

The logo consists of the letters 'VR' in a bold, white, sans-serif font, set against a dark blue square background.

VR BLAÐIÐ

02 2020



BLAÐSÍÐA 8

Atvinnumissir
- Hvað næst?

BLAÐSÍÐA 12

Andleg líðan á tímum
heimsfaraldurs

BLAÐSÍÐA 16

Hvatning á óvissutímum

BLAÐSÍÐA 22

Fyrirtæki ársins 2020



16

KJARAMÁL

6
Spurt og svarað vegna COVID-19

8
Atvinnumissir – Hvað næst?

FÉLAGSMÁL

3
Fréttir

4
Leiðari

11
Úrslit kosninga til stjórnar

12
Andleg líðan á tímum heimsfaraldurs

15
Trúnaðarmaðurinn

16
Hvatning á óvissutímum

20
Ferðumst innanlands í sumar!

30
Sumartilboð til félagsmanna VR

32
Námskeið fyrir trúnaðarmenn VR

20
Hádegisfyrirlestrar fyrir félagsmenn VR

22
Orlofshús VR

33
Námskeið fyrir félagsmenn VR

34
Krossgátan

35
Rafræni viðburðir hjá VR – Vinsæl nýjung

FYRIRTÆKI ÁRSINS 2020

22
Fyrirtæki ársins 2020

24
Sigurvegarar

28
Spjall á stöðuna á vinnumarkaði

29
Allir með!



24



20



Forsíðumynd
Mynd úr „Takk“ herferð VR – Hvíta húsið

VR BLAÐIÐ

2. tbl. 42. árgangur maí 2020

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
Birgir Ísleifur og Guðmundur Þór

Prentun
Prentmet - Oddi

Upplag
23.680

Stjórn VR
Ragnar Þór Ingólfsson, formaður VR
Harpa Sævarsdóttir, varaformaður
Svanhildur Ólöf Þórsteinsdóttir, ritari
Arnþór Sigurðsson
Bjarni Þór Sigurðsson
Friðrik Boði Ólafsson
Friða Thoroddsen
Guðrún Björk Hallbjörnsdóttir
Helga Ingólfssdóttir
Jónas Yngvi Ásgrímsson
Selma Árnadóttir
Selma Björk Grétarsdóttir
Sigríður Lovísa Jónsdóttir
Sigrún Guðmundsdóttir
Sigurður Sigfússon
Þorvarður Bergmann Kjartansson

Varamaður
Jóhann Már Sigurbjörnsson
Sigmundur Halldórsson
Þórir Hilmarrsson

FÉKKST ÞÚ EKKI ÖRUGGLEGA LAUNAHÆKKUN?

Samkvæmt kjarasamningum VR tók **launahækkun gildi þann 1. apríl sl. og hækkuðu taxtar um 24.000 kr. á mánuði** en almenn launahækkun er 18.000 kr. Launahækkunin kom til útborgunar hjá flestum félagsmönnum þann **1. maí síðastliðinn**. Athugið að þeir sem eru á hlutabótum fá hækkun á þann hluta launa sem greiddur er af atvinnurekanda.

Sjá lágmarkstaxta VR og SA á: vr.is/kjaramal/laun/. Lágmarkstekjur fyrir fullt starf, 167,94 klst. á mánuði (38,75 stundir á viku) fyrir 18 ára og eldri eftir 6 mánaða starf hjá sama fyrirtæki (þó að lágmarki 900 stundir) er 335.000 kr. frá 1. apríl 2020. Orlofsuppbót 2020 er 51.000.

Desemberuppbót 2020 er 92.000 kr. og greiðist eigi síðar en 15. desember, miðað við fullt starf.



NIÐURGREIÐSLA Á FERÐAVÖGNUM

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



MUNDU EFTIR ORLOFSUPPBÓTINI!

Orlofsuppbót félagsmanna VR er 51.000 kr. árið 2020, m.v. fullt starf, og á að greiða þann 1. júní. Fullt starf er 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof á orlofsárinu frá 1. maí 2019 til 30. apríl 2020. Uppbótin greiðist miðað við starfshlutfall og starfstíma öllum starfsmönnum sem verið hafa samfellt í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum m.v. 30. apríl eða eru í starfi fyrstu viku í maí. Orlofsuppbót er föst tala og tekur ekki launabreytingum skv. öðrum ákvæðum kjarasamnings. Skattar og skyldur, félagsgjöld og lífeyrissjóður greiðast af orlofsuppbót. Orlof greiðist ekki ofan á orlofsuppbótina.

FRAMHALDS- AÐALFUNDUR

9. JÚNÍ 2020

Framhaldsaðalfundur VR verður haldinn á **Hilton Reykjavík Nordica þriðjudaginn 9. júní 2020 kl. 19.30** Á dagskrá er framhald hefðbundinna aðalfundarstarfa sem frestað var á aðalfundi VR þann 25. mars sl.

Dagskrá og frekari upplýsingar er að finna á **vr.is**

Þetta sýnir okkur líka hvað hægt er að gera. Sýnir hvaða verkefni bíða hinnar þöglu og gríðarstóru alþjóðlegu verkalýðshreyfingar næstu árin.



LEIÐARI FORMANNS

KJARKUR OG ÞOR

Við erum að ganga í gegnum krefjandi tíma. Tíma þar sem allar ákvarðanir sem teknar eru geta haft mótandi og ófyrirsjáanlegar afleiðingar á framtíð okkar og afkomenda. Hugtök eins og alþjóðavæðing, fjórða iðnbyltingin og samkeppnishæfni óma hvert sem við förum. En hvað þýða þessi hugtök og hvaða meiningu hafa þau?

Það er ljóst að alþjóðleg stórfyrirtæki, fjármálakerfið og talsmenn þeirra leggja allt annan skilning í þessi hugtök en við í verkalýðshreyfingunni gerum og hafa allt aðrar væntingar og markmið um hvernig þróunin verður. Allt aðrar hugmyndir en við höfum um framtíð starfa og það samfélag sem við viljum skila til afkomenda okkar og ekki halda í eina mínútu að talsmenn íslenskra fyrirtækja og fjármálastofnana hafi aðrar hugmyndir en þau alþjóðlegu.

Ef við tökum dæmi um alþjóðlegt stórfyrirtæki, dæmi sem hægt er að heimfæra á stóran hluta þeirra, þá er talið að Apple hafi aðeins greitt um 50 evrur í skatta af hverri milljón evra sem fyrirtækið hagnaðist um í allri Evrópu síðustu ár. Fyrirtækið var þó sektað af Evrópusambandinu og gert að greiða írsku ríkinu rúman milljarð evra vegna vanreiknaðra skatta, sem þýðir að einhverja ljóstíru virðist vera að finna hjá evrópskum stjórnvöldum sem annars bera alla ábyrgð á því hvernig regluverkið hefur verið sniðið utan um stórfyrirtækin og fjármagnið.

Þetta sýnir okkur líka hvað hægt er að gera. Sýnir hvaða verkefni bíða hinnar þöglu og gríðarstóru alþjóðlegu verkalýðshreyfingar næstu árin. Viðskiptamódelið hjá netverslun Amazon er líka byggt upp þannig að fyrirtækið borgar helst ekki skatta. Dreifingastöðvum og skrifstofum er komið fyrir þar sem skattalegt hagræði er mest. Lönd og fylki slást um að fá fyrirtækið til að koma með starfsemi sína og bjóða skattaafslætti eða aðra skattahagræðingu fyrir að koma með illa tryggð láglounastörf á svæði þar sem atvinnuleysi er oft viðvarandi. Skattaleg hagræðing getur numið tugum og jafnvel hundruðum milljarða sem annars færu í að byggja upp innviði og tryggja grunnstoðir samfélagsins.

Fyrirtækin nota svo stærðarmátt sinn í að semja burt grundvallarréttindi starfsfólks, tryggingar og launakjör. Annars fara þau bara í næsta fylki eða í næsta land. Amazon hefur hagnast ævintýrlega undanfarin ár en hefur ekki borgað krónu í skatta síðustu tíu árin í Bandaríkjunum og víðar eða frá stofnun. Þó laun hafi hækkað lítillega hjá Amazon hafa aðstæður á vinnustað versnað mikið og álag og kröfur aukist gríðarlega. Einnig er mikið um lausráðningar starfsfólks sem er á allt öðrum og verri kjörum heldur en fastráðið. Þetta eru hópar sem þurfa að reiða sig á matarmiða eða matargjafir til að geta lifað af.

Þetta er tæplega sú framtíðarsýn sem við viljum?

Í alþjóðlegu lagaumhverfi þar sem samið væri með velferð vinnandi fólks og samfélagsleg gildi að leiðarljósi væri þetta ekki svona. Samkeppnishæfni getur því þýtt að fundinn er lægsti samnefnarinn eða lægstu og ömurglegustu kjörin og þau svo heimfærð t.d. á íslenskan vinnumarkað. Samkeppnishæfni í merkingu sumra fyrirtækja eru því hin nýju viðmið í að bjóða verstu lífskjörin fyrir mestu vinnuna. Að fá mest fyrir sem minnst, sem er ekkert nýtt.

Hvernig væri að snúa þessu við og bjóða bestu lífskjörin fyrir minnstu vinnuna? Þannig eigum við launamenn að hugsa því við erum hið raunverulega vald þegar upp er staðið. Fyrirtækin væru ekki til án vinnandi handa. Stjórn málin eru líka í okkar höndum. Allt sem þarf er kjarkur og þor. Kjarkur og þor til að segja nei, við viljum ekki fara þá leið sem alþjóðavæðingin býður okkur upp á. Við viljum hugsa þetta út frá okkar hagsmunum, ekki stórfyrirtækja og auðvalds.

Breytingarnar skulu verða á forsendum vinnandi fólks og samfélaga. Við sættum okkur ekki við, í nafni samkeppnishæfni þjóðarinnar, að taka upp launakjör og réttindi sem parast við Indland, Kína eða Filippseyjar. Við sættum okkur ekki við ríkisstyrki til fyrirtækja sem reka starfsemi sína úr skattaskjólum og sættum okkur ekki við að þau séu gjaldgeng í íslensku hagkerfi. Við sættum okkur ekki við gerviverktöku og ótryggt tímabundið vinnusamband. Við sættum okkur ekki við úthýsingu starfa og við sættum okkur ekki lengur við að vera aftast í röðinni þegar kemur að björgunarpökkum og endurreisn kerfishruna.

Við krefjumst þess að regluverk og lög verði samin utan um fólkið í landinu en ekki auðvaldið. Þetta hljómar einfalt og er afar einfalt því valdið er raunverulega okkar. Það er aldrei mikilvægara en í djúpum kreppum að verja réttindi og standa fast á þeim. Þess vegna er mikilvægt að hafa í huga hvert við erum að fara, og horfa í því samhengi á stóru myndina.

HVAÐ ER UNDIR?

Við eigum allt undir í þessu. Framtíð okkar og lífskjör standa og falla með ákvörðunum okkar í þessu stríði. Stríði við alþjóðleg stórfyrirtæki sem leggja línurnar um hvað „samkeppnishæfni“ er og hvaða lífskjör verða í boði fyrir vinnuframlag. Íslensk fyrirtæki eru sum að setja sig í stellingar enda mikið í húfi fyrir auðvaldið að fá sem mest fyrir sem minnst þegar kemur að raunverulegum verðmætum sem vinnandi hendur skapa. Við megum ekki undir nokkrum kringumstæðum tapa því stríði, fyrir okkur og fyrir komandi kynslóðir.

Ég vona svo sannarlega að okkur beri gæfa til þess en það er algjörlega undir okkur sjálfum komið.

Til þess þurfum við kjark og þor! 

Ragnar Þór Ingólfsson formaður VR



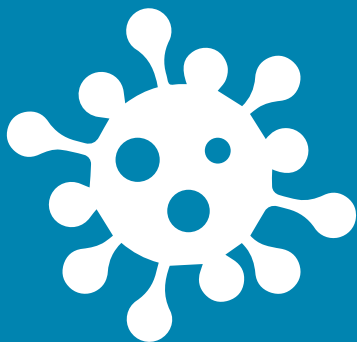
ERT ÞÚ AÐ VINNA Í SUMAR?

Þegar skólarnir klárast á vorin fer unga fólkið flest í sumarvinnu en með því að vinna á sumrin fá þau dýrmæta starfsreynslu á vinnumarkaði. En hvað þarf að hafa í huga þegar komið er út á vinnumarkaðinn?

HÉR ERU NOKKUR MIKILVÆG ATRIÐI SEM ÞÚ VILT VERA MEÐ Á HREINU:

- Gott er að gera ráðningarsamning og lesa hann yfir með foreldrum áður en þú skrifar undir!
- Laun eru greidd í byrjun mánaðar!
- Launaseðill er mikilvægur! – Mikilvægt er að fara yfir launataxtann og unna tíma!
- Prufutími á alltaf að vera greiddur – Þú átt ekki að vinna ókeypis!
- Jafnaðarkaup – Það er ekki samið um jafnaðarkaup í kjarasamningum!
- Þú átt að fá greitt stórhátíðarálag þegar þú vinnur á stórhátíðardögum!

Fleiri mikilvæg atriði er að finna á vr.is



COVID-19 KÓRÓNUVEIRAN

SPURT OG SVARAÐ UM RÉTTINDI FÉLAGSMANNA VEGNA COVID-19

Skrifstofur VR hafa verið opnaðar að nýju eftir tímabundna lokun vegna Covid-19. Við leggjum áherslu á tveggja metra regluna og mikilvægi þess að nota handspritt við komuna á skrifstofur okkar.

Við bendum áfram á að flesta þjónustuþætti VR má nálgast rafrænt en einnig er hægt að fá þjónustu í gegnum síma, 510 1700, tölvupóst, vr@vr.is og á Facebooksíðu félagsins. Öllum fyrirspurnum er svarað eins fljótt og auðið er á opnunartíma skrifstofu, kl. 8.30-16.00.

Kjaramálasviðið hefur fengið gríðarlega mikið af spurningum og vanga-veltum tengdum réttindum félagsmanna og hefur þeim verið safnað saman á vef VR undir „Upplýsingar vegna COVID-19 veirunnar“ en hér á eftir birtum við algengustu spurningarnar. Við hvetjum félagsmenn til þess að leita sér upplýsinga á vefnum og hika ekki við að hafa samband við okkur ef spurningar vakna.

ÞAÐ ER BÚIÐ AÐ MINNKA VIÐ MIG STARFSLUTFALLIÐ OG GERA SAMKOMULAG EN ATVINNUREKANDINN VILL AÐ ÉG VINNI MEIRA EN KEMUR FRAM Í SAMKOMULAGINU. MÁ ÞAÐ?

Nei, þitt starfshlutfall nemur aðeins því sem það hefur verið lækkað í. Ef þú ert í 25% starfi ertu í 25% vinnu. Í lögnum um hlutabætur kemur það skýrt fram að óheimilt sé að vinna meira en samkvæmt umsömdu starfshlutfalli.

ÉG ER Í HLUTASTARFI EN STARFSLUTFALL MITT ER MINNA EN 45% OG ÉG Á ÞVÍ EKKI RÉTT Á AÐ NOTA ÚRRÆÐI VINNUMÁLASTOFNUNAR. FYRIRTÆKIÐ ER AÐ STYTSTA OPNUNARTÍMA SINN ÞANNIG AÐ STARFSLUTFALLIÐ MITT MINNKAR, HVAÐA RÉTT Á ÉG?

Fyrirtækið getur ekki breytt ráðningarsambandinu nema með kjarasamningsbundnum uppsagnarfresti, breyting á opnunartíma á ekki að leiða til skerðingar á starfshlutfalli/kjörum þínum. Ef þú átt ekki rétt á úrræði Vinnumálastofnunar, ber fyrirtækinu að greiða þér þín fullu og óskertu laun.

MÁ FYRIRTÆKIÐ SETJA MIG Í ÚRRÆÐIÐ UM MINNKAÐ STARFSLUTFALL AFTURVIRKT?

Skv. tímabundnum breytingum á lögum um atvinnuleysisbætur vegna minnkaðs starfshlutfall er óheimilt að starfsmaður vinni meira en það sem gert er samkomulag um. Orðrétt segir: Atvinnurekanda er óheimilt að krefjast vinnuframlags frá launamanni umfram það starfshlutfall sem eftir stendur þegar starfshlutfall hefur verið minnkað. Atvinnuleysis-tryggingasjóður greiðir ekki fyrir unninn tíma. Ef það er gert þá er verið að brjóta á áðurnefndum lögum, lögum nr. 55/1980 og kjarasamning.

ÁKVEÐIÐ HEFUR VERIÐ AÐ LOKA VINNUSTAÐNUM VEGNA COVID-19, HVER ER RÉTTARSTAÐA MÍN?

Ef atvinnurekandi ákveður að loka vinnustað tímabundið vegna aðstæðna í samfélaginu falla launagreiðslur ekki niður. Þú átt rétt á launum á meðan vinnustaðurinn er lokaður. Mögulega geta aðilar samið

um fjarvinnu, en þá verður þú að vera í aðstöðu til þess og atvinnurekandi að skapa þér tækin til þess.

MÁ ATVINNUREKANDI SENDA MIG Í ORLOF?

Atvinnurekanda er ekki heimilt að senda þig einhliða í orlof, hann hefur ekki haft heimild til þess og það er ekki öðruvísi í dag, þrátt fyrir þessa stöðu sem samfélagið er í. Varðandi ákvörðun um töku orlofs skal hafa um það samráð skv. lögum um orlof nr. 30/1987. Ákvörðun um orlof skal svo liggja fyrir í síðasta lagi mánuði áður en orlof á að hefjast skv. 5. gr. orlofslaganna.


HVERNIG FER HLUTABÓTALEIÐIN SAMAN VIÐ ORLOFSTÖKU?

Samkomulag skal nást um það milli aðila hvernig orlofstöku er hagað. Starfsmaður á alltaf áunnið og uppsafnað orlof í því starfshlutfalli sem hann var í áður en til hlutabótaleiðar kom. Sem dæmi, starfsmaður var í 100% vinnu og samþykkti þann 15. mars að fara í 25% vinnu og fá 75% starfshlutfall greitt á móti frá Atvinnuleysistryggingasjóði. Þessi starfsmaður var þann 15. mars búinn að ávinna sér (hafi hann verið í 100% starfi frá 1. maí 2019) 21 orlofsdag miðað við 24 daga orlofsrétt á 100% launum og frá 15. mars til 30. apríl var ávinnslan þrjú dagar í orlof frá atvinnurekanda á 25% launum.

HÉR ERU TVÆR LEIÐIR TIL ORLOFSTÖKU:

1. Hægt er að halda óskertum greiðslum frá atvinnurekanda og Atvinnuleysistryggingasjóði og þannig fletja út orlofsréttinn á lengra tímabil, hvort sem taldir eru hlutar úr degi eða orlofstímar. Þetta gæti hugnast bæði starfsmanni og atvinnurekanda. Varðandi þessa leið ber að benda á að einn dagur á 100% launum jafngildir fjórum dögum á 25% launum eða tveimur dögum á 50% launum. Þannig er starfsmaður að fá mun fleiri daga í orlof en þá 24 daga að lágmarki sem er ekki tilgangur orlofslaganna en í þessu árferði gæti þetta hentað starfsmanni og atvinnurekanda vel.

2. Skrá sig af hlutabótaleiðinni á meðan orlof er tekið. Að orlofi loknu er starfsmaður aftur skráður á hlutabótaleiðina, sé samkomulag um hlutabótaleið enn í gildi á milli aðila.

Athugið að Atvinnuleysistryggingasjóður fer fram á leiðréttingu á greiddum greiðslum í hlutabótaleið ef þær eru umfram þá áætlun sem gefin er upp af atvinnurekanda og hærri en meðaltal þess viðmiðs sem gefið er í hlutabótaleiðinni þ.e. þrjá mánuði fyrir umsókn í upphafi. Auk þess er rétt að koma því á framfæri að samkvæmt orlofslögum nr. 30/1987 á orlofsávinnsla sér ekki stað í orlofi. 

Ef einhverjar spurningar vakna hafið samband við kjaramálasvið VR í síma 510 1700 eða sendið tölvupóst á kjaramal@vr.is.

200% AUKNING TÖLVUPÓSTA Í FARALDRINUM



BRYNDÍS GUÐNADÓTTIR


Forstöðumaður kjaramálasviðs VR

HVERNIG HEFUR STARFSEMI KJARAMÁLASVIÐS GENGIÐ FYRIR SIG Í COVID-19 FARALDRINUM?

„Eins og allri þjóðinni var sérfræðingum á kjaramálasviði þeytt út í tækniöldina um miðjan mars sl. þegar COVID-19 hóf innreið sína á Íslandi. Starfsmenn sviðsins sem eru starfandi í Reykjavík var skipt upp og vann hluti þeirra heima meðan hinn mætti í vinnuna. Þetta er svipað fyrirkomulag og margir okkar félagsmanna þurftu að gera. Starfsmenn á skrifstofum okkar á Akranesi, Egilsstöðum og í Vestmannaeyjum mættu þó áfram á sínar skrifstofur.“

HVERSU MARGIR HAFNA LEITAÐ TIL VR SÍÐAN FARALDRINN HÓFST?

„Þjónustan hjá okkur var á þessum tíma auðvitað alfarið í síma eða í tölvu. Þar af leiðandi margfaldaðist fjöldi símtala og tölvupósta. Fjöldi tölvupósta hjá kjaramálasviði í mars og apríl var ríflega 200% meira en meðaltal undangenginna tólf mánaða auk þess sem fjöldi símtala í mars margfaldaðist í samanburði við venjulegan mánuð. Í þeim tilfellum sem mál voru snúin og nauðsynlegt að skoða betur var gripið á það ráð að hitta félagsmann í gegnum fjarfund. Þetta er klárlega samskipamáti sem er kominn til að vera sem getur þá sparað margan sporið.“

Þær spurningar sem mest var spurt um hafa verið teknar saman og settar á vef VR, félagsmönnum vonandi aukinna þæginda. Algengustu spurningarnar má finna hér til hliðar. 



ATVINNUMISSIR – HVAÐ NÆST?

Í kjölfar COVID-19 faraldursins hafa margir félagsmenn VR misst vinnuna. VR hvetur félagsmenn sína til að leita sér upplýsinga á vef VR og hafa samband við félagið við uppsögn. Ef þér var sagt upp eftir að þú samdir um skerðingu á starfshlutfalli skv. úrræði Atvinnuleysisbóta þá á þessi hlutabótaleið ekki lengur við. Úrræðið gengur út á það að viðhalda störfum en ef búið er að segja þér upp þá er sú forsenda ekki lengur fyrir hendi. Ef spurningar vakna varðandi þetta hafðu samband við kjaramálasvið VR, kjaramal@vr.is eða 510 1700.

Ef þér hefur verið sagt upp og þú vinnur á uppsagnarfresti, þá er réttarstaða þín til að taka samkomulagi um skert starfshlutfall ekki lengur til staðar, ef aðilar ætla að sækja um greiðslur hjá Atvinnuleysis-tryggingajsóð. Mikilvægt er að sækja um atvinnuleysisbætur þann dag sem þú ert sannanlega atvinnulaus. Það er gert í gegnum vefsíðu Vinnumálastofnunar, sjá nánar á vef Vinnumálastofnunar. Umsókn um atvinnuleysisbætur er eingöngu á rafrænu formi. Almennur vinnslutími umsóknar er 4-6 vikur. Eftir að umsókn hefur verið send inn rafrænt þarf að skila inn nauðsynlegum fylgigögnum til Vinnumálastofnunar. Hægt er að skila fylgigögnum í tölvupósti, sjá frekari upplýsingar á vef Vinnumálastofnunar.

UPPSAGNARFRESTUR

Uppsagnarfrestur ótímabundinna ráðningarsamninga er sem hér segir:

Á fyrstu þremur mánuðum í starfi (reynslutími), ein vika.

Á fjórða til sjötta mánuði í starfi, einn mánuður, sem bundin er við mánaðamót.

Eftir sex mánaða starf, þrjú mánuðir, uppsögn sem bundin er við mánaðamót.

Eftir 10 ára starf hjá sama fyrirtæki öðlast starfsmaður við:

55 ára aldur - 4 mánaða uppsagnarfrest, sem bundin er við mánaðamót.

60 ára aldur - 5 mánaða uppsagnarfrest, sem bundin er við mánaðamót.

63 ára aldur - 6 mánaða uppsagnarfrest, sem bundin er við mánaðamót.

Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með **3 mánaða fyrirvara**.

Atvinnurekanda ber að greiða áunnið ógreitt orlof við starfslok ásamt því að gera upp orlofsuppbót og desemberuppbót í samræmi við starfstíma og starfshlutfall við starfslok, þó starfslokin verða fyrir gjaldþaga uppbótarinnar.

RÉTTUR TIL VIÐTALS UM STARFSLOK

Starfsmenn eiga rétt á viðtali um starfslok sín og ástæður uppsagnar. Beiðni um viðtal skal koma fram innan fjögurra sólarhringa frá því uppsögn er móttækin og skal viðtal fara fram innan fjögurra sólarhringa þar frá. Starfsmaðurinn getur óskað þess þegar að loknu viðtali eða innan fjögurra sólarhringa að ástæður uppsagnar séu skýrðar skriflega. Fallist atvinnurekandi á þá ósk hans, skal við því orðið innan fjögurra sólarhringa þar frá. Fallist atvinnurekandi ekki á ósk starfsmanns um skriflegar skýringar, á starfsmaður innan fjögurra sólarhringa rétt á öðrum fundi með atvinnurekanda um ástæður uppsagnar að viðstöddum trúnaðarmanni sínum eða öðrum fulltrúa stéttarfélags síns ef starfsmaður óskar þess.

ATVINNULEIT

Atvinnuleitendur vita að leitinn að starfi getur verið krefjandi og erfið. Atvinnuleit kallar á þekkingu á því hvernig á að útbúa góða ferilskrá, hvernig best er að búa sig undir atvinnuviðtal auk annarra atriða sem gott er að hafa í huga. Það þarf að gefa sér góðan tíma í atvinnuleitina, s.s. að útbúa viðeigandi gögn og undirbúa sig fyrir viðtöl. Hér fyrir neðan finnur þú leiðbeiningar sem ættu að hjálpa þér við undirbúninginn.



FERILSKRÁIN

Að mörgu er að huga þegar kemur að gerð ferilsskrár og er í raun ekki til ein rétt uppskrift að ferilsskrá. Mikilvægt er þó að hafa ákveðna þætti í huga. Ferilsskrá er stutt kynning á einstaklingi sem er að sækja um starf. Í ferilsskránni kemur fram yfirlit yfir starfsreynslu, menntun, hæfni og áhugasvið einstaklingsins. Hún hefur þann tilgang að gefa fyrirtækinu góðar og lýsandi upplýsingar um umsækjandann.

Það er mikilvægt að vanda upplýsingar og framsetningu á ferilsskránni því hún er fyrsta kynning á umsækjandanum og ræður því ásamt kynningarbréfinu hvort áhugi kviknar á frekara samtali eða boð í viðtal.

Mælt er með að ferilsskrá sé stutt og hnitmiðuð. Stafsetning þarf að vera í lagi og notast skal við vandað málfar. Ferilsskráin þarf að vera vel upp sett og í flestum tilfellum er meginreglan sú að hún sé um 1-2 A4 blaðsíður að lengd. Ferilsskráin á að vera kynning á umsækjanda frekar en ítarlegt æviágrip. Þá eru flestir sammála um að hæfilegt sé að greina frá starfsferli síðustu 10-15 ára.



UPPSETNING FERILSKRÁR

Uppröðun á ferilsskránni skiptir miklu máli. Til að mynda er gott að setja fyrst fram persónuupplýsingar, varast skal að hafa þær of ítarlegar, til dæmis er ekki nauðsynlegt að taka fram hjúskaparstöðu eða fjölda barna. Mælt er með að gefnar séu upplýsingar um:

- ✓ Nafn
- ✓ Kennitölu
- ✓ Heimilisfang
- ✓ Netfang
- ✓ Símanúmer

Á Íslandi er venja að setja mynd í ferilsskrána en það er yfirleitt ekki gert erlendis. Best er að koma myndinni fyrir efst í hægra eða vinstra horni til hliðar við nafn umsækjanda. Mælt er með að myndin sé nokkuð hefðbundin og gefi jákvæða ímynd.

Það er matsatriði hvort ætti að koma næst í ferilsskránni, upplýsingar um námsferil eða upplýsingar um starfsferil. Skiptir þar máli hvort hefur meiri þýðingu fyrir það starf sem sótt er um og hversu mikla starfsreynslu umsækjandinn hefur. Þeir sem eru að koma úr námi og hafa litla sem enga starfsreynslu ættu að leggja áherslu á menntun sína og nefna hana fyrst. Þeir sem hafa mikla starfsreynslu eða starfsreynslu sem gæti reynst sérstaklega vel í því starfi sem sótt er um ættu að segja fyrst frá henni.



STARFSFERILL

Þegar lista á upp starfsferli þá er mikilvægt að hann sé í tímaröð. Það starf sem umsækjandi gegndi síðast á að koma fyrst í upptalningunni og svo koll af kolli. Nefna skal:

- ✓ Starfstímabil
- ✓ Vinnustað
- ✓ Starfsheiti



STUTT STARFSLÝSING

Það getur verið gott að segja frá einstaka verkefnum í starfi sem endurspeglar þá starfsreynslu sem muni nýtast vel í starfinu sem sótt er um, en mikilvægt er að sú frásögn sé ekki of ítarleg heldur stutt og hnitmiðuð.



NÁMSFERILL

Upplýsingar um námsferil eru listaðar upp í tímaröð þannig að sú menntun sem síðast var lokið eða það nám sem síðast var stundað komi fyrst og svo koll af kolli. Þeir sem hafa lokið framhaldsmenntun þurfa ekki að greina frá í hvaða grunnskóla þau gengu, oftast er miðað við framhaldsskóla, sérskóla og háskóla í ferilsskránni. Nefna skal:

- ✓ Útskriftarár eða tímabil náms
- ✓ Námsstofnun
- ✓ Heiti náms
- ✓ Gráða

Þá getur verið gott að segja í mjög stuttu máli frá lokaverkefnum eða ritgerðum sem gætu endurspeglad þekkingu sem muni nýtast í því starfi sem sótt er um. Það á frekar við ef námi er nýlokið. Þeir sem hafa styttri menntun geta nefnt námskeið sem þeir telja að hafi tilgang fyrir umsóknina og tengjast því starfi sem sótt er um. Ekki er nauðsynlegt að telja upp öll námskeið sem viðkomandi hefur sótt.



AÐRAR UPPLÝSINGAR

Matsatriði er hvaða aðrar upplýsingar eru settar fram í ferilsskránni en gott er að taka mið af því hvaða kröfur eru settar fram í auglýsingu um starfið sem sótt er um. Algengt er að nefna:

- ✓ Tungumálakunnáttu
- ✓ Tölvukunnáttu
- ✓ Áhugamál
- ✓ Félagsstörf
- ✓ Sjálfboðaliðastörf

Best er að nefna það sem kemur að gagni vegna starfsins sem sótt er um. Einnig getur stutt persónulýsing verið góð þar sem helstu kostir og ▶

KJARAMÁL

styrkleikar eru dregnir fram s.s. færni í mannlegum samskiptum, skipulagshæfni o.s.frv. og er þá mikilvægt að horfa til þess hvaða persónulegu hæfni kallað er eftir í auglýsingunni.

UMSAGNARAÐILAR



Algennt er að atvinnurekendur kjósi að fá uppgefna 2-3 umsagnaraðila sem hægt er að hafa samband við til að sannreyna og fá frekari upplýsingar um umsækjanda. Gefa þarf upp nafn á umsagnaraðila, vinnustað, starfsheiti og símanúmer. Oftast eru það fyrrum atvinnurekendur eða kennarar en geta líka verið samstarfsfólk eða skólafélagar. Ekki er talið heppilegt að gefa fjölskyldumeðlimi upp sem meðmælendur eða umsagnaraðila. Alltaf ætti að fá samþykki umsagnaraðila, bæði til að vita hvort hann vill gefa umsögn og einnig til að hann geti verið viðbúinn því að fá upphringingu. Skrifleg meðmælabréf eru lítið notuð.

KYNNINGARBRÉF



Á síðastliðnum árum hefur í auknum mæli myndast sú hefð að umsækjendur skili inn kynningarbréfi ásamt ferilskrá. Kynningarbréf á sérstaklega vel við þegar sótt er um störf sem krefjast sérþekkingar. Kynningarbréf er einskonar viðauki við ferilskrá þar sem gefst tækifæri til að útskýra ákveðin atriði á ferilskránni betur og gefa ítarlegri lýsingu á hæfni sinni á persónulegan hátt. Mikilvægt er að kynningarbréf sé stutt og hnitmiðað, ekki meira en hálf til ein blaðsíða að lengd. Kynningarbréf ætti m.a. að svara spurningunum hér að neðan:

- ✓ Hvaða starf sækir þú um og hvers vegna?
- ✓ Hvernig þú uppfyllir menntunar- og hæfniskröfur?
- ✓ Hvaða þekkingu og reynslu hefur þú fram að færa sem gerir þig að hæfasta einstaklingnum í starfið?

UPPBYGGING Á KYNNINGARBRÉFI



Í upphafi kynningarbréfs er mikilvægt að textinn sé grípandi og vekji áhuga og forvitni þess sem er að lesa og fær hann til að vilja lesa áfram. Í byrjun er sagt frá hvaða starf er verið að sækja um og helstu ástæður þess að sótt er um þetta starf.

Í framhaldinu er mikilvægt að segja frá því hvers vegna umsækjandi telur sig vera hæfan til að gegna starfinu sem sótt er um og að hvaða leiti hann mun geta haft jákvæð áhrif á starfsemi fyrirtækisins. Æskilegt er að umsækjandi tiltaki hvernig bakgrunnur sinn, reynsla, þekking og persónueinkenni uppfylli hæfniskröfur sem gerðar eru í starfinu. Varast skal þó að ofnota ekki orðið „Ég“, bréfið á ekki eingöngu að fjalla um allt það sem umsækjandi hefur afrekað í lífinu heldur á að taka mið af starfinu sem sótt er um. Auk þess er mikilvægt að vera heiðarlegur varðandi hæfni sína og ef umsóknaraðili telur sig þurfa að bæta við ákveðna þekkingu er í lagi að taka fram að hann sé opin fyrir áskorun-



um og tilbúinn að finna leiðir til að afla sér aukinnar þekkingar, það getur líka virkað jákvætt að nefna eitthvað sem viðkomandi býr yfir sem gæti vegið upp á móti. Þó ber einnig að varast að gera lítið úr þekkingu sinni.

Í lok kynningarbréfs er gott að nefna áhuga umsækjanda á viðtali og að þar geti hann gert betur grein fyrir umsókn sinni og hvaða einstaklingur býr að baki henni. Mikilvægt er að rökstyðja frásögnina vel þannig hún vekji áhuga og eftirtekt ráðningaraðila.

ATVINNUVIÐTALIÐ



Skoða starfslýsingu vel áður en farið er í viðtal.

Þegar spurt er um barneignir, andleg eða líkamleg veikindi er hrein-skilnin alltaf best. Varast skal tilfinningasemi ef slíkt berst í tal, best að undirbúa sig vel áður fyrir slíkar spurningar. Gagnlegar spurningar fyrir atvinnuviðtalið:

- ✓ Hvers vegna sóttirðu um starfið?
- ✓ Af hverju ættum við að ráða þig?
- ✓ Af hverju að hætta í núverandi starfi/seinasta starfi, starfslokin, hvers vegna hættirðu?
- ✓ Segðu mér frá fyrra starfi? Verkefni, hæfni, starfsumhverfi.
- ✓ Hvernig mun reynsla þín nýtast í þessu starfi?
- ✓ Nefndu dæmi um samskipti þín við aðra á fyrri vinnustað, hvernig reynsla var það?
- ✓ Segðu frá dæmi þar sem þér þykir hafa tekist vel til í starfi eða sem þú ert stolt/stoltur af, afrek, samskipti, skipulag, árangur.
- ✓ Hvernig þér gengur að skipuleggja þig undir tímapressu og hvernig gerirðu það?
- ✓ Hvað skiptir þig máli í þínu starfsumhverfi?
- ✓ Laun, launahugmyndir?

Einhverjar spurningar að lokum? Gott að hafa einhverjar spurningar. 

ÚRSLIT KOSNINGA TIL STJÓRNAR

Allsherjaratkvæðagreiðsla vegna kosninga til stjórnar VR stóð frá 9. mars 2020 til 13. mars 2020. Atkvæði greiddu 1480 félagsmenn VR. Á kjörskrá voru alls 37.043. Kosningaþátttaka var því 4%. Sjö stjórnarmenn voru kosnir í stjórn VR til tveggja ára, tveir stjórnarmenn til eins árs og þrír varamenn til eins árs.



Arnþór Sigurðsson
Stjórnarmaður



Bjarni Þór Sigurðsson
Stjórnarmaður



Fríða Thoroddsen
Stjórnarmaður



Friðrik Boði Ólafsson
Stjórnarmaður



Jóhann Már Sigurbjörnsson
Varamaður



Jónas Yngvi Ásgrímsson
Stjórnarmaður



Selma Björk Grétarsdóttir
Stjórnarmaður



Sigmundur Halldórsson
Varamaður



Sigríður Lovísa Jónsdóttir
Stjórnarmaður



Sigrún Guðmundsdóttir
Stjórnarmaður



Þorvarður B. Kjartansson
Stjórnarmaður



Þórir Hilmarsson
Varamaður

ANDLEG LÍÐAN Á TÍMUM HEIMSFARALDURS

Ólafur Þór Ævarsson geðlæknir hjá Forvörnum starfar með einstaklingum og fyrirtækjum að forvörnum og geðheilsuefingu bæði innan heilbrigðiskerfisins og úti í samfélaginu. Hann hefur því verið í lykilstöðu til að fylgjast með líðan og andlegum viðbrögðum landsmanna við Kórónuveirufaraldrinum. Hann ritar hér grein um það sem hann hefur séð og fléttar inn í gagnlegum fræðilegum og nýtilegum upplýsingum okkur öllum til hvatningar og leiðsagnar.

TEXTI: ÓLAFUR ÞÓR ÆVARSSON GEÐLÆKNIR

ÁHRIF KÓRÓNAVEIRUFARALDURSINS Á LÍÐAN

Álagið vegna Kórónuveirufaraldursins sem nú hefur valdið okkur vanlíðan og ótta svo vikum og mánuðum skiptir hófst mjög skyndilega og var okkur mikið áfall. Þekkt er að fyrsta stig áfalla einkennist af doða og skilningsleysi. Það tekur tíma að átta sig á hvað hefur gerst og hvaða afleiðingar það getur haft. Kynningarfundir þríeykis Landlæknis, sóttvarnalæknis og lögreglu hjálpuðu til að miðla bestu fánlegu upplýsingum. Fundirnir tókust vel og vöktu strax athygli og því fengu mjög margir sömu upplýsingar og á sama tíma. Þessi tegund af upplýsingamiðlun jók skilning á stöðunni og veitti öryggiskennd. Þannig höfðu þessir fjölmiðlafundir áhrif gegn óvissu og ýttu undir samstöðu. Öllum var ljóst að ekki voru alltaf til einföld svör við spurningunum og ráðleggingar og tilskipanir gátu breyst ef nýjar staðreyndir höfðu komið fram. Alma, Þórólfur og Víðir, settu sig ekki á háan hest, gerðu stundum mistök fyrir framan alþjóð og leiðréttu. Þau sýndu þannig óhrædd að þau voru mannleg. Eins og við hin. Hluti af okkur. Partur af þjóðarsálinni. Þetta jók samstöðu og stillingu og hlýðni við fyrirmælum. Og Þórólfur hefur sagt að hegðun hvers einstaklings hafi haft afgerandi áhrif til góðs í baráttunni gegn útbreiðslu veirunnar. Minnt var reglulega á þetta með slagorðinu „Við erum öll almannavarnir“. Það getur verið flókið að fá heila þjóð til að hlýða fyrirmælum, jafnvel þó einföld virðist, eins og t.d. um nauðsyn handþvottar með sápu. Þá þurfa fyrirmælin að vera skýr og að útskýrt sé hvers vegna þau skipta svo miklu máli. Þá er einnig mikilvægt hvernig viðtakandinn hlustar og metur aðstæður. Þar skiptir góð menntun okkar Íslendinga miklu máli til að hafa nægilegan skilning og þekkingu til að leita frekari upplýsinga. Stjórnvöld stóðu til hliðar. Sýndu samstöðu og voru styðjandi með mjög skýrum hætti við aðgerðir fagfólks. Það jók líka tiltrú á að við værum að aðlagast stöðunni á réttan máta. Samstarf milli stjórnmalamanna, starfsmanna heilbrigðiskerfisins og stjórnenda atvinnulífsins komst fljótt á. Verslunarfolk brást einnig skjótt við með leiðbeiningum, merkingum, sprittbrúsum og síðar fjöldatakmörkunum í verslunum. Allir lögðust á eitt að halda nauðsynlegri þjónustu gangandi. Allt þetta flýtti einnig fyrir því ferli að eyða doða, óvissu og ótta.

Næst er stig hinna sálrænu viðbragða og tilfinninga. Þá kom hjá mörgum kraftur og kjarkur til að aðlagast, breyta yfir í fjarvinnu, koma aðstandendum heim frá útlöndum og slík verkefni. Það fannst mörgum gott að hafa nóg að gera. Á þessu stigi koma alltaf fram sterkar tilfinningar eins og reiði og erfiðleikar við að stilla skap. Margir óttuðust aukningu á heimilisofbeldi. Víða í öðrum löndum kom fram mikil vantrú og gagnrýni í garð yfirvalda og jafnvel samsæriskenningar en slíkt hefur ekki verið áberandi hérlandis. Mennirnir bregðast ósjálfrátt við álagi og með mismunandi hætti. Sumir láta sem ekkert sé í meðvirkni: „Það kemur ekkert fyrir mig.“ Aðrir fara í hjálparveitargírinn. Enn aðrir eru í stjórnarandstöðustellingunum og gagnrýna allt og alla. Og sumir flýja með því að verða fjarlægir, lokaðir og einangra sig. Ekki má gleyma „ég veit það best“ aðferðinni sem er dálítið íslensk. Allir þessir hálf-sjálfrvirku varnarhættir eru nauðsynlegur hluti af andlegum vörnum okkar í hættuástandi og gera okkur mögulegt að þola það að vera í slíkri stöðu. En þeir geta mótað hegðun okkar meira en gott er, t.d. með því að við verðum of kærulaus og horfumst ekki í augu við hættuna af raunhæfni, hættum að hlýða fyrirmælum eða sýnum ekki lengur tilhlýðilega gætni. Mikilvægt er að vera meðvitaður um eigin viðbrögð og sýna áfram ábyrgð. Auðvitað hafa allir haft áhyggjur af eigin heilsu en ekki síður af heilsu annarra. Í rannsókn sem framkvæmd var á vegum Forvarna kom fram að fleiri hafa haft meiri áhyggjur af heilsu barnanna og þeirra sem eldri eru eða í áhættuhópi vegna undirliggjandi heilsu-brests, en af eigin heilsu.

Þriðja stigið í álags- og áfallaferlinu er nú hafið og mætti kalla það aðlögunartímabilið. Nú erum við að takast á við breytingarnar og nýjar áskoranir. Á þessu stigi aðlögunarinnar má e.t.v. ganga svo langt að segja að sumar breytingar séu jákvæðar. Margir heyrast segja: „Forgangsröðun mín í lífinu er önnur nú og hefur breyst frá því sem áður var.“ Aðrir finna enn frekar fyrir mikilvægi vináttu. Samstaða er mjög rík. Einstaklingum, stjórnendum og starfsmönnum fyrirtækja og stofnana hefur gefist tækifæri til að sýna aukna getu og aðlögunarhæfileika. Þakklæti og jákvæðni ríkir nú í garð heilbrigðisstarfsfólks. Stjórnvöld hafa endurheimt tiltrú almennings. Máttur og gagnsemi

Búast má við að kvíðinn aukist á tímum sem þessum. Góð ráð gegn kvíða eru slökunaræfingar, að sækja stuðning í þá sem maður treystir og gæta að svefni, mataræði og hreyfingu.

FÉLAGSMÁL



Þekkingar og vísinda hefur komið skýrt fram í ferlinu. Samstaða, gæska og umhyggja fyrir náunganum hefur verið meira áberandi en frekja, yfirgangur og eiginhagmunastjórnun. Við höfum borið gæfu til að vilja hvetja og styðja hvert annað. Dæmi um slíkt er framtak íslensks tónlistarfólks sem hefur af örlæti veitt okkur hvatningu, hugarró og kjark með list sinni. Fátt er eins græðandi og slakandi og tónlist og um leið ber hún með sér eflandi og hvetjandi kraft. Vísindalegar rannsóknir benda til þess að tónlist hafi góð áhrif á efnaskipti og vellíðunarboðefni heilans um leið og hún eflir gróningarmátt (neuroplasticity) heilavefsins. Framlag listamannanna síðustu vikunnar er okkur ómetanlegt.

FORVARNIR

Mikilvægur hluti af aðlögun að nýjum raunveruleika eftir áföll er að komast yfir óttann, horfa fram á veginn, öðlast aftur öryggiskennnd og trú á framtíðina. Andleg efling og streituvarnir á álagstímum eru því mikilvægar forvarnir.

Fjölskyldur hafa styrkt innri samskipti í einangrun og samstaða innan fyrirtækja er góð með nýjustu samskiptamiðlum. Mikilvægt er að gefast ekki upp og að halda ró í þessum ólgusjó, að halda áfram að stunda aðgæslu og fá ekki falskt öryggi.

Þeir sem eru nákvæmir og samviskusamir og finna auðveldlega fyrir ótta verða oft mjög kvíðnir undir álagi. Búast má við að kvíðinn aukist á tímum sem þessum. Góð ráð gegn kvíða eru slökunaræfingar, að sækja stuðning í þá sem maður treystir og gæta að svefni, mataræði og hreyfingu. Ef kvíðinn verður stjórnlaus eða langvinnur getur verið um sjúklegan kvíða að ræða. Áhrifaríkar meðferðir eru til gegn slíkum kvíða.

Þunglyndi og leiði eru líka algeng og eðlileg viðbrögð við álagi og erfiðleikum. Og þeir sem eru í einangrun finna einnig fyrir deyfð og drunga. Allir geta fundið fyrir slíkum óþægindum og þá oftast í stuttan tíma. En ef slík vanlíðan nær að festa rætur þá fylgja í kjölfarið einkenni eins og svartsýni og vonleysi, þirringur, þreyta, lystarleysi, svefntruflanir og jafnvel gleymaska og einbeitingartruflun. Ef slík vanlíðan er viðvarandi samfelt í meira en tvær til þrjár vikur er rétt að leita sér aðstoðar. Við flestum tegundum þunglyndis eru til árangursríkar meðferðir.

Þegar umræða og fréttir snúast einungis um eitt, eins og nú hefur verið, þá hættir okkur til að festast í hugsun um þetta eina efni. En lífið hefur sinn gang og heldur áfram. Það standa engin stórræði lengi. Við þurfum að hugsa fram á veginn. Gera áætlanir. Ef þær standast ekki, breytum við þeim bara og lögum að nýjum aðstæðum. Þetta er mikilvægur þáttur í stórkostlegum aðlögunarhæfileikum manneskjunnar. ►

En nú er kominn sá tími í bráttunni sem líkja mætti við síðustu mínúturnar af fyrri hálfleik. Gefum ekki eftir, gerumst ekki kærulaus og sýnum áfram samstöðuna í verki.

AÐ LOKUM

Sýnum áfram samstöðu!

Eins gagnrýnin og ósammála sem við getum stundum verið í dagsins önn, þá er greypstur í þjóðarsálina sá mikilvægi eiginleiki að þegar á reynir, þá stöndum við Íslendingar saman. Eyþjóð víkinga á sama báti í gegnum aldanna rás. Og órofin samstaða okkar hefur vakið athygli hjá öðrum þjóðum. En nú er kominn sá tími í bráttunni sem líkja mætti við síðustu mínúturnar af fyrri hálfleik. Gefum ekki eftir, gerumst ekki kærulaus og sýnum áfram samstöðuna í verki.

Réttum hjálparhönd!

Þetta þarf vart að segja Íslendingum sem hafa í aldanna rás vanist því að aðstoða hvern annan af fórnfýsi þegar mikið steðjar að. Vísindalegar rannsóknir sýna að það styrkir heilsu þess sem veitir og örvar hormóna- og taugakerfi bæði veitenda og þiggjenda. Með öðrum orðum: Hjálpssemi og gæska eflir og styrkir hópinn og þá einstaklingana sem í honum eru.

Sækjum stuðning!

Allir þurfa einhvern tíma á stuðningi, hvatningu eða ráðum að halda. Og ef ekki nú, þá hvenær? Mikilvægt er þiggja slíkt og ef vanlíðan er farin að skjóta rótum eins og lýst er hér að ofan þá er mikilvægt að hika ekki við að leita sér hjálpar því góð ráð og meðferðir eru til.


Bætum heilsulæsi!

Á undanförunum vikum hefur þekking almennings á gildi forvarna aukist mjög, t.d. um áhrif hegðunar á sýkingarvarnir og mikilvægi þess að draga úr einangrun vegna hættu á andlegum heilsuþresti. Með öðrum orðum sýnt hve mikil áhrif við getum sjálf haft á eigin heilsu með hegðun okkar og hugsun. Vonandi stuðlar þetta að bættu heilsulæsi og forvörnum í framtíðinni.

Hreyfum heilann!

Hreyfing er ekki einungis mikilvæg fyrir líkamann heldur hefur hún mikil og góð áhrif á heilann. Mátuleg hreyfing, t.d. 20-30 mín gönguferð daglega styrkir heilavefinn. Heilinn vex og tengingar taugafrumnanna styrkjast og heilastarfssemin eflist. Minni og einbeiting batna, ein-kenni um depurð og kvíða dvína og góð vörn myndast gegn kulnun og sjúklegri streitu.

Aukum hvíld!

Ekkert er betra á óvissutímum og álagstímum en góð hvíld. Auðvelt er að stunda „daghvíld“ á vinnutíma með því að gera stutt hlé og slaka á líkamanum, róa öndunina og kyrra hugann. Fleiri vilja nú prófa íhugun eða núvitund sem eru öflugar aðferðir. Svo er bara að láta fara vel um sig í sófanum yfir misgáfulegum framhaldspáttum eða liggja í leti. Mikilvægt er að fá ekki samviskubít yfir aukinni hvíld. Það er einfalt að hvílast en á meðan fer fram virk endurhleðsla og endurnýjun á huganum og vitrænni starfssemi sem eykur andlegt úthald og aðlögunargetu. 





TRÚNAÐARMAÐURINN ÞÓRIR BALDVIN HRAFNSSON

Aldur: 39 ára

Vinnustaður: Icelandair Hotels

HVAÐ HEFURÐU UNNIÐ LENGI HJÁ ÞÍNU FYRIRTÆKI?

Ég hef unnið hér í rúmlega sex ár.

HVERSU LENGI HEFURÐU VERIÐ TRÚNAÐARMAÐUR?

Ég hef verið trúnaðarmaður í tvö ár.

HVERNIG FRÆÐSLU HEFURÐU SÓTT ÞÉR SEM TRÚNAÐARMAÐUR?

Ég hef farið á öll klassísku námskeiðin, það er „Sjóðir og þjónusta“, hvernig á að lesa launaseðil, og kjaramálanámskeiðið. Ég hef einnig farið á nokkra hádegisfyrirlestra, meðal annars um hvernig á að taka á kynferðislegri áreitni á vinnustaðnum.

FINNST ÞÉR ÞÚ HAFA LÆRT EITTHVAÐ AF ÞVÍ AÐ VERA TRÚNAÐARMAÐUR?

Ég hef lært ýmislegt um réttindin mín, en einnig hvað VR getur aðstoðað með.

HVERNIG LEGGST STYTTING VINNUVIKUNNAR Í STARFSFÓLK OG YFIRMENN Á ÞÍNUM VINNUSTAÐ?

Mjög vel, held ég, ég hef ekki heyrt neinar kvartanir, hvorki hjá yfirmönnum né starfmönnum fyrirtækisins.

HVERNIG HEFUR STYTTINGIN VERIÐ ÚTFÆRÐ?

Við innleiddum frítímabanka í fyrra, þannig að það var mjög einfalt að útfæra þetta hjá okkur, í grundvallaratriðum hagar hver og einn starfsmaður þessu eins og honum hentar best. [VR](#)

HVATNING Á ÓVISSUTÍMUM

TEXTI: BRAGI R. SÆMUNDSSON
JÓHANN I. GUNNARSSON

Við lifum nú á krefjandi tímum. „Fordæmalausum“, segja margir. Kórónuveiran hefur sett strik í reikninginn. Sumir hafa veikst og jafnvel týnt lífi. Afleiðingar veirunnar eru einnig þær að margir glíma nú við atvinnumissi og fjárhagsörðugleika. Óvissa ríkir um framhaldið. Við slíkar aðstæður er algengt að fólk hafi áhyggjur, finni jafnvel fyrir ótta og kvíða. Mikilvægt er að muna að slíkar tilfinningar eru ofureðlilegar við kringumstæður sem þessar. Þá er sömuleiðis vert að hafa í huga að áhyggjur nú um stundir eru ekki bara eðlilegar heldur geta þær líka verið gagnlegar, sér í lagi þegar þær hvetja okkur til að bregðast við með uppbyggilegum hætti.

EN HVAD ER TIL RÁÐA?

Einn helsti orsakavaldur kvíða er einmitt ótti við óvissu, að maður hafi ekki stjórn á aðstæðum eða komi hugsanlega ekki til með að ráða við það sem framundan er. Þetta getur haft mjög truflandi áhrif á marga. Ein leið til að takast á við kvíða er að sættast við óvissuna. Minna sjálfan sig á að óvissa er einfaldlega hluti af lífinu en spyrja sig um leið hvað það er í núverandi ástandi sem við getum haft áhrif á - hverju við getum stjórnað og hverju ekki. Við getum ekki breytt því sem gerst hefur en við getum séð til þess að við ástundum áfram heilbriggt lífni, borðum hollt, hreyfum okkur, höfum reglu á svefni, sækjum í góðan

félagsskap, sinnum áhugamálum o.s.frv. Haldið þannig uppi góðri rúttínu. Okkar reynsla er jafnframt sú að þeir sem setja sér regluleg markmið (fyrir daginn, vikuna, mánuðinn) njóta yfirleitt góðs af því. Taktu frumkvæðið. Veltu því fyrir þér, t.d. ef breyting á atvinnuhögum hefur átt sér stað, hvað þú getur gert til að halda þér sem best á tánum. Verið tilbúin þegar kallið kemur aftur ef um tímabundna uppsögn er að ræða. Sömuleiðis ef nú þarf að róa á önnur mið. Skoðaðu vel hvað það er sem þú vilt stefna á í framhaldinu og settu þér markmið um hvernig þú nálgast það, skref fyrir skref. Fólk býr gjarnan yfir meiri seiglu en það gerir sér grein fyrir. Við trúum því staðfastlega að langflestir hafi þrautseigju og úthald til að takast á við þær krefjandi breytingar sem nú eru uppi.

HVAD SKIPTIR MESTU MÁLI?

Í erfiðu árferði fáum við stundum spurningu um hvað sniðugt sé að gera á þeim augnablikum þar sem „sækja á mig neikvæðar hugsanir og efasemdir eða ég er farinn að ofhuga hlutina“. Þá bendum við oft fólk á skammstöfunina W.I.N. (what's important now – hvað skiptir mestu máli núna?). Kvíði snýst oft um áhyggjur af einhverju sem gæti farið úrskeiðis í framtíðinni, jafnvel þó stundum séu litlar líkur á þeirri útkomu. Eins og áður segir hvetjum við fólk til að skipuleggja sig vel og setja sér markmið varðandi komandi verkefni en ofhugsun og efasemdir um eigið ágæti leysa sjaldan vandann en ýta þess í stað frekar



undir vanlíðan. „Að njóta einhvers á meðan það gerist“ er okkar skilningur á núvitund. Þegar markmiðin liggja fyrir fer yfirleitt best á því að einbeita sér að hverju skrefi fyrir sig. Hvort sem það er að sækja um nýja vinnu, elda mat eða vera í göngutúr. Að leyfa sér að vera „í núinu“, beina athyglinni fyrst og fremst að stað og stund, dregur oft úr óhugsun og kvíða. Á meðan við erum úti að ganga er göngutúrin það mikilvægasta á því augnabliki (W.I.N.). Því er um að gera að njóta hans (eða einfaldlega leyfa sér að vera bara til staðar í honum) þangað til næsta verkefni tekur við.

AÐ NÁ STJÓRN Á ÁHYGGJUM

Stundum er þó eins og kvíði taki völdin. Áhyggjuhugsanir vegna ástandsins verða ágengar, e.t.v. undir áhrifum mikillar fjölmiðlaumfjöllunar og lita þannig tilveru okkar. Koma í veg fyrir að við njótum lífsins og komum hlutum í verk. Þegar svo ber undir getur reynst gagnlegt að afmarka áhyggjurnar, búa sér til eins konar „áhyggjutíma“, t.d. með því að gefa sér 30 mín. seinnipart dags til þess að hugsa um/skrifa niður áhyggjurnar en að sama skapi sleppa tókum af og fresta áhyggjum hinar 23^{1/2} klst. sólarhringsins. Eða að ræða þær við aðra manneskju á áhyggjutímanum. Þegar slíkar hugsanir koma svo upp á öðrum tímum dagsins má punkta þær hjá sér í þeirri viðleitni að taka þær fyrir á næsta áhyggjutíma í stað þess að velta sér upp úr þeim öllum stundum. Með þeim hætti náum við frekar að aftengja okkur áhyggjuhugsunum og

draga úr óæskilegum áhrifum þeirra. Hinn tíma sólarhringsins einbeitim við okkur svo frekar að uppbyggilegum hlutum og ánægjulegum.

VIÐ HÖFUM ALLTAF VAL

Mikilvægt er að minna sig á að halda í gleðina, ekki síst í því ástandi sem nú ríkir. Höldum áfram að skemmta okkur. Sinna áhugamálum. Sumir spyrja sig á hverjum degi: „Hvað ætla ég að gera í dag til að gleðja sjálfan mig (eða gleðja aðra)?“ og hrinda því svo í framkvæmd.

Það eru krefjandi tímar. Nú reynir sannarlega á. Við búum hins vegar öll yfir seiglu og þurfum að virkja styrkleika okkar til að takast á við þau verkefni sem framundan eru. Við höfum alltaf val um eigin viðbrögð. Verum þeir einstaklingar og sú þjóð sem aðrir munu líta upp til þegar stormurinn er yfirstaðinn. VR

Að njóta einhvers á meðan það gerist er okkar skilningur á núvitund. Þegar markmiðin liggja fyrir fer yfirleitt best á því að einbeita sér að hverju skrefi fyrir sig. Hvort sem það er að sækja um nýja vinnu, elda mat eða vera í göngutúr.



Hvað langar þig að læra?

Á tímum sem þessum er mikilvægt að hlúa að sjálfum sér.

Sjálfstyrkingarnámskeið er eitt af því sem fellur undir starfstengda styrki.

Við styrkjum einstaklinga um **allt að 90%** vegna námskeiða eða fræðslu. **Lika á netinu!**

Nú er tækifærið!

Einnig er hægt að sækja um styrk fyrir áskrift að vefsíðu/efnisveitu með starfstengdum námskeiðum. Hámark 1 árs aðgangur í einu.



Kynntu þér málið á www.starfsmennt.is



STARFSMENNTASJÓÐUR
VERSLUNAR- OG SKRIFSTOFUFÓLKS



ERT ÞÚ MEÐ ÞÍNA STAFRÆNU HÆFNI Á HREINU?

Hvort sem við erum örugg í því að tengjast fundum í gegnum fjarfundarbúnað og versla matvöru á netinu eða ekki, þá er óhætt að segja að nú sé rétti tíminn til að huga að því hvort stafræn hæfni okkar standist samanburð við aðra.

VR fór af stað með verkefnið Stafræna hæfnihjólíð undir lok síðasta árs en hjólíð er sjálfsmatspróf sem tekur einstakling um 12-15 mínútur að þreyta. Prófið er öllum opið og hafa tæplega 5000 manns þegar lokið því þegar þetta er skrifað.

Meginmarkmið VR með Stafræna hæfnihjólinu er að gefa félagsmönnum kost á að kortleggja eigin stafrænu hæfni með það í huga að veita þeim mögulega sýn inn í þá þætti sem flokkast almennt undir stafræna hæfni. Að sjálfsmatsprófi loknu gefst þátttakanda færi á að sjá niðurstöður sínar með ráðleggingum á hvaða sviðum hann megi bæta sig og tillögur um hvernig það skal gert.

HVAÐ ER STAFRÆN HÆFNI?

Stafræn hæfni snýst fyrst og fremst um að geta beitt viðeigandi þekkingu og færni, en einnig að vera reiðubúin/n að endurskoða viðhorf sín og vera tilbúin/n að prófa nýja tækni. Notkun á stafrænni tækni nær til ýmissa viðfangsefna og er notuð í ýmsum tilgangi bæði í vinnu sem og í einkalífi, t.d. vegna náms, til að sækja um vinnu, versla á netinu, afla heilsufarsupplýsinga, taka þátt í samfélaginu o.s.frv. Efling stafrænnar hæfni stuðlar fyrst og fremst að því að styrkja mannauð og auka atvinnu- og samkeppnishæfni hvers og eins.

VR hvetur alla til þess að huga að því hvað þeir geta gert til að auka við þekkingu sína og styrkja sig á hinum ýmsu sviðum, nú er rétti tíminn!

Kynntu þér málið nánar á stafrænhaefni.is

HVERNIG VIRKAR STARFSMENNTASJÓÐUR VERSLUNAR- OG SKRIFSTOFUFÓLKS?

EINSTAKLINGSSTYRKIR



STARFSMENNTASTYRKUR

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

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

FYRIRTÆKJASTYRKIR



STYRKIR VEGNA NÁMSKEIÐAHALDS

Fyrirtæki með starfsmenn sem eru félagsmenn VR/LÍV geta sótt um styrk vegna náms og fræðslu starfsmanna.



LÆKKAD IÐGJALD

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



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.



FRÆDSLUSTJÓRI AÐ LÁNI

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



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 tómtundanámskeiða 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.



HVAR SÆKI ÉG UM STYRK Í STARFSMENNTASJÓÐ?

EINSTAKLINGAR

Í gegnum [Mínar síður](#) á [vr.is](#) eða hjá þínu stéttarfélagi ef þú ert í félagi innan LÍV.

FYRIRTÆKI

Í gegnum [attin.is](#) sem er sameiginleg umsóknargátt nokkurra starfsmenntasjóða.

Nánari upplýsingar er að finna á [starfsmennt.is](#)



FERÐUMST INNANLANDS Í SUMAR!

VR á 76 orlofshús um allt land og leigir félagið að jafnaði um 20 hús að auki yfir sumarmánuðina. Upplýsingar um þau hús eru jafnóðum birtar á vef VR. Markmiðið er að auðvelda félagsmönnum að njóta orlofs og hvíldar. Leitast er eftir fremsta megni að koma til móts við þarfir félagsmanna með bættri þjónustu.

VINSÆL GÆLUDÝRAHÚS

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

FLÚÐIR

Hús nr. 29 og 30.

MIÐHÚSASKÓGI

Hús nr. 1-8, 24 og 25.

LÆKJARBAKKA

Hús nr. 21.

HÚSAFELL

Hús nr. 9, 10 og 12.

FLJÓTSHLÍÐ

Hús nr. 16 á Hellishólum.

HOLTALANDI Á AKUREYRI

Hús nr. 4 og 6.

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

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

TJALDSVÆÐI VR

Tjaldsvæði VR í Miðhúsaskógi opnar í byrjun júní en nánari dagsetning verður auglýst á vef VR. Vegna tilmæla sóttvarnalæknis er svæðinu er skipt upp í hólf og er einungis hægt að bóka sér tjaldstæði á Mínum síðum. Félagsmenn komast ekki inn á tjaldsvæðið nema eiga bókað tjaldstæði. Ekki er hægt að fá bókun á tjaldsvæðinu endurgreidda.

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

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


Tjaldsvæðið er aðeins ætlað VR-félögum og fjölskyldum þeirra en félagsmenn geta boðið gesti/gestum að dvelja með sér á tjaldsvæðinu, þó aldrei meira en sem samsvarar einu tjaldstæði. Heimilt er að hafa gæludýr á tjaldsvæðinu. Hámarksdvöl á tjaldsvæðinu eru 10 dagar.

FERÐAVAGNAR

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

REGLUR ORLOFSHÚSA VR

ALMENNAR REGLUR

1. Hafi orlofshúsið ekki verið nýtt á leigutímanum er ekki hægt að fá leigugjaldið endurgreitt eftir á.
2. Orlofshús eru ekki leigð til félagsmanna yngri en 20 ára og er miðað við árið sem þeir verða 21 árs.
3. Ef inneign í VR varasjóði er notuð til að greiða fyrir leigu á orlofshúsi er hún undanþegin staðgreiðsluskyldu skatta, að því hámarki sem er í gildi hverju sinni samkvæmt skattmati hvers árs.
4. Framleiga á orlofseignum VR er með öllu óheimil. Félagsmaður sem skráður er leigjandi ber fulla ábyrgð húsnæðisins á meðan það er í leigu á hans nafni.
 - Húsið er leigt með húsgögnum, eldhúsbúnaði og öðrum lausamunum.
 - Leigjandi ber ábyrgð á öllum búnaði hússins meðan á leigutíma stendur og skuldbindur sig til þess að bæta tjón sem verða kann af hans völdum eða þeirra sem dvelja á hans vegum í húsinu á leigutíma.
 - Leigjandi skal ganga vel um hús og umhverfi, þrifa húsið við brottför og sjá um að hver hlutur sé á sínum stað. Sé því ábótavant áskilur VR sér rétt til að innheimta sérstakt gjald fyrir þrif.
 - Leigjandi skal skila af sér orlofshúsi á uppgefnum tíma skv. samningi.
 - Leigjandi þarf að hafa með sér handklæði, sápu, viskastykki, sængurver, lök og koddaver.
 - Dvalargestir eru beðnir um að forðast hávaða með bílaumferð á orlofshúsasvæðinu og taka tillit til annarra gesta.
 - Leigjandi skal ganga vel um staðinn og gæta þess að spilla ekki gróðri eða landi á nokkurn hátt. 

LEIGUTÍMABIL

Sumartímabilið er frá 29. maí. til 30. ágúst.

Komu tími kl. 17.00, brottför kl. 12:00 nema sunnudaga kl. 19.00.

Vetrartímabil orlofshúsa VR er frá 31. ágúst til 28. maí.

Komu tími kl. 16.00, brottför kl. 12:00 nema sunnudaga kl. 19.00.

Eldri félagsmenn athugið!

Félagsmenn 67 ára og eldri fá 20% afslátt af leigu.



ÚTILEGUKORTIÐ

Fullgildum félagsmönnum VR stendur til boða að kaupa Útilegukortið fyrir sumarið 2020. Kortið veitir tveimur fullorðnum og allt að fjórum börnum upp að 16 ára aldri gistingu á 41 tjaldsvæði víðsvegar um landið. Kortið kostar 12.600 kr. og getur hver fullgildur félagsmaður keypt eitt kort. Hægt er að kaupa Útilegukortið á Mínum síðum og á skrifstofum VR.



VEIÐIKORTIÐ

Fullgildum félagsmönnum VR stendur til boða að kaupa Veiðikortið fyrir sumarið 2020. Veiðikortið veitir nær ótakmarkaðan aðgang að fjölda vatnasvæða vítt og breitt um landið. Handbók fylgir hverju korti þar sem má finna leiðbeiningar og reglur. Kortið kostar 4.800 kr. og getur hver fullgildur félagsmaður keypt eitt kort. Hægt er að kaupa Veiðikortið á Mínum síðum og á skrifstofum VR.



VR VARASJÓÐUR

VR varasjóð geta félagsmenn VR nýtt til ýmissa fjölbreyttra styrkja. Athugaðu stöðuna á sjóðnum inni á **Mínum síðum** á **vr.is**. Hægt er að nota inneign í sjóðnum til skattfrjálsrar greiðslu á:

- Líkamsræktarkorti
- Endurhæfingu – s.s. sjúkrapjálfun, nuddi, nálastungum og hjá kírópraktorum
- Gistikostnaði í orlofi – s.s. orlofshúsum, hótelum eða gistiheimilum
- Starfstengdu námi

Þá er einnig hægt að nýta sjóðinn til fjölda annarra staðgreiðsluskýldra greiðslna:

- Tannlæknaþjónusta
- Sálfræðikostnaður og viðtöl hjá geðlæknum
- Flug, bílaleigubílar, pakkaferðir
- Líkamsræktartengdur búnaður eins og hlaupaskór, golfkylfur, hjól, íþróttafatnaður o.fl.
- Gleraugu, linsur, heyrnartæki, innlegg í skó o.fl.

Allir félagsmenn VR safna réttindum í VR varasjóð og fer endurgreiðsla úr sjóðnum eftir réttindainneign hvers og eins félagsmanns. **Allar nánari upplýsingar má finna á vr.is**

FYRIRTÆKI ÁRSINS 2020



FYRIRTÆKI ÁRSINS 2020

Fyrirtæki ársins árið 2020 samkvæmt vinnumarkaðskönnun VR voru kynnt á vef félagsins um miðjan maí. Síðustu ár hefur VR kynnt niðurstöðurnar í fjölmennri móttöku starfsmanna og stjórnenda þeirra fyrirtækja sem fá viðurkenningu en vegna COVID-19 var gripið til annarra ráðstafana í ár. Formaður VR, Ragnar Þór Ingólfsson, sótti vinningsfyrirtækin fimmtán heim eftir að niðurstöður voru tilkynntar og afhenti verðlaunagripina

Fyrirtæki ársins 2020 eru sem hér segir (í stafrófsröð):

Í flokki **stórra fyrirtækja** með 70 starfsmenn eða fleiri eru vinningsfyrirtækin **LS Retail, Nova, Sjóvá, VÍS** og **Vörður tryggingar**.

Í flokki **meðalstórra fyrirtækja** þar sem starfsmenn eru frá 30 til 69 talsins eru vinningsfyrirtækin **Hringdu, Hvíta húsið, Miðlun, Nordic Visitor** og **Tengi**.

Í flokki **lítilla fyrirtækja** þar sem starfsmenn eru færri en 30 eru vinningsfyrirtækin **Egill Árnason, Rekstrarfélag Kringlunnar, Reon, Tryggja** og **Vettvangur**.

Að auki fá fimmtán fyrirtæki í hverjum stærðarflokki titilinn Fyrirmyndarfyrirtæki 2020, þar með talin vinningsfyrirtækin sjálf, og má sjá lista yfir þau annars staðar í þessari umfjöllun. Könnunin var gerð frá byrjun febrúar fram í miðjan mars.

UM KÖNNUNINA

Könnun VR er gerð í upphafi hvers árs. Hún hefur í raun tvíþættan tilgang. Í fyrsta lagi vill VR gefa starfsfólki vettvang til að ræða við stjórnendur fyrirtækja og láta þá vita af líðan sinni og afstöðu til fyrirtækisins. Þannig getur starfsfólk hrósað því sem vel er gert en einnig bent á það sem betur má fara. Niðurstöðurnar veita stjórnendum mikilvægar upplýsingar um hvar úrbóta er þörf og eru mikilvægur leiðarvísir fyrir næstu skref. Þær sýna hvernig fyrirtækið kemur út í samanburði við önnur fyrirtæki, hvort og þá hvaða vanda er við að etja og um leið hvaða sóknarfæri fyrirtækið hefur. Fyrirtækis ársins er öflugt verkfæri sem stjórnendur geta beitt í samvinnu við starfsfólk til að gera vinnustaðinn eftirsóknarverðan.

Viðurkenningarnar Fyrirtæki ársins og Fyrirmyndarfyrirtæki eru þannig til marks um hvernig stjórnendur standa sig í mannauðsmálum og skapa gott og öruggt innra starfsumhverfi fyrirtækisins. VR vill benda á það sem vel er gert og hvetja öll fyrirtæki til góðra verka. Frá upphafi hafa tæplega 60 fyrirtæki fengið viðurkenninguna Fyrirtæki ársins en mun fleiri hafa verið valin Fyrirmyndarfyrirtæki.

Í öðru lagi gefa niðurstöðurnar VR skýra og viðamikla mynd af viðhorfum félagsmanna, og þúsunda annarra starfsmanna á vinnumarkaði, til vinnustaða sinna. Þær segja til um breytingar á líðan félagsmanna

á vinnumarkaði og viðhorfum þeirra, þróun helstu lykilþátta yfir ár og áratugi, bæði þegar vel gengur og þegar gefur á bátinn. Þessar upplýsingar nýtast félaginu í hagsmunabaráttu sinni og gefa VR færi á að meta hvaða áherslur eru nauðsynlegar hverju sinni.

MEIRA EN TUTTUGU ÁRA SAGA

VR hefur staðið fyrir valinu á Fyrirtæki ársins í rúmlega tuttugu ár. Fyrirtæki ársins var fyrst valið 1996, þó viðurkenningin hafi verið veitt ári síðar og sú næsta var fyrir árið 1998. Síðan hefur þessi viðurkenning verið veitt árlega.

Könnunin hefur tekið breytingum í áranna rás, spurningum fjölgað og þær breyst og er hún nú viðameiri en nokkru sinni fyrr. Árið 2020 fengu rúmlega 36 þúsund starfsmenn könnunina senda og svöruðu um fjórtán þúsund þeirra í 800 fyrirtækjum á almennum vinnumarkaði. Könnunin náði til allra félagsmanna VR en að auki gátu fyrirtæki tryggt öllum starfsmönnum þátttökurétt, óháð stéttarfélagsaðild þeirra. Alls nýtti 131 fyrirtæki þetta boð og náðu öll utan eitt inn á lista. Það er Gallup sem sér um að leggja könnunina fyrir þátttakendur og vinna úr niðurstöðum hennar.

Á vef VR má sjá ítarlegri umfjöllun um framkvæmd og hugmyndafræði könnunarinnar auk lista yfir öll fyrirtækin í þremur stærðarflokkum. [VR](#)

TIL FYRIRMYNDAR 2020

Fyrirtækin í fimmtán efstu sætunum í hverjum stærðarflokki í könnun VR eru til fyrirmyndar og telur félagið ástæðu til að vekja sérstaka athygli á frammistöðu þeirra. Þessi fyrirtæki fá titilinn Fyrirmyndarfyrirtæki VR 2020. Mörg þessara fyrirtækja eru ofarlega á lista hverju ári, hvernig

sem staðan er og hvort sem árar vel eða illa. Það ber vott um styrka og skilvirka mannauðsstjórnun. Við óskum fyrirtækjunum innilega til hamingju. Hér má sjá lista yfir fyrirmyndarfyrirtæki í hverju flokki fyrir sig, í stafrófsröð. [Heildarlistana má sjá á vef VR, vr.is.](#)

STÓR FYRIRTÆKI

66° Norður
BL
Félagsstofnun stúdenta
Garri
Icepharma
Johan Rönnung
LS Retail
Nova
PwC
Sjóvá
Toyota Kaupúni
Valka
VÍS
Vörður tryggingar
Wise

MEÐALSTÓR FYRIRTÆKI

Danól
dk hugbúnaður
Hringdu
Hvíta húsið
Íslandsstofa
Margt smátt
Miðlun
Nordic Visitor
Nox Medical
ORF Líftækni
Pípar / TBWA
Reykjafell
Tengi
Toyota á Íslandi
VIRK starfsendurhæfingarsjóður

LÍTIL FYRIRTÆKI

Attentus – mannauður og ráðgjöf
Áltak
Bókhald og uppgjör
Egill Árnason
Eirvík
Expectus
Fulltingi
Godo
Hagvangur
Íslensk getsþá
MAGNA lögmenn
Rekstrarfélag Kringlunnar
Reon
Tryggja
Vettvangur

FYRIRTÆKI ÁRSINS 2020

Fyrirtæki ársins 2020 eru fimmtán talsins, fimm í hverjum stærðarflokki. Athugið að einungis fyrirtæki sem tryggja öllum starfsmönnum sínum rétt til þátttöku í könnuninni koma til greina í valinu á Fyrirtæki ársins eða Fyrirmyndarfyrirtæki. Stærðarflokkarnir eru þrír, stór fyrirtæki þar sem starfsmenn eru 70 talsins eða fleiri, meðalstór fyrirtæki en þar eru starfsmenn frá 30 til 69 og svo lítil fyrirtæki þar sem starfsmenn eru færri en 30.

FYRIRTÆKI ÁRSINS 2020 STÓR FYRIRTÆKI

LS RETAIL

LS Retail er í hópi fimm efstu fyrirtækja annað árið í röð og heldur því titlinum Fyrirtæki ársins. Heildareinkunn fyrirtækisins hækkar á milli ára, fer úr 4,44 í 4,51 og einkunnir fyrir átta af níu lykilþáttum hækka, mismikið þó. Mesta hækkunin er fyrir þáttinn vinnuskilyrði og því næst ánægju og stolt af vinnustaðnum. LS Retail er með hæstu einkunn stærri fyrirtækja þegar kemur að sveigjanleika vinnu og vinnuskilyrðum og einnig fyrir ánægju og stolt. Lægsta einkunn fyrirtækisins er fyrir launakjörin, 3,68 sem er þó umtalsvert hærrí en meðaltal stærri fyrirtækja sem er 3,30.

NOVA

Nova tekur sér sæti meðal Fyrirtækja ársins í ár eftir að hafa verið ítrekað í hópi Fyrirmyndarfyrirtækja í áratug. Heildareinkunn Nova í ár er 4,48 og hækkar úr 4,30 frá árinu 2019. Allar einkunnir Nova hækka frá árinu 2019, mest fyrir vinnuskilyrði og launakjör en síðarnefndi þátturinn fær lægstu einkunn hjá Nova, eins og flestum öðrum fyrirtækjum. Nova er með hæstu einkunn stórra fyrirtækja fyrir þáttinn stjórnun og deilir fyrsta sætinu með Verði þegar kemur að starfsanda og sjálfstæði í starfi og er þá miðað við fyrirtæki sem bjóða öllum starfsmönnum sínum þátttöku í könnuninni.



LS Retail



NOVA



SJÓVÁ

SJÓVÁ

Sjóvá er í hópi Fyrirtækja ársins í sínum stærðarflokki þriðja árið í röð. Heildareinkunn fyrirtækisins hækkar aðeins á milli ára, fer úr 4,38 í 4,41. Flestar einkunnir hækka lítillega, mest hækka einkunnir fyrir þættina ímynd fyrirtækisins, en sú einkunn hækkar úr 4,22 í 4,36 í ár, og launakjör sem hækkar úr 3,48 í 3,63. Þetta er jafnframt lægsta einkunn Sjóvá í ár, en töluvert hærrí en meðaltal stóru fyrirtækjanna fyrir launakjör sem er 3,30. Hæsta einkunn Sjóvá er fyrir þáttinn jafnrétti eða 4,72, og hækkar hún einnig á milli ára.

VÍS

VÍS hækkar sig mikið á milli ára og er nú í hópi Fyrirtækja ársins í fyrsta sinn. Allar einkunnir VÍS hækka, nokkrar umtalsvert. Heildareinkunn fer úr 4,15 í 4,35 en mest hækkar einkunn fyrir þáttinn ímynd fyrirtækis, úr 3,22 árið 2019 í 3,63. Einnig aukast ánægja og stolt umtalsvert, einkunn fyrir þann þátt fer úr 4,20 í 4,55. Þá hækka einkunnir fyrir stjórnun og starfsanda einnig mikið á milli ára. VÍS, ásamt Verði tryggingum, er með hæstu einkunn stærri fyrirtækja fyrir þáttinn jafnrétti. Lægsta einkunn VÍS er fyrir launakjörin en sú einkunn hækkar þó nokkuð, fer úr 3,45 í 3,63.

VÖRÐUR TRYGGINGAR

Vörður er í hópi Fyrirtækja ársins í hópi stóru fyrirtækjanna annað árið í röð. Allar einkunnir hækka á milli ára, heildareinkunn árið 2019 var 4,35 en er í ár 4,47. Þeir þættir sem hækka mest eru launakjör og ímynd fyrirtækis. Vörður vermir efsta sætið meðal stærri fyrirtækja í þremur þáttum, starfsanda og sjálfstæði í starfi en í því síðarnefnda deilir Vörður fyrsta sætinu með Nova, og svo í þættinum jafnrétti þar sem Vörður og VÍS eru efst og er hér miðað við fyrirtæki sem bjóða öllum starfsmönnum sínum þátttöku í könnuninni. Launakjör er sá þáttur sem fær lægstu einkunn Varðar í ár.



VÍS



VÖRÐUR TRYGGINGAR

FYRIRTÆKI ÁRSINS 2020 MEÐALSTÓR FYRIRTÆKI

HRINGDU

Hringdu er nú eitt Fyrirtækja ársins í hópi meðalstórra fyrirtækja í fyrsta sinn en var meðal Fyrirmyndarfyrirtækja á árunum 2017 til 2019. Flestar einkunnir fyrirtækisins hækka á milli ára, heildareinkunn fer úr 4,49 í 4,54, en mesta hækkunin er fyrir þáttinn launakjör sem fer úr 3,74 í 3,99. Þessi þáttur er sá sem fær lægstu einkunn hjá Hringdu en er þó mun hærri en meðaltal í þessum stærðarflokki sem er 3,48. Hringdu fær hæstu einkunn meðalstórra fyrirtækja fyrir þáttinn sjálfstæði í starfi, 4,65.



HRINGDU

HVÍTA HÚSIÐ

Hvíta húsið tekur sér nú sæti meðal Fyrirtækja ársins eftir að hafa verið í flokki Fyrirmyndarfyrirtækja nokkrum sinnum á síðustu árum. Allar einkunnir hækka á milli ára, heildareinkunn fer úr 4,38 í 4,55. Mest hækkar einkunn fyrir starfsanda, en hún fer úr 4,43 í 4,76 sem er umtalsvert hækkan. Sama má segja um einkunn fyrir þáttinn ánægja og stolt sem hækkar úr 4,45 í 4,76. Hvíta húsið er hæst meðalstórra fyrirtækja þegar kemur að jafnrétti, með nokkrum yfirburðum, fær einkunnina 4,90 en meðaltalið í stærðarflokknum er 4,25. Lægsta einkunn Hvíta hússins er fyrir launakjör.

NORDIC VISITOR

Nordic Visitor hampar nú titlinum Fyrirtæki ársins fjórða árið í röð en hefur verið ofarlega á lista í sex ár í röð. Heildareinkunn hækkar nokkuð á milli ára, hún var 4,39 árið 2019 en er núna 4,53. Þrír þættir hækka mest, það eru vinnuskilyrði, sjálfstæði í starfi og ánægja og stolt af vinnustað. Nordic Visitor er hæst fyrirtækja í sínum stærðarflokki í tveimur þáttum, vinnuskilyrðum þar sem einkunn fyrirtækisins er núna 4,56 en var 4,34, og ímynd en þar fær fyrirtækið 4,93 í einkunn í ár. Lægsta einkunn er fyrir launakjörin, en það á við um mikinn meirihluta fyrirtækja á listum.

FYRIRTÆKI ÁRSINS 2020



HVÍTA HÚSIÐ



NORDIC VISITOR

MIÐLUN

Miðlun er nú eitt af Fyrirtækjum ársins eftir að hafa verið í hópi Fyrirmyndarfyrirtækja síðustu tvö ár. Einkunnir fyrirtækisins hækka töluvert, mesta hækkinin er fyrir vinnuskilyrðin en þar fékk fyrirtækið 3,98 í einkunn árið 2019 en 4,49 í ár. Heildareinkunn hækkar úr 4,32 í 4,56. Þá hækka einkunnir einnig mikið fyrir þættina jafnrétti annars vegar og ánægju og stolt af vinnustaðnum hins vegar. Miðlun vermir efsta sætið í hópi meðalstórra fyrirtækja í tveimur lykilþáttum, stjórnun og sveigjanleika vinnu og er þá miðað við fyrirtæki sem bjóða öllum starfsmönnum þátttöku.

TENGI

Tengi er Fyrirtæki ársins annað árið í röð og var að auki ofarlega á lista í nokkur ár þar á undan. Einkunnir Tengis hækka lítillega á milli ára, heildareinkunn var 4,55 árið 2019 en er 4,61 í ár. Hæsta einkunn Tengis er fyrir þáttinn ímynd fyrirtækis, 4,89. Tengir vermir efsta sætið í sínum stærðarflokki í tveimur lykilþáttum, starfsanda þar sem einkunn fyrirtækisins er 4,77 og þættinum ánægja og stolt af fyrirtæki en þar er einkunnin 4,81. Lægsta einkunn er fyrir launakjör, 4,13, sem er þó mun hærri einkunn en meðaltalið í þessum stærðarflokki sem er 3,48.



MIÐLUN



TENGI

FYRIRTÆKI ÁRSINS 2020 LÍTIL FYRIRTÆKI

EGILL ÁRNASON

Egill Árnason er Fyrirtæki ársins annað árið í röð og var að auki á lista Fyrirmyndarfyrirtækja árið 2018. Flestar einkunnir fyrirtækisins hækka á milli ára, mest fyrir sveigjanleika vinnunnar en einnig eykst ánægjan með launakjörin. Heildareinkunn hækkar lítillega, fer úr 4,80 í 4,86 í ár. Egill Árnason er hæst lítilla fyrirtækja í þremur lykilþáttum, launakjörum þar sem fyrirtækið er með 4,6 í einkunn en meðaltalið er 3,6 í þessum stærðarflokki, sveigjanleika vinnu og þáttinn ánægja og stolt þar sem einkunnin er einnig 4,98 sem er töluvert hærra en meðaltalið sem er 4,48.



EGILL ÁRNASON

REKSTRARFÉLAG KRINGLUNNAR

Rekstrarfélag Kringlunnar er nú Fyrirtæki ársins í fyrsta skipti en hefur tvisvar sinnum verið í hópi Fyrirmyndarfyrirtækja á síðustu árum. Allar einkunnir hækka á milli ára, sumar umtalsvert eins og einkunn fyrir vinnuskilyrði sem var 4,19 í fyrra en er núna 4,58. Þá styrkist ímyndin að mati starfsmanna, einkunn fyrir þann þátt er 4,9 í ár en var 4,59 í fyrra. Heildareinkunn hækkar úr 4,52 í 4,72. Rekstrarfélag Kringlunnar vermir efsta sætið þegar kemur að jafnrétti og deilir því sæti með Reon. Eins og hjá flestum fyrirtækjum er lægsta einkunn félagsins fyrir launakjör, 4,17.

REON

Reon er nýtt á lista yfir Fyrirtæki ársins og hefur ekki áður birst á listum. Reon fær 4,9 eða hærra einkunn fyrir átta af þeim níu lykilþáttum sem mynda heildareinkunn, einkunn fyrir launakjör er lægri en þar fær fyrirtækið 4,58 en meðaltal lítilla fyrirtækja fyrir launakjör er 3,65. Heildareinkunn er einnig aðeins undir þessu viðmiði eða 4,87. Reon fær hæstu einkunn lítilla fyrirtækja fyrir stjórnun, vinnuskilyrði, sjálfstæði í starfi, ímynd, þar sem fyrirtækið deilir fyrsta sætinu með fyrirtækinu Bókhald og uppgjör, og jafnrétti en þar er Rekstrarfélag Kringlunnar með sömu einkunn.



TRYGGJA



VETTvangur



REKSTRARFÉLAG KRINGLUNNAR



REON

TRYGGJA

Tryggja er nýtt fyrirtæki á lista yfir Fyrirtæki ársins og hefur ekki áður birst á listum í þessari könnun. Fyrirtækið fær yfir 4,9 í einkunn fyrir tvo lykilþætti, sveigjanleika í vinnu og sjálfstæði í starfi en í báðum tilfellum er einkunnin 4,93. Heildareinkunn fyrirtækisins er 4,73 sem er umtalsvert hærra en meðaltal lítilla fyrirtækja sem er 4,33. Lægsta einkunn Tryggja er fyrir launakjörin, 4,16 en þar er meðaltal lítilla fyrirtækja mun lægra eða 3,65.

VETTvangur

Vettvangur er nú komið í hóp fimm efstu fyrirtækjanna í sínum stærðarflokki og hampar titlinum Fyrirtæki ársins en var Fyrirmyndarfyrirtæki í fyrra, þ.e. í hópi fimmtán efstu. Flestar einkunnir hækka á milli ára, einkum einkunn fyrir jafnrétti sem var 4,15 í fyrra en er nú 4,63. Meðaltalseinkunn lítilla fyrirtækja fyrir jafnrétti er 4,37. Þá hækkar einkunn fyrir launakjör umtalsvert, hún var 3,82 árið 2019 en 4,28 í ár. Aðrir þættir hækka einnig, s.s. starfsandi og vinnuskilyrði. Vettvangur vermir efsta sætið í þættinum starfsandi ásamt fyrirtækinu Globus. VR

SPEGILL Á STÖÐUNA Á VINNUMARKAÐI

Í könnun VR á Fyrirtæki ársins er spurt um viðhorf starfsmanna til níu lykilþátta í innra starfsumhverfi fyrirtækisins (sjá nánar annars staðar á síðunni). Hver þáttur fær einkunn á bilinu einn til fimm og saman mynda þættirnir heildareinkunn. Ef skoðuð eru svör allra þeirra sem tóku þátt í könnuninni kemur í ljós að einkunnir lykilþáttanna hafa hækkað jafnt og þétt í árunna rás (sjá töflu hér að neðan).

Heildareinkunn hefur hækkað umtalsvert frá árinu 2008, hvað þá þegar lítið er lengra aftur, og fór einkunnin yfir fjóra í fyrsta skiptið árið 2008. Ári seinna, árið 2009, hækkaði hún enn. Það ár hækkuðu reyndar flestar einkunnir, t.d. hækkaði einkunn fyrir stjórnun mikið og einkunnir fyrir starfsanda og vinnuskilyrði einnig. Þetta kemur e.t.v. á óvart í ljósi þess að könnunin árið 2009 var gerð einungis sex mánuðum eftir hrun, aðstæður á vinnumarkaði voru þá erfiðar, atvinnuleysi mikið og starfsöryggi margra lítið. En skýringarnar kunna einmitt að liggja í þessum aðstæðum; niðurstöðurnar endurspegluðu breyttar væntingar, ný viðhorf, samkennd og aukinn skilning.

Þessara áhrifa gætti minna á næstu árum og einkunnir lækkuðu. Ímyndin var eina einkunnin sem tók dýfu strax árið 2009 en launakjörin fylgdu á eftir árið 2010. Það vekur hins vegar athygli að þessar einkunnir eru nú komnar aftur á nánast sama stað og fyrir hrun, sem og fleiri einkunnir, þó það hafi tekið mislangan tíma. Heildareinkunn hefur aldrei verið hærrí en síðustu tvö ár, það hefur aldrei mælst meiri ánægja með stjórnun fyrirtækja og sveigjanleika í vinnu og þá er ánægja með vinnuskilyrði og starfsanda meiri nú en fyrir hrun. Hafa verður í huga að könnunin í ár stóð frá 4. febrúar til 22. mars, áhrifa af Covid-faraldrinum á vinnumarkaðinn gætir því að mjög litlu leyti.

Gerðar hafa verið breytingar á spurningum og þáttum í árunna rás og ekki alltaf einfalt að bera saman þætti. Til dæmis var gerð umtalsvert breyting á þættinum „Ánægja og stolt“ á árinu 2008 og einnig nokkrar breytingar á þættinum „Sveigjanleiki vinnu“ og verður hafa það í huga þegar þróunin er skoðuð. „Jafnrétti“ var fyrst mælt sem lykilþáttur árið 2016. Það ár var einnig gerð breyting á þættinum „Stjórnun“ en frá þeim tíma hefur meira verið spurt um viðhorf til næsta stjórnanda í stað yfirstjórnar fyrirtækja og sjást þess greinilega merki í þróun einkunnarinnar. ^{VR}

LYKILÞÆTTIRNIR NÍU

Könnun VR mælir viðhorf starfsmanna til níu lykilþátta í innra umhverfi fyrirtækja. Þetta eru stjórnun, starfsandi, launakjör, vinnuskilyrði, sveigjanleiki í vinnu, sjálfstæði í starfi, ímynd fyrirtækis, ánægja og stolt og jafnrétti. Valið á Fyrirtæki ársins byggir á niðurstöðum úr samtals 60 spurningum. Hver lykilþáttur fær einkunn og mynda einkunnir allra þáttanna níu heildareinkunn fyrirtækis. Þau fimm fyrirtæki sem fá hæstu heildareinkunn í hverjum flokki fá nafnbótina Fyrirtæki ársins.

Allir lykilþættirnir fá einkunn á bilinu einn til fimm, og gefur einkunnin fimm til kynna mikla ánægju með viðkomandi þátt. Vægi þáttanna er misjafnt þegar kemur að heildareinkunn fyrirtækis, stjórnun vegur þar þyngst og svo starfsandi. Á vef VR má sjá ítarlega umfjöllun um þættina og vægi þeirra í heildareinkunn. Þar má einnig sjá hvaða spurningar liggja til grundvallar einkunnagjöfni.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Heildareinkunn	4,01	4,08	4,04	4,05	4,07	4,07	4,07	4,09	4,10	4,14	4,12	4,18	4,18
Stjórnun	4,00	4,12	4,05	4,02	4,01	4,03	4,03	4,05	4,12	4,16	4,12	4,21	4,20
Starfsandi	4,34	4,37	4,35	4,32	4,32	4,31	4,32	4,33	4,32	4,35	4,32	4,36	4,35
Launakjör	3,41	3,40	3,26	3,16	3,19	3,20	3,20	3,20	3,28	3,31	3,30	3,36	3,40
Vinnuskilyrði	3,90	4,05	4,03	4,03	4,02	4,03	4,04	4,03	3,94	4,00	3,98	4,06	4,04
Sveigjanleiki vinnu	4,26	4,30	4,28	4,26	4,36	4,36	4,36	4,36	4,33	4,38	4,36	4,40	4,39
Sjálfstæði í starfi	4,38	4,41	4,33	4,33	4,31	4,30	4,32	4,32	4,31	4,32	4,29	4,32	4,34
Ímynd fyrirtækis	4,28	4,11	4,07	4,06	4,09	4,15	4,15	4,18	4,19	4,21	4,17	4,24	4,27
Ánægja og stolt		4,30	4,26	4,22	4,22	4,21	4,21	4,22	4,23	4,26	4,21	4,28	4,29
Jafnrétti									4,16	4,22	4,28	4,38	4,36

ALLIR MEÐ!

Fyrir sautján árum tók VR þá ákvörðun að gefa fyrirtækjum færi á að allir starfsmenn gætu tekið þátt í könnun félagsins á Fyrirtæki ársins. Möguleikinn á þátttöku alls starfsfólks eykur mjög notagildi könnunarinnar fyrir stjórnendur fyrirtækja og starfsmenn - því fleiri sem taka þátt því betur endurspeglar niðurstöðurnar afstöðu allra starfsmanna, ekki eingöngu félagsmanna VR á vinnustaðnum.

Á listum yfir Fyrirtæki ársins 2020 eru 130 fyrirtæki sem eru stjórnmerkt. Þessi merking þýðir að fyrirtækið hafi tryggt öllum starfsmönnum sínum þátttökurétt í könnuninni, óháð því hvort viðkomandi starfsmaður er í VR eða ekki og óháð starfshlutfalli viðkomandi. Þetta er 72% af fjölda fyrirtækja sem komst á lista. Auk þess bauð eitt annað fyrirtæki starfsmönnum sínum utan VR þátttöku en uppfyllti ekki lágmarkskröfur fyrir birtingu, sem er 35% svörum og tiltekinn fjöldi svara eftir stærð fyrirtækis.

Við viljum líka benda á að hjá mörgum fyrirtækjum á listum eru eingöngu félagsmenn VR án þess að þessi fyrirtæki séu stjórnmerkt. Stjórnmerking fæst eingöngu ef fyrirtæki tryggja starfsmönnum þátttökurétt, með því að senda inn beiðni um þátttöku til félagsins eða láta vita á annan hátt. Stjórnendur um eitt þúsund fyrirtækja á íslenskum vinnumarkaði fengu í upphafi árs sendan kynningarbækling þar sem þessi möguleiki var kynntur. Allir félagsmenn VR fá senda könnun og er það fyrirtækjum að kostnaðarlausu. Þátttaka annarra starfsmanna felur hins vegar í sér kostnað fyrir fyrirtækin.

Hér er listi yfir þau fyrirtæki sem buðu öllum starfsmönnum þátttöku í könnun VR í ár og náðu inn á lista til birtingar. Listinn er hér birtur í stafrófsröð. [VR](#)

1819 - Nýr valkostur	Birta lífeyrissjóður
1912	Birtingahúsið
66° Norður/ Sjóklæðagerðin	Bitter (Parki)
A4 / Egilsson	Bílaleiga Flugleiða (Hertz)
Aðalskoðun	BL
Allianz	Blindrafélagið
Alþýðusamband Íslands	Bókhald og uppgjör
Annata	Bókhald og þjónusta
Askja bílaumboð	Byko
Attentus - mannauður & ráðgjöf	CCP
Áltak	Controlant
Árnason Faktor	Cyren
Ásbjörn Ólafsson	Danól
Bandalag íslenskra skáta	Deloitte

dk hugbúnaður
Egill Árnason
Eignaumsjón
Eirvík
Epal
Ernst & Young
Eskimos
Expectus
Fastus
Ferðaþjónusta bænda
Félagsstofnun stúdenta
Fjárstoð
Fræðslumiðstöð atvinnulífsins
Fulltingi
Garri
Gildi lífeyrissjóður
Globus
Godo
Hagvangur
Halldór Jónsson
Happdrætti Háskóla Íslands
Harpa, menningar- og ráðstefnuhús
Hljá
Háskólinn á Bifröst
Hringdu
Hugsmiðjan
Hvíta húsið
Höldur
Iceland Pro Services
Icepharma
Iðan fræðslusetur
Ikea
Íslandsstofa
Íslensk getsþá
Johan Rönnung
Katla
Kraftvélar
Leikfélag Reykjavíkur
Linde
Lífeyrissjóður verzlunarmanna
Ljósið
LS Retail
Lyfja
Lyfjaver
Lögheimtan
MAGNA lögmenn
Margt smátt
Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum
Miðlun
Mímir

Motus
Netorka
Nordic Visitor
Nova
Nox Medical
Opin kerfi
Optima
ORF Líftækni
Origo
Orka
Parlogis
Pipar / TBWA
PwC
Rammagerðin
Rauði krossinn
Reitir
Rekstrarfélag Kringlunnar
Reon
Reykjafell
Ritari
Rúmfatalagerinn
S4S
Saga film
Samhjálp
Securitas
Sena
Sjóvá
Sporthúsið (Sporthöllin)
Stef
Sýn
Tandur
Tempo
Tengi
Terra Nova
Thor Shipping
Toyota á Íslandi
Toyota Kauptúni
TRS
Tryggja
TVG Zimsen
Valka
Verkís
Verzlunartækni & Geiri
Vettvangur
VIRK starfsendurhæfingarsjóður
VÍS
VSÍ verkfræðistofa
Vörður tryggingar
Wise
World class / Laugar
Þekking - Tristan
Ölgerðin

SUMARTILBOÐ TIL FÉLAGSMANNA VR

Í byrjun maí óskaði VR eftir tilboðum fyrir félagsmenn sína frá ferðapjónustuaðilum og svörin stóðu ekki á sér. Hér á opnunni má sjá ýmis sumartilboð sem standa félagsmönnum til boða og fleiri tilboð er að finna á vefnum vr.is/tilbod.

HÓTEL KRÍA

Hvað: Frítt aukaherbergi fyrir börn yngri en 16 ára.

Hvar: Sléttuvegi 12-16, Vík í Mýrdal

Hvenær: 1. júní til 31. ágúst

Slóð á bókunarsíðu er að finna undir afsláttakóðum á Mínum síðum.



HÓTEL LAXÁ

Hvað: Frítt aukaherbergi fyrir börn yngri en 16 ára.

Hvar: Hótel Laxá í Mývatnssveit, Olnbogaási, 660 Mývatn

Hvenær: 1. júní til 31. ágúst

Slóð á bókunarsíðu er að finna undir afsláttakóðum á Mínum síðum.



BERSERKIR AXARKAST

Hvað: 20% afsláttur af axarkasti

Bóka þarf fyrirfram
Sjá nánar á vefsíðunni

Hvar: Hjallahraun 9,
220 Hafnarfjörður

Hvenær: Alla daga

Gildir til: 31.08.2020



CAMP EASY

Hvað: 20% afsláttur af leigu af öllum tegundum húsbíla í sumar

Hvar: Klettatröð 2,
262 Reykjanesbær

Hvenær: 5. maí til 31. júlí 2020

Afsláttarkóða er að finna á Mínum síðum.



BÚNAÐUR - NETVERSLUN

Hvað: 20% afsláttur af leigu á orlofs-pakka með útilegubúnaði við skil.

Hvar: Barónsstigur 5, 101 Reykjavík

Hvenær: 7. maí til 15. september

Slóð á pöntunarsíðu er að finna undir afsláttakóðum á Mínum síðum.



HÓTEL ÍSLAND

Hvað: Frábær verð á hótélherbergjum í sumar. Aðgangur að spa fylgir öllum herbergjum fyrir utan standard.

Hvar: Ármúli 9, 108 Reykjavík

Hvenær: 1. júní til 31. ágúst

Slóð á bókunarsíðu er að finna undir afsláttakóðum á Mínum síðum.



GO CAMPERS

Hvað: 10% afsláttur á "ferðumst innanlands" verðum fyrir félagsmenn VR

Hvar: Helluhraun 4,
220 Hafnarfjörður

Hvenær: 1. júní til 31. ágúst

Afsláttarkóða er að finna á Mínum síðum.



ICELANDAIR HOTELS

Hvað: 10% afsláttur af gistingu í sumar

Hvar: Reykjavík Marina,
Reykjavík Natura, Hamar, Akaureyri,
Mývatn, Hérað

Hvenær: 1. júní til 30. september

Bókanir fara fram í gegnum vefsíður hótélanna.



TOURING CARS

Hvað: Sérstakt tilboðsverð á leigu á húsbílum í sumar

Hvar: Klettatröð 19,
262 Reykjanesbæ

Hvenær: 1. maí til 31. júlí

Bókanir fara fram í gegnum tölvu-póst. Afsláttarkóða er að finna undir afsláttakóðum á Mínum síðum.



FLYOVER ICELAND

Hvað: 15% afsláttur

Hvar: Fiskislóð 43, 101 Reykjavík

Hvenær: Ótímabundið

Afsláttarkóða er að finna á Mínum síðum.

FAGRAHLÍÐ – STÚDÍÓÍBÚÐ

Hvað: Notaleg íbúð (23 fm) með rúmgóðum palli og útihúsgögnum

Hvar: Fljótshlíð, 861 Hvolsvöllur

Hvenær: 15. maí til 30. október

Pantað er í gegnum netfangið liljan@liljan.is og afsláttarkóði látinn fylgja með

FAGRAHLÍÐ – DELUXE ÍBÚÐ

Hvað: Glæsileg fjögurra herbergja (98fm) útsýnis íbúð

Hvar: Fljótshlíð, 861 Hvolsvöllur

Hvenær: 15. maí til 30. október

Pantað er í gegnum netfangið liljan@liljan.is og afsláttarkóði látinn fylgja með

ICELANDIC COUPONS

Hvað: Frír aðgangur að Icelandic Coupons appinu

Hvar: Á Google Play og í App Store

Hvenær: 1. maí til 30. september

Afsláttarkóða er að finna á Mínum síðum.

STYRKJUM ÍSLAND

Hvað: Gjafabréf sem gildir á mikinn fjölda gististaða um land allt á 14.990 kr.

Hvar: Rafrænt

Hvenær: 5. maí 2020 til 31. maí 2021

Kóða er að finna á Mínum síðum.

VÍK APARTMENTS

Hvað: Íbúðir fyrir allt að fjóra á 20.000 kr. nóttin

Hvar: Sléttuvegur 8, Vík í Mýrdal

Hvenær: 15. maí til 30. september

Bókunarnetfang og kóði er undir afsláttarkóðum á Mínum síðum.

VÍK COTTAGES

Hvað: Tveggja manna herbergi í sumarhúsi á 9.000 kr. nóttin.

Hvar: Klettsvegur 3, Vík í Mýrdal

Hvenær: 15. maí til 30. september

Bókunarnetfang og kóði er undir afsláttarkóðum á Mínum síðum.

HÓTEL VÍK Í MÝRDAL

Hvað: Tveggja manna Superior herbergi á 19.900 kr. nóttin

Hvar: Klettsvegur 1, Vík í Mýrdal

Hvenær: 15. maí til 30. september

Bókunarnetfang og kóði er undir afsláttarkóðum á Mínum síðum.

AVIS

Hvað: Helgarleiga með ótakmörkuðum akstri, kaskó tryggingu og auka öikumanni.

Hvar: Holtagörðum, 104 Reykjavík

Hvenær: 12. maí til 31. desember

Bókunarnetfang og kóði er undir afsláttarkóðum á Mínum síðum.

BUGGY ADVENTURES

Hvað: 40% afsláttur af Buggy Original, klukkutímaferð um Esjurætur alla daga vikunnar

Hvar: Koparsléttu 9, 116 Reykjavík

Hvenær: 15. maí til 31. ágúst

Afsláttarkóða er að finna á Mínum síðum.

BÍLAKLÁR

Hvað: 40% afsláttur af allri vinnu við bílavíðgerðir og þjónustu.

Hvar: Framnesvegur 19, 230 Reykjanesbær

Hvenær: 1. maí til 31. júlí

Bókanir fara fram í gegnum síma 552-2100 eða netfanginu 123@bilaklar.is

DRÁTTARKLÁR

Hvað: 20% afsláttur af allri vinnu við bílabjörgun, bílaflutninga og fleira

Hvar: Á vegum í kringum höfuðborgina, Reykjanesi og á hálendinu

Hvenær: 1. maí til 31. júlí

Bókanir fara fram í gegnum síma 552-2100 eða netfanginu 123@drattarklar.is

NÁMSKEIÐ FYRIR TRÚNAÐARMENN

Öll námskeið fyrir trúnaðarmenn eru haldin í sal VR á 0. hæð í Húsi verslunarinnar, Kringlunni 7, 103 Reykjavík. **Athugið að námskeiðin eru aðeins ætluð trúnaðarmönnum VR.**

HÁDEGISVERÐUR MEÐ NÝJUM TRÚNAÐARMÖNNUM

2. september kl. 12:00-13:00

Leiðbeinandi: Ragnar Þór Ingólfsson og starfsmenn VR

Athugið að námskeiðið er aðeins ætlað trúnaðarmönnum VR

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

Fundurinn verður haldinn í sal VR á 0. hæð í Húsi verslunarinnar. Léttur hádegisverður í boði.

TRÚNAÐARMAÐURINN – HLUTVERK OG ERFIÐU MÁLIN

16. september kl. 9:00-12:00

Leiðbeinandi: Eypór Eðvarðsson
M.A í vinnusálfræði og þjálfari hjá Þekkingarmiðlun

Athugið að námskeiðið er aðeins ætlað trúnaðarmönnum VR

Það er algengt að leitað sé til trúnaðarmanna með hin ýmsu mál sem upp koma á vinnustöðum. Á námskeiðinu verður farið yfir hlutverk trúnaðarmannsins, hvernig er hægt að vera faglegur en jafnframt þekkja sín mörk, bæði gagnvart atvinnurekanda og starfsmönnum. Trúnaðarmönnum verður gefinn kostur á því að taka þátt í umræðum. Þátttakendur geta komið með mál sem þeir eru að glíma við en ekki er þörf á að vera með sérstök mál til að taka þátt. Dæmi um atriði sem eru rædd eru eineltismál, samskiptaerfiðleikar, vantraust starfsmanna á yfirmann, kynferðisleg áreitni, erfiðar og umdeildar uppsagnir og ágreiningur samstarfsmanna.

Námskeiðið verður haldið í sal VR á 0. hæð í Húsi verslunarinnar. Léttur morgunverður í boði.

KJARAMÁLANÁMSKEIÐ FYRIR TRÚNAÐARMENN

7. október kl. 8:30-12:00

Leiðbeinandi: Kjaramálasvið VR

Athugið að námskeiðið er aðeins ætlað trúnaðarmönnum VR

VR leggur áherslu á að trúnaðarmenn fái allar helstu upplýsingar er snúa að kjaramálum félagsmanna. Þetta námskeið er hluti af þeirri stefnu en hér verður farið yfir helstu atriði kjarasamninga svo sem veikindarétt, uppsagnir, orlof, vinnutíma og áunnin réttindi. Hér gefst trúnaðarmönnum tækifæri til þess að ræða saman, deila reynslu sinni og fá svör við spurningum sínum. Sérlega gagnlegt námskeið sem enginn trúnaðarmaður ætti að láta fram hjá sér fara.

Námskeiðið verður haldið í sal VR á 0. hæð í Húsi verslunarinnar. Léttur morgunverður í boði.



RAFRÆNIR HÁDEGIS- FYRIRLESTRAR

Skráning fer fram á vr.is

Í BLÍÐU OG STRÍÐU MEÐ OKKUR SJÁLFUM

3. september kl. 12:00-13:00

Leiðbeinandi: Raket Heiðmarsdóttir
Ph.D., ráðgjafi hjá Birki ráðgjöf ehf.

Hugvekja um mikilvægi þess að standa með okkur sjálfum sama hvað á dynur. Hvaða skilaboð sendum við til okkar sjálfra ef illa gengur? Hvaða viðhorfsgleraugu er okkur tamast að nota og hvernig getum við ræktað ný og jákvæðari gildi þegar við þurfum virkilega á að halda? Farið verður yfir leiðir til að finna hvað drífur okkur áfram og eru í takt við okkar persónulegu gildi.

Hádegisfyrirlesturinn verður haldinn í streymi.

Skráning er á vr.is.

HVERNIG ÞEKKJA TÆKNIRISAR OKKUR OFT BETUR EN VIÐ SJÁLF?

8. október kl. 12:00-13:00

Opið á Mínum síðum VR til 30. nóvember 2020

Leiðbeinandi: Þór Matthíasson
Þróunarstjóri hjá Svartagaldri
og sérfræðingur í stafrænni auglýsingamiðlun

Hvernig veit Facebook auglýsing að mig langar að fara til Balí ef ég hef aldrei sagt nokkrum manni frá ferðadraumunum? Svo eftir að hafa keypt ferðina mína til Balí hvernig stendur á því að ég fæ auglýsingu á YouTube fyrir sólarvörn? Eru þessir miðlar að njósna um mig eða liggur meira að baki? Í fyrirlestrinum fer Þór yfir það hvernig stendur á því að samfélagsmiðlarnir Facebook, Twitter og LinkedIn, ásamt Google, Amazon og öðrum tæknirisum þekkja okkur oft betur en við sjálf. Áhugaverður fyrirlestur sem svarar spurningunni „Hvernig getur Facebook vitað allt þetta og hvar endar þetta?“

Hádegisfyrirlesturinn verður haldinn í streymi.

Skráning er á vr.is.

FÉLAGSMÁL

NÁMSKEIÐ FYRIR FÉLAGSMENN

Öll námskeiðin eru haldin í sal VR á 0. hæð í Húsi verslunarinnar, Kringlunni 7, 103 Reykjavík. **Skráning á námskeiðin er á vr.is.**

MARKMIÐASETNING

23. september kl. 8:30-10:00

Leiðbeinandi: Anna Steinsen, eigandi og þjálfari hjá KVAN

Rannsóknir sýna að markmið virka vel til þess að auka hvatningu og frammistöðu. Þeir sem setja sér vel ígrunduð markmið og skrifa þau niður verða einbeittari og sýna meiri þrautseigju þegar á móti blæs. Það að ná markmiðum eykur svo einnig sjálfstraust okkar og trú á eigin getu. Margir vita hinsvegar ekki hvernig þeir eiga að setja sér raunhæf og heilbrigð markmið. Á þessu örnámskeiði fer Anna yfir allt það sem skiptir máli varðandi markmiðasetningu og þátttakendur fá tækifæri til þess að setja sér sín eigin markmið.

Námskeiðið verður haldið í sal VR á 0. hæð í Húsi verslunarinnar. Léttur morgunverður í boði. Einnig verður hægt að taka þátt rafrænt í gegnum samskiptaforrit.

GRUNNATRIÐI GÓÐRAR HEILSU

13. október kl. 8:30-10:00

Leiðbeinandi: Sölvi Tryggvason, rithöfundur og fyrirlesari

Á þessu örnámskeiði verður farið yfir mikilvæg atriði er snúa að tengingu milli andlegrar og líkamlegrar heilsu. Sölvi fer yfir ýmis atriði varðandi heilsu og setur þau í samhengi á einfaldan og praktískan hátt en eftir að hafa sjálfur misst heilsuna neyddist hann til að gerast sérfræðingur í heilsu. Hann hefur á undanförunum árum lært af framúrskarandi fólki um allan heim og gert mikið af tilraunum á sjálfum sér. Þar má nefna kælingu, föstur, næringu, hreyfingu, bættiefni og margt fleira. Á þessu örnámskeiði verður lögð sérstök áhersla á nytsamlegar aðferðir til að takast á við þá krefjandi tíma sem nú eru uppi. Þar má nefna leiðir til að láta heilann vinna með líkamanum, draga úr kvíða og streitu og ýmsar leiðir til að halda ónæmiskerfinu öflugum.

Námskeiðið verður haldið í sal VR á 0. hæð í Húsi verslunarinnar. Léttur morgunverður í boði. Einnig verður hægt að taka þátt rafrænt í gegnum samskiptaforrit.



RAFRÆNIR VIÐBURÐIR HJÁ VR – VINSÆL NÝJUNG!

Líkt og margir þjónustuaðilar hefur VR þurft að aðlaga sig breyttum aðstæðum í samfélaginu og var því brugðið á það ráð að bjóða upp á rafræna fyrirlestra og námskeið í stað þeirra hefðbundnu sem krefjast þess að fá félagsmenn á staðinn. Framþróun við að rafvæða fyrirlestra og námskeið var mjög hröð og tæknilegar framfarir miklar þökk sé metnaðarfullri vinnu starfsmanna VR.

Fyrsta rafræna hádegisfyrirlesturinn hélt Jóhann Ingi Gunnarsson sálfræðingur með fyrirlesturinn „Hvatning á óvissutímum“. Þar stappaði Jóhann Ingi stálinu í félagsmenn með frábærum fyrirlestri sem yfir 1650 manns horfðu á. Ákveðið var að hafa fyrirlesturinn opinn í viku eftir að hann var sendur út, sem mæltist vel fyrir enda voru félagsmenn þá ekki bundnir við að horfa á fyrirlesturinn á þeirri nákvæmu tíma-setningu sem hann var sendur út. Viðbrögðin við þeim fyrirlestri voru mjög jákvæð og hrós komu úr fjöldamörgum áttum.

Næst hélt Ingrid Kuhlman, framkvæmdastjóri Þekkingarmiðlunar, fyrirlestur um jákvæðar leiðir til þess að fylla á fötuna okkar. Yfir 300 manns horfðu á þann fyrirlestur og fóru því inn í páskafríið með góðar og jákvæðar leiðbeiningar um hvernig hægt væri að endurnæra sig andlega. Endurgjöf félagsmanna var mjög jákvæð og mikil ánægja með að fyrirlestrarnir voru aðgengilegir rafrænt í lengri tíma. Því var ákveðið að senda út annan fyrirlestur á þeim nótum að veita félagsmönnum andlegan stuðning og persónulega hvatningu.


Bjartur Guðmundsson, leikari og árangursþjálfari hjá mannæktar fyrirtækinu Optimized Performance, var fenginn til leiks og fór yfir þætti sem snúa að virkni hugans og kenndi aðferðir sem gera fólki kleift að losna úr viðjum kvíða og keyra sig upp í topp tilfinningalegt ástand, eins og hann kallar það sjálfur. Orkumikill og skemmtilegur fyrirlestur sem yfir 370 manns horfðu á.

Í lok apríl var orðið ljóst að erfiðir tímar væru framundan efnahagslega og að töluvert yrði um uppsagnir um mánaðamótin. Í ljósi þessa var tekin ákvörðun um að leggja áherslu á upplýsingargjöf til félagsmanna um mikilvæga hluti líðandi stundar. Þann 6. maí var boðið upp á spjall í hádeginu við Ragnar Þór Ingólfsson, formann VR, þar sem félagsmönnum gafst tækifæri til að senda inn fyrirspurnir. Tilgangur spjallsins

var að viðhalda góðri tengingu félagsmanna við formann og stjórn VR. Fjölmargar fyrirspurnir bárust og yfir 100 manns hafa horft á spjallið.

Þann 12. maí var boðið upp á örnámskeið fyrir þá sem hafði nýlega verið sagt upp störfum. Þar fór Bryndís Guðnadóttir, forstöðumaður kjaramálasviðs VR, yfir réttarstöðu einstaklinga gagnvart starfslokum af þessu tagi og svaraði algengustu spurningunum sem brenna á félagsmönnum á þessum tímamótum. Í framhaldi af hennar erindi fór Jóhann Ingi Gunnarsson, sálfræðingur, yfir það hvernig fólk í þessum aðstæðum getur unnið með og breytt viðhorfum sínum til að ná fram sínu besta þegar á reynir. Þau svöruðu svo fyrirspurnum frá félagsmönnum. Þetta námskeið hefur verið haldið reglulega fyrir félagsmenn og alltaf verið vel sótt. Námskeiðið verður textað á ensku og aðgengilegt á Mínum síðum fyrir félagsmenn svo þeir geti nýtt sér þetta mikilvæga efni.

Meðfram þessu hefur félagið tvisvar haldið rafræna fjölskylduskemmtun á sunnudögum en í fyrra skiptið komu Ingó veðurguð og Bjóssi Sax og héldu uppi fjörinu en í seinna skiptið kom Sprengju-Kata og framkvæmdi skemmtilegar tilraunir.

Þegar tölur af áhorfi á fyrirlestrana eru skoðaðar sést að VR nær til mun fleiri félagsmanna með því að bjóða upp á þessa þjónustu rafrænt. Því er nokkuð líklegt að félagið muni áfram bjóða upp á margvíslegt efni á þennan hátt og geti þannig haldið áfram uppi góðu þjónustustigi fyrir félagsmenn. 

Hugmyndir að námskeiðum eða ábendingar má senda á netfangið sandra@vr.is eða hafa samband símleiðis í síma 510 1700.



VR

**FYRIRTÆKI
ÁRSINS 2020**

Árlega stendur **VR** fyrir kjöri á Fyrirtæki ársins. Niðurstöður stærstu vinnumarkaðskönnunar á Íslandi liggja nú fyrir árið 2020.

Stór fyrirtæki

LS Retail
Nova
Sjóvá
VÍS
Vörður tryggingar

Meðalstór fyrirtæki

Hringdu
Hvíta húsið
Miðlun
Nordic Visitor
Tengi

Lítill fyrirtæki

Egill Árnason
Rekstrarf. Kringlunnar
Reon
Tryggja
Vettvangur

Allt um niðurstöðurnar á vr.is/2020

VR óskar fyrirtækjum ársins til hamingju með frábæran árangur!