. Það er rétt að verkalýðshreyfingin og undirritaður hafi talað með hvassari hætti en fólk á almennt að venjast. Er eitthvað athugavert við það? Er eitthvað hræðilegt að sjálf verkalýðshreyfingin sýni smá lífsmark og að blóðið sé farið að renna um æðar grasrótarinnar?

Ég hvet fólk til að lesa yfir kröfugerð VR og LÍV gagnvart SA sem finna má hér á bls. 20 í VR blaðinu og á vr.is. 

Ragnar Þór Ingólfsson

Formaður VR



Hjálparstarf kirkjunnar

VR STYÐUR HJÁLPARSTARF UM JÓLIN

VR styrkir starf hjálparsamtaka um jólin eins og undanfarin ár. Í ár var ákveðið að styrkja Hjálparstarf kirkjunnar um tvær milljónir króna og Rauða kross Íslands um tvær milljónir króna. Auk þess verða deildir Rauða kross Íslands á Akranesi, Austurlandi, Suðurlandi og í Vestmannaeyjum styrktar um 250.000 kr. hver. Félagið vill þannig leggja sitt af mörkum til að aðstoða þá sem helst þurfa á stuðningi að halda yfir hátíðirnar. Með þessu fjárframlagi fylgir ósk um gleðileg jól og farsæld á komandi ári til félagsmanna og landsmanna allra og ekki síst þeirra sem glíma við erfiðleika og veikindi.



OPNAÐ FYRIR BÓKANIR ORLOFSHÚSA

Þann **8. janúar 2019 kl. 19.00** verður opnað fyrir bókanir orlofshúsa sumarið 2019 (tímabilið 2. júní til 31. ágúst).

Þann **10. janúar 2019 kl. 10.00** verður opnað fyrir bókanir orlofshúsa fyrir þá sem leigðu orlofshús sumarið 2016, 2017 eða 2018.

Þann **15. janúar 2019 kl. 10.00** verður opnað fyrir bókanir sem ná yfir tímabilið 31. ágúst 2019 til 31. maí 2020.

Hægt verður að bóka orlofshús rafrænt á Mínun síðum á vr.is. Einnig verður skrifstofa VR opin að kvöldi 8. janúar og geta þeir félagsmenn sem ekki bóka rafrænt komið þangað. Einnig er tekið við bókunum í þjónustuveri VR í síma 510 1700.



NÁMS- OG STARFSRÁÐGJÖF FYRIR FÉLAGSMENN

VR býður félagsmönnum sínum einstaklingsráðgjöf varðandi leiðir í námi eða þróun í starfi. Ráðgjöfin byggir á því að aðstoða félagsmenn við að hefja leit að námi, auka við endurmenntun og vinna að stöðugri starfsþróun. Ráðgjöfin miðast við að mæta einstaklingum á þeirra forsendum. Hægt er að óska eftir viðtölum þar sem er unnið með styrkleika hvers og eins og fá leiðsögn varðandi lífsvenjur sem geta stuðlað að betri einbeitingu í námi. Einnig er boðið uppá aðstoð fyrir þá sem eru í námi við að samræma nám og starf sem getur verið flókið og krefst góðs skipulags. Hægt er að panta tíma í síma 510 1700 eða senda póst á netfangið katrinth@vr.is.

BREYTTUR SKILATÍMI UMSÓKNA

14. DESEMBER 2018

Félagsmenn vinsamlega athugið að vegna hátíðanna þarf að skila umsóknum um styrk úr Sjúkrasjóði í síðasta lagi föstudaginn 14. desember nk.

BREYTTUR OPNUNARTÍMI

Félagsmenn vinsamlega athugið breyttan opnunartíma á skrifstofum VR. Skrifstofur VR í Reykjavík, á Akranesi og Egilsstöðum loka nú kl. 16:00, og mun því opnunartíminn vera frá kl. 8:30 – 16:00, alla virka daga.

VR SENDIR FYRIRTÆKJUM STREITUKORT

VR hefur undanfarin ár sent fyrirtækjum og starfsfólki þeirra jólakveðju frá félaginu þar sem minnt er á mikilvæg réttindi launafólks í jólamánuðinum. Í framhaldi af árvekníáttaki félagsins um kulnun, „Þekktu þín mörk“, mun félagið senda fyrirtækjum streitukort með jólakveðjunni í ár. Streitukortið er á stærð við greiðslukort og virkar þannig að notandi þrýstir þumli á punkt á kortinu en punkturinn breytir um lit og gefur liturinn vísbandingu um hvort viðkomandi finni fyrir streitu eða afslöppun. Kortinu er ætlað að vera áminning til starfsfólks um að huga að andlegri líðan á þeim álagstíma sem nú gengur í garð.



SKÓLAKYNNINGAR VR

VR býður upp á kynningar fyrir útskriftahópa í grunn- og framhaldsskólum. Mikil ánægja hefur verið með kynningarnar en markmiðið er að kynna fyrir nemendum helstu réttindi og skyldur á vinnumarkaði.

Í kynningunni er farið yfir helstu grunnþætti sem mikilvægt er að ungt fólk þekki þegar það fer út á vinnumarkaðinn eins og kjarasamninga, launataxta og veikindarétt svo fátt eitt sé nefnt. Þá er mikilvægt að unga fólkið sé meðvitað um hvaða hlutverki stéttarfélagin gegna og þjónustuna sem þau veita.

Forsvarsmenn skóla geta bókað kynningu með því að hringja í þjónustuver VR í síma 510 1700 eða sent tölvupóst á vr@vr.is.



ÚR DÓMSALNUM

Á hverju ári koma á annað þúsund mála inn á borð sérfræðinga á kjaramálasviði VR. Í langflestum tilfellum má leysa málin án aðkomu dómstóla en þó kemur fyrir að grípa þurfi til þess úrræðis. Hér fyrir neðan er nýlegt mál reifað en í því var félagsmanni VR sagt upp störfum fyrirvaralaust.

FYRIRVARALAUSS UPPSÖGN

Þann 31. október sl. féll dómur í máli þar sem deilt var um hvort atvinnurekanda hafi verið heimilt að segja starfsmanni upp störfum fyrirvaralaust vegna brota í starfi. Málavextir voru þeir að þremur vikum eftir að starfsmaðurinn hafði sagt upp störfum var honum sagt upp af hálfu atvinnurekanda fyrirvaralaust og honum gert að yfirgefa vinnustaðinn án frekari greiðslna. Honum var gefið að sök að hafa eytt tölvupósti frá 2016 en þennan tölvupóst var að finna í miðlægu forriti. Auk þess var honum gefið að sök að hafa sent tölvupósta á persónulegt netfang sitt ásamt öðrum trúnaðarbrotum. Ekki þótti sannað að starfsmaðurinn hafi valdið fyrirtækinu tjóni og gerst brotlegur og því var niðurstaða málsins sú að ekki hafi verið heimilt að segja starfsmanni upp störfum fyrirvaralaust.



VILTU FÁ OKKUR Í HEIMSÓKN?

Ragnar Þór Ingólfsson, formaður VR, hefur að undanförnu heimsótt vinnustaði á höfuðborgarsvæðinu, spjallað við starfsmenn og fengið leiðsögn um vinnustaði. Með Ragnar Þór í heimsóknirnar fer einnig sérfræðingur á kjaramálasviði VR. Í heimsókninni gefst starfsmönnum tækifæri til að ræða málefni félagsins, kjarasamninga og hvaðeina sem hugur stendur til. Mikilvægt er fyrir starfsfólk VR að hitta félagsmenn og heyra þeirra hugmyndir og viðhorf til þess sem félagið er að gera. Ef þú hefur áhuga á að fá heimsókn frá VR á þinn vinnustað getur þú sent okkur tölvupóst á vr@vr.is eða hringt í síma 510 1700. [VR](#)



Ragnar Þór með starfsfólki Margt smátt.



Ragnar Þór með starfsfólki Expectus.



Ragnar Þór með starfsfólki Eirvík.

SÖGULEGT ÞING ASÍ

43. sambandsþing Alpýðusambands Íslands var haldið í október síðastliðnum. Miklar breytingar urðu á forystu ASÍ en Drífa Snædal var kjörin forseti og er hún fyrsta konan í 102 ára sögu sambandsins til að gegna embættinu. Vilhjálmur Birgisson, formaður Verkalýðsfélags Akraness var kjörinn 1. varaforseti og Kristján Þórður Snæbjarnarson, formaður Rafiðnaðarsambandsins, var sjálfkjörinn 2. varaforseti, en hann var sá eini sem gaf kost á sér í embættið.

Þá varð mikil endurnýjun í miðstjórn ASÍ og ljóst að bætt hefur verið úr þeirri kynjagslagsðu sem áður ríkti þar en í nýrri miðstjórn sitja nú sex konur og sex karlar. Áður höfðu þrjár konur setið í miðstjórn og níu karlar. Fimm fulltrúar voru kjörnir frá Landssambandi íslenskra verzlunarmanna, þar af þrjár konur frá VR, Harpa Sævarsdóttir, Kristín María Björnsdóttir og Helga Ingólfssdóttir. Auk þeirra voru kjörnir Ragnar Þór Ingólfsson, formaður VR og Eiður Stefánsson, formaður Félags verslunar- og skrifstofufólks á Akureyri.

Málefnanefndir ályktuðu um fimm áhersluatriði þingsins sem að þessu sinni voru tekjuskipting og jöfnuður, jafnvægi atvinnuþátttöku og einkalífs, tæknipróun og skipulag vinnunnar, húsnæðismál, heilbrigðisþjónusta og velferðarkerfið.

100 þingfulltrúar frá Landssambandi íslenskra verzlunarmanna sátu þingið, þar af 87 þingfulltrúar frá VR en VR er stærsta aðildarfélag sambandsins. [VR](#)

RÉTTINDI ÞÍN Í DESEMBER

Nú er mesta vinnutörn ársins að hefjast hjá verslunarfólki. Við viljum því minna á ýmis atriði sem lúta að réttindum og skyldum starfsmanna.

SKRÁNING VINNUTÍMA

Pegar mikið er að gera er góð vinnuregla að skrá niður vinnutíma sinn. Í mörgum tilvikum er um talsverða aukavinnu að ræða og mikilvægt að halda vel utan um tímaskráningu svo komast megi hjá misskilningi og mistökum við útreikning launa. Þar sem flestar verslanir ráða tímabundið til sín skólafólk yfir háannatímann er einnig mikilvægt að hnykkja á þessu atriði við nýtt samstarfsfólk. Tímaskráningarappið Klukk frá ASÍ er hentugt að hafa í símanum en hægt er að sækja appið í App store fyrir Iphone og Play store fyrir Android síma.

FRÍDAGAR YFIR HÁTÍÐARNAR

Ekki er vinnuskylda á þessum dögum og skulu launamenn halda sínum dagvinnulaunum óskertum. Auk þess má minna á að **fyrsta vinnudag eftir jól skal dagvinna í verslunum hefjast kl. 10.00.**

Eftir kl. 12.00 á aðfangadag (stórhátíðardagur).

Jóladagur (stórhátíðardagur).

Annar í jólum (almennur frídagur).

Eftir kl. 12.00 á gamlársdag (stórhátíðardagur).

Nýársdagur (stórhátíðardagur).

Auk þess má minna á að **fyrsta vinnudag eftir jól skal dagvinna í verslunum hefjast kl. 10.00.**

LAUN Á FRÍDÖGUM

Samþykki launamenn að taka að sér vinnu á frídögum skal greiða eftir-vinnukaup fyrir alla tíma utan skilgreindrar dagvinnu upp að 171,15 klst. í verslun eða 162,5 klst. í skrifstofustarfi, eða yfirvinnukaup fyrir vinnu á almennum frídögum og stórhátíðarkaup fyrir vinnu á stórhátíðardögum.

Kaupið reiknast þannig:

Eftirvinnukaup: 0,8235% af mánaðarl. fyrir dagvinnu í verslun.

Næturvinnukaup: 0,8824% af mánaðarl. fyrir dagvinnu í verslun.

Eftirvinnukaup: 0,8875% af mánaðarl. fyrir dagvinnu á skrifstofu.

Næturvinnukaup: 0,9375% af mánaðarl. fyrir dagvinnu á skrifstofu.

Yfirvinnukaup: 1,0385% af mánaðarl. fyrir dagvinnu á skrifstofu og í verslun.

Stórhátíðarkaup: 1,375% af mánaðarl. fyrir dagvinnu á skrifstofu og í verslun.

Hefðbundin dagvinnulaun launamanns í föstu og reglubundnu starfi haldast auk þess óbreytt. Ef launamaður er ráðinn inn í verslun yfir jólin tímabundið, einungis í 3 vikur, skal miða greiðslu yfirvinnukaups hlutfallslega þ.e. fyrir alla tíma sem unnir eru umfram 118,5 klst.

DESEMBERUPPBÓT

Minum á að desemberuppbót til félagsmanna VR skal greiðast ekki síðar en 15. desember. Desemberuppbót fyrir fullt starf á árinu 2018 er **kr. 89.000.**

Sjá reiknivél fyrir desemberuppbót á **www.vr.is**.

DAGLEGUR HVÍLDARTÍMI

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

FRÁVIK OG FRÍTÖKURÉTTUR

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

Dæmi: Starfsmaður hefur störf kl. 08.00. Hann lýkur störfum kl. 23.00 og kemur aftur til vinnu kl. 08.00 daginn eftir. Samfelld hvíld á milli vinnudaga er einungis níu klst. Hvíldartími hefur þ.a.l. verið skertur um tvær klst. og öðlast viðkomandi starfsmaður því frítökurétt upp á 3 klst. fyrir vikið.

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

VIKULEGUR FRÍDAGUR

Vinnu skal skipuleggja á þann hátt að hver starfsmaður fái a.m.k. einn vikulegan frídag. Ef starfsmaður vinnur sjö daga í röð, á hann rétt á fríi á virkum degi í næstu viku á eftir, án skerðingar launa.

HELGARVINNA

Pegar unnið er á laugardögum og sunnudögum greiðist aldrei minna en fyrir **4 klukkustundir**, þótt unnið sé skemur.

MATAR- OG KAFFITÍMAR

Hádegismatartími: Á bilinu **1/2** til **1 klukkustund** (háð samkomulagi). Þessi matartími telst ekki til vinnutíma. **Starfsfólk þarf að vinna a.m.k. 5 klukkustundir** til að öðlast rétt til matartíma í hádeginu.

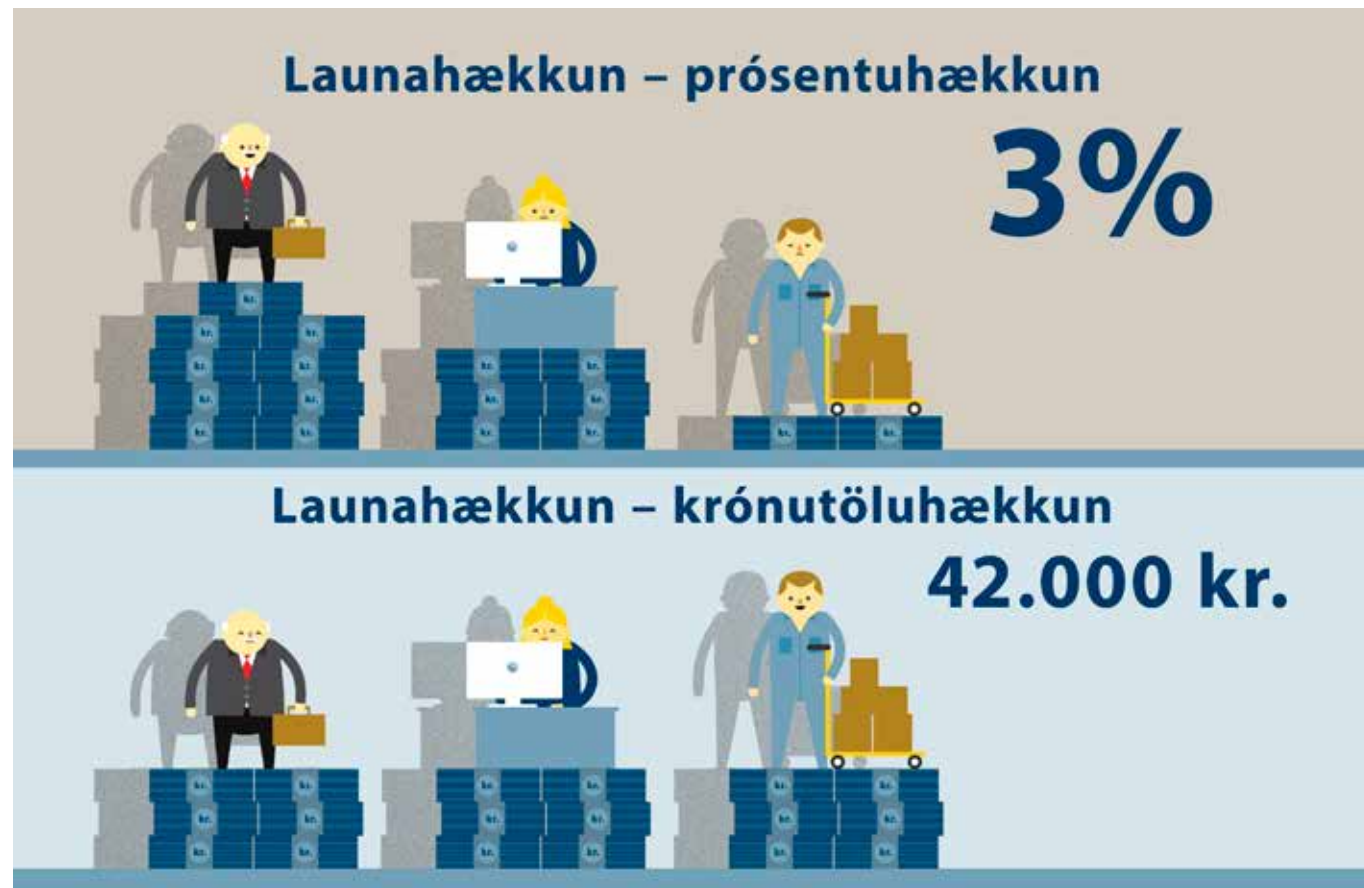
Kvöldmatartími: **1 klukkustund** (á milli kl. 19.00 og 20.00) og telst til vinnutíma. **Ef kvöldmatartíminn eða hluti hans er unninn skal greiða þann hluta með tvöföldu kaupi.** Réttur til kvöldmatartíma miðast við a.m.k. fjögurra og hálfra klst. vinnu.

Kaffitími: **35 mínútur** á dag hjá afgangslúfólki og **15 mínútur** hjá skrifstofufólki, miðað við fullan vinnudag. Er veittur í beinu hlutfalli við vinnutíma starfsfólks í hlutastörfum.

Ef unnið er lengur en til kl. 22.00 skal veita annan **20 mínútna** kaffitíma á tímabilinu kl. 22.00-22.20. Á **Þorláksmessu** er heimilt að veita þann kaffitíma á bilinu kl. 21.40-22.20. VR



Pótt VR fari nú fram í kjaraviðræðum með kröfu um krónutöluhækkun launa félagsmanna er ekki þar með sagt að verið sé að marka stefnu til framtíðar.



HVERNIG SKILAR KRÓNUTÖLUHÆKKUN SÉR TIL FÉLAGSMANNA VR?

Ragnar Þór Ingólfsson, formaður VR, skrifar.

Pótt VR fari nú fram í kjaraviðræðum með kröfu um krónutöluhækkun launa félagsmanna er ekki þar með sagt að verið sé að marka stefnu til framtíðar. Vel má vera að í næstu samningum verði t.d. farin blönduð leið prósentu- og krónutöluhækkana en staðan í þjóðfélaginu í dag er sú að efstu tekjuhóparnir eru farnir að taka sér svo óhóflegar hækkunar langt umfram kjarasamninga að það er ábyrgðarluti að koma á þá böndum. Það er ekkert óeðlilegt að launabil sé milli hópa vinnandi fólks sem hafa mismunandi þekkingu, menntun og ábyrgð en það verður að bregðast við þegar tekjuhæsta lag þjóðarinnar keyrir langt fram úr og skapar hér óásættanlegt ástand.

Með því að krefjast krónutöluhækkunar í þetta sinn fá allir sömu launahækkunina í krónum talið en séu þær hækkunar umreiknaðar í prósentur er auðvitað munur á. Sem dæmi:

42.000 kr. á 300.000 króna laun er 14% hækkun.

42.000 kr. á 600.000 króna laun er 7% hækkun.

42.000 kr. á 1.000.000 króna laun er 4,2% hækkun.

Þó sá sem hefur lægst launin fái þannig hlutfallslega hærri launahækkun í prósentum talið er það ekki aðalatriðið heldur sú hugsun að við tökum höndum saman til að skapa hér réttlátara samfélag. Láglaunafólk verlar ekki nauðsynjavörur fyrir prósentur heldur krónur og aura. Þetta virðist mörgum erfitt að skilja sem ekki þurfa að hugsa sig um tvisvar er þeir versla það sem hugurinn gírnist í næstu matvöruverslun. Það er í þessu samhengi auðvitað mjög mikilvægt að umræðan sé ekki leidd af vegi með því að taka lægsta gildið, umbreyta því í prósentur og krefjast þess að það sé fært upp allan launastigann. Með því verður sviðsmyndin að sjálfsögðu dökk og ósjálfbær. Hún er það hins vegar ekki með hreinni krónutöluhækkun því samkvæmt okkar útreikningum þá myndi það passa vel við áætlað svigrúm hagkerfisins ef deilt er jafnt niður í krónutölum á alla.

Með krónutöluhækkun mun líka krafan um aðhald á launaskrið efstu tekjuhópanna færast yfir á atvinnulífið. Við gerðum okkar. 

NÁMSKEIÐ FYRIR TRÚNAÐARMENN 2019

16. janúar 2018 kl. 12.00-13.00

KYNNING FYRIR NÝJA TRÚNAÐARMENN

Leiðbeinendur: Ragnar Þór Ingólfsson og Anna Lilja Björnsdóttir

Ragnar Þór Ingólfsson, formaður VR, tekur á móti nýjum trúnaðarmönnum. Farið verður yfir helstu atriði varðandi starfsemi og sögu VR auk þess sem Anna Lilja Björnsdóttir, starfsmaður VR, mun ræða um hlutverk trúnaðarmanna. Þá mun Bryndís Guðnadóttir, forstöðumaður kjaramálasviðs, koma inn á fundinn og svara spurningum tengdum kjaramálum. Léttur hádegisverður í boði.

6., 13. og 20. febrúar kl. 09.00-11.30

MARKÞJÁLFUN FYRIR TRÚNAÐARMENN

Leiðbeinandi: Anna Guðrún Steinsen

Á námskeiðinu er leitast við að láta trúnaðarmönnum VR í té öflug verkfæri til þess að styrkja sig enn frekar í hlutverki trúnaðarmanns sem og í daglegu lífi. Anna Steinsen fer yfir og kennir aðferðir markþjálfunar og þátttökendur á námskeiðinu fá þjálfun í að beita þeim aðferðum. Auk þess fer Anna yfir ýmsa hluti sem tengjast markmiðasetningu, nýtingu styrkleika, samskipta- og leiðtogaþæfni og hvernig hægt er að efla trú á bæði eigin getu og annarra. Lögð er áhersla á virkni í tímum. Anna Steinsen hefur unnið til fjölda verðlauna sem þjálfari á alþjóðavettvangi. Léttur morgunverður í boði.

20. mars kl. 09.00-12.00

KJARAMÁLANÁMSKEIÐ

Leiðbeinandi: Kjaramálasvið VR

VR leggur mikinn metnað í að trúnaðarmenn fái allar helstu upplýsingar er snúa að kjaramálum félagsmanna og er þetta námskeið einn liður í því. Farið verður yfir helstu atriði kjarasamninga VR, s.s. veikindarétt, uppsagnir, orlof, vinnutíma og áunninn réttindi. Á námskeiðinu gefst trúnaðarmönnum frábært tækifæri til að ræða mál og fá svör við hinum ýmsu spurningum. Námskeið sem trúnaðarmenn ættu ekki að láta framhjá sér fara. Léttur morgunverður í boði.

2. apríl kl. 09.00-12.00

SJÓÐIR OG ÞJÓNUSTA VR

Leiðbeinandi: Selma Kristjánsdóttir, sérfræðingur á þróunarsviði VR

Þjónusta VR er víðtæk og varðar alla félagsmenn. Á þessu námskeiði verður farið yfir þjónustuliði eins og VR varasjóð, Sjúkrasjóð, Orlofssjóð og Starfsmenntasjóð. Auk þess verður farið yfir helstu þætti starfsendurhæfingar-sjóðsins VIRK og þjónustu VR við atvinnuleitendur. Á námskeiðinu eru trúnaðarmenn þjálfaðir í að nýta þær leiðir sem eru fyrir hendi til þess að sækja upplýsingar um þjónustu VR. Allir trúnaðarmenn þurfa að hafa þekkingu á þessum þáttum og því er mikilvægt að sem flestir trúnaðarmenn nýti sér þetta námskeið. Léttur morgunverður í boði.

Nánari upplýsingar er að finna á www.vr.is

Desemberuppbót

skal greiðast eigi síðar en

15. desember



NÁMSKEIÐ OG FUNDIR FYRIR FÉLAGSMENN 2019

VR býður fullgildum félagsmönnum upp á námskeið og fundi á vorönn 2019. Allir viðburðir fara fram í sal VR á 0. hæð í Húsi verslunarinnar. Nánari upplýsingar má sjá hér fyrir neðan og á www.vr.is.



VÖRUHÚS TÆKIFÆRANNA – HVAÐ ER ÞAÐ?

10. janúar kl. 9.00 – 10.00

Fyrirlesari: Ingibjörg Rannveig Guðlaugsdóttir

Vöruhús tækifæranna er vefgátt ætluð fólki á þriðja æviskeiðinu, árunum eftir fimmtugt. Tilgangur Vöruhúss tækifæranna er að tengja fólk sem vill gera breytingar á lífi sínu og feta jafnvel nýjar slóðir á einn eða annan hátt. Vöruhús tækifæranna heldur utan um efni og leiðir til aðstoðar við að leita tækifæra til mótunar við þróttmikið þriðja æviskeið. Vöruhúsið er samstarfsverkefni þriggja aðila, U3A Reykjavík, Vísinda- og tæknigarðs Kaunas í Litháen og MBM miðstöðvarinnar í þjálfun og þróun í Liverpool. Sjá nánar á vef Vöruhúss tækifæranna: vöruhús-tækifæranna.is

NÁMSKEIÐ FYRIR LAUNAFULLTRÚA

17. janúar kl. 09.00-12. 00

Leiðbeinendur:

Guðmundur Hilmarsson, verkefnastjóri hjá Félagsmálaskóla alþýðu
Bryndís Guðnadóttir, forstöðumaður kjaramálasviðs

Megináhersla er á þekkingu launafulltrúa á kjarasamningum, uppbyggingu launaseðla og skyldur atvinnurekenda um upplýsingar jafnhliða launagreiðslum. Þjálfun í útreikningum á yfirvinnu, stórhátiðarkaupi og vaktaálagi og vinnutíma eru mikilvægir þættir á námskeiðinu. Meginverkefni námskeiðsins er að launafulltrúar reikni út launagreiðslur frá grunni.

AÐSIG

Námskeið fyrir félagsmenn VR

Reykjavík 26. febrúar. kl. 14.00-17.00.

Reykjavík 5. mars. kl. 14.00-17.00.

Leiðbeinendur: K. Katrín Þorgrímsdóttir og Selma Kristjánsdóttir

Aðsig, er námskeið fyrir félagsmenn VR sem komnir eru yfir fimmtugt. Námskeiðið er ætlað þeim sem langar að takast á við nýja hluti, sinna hugðarefnum sínum, standa frammi fyrir breytingum eða vilja jafnvel láta drauma sína rætast á þriðja æviskeiði. Markmið námskeiðsins er að aðstoða þátttakendur að setja sér ný markmið og jafnvel uppgötva sjálfan sig að nýju. Þátttakendur verða leiddir áfram með vinnu á eigin stöðu, gildum, áhugamálum og greiningu á styrkleikum sínum og löngunum.

Sýnishorn ehf

Kringlan 7 – 103 Reykjavík

Kt. 250899-7589

Launaseðill

Friðbjartur Agnmundarson

Blásalir 283

111 Reykjavík

Dagsetning:

Tímabil:

Seðilnúmer:

Kennitala:

Laun:

Frádráttur:

Útborguð laun:

31. 08. 2018

01.08.– 31.08.2018

4

300588-5759

604.456

210.750

393.706

Laun	Tímar/Ein.	Taxti	Upphæð	Frá áramótum	Upphæð
101 Mánaðarlaun	1	450.000,00	450.000	4	1.800.000
102 Yfirvinna	30	4.673,25	140.198	55	257.029
305 Orlof 10,17% af yfirvinnu			14.258		26.140
304 Orlofstímar 10,17%	17,29				69,16
Samtals laun:			604.456		

Frádráttur	Tímar/Ein.	Taxti	Upphæð	Frá áramótum	Upphæð
10 Lögdjald 4%			24.178		83.327
11 Lögdjald 2% í séreign			12.089		41.663
50 Félagsgjald 0,7%			4.231		14.582
910 Staðgreiðsla skatta			155.994		507.798
305 Orlof greitt í banka			14.258		26.140
Samtals frádráttur:			210.750		

Staðgreiðsluskyld laun eru 604.456 en til lækkunar kemur lögdjald launþega í lífeyrissjóð 36.267. Staðgreiðslustofn er því 568.189. Heildarstaðgreiðslustofn í ágúst 2018 er 568.189 og dreflist á skattþrep samnaber eftirfarandi sundurliðun:

Prep 1: upphæð: 568.189 36,94% skattþrósentu: reiknuð staðgreiðsla : 209.889

Prep 2: upphæð: 46,24% skattþrósentu: reiknuð staðgreiðsla :

Staðgreiðsla reiknast samtals 209.889 en persónuafsláttur til lækkunar er 53.895. Staðgreiðsla er því 155.994

Lífeyrissjóður verslunarmanna

VR - Stéttarfélagsgjald

lögdjald launþega: 24.178

Félagsgjald launþega: 4.231 – Móttframlag vinnuv.: 9.369

Móttframlag vinnuv.: 69.512

Séreign lögdjald launþega: 12.089

Móttframlag vinnuv.: 12.089

Endurhæfingarsjóður gjald vinnuv.: 604

Arionbanki – Kirkjubraut 28

- Laun lögd inn á bankareikning: 0330-26-4447 kr. 393.706

- Orlof lagt inn á orlofsreikning 0330-16-33334 kr. 14.258, frá 1. maí 2018 kr. 26.140

Núverandi orlofsár (01.05.2018-30.04.2019): Upps.tímar: 69,16 Notaðir tímar: 0 Eftirstöðvar: 69,16

Fyrri orlofsár (01.05.2017-30.04.2018): Upps.tímar: 0 Notaðir tímar: 0 Eftirstöðvar: 0

SKOÐAR ÞÚ LAUNASEÐILINN ÞINN?

Það færist sífellt í aukana að launaseðlar séu sendir í heima-banka og er þá að finna undir „rafraen skjöl“ í heimabankanum. Slík afhending er viðurkennd og er í raun mjög hentug því þá eru allir launaseðlarnir á einum stað og ekki hætta á að þeir týnist. Það er aldrei of oft minnt á nauðsyn þess að fara reglu-lega yfir launaseðla og ganga úr skugga um að rétt laun séu greidd og öll viðeigandi gjöld séu dregin af launum.

Starfsmaður skal koma sem fyrst með ábendingu og beiðni um leiðrétt-ingu launa, telji hann þau vera röng, t.d. ef starfshlutfall er of lágt, tímar of fáir eða ef laun eru ekki í samræmi við umsamin kjör. Launaseðillinn er kvittun starfsmanns fyrir unninn tíma og greidd gjöld. Atvinnurekanda ber skylda skv. kjarasamningi til að afhenda starfsmanni launaseðil við hverja útborgun og er því mikilvægt að ganga úr skugga um að þeir berist launa-manni örugglega, hvort sem það er í pósti eða í heimabanka.

Launaseðlar eru mismunandi á milli fyrirtækja en innihald þeirra er það sama þó framsetningin sé ólík. Starfsmenn ættu að geta leitað til síns næsta yfir-manns eða til mannauðssviðs/launafulltrúa ef þeir óska eftir að fá skýringu á launaseðli sínum. Félagsmenn VR eru alltaf velkomnir að leita til okkar á kjaramálasvið VR ef þeir þurfa aðstoð við lesa úr launaseðilinum sínum. vr.is

LAUNASEÐILL

EFST Á SEÐLINUM EIGA AÐ VERA HAGNÝTAR UPPLÝSINGAR

- Kennitölur fyrirtækis og starfsmanns.
- Dagsetning greiðslu.
- Dagsetning tímabils.

LAUN

- **Laun** skv. kjarasamningi, þ.e. samið er um ákveðna upphæð fyrir unninn mánuð og reiknast starfshlutfall af þeirri upphæð.
- **Tímafjöldi og tímakaup** ef við á og þá hvers kyns, þ.e. dag-vinna, eftirvinna, stórhátið eða yfirvinna.
- **Bónus eða aðrar aukagreiðslur** fyrir neðan umsamin laun, ásamt öðrum greiðslum s.s. dagpeningum, ökutækjastyrk, bifreiðahlunnindum o.fl.
- **Orlof:** Orlof getur verið reiknað á mismunandi vegu, annað hvort er orlofsdögum/orlofstímum safnað upp, orlofstímar eða orlof er reiknað af greiddum launum og greitt í banka. Hvernig sem orlofið er reiknað skal það koma fram á útgefn-um launaseðli um hver mánaðamót.

Samtala launa er svo tekin saman í eina upphæð, sem er þó ekki upphæð greiddra launa.

FRÁDRÁTTUR

- **Reiknaður skattur:** Launagreiðandi ber ábyrgð á greiðslu opinberra gjalda. Launaseðillinn er því mjög mikilvæg kvittun fyrir starfsmanninn ef þessar greiðslur skila sér ekki á rétta staði.
- **Tekjuskattur:** 36,94% fyrir tekjur upp að 893.713 kr. og 46,24% fyrir tekjur umfram þá upphæð.
- **Persónuafsláttur:** Mánaðarlegur persónuafsláttur árið 2018 er 53.895 kr.
- **Lífeyrissjóður:** 4% skyldugreiðsla.
- **Séreignarlífeyrissjóður:** Annað hvort 2% eða 4%, fer eftir þeim samningi sem starfsmaður gerir við viðeigandi sér-eignarlífeyrissjóð.
- **Stéttarfélagsgjöld:** 0,7% til VR.
- **Starfsmannafélag** ef við á.
- **Frádráttur á orlofi:** Þegar orlof er reiknað á laun um hver mánaðamót skal orlofið greitt í banka og upplýsingar um orlofsreikning koma fram á launaseðlinum.

Þegar allir frádráttarliðir hafa verið dregnir frá heildarlaunum stend-ur eftir sú upphæð sem greidd er inn á bankareikning starfsmanns.

Á vef VR er hlekkur á reiknivélar og þar er að finna launaseðil sem hægt er að skoða til samanburðar. vr.is/reiknivelar/

ÁHUGAVERÐIR HÁDEGISFYRIRLESTRAR Í BOÐI FYRIR FÉLAGSMENN

VR býður fullgildum félagsmönnum upp á skemmtilega og fróðlega hádegisfyrirlestra. Allir fyrirlestrarnir eru haldnir í sal VR á 0. hæð í Húsi verslunarinnar kl. 12.00-13.00. Í boði eru léttar veitingar. Hægt er að skrá sig á fyrirlestrana á vefsíðu VR, www.vr.is, eða með því að hringja í þjónustuver VR í síma 510 1700. Félagsmenn utan höfuðborgarsvæðisins geta skráð sig með því að senda tölvupóst á vr@vr.is og fá senda slóð á streymi.



24. JAN
Kl. 12.00 - 13.00

LAUNAVIÐTALIÐ

Fyrirlesari: Gylfi Dalmann Aðalsteinsson,
dósent í mannauðsstjórnun við HÍ.

Reynsluboltinn Gylfi Dalmann fer yfir þá þætti sem skapa virði starfsmanna og ræðir um starfsþróun og atvinnuhæfni. Rýnt verður í undirbúning launaviðtalsins og kenndar mismunandi aðferðir í samningatækni sem geta nýst í launaviðtali. Einnig verður farið yfir það hvernig launakönnun VR getur nýst félagsmönnum þegar kemur að launaviðtalinu. Auk þess verður farið yfir hvernig má leggja mat á eigið vinnuframlag, styrkleika og veikleika og koma auga á þau tækifæri sem eru til staðar. Niðurstöður úr launakönnun VR undanfarið ár hafa sýnt að þeir félagsmenn sem hafa farið í launaviðtal bæta starfskjör sín. Enginn að láta þennan gagnlega fyrirlestur framhjá sér fara.



21. FEB
Kl. 12.00 - 13.00

KNOW YOUR RIGHTS!

Speaker: Berglind Laufey Ingadóttir,
specialist in workplace rights

An introduction to your rights, according to the Collective Agreement. VR will provide practical information about the rights and duties of employees in the Icelandic work market and introduce the services provided by the union. Lunch will be served for guests. If you are not available at this time you can also sign on to the streaming service on www.vr.is



7. MARS
Kl. 12.00 - 13.00

SKATTSKIL EINSTAKLINGA

Fyrirlesari Guðrún Björg Bragadóttir,
sérfræðingur hjá KPMG

Á fræðslufundinum verður farið yfir helstu atriði sem þarf að hafa í huga við gerð skattframtals einstaklinga. Fjallað verður um nýjungar í framtalinu, helstu frádráttarliði og fleira sem getur komið sér vel. Þeir sem ekki komast á fyrirlesturinn geta horft á hann í gegnum streymi. Í framhaldinu verður félagsmönnum VR boðið uppá að nýta sér einstaklingsaðstoð sérfræðinga KPMG við skattframtalið. Aðstoðin mun vera í boði dagana 7.-8. mars á milli 13.00 og 16.00. Hver tími verður 15 mínútur – Skráning á einstaklingsaðstoð fer fram á www.vr.is.



VARST ÞÚ AÐ MISSA VINNUNA?

VR býður félagsmönnum sínum, sem hafa nýlega lent í uppsögn af hálfu atvinnurekanda, á fund. Sérfræðingar á kjaramálasviði VR fara yfir réttarstöðu starfsmanns gagnvart starfslokum, umsóknarferli atvinnuleysis-sjóðs og praktísk atriði fyrir atvinnuleitina. Þá mun Jóhann Ingi Gunnarsson sálfræðingur fjalla um hvernig megi vinna með og breyta viðhorfum okkar og venjum til að ná fram okkar besta þegar máli skiptir. Lögð verður áhersla á gagnlegar aðferðir til að takast á við breytingar við krefjandi aðstæður. Fræðslan verður í formi fyrirlesturs og umræðna.

Jóhann Ingi Gunnarsson hefur áratugareynslu af klínískri vinnu með einstaklinga auk þess sem hann hefur haldið fjölda námskeiða og fyrirlestra fyrir fyrirtæki og stofnanir bæði hér heima og erlendis. Einnig má nefna að hann hefur lengi starfað á vettvangi íþróttar, t.d. sem landsliðspjálari auk þess að vera andlegur styrktarþjálari margra af okkar fremstu íþróttamönnum.

DAGSETNINGAR FUNDA

8. janúar 2019

12. febrúar 2019

12. mars 2019

7. maí 2019

Fundir hefjast **kl. 16.00** umrædda daga og eru um klukkustund. Fundirnir eru haldnir í **sal VR á 0. hæð í Húsi verslunarinnar, Kringlunni 7**. Það er von okkar að félagsmenn okkar muni sjá sér fært að nýta sér þessa fræðslu. Skráning fer fram á vr.is eða í síma 510 1700.

ENDURREIKNAÐUR RÉTTUR FÉLAGSMANNA VR Í STARFSMENNTASJÓÐI ÁRIÐ 2019

Um hver áramót endurreiknast árleg réttindi félagsmanna VR í þá starfsmenntasjóði sem VR á aðild að þannig að þeir félagsmenn sem hafa full-nýtt rétt sinn árið 2018 og eru enn félagsmenn fá aftur rétt á nýju ári 2019. Réttindi til styrks reiknast sem hlutfall launa félagsmanns á 12 mánaða tímabili. Þeir sem eru í hlutastarfi fá hlutfallslegan rétt í sjóðinn.

Árleg réttindi í sjóðinn eru að hámarki 130.000 krónur og flokkast í eftirfarandi undirflokk

- Starfstengdur styrkur = 90% af skráningargjaldi – hámark 130.000 kr. á ári.
- Ferðastyrkur vegna fræðslu = 50% af fargjaldi – hámark 40.000 kr. á ári, dregst frá árlegum rétti.
- Tölmundastyrkur = 50 % af námskeiðsgjaldi – hámark 30.000 kr. á ári, dregst frá árlegum rétti.

Ef ekkert hefur verið sótt um í starfsmenntasjóðinn í þrjú ár í röð er hægt að sækja um styrk fyrir 90% af námskeiðsgjaldi að hámarki 390.000 kr. fyrir einu samfelldu námi. Aðeins er hægt að sækja um styrkinn í einu lagi.

NOKKUR ATRIÐI SEM GOTT ER AÐ HAFI Í HUGA ÞEGAR SÓTT ER UM STYRK

- Sést á reikningi að hann sé greiddur og fyrir hvern? Ef ekki, þá þarf að skila inn greiðslukvittun með umsókn.
- Er ljóst hvernig námið/námskeiðið tengist starfi þínu? Ef ekki, láttu fylgja með rökstuðning um hvernig það er þér starfstengt. Athugið að nám til eininga og frekari réttinda er styrkhæft hjá starfsmenntasjóðunum og þarf rökstuðningur ekki að fylgja með þó það sé ótengt núverandi starfi.
- Er ljóst hvaða nám/námskeið er um að ræða? Ef ekki, látið upplýsingar um námið eða tengil í nám/námskeiðið fylgja umsókn.

Þú sérð hver réttur þinn er á mínum síðum á vefsíðu VR og þar sækir þú einnig rafrænt um styrk. [Meira](#)



VR STYÐUR VERSLUNARFÓLK TIL STARFSÞRÓUNAR

Undanfarin misseri hefur VR unnið að því að gera hæfni félagsmanna sinna sýnilega og fá hana metna til launa. Ótvíræð verðmæti felast í hæfni verslunarfólks og staðfesting á henni á að leiða til kjarabóta fyrir hópinn.

Engin sameiginleg lýsing hefur verið til á störfum í verslun og því var fyrsta skref að hæfnigreina þessi störf. Störf í verslun eru margbreytileg og mikilvægt að sýna fram á þá fjölbreyttu hæfni sem býr að baki þessum störfum. Út frá hæfnigreiningunni skapaðist grundvöllur til þess að meta mætti hæfni starfsmanna með raunfærnimati á hlutlausan og faglegan hátt. Ofan á það gæti verslunarfolk bætt við hæfni sína og orðið þannig að verðmætari starfskröftum.

Það er hlutverk VR að taka þátt í að móta nám fyrir félagsmenn og hefur verið unnið markvisst að því að gera það í góðri samvinnu við alla fagaðila, atvinnurekendasmótt, stjórnvöld og fræðsluaðila.

DIPLÓMANÁM SÉRSNIÐIÐ AÐ VERSLUNARFÓLKI

Fyrsta afurð hæfni- og þarfagreiningarinnar er nýtt diplómanám í viðskiptafræði og verslunarstjórnun sem hóf göngu sína í samstarfi Háskólans á Bifröst og Háskólans í Reykjavík í febrúar 2018. Við vinnu á þarfagreiningu á fræðslu meðal verslunarstjóra og stjórnenda kom í ljós þörf fyrir þjálfun á ákveðnum þáttum innan greinarinnar og var þeim skipt í þrjú sérsniðin námskeið sem má segja að séu grundvöllur námsins. Í fyrsta skipti á Íslandi hefur verið sett á fót nám á háskólastigi sérstaklega hannað fyrir stjórnendur verslana. Sérsniðnu áfangarnir eru metnir til ECTS eininga og geta nemendur, sem lokið hafa diplómanáminu, haldið áfram námi í almennri viðskiptafræði beggja skólanna. Námið er sérstakt að því leyti að tekið er sérstakt tillit til aðstæðna og búsetu námsmanna og geta þeir valið hvort þeir sækja frekari valáfanga námsins í fjarnámi við Háskólann á Bifröst eða í staðnámi við Háskólann í Reykjavík.

VR er í leiðandi hlutverki, ásamt Starfsmenntasjóði verslunar- og skrifstofufólks, í því að fylgja verkefninu eftir og réði t.d. náms- og starfsráðgjafa sem heldur utan um námið og veitir nemendum stuðning. Verkefnastjórn heldur utan um námið, með fulltrúa VR innanborðs, og beitir sér nú fyrir því að námskeiðin í náminu séu í takt við þá þróun sem á sér stað í versluninni með áherslu á aukið vægi netverslunar og nýtingu stafrænna lausna. Mikill áhugi hefur verið á náminu þar sem kappkostað er að vera með sterk tengsl við atvinnulífið og bjóða upp á fyrirlestra með sérfræðingum á hverju sviði.

REYNSLA OG HÆFNI METIN TIL LAUNA

Önnur afurð hæfni- og þarfagreiningarinnar er nýtt fagnám í verslun á framhaldsskólastigi sem mun hefja göngu sína á næstu misserum. Greiningarvinna leiddi í ljós að þörf er á undanfara á framhaldsskólastigi fyrir marga sem hafa sýnt diplómanáminu áhuga. Hluti verkefnisins felst í því að félagsmenn VR sem starfað hafa í ákveðinn tíma í verslun fái reynslu sína metna til styttingar á þessari námsbraut með raunfærnimati. Það er vilji VR að félagsmenn sem ljúka námsbrautinni fái launahækkun sem samið verði um í kjarasamningi. Þannig verði hæfni og nám verslunarfólks metin til launa.

Um þessar mundir eru verslanir að ganga í gegnum breytingar þar sem aukin krafa viðskiptavina um netverslun og samkeppni frá erlendum netverslunum setja mark sitt á markaðinn. Þessar breytingar hafa opnað augu verslunaryfirtækja fyrir því að nauðsynlegt sé að bjóða starfsfólki upp á möguleika til þess að þróa sig í starfi, t.d. að bæta við sig stafrænni hæfni. Starfsmenn VR vinna um þessar mundir að þróun á íslensku stafrænu hæfnihjól með það að markmiði að aðstoða félagsmenn við að sjá hvar þeir standa á sviði stafrænnar hæfni og benda þeim á leiðir til að bæta við sig nýrri hæfni.

VR fagnar áhuga yfirtækja og forsvarsmanna þeirra og hlakkar til að halda áfram vinnunni við að móta heilsteypit nám fyrir starfsfólk í verslun. Þá er vert að geta þess að unnið er að þróun náms fyrir skrifstofufólk og starfsfólk í ferðaþjónustu. Mikilvægt er að bjóða upp á nám sem er í takt við þarfir og þróun í atvinnulífinu hverju sinni. 



DIPLÓMANÁM Í VIÐSKIPTAFRÆÐI OG VERSLUNARSTJÓRNUN

Opið er fyrir skráningar í Diplómanám í viðskiptafræði og verslunarstjórnun en **umsóknarfrestur er til 20. janúar 2019**. Námið er starfstengt fagháskólanám fyrir verslunarstjóra og einstaklinga með viðtæka reynslu af verslunarstörfum sem hafa áhuga á að efla sig enn frekar í starfi. Hægt er að skrá sig í námið á vefsíðu Bifrastar.

Diplómanám í viðskiptafræði og verslunarstjórnun er tveggja ára dreifnám með vinnu og eru grunnáfangar þess birgða-, vöru og rekstrarstjórnun, kaupmennska og verslunarréttur sem eru sérstaklega hannaðir fyrir nám í verslunarstjórnun. Einnig taka nemendur áfanga í rekstrarhagfræði, stjórnun, mannauðsstjórnun, þjónustustjórnun og reikningshaldi ásamt einum valáfanga sem nú þegar er kenndur til BS gráðu í viðskiptafræðum við Háskólann á Bifröst og í Háskólanum í Reykjavík. Hægt er að sitja áfangana þar sem námsmanni hentar, hvort sem er í staðnámi í HR eða í fjarnámi frá Bifröst. Námið byggir á ítarlegri greiningu á starfi verslunarstjóra og veitir góðan grunn í viðskipta- og verslunarrekstri.

Almenn inntökuskilyrði er stúdentspróf eða sambærilegt nám.

Reynsla af verslunarstjórnun eða viðtæk starfsreynsla á sviði verslunar er skilyrði.



Hægt er að afla frekari upplýsingar á www.ru.is og www.bifrost.is



KRÖFUR VR Á STJÓRN-VÖLD Í KOMANDI KJARAVIÐRÆÐUM

VR telur ljóst að stjórnvöld þurfi að koma að gerð kjarasamninga á almennum vinnumarkaði, m.a. með því að endurskoða persónuafslátt og tekjutengingar með hagsmuni lág- og milli-tekjufólks í huga. VR geri kröfu um skattleysi lægstu launa, þjóðaráttak í húsnæðismálum, lækkun vaxta og afnám verðtrygginga á neytendalán.

VR telur mikilvægt að gera kjarasamning til þriggja ára. Friður á vinnu-markaði skapar svigrúm til leiðréttingar á kjörum hinna lægst launuðu og tækifæri fyrir launafólk, atvinnurekendur og stjórnvöld til að endurskoða þá grundvallarþætti sem félagsmenn VR líta til sem forsendu mannsæm-andi lífs – húsnæðiskerfið, skattakerfið og velferðarmálin.

SKATTAR, VEXTIR OG VERÐTRYGGING

VR krefst þess að persónuafsláttur verði hækkaður þannig að lágmarkslaun verði skattfrjáls og að tryggt verði að persónuafsláttur fylgi launaþróun í landinu. Fjármagnstekjuskattur verði svo hækkaður þannig að ekki verði mismunur á skattlagningu eftir tekjum.

Afnema þarf verðtryggingu á neytendalánnum og taka húsnæðisliðinn út úr lögum um vexti og verðtryggingu.

HÚSNÆÐISMÁL

Gera þarf þjóðaráttak í húsnæðismálum. Ljóst er að mikið af ungu fólki situr fast í foreldrahúsum og sér ekki fram á að komast í eigið húsnæði og leggur VR áherslu á að stofnað verði húsnæðisfélag sem ekki er rekið í hagnaðarskyni og sem tryggir húsnæðisöryggi.

Krafa okkar er að ríki og sveitarfélög tryggi byggingarland inn í slíkt félag og að stjórnvöld vinni að því að bæta réttarstöðu leigjenda gagnvart leigusölum með breytingum á húsaleigulögum.

ALMANNATRYGGINGAR, FÆÐINGARORLOF OG BÆTUR

Barnabætur verði hækkaðar verulega og dregið verði úr skerðingum og viðmiðunarmörk skerðinga verði ekki undir lágmarkslaunum. Draga skal verulega úr tekjuskerðingum í almannatryggingakerfinu. Lengja þarf fæð-ingarorlof í 24 mánuði þannig að bilið milli fæðingarorlofs og leikskóla verði brúað.

EFTIRLIT OG AÐHALD Á VINNUMARKAÐI

Styrkja þarf lagaumhverfi til að taka á brotastarfsemi á vinnumarkaði þannig að tryggt verði að fyrirtæki geti aldrei hagnast á brotastarfsemi heldur beri af henni fjárhagslegan skaða. Kjarasamningsbrot verði gerð refsiverð og sektir lögfestar við slíkum brotum. Litið verði á launaþjófnað eins og annan þjófnað. Samhliða því þarf að setja lög til að stöðva kennitölufлак.

VELFERÐAR- OG FRÆDSLUMÁL

Heilbrigðisþjónusta skal ekki vera markaðsdrifin og jafnt aðgengi tryggt öllum, óháð efnahag og búsetu. Þá þarf að efla menntakerfið samfara þeim breytingum sem orðið hafa á vinnumarkaði t.d. með þróun hæfni-stefnu svo einstaklingar á vinnumarkaði hafi möguleika á því að velja úrræði til hæfniaukningar sem fjölgar tækifærum þeirra til að takast á við þróun og breytingar sem framundan eru á vinnumarkaði. 

HVAÐ ER STARFSMENNTASJÓÐUR VERSLUNAR- OG SKRIFSTOFUFÓLKS?

STARFSMENNTASJÓÐUR

STARFSMENNTASTYRKUR

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

- Starfstengd námskeið.
- Starfstengd netnámskeið.
- Almenn nám til eininga.
- Tungumálanámskeið.
- Sjálfstyrkingarnámskeið innanlands (sem er ekki hluti af meðferðarúrræði).
- Ráðstefnur sem tengjast starfi umsækjanda.
- Stjórnendapjálfun/starfstengd markþjálfun.

FERÐASTYRKUR

50% af fargjaldi – hámark 40.000 kr. á ári.

Dregst frá hámarksstyrk.

- Þegar félagsmaður 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.

SAMEIGINLEGUR STYRKUR EINSTAKLINGA OG FYRIRTÆKJA

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

ATVINNUREKENDUR
greiða 0,3% af
launatengdum gjöldum

+

STÉTTARFÉLÖG
greiða mótframlag
1/4 af framlagi
atvinnurekenda

=

RÉTTUR Í
STARFSMENNTASJÓÐ
er meðaltal af inngreiðslu
sl. 12 mánuði

HVAÐ FELLUR UNDIR STARFSTENGDA STYRKI?

NÁMSKEIÐ

Námskeið sem tengist starfi viðkomandi félagsmanns og starfstengt netnám.

Ef óljóst er hvernig námskeiðið tengist starfi viðkomandi verður rökstuðningur að fylgja umsókninni. Skilyrði fyrir starfsmenntastyrk er að félagsmaðurinn greiði sjálfur námskeiðsgjald/ráðstefnugjald og þurfa greiðslukvittanir að fylgja umsóknum.

SJÁLFSTYRKINGARNÁMSKEIÐ

Athugið að Starfsmenntasjóðnum er ekki ætlað að styrkja námskeið sem hafa það að markmiði að vinna með heilsubrest einstaklinga. Námskeið sem eru hluti af með-ferðarúrræðum vegna heilsubrests eru því ekki styrkt sérstaklega af sjóðnum.

NÁM

Nám til eininga og réttinda, ráðstefnugjald erlendis og innanlands og tungumálanámskeið. Athugið að hvorki er veittur styrkur vegna gistingar né uppihalds tengt starfsmenntuninni. Vegna starfstengdra ráðstefna erlendis og innanlands þarf dagskrá ráðstefnu að fylgja umsókn og tengill á heimasíðu.

STJÓRNENDAPJÁLFUN

Stjórnendapjálfun / starfstengd markþjálfun, að hámarki 12 tímar innan almanaksárs. Á reikningi verður að koma fram að þjálfunin sé starfstengd og fjöldi tíma.

HVAR SÆKI ÉG UM STYRK Í STARFSMENNTASJÓÐ?

Hjá þínu stéttarfélagi.

HVERSU LENGI Á ÉG RÉTT Í STARFSMENNTASJÓÐI VERSLUNAR- OG SKRIFSTOFUFÓLKS?

Það fer eftir því hvenær greiðslur hættu að berast. Ef greiðslur hafa ekki borist í 6 mánuði þá falla réttindi niður.

Nánari upplýsingar er að finna á vr.is

UM HVAÐ SNÚAST KRÖFUR VR Í NÆSTU KJARASAMNINGUM?

Kröfugerð VR var kynnt og samþykkt á fundi trúnaðarráðs félagsins þann 15. október sl. Hún byggir meðal annars á víðtækri könnun sem lögð var fyrir félagsmenn síðastliðið haust um helstu áherslur í kjarasamningagerðinni og fjölmennum vinnufundi trúnaðarmanna og trúnaðarráðs félagsins. VR og Landssamband íslenzkra verzlunarmanna (LÍV) hafa sam-mælst um áherslur og leggja fram sameiginlega kröfugerð. Hún var lögð fram á fundi með Samtökum atvinnulífsins þann 19. október. Sambærileg kröfugerð var lögð fram á fundi með Félagi atvinnurekenda skömmu síðar.

Kröfur VR og LÍV gagnvart atvinnurekendum snúa að mestu leyti að því að rétta hlut þeirra lægst launuðu og auka ráðstöfunartekjur allra félagsmanna VR. Mikilvægt er að brugðist verði við því misræmi sem sjá má í launaþróun þeirra hæst launuðu í þjóðfélaginu annars vegar og annarra starfsmanna á vinnumarkaði hins vegar, sem m.a. má rekja til ákvörðunar kjararáðs árið 2016. Hér að neðan eru helstu atriði kröfugerðar VR og LÍV gagnvart Samtökum atvinnulífsins en hana má lesa í heild sinni á vr.is.

AÐKOMA STJÓRNVALDA

VR og LÍV telja mikilvægt að gera kjarasamning til þriggja ára. Friður á vinnumarkaði skapar svigrúm til leiðréttinga á kjörum hinna lægst launuðu og tækifæri fyrir launafólk, atvinnurekendur og stjórnvöld til að endurskoða þá grundvallarþætti sem félagsmenn VR og LÍV líta til sem forsendu mannsæmandi lífs – húsnæðiskerfið, skattakerfið og velferðarmálin. Ljóst er að stjórnvöld þurfa að koma að gerð kjarasamninga á almennum vinnumarkaði, m.a. með því að endurskoða persónuafslátt og tekjutengingar með hagsmuni hinna lægst launuðu í huga. Félagsmenn VR og aðildarfélaga LÍV gera kröfu um skattleysi lægstu launa, lækkun vaxta og afnám verðtryggingar á neytendalán.

LAUNALIÐUR KJARASAMNINGA

VR og LÍV gera þá kröfu að lágmarkslaun fyrir dagvinnu dugi fyrir mannsæmandi lífi en lægstu laun eru ekki í neinum takti við það sem þarf til lágmarksframfærslu. VR og LÍV telja mikilvægt að taka sérstakt tillit til stöðu þeirra sem hafa lægstu launin og leggja því til að samið verði um krónutöluhækkun.

- VR og LÍV gera kröfu um kr. 42.000 hækkun frá og með 1. janúar 2019 þannig að lágmarkslaun verði kr. 342.000. Öll laun hækki um kr. 42.000.
- VR og LÍV gera kröfu um kr. 42.000 hækkun frá og með 1. janúar 2020 þannig að lágmarkslaun verði kr. 384.000. Öll laun hækki um kr. 42.000.

- VR og LÍV gera kröfu um kr. 41.000 hækkun frá og með 1. janúar 2021 þannig að lágmarkslaun verði kr. 425.000. Öll laun hækki um kr. 41.000.
- VR og LÍV gera kröfu um að orlofs- og desemberuppbætur taki sérstökum hækkunum.

ENDURSKOÐUN TAXTA KJARASAMNINGA

Mikilvægt er að taka taxtakerfi kjarasamninga VR og LÍV og atvinnurekenda til gagnerrar endurskoðunar en nánast allir grunntaxtar í samningum eru undir lágmarkstekjutryggingu. VR og LÍV gera þá kröfu að launataxtar endurspegli laun á vinnumarkaði og að enginn taxti verði undir lágmarkslaunum. Þá gera VR og aðildarfélög LÍV kröfu um að starfsaldursþrepum í launatöflum afgreiðslufólks verði fjölgað þannig að inn komi 7 ára og 10 ára þrep. Þessi krafa gildir um allar launatöflur aðrar en launatöflu skrifstofufólks.

LAUN STARFSFÓLKS UNDIR 20 ÁRA ALDRI

VR og LÍV krefjast þess að breytingar á launatöxtum byrjunarlauna í kjarasamningum 2015 verði afturkallaðar og að launataxtar byrjunarlauna verði færðir til sama horfs og áður, þ.e. að byrjunarlaun miði við 18 ára aldur en ekki 20 ára, í samræmi við lög nr. 86 frá 2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði.

STYTTING VINNUVIKUNNAR

Vinnutími á Íslandi er mun lengri en í nágrannalöndum okkar og mun lengri en kveðið er á um í kjarasamningum. Afleiðingar langs vinnutíma og meira álags á vinnumarkaði má m.a. sjá í fjölgun veikindatilfella.

VR og LÍV gera þá kröfu að vinnuvika félagsmanna verði styttn, án launaskerðingar í 35 stundir. Til að slík stytting skili sér í styttri viðveru starfsfólks á vinnustað eða við vinnu er mikilvægt að tryggja sveigjanleika í útfærslu styttingar á hverjum vinnustað fyrir sig.

LÍFEYRISRÉTTINDI

Í kjarasamningi Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins frá 21. janúar 2016 var samið um að hækka móttframlag atvinnurekenda í lífeyrissjóði úr 8% í 11,5%. VR og LÍV gera þá kröfu að launafólk hafi fullt val um ráðstöfun þessarar hækkunar í séreignarsparnað, samtryggingu eða til niðurgreiðslu húsnæðislána.

VEIKINDARÉTTUR

VR og LÍV gera þá kröfu að launagreiðslur vegna veikinda og slysa verði samræmdar og launagreiðslur vegna vinnuslysa verði þær sömu og vegna veikinda, þ.e. að launafólk fái greidd föst og reglubundin laun. Jafnframt gera félögin þá kröfu að skerðingar vegna aldurs á bótum fyrir varanlega örorku verði felldar niður enda ganga þær gegn ákvæðum laga nr. 86 frá 2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði.



VR og LÍV leggja áherslu á að veikindaréttur vegna barna nái til barna og ungmenna allt að 18 ára aldri. Þá leggja VR og LÍV til að veikindaréttur vegna barna verði útvíkkaður til að mæta veikindum maka og foreldra félagsmanna. Þessi krafa hefur lengi verið uppi á borðum samtaka launafólks en verður æ brýnni m.a. í ljósi þess að lífaldur hefur lengst.

Þá ítreka VR og LÍV þá kröfu félaganna að allur kostnaður vegna komugjalda og læknisvottorða verði greiddur af atvinnurekanda, ef hann óskar eftir vottorði vegna veikinda.

RÉTTINDI ELDRA STARFSFÓLKS Á VINNUMARKAÐI

Fara þarf sérstaklega yfir stöðu starfsfólks 70 ára og eldri á vinnumarkaði sem ekki greiðir lengur iðgjald í lífeyrissjóð og fær heldur ekki móttframlag atvinnurekenda. VR og LÍV gera þá kröfu að atvinnurekendur tryggi að móttframlag atvinnurekenda í lífeyrissjóð skili sér í hækkun launa til eldra starfsfólks eða verði ráðstafað á annan þann hátt sem er í samræmi við vilja þess.

HÚSNÆÐISMÁL

VR og LÍV leggja áherslu á að brugðist verði við þeim bráða húsnæðisvanda sem margt launafólk býr við. Samkvæmt tölum Íbúðalánasjóðs frá því í september sl. hefur vísitala íbúðaverðs hækkað um 99% frá því í janúar árið 2011 og vísitala leiguverðs um 91%. Framboð nýrra íbúða á viðráðanlegu verði er ekki í takt við eftirspurnina og framboð leiguíbúða er nánast

ekkert. Fáir geta staðið undir þeim miklu hækkunum sem einkennt hafa húsnæðismarkaðinn á Íslandi á síðustu árum. Við þessu verður að sporna og auka húsnæðisöryggi. VR og LÍV leggja til að stofnað verði óhagnaðar-drifið húsnæðisfélag og fjámögnun þess verði tryggð. Slíkt félag gæti verið fyrsta skrefið að þjóðarsátt á húsnæðismarkaði þar sem stjórnvöld og sveitarfélög sem og fyrirtæki og fólkið í landinu taki höndum saman.

STARFSMENNTAMÁL

Síðustu ár hefur verið unnið að fagnámi á framhaldsskólastigi fyrir starfandi verslunarfólk og er það í samræmi við kröfur VR og LÍV fyrir síðustu kjarasamninga. Námið mun byggja á einstaklingsbundnu raunfærnimati þar sem kunnátta og hæfni er metin til framhaldsskólaeininga á mótí kenndum áföngum en auk þess verður hluti námsins á vinnustað í verklegum brautaráföngum.

Haustið 2019 er fyrirhugað að bjóða námið sem tilraunaverkefni í samstarfi við fyrirtæki í smásöluverslun sem verði síðan grundvöllur að innleiðingu þess fyrir verslunarfólk sem uppfyllir skilyrði námsins. VR og LÍV gera þá kröfu að nám þetta verði metið til launa. [vgr](#)

Kröfugerð VR og LÍV gagnvart SA má finna í heild sinni á vef VR, [vr.is](#).



KARLAR Í KULNUN FREMJA FREKAR SJÁLFSVÍG ÞVÍ ÞEIR FINNA EKKI HVAÐ ER AÐ

Ragnheiður Guðfinna Guðnadóttir er framkvæmdastjóri hjá Forvörnum ehf. þar sem hún starfar einnig sem ráðgjafi. Hún hefur stýrt hópum karla sem koma saman og ræða málefni sem þeir eiga allir sameiginlegt; að hafa brunnið út í starfi og lent í kulnun. Ragnheiður segist finna mikla fjölgun fólks sem leitar sér aðstoðar vegna kulnunar en ákveðin vitundarvakning hefur átt sér stað undanfarið. Segir hún þetta jákvæða þróun en enn sé langt í land, sérstaklega hjá körlum sem afneita vandamálinu og leita sér aðstoðar mjög seint.

HALDA OFT AÐ ÞEIR SÉU AÐ FÁ HJARTAÁFALL

„Karlar keyra sig oft ansi lengi á tómun tanki þar til þeir geta ekki meir. Þannig að þeir koma því miður oft til okkar þegar ástandið er orðið verulega slæmt. Því lengur sem vandamál er til staðar er erfiðara að eiga við það, og þá er bataferlið lengra og hægara. Karlmenntættu skoða aðeins betur orsökina fyrir að keyra sig í þrot og minnka það að vera alltaf að takast á við afleiðingarnar sem eru oft alvarleg óvinnufærni. Þeir þurfa að stoppa fyrr, leita ráða og aðstoðar til að ná að spóla til baka, stytta veikindaferlið og ná sér 100% á ný.

Karlar eiga það til að afneita vandamálinu lengur, allt þar til þeir átta sig á því að þeir komast ekkert lengra. Mér finnst ég heyra oftar af karlmönnum sem eru komnir á fimmta eða sjötta stig streitu en sjötta stigið er lokastigið og það alvarlegasta. Á sjötta stigi er fólk komið í alvarlegt ofsakviða-streituástand. Það er á þessu stigi sem fólk upplifir sig eins og það sé að fá hjartaáfall eða heilablóðfall eða önnur sterk líkamleg einkenni en þá er í raun ósjálfráða taugakerfið að taka við. Viðkomandi endar upp á bráðamóttöku og fer í öll tékk og það finnst ekkert að. Þetta er afleiðing þess að vera undir of miklu álagi í alltof langan tíma. Viðkomandi er búinn að klára allar þolvarnir sínar.

Karlmenn sem fara á fimmta stig leita sér loks aðstoðar, en þeir eru alltaf að leita að líkamlegum orsökum. Þeir fara til meltingarsérfræðings, hjarta-sérfræðings og halda jafnvel að þeir séu með heilaæxli. Þeir hafa alls konar líkamlega kvilla og ætla sko að finna eitthvað áþreifanlegt til að geta sagt frá því. Þeir eiga oft erfitt með að setta sig við að þetta sé eitthvað andlegt og óáþreifanlegt. Á fimmta stigi fremja í rauninni margir sjálfsvíg því þeir finna ekki neitt sem er að þeim og eru ennþá í afneitun við því hvað er að gerast hjá þeim. Fordómarnir eru það miklir. Ég gæti trúað að þetta tengist ímynd karlmanna og þessum rótgrónu viðhorfum samfélagsins, að karlar meggi ekki sýna tilfinningar og eigi bara að vera sterkir og duglegir í vinnu og annað. Þessi viðhorf eru bara svo ótrúlega rótgróin að karlar eiga miklu erfiðara með að viðurkenna það þegar andlegar þolvarnir bresta.“

UMRÆÐUHÓPAR FYRIR KARLA

„Á stuttu tímabili tók ég eftir því að karlmenn voru að koma til okkar í auknum mæli til að fá mat ráðgjafa og greiningu á ástandi sínu. Allir þessir karlmenn áttu það sameiginlegt að vera í ábyrgðarfullu starfi, vel menntaðir, klárir, metnaðarfullir, algjörir vinnufiklar, með fullkomnunarárættu gagnvart störfum sínum, kunnu ekki að draga mörk varðandi auknið álag eða verk-efnafjölda, þóknunargjarnir og með einhvers konar viðurkenningarþörf sem keyrði hegðun þeirra áfram.

Ég stýri umræðuhópum fyrir karla sem hafa lent í kulnun. Mér fannst sniðugt að tengja saman karlmenn með þessa sameiginlegu reynslu. Þeir þekkja það allir að keyra sig áfram undir ofálagi með óraunhæfar kröfur gagnvart sjálfum sér í allt of langan tíma þar til eitthvað brestur. Í hópunum hjá mér ræða þeir ólíka upplifun, sameiginlega upplifun, ólík bjargráð,

Karlar keyra sig oft ansi lengi á tómun tanki þar til þeir geta ekki meir. Þannig að þeir koma því miður oft til okkar þegar ástandið er orðið verulega slæmt. Því lengur sem vandamál er til staðar er erfiðara að eiga við það, og þá er bataferlið lengra og hægara.

mismunandi stuðning og skilning atvinnurekanda og mismunandi stöðu í bataferli sínu. Þeir skiptast á ráðum og fá að tala um líðan sína fordóma-laust og upplifa samhug, skilning og viðurkenningu á því að vera þeir. Dæmi eru um að hóparnir hafi með tímanum tekið sjálfir stjórnina og hist reglulega á eigin forsendum. Þar hefur myndast þessi mikilvæga tenging og jafnvel vinátta sem byggir á virðingu og skilningi.

Þar sem miklir fordómar eru ennþá ríkjandi í huga okkar reynist einstaklingum erfitt að viðurkenna vandamálið og margir óttast að verða dæmdir sem veikgeðja. Þegar einstaklingur fær svo að spegla upplifun sína við annan einstakling sem hefur upplifað svipaða reynslu þá virðist einstaklingur upplifa létti og fellir niður afneitun og fordóma. Að geta rætt þetta við aðra myndast einhvers konar samþykki og viðurkenning í huga viðkomandi fyrir því að vera mannlegur og það sé eðlilegt að bugast eða jafnvel brotna af of miklu álagi í of langan tíma.“ [VR](#)



**Þekkir þú einkenni kulnunar?
Nánar á vr.is**

VALD OG VALDALEYSI Á VINNUSTAÐ KULNUN Í STARFI

Höfundur: **Dr. Sveinbjörg Júlía Svavarsdóttir**

Hér verður fjallað um hvernig álag og streita getur myndast vegna erfiðra samskipta og hvernig hægt er að vera betur viðbúinn álagi. Þá er bent á leiðir til þess að byggja upp jákvæð og gefandi samskipti. Samkvæmt evrópskum rannsóknum er vinnutengd streita eitt af algengustu heilsufarsvandamálunum og sýna rannsóknir að veikindafjarvistir vegna líkamlegra og geðrænna vandamála hafa aukist verulega.

Margir eru undir miklu álagi sem tengjast samskiptum og framkomu samstarfsfólks. Mörg vandamál einstaklinga eiga rót í erfiðum samskiptum. Rannsóknir sýna að sterk fylgni er á milli erfiðra samskipta og geðheilbrigðis. Viðvarandi álag getur haft skaðleg áhrif á heilsu og leitt til ýmissa félagslegra, andlegra og líkamlegra einkenna. Það hefur áhrif á getu til þess að vera í heilbrigðu sambandi, að vera uppalandi, að takast á við daglegt líf og að líða vel með sjálfan sig.

VALD OG VALDALEYSI

Í ljósi viðhorfa fræðimanna og með tilliti til sögunnar er ljóst að töluverður valdamunur getur verið í samskiptum fólks á vinnustað og margir geta átt mjög erfitt uppdráttar. Undirokun og þöggun er talin félagslegt fyrirbæri þar sem sögulegir og menningarlegir þættir móta hugmyndir um hlutverk hverju sinni. Ýmsir fræðimenn halda því fram að vald móti og stjórn hegðun fólks og viðhorfum þess á ýmsum þáttum í samskiptum. Það á einnig við í samskiptum fólks á vinnustað og þá þannig að valdaleysi mótist af áhrifum frá samfélaginu og þeim hlutverkum, undir- og yfirmanna, sem hafa verið búin til. Meðal annars er um að ræða kenningar þar sem skýringanna er fyrst og fremst að leita í samfélagsgerðinni, valda- og stöðumismun. Í því sambandi er bent á að þeir sem hafa völdin í höndum sér móti reglur samfélagsins og komi þeim til skila með athöfnum sem hafa bein áhrif á hegðun fólks (Foucault, 1982). Vald er samofið mannlegum samskiptum, hegðun, aga og stjórnun og það getur fært einstaklingi yfirburðastöðu. Vald getur komið einstaklingi á framfæri og í valdinu felst einnig að geta staðið öðrum framar í samskiptum og í samfélaginu. Þá hefur verið bent á að forsenda þess að einstaklingi gangi vel í samfélaginu sé að miklu leyti háð því hvort viðkomandi aðlagast ríkjandi valdakerfi (Bourdieu, 1989). Vald er vandmeðfarið og því fylgir oftast mikil ábyrgð.

ORÐRÆÐA - SAMSKIPTI

Samskipti geta verið orðbundin, táknað og/eða líkamleg. Þau túlka stundum tengsl undir- og yfirmanna í ýmsum aðstæðum á vinnumarkaði. Neikvæð orðræða getur aukið álag og streitu og er stór þáttur í hvernig „raunveruleikinn“ lítur út. Það orsakast af því hvað er sagt, hvernig og við hvaða aðstæður. Orð sem þýða ein og sér eitthvað jákvætt geta orðið neikvætt gildishlaðin eftir því hvernig þau eru notuð. Þegar orðræða er notuð til þess að viðhalda neikvæðum þáttum í samskiptum er markmiðið oft að gera litið úr viðkomandi, halda niðri, brjóta niður, yfirfæra neikvæðar tilfinningar og/eða beita valdi. Slíkt viðmót í samskiptum getur valdið óöryggi og streitu hjá þeim sem fyrir því verður og leitt til sálfélagslegrar vanlíðunar.

YFIRFÆRSLA

Neikvæð yfirfærsla í orðum hvort heldur sem um er að ræða niðrandi ummæli eða annað getur haft keðjuverkandi áhrif á framgang og framistöðu og almenn lífsgæði og líðan einstaklinga. Slíkt samskipti geta oft og tíðum valdið álagi og leitt til streitu, sem kemur niður á andlegri og líkamlegri heilsu og getur valdið vanlíðan á sál og álagi á líkama (Selye, 2013). Vanlíðan getur líka oft myndast ef ójafnvægi er til staðar í vinnuaðstæðum, svo sem ójafnvægi milli starfskrafna og stjórnunar á eigin starfi eða ójafnvægi milli viðleitni og umbunar svo og ótryggar vinnuaðstæður hvers konar og eða yfirvofandi breytingar. Þá eru dæmi um ósveigjanlegt skipulag og vinnustaðamenningu þar sem áreiti og jafnvel einelti viðgengst auk óvæginna gagnrýni á einstakling eða starfsframlag. Rannsóknir benda á að þegar mörg áreiti koma á sama tíma og ekki er stuðningur frá umhverfinu er hætt á kulnun eða örmögnun. Skýr tengsl eru á milli samskiptaerfiðleika á vinnustað og kulnunar í starfi.

EINKENNI KULNUNAR

Mikilvægt er að greina einkenni kulnunar snemma til að ná skjótum bata og til að koma í veg fyrir að sjúkleg streita myndist. Starfskulnun er ástand sem myndast þegar álagsþættir verða of margir samtímis og hvíld er ekki nægileg. Það myndast vítahringur með þreytu, streitu, áhugaleysi, minnisleysi og einbeitingartruflunum, skapbreytingum og margs konar líkamlegri vanlíðan. Fjöldi rannsókna sýnir að sterk fylgni er á milli kulnunar í starfi og aukins þunglyndis og aukinnar áfengisneyslu með tilheyrandi afleiðingum.

Neikvæð orðræða getur aukið álag og streitu og er stór þáttur í hvernig „raunveruleikinn“ lítur út. Það orsakast af því hvað er sagt, hvernig og við hvaða aðstæður. Orð sem þýða ein og sér eitt-hvað jákvætt geta orðið neikvætt gildishlaðin eftir því hvernig þau eru notuð.



VARNIR GEGN KULNUN

Allir þurfa að hafa tök á tilverunni á sínum eigin forsendum. Úrvinnsla neikvæðra tilfinninga sem eiga orsök í erfiðum samskiptum m.a. vegna ólíkrar aðstöðu og valds á vinnustað er nauðsynleg. Vinna þarf úr ótta, kvíða, óöryggi og vanlíðan. Mikilvægt er að hafa góða yfirsýn og vinna samhliða og heildstætt með einstaklingi og öðrum sem málinu tengjast, þekkja félagslegt umhverfi þeirra og vinna fljótt að úrlausn vandamála. Þá er einnig mikilvægt að hafa jákvæð áhrif í umhverfi sínu, leggja áherslu á eigin tilfinningar og upplifun og kunna að setja skýr mörk. Þar skilar oft árangri að mynda ný tengsl og temja sér nýjan samskiptamáta. Takist það má vænta þess að dragi úr streitu og kulnun.

AÐLÖGUN

Fræðsla er nauðsynleg, m.a. um mörk í samskiptum og markmið góðra samskipta. Mikilvægt er að starfsmenn fái fræðslu og geti notað net trúnaðarmanna til að afla sér þekkingar og að miðla henni. Trúnaðarmenn á vinnustað eiga að vera til staðar og grípa inn í ef vandamál koma upp. Tryggja þarf að til séu verkferlar sem starfsfólk þekkir, farið er eftir og allir aðlaga sig að. Samskiptaerfiðleikar á vinnustöðum er óásættanleg og óviðunandi hegðun. Mikilvægt er að eftirlit sé með því að atvinnurekendur þekki og fari eftir reglugerð sem skýrir þær kröfur sem gerðar eru til þeirra þegar kemur að samskiptum á vinnustöðum. Verkferlar gefa starfsmönnum tækifæri til þess að skoða og greina streituvalda, en þeir eru oft aðrir og fleiri en birtingarmyndir streitunnar. Mikilvægt er að einstaklingar átti sig á hvaða streituvaldar hafa mest áhrif á þá, ná til þeirra þátta í vinnu-

umhverfinu sem mögulega geta haft áhrif á heilsu og líðan í starfi. Sérstaklega skal litið til þátta sem flokkast undir líklega streituvalda í nærumhverfi starfsmanns og ná að grípa snemma inn í slíka þróun og koma í veg fyrir að þeir komi niður á starfsfólki og skilpulgsheld.

LOKAORÐ

Mikilvægt er að stuðla að andlegri, líkamlegri og félagslegri vellíðan starfsmanna og huga að félagslegum og andlegum vinnuverndarþáttum sem fela m.a. í sér samskipti, upplýsingaflæði, vinnuálag, tímastjórnun, og fleira því tengdu. Taka þarf á álagi og streitu með því að byggja upp starfsánægju. Þannig má kom í veg fyrir að samskiptavandamál þróist innan vinnustaðar. Það getur dregið verulega úr áhættu á kulnun í starfi.

Við erum alltaf í hlutverkum sem byggja á upplifun okkar af því hvað við erum og hvað við gerum, sem er undirstaða félagslegrar samvinnu. Samskiptin þurfa og eiga að vera jákvæð og gefandi á öllum sviðum í litrófi lífsins. Við erum öll fólk með tilfinningar, óskir, þrár og þarfir og aðlögun okkar að samfélaginu er ferli sem nær yfir allt lífið. Sama á við um aðlögunarferli allra breytinga í lífinu. Við getum haft áhrif á samskipti okkar við aðra. 

Dr. Sveinbjörg Júlía Svavarsdóttir starfar hjá Forvörnum ehf. en þar notast hún við sálfélagslegar aðferðir til að auka lífsgæði þeirra sem til hennar leita. Hún leggur mikla áherslu á heildarsýn aðstæðna einstaklinga, hjóna og fjölskyldna, samspil þeirra innbyrðis og í umhverfinu. Nánari upplýsingar um starfsemi Forvarna ehf. má finna á stress.is.

Mikið af okkar efni höfum við byggt á fræðslu-efni frá VIRK starfsendurhæfingu og frá sam-bærilegum þjónustuaðilum í Svíþjóð.



STARFSMENNIRNIR ERU MIKILVÆGASTA AUÐLIND FYRIRTÆKISINS

Kristjana Milla Snorradóttir
mannauðsstjóri hjá Nordic Visitor

ER FYRIRTÆKIÐ ÞITT MEÐ FORVARNARÁÆTLUN ÞAR SEM EINBLÍNT ER Á AÐ AUKA VELLÍÐAN STARFSFÓLKS, BÆÐI Í STARFI OG EINKALÍFI?

Starfsmenn Nordic Visitor eru okkar mikilvægasta auðlind. Hjá okkur er virk starfsmannastefna og á hverju ári er sett fram aðgerðaráætlun sem styður við lykilþætti stefnunnar og miðar að því að viðhalda metnaðarfullu og jákvæðu vinnuumhverfi. Mannauðsstefnan og áætlunin miða ávallt að því að skapa gott og öruggt vinnuumhverfi þar sem fólk finnur fyrir trausti og líður vel.

Við leggjum mikla áherslu á að gildi okkar séu lífandi í fyrirtækinu, bæði í daglegu starfi en einnig í samskiptum við hvert annað, viðskiptavinum og birgja. Sem dæmi er eitt af gildum okkar að vera persónuleg. Í samskiptum stjórnenda og starfsmanna birtist þetta gildi á þeim jafningjagrunni sem við störfum á og einnig í þessum einföldu og að okkar mati sjálfsögðu hlutum svo sem að allir þekki nöfn samstarfsmanna sinna og að við sýnum

hvert öðru, fjölskyldum okkar og tómstundum áhuga. En hornsteinninn að velliðan starfsfólks er að mínu mati traust og góð samskipti.

Við erum með nokkrar öflugar nefndir innanhúss sem eru skipaðar starfs-mönnum og með því starfi tryggjum við að starfsmenn séu virkir þátt-takendur í að skapa þá menningu og samskipti sem við viljum hafa í fyrirtækinu. Í Heilsunefndinni hafa starfsmenn með beinum hætti áhrif á velliðan og heilsu og Starfsmannafélagið tekur þátt í því að gleðja okkur og hrista hópinn betur saman. Heilsunefndin sér meðal annars um vikulega göngu, þar sem við förum fyrir hádegi og öndum að okkur fersku lofti og spjöllum saman. Kyrrðarherbergið er líka vel nýtt en þar getum við kúplað okkur út í örfáar mínútur í góðum stól eða á jógaðýnu með hugleiðslu í eyrunum. Í fræðsluáætluninni höfum við svo lagt mikið upp úr því að auka þekkingu á t.d. streitu, kulnun, tímastjórnun, umbótahugsun, um mikilvægi svefns, gleði og hróss og um gildi góðra samskipta á vinnustað. Við höfum bæði haldið fyrirlestra um þessi efni en einnig vorum við með litlar vinnustofur um tímastjórnun þar sem lögð var áhersla á að við getum í raun ekki stjórnað tíma okkar, en það sem við getum gert er að stjórna okkur sjálfum, viðbrögðum okkar og forgangsroðun verkefna.

HVERNIG STUÐLAR FYRIRTÆKIÐ AÐ ÞVÍ AÐ STARFSFÓLKID NÁI AÐ SKAPA JAFNVÆGI MILLI VINNU OG EINKALÍFS?

Meðalaldur starfsmanna í fyrirtækinu er fremur lágur og margir starfsmenn með ung börn, auk þess sem líf okkar allra, skyldur og ábyrgð eru ólíkar. Til þess að fólk geti gefið af sér í vinnu er mikilvægt að finna sveigjanleika frá vinnuveitanda við að sinna öðrum mikilvægum hlutverkum í lífinu. Starfsmenn Nordic Visitor hafa því ákveðinn sveigjanleika varðandi viðveru en við lítum einnig svo á að mikilvægt sé að sá sveigjanleiki sé í samstarfi við næsta yfirmann þannig að þjónustustig haldi sér.

Við vinnum nú að tilraunverkefni um sjö tíma vinnudag og trúum því að með markvissri umbótavinnu sé hægt að ná fram aukinni skilvirkni í vinnu og sömu afköstum eftir sjö tíma eins og eftir átta tíma vinnudag. Það til-raunaverkefni leiðir náttúrulega af sér að við erum einnig að fækka yfir-vinnutímum, því þó að það geti skapast tímabil þar sem meira er að gera og þörf er fyrir yfirvinnu, þá skilar mikil yfirvinna til lengri tíma ekki auk-num afköstum. Við höfum nú unnið sjö klukkutíma á föstudögum í nokkra mánuði og í viðhorfskönnun okkar í maí á þessu ári kom fram að 92,5% starfsmanna telja að það hafi tekist mjög eða fremur vel með tilrauna-verkefnið um sjö tíma vinnudag. Við teljum árangurinn það góðan að við stefnum nú að því að bæta fimmtudögum við, og svo vonandi koll af kolli.

Við vinnum nú að tilraunverkefni um sjö tíma vinnudag og trúum því að með markvissri um-bótavinnu sé hægt að ná fram aukinni skilvirkni í vinnu og sömu afköstum eftir sjö tíma eins og eftir átta tíma vinnudag.

HVERNIG STYÐUR NORDIC VISITOR VIÐ STARFSFÓLK SITT EF GRUNUR LEIKUR Á AÐ STARFSMAÐUR SÉ HUGSANLEGA AÐ LENDA Í KULNUN? ER VIRK ÁÆTLUN Í GANGI?

Við erum nú að uppfæra Viðverustefnuna okkar, þar sem unnið er með þessa þætti. Það er mikilvægt að skapa frá upphafi traust umhverfi og opin samskipti. Að það sé talinn eðlilegur þáttur í menningu fyrirtækis að ræða saman um líðan og frammistöðu í starfi. Á þann hátt er mögulegt að grípa fyrir inn í, áður en allt er komið í óefni. Ef umhverfið er þannig að við megum tala um tilfinningar, hvernig okkur líður og hvernig okkur gengur í starfinu þá eru miklu meiri líkur á að starfsmenn tjái sig.

En það er líka mikilvægt að líta á þetta á heildrænan hátt, að aðstoða fólk við að sjá heildarmyndina og skoða hvaða þættir það eru sem raunveru-lega valda streitu í lífinu. Mín reynsla er sú að oft er það ekki bara vinnan sem er streituvaldur heldur eru það einnig þær kröfur sem við gerum til okkar sem einstaklinga, stöðugt áreiti frá samfélagsmiðlum og óvæginn samانبurður okkar við annað fólk í gegnum samfélagsmiðla. Auk þess sem aðrir þættir svo sem áföll, tilfinninga- og félagsfærni, áfengisneysla, hreyfing, svefn, mataræði og félagsleg samskipti hafa mikil áhrif á heilsu okkar og líðan. Með þessu vil ég meina að umræðan um kulnun verði að vera viðtækari en svo að fjallað sé eingöngu um streitu í starfi, því þetta er viðfangsefni sem við öll sem samfélag þurfum að átta okkur á og bregðast við. Þess vegna er svo jákvætt hvað umræðan um kulnun hefur opnast í samfélaginu og einnig að við sem samfélag erum að verða öruggari með að ræða tilfinningar og líðan. Það skiptir sköpum og gerir okkur hæfari til að bregðast við vanlíðan og einnig við að finna leiðir til forvarna.

Vissulega bera vinnustaðir sína ábyrgð í þeirri samfélagsumræðu og allar þessar stefnur sem fyrirtæki setja sér svo sem viðverustefna, mannauðs-stefna, fræðslustefna og svo framvegis, þær kunna að hljóma sem óttalegt blaður og sem samansafn falletgra orða. En það er svo mikilvægt að vinna þessar stefnur og fylgja þeim markvisst eftir, því á þann hátt sköpum við gagnsæi í samskiptum og þessa menningu sem við viljum hafa hjá fyrirtækinu. Á þann hátt vita stjórnendur og starfsfólk hvert við viljum stefna, hver ramminn er, hverjar reglurnar eru, hvað er viðeigandi hegðun og svo framvegis. Í því samfélagi sem vinnustaðurinn er er svo mikilvægt að vera búinn að orða þessa hluti og á þann hátt skapast hefð og eining um það hvernig við dönsu í takt á þessum vinnustað.

HEFUR STARFSMAÐUR HJÁ YKKUR LENT Í KULNUN?

Það hafa starfsmenn farið í veikindaleyfi hjá okkur vegna kulnunar og við höfum nýtt okkur þá reynslu til þess að efla forvarnir og viðbrögð við veik-indum og vanlíðan almennt. Hluti af viðverustefnu okkar eru sniðmát og viðtalsform fyrir starfsmenn og stjórnendur til þess að bregðast við þegar við sjáum teikn á lofti og einnig ef starfsmaður verður veikur. Mikið af okkar efni höfum við byggt á fræðslu efni frá VIRK starfsendurhæfingu og frá sambærilegum þjónustuaðilum í Svíþjóð. Einnig höfum við fengið til okkar kynningu frá VIRK og hjá þeim eru fullt af gagnlegu efni sem ég get mælt með, sem fyrirtæki geta nýtt sér í þessari vinnu sinni. 

Mitt verkefni er að stýra þeim verkefnum sem eru í gangi hjá félaginu og koma þeim í framkvæmd inn á sviðunum og fylgja þeim eftir.



VR Í REYKJAVÍK

Í þessari umfjöllun skyggnumst við inn í starfsemi VR í Reykjavík og lokum þar með hringnum í umfjöllun um VR á landssvæðum félagsins, en áður hafa birst umfjallanir um skrifstofur VR á Akranesi, Egilsstöðum, Selfossi og í Vestmannaeyjum. Stefán Sveinbjörnsson er framkvæmdastjóri VR. Blaðamaður VR blaðsins forvitnaðist um verkefnastöðuna hjá honum og er óhætt að segja að það sé nóg framundan.

HVENÆR BYRJAÐIR ÞÚ FYRST HJÁ VR?

„Ég byrjaði fyrst hjá VR árið 1998 og var þá kjaramálafulltrúi á kjaramálasviði. Ég var þar í um tvö ár. Þá var Magnús L. Sveinsson formaður og starfsemin heldur minni í sniðum en nú er. Mig minnir að það hafi verið í kringum 20 starfsmenn hjá VR. Á kjaramálasviðinu vorum við sjö í heildina og sáum þá líka um að svara í síma og slíkt. Nú er það mjög breytt því að á kjaramálasviði starfa í dag 11 manns og þar af eru tveir starfsmenn sem sjá um að taka við fyrirspurnum er varða kjaramál í gegnum síma.“

HVENÆR KOMSTU SVO AFTUR TIL STARFA HJÁ VR?

„Ég kom aftur haustið 2013 sem framkvæmdastjóri. Í millitíðinni var ég hjá Sparisjóði Mýrarsýslu í Borgarnesi og rekstrarstjóri Háskólans á Bifröst.“

HVER ERU ÞÍN HELSTU VERKEFNI SEM FRAMKVÆMDASTJÓRI?

„Helstu verkefni framkvæmdastjóra eru reksturinn á félaginu sem slíku sem er mjög viðamikill en hér eru um 60 stöðugildi og velta félagsins eru um fjórir milljarðar á ári. Rekstrinum má í raun skipta í tvennt, það er í fyrsta lagi þjónustan við félagsmenn sem er meginhlutinn af rekstri félagsins og í öðru lagi er það kjarasamningsgerð og vinna við okkar baráttumál.“

Mitt verkefni er að stýra þeim verkefnum sem eru í gangi hjá félaginu og koma þeim í framkvæmd inn á sviðunum og fylgja þeim eftir. Síðan að fylgjast með því að hér sé verið að vinna eftir þeim ferlum sem við viljum vinna eftir og þjónustan við félagsmenn sé eins og við ætlum okkur að hún sé. Svo standa dyr mínar alltaf opnar fyrir starfsfólkið ef það þarf á að halda, ef til dæmis þarf að taka á erfiðum málum sem geta komið upp og slíkt. Þá geta félagsmenn einnig leitað til mín og formannsins ef þeir telja sig ekki fá rétta afgreiðslu hérna innanhúss.

Á skrifstofunni eru einnig unnin mikilvæg störf á vegum VIRK starfsendurhæfingarsjóðs en við erum með 10 meðferðarfulltrúa VIRK að störfum hér á skrifstofu VR. Þess má geta að VR hafði mikið frumkvæði í þessum málaflokki því hér á skrifstofunni var í samvinnu við Gunnar K. Guðmundsson endurhæfingarlækni þegar árið 2007 farið að vinna eftir sömu grunnhugmyndum og hjá VIRK sem stofnað var um mitt ár 2008.“

HVAÐ ER HELST Á DÖFINNI NÚNA HJÁ FRAMKVÆMDASTJÓRANUM?

„Það er öll áherslan núna á kjarasamningagerðina. Kjarasamningarnir sem eru að renna út um áramótin voru undirritaðir sumarið 2015. Ég tók þátt í þeirri vinnu líkt og ég geri núna og er formanni innan handar með það. Formaður stýrir þeirri vinnu og ég sé um að fylgja henni eftir og koma með lausnir á hvað félagið getur gert, hvernig félagið getur komið sínum sjónarmiðum á framfæri og hvernig við getum verið í sem bestum tengslum við okkar bakland varðandi þetta. Svo er annað stórt verkefni á borði framkvæmdastjóra og það er sjúkrasjóðurinn. Mikil aukning hefur verið á greiðslum sjúkradagpeninga undanfarið og það þarf að finna lausnir þar og finna út úr því til hvaða aðgerða þurfi að grípa.“

SKRIFSTOFAN

Skrifstofa VR í Reykjavík er í Húsi verslunarinnar, Kringlunni 7. Skrifstofan er opin 8:30 – 16:00 alla virka daga. Á skrifstofunni starfa 45 manns og eru starfrækt fjögur svið: Fjármála- og rekstrarsvið Kjaramálasvið Þjónustu- og mannauðssvið Próunarsvið Sími: 510 1700 Tölvupóstur: vr@vr.is www.vr.is

DAGATAL VR 2019

VR gefur út dagatal fyrir árið 2019. Dagatalið er ætlað félagsmönnum VR en auk hefðbundinna rauðra daga eru merktar inn á dagatalið mikilvægar upplýsingar fyrir félagsmenn, t.d. eins og hvenær opnað verður fyrir bókanir orlofshúsa og hvenær aðalfundur VR verður haldinn. Dagatölin liggja frammi á skrifstofum VR í Reykjavík, á Akranesi, Egilsstöðum, Selfossi og í Vestmannaeyjum. **Fyrstur kemur fyrstur fær!**



Já ég get ekki neitað því. Mér finnst ég hafa þjálfast betur í að horfa á hlutina og virða skoðanir annarra út frá sjónarhóli margra aðila.



TRÚNAÐARMENN VR HJÁ VR

Jakob Þór Einarsson
Selma Kristjansdóttir

HVAÐ HAFIÐ ÞIÐ UNNIÐ LENGI HJÁ VR?

Jakob: Í rúm sex ár. Ég byrjaði sem atvinnuráðgjafi en starfa nú sem sérfræðingur á kjaramálasviði.

Selma: Í tæp fimm ár. Ég vinn á þróunarsviði VR og sinni starfsmenntamállum hjá VR og þjónusta Starfsmenntasjóð verslunar- og skrifstofufólks.

HVAÐ GERIR TRÚNAÐARMAÐURINN Á VINNUSTAÐNUM?

Jakob: Verkefnin geta verið alls konar. En oftast er það þannig að starfsmenn leita til okkar ef spurningar vakna um rétt þeirra varðandi launamál, samskiptamál o.fl. sem snertir störf þeirra fyrir félagið. Við trúnaðarmenn-

irnir berum síðan erindið upp við viðkomandi yfirmenn til að leita lausna.

Selma: Það eru kannski einhverjir sem spyrja sig hvers vegna það séu trúnaðarmenn hjá sjálfu stéttarfélaginu VR en VR er auðvitað vinnustaður líkt og aðrir vinnustaðir. Sérstaða okkar hér innan VR er kannski einna helst sú að við sem vinnustaður erum vel upplýst um hvað er í gangi hverju sinni innan félagsins. Aftur á móti koma upp viðfangsefni þar sem reynir á starf trúnaðarmanna. Þau mál geta verið af ýmsum toga, m.a. varðandi upplýsingaflæði eða að koma ákveðnum málefnum til stjórnsýslu með það fyrir sjónir að öllum líði vel í vinnunni.

ERUÐ ÞIÐ Í SAMSKIPTUM VIÐ AÐRA TRÚNAÐARMENN?

Jakob: VR hefur staðið fyrir fræðslu og námskeiðum fyrir trúnaðarmenn félagsins. Ég hef aðallega hitt aðra trúnaðarmenn á þeim viðburðum.

Selma: Já, ég hef talsvert verið í samskiptum við aðra trúnaðarmenn. Það er þó meira á vegum starfsins frekar en sem trúnaðarmanns. Við erum þrjár sem þjónustum starfsmenntasjóðina og höfum undanfarið verið að fara í fyrirtæki, oftast að frumkvæði trúnaðarmanns viðkomandi fyrirtækis eða mannauðsstjóra, að kynna möguleika einstaklinga á að nýta sér sjóði

VR, þá Starfsmenntasjóði sem og VR Varasjóðinn. Við höfum einnig staðið fyrir svölítið öðruvísi námskeiði fyrir trúnaðarmenn VR sem heitir Sjóðir og þjónusta VR. Þar nálgumst við trúnaðarmennina með öðrum hætti en á hefðbundnu námskeiði þar sem við þjálfum þá í að leita að og nýta sér upplýsingar um sjóði og þjónustu VR á netinu. Þetta hefur gefið góða raun og trúnaðarmenn sem tekið hafa þátt í þessu námskeiði hafa verið mjög sáttir.

HVERNIG FRÆÐSLU HAFIÐ ÞIÐ SÓTT YKKUR?

Jakob: Ég hef farið á fjölmörg námskeið, bæði hjá VR og eins hjá ASÍ, sem nýtast vel í trúnaðarmannsstarfinu. Til dæmis námskeið í samninga-tækni á vegum ASÍ. Einnig hef ég farið á námskeið um hvíldartíma og einelti, líka hjá ASÍ.

Selma: Ég sótti námskeið sem boðið var upp á hjá Dale Carnegie og fjallaði um fjölmenningu á vinnustað. Það námskeið þótti mér mjög áhugavert og fékk mig til að hugsa mikið inn á við og huga að samskiptum almennt. Einnig sótti ég námskeið þar sem trúnaðarmenn komu saman í hópmarkþjálfun. Það var einnig mjög áhugavert og fékk mig til að horfa enn frekar inn á við og meta fyrir hvað ég sjálf stend og hvernig ég get haft áhrif á aðra.

HVERNIG KOMIÐ ÞIÐ UPPLÝSINGUM Á FRAMFÆRI VIÐ SAMSTARFSFÉLAGANA VARÐANDI STYRKI OG AÐRA ÞJÓNUSTU SEM ER Í BOÐI HJÁ VR?

Jakob: Það er auðvitað dálítið sérstakt að vera trúnaðarmaður starfsmanna stéttarfélags eins og VR, því almennt eru samstarfsmenn mínir afar vel upplýstir um rétt sinn og þá þjónustu sem í boði er.

Selma: Það er með ýmsu móti. Ég get ekki sagt að við höfum gert það með markvissum hætti en það stendur að minnsta kosti til að gera það formlega á næstunni. Ég persónulega fæ fyrirspurnir frá samstarfsfólki mínu varðandi starfsmenntasjóðinn og svara ég þeim fyrirspurnum af einlægni.

FINNST YKKUR ÞIÐ HAFIÐ LÆRT EITTHVAÐ AF ÞVÍ AÐ VERA TRÚNAÐARMAÐUR?

Jakob: Eins og áður hefur komið fram hef ég farið á nokkur námskeið og ýmsa viðburði fyrir trúnaðarmenn sem VR hefur haldið. Það hefur alltaf verið lærdómsríkt og mjög ánægjulegt.

Selma: Já ég get ekki neitað því. Mér finnst ég hafa þjálfast betur í að horfa á hlutina og virða skoðanir annarra út frá sjónarhóli margra aðila.

HVAÐ GERIÐ ÞIÐ Í FRÍTÍMA YKKAR?

Jakob: Ég fer mikið í leikhús, les og glamra á gítar og hleyp soldið þegar ég er í stuði. Svo reyni ég að vera í góðu sambandi við vini mína og fjölskyldu.

Selma: Samvera með fjölskyldunni er alltaf ofarlega og ómetanleg. Ég æfi blak á veturna með frábærum hópi kvenna sem mér þykir óendanlega vænt um. Samvera með þeim á mótum og æfingum er virkilega gefandi og sprenglægleg. Síðan hef ég gaman að því að vinna í garðinum mínum á sumrin, hjóla og fara á skiði á veturna. 

Er ekki örugglega
trúnaðarmaður
á þínum vinnustað?



FÉLAGSMENN VR Í REYKJAVÍK



Helga Sóley Hilmarsdóttir

Aldur: 28 ára
Starf: Verslunarstjóri The Body Shop

HEFUR ÞÚ FARIÐ INN Á MÍNAR SÍÐUR?

Já, ég sæki alltaf um styrk á hverju ári fyrir líkamsræktinni.

HEFUR ÞÚ NÝTT ÞÉR ORLOFSKOSTI VR?

Já, ég hef til dæmis keypt gjafabréf í flug.



Reynaldo Cruz

Aldur: 30 ára
Starf: Verslunarmaður í Levi's

HVERSU LENGI HEFURÐU VERIÐ FÉLAGSMAÐUR VR?

Ég hef verið félagsmaður VR síðan árið 2015

HEFUR ÞÚ FARIÐ INN Á MÍNAR SÍÐUR?

Já, ég sótti um styrk um daginn.



Nafn: Stefanía Valgeirsdóttir

Aldur: 62 ára
Starf: Ráðgjafi hjá Sjóvá

HVERSU LENGI HEFURÐU VERIÐ FÉLAGSMAÐUR VR?

Ég hef verið félagsmaður VR allt í allt í tæp 30 ár.

HEFUR ÞÚ FARIÐ INN Á MÍNAR SÍÐUR?

Já, ég fer reglulega inn á Mínar síður, og sótt um bæði í Varasjóðnum og Starfsmenntasjóðnum.



Hajrudin Cardaklija

Aldur: 53 ára
Starf: Lagerstjóri í Húsasmiðjunni, Skútuvog

HVERSU LENGI HEFURÐU VERIÐ FÉLAGSMAÐUR VR?

Ég er nýr félagsmaður VR, ég var að skipta um stéttarfélag því ég var að flytja suður til Reykjavíkur.

HEFUR ÞÚ FARIÐ INN Á MÍNAR SÍÐUR?

Nei, ég á eftir að skoða það.

VERÐLAUN FYRIR RÉTTA LAUSN KR. 15.000

Sílafræstur er til 31. janúar 2019. Utánskriftin er: **VR-blaðið, Kringlunni 7, 101 Reykjavík.** Einnig er hægt að senda lausnina á krossgata@vr.is

**Farðu inn á Mínar síður á VR.is
og berðu þín laun saman við
aðra í sambærilegu starfi.**



ÍSLENSKUR RAUNVERULEIKI KULNUN

HETJUR BRENNA LÍKA ÚT Í STARFI

Pekktu þín mörk... um jólin

Skemmtilegasti tími ársins er framundan en honum getur fylgt töluvert álag. Mikið og langvarandi álag getur svo orsakað kulnun sem lýsir sér í þreytu, orkuleysi, verkjum og depurð. Best er að vinna gegn kulnun með nægilegri hvíld, reglulegri líkamsrækt og hollu mataræði á föstum matartímum.

Ábyrgð stjórnenda er mikil. Þeir þurfa að þekkja til forvarnaraðgerða, kunna skil á fyrstu einkennum kulnunar og huga vel að starfsmönnum.

Réttindi í desember

Mundu að þú átt rétt á 11 klukkustunda samfelldri hvíld á sólarhring.

Mundu að ekki má skipuleggja vinnudaginn þannig að hann sé lengri en 13 klukkustundir.

Mundu að þú átt rétt á matar- og kaffitímum.

Mundu að desemberuppbót fyrir fullt starf árið 2018 er 89.000 kr.

Mundu að desemberuppbót skal greiða ekki seinna en 15. desember.

Mundu að stórhátíðardagar eru aðfangadagur og gamlársdagur eftir kl. 12, jóladagur og nýársdagur.

Mundu að annar í jólum er skilgreindur frídagur.

Nánari upplýsingar má finna á vr.is/thekktu-thin-mork