

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

VR BLAÐIÐ

04 2021

BLAÐSÍÐA 6

Réttindi
þín í desember

BLAÐSÍÐA 10

Stöndum
þriðju vaktina saman!

BLAÐSÍÐA 18

Hvað er raunfærnimat?

BLAÐSÍÐA 28

Jólin koma!



FÉLAGSMÁL

3

Fréttir

4

Leiðari

8

Skattframtalsaðstoð

10

Stöndum þriðju vaktina saman!

12

„Konur fóru út á vinnumarkaðinn en byrðin fór ekki neitt“

15

Rafrænir viðburðir í stúdíói VR

27

Rafrænir hádegisfyrirlestrar

28

Jólin koma!

30

Tilboð til félagsfólks

32

Trúnaðarmannanámskeið

34

Krossgátan

35

Trúnaðarmaðurinn

ATVINNU- OG KJARAMÁL

6

Réttindi þín í desember

9

Skoðar þú launaseðilinn þinn?

16

Fyrir hverja er VR?

22

Af vettvangi Landssambandsins

24

Rafræn vöktun á vinnustöðum

26

Vinnustaðaeftirlit skilar árangri

STARFSMENNTAMÁL

18

Hvað er raunfærnimat?

20

Hvaða leið hentar þér best?



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

VR BLAÐIÐ

4. tbl. 43. árgangur desember 2021

Hús verslunarinnar

Kringlan 7

103 Reykjavík

Sími 510 1700

vr@vr.is

www.vr.is

Ábyrgðarmaður

Ragnar Þór Ingólfsson

Ritstjóri

Fjola Helgadóttir

Ritstjórn

Árni Leósson

Árdis Birgisdóttir

Fjola Helgadóttir

Hildur Margrét Hjaltested

Ragnar Þór Ingólfsson

Steinunn Böðvarsdóttir

Umbrot og útlit

Tómas Bolli Hafþórsson

Ljósmyndir

Birgir Ísleifur

Prentun

Svansprent

Upplag

17.947

Stjórn VR

Ragnar Þór Ingólfsson, formaður

Harpa Sævarsdóttir, varaformaður

Svanhildur Ólöf Þórsteinsdóttir, ritari

Bjarni Þór Sigurðsson

Friðrik Boði Ólafsson

Friða Thoroddsen

Helga Ingólfssdóttir

Jón Steinar Brynjarsson

Kristjana Þorbjörg Jónsdóttir

Selma Björk Grétarsdóttir

Sigríður Lovísa Jónsdóttir

Sigrún Guðmundsdóttir

Sigurður Sigfússon

Þorvarður Bergmann Kjartansson

Þórir Hilmarsson

Varamenn

Arnþór Sigurðsson

Jónas Yngvi Ásgrímsson

Sigríður (Sirrý) Hallgrímsdóttir



OPNAÐ FYRIR BÓKANIR ORLOFSHÚSA

Pann 5. janúar 2022 kl. 19:00 verður opnað fyrir bókanir orlofs-
húsa sumarið 2022 (tímabilið 3. júní til 26. ágúst).

Pann 7. janúar 2022 kl. 10:00 verður opnað fyrir bókanir orlofs-
húsa fyrir þá sem leigðu orlofshús sumarið 2019, 2020 eða 2021.

Pann 13. janúar 2022 kl. 10:00 verður opnað fyrir bókanir sem ná
yfir tímabilið 26. ágúst 2022 til 2. júní 2023.

Hægt verður að bóka orlofshús rafrænt á Mínun síðum á v.r.is. Einnig
verður skrifstofa VR opin að kvöldi 5. janúar og geta þeir félagsmenn
sem ekki bóka rafrænt komið þangað. Enn fremur er tekið við bókun-
um í þjónustuveri VR í síma 510 1700. [vnr](#)



Desember 2021						
Sun	Mán	Þri	Mið	Fim	Fös	Lau
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

BREYTTUR SKILATÍMI UMSÓKNA

Félagsfólk vinsamlega athugið að vegna hátíðanna þarf að
skila umsóknum um styrk úr Sjúkrasjóði, VR varasjóði og starfs-
menntasjóðum í síðasta lagi **mánudaginn 13. desember** svo
greiðsla geti borist fyrir áramót.

**Athugið að til að nýta rétt í starfsmenntasjóði fyrir árið
2021 þarf umsókn að berast fyrir 13. desember.**



VR STYÐUR HJÁLPARSTARF UM HÁTÍÐIRNAR

VR styrkir starf hjálparsamtaka um hátíðirnar eins og undanfarin ár.
Í ár var ákveðið að styrkja Hjálparstarf kirkjunnar um rúmar tvær millj-
ónir króna og Rauða kross Íslands um tvær milljónir króna. Auk þess
verða deildir Rauða kross Íslands á Akranesi, Austurlandi, Suðurlandi,
Suðurnesjum og í Vestmannaeyjum styrktar um 250.000 kr. hver.
Félagið vill þannig leggja sitt af mörkum til að aðstoða þá sem helst
þurfa á stuðningi að halda yfir hátíðirnar.

Með þessu fjárframlagi fylgir ósk um gleðilega hátíð og farsæld á
komandi ári til félagsfólks og landsmanna allra og ekki síst þeirra sem
glíma við erfiðleika og veikindi. [vnr](#)



LEIÐARI FORMANNS

HÁTÍÐARVAKTIN?

VR stendur fyrir vitundaráttakinu „Þriðja vaktin“ sem er ætlað að vekja athygli á þeirri hugrænu byrði sem verkstjórn heimilisins er og áhrifum hennar á stöðu kynjanna á vinnumarkaði og langtímaáhrifum hennar á afkomu og andlega líðan. Ég hef velt þessari hugrænu byrði mikið fyrir mér, bæði hvernig þetta er hjá okkur Guðbjörgu konunni minni og líka hvernig þetta var í „gamla daga“.

Sem barn ólst ég upp í Breiðholti, í hverfi sem byggt var upp í húsnæðisáttaki aðila vinnumarkaðarins og stjórnvalda til að bregðast við ófremdarástandi á húsnæðismarkaði. Mamma, blessuð sé minning hennar, var sjúkraliði á Barnaspítala Hringins og pabbi var bílstjóri hjá Ölgerðinni. Það var ævintýri líkast að alast upp í Breiðholti, hverfi sem uppfyllt var af barnafjölskyldum af milli- og lægri stéttum samfélagsins. Samheldni einkenndi lífið í Breiðholti þótt það hafi af sumum verið álitnið harkalegt og óvægið. Félagsleg staða margra sem þar bjuggu var afar bágborin þó að flestir hafi borið sig vel. Mér er það enn í fersku minni hvernig lífsins spilum var misskipt þá og það dregur fram hversu ójafnt er gefið enn í dag.

Mamma sá að mestu um heimilið því pabbi keyrði utanbæjarbílinn fyrir Ölgerðina og varði því löngum vinnudögum úti á landi að keyra út ölið eins og það var kallað. Það kom því í hlut mömmu að taka á sig þá hugrænu byrði sem við höfum skilgreint í dag sem þriðju vaktina. Ég get ekki sagt að ég hafi verið auðvelt barn í uppeldi og umgengni. Í raun alveg snarbrjálaður ef ég ætti að finna einhvern kómískan mælikvarða og líklega hefði ég fengið einhverja af þeim fjölmörgu greiningum sem til eru í dag hefðu þær verið gerðar á þessum tíma. Þetta gerði samskipti við skóla og allt utanumhald heimilisins mun erfiðara en ætla mátti undir venjulegum kringumstæðum. En hvað var svo sem venjulegt við Breiðholtið á þessum tíma? Mamma stóð þessa vakt af mikilli ást og alúð en þó kom fyrir að hún brotnaði eftir fundi með kennurum sem voru að bugast eða öðrum foreldrum eða hinu opinbera eftir strákapor vinnuhópsins.

Í aðdraganda jóla var mikið um að vera og mikið skipulag í kringum allt. Jólahreingerningar og jólaskreytingar, jólagjafirnar og jólakortin, jólabaksturinn og jólafötin, jólaklippingin og jólamaturinn, jólaböllin

og jólaveislurnar þar sem stórfjölskyldurnar hittust og áttu sínar góðu stundir. Mikið var skipulagið og stundum við þröngan fjárhagslegan kost sem við systkinin vorum þó aldrei látin finna fyrir.

Á meðan pabbi vann frá morgni til kvölds (fyrsta vaktin) þar sem eftirspurn eftir öli var margföld í aðdraganda hátíða var mamma að vinna á Barnaspítalanum. Stundum vann hún á jölunum og sinnti heimilinu (önnur vaktin) og skipulagði allt sem þurfti að gera svo allir gætu hringt inn jólin með hreint borð, hreina vegg og loft, hreint á rúmunum og í hreinum nýpressuðum jólafötum.

HVERNIG ER ÞETTA Í DAG?

Auðvitað hefur mikið breyst síðan ég var barn og við Guðbjörg erum með óskrifað kerfi til að deila annarri vaktinni á milli okkar en þegar kemur að þriðju vaktinni er það meira snúið. Hugræn byrði er annars konar byrði og við Guðbjörg hugsum ekki eins þegar kemur að skipulagningu og verkstjórn heimilisins í aðdraganda stórhátíða. Ég var til dæmis að velta fyrir mér hversdagslegu skipulagi um daginn, sem ég er stöðugt að reyna að bæti mig í, þegar ég fékk spurninguna „hvenær eigum við að setja upp jólaskrautið?“ Og þegar hún sagði mér að hún væri búin að redda pössun fyrir þennan jólaviðburðinn en væri í vandræðum með pössun fyrir einhvern annan jólaviðburð og ég var búinn að steingleyma að við værum að fara hitt og þetta!

Ég fékk fyrstu jólaspurninguna í september sem var á þá leið hvort við ættum að fara norður um jólin og var búinn að fá nokkrar tillögur að jólagjöfum fyrir börnin í byrjun nóvember. Hvernig er þetta hægt? Hver hugsar svona? En ég veit vel að hún er miklu skipulagðari en ég eða skipuleggur sig miklu lengra fram í tímann en ég geri. Er þetta ekki bara lýsandi dæmi um hvernig hugræn byrði fer ósjálfrátt á herðar þess sem tekur frumkvæðið í byrjun?

Þarf þetta að vera svona? Getum við ekki deilt þessari hugrænu byrði sem þriðja vaktin er? Þetta er vissulega ekki einfalt en með upplýstri umræðu og því að vera meðvitaður um það andlega álag sem fylgir þriðju vaktinni tekst okkur mögulega að komast að rót vandans um

óútskýrðan launamun kynjanna, kannski tekst það og kannski ekki, en það er þess virði að reyna. Þriðja vaktin hefur opnað augu okkar Guðbjargar upp á gátt. Við erum að skilja að þetta er miklu stærra mál en við gerðum okkur grein fyrir í upphafi.

Þetta er auðvitað bara einn angi þess að deila hugrænni byrði. Sumir burðast með þessa byrði einir og án aðstoðar eða möguleika á að deila henni með öðrum. Byrði sem getur verið langt umfram það sem við teljum eðlilegt skipulag heimilis og tómstunda barna. Fjárhagsáhyggjur eða húsnæðisóryggi, sérþarfir barna eða umönnun nákominnna og öll sú óvissa og viðbótarálág sem skapast í kringum heimilið ef þú ert utan hins hefðbundna ramma.

Að alast upp sem barn utan ramma skólakerfisins þekki ég vel en gerði mér ekki grein fyrir þeirri auknu hugrænu byrði á foreldra mína fyrr en ég kynntist því af eigin raun, þótt þeim verkefnum sé jafnara skipt í dag en var í þá daga er ég var að alast upp.

MARGT HEFUR BREYST OG MARGT EKKI

Að alast upp í Breiðholti var ævintýrlegt og yndislegur tími. Að alast upp á heimili með báðum foreldrum, umvafinn ást og endalausri þolinmæði, og líða aldrei skort voru mín forréttindi. Forréttindi sem ég bý að í dag og er þakklátur fyrir. En það var ekki þannig hjá öllum og er ekki þannig hjá öllum í dag. Þó að jólin séu tími tilhlökkunar og samveru með fjölskyldu og vinum eru jólin fyrir mér tilefni til að líta inn á við. Við hjónin vinnum bæði vinnu sem tengir okkur meira við annars konar og sorglegri veruleika en fólk almennt tengir við. Það hjálpar okkur að jarðtengjast og finna sífellt nýjar leiðir til þess að bæta okkur í samskiptum og verkaskiptingu.

Þótt þetta sé hátíðargrein og hafi átt að vera á jákvæðu nótunum eru jólin mín eins og samfélagið okkar, svolítið súrsæt. Hátíð ljóss og friðar er líka áminning um stöðu okkar í samfélaginu og hjá sumum rauða spjaldið ef þeir standa illa félagslega og/eða fjárhagslega.

Pegar mamma vann á Barnaspítalanum var hún oft að passa langveik börn sem komu utan af landi í meðferðir við sínum langvinnu sjúkdómum. Í þá daga var ekki óalgengt að heilbrigðisstarfsmenn væru einu tengslin sem fólk utan af landi hafði í Reykjavík og því nærtækt að leita til þeirra í frítíma eftir pössun ef útréttinga var þörf. Og þetta þótti ekkert tiltökumál á mínu heimili. Sem barn kynntist ég mörgum langveikum börnum sem komu heim, stundum bara í kaffi með mömmu sinni og stundum hálfu dagana í pössun. Ég spáði svo sem ekki mikið í þessu fyrr en mörgum árum seinna. Það var misskipting í íslensku samfélagi þá en fólk hjálpaði hvort öðru og það voru flestir í sama baslinu.

Í dag virðist þetta miklu dýpra og við erum að fjarlægjast hvert annað, tölum minna saman og gefum minna fyrir stöðu annarra og hugsum meira um okkur sjálf. Því miður.

Deilum hugrænni byrði. Tökum kærleikann og gildin fram yfir glamúrinn. Strengjum eilíft heit um að gera samfélagið okkar betra og tökum ávallt upp hanskan fyrir okkar veikustu bræður og systur. 

Gleðilega hátíð.

Ragnar Þór Ingólfsson,

formaður VR

Mundu eftir launa-hækkuninni!

1. janúar 2022
hækka taxtar um
25.000 kr.
en almenn hækkun
er **17.250 kr.**



Skannaðu kóðann fyrir nánari upplýsingar

VR

Mundu eftir desember- uppbótinni!

Desemberuppbót skv. samningum

VR er 96.000 kr. fyrir árið 2021.

Desemberuppbót innifelur orlof,
er föst tala og tekur ekki breytingum
skv. öðrum ákvæðum.

Áunna desemberuppbót skal gera
upp samhliða starfslokum verði þau
fyrir gjalddaga uppbótarinnar.

Desemberuppbótina
skal greiða í síðasta lagi
15. desember nk.



Skannaðu kóðann
fyrir nánari upplýsingar

KJARAMÁL

RÉTTINDI ÞÍN Í DESEMBER

Nú er desember genginn í garð með allri sinni jólaverslun og auknu álagi fyrir verslunarfólk. Það hefur sjaldan verið jafn mikilvægt og nú á þessum veirutímum að gæta að réttindum sínum á vinnumarkaði. Hér á eftir fara ýmis atriði sem nauðsynlegt er að hafa í huga er varða réttindi og skyldur starfsfólks.

SKRÁNING VINNUTÍMA

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

FRÍDAGAR YFIR HÁTÍÐARNAR

Ekki er vinnuskylda á eftirfarandi dögum og skal starfsfólk halda sínum dagvinnulaunum óskertum:

Eftir kl. 12.00 á aðfangadag (stórhátíðardagur).

Jóladagur (stórhátíðardagur).

Annar í jólum (almennur frídagur).

Eftir kl. 12.00 á gamlársdag (stórhátíðardagur).

Nýársdagur (stórhátíðardagur).

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

LAUN Á FRÍDÖGUM

Starfsfólk á að halda föstum og reglubundnum launum á skilgreindum frídögum. Samþykki starfsfólk að taka að sér vinnu á skilgreindum frídögum skal greiða sérstaklega fyrir þá vinnu til viðbótar við greiðslu fyrir fastan og reglubundinn vinnutíma. Eftirvinnukaup skal greiða fyrir þá tíma upp að 167,94 klst. í verslun eða 159,27 klst. í skrifstofustarfi. Greitt er yfirvinnukaup fyrir vinnu umfram fyrrnefnda tíma. Stórhátíðar-kaup er greitt fyrir alla vinnu sem unnin er á stórhátíðardögum.

Í tilfelli þeirra sem starfa í vaktavinnu skv. sérkjarasamningi í gesta-móttöku og eru með vinnuskyldu á skilgreindum frídögum fá vetrar-frí. Ef unnið er á þessum dögum er greitt 45% álag nema á stórhátíðar-dögum en þá er greitt 90% álag fyrir unninn tíma.

VR



Kaupíð reiknast þannig:

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

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

Eftirvinnukaup: 0,875% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu á skrifstofu.

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

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

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

Ef starfsmaður er ráðinn inn í verslun yfir jólin tímabundið, einungis í þrjár vikur, skal reikna greiðslu yfirvinnukaups hlutfallslega þ.e. fyrir alla tíma sem unnir eru umfram 116,25 klst.

DAGLEGUR HVÍLDARTÍMI

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

FRÁVIK OG FRÍTÖKURÉTTUR

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

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

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

VIKULEGUR FRÍDAGUR

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

HELGARVINNA

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

MATAR- OG KAFFITÍMAR

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

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

Kaffítími: 35 mínútur á dag hjá afgangslúfólki og **15 mínútur** á dag hjá skrifstofufólki, miðað við fullan vinnudag. Launamenn í hluta-störfum eiga rétt á hlutfallslegum kaffitíma.

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

DESEMBERUPPBÓT

Desemberuppbót fyrir fullt starf á árinu 2021 er 96.000 kr. Desemberuppbót 2021 hjá starfsmönnum í hlutastarfi og þeim sem voru eða eru á hlutabóta-leiðinni er reiknuð hlutfallslega miðað við greitt starfshlutfall að meðaltali frá fyrirtækinu árið 2021.

Nánari upplýsingar má fá á vr.is/jol

ÞARFT ÞÚ AÐSTOÐ VIÐ SKATT- FRAMTALIÐ?

VR hefur boðið upp á ókeypis aðstoð við gerð skattframtala í samstarfi við Guðrúnu Björgu Bragadóttir, sérfræðing frá KPMG, undanfarin ár. Guðrún hefur starfað hjá KPMG í 13 ár og hefur einnig starfað hjá íslenskum og dönskum skattayfirvöldum. VR heldur áfram samstarfi sínu við Guðrúnu á nýju ári þar sem félagsfólki verður boðið upp á að nýta sér skattframtalsaðstoð hennar en panta þarf sérstaka tíma í það í viðburðardagatali á vef VR.



Guðrún Björg Bragadóttir

Hvað ber að hafa í huga við skattframtalsgerð?

Hjá flestum þarf lítið að gera annað en að renna yfir framtalið og staðfesta að forskráðar upplýsingar séu réttar. Ef viðkomandi hefur verið með verktakagreiðslur getur þurft að færa þær á framtalið og ef viðkomandi hefur fengið styrki frá stéttarfélagi getur þurft að færa inn frádrátt á móti styrkjunum. Hjá þeim sem eiga börn á aldrinum 16-20 ára getur einnig þurft að óska eftir ívilnun vegna framfærslu ungmennis en það er hægt ef launatekjur ungmennisins eru undir 1.200.000 kr. á ári.

Hvað er það helsta sem fólk þarf aðstoð við varðandi gerð framtalsins?

Það er helst ef fólk hefur keypt eða selt fasteignir eða hlutabréf sem þörf er á aðstoð sem og ef fólk er með verktakagreiðslur.

Hverjir ættu að nýta sér aðstöðina?

Þeir sem hafa keypt eða selt fasteignir eða hlutabréf á árinu 2021, eru með verktakagreiðslur eða eru með einhverjar spurningar varðandi skattskilin.

Þarf að koma með einhver gögn ef pantaður er tími í aðstöðinni?

Það eina sem þarf yfirleitt að koma með eru rafræn skilríki eða veflykill ef viðkomandi er ekki með rafræn skilríki. Ef viðkomandi hefur fengið verktakagreiðslur er heppilegra að vera með samantekt yfir þær greiðslur þar sem greiðendur hafa ekki alltaf skilað verktakamiðum fyrir gerð skattframtala einstaklinga og því getur verið að þær upplýsingar vanti á þjónustusiðu viðkomandi hjá Skattinum. Einnig þarf að vera með upplýsingar um frádrátt á móti verktakagreiðslum, ef einhver er.

Nú hefur þú boðið félagsfólki VR upp á þessa þjónustu í nokkur ár, er fólk ánægt með hana?

Félagsfólk VR hefur verið mjög ánægt með þjónustuna og það eru nokkrir sem koma til okkar svo til á hverju ári.

Hvernig hefur aðsóknin verið?

Við byrjuðum á að bjóða þjónustuna í einn dag en vegna mikillar aðsóknar höfum við verið með þjónustuna í tvo daga undanfarin ár. Vegna Covid-19 urðum við að vera með þjónustuna alfarið í gegnum síma/Teams í fyrra og það gekk alveg ótrúlega vel. Við höfum því ákveðið í ár að vera með þjónustuna í gegnum síma/Teams annan daginn og á staðnum hinn daginn, þ.e. ef Covid-19 leyfir. [VR](#)

Þarftu aðstoð við skattframtalið? Einstaklingsráðgjöf

8. og 9. mars kl. 8:30-16:00

Leiðbeinandi: Guðrún Björg Bragadóttir,
sérfræðingur hjá KPMG

Félagsfólk VR býðst að nýta sér einstaklingsaðstoð sérfræðings KPMG við skattframtalið. Hver tími verður 15 mínútur. Aðstoðin verður í boði þann 8. mars í gegnum fjárfundarbúnað en 9. mars hjá VR í Húsi verslunarinnar, Kringlunni 7. Nauðsynlegt er að vera búin/n að skrá sig fyrir kl. 15:00 7.mars en þá verður lokað fyrir skráningu.

Skráning fer fram í viðburðadagatalinu á [vr.is](#)

SKOÐAR ÞÚ LAUNASEÐILINN ÞINN?

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

Efst á seðlinum eiga að vera hagnýtar upplýsingar:

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

Laun

- ✓ **Laun** skv. ráðningarsamningi og kjarasamningi, þ.e. samið er um ákveðna upphæð fyrir unninn mánuð og reiknast starfshlutfall af þeirri upphæð.
- ✓ **Tímafjöldi og tímakaup** ef við á og þá hvers kyns, þ.e. dagvinna, eftirvinna, stórhátíð eða yfirvinna.
- ✓ **Bónus eða aðrar aukagreiðslur** fyrir neðan umsamin laun ásamt öðrum greiðslum s.s. dagpeningum, ökutækjastyrk, bifreiðahlunnindum o.fl.
- ✓ **Orlof:** Orlofsdagar, orlofstímar eða orlof er reiknað af greiddum launum og greitt í banka. Hvernig sem orlofið er reiknað skal það koma fram á útgefnum launaseðli um hver mánaðarmót.

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

Frádráttur

- ✓ **Reiknaður skattur:** Launagreiðandi ber ábyrgð á greiðslu opinberra gjalda. Launaseðillinn er því mjög mikilvæg kvittun fyrir starfsmanninn ef þessar greiðslur skila sér ekki á rétta staði.
- ✓ **Tekjuskattur:** 31,45% fyrir tekjur upp að 349.018 kr., 37,95% fyrir tekjur á bilinu 349.019 kr. – 979.847 kr. og 46,25% af tekjum umfram þá upphæð.
- ✓ **Persónuafsláttur:** Mánaðarlegur persónuafsláttur árið 2021 er 50.792 kr.
- ✓ **Lífeyrissjóður:** 4% skyldugreiðsla.
- ✓ **Séreignarlífeyrissjóður:** Annað hvort 2% eða 4%, fer eftir þeim samningi sem starfsmaður gerir við viðeigandi séreignarlífeyrissjóð.
- ✓ **Stéttarfélagsgjöld:** 0,7% til VR.
- ✓ **Starfsmannafélag** ef við á.
- ✓ **Frádráttur á orlofi:** Þegar orlof er reiknað á laun um hver mánaðarmót skal orlofið greitt í banka og upplýsingar um orlofsreikning koma fram á launaseðlinum.

Sýnishorn ehf

Kringlan 7 – 103 Reykjavík
Kt. 250899-7589

Launaseðill

Friðbjartur Agnmundarson	Dagsetning:	31. 08. 2021
Blásalir 283	Tímabil:	01.08.–31.08.2021
111 Reykjavík	Seðilnúmer:	4
	Kennitala:	300588-5759
	Laun:	604.456
	Frádráttur:	196.906
	Útborguð laun:	407.550

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

Frádráttur	Tímar/Ein.	Taxti	Upphæð	Frá áramótum	Upphæð
10 lögjald 4%			24.178		83.327
11 lögjald 2% í séreign			12.089		41.663
50 Félagsgjald 0,7%			4.231		14.582
910 Staðgreiðsla skatta			142.150		507.798
305 Orlof greitt í banka			14.258		26.140
Samtals frádráttur:			196.906		

Staðgreiðsluskyld laun eru 604.456 en til lækkunar kemur lögjald starfsmanns í lífeyrissjóð 36.267. Staðgreiðslustofn er því 568.189. Heildarstaðgreiðslustofn í ágúst 2021 er 568.189 og dreifist á skattþrep samanber eftirfarandi sundurliðun:

Þrep 1: upphæð: 349.018 31,45% skattþreosenta: reiknuð staðgreiðsla: 109.776
Þrep 2: upphæð: 219.171 37,95% skattþreosenta: reiknuð staðgreiðsla: 83.175
Þrep 3: upphæð: 46,25%

Staðgreiðsla reiknast samtals 192.942 en persónuafsláttur til lækkunar er 50.792. Staðgreiðsla er því 142.150

Lífeyrissjóður verslunarmanna	VR - Stéttarfélagsgjald
lögjald starfsmanns: 24.178	Félagsgjald starfsmanns: 4.231 – Móttframlag vinnuv.: 9.369
Móttframlag atv.rekanda: 69.512	
Séreign lögjald starfsmanns: 12.089	Endurhæfingarsjóður gjald atv.rekanda: 604
Móttframlag atv.rekanda: 12.089	

Arionbanki – Kirkjubraut 28

- Laun lögð inn á bankareikning: 0330-26-4447 kr. 407.550
- Orlof lagt inn á orlofsreikning 0330-16-33334 kr. 14.258, frá 1. maí 2021 kr. 26.140

Núverandi orlofsár (01.05.2021-30.04.2022): Upps.tímar: 69,16 Notaðir tímar: 0 Eftirstöðvar: 69,16
Fyrri orlofsár (01.05.2020-30.04.2021): Upps.tímar: 0 Notaðir tímar: 0 Eftirstöðvar: 0

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

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

Launaseðlar eru mismunandi á milli fyrirtækja en innihald þeirra er það sama þótt framsetningin sé ólík. Starfsfólk ætti að geta leitað til síns næsta yfirmanns eða til mannauðssviðs/launafulltrúa ef þeir óska eftir að fá skýringu á launaseðli sínum. Félagsfólk VR er alltaf velkomið að leita til okkar á kjaramálasvið VR ef þeir þurfa aðstoð við lesa úr launaseðlinum sínum. [VR](#)

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



STÖNDUM ÞRIÐJU VAKTINA SAMAN!

Þriðja vaktin (hugræna byrðin) er ólaunuð og oft ósýnileg ábyrgð, yfirumsjón og verkstýring á þeim störfum sem tilheyra annarri vaktinni. Þriðja vaktin felur í sér hugrænt skipulag, áætlanir, að leggja á minnið hverju þarf að sinna, hvenær og hvernig, muna eftir að muna. Verkefni sem eru að megninu til huglæg og ósýnileg öðrum en krefjast orku og tíma þess sem þeim sinnir. Að standa þriðju vaktina er svolítið eins og að sinna öllum stjórnendastöðum í fyrirtæki en launalaust. Gegna stöðu starfsmannastjóra, birgðastjóra, mannauðs- stjóra og eiga samskipti á milli þeirra og útdeila verkefnum.

Þetta eru oft ósýnileg verkefni sem eru vanmetin og jafnvel álitid sjálfsagt að konur sinni frekar en karlar. Enda fellur þriðja vaktin, þessi hugræna byrði, margfalt þyngra á konur þótt þær séu í sambandi (með karli) eða í fullri vinnu. Konur standa þriðju vaktina og hugræna byrðin fellur á þær sem hindrar atvinnuþátttöku þeirra, framgang í starfi, veldur streitu, álagi og stuðlar að kulnun og er eitt helsta ágreiningsefni í gagnkynja parasamböndum.

Hugræna byrðin sem konur bera frekar en karlar er hindrun í vegi jafnréttis sem krefst frekari skoðunar og athygli. Á meðan ójafnvægi ríkir milli karla og kvenna inni á heimilum mun jafnrétti ekki nást fyrir utan það. Jafnrétti byrjar á heimilum okkar.

Þegar kona stendur þriðju vaktina eru verkefni er snúa að heimili, börnum og öðrum ástvinum henni gjarnan ofarlega í huga sem speglast í því að þegar konur fá aukinn frítíma frá fyrstu vaktinni eða launuðu starfi verja þær gjarnan þeim tíma í ólaunuð störf sem tengjast heimili og umönnun barna og ástvina. Konur bera þungann af hugrænu byrðinni því þótt karlar stígi inn í framkvæmd heimilis- eða fjölskyldu- starfa er ekki sjálfgefið að þeir taki ábyrgðina, hina hugrænu byrði.

Hugræn byrði getur fallið þyngra á hvaða einstakling sem er, óháð kyni eða sambúðarformi en algengast er að byrðin falli á konur í gagnkynja sambandi. Rannsóknir sýna að ójöfn verkaskipting er ekki jafn algeng meðal samkynja para og milli karla og kvenna í sambúð.

GERUM ÞETTA SAMAN!

Vandi þriðju vaktarinnar er djúpstæður, flókinn og víðfeðmur. Vandinn liggur í sögulegri stöðu karla og kvenna, gildismati starfa og kynbundnum vinnumarkaði, hefðbundnum kvenleika- og karlmennsku- hugmyndum, viðhorfum, hentisemi og vali einstaklinga og para.

Aukin meðvitund um samspil ólíkra þátta sem skapa og viðhalda ójafnri ábyrgð heima fyrir gerir einstaklinga líklegri til að taka ábyrgar ákvarðanir sem munu leiða af sér aukinn jöfnuð í samfélaginu almennt.

HVERNIG OPNA ÉG SAMTALIÐ VIÐ MAKA MINN/HEIMILISFÓLKID?

Líklega hafa flestar konur í gagnkynja sambandi gert tilraun til að fá makann sinn til að deila með sér ábyrgð á heimilis- eða fjölskyldu- haldi með misjöfnum árangri. Til þess að eitthvað breytist þurfa þör að geta átt þetta samtal. Samtalið um það hver gerir hvað, samtalið um vaktirnar og byrðina. Það er margt sem getur staðið í vegi fyrir því að þör/hjón geti átt þetta samtal á farsælan hátt. Til dæmis getur samtalið verið triggerandi (stuðandi) fyrir þann aðila sem gerir minna heima. Þá er algengt að þör rífast um hluti sem tengjast heimilishaldi, hugrænu byrðinni og umönnun barna. Oft leiðir samtalið ekki af sér lausn heldur storm tilfinninga og ósættis.

HVAÐ ER FYRSTA VAKTIN?

Fyrsta vaktin felur í sér launað starf utan heimilis. Atvinnuþátttaka karla er ívið meiri en kvenna en hvorutveggja er um eða yfir 80% hér á landi. Konur eru mun frekar í hluta-starfi en karlar og karlar eru mun frekar í áhrifastöðum en konur. Lengi vel var ekki ætlast til þess af konum að vinna utan heimilis heldur gert ráð fyrir að þær myndu sinna heimilisstörfum og börnum. Nú þegar konur sinna fyrstu vaktinni nánast til jafns við karla en þó eimir enn eftir af því að þær sinni frekar heimili og börnum auk annarra ástvina. Konur eru jafnvel taldar hafa meiri áhuga á þessum verkum eða vera betur til þess fallnar en karlar.

HVAÐ ER ÖNNUR VAKTIN?

Önnur vaktin felur í sér framkvæmd ólaunaðra daglegra eða tíðra starfa á heimili og í umönnun barna, fjölskyldumeðlima eða tengsla við vini og ættingja. Önnur vaktin snýr beint að framkvæmd þessara starfa sem falla mun oftar á konur en karla. Störf sem eru stöðugt endurtekin og krefjast tíma, orku og athygli.

DÆMI UM VERKEFNI ANNARRAR VAKTARINNAR:

Heimili: þrifa, ryksuga, skúra, elda, þrifa ísskáp, vaska upp, tæma ruslið, sinna þvotti, skipuleggja skápa, laga hluti, kaupa inn fyrir heimilið, skipta á rúmum, vökva blóm og umpotta, sinna gæludýri.

Börn: gefa að borða, svæfa, baða, klippa neglur, þvo hár, auk annarrar umhirðu barna, græja nesti, sinna veikum barni, fara yfir fót barna, taka frá það sem er of lítið, græja leikskólatösku, græja æfingadót, skutla og sækja, gefa lyf og vítamín, bera krem á börn.

Fjölskylda og vinir: hlúa að eldri foreldrum, hlúa að veikum fjölskyldumeðlimum eða vinum, hringja í afa og ömmu, sinna barnabörnum til dæmis þegar þau fá ekki leikskólapláss, kaupa í matinn fyrir ættingja/vini og heimsækja ættingja/vini á spítala eða dvalarheimili, kaupa afmælisgjafir, hringja á afmælisdaginn.

HVER STENDUR ÞRIÐJU VAKTINA Á ÞÍNU HEIMILI OG VEIT SVÖRIN VIÐ ÞESSUM SPURNINGUM?

- Hver ákveður hvenær þarf að þrifa ísskápinn?
- Hvernig tæmist ruslakarfan inni á baði?
- Hver tók kusið undan stólfótunum?
- Hver hefur yfirsýn yfir fjármálin?
- Hver er tannlæknir barnanna?
- Hver sér um frístundakortið?
- Hvenær eru íþróttæfingar?
- Hver skipuleggur hittinga með fjölskyldu og vinum innan heimilis og utan?
- Hver hringir/sendir þegar þið þurfið aðstoð eða barnapössun frá vinum eða ættingjum?

Fleiri spurningar er að finna á vr.is/thridjavaktin

KANNIST ÞIÐ VIÐ AÐ EIGA ALLTAF SAMA RIFRILDIÐ OG KOMAST EKKI UPP ÚR HJÓLFÖRUNUM?

Á vef VR má sjá gagnlegt spil sem hægt er að fletta í gegnum en þar er að finna ýmsar spurningar og vangaveitur sem öll fjölskyldan getur tekið þátt í að svara. Spilið er unnið í samstarfi við HEIMA-appið, en HEIMA er skipulagssmáforrit fyrir fjölskylduna sem sér um verkaskiptingu og hugræna byrði heimilisins. Smáforritið útbýr yfirlit yfir heimilisverkin sem auðvelt er að sérhæfa að hverju heimili fyrir sig.

HEIMA er væntanlegt á íslenskan markað á næsta ári en hægt er að fylgjast með og vera meðal þeirra fyrstu til að prófa á vefnum þeirra heimaapp.is.

AF HVERJU ERUM VIÐ AÐ TALA UM ÞETTA?

Hugræn byrði hefur mikil áhrif á stöðu kvenna á vinnumarkaði, starfsval þeirra og atvinnuþátttöku. Krafan um sameiginlega ábyrgð kynjanna innan veggja heimilisins, bæði hvað varðar verkefnin og verkefnastjórnunina, er því mikilvægur þáttur í baráttu VR fyrir jafnrétti kynjanna.

Þrátt fyrir að konur séu mun líklegri til að ljúka háskólaprófi eru þær sjö sinnum líklegri til að vera í hlutastarfi og ólíklegri en menn til að fá stöðuhækkun í starfi. Ósýnilega hugræna byrðin auk ólaunaðra verkefna í þágu heimilis og ástvina kemur oft í veg fyrir að konur skuldbindi sig stærri áskorunum í starfi.

Ólaunuð störf kvenna tilheyra svokölluðu umönnunarhagkerfi (e. care economy) sem er forsenda þess að önnur hagkerfi heimsins virki. Umönnunarhagkerfið felur m.a. í sér hin ólaunuðu störf sem þola ekki bið eins og umönnun barna og atriði er varða rekstur heimilis. Þar að auki má nefna umönnun aldraðra og veikra ættingja en slíkt fellur einnig þyngra á konur en karla. Þessi störf krefjast orku, tíma og framlags sem gjarnan er stórlega vanmetið.

Í samhengi við umönnunarhagkerfið sem konur bera að stærstum hluta uppi má sjá að ein af hverjum fjórum konum á Íslandi á aldrinum 50-64 ára veitir öldruðu, fötluðu eða veikur skyldmenni umönnun reglulega sem er langhæsta hlutfallið í Evrópu. Til samanburðar er hlutfallið tæp 8% í Svíþjóð og tæp 2% í Danmörku. Þá eru konur í miklum meirihluta þeirra sem hafa leitað sér þjónustu í starfsendurhæfingu VIRK á sl. 10 árum eða tæplega 70% og mun hærri hlutfall kvenna en karla reiðir sig á örorkulífeyri. ^{VR}

Nánari upplýsingar um þriðju vaktina og þá hugrænu byrði sem fylgir henni má finna á vr.is/thridjavaktin

Höfundar efnis eru Hulda Jónsdóttir Tölgyes sálfræðingur og Þorsteinn V. Einarsson kennari og MA í kynjafræði.

„KONUR FÓRU ÚT Á VINNUMARKAÐINN EN BYRÐIN FÓR EKKI NEITT“

Hulda Jónsdóttir Tölgyes er sálfræðingur og starfar hjá EMDR stofunni. Hún er eftirsóttur fyrirlesari og námskeiðshaldari og heldur úti vinsælum Instagramreikningi undir nafni sínu, Hulda.Tölgyes, þar sem hún hvetur fylgjendur til að sýna sér aukið sjálfsmildi. VR leitaði til Huldu við gerð herferðar félagsins um þriðju vaktina og eiga Hulda og maður hennar, Þorsteinn V. Einarsson, kennari og kynjafræðingur, heiðurinn af greinargóðum kynningartexta sem má finna á vr.is í tengslum við þriðju vaktina. Fjóla Helgadóttir, ritstjóri VR blaðsins, settist niður með Huldu og ræddi við hana um þá hugrænu byrði sem fylgir þriðju vaktinni sem virðist lenda mun oftast á konum.

Hvenær fórst þú að velta þriðju vaktinni fyrir þér?

Þegar ég lít til baka var ég farin að pirra mig á þriðju vaktinni þegar ég var í sambúð 23 ára. En ég vissi bara ekki að þetta væri yfir höfuð til. Ég man eftir að þáverandi kærasti spurði mig „af hverju eru vinnubuxurnar mínar ekki hreinar?“ og ég hugsaði „það er eitthvað rangt við þetta“. Þetta var einhver óþægileg tilfinning og ég skildi ekki almennilega af hverju ég ætti að gera þetta. En ég hugsaði líka „af hverju mundi ég ekki bara eftir að þvo þær?“ Ég fer strax í einhverja svona flækju. Og þetta er tilfinning sem ég hef fundið í samböndum eftir þetta. Af hverju er ég að taka þessa hluti á mig? Og mér gramdist það að geta aldrei fest fingur á hvað þetta var. En svo náttúrulega margfaldaðist þetta þegar ég eignaðist mitt fyrsta barn, þá virkilega fann ég fyrir því hvað hugræna byrðin olli mér mikilli streitu.

Hvernig sérðu þriðju vaktina birtast hjá þínum skjólstæðingum?

Í starfi mínu sem sálfræðingur sé ég mjög skýr mynstur og sérstaklega hjá konum í gagnkynja samböndum þar sem konur eru oft ótrúlega þreyttar og tættar en þetta hefur að sjálfsgöðu áhrif á einhleyp fólk líka og svo ég tali nú ekki um einstæða foreldra. Konur lýsa gjarnan fyrir mér að þær hafi flest á herðum sér og haldi utan um allt sem tengist heimili og börnum eða umönnun annarra ástvina. Og þær spyrja mig í einlægni hvernig þær eigi að geta gert þetta allt. Hvernig þær eigi að sinna börnum, heimili og vinnu. Af því það meikar ekki sens! Það meikar ekki sens að vinna fulla vinnu utan heimilis og innan heimilis og halda utan um allt sem tengist því. Ég fæ oft konur til mín sem eru daprar, kvíðnar og með mikil streitueinkenni. Ég hef séð þetta sama mynstur í gegnum árin og ég fór að hugsa að kannski er bara alls ekkert að þessum konum. Það er eitthvað að í samfélaginu, í aðstæðunum og í kröfunum sem við setjum á konur og mæður. Þær fara að efast um sjálfar sig og eru að spyrja mig „hvað er að mér? Er ég með svona lítið streituþol?“ Og ég get alveg sagt það að konur eru ekki með minna streituþol en karlar en ég held að þær séu oft með fleiri streituvalda og streituvaldandi þætti í sínu lífi og það er það sem hefur áhrif á okkur. Við erum svo snögg að detta í þessa hugsun að það hljóti eitthvað að vera að okkur sjálfum. Við hljótum að eiga að þola meira, við eigum að vera betri mæður eða

okkur finnst við eiga að vera klárari í uppeldinu og meira með hlutina á hreinu. Þetta leiðir til niðurrifs sem aftur getur leitt af sér lágt sjálfsmat og depurð. Þetta er mynstur sem mér sýnist vera algengt og ég sé oft í mínu starfi.

Hvernig ráðleggur þú konum að opna á þetta samtal við maka sinn?

Þegar ég spyr konur hvort þær hafi prófað að tala um hugrænu byrðina við mennina sína þá annað hvort hafa þær rætt þetta og úr varð rífrildi eða að þær eru löngu hættaðar að reyna. Ég hef heyrt konur lýsa því, og ég hef upplifað það sjálf, að þær eru búnar að reyna að brydda upp á þessum samræðum með því að vera „næs“, þær eru búnar að reyna að vera pirraðar, þær eru búnar að reyna að fara í verkfall, til dæmis eins og hætta að þvo þvott og athuga hvað gerist eða hætta að þæla í sundfötum barnanna og þá eru bara engin sundföt sem fara með barninu. Þær eru búnar að reyna alls konar leiðir!

Þetta er auðvitað ótrúlega viðkvæmt málefni því það sem gerist svo oft er að makinn, sem er oftast í þessu mynstri karlmaður, fer í mikla vörn og þetta er eðlilega mjög óþægilegt fyrir aðilann sem gerir ekki jafnmikið eða tekur ekki á sig jafnmikla ábyrgð. Karlar upplifa oft að makinn sé með þessu samtali að segja að þeir séu ekki nógu góðir pabbar og makar, þeir séu bara ömurlegir og séu bara ekkert að standa sig. Og það er svo eðlilegt að grípa til varna þegar okkur finnst vera ráðist á okkur og okkar persónu. Þeim finnst líka oft að þeir séu með gildin á hreinu og að verkaskipting heimilisins sé jöfn. Og það er stundum þeirra upplifun. Þetta á sérstaklega við um þá karla sem taka fullan þátt í annarri vaktinni, sem eru heimilisstörfnir og umönnun barna. Þetta er flókið og sárt og auðvitað á að sýna þeim skilning án þess að við förum að vorkenna þeim fyrir að þurfa að taka sjálfsgöðan þátt í öllu sem tengist heimilishaldinu.

Karlar eru líka aldir upp sem karlmenn í samfélagi þar sem sagan sýnir okkur að konurnar voru heima og það var normið. Konurnar áttu að taka byrði heimilisins að sér og börnin. Svo fóru konur út á vinnu-markaðinn en byrðin fór ekki neitt. Konur héldu bara áfram að sinna heimili og börnum og allri skipulagningu í kringum heimilishaldið. Vandamálið er að þetta er svo rótgróið í samfélagsgerðinni og við



Ég er 35 ára og ég ólst upp við það að mamma vann heima í 10 ár. Ég er von því að mömmur brjóti saman þvottinn, mömmur skipti um á rúminu og svo verð ég sjálf mamma og geng greiðlega inn í þetta hlutverk en maðurinn minn gengur ekkert inn í þetta hlutverk svona sjálfkrafa eins og ég.

verðum svo lituð af þessu og ég held að konur álíti jafnvel sem svo að þær eigi að taka meira en karlinn, það er eins og það verði jafnvel hluti af sjálfsmynd okkar. Ég er 35 ára og ég ólst upp við það að mamma vann heima í 10 ár. Ég er von því að mömmur brjóti saman þvottinn, mömmur skipti um á rúminu og svo verð ég sjálf mamma og geng greiðlega inn í þetta hlutverk en maðurinn minn gengur ekkert inn í þetta hlutverk svona sjálfkrafa eins og ég. Svo það þarf ekki að líta mjög langt aftur til að sjá hversu stutt við erum í raun komin.

Það tekur okkur þá kannski einhverjar kynslóðir að jafna álagið á þriðju vaktinni?

Ég myndi ekki endilega vilja tengja breytingarnar við kynslóðir þótt það sé stutt í kynslóðina þar sem kynhlutverkin voru mjög skýr. Breytingarnar verða að byrja strax, nema við viljum hunsa áhrifin sem ójöfn byrði hefur á konur. Það er of dýrkeypt að leyfa þessu að ganga í fleiri áratugi til viðbótar. Þegar fólk spyr hvernig hægt sé að jafna ábyrðina tel ég fyrsta skrefið vera að tala um þetta, auka meðvitundina og skilninginn og fá fólk til þess að opna augun fyrir því hversu þung byrði þriðja vaktin er og líka hversu ósýnileg þessi verkefni eru. Rannsóknir hafa einblínt mikið á gagnkynhneigð pör og þriðju vaktina og því er kannski aðgengilegast að skoða þetta í gegnum það. Rannsóknir sýna að þetta er ekki jafn mikill vandi hjá samkynja pörum en getur vissulega verið það, það er að segja að annar aðilinn tekur byrðina á sig. Þunginn lendir alltaf einhvers staðar, það er oftast annar aðilinn sem tekur fallið af hinum. Þannig að við verðum einmitt að passa okkur að taka tillit til allra hópa og halda öllum inn í þessari umræðu því þetta hefur áhrif á fólk í alls konar stöðum og alls konar samböndum.

Þetta á ekki eingöngu við um barnafjölskyldur, fólk á líka fullorðna foreldra eða veika ættingja sem þurfa aðstoð?

Já, það er vissulega hugræn byrði og rannsóknir sýna að það lendir allra helst á konum og í allra mesta móti hér á Íslandi af öllum Norðurlöndunum. Þetta er hluti af því sem er kallað umönnunarhagkerfið og felur í sér ólaunaða vinnu og verkefni sem þola enga bið. Það er heldur ekki eins og man skutli fólki bara beint á dvalarheimili. Það þarf fyrir það fyrsta að vera reiðubúið til þess að fara á dvalarheimili og svo er ekkert hlaupið að því að fá pláss, það eru langir biðlistar og marga ára bið. Þessi umönnun lendir þá auðvitað á einhverjum og langalgengast er að það lendi á konum þótt auðvitað geti það lent á öllum kynjum.

Nú er maðurinn þinn kynjafræðingur og heldur úti vinsælum miðli „Karlmennskan“. Það mætti ímynda sér að þið væruð með þetta allt á hreinu?

Mér finnst svo dásamlegt að fólk haldi það! Og kannski virðumst við út á við vera svo mikið með þetta og við höfum vissulega átt okkar skeið til að komast þangað sem við erum núna. Sem er vel að merkja ekkert fullkomin staða. Ég hugsa þetta stundum eins og borð í tölvuleik. Við erum komin í næsta borð fyrir ofan það sem við vorum í áður og þetta verður alltaf betra og betra. En í sannleika sagt átti Þorsteinn alveg erfitt með að skilja mig um tíma og við erum ekki komin á endanlegan stað varðandi þetta. Og það sem þurfti til hjá okkur var fagleg aðstoð. Við höfum talað um þetta mjög opinskátt og meira að segja opinberlega í þeim tilgangi að fræða og aðstoða pör við að taka umræðuna. Þorsteinn fór í kynjafræðina og kynnti sér kynjahlutverkin og fór að setja á sig þessi gleraugu. Hann átti mjög erfitt til að byrja »



Karlar fá miklu minni þjálfun í að tala um tilfinningar sínar og þekkja þær. Og þegar hann fór að skilja þessar tilfinningar hjá sér opnaðist pláss hjá honum til að meðtaka hvað ég væri að segja án þess að varnir hans hindruðu það.

með þegar ég fór að biðja um „hjálp“ inni á heimilinu. Hann þurfti að stoppa sig af í hugsunum um að ég væri að gagnrýna hann eða segja að hann væri alveg glataður. Ég var í raun bara að ýta við honum og biðja hann að taka slaginn með mér í heimilislífinu og öllu sem því fylgir. Karlar fá miklu minni þjálfun í að tala um tilfinningar sínar og þekkja þær. Og þegar hann fór að skilja þessar tilfinningar hjá sér opnaðist pláss hjá honum til að meðtaka hvað ég væri að segja án þess að varnir hans hindruðu það. Þorsteinn var því ekki frábrugðinn öðrum körlum sem alast upp í okkar samfélagi sem ætlar körlum ákveðin hlutverk og konum önnur og við eigum svo oft til að gleyma okkur og detta í gömlu hjólförin og fara í það sem er kunnuglegt.

Og eins og ég segi, við erum ekki komin á fullkomin stað eins og kannski mætti halda. Nýlegt dæmi er þegar dóttir okkar var lasin og við vorum að skiptast á að fara í vinnuna og hugsa um heimilið. Það sem gerðist var að það varð meira álag á heimilinu og ég var farin að sinna þvotti og uppþvottavél á kvöldin. Þá var ég farin að gefa í til að halda boltunum á lofti en hann fór í gömlu hjólförin og gleymdi sér. Og auðvitað skil ég hann vel, það er mjög freistandi að láta sig falla aðeins í sófann með símann þegar það kemur stund milli stríða og mér finnst að einhverju leyti bara flott hjá honum að taka sér smá pásu. Að vera heima með veikt barn er oft mjög krefjandi. En þá spyr ég líka, hvenær kemur pásan mín? Ég var kannski heima fyrir hádegi með barnið og fór svo í vinnu eftir hádegið og kem svo heim og það á eftir að gera allt. Mætt á aðra og þriðju vakt. Hann tekur sér hvíldina sem við þyrftum bæði á að halda en ég fæ ekki hvíld OG ég fæ líka byrðina. En það dugar mér núna að minnast á þetta við hann því auðvitað vill hann ekki vera fastur í gömlu hjólförunum. Ég held því miður að þetta sé margra ára ferli fyrir pör og samfélagið og þótt það sé ósk mín held ég að það sé óraunhæft að þetta breytist á skömmum tíma. En ég held að fyrsta skrefið sé að við verðum að geta talað um þetta sem samfélag án þess að allt verði brjáláð og fólk taki þessu sem persónuárásam. Við erum að ræða þetta hér út frá rannsóknum sem hafa verið gerðar í áratugi um allan heim. Það er enginn að segja að konur séu betri en karlar eða að karlar séu eitthvað glataðir. Þetta er samfélagslegur vandi.

Hvað segir þú við því að konur verði bara að slaka meira á og vera tilbúnari til að láta ábyrgðina dreifast á fleiri hendur?

Ég held að það sé svolítið hættulegt að taka þennan vinkil því við erum í rauninni að setja ábyrgðina enn frekar á konur með þessu. Þá bætist það bara við verkefnalistann hjá konunum. Það eru þá konurnar sem þurfa að laga þetta og ábyrgðin fer af hinum. Það er ekkert hægt að segja bara „hey, slakaðu bara aðeins á og hættu að vera svona stressuð yfir öllu.“ Við getum tekið dæmi eins og með skipulagningu og kaup á jólagjöfum. Það kannast flestar konur við það að vilja vera tímanlega að skipuleggja hver fær hvað og kaupa það snemma. Ætli það sé ekki vegna þess að þær vita að ef þetta er ekki gert í tíma endar fjölskyldan í stressi með pirruð og svöng börn í Kringlunni á Þorláksmessu? Annað dæmi er að pakka niður fyrir fjölskylduferð. Konur vita að ef ekki er pakkað tímanlega gæti endað með því að eitthvað gleymdist. Það mun á endanum verða hugræn byrði og vesen.

Ég held að í staðinn fyrir að segja konum að slaka bara meira á ættum við frekar að einblína á að hlusta á þennan reynsluheim kvenna og taka mark á honum. Konur eru ekki bara að tuða til að leika sér að því að tuða! Fyrir mér hljóma þessi rök því svolítið eins og konur eigi bara að vera duglegri við að „leyfa“ mönnum sínum að „aðstoða“ sig. Þeir þurfa líka bara að spyrja sig hvað það er sem þarf að gera og hvernig væri best að gera það. Og eiga svo frumkvæðið að því sjálfir. Þetta er heljarinnar vinna og það þarf virkilega að gefa af sér og orkunni og það er ekkert eins og það sé eitthvað erfiðara fyrir karla en konur. Það þarf bara að setja sig inn í hlutina og fórna sér. Þetta er hluti af sjálfsmynd kvenna og það hafa rannsóknir sýnt, að það er ætlast til þess af konum að þær fórna sér og þær ætlast líka til þess af sér sjálfar. Kannski þess vegna þolum við lengur við en hollt er verandi ósáttar við ójafna skiptingu ábyrgðar heimavið. Ég held við ættum frekar að hlusta á konur og taka slaginn með þeim og stíga inn í. Þetta er stórt og útbreitt samfélagslegt vandamál sem karlar þurfa að láta sig varða því ábyrgðin er að miklu leyti þeirra. 

Síðan VR hóf að vera með fyrirlestra og námskeið rafræn hafa yfir 6000 VR félagar nýtt sér þá þjónustu. Það er gríðarleg aukning miðað við árið 2019 þegar rétt yfir 600 félagsmenn mættu á námskeið eða fyrirlestra.

FÉLAGSMÁL



RAFRÆNIR VIÐBURÐIR Í STÚDÍÓI VR

Líkt og margir þjónustuaðilar þurfti VR að laga sig að breyttum aðstæðum í samfélaginu í skugga Covid-19 faraldursins. Var brugðið á það ráð að bjóða upp á rafræna fyrirlestra og námskeið í stað þeirra hefðbundnu sem kröfðust þess að fá félagsfólk á staðinn. Framþróunin var hröð og tæknilegar framfarir miklar þökk sé metnaðarfullri vinnu starfsfólks VR.

Á skrifstofu VR í Húsi verslunarinnar er nú að finna glæsilegt stúdíó en stúdíóið var tekið í notkun vorið 2020. Ráðinn var sérstakur tækni-maður til að hafa umsjón með rafrænum viðburðum VR og stúdíóinu, Reynir Albert Þórólfsson. Reynir er grafískur hönnuður með BA í fjölmiðlafræði auk þess sem hann lagði stund á nám í kvikmyndaskóla. Aðspurður segir Reynir verkefni sín mjög fjölbreytt, allt frá því að stjórna útsendingum á viðburðum og útbúa grafik fyrir auglýsingar yfir í að gufustrauja gardínurnar í stúdíóinu. „Ég hef ótrúlega gaman af stússinu í kringum viðburði og maður reynir bara að hendast í þau verkefni sem þarf að sinna og klára þau.“ Fjóla Helgadóttir, ritstjóri VR blaðsins, kíkti í stúdíóið með ljósmyndara á dögnum og fékk að fylgjast með Reyni að störfum.

RAFRÆNIR VIÐBURÐIR NOTIÐ MIKILLA VINSÆLDA

Það er með sanni hægt að segja að tilfærsla hádegisfyrirlestra og námskeiða VR yfir á rafrænt form hafi fengið góðar móttökur. Síðan VR hóf að vera með fyrirlestra og námskeið rafræn hafa yfir 6000 VR félagar nýtt sér þá þjónustu. Það er gríðarleg aukning miðað við árið 2019 þegar rétt yfir 600 félagsmenn mættu á námskeið eða fyrirlestra á staðnum. VR er mjög stolt af þessum árangri og þakkar félagsfólki sínu kærlega fyrir góðar viðtökur á þessum breytingum. Einnig er mjög jákvætt að nú er auðveldara að veita þessa þjónustu til alls félagsfólks VR þar sem rafrænir viðburðir eru jafn aðgengilegir sama hvar félagsfólk eru státt á landinu. Fyrirlestrar og námskeið hafa einnig verið textuð

á ensku og með því hefur fjölgað í hópi félagsfólks VR sem getur nýtt sér þjónustuna.

Samhliða þessu hefur verið boðið upp á aðgengi að fyrirlestrum í lengri tíma en áður en hádegisfyrirlestrar hafa verið aðgengilegir félagsfólki í 7-30 daga inni á Mínunum síðum. Fjölmörg hafa nýtt sér það að horfa á fyrirlestrana eftir auglýsta útsendingu. Fjöldi þeirra sem hafa nýtt sér það hefur oft á tíðum farið vel yfir 100 manns. Það er VR mikil ánægja að geta veitt þessa auknu þjónustu.

Við höldum ótrauð áfram á þeirri vegferð að geta boðið félagsfólki okkar upp á vandaða rafræna viðburði og hvetjum VR félaga til að fylgjast vel með! Dagskrá vorunnar má finna hér í blaðinu og einnig í viðburðadagatali VR á vr.is.





FYRIR HVERJA ER VR?

Stéttarfélagið VR er opið öllu verslunar- þjónustu- og skrifstofufólki á starfssvæðum félagsins um landið og því getur launafólk á þessum starfssviðum orðið félagsfólk VR.

Félagsfólk getur sótt til félagsins aðstoð við túlkun á kjarasamningum þess, aðstoð við útreikninga á launum og innheimtu, lögræðiaðstoð tengda kjaramálum, niðurgreiðslu á námi og námskeiðum auk ýmissar annarrar þjónustu. Þá starfrækir félagið öfluga sjóði eins og Sjúkrasjóð VR, Starfsmenntasjóð verslunar- og skrifstofufólks og VR varasjóð.

VR stendur auk þess fyrir metnaðarfullri dagskrá af viðburðum fyrir félagsfólk sitt, bæði námskeiðum og hádegisfyrirlestrum, sem hafa í kjölfar Covid-19 verið haldin rafrænt. Þá býður VR trúnaðarmönnum sínum upp á mikilvæg námskeið, þar á meðal um sjóði og þjónustu félagsins og kjaramálanámskeið auk annarra hagnýtra námskeiða, eins og um streitustjórnun. Allar nánari upplýsingar um viðburði félagsins má nálgast í viðburðadagatali VR á vr.is.

Sjúkrasjóður

Sjúkrasjóður VR greiðir sjúkradagpeninga þegar launatekjur félaga falla niður vegna veikinda. Ef VR félagi verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss og hefur fullnýtt rétt sinn frá atvinnurekanda getur hann fengið sjúkradagpeninga sem nema 80% af launum hans í allt að 7 mánuði hjá Sjúkrasjóði VR.

SJÚKRASJÓÐUR VR AÐSTOÐAR FÉLAGSFÓLK

- ✓ Sjúkradagpeningar eftir að veikindarétti lýkur
– 80% af launum í allt að 210 daga.
- ✓ Sjúkradagpeningar vegna slysa í frítíma
– 80% af launum.**
- ✓ Sjúkradagpeningar vegna áfengismeðferðar
– 80% af launum. Greiddir í allt að 120 daga (4 mánuði).
- ✓ Dagpeningar vegna alvarlegra veikinda maka
– 80% af launum í allt að 90 daga.
- ✓ Styrkir, t.d. vegna tæknifrjóvgunar, örlitameðferðar og ferðakostnaðar vegna læknis eða tannlæknis.
- ✓ Örorkubætur vegna slyss í frítíma ef bætur kom ekki annars staðar frá vegna lögbundinna ábyrgðartrygginga (vegna slysa sem má rekja til vélknúinna ökutækja).
- ✓ Dánarbætur.

** Slysbætur greiðast ekki ef bætur koma annars staðar frá vegna lögbundinna ábyrgðartrygginga.



**Skannaðu
kóðann fyrir
nánari upplýsingar
um Sjúkrasjóð**

Starfsmenntasjóðir

Félagsfólk VR getur sótt um styrki vegna starfstengds náms, tómstundanáms og ferðakostnaðar vegna starfstengds náms/námskeiða og ráðstefna.

Á Mínum síðum á vr.is geta félagsmenn VR skoðað rétt sinn og sent inn rafræna umsókn.

- ✓ Félagsfólk getur sótt um starfstengda styrki en undir slíka styrki falla til dæmis starfstengd námskeið, almennt nám til eininga, aukin réttindi, ráðstefnur sem tengjast starfi umsækjanda og fleira.
- ✓ Félagsfólk getur einnig sótt um tómstundastyrki en undir tómstundastyrki falla almenn námskeið sem hafa skilgreint upphaf, endi og leiðbeinanda. Aðeins er hægt að sækja um styrk vegna námskeiða sem haldin eru innanlands.
- ✓ Þá getur félagsfólk einnig sótt um ferðastyrki þurfi það að ferðast meira en 50 km til þess að komast frá heimili til fræðslustofnunar.
- ✓ Félagsfólk og fyrirtæki geta sótt um sameiginlegan styrk í sjóðinn ef starfstengt nám félaga 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.



Skannaðu
kóðann fyrir
nánari upplýsingar
um styrki og sjóði



Varasjóður

VR VARASJÓÐUR – ÞÍN EIGN

Allir VR félagar sem greiða félagsgjald til VR safna réttindum í svokallaðan VR varasjóð. Lagt er inn í hann árlega eftir aðalfund og uppfærast inneign í kjölfarið. Ef VR félagi hættir í félaginu getur hann áfram nýtt réttindainneign sína í sjóðnum í tiltekinn tíma.

GREIÐSLUR

Endurgreiðsla úr VR varasjóði fer eftir inneign hvers og eins félagsmanns. Greiðslur úr sjóðnum eru almennt staðgreiðsluskyldar og er staðgreiðsla dregin af fjárhæð fyrir útborgun. Staðgreiðsla skatta er tekin af styrkuppþæð úr VR varasjóði skv. skattþrepi 1.

Þrjár undantekningar eru frá því og eru þær tilteknar hér að neðan:

- ✓ Líkamsrækt og endurhæfing (sjúkrapjálfun, nudd, nálastungur og kiropraktor) að hámarki kr. 60.000 á ári (m.v. árið 2021).
- ✓ Greiðsla á gistikostnaði í orlofi að hámarki kr. 55.000 á ári. Þetta á einungis við um greiðslu fyrir gistingu, s.s. orlofshús, hótél eða gistiheimili.
- ✓ Starfstengt nám, styrkir úr sjóðnum vegna starfsnáms.

VR VARASJÓÐURINN NÝTIST:

- ✓ Til kaupa á líkamsræktarkorti.
- ✓ Til kaupa á hjálpartækjum, t.d. gleraugum, heyrnartækjum og fleiru.
- ✓ Vegna endurhæfingar, t.d. sjúkrapjálfunar.
- ✓ Vegna læknis- og lyfjakostnaðar.
- ✓ Til kaupa á menntunarpjónustu.
- ✓ Til kaupa á orlofstengdri þjónustu VR og fleiru.



Skannaðu
kóðann fyrir
nánari upplýsingar
um Varasjóð





HVAÐ ER RAUNFÆRNIMAT?

Raunfærnimat er mat á raunverulegri færni sem byggist á þeirri hugmynd að nám fari fram við margs konar aðstæður og í alls konar samhengi. Öll færni er verðmæt og því er mikilvægt að færnin sé skjalfest óháð því hvar hennar hefur verið aflað. Raunfærni er því samanlögð færni sem náð er með ýmsum hætti í námi, starfi og einkalífi.

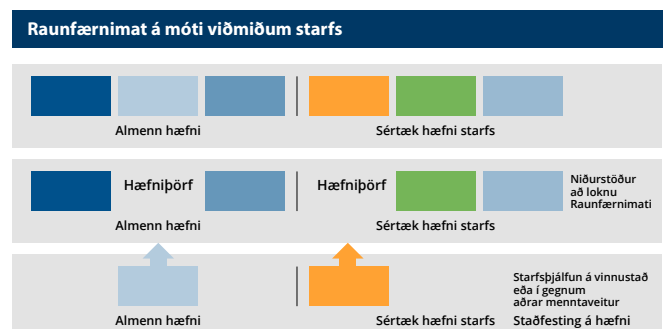
Með raunfærnimati fær einstaklingur staðfestingu á þeirri færni sem hann býr yfir og þannig opnast möguleikar á að meta færni til dæmis til styttingar náms eða til stuðnings að efla sig enn frekar í starfi. Hvatningin sem felst í því að fá færni sína metna hefur reynst mörgum mikilvæg til áframhaldandi náms og til frekari hæfnipróunar í starfi.

HVAÐ ER VERIÐ AÐ META?

Hér á landi er aðallega unnið með tvær útfærslur af raunfærnimati. Annars vegar er það raunfærnimat til styttingar á námi og hins vegar raunfærnimat á móti starfi. Í raunfærnimati til styttingar á námi er færni metin á móti námskrá og hæfniviðmið áfanga lögð til grundvallar. Oftast er um er að ræða nám á framhaldsskólastigi. Að loknu raunfærnimatsferli kemur fram hvaða áfangar eru metnir, hvaða áfangar eru eftir og fær viðkomandi ráðgjöf frá náms- og starfsráðgjafa hvaða leiðir eru færar til að ljúka þeim áföngum sem eftir standa til að ná viðurkenndum námslokum samkvæmt námskránni.

Í raunfærnimati á móti starfi er verið að meta raunfærni á móti fyrir fram skilgreindu hæfniviðmiði starfs og verða hæfniviðmið starfsins því að liggja fyrir. Metið er á móti hæfniviðmiðum tiltekins starfs sem

byggir á hæfnigreiningu þess. Við hæfnigreiningu starfsins er búið að skilgreina hvaða hæfni þarf að vera til staðar til að geta sinnt þeim kröfum starfsins sem settar eru. Sýnileiki á hæfni er mikilvægur þáttur í allri framþróun hjá viðkomandi einstaklingi sem og vinnustaðnum sjálfum. Staðfesting á skilgreindri hæfni stuðlar með markvissum hætti að því hvernig hægt er að byggja ofan á hæfni starfsfólks sem er til staðar og hvaða hæfni þarf til viðbótar til að uppfylla kröfur starfsins ef upp á vantar. Eftir raunfærnimat liggur fyrir hvaða hæfnipættir



Mynd: Fræðslumiðstöð atvinnulífsins

hafa verið metnir og hvar þarf að bæta við hæfni. Þegar öllum hæfniþáttum er náð er gefið út Fagbréf. Reynslan sýnir að þátttakendur með reynslu úr starfinu standast flest eða öll hæfniviðmið starfs.

Ef eitthvað vantar upp á þá fær viðkomandi ráðgjöf með hvaða hætti hann getur bætt við sig þá hæfni sem upp á vantar.

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hefur skilgreint almenna starfshæfni sem grunn í öllum hæfniviðmiðum í starfi (sjá mynd: Almenn starfshæfni).



Það er á ábyrgð allra að viðhalda almennri starfshæfni hvort um sé að ræða einstaklinginn, vinnustaðinn eða samfélagið í heild sinni. Stuðningur og eflandi umhverfi er því mjög mikilvægur þáttur í allri

starfsþróun. Starfsþróun er ein af grunnstöðunum í almennri starfshæfni þar sem huga þarf reglulega að því hvort starfsfólk dragist mögulega aftur úr þeim þáttum sem snerta almenna starfshæfni og hvernig megi með besta móti koma í veg fyrir slíka þróun.

HVERNIG FER HÆFNIGREINING FRAM?

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hefur þróað aðferð við hæfnigreiningu starfa með virkri aðkomu atvinnulífsins þar sem viðkomandi starfsfaggreinar koma að grunnvinnunni. Greiningarvinnan byggir á þrepaðri hæfniþáttum sem búið er að skilgreina út frá persónulegri og faglegri hæfni. Unnir eru starfapróffilar sem innihalda skilgreiningu á starfinu og þær hæfnikröfur sem gerðar eru til starfsins. Út frá hæfnigreiningunni eru svo hæfniviðmið unnin og samþykkt sem síðar er stuðst við í raunfærnimatinu.

HVER FRAMKVÆMIR RAUNFÆRNIMATIÐ?

Til þess að hægt sé að framkvæma raunfærnimat þarf að vera til námskrá eða samþykkt hæfnigreining á starfi. Símenntunarmiðstöðvar eins og Mímir, Austurbrú, Fræðslunet Suðurlands, Víska, MSS og Símenntunarmiðstöð Vesturlands framkvæma raunfærnimat út frá fyrirfram skilgreindum matslistum og aðferðafræði samþykktum af Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. [VR](#)

Nú veistu allt sem þarf að vita um raunfærnimat. Ert þú ekki pottþétt að huga að eigin starfsþróun ?

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

Skilgreint upphaf og endir

Upplýsingar aðgengilegar

Opið öllum

Fylgir fyrirfram ákveðinni áætlun eða skilgreiningu

Ráðgjöf eða handleiðsla uppfyllir ekki skilyrði námskeiðs

Hvað er þá styrkhæft?

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

LEIÐIRNAR ÞRJÁR – HVAÐA LEIÐ HENTAR ÞÉR BEST?

VR blaðið tók þrjá VR félaga tali sem eiga það allir sameiginlegt að hafa sótt um styrk úr starfsmenntasjóðnum og spurði þá hvaða leið þeir hafi valið og af hverju. Hægt er að skoða leiðirnar þrjár á næstu síðu í blaðinu.



TORFI JÓHANSSON

Starfsheiti: Verkefnastjóri

Vinnustaður: Grænir skátar ehf.

Hvaða leið fórst þú þegar þú sóttir um styrk úr sjóðnum?

Ég fór leið 3 með fyrirtækinu mínu, þar sem sótt var um sameiginlegan styrk.

Vegna hvers sóttir þú um styrk úr sjóðnum?

Vegna námskeiðs hjá Akademias "Viðurkenndur stafrænn markaðssérfræðingur".

Hvers vegna ákvaðstu að auka hæfni þína á þessu sviði?

Við viljum gera okkur sýnilegri á samfélagsmiðlum og erum að vinna að uppsetningu nýrrar vefsíðu.

Hvernig hefur það nýst þér í daglegu lífi og/eða starfi?

Það hefur aukið þekkingu mína á samfélagsmiðlum og hvað er verið að hugsa þegar vefir eru smíðaðir. Fyrirtækið mun síður þurfa aðkeypta þjónustu til að halda utan um samfélagsmiðla og vef.

Hvar sóttirðu um? Hvernig gekk umsóknarferlið?

Sótti um í gegnum Áttina og VR. Það var mjög auðvelt að sækja um og frábær þjónusta og leiðbeiningar frá VR til að klára umsóknarferlið. Eftir að hafa sett mig í samband við VR var mjög auðvelt að klára ferlið.

Hvað finnst þér áhugaverðast varðandi ferlið?

Hvernig hægt er að samnýta svona styrki til að auðvelda starfsmanninum að sækja um vandað námskeið eða nám sem erfitt gæti verið að fjármagna úr eigin vasa. Mín upplifun er virkilega jákvæð fyrir þessum möguleika að sækja um styrk með fyrirtækinu og þannig varð það raunhæft fyrir mig persónulega að sækja svona vandað og flott námskeið sem Akademias og Digido hafa sett saman til að þjálfu upp þekkingu í stafrænni markaðssetningu. Mín upplifun er líka að með þessu verði til meira traust og auknir möguleikar innan fyrirtækisins til að taka að sér önnur og frekari verkefni heldur en þau sem maður hefur áður verið að sinna.

ÞÓRDÍS JÓNA JAKOBSDÓTTIR

Starfsheiti: Markþjálfari og fíkniráðgjafi

Vinnustaður: Hlaðgerðarkot

Hvaða leið fórst þú þegar þú sóttir um styrk úr sjóðnum?

Ég fór leið 1 og sótti sjálf um.

Vegna hvers sóttir þú um styrk úr sjóðnum?

Ég hef tvisvar sótt um námsstyrk hjá VR. Í fyrra skiptið sótti ég um fyrir markþjálfanámi og nú síðast fyrir námi í Ráðgjafaskóla Íslands.

Hvers vegna ákvaðstu að auka hæfni þína á þessu sviði?

Ég ákvað þegar ég missti vinnuna vegna Covid að nýta þetta ástand til að efla mig og styrkja. Þess vegna ákvað ég að fara í Markþjálfanámið því ég vissi að það myndi styrkja mig og svo myndi það alltaf gagnast mér í framtíðarstörfum. Ég var þess fullviss að Covid myndi færa okkur tilefni og tækifæri til að fara að líta á mannauð sem raunverulegan auð og þá myndi þetta nám skila sér. Sem og það gerði því í kjölfarið fékk ég vinnu á Hlaðgerðarkoti sem markþjálfari og ráðgjafi og þess vegna dreif ég mig í ráðgjafaskólann.

Hvernig hefur það nýst þér í daglegu lífi og/eða starfi?

Það hefur nýst mér mjög vel að hafa fengið þessa styrki, ég kom út úr atvinnumissi sem sterkur og heill einstaklingur og var tilbúin að takast á við það sem fram undan yrði. Námið sem ég er í í dag nýtist mér aldeilis vel í núverandi starfi.

Hvar sóttirðu um? Hvernig gekk umsóknarferlið?

Ég sótti um í gegnum netið. Ég var í smá vanda með rétt gögn og slíkt en fékk frábæra aðstoð með það allt. Umsóknarferlið gekk hratt og vel fyrir sig þegar ég var búin að komast yfir smá tæknierfiðleika.



Hvað finnst þér áhugaverðast varðandi ferlið?

Það kom mér á óvart að ég gæti mögulega sótt um styrk fyrir öllu því sem ég teldi að myndi styrkja mig og stöðu mína. Ég hvet alla til að skoða þetta því það eykur alltaf gildi okkar að endurmennta okkur og halda okkur við. Takk fyrir mig, það er algerlega frábær leið til að viðhalda og auka færni að sækja sér menntun og þá gildir einu á hvaða aldri við erum.

HARPA SJÖFN LÁRUSDÓTTIR

Starfsheiti: Skrifstofu- og mannauðsfulltrúi

Vinnustaður: 66°Norður

Hvaða leið fór fyrirtækið þegar þið sóttuð um styrk úr sjóðnum?

66°Norður leggur áherslu á að bjóða starfsfólki upp á þjálfun og fræðslu. Við höfum undanfarið verið að velja þá leið að fyrirtækið kaupir fræðslu og sækir svo um endurgreiðslu í sjóðina.

Vegna hvers sótti fyrirtækið um styrk úr sjóðnum?

Við höfum á þessu ári t.d. sótt um endurgreiðslu vegna Dale Carnegie námskeiða og Getting Things Done tímastjórnunarnámskeiða.

Hvers vegna vill fyrirtækið auka hæfni starfsfólks á þessu sviði?

Dale Carnegie námskeiðin eru ákveðin leiðtogaþjálfun þar sem fólk getur fengið aukið sjálfstraust og aukið færni sína í samskiptum við aðra. Við viljum gjarnan styðja við starfsfólk á þeirri vegferð að verða besta útgáfa af sjálfu sér. Dale Carnegie námskeiðin hafa verið vinsæl

meðal starfsfólks og við fögnum því. Getting Things Done er ákveðin aðferðafræði þar sem kennd er aðferð til þess að auka persónulega framleiðni og skipuleggja verkefni. Það hefur verið gagnlegt fyrir þá sem vilja nýta tíma sinn betur og fá betri yfirsýn yfir verkefni sín.

Hvernig hefur það nýst fyrirtækinu?

Við sjáum þetta til dæmis í mannauðsmælingum en fólkinu okkar líður vel og hefur áhuga á að þróast í starfi. Einnig sjáum við þetta í þjónustumælingum þar sem við sjáum afrakstur þjálfunar og fræðslu.

Hvar sóttuð þið um? Hvernig gekk umsóknarferlið?

Ég hef sótt um á Mínum síðum á www.attin.is en umsóknarferlið er einfalt og þægilegt. Flest okkar starfsfólk er í VR eða Eflingu og því er auðvelt að haka í þá sjóði og smella gögnunum inn.

Hvað finnst þér áhugaverðast varðandi ferlið?

Mér finnst alveg frábært að hafa aðgang að þessum endurgreiðslu-sjóði. Það er mjög hvetjandi fyrir fyrirtækið að þetta sé í boði. Hvetjandi á þann hátt að við erum stöðugt að huga að fræðslumálum. Við tökum vel í allar ábendingar og skoðum þær hugmyndir sem koma frá starfsfólki. Það er mjög jákvætt að það sé verið að vekja athygli á þessu enda hagur bæði fyrirtækja og starfsfólks að nýta þessa sjóði til að auka fræðslu og þekkingu. 



AF VETTVANGI LANDS-SAMBANDSINS

Landssamband íslenzkra verzlunarmanna (LÍV) var stofnað þann 2. júní árið 1957 og telur í dag rúmlega 40.000 meðlimi í 10 aðildarfélagum og verslunardeildum um allt land. Skrifstofa LÍV veitir félögunum almenna þjónustu vegna kjarasamninga og skyldra mála. Ennfremur starfar LÍV að starfsmenntun verslunarfólks og hefur haft á hendi kjarasamningagerð fyrir aðildarfélag, önnur en VR. Samskipti og erlent samstarf er einnig mikilvægur þáttur innan LÍV og er Landssambandið með aðild að ýmsum samtökum á erlendum vettvangi. Formaður LÍV frá árinu 2019 er Ragnar Þór Ingólfsson. Elva Hrönn Hjartardóttir starfar við málefni LÍV og sér um daglegan rekstur sambandsins. Verkefni eru mörg og mismunandi og fer Elva hér yfir málefni liðandi stundar.

AF INNLENDUM VETTVANGI

Þing Landssambands íslenzkra verzlunarmanna er haldið á tveggja ára fresti og var 32. þing Landssambandsins haldið í fjárfundi fimmtudaginn 14. október síðastliðinn. Þetta var í fyrsta sinn sem LÍV þing fer fram í fjárfundi en stjórn LÍV tók þá ákvörðun að þingið yrði haldið á rafrænan hátt vegna aðstæðna í þjóðfélaginu sökum Covid-19. Alls voru 84 fulltrúar boðaðir á þingið sem sent var út frá stúdíói VR. Á rafræna þinginu voru einungis fastir dagskrárliðir afgreiddir, eins og skýrsla stjórnar og starfsmenntasjóða, samþykkt ársreikninga LÍV og starfsmenntasjóða 2019 og 2020, ákvörðun um skatt til ASÍ og fleira. Þá var ný stjórn LÍV einnig kjörin. Ragnar Þór Ingólfsson var endurkjörinn formaður LÍV.

Eftirtalin voru kjörin í trúnaðarstörf LÍV næstu tvö árin:

Aðalmenn í stjórn 2021 - 2023 eru:

Kristín María Björnsdóttir, VR deild Austurland
Eiður Stefánsson, FVSA

Guðmundur Gils Einarsson, VR deild Suðurland
Svanhildur Ó. Þórsteinsdóttir, VR
Hjörtur Geirmundsson, Vmf. Skagafjarðar
Bryndís Kjartansdóttir, VR

Varamenn í stjórn 2021 - 2023 eru:

Jónas Yngvi Ásgrímsson, VR
Hulda Björnsdóttir, FVSA
Bjarni Þór Sigurðsson, VR
Elva Héðinsdóttir, Framsýn stéttarfélag
Jón Steinar Brynjarsson, VR



Elva Hrönn Hjartardóttir

Arnþór Sigurðsson, VR
Þórhildur Ragna Karlsdóttir, VR deild Vestmannaeyjar

Kjörnefnd 2021 - 2023:

Bjarni Þór Sigurðsson, VR
Helga Ingólfssdóttir, VR
Hjörtur Geirmundsson, VMF
Jónína Hermannsdóttir, Framsýn
Lars J. Andrússon, AFL
Margrét J. Birkisdóttir, Vlf. Vestfirðinga
Sigurður Sigfússon, VR

Stjórn lagði svo fram tillögu um að þingi yrði frestað fram á vor og er ætlunin að halda framhaldsþing á Hallormsstað dagana 24. – 25. mars 2022. Þar verður áhersla lögð á málefnavinnu og undirbúning kröfu-gerðar fyrir komandi kjaraviðræður þar sem kjarasamningar losna haustið 2022. Næsta ár verður því að mestu tileinkað gerð kjarasamninga.

AF ALÞJÓÐASAMSTARFINU

Á norrænum vettvangi eigum við reglulegt samtal við systursamtök okkar á Norðurlöndunum og samstarfið er nokkuð náið. Reglulegir vinnufundir eru haldnir í fjárfundum til að stilla saman strengi inn í alþjóðlega umræðu og miðla upplýsingum og reynslu af málum sem koma upp. Fyrsti staðfundurinn í langan tíma er fyrirhugaður í Stokk-hólmi núna í desember þar sem ætlunin er að sameina Nordisk Handel og Nordisk Samarbejdskomité í eitt og þar með einfalda starfið.

Á dögnum fór fram þing UNI Europa ICTS, sem er Evrópusamstarfið fyrir tæknigeirann. Hjörtur Geirmundsson, stjórnarmaður í stjórn LÍV, var fulltrúi okkar á þinginu en þar voru fjarvinna, stafræn hæfni, gervigreind og breyting starfa meðal helstu málefna.

UNI Global stendur áfram fyrir ýmsum rafrænum viðburðum og námskeiðum og reynum við eftir fremsta megni að miðla upplýsingum um það sem framundan er til aðildarféлага LÍV.

AD LOKUM

Mesti háannatími verslunar er framundan og verður nóg að gera hjá félagsfólki okkar við að standa vaktina. LÍV sendir aðildarfélagum og félagsfólki sínu góðar kveðjur inn í jólaundirbúninginn og hátíðirnar og minnir á kjarasamningsbundinn hvíldartíma sem gildir einnig á mestu álagstímum í desember. 

ERT ÞÚ Á LEIÐ Í NÁM?

Þrjár leiðir í starfsmenntasjóði VR/LÍV

Veldu eina leið



Leið 1

Einstaklingur sækir um styrk

UMSÓKN

Sótt er um á Mínun síðum á vr.is.

REIKNINGUR

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

UPPLÝSINGAR

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

GREIÐSLA

Styrkur greiddur inn á reikning félagsmanns að uppfylltum skilyrðum sjóðsins.

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

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

Veittur styrkur af tómtundanámskeiði er 50% að hámarki 30.000 kr. sem dregst frá árlegum hámarksstyrk.

ATH: tómtundastyrkur hefur ekki áhrif á uppsöfnun.

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

Leið 2

Fyrirtæki sækir um styrk

UMSÓKN

Sótt er um á attin.is

REIKNINGUR

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

UPPLÝSINGAR

Lýsing á námi skal fylgja með umsókn og listi starfsmanna sem sóttu námið/námskeiðið (nafn-kennitala-stéttarfélagsgjald).

GREIÐSLA

Styrkur greiddur inn á reikning fyrirtækis að uppfylltum skilyrðum sjóðsins.

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

Hámarksstyrkur er 130.000 kr. fyrir hvern starfsmann.

Hámarksstyrkur til fyrirtækja er kr. 3 milljónir á ári.



STARFSMENNTASJÓÐUR
VERSLUNAR- OG SKRIFSTOFUFÓLK



LÍV
Landssamband
Íslenskra
Verzlunarmanna

www.vr.is | www.attin.is

Leið 3

Sameiginlegur styrkur einstaklings og fyrirtækis

KOSTNAÐUR

Nám verður að kosta að lágmarki 200.000 kr.

REIKNINGUR

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

UMSÓKN

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

AFGREIÐSLA

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

ÚTBORGUN

Styrkupphæð greiðist inn á reikning beggja.

UPPHÆÐ STYRK

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



RAFRÆN VÖKTUN Á VINNUSTÖÐUM

Fyrirspurnir um rafræna vöktun og réttmæti hennar koma reglulega inn á borð kjaramálasviðs VR en nýlega lagði Persónuvernd stjórnvaldssekt á fyrirtæki þar sem rafræn vöktun á vinnustað uppfyllti ekki skilyrði persónuverndarlaga (nr.90/2018). Hér verður fjallað stuttlega um þær reglur sem gilda um rafræna vöktun á vinnustað og farið yfir úrskurð Persónuverndar í ofangreindu máli. Þá verður rætt við Hermann Guðmundsson, fulltrúa VR í vinnustaðaeftirliti, en hann þekkir vel til þessa málefnis.

Skilgreining á hugtakinu rafræn vöktun skv. reglum um rafræna vöktun (persónuverndarlög nr. 90/2018, og reglur nr. 837/2006 (Hér eftir reglur um rafræna vöktun) er eftirfarandi:

Vöktun sem er viðvarandi eða endurtekin reglulega og felur í sér eftirlit með einstaklingum sem fram fer með fjarstýrðum eða sjálfvirkum búnaði. Hugtakið tekur til

1. Vöktunar sem felur í sér vinnslu persónuupplýsinga, eða leiðir, á að leiða eða getur leitt til slíkrar vinnslu, og
2. vöktunar sem hvorki felur í sér söfnun myndefnis né annarra persónuupplýsinga.

Rafræn vöktun getur átt sér stað með ýmsum hætti. Sú rafræna vöktun sem starfsfólk verður einna helst vart við er vöktun með eftirlitsmyndavélum á vinnustaðnum. Undir rafræna vöktun fellur þó líka eftirlit sem starfsfólk verður jafnvel ekkert vart við í sínum daglegu störfum s.s. vöktun á netnotkun og tölvupósti starfsmanna, síma-vöktun og vöktun með ferðum starfsfólks. Einnig getur atvinnurekandi vakt rafrænt vinnuskil starfsfólks en um slíka vöktun gilda sérákvæði 6. gr. reglna um rafræna vöktun s.s. að ekki sé hægt að koma við verkstjórn með öðrum hætti eða ekki sé hægt að tryggja öryggi á viðkomandi svæði nema með rafrænni vöktun o.fl.

Skilyrði fyrir rafrænni vöktun staðar þar sem takmarkaður hópur fólks fer að jafnaði um er að hennar sé sérstök þörf vegna eðlis þeirrar starfsemi sem þar fer fram sbr. 2. mgr. 8. gr. persónuverndarlaga nr. 90/2018. Vöktunin skal framkvæmd í yfirlýstum, skýrum og mál-efnalegum tilgangi, s.s. í þágu öryggis eða eignavörslu sbr. 4. gr. reglna um rafræna vöktun. Hún má almennt ekki vera framkvæmd með leynd og ábyrgðaraðili, sem er atvinnurekandi þegar um vöktun á vinnustað er að ræða, þarf að gæta þess að ganga ekki lengra en brýna nauðsyn ber til miðað við þann tilgang sem stefnt er að sbr. 3. og 5. gr. reglna um rafræna vöktun.

Þegar rafræn vöktun á sér stað vegast á grundvallarréttindi fólks til friðhelgi einkalífs annars vegar og hagsmuna atvinnurekanda af því að tryggja öryggi og hafa eðlilegt eftirlit með starfsfólki og

öðrum sem sæta rafrænni vöktun hins vegar eins og segir í 1. gr. reglna um rafræna vöktun. Í ljósi þessa ber atvinnurekanda alltaf að kanna hvort hægt sé að ná yfirlýstum tilgangi rafrænnar vöktunar með öðrum og vægari úrræðum sbr. meðalhöfsreglu 5. gr. reglna um rafræna vöktun. Af skilyrðinu um skýran tilgang rafrænnar vöktunar og skilyrðinu um að ekki skuli íhlutast um of í einkalíf fólks má telja að ekki sé heimilt að viðhafa rafræna vöktun á kaffistofum starfsfólks þar sem þeir taka sín neysluhlé eða vakta búnings- og/eða salernis-aðstöðu starfsfólks og hefur það einnig verið álit Persónuverndar.

Óheimilt er að varðveita persónuupplýsingar sem til verða við rafræna vöktun nema það sé nauðsynlegt í ljósi tilgangs vöktunar og skal þeim persónuupplýsingum eytt þegar ekki er lengur málefnaleg ástæða til að varðveita þær sbr. 7. gr. reglna um rafræna vöktun.

Að lokum er það skilyrði sett fyrir rafrænni vöktun í 10. gr. reglna um rafræna vöktun að atvinnurekandi upplýsi starfsfólk, og aðra sem vöktun beinist að, um að rafræn vöktun sé að eiga sér stað t.d með skilti eða öðru áberandi merki. Fræða á starfsfólk um það í hvaða tilgangi sé verið að beita rafrænni vöktun og með hvaða hætti sé vakt. Starfsfólk ætti t.d. að vera upplýst um það hvort að öryggismyndavélar taki einnig upp hljóð í rýminu. Einnig ber að tilkynna þeim ef verið er að beita annarri rafrænni vöktun, sem ekki er jafn sýnileg, líkt og vöktun á netnotkun eða tölvupósti starfsfólks. Starfsfólk ætti einnig að fá að vita hverjir hafi aðgang að þeim upplýsingum sem safnast með vöktuninni og hversu lengi þær verði varðveittar.

Sérstök stofnun, Persónuvernd, annast eftirlit með framkvæmd persónuverndarlaga og reglna sem settar verða skv. þeim s.s. reglur um rafræna vöktun sbr. 2. mgr. 1. gr. persónuverndarlaga. Starfsfólk getur sjálf sent inn formlega kvörtun til Persónuverndar ef það telur eitthvað athugavert við rafræna vöktun á vinnustað sínum sem það hefur ekki fengið svör við hjá atvinnurekanda. Persónuvernd tekur þá málið til skoðunar og hefur stofnunin heimild til þess að fara fram á að



Þegar rafræn vöktun á sér stað vegast á grundvallarréttindi fólks til friðhelgi einkalífs annars vegar og hagsmuna atvinnurekanda af því að tryggja öryggi og hafa eðlilegt eftirlit með starfsfólki og öðrum sem sæta rafrænni vöktun.



vöktun sé stöðvuð og efni sem safnað hefur verið eytt, auk þess sem stofnunin getur úrskurðað að leggja skuli stjórnvaldssekt á fyrirtæki.

FYRIRTÆKI SEKTAÐ UM FIMM MILLJÓNIR FYRIR RAFRÆNA VÖKTUN Í STARFSMANNARÝMI

Í nýlegum úrskurði Persónuverndar var lögð stjórnvaldssekt að fjárhæð 5.000.000 kr. á fyrirtæki vegna rafrænnar vöktunar á vinnustaðnum. Upphaf málsins má rekja til kvörtunar páverandi starfsmanns fyrirtækisins yfir rafrænni vöktun í rými sem starfsfólk, sem margt er undir lögaldri, notar til að hafa fataskipti og klæðast ein-kennisfatnaði fyrirtækisins. Þá var einnig kvartað yfir að merkingum um rafræna vöktun hafi verið ábótavant og að starfsfólki fyrirtækisins hafi ekki verið tilkynnt um vöktunina eða það fengið fræðslu um réttindi sín varðandi hana.

Var niðurstaða Persónuverndar sú að vinnsla persónuupplýsinga sem fólst í vöktuninni hafi ekki stuðst við fullnægjandi heimild til vinnslu samkvæmt persónuverndarlögum og hvorki hafi verið gætt að gagnsæiskröfu né meðalhófskröfu laganna. Þá var það niðurstaða Persónuverndar að ekki hafi verið gert glögglega viðvart um vöktun með merki eða á annan hátt og að fræðsluskyldu gagnvart starfsfólki hafi ekki verið gætt. Loks var það niðurstaða Persónuverndar að fyrirtækið hafi brotið gegn 5. tölul. 1. mgr. 41. gr. laga nr. 90/2018, sem fjallar um aðgang Persónuverndar að gögnum, á meðan rannsókn málsins stóð yfir. Var því 5.000.000 kr. stjórnvaldssekt lögð á fyrirtækið.

Við ákvörðun sektarinnar var meðal annars litið til þess að umrædd brot voru mörg og beindust gegn einstaklingum undir lögaldri sem

njóta sérstakrar verndar samkvæmt persónuverndarlöggjöfnni. Einnig var litið til þess að atvinnurekendur bera fulla ábyrgð á því að rekstur þeirra samrýmist settum lögum og reglum á hverjum tíma og er þannig skylt að tryggja viðunandi starfsumhverfi og réttindi síns starfsfólks. Fyrirtækið gæti því ekki borið fyrir sig vanþekkingu á lögum og reglum er það varðar. Þá mat Persónuvernd það til þyngingar að brot fyrirtækisins vörðuðu hagsmuni barns. Þá var lagt fyrir fyrirtækið að stöðva umrædda vöktun og eyða uppteknu efni úr þeirri eftirlitsmyndavél. Enn fremur var lagt fyrir fyrirtækið að yfirfara og uppfæra verklagsreglur og fræðslu sem starfsfólki er veitt vegna vöktunarinnar til samræmis við lög nr. 90/2018 og reglugerð (ESB) 2016/679¹.

Af þessum úrskurði má ráða að hagsmunir einstaklingsins séu ríkari ef hann er í viðkvæmri stöðu t.d. vegna ungs aldurs síns og þurfi fyrirtæki því að vanda enn betur til verka við framkvæmd rafrænnar vöktunar og það hagsmunamat sem þarf að liggja að baki. Fyrirtækið hélt því fram að tilgangur vöktunar væri öryggis- og eignavarsla. Persónuvernd taldi að mögulega hefði fyrirtækið haft einhverja lögmæta hagsmuni af því að vakta rýmið, sem einnig var nýtt sem búningsherbergi, en í þessu tilfelli hefðu hagsmunir starfsfólks þeirra af að njóta næðis við fataskipti átt að vega þyngra. Merkingum og fræðslu til starfsfólks var ábótavant. Ekki þótti sannað að starfsfólk hefði verið frætt nægilega um umfang rafrænnar vöktunar á svæðinu. Engar merkingar voru við inngang fyrirtækisins eða í veitingasal þess og ófullnægjandi merkingar voru í starfsmannarými. 

¹Reifun tekin af vef Persónuverndar með smávægilegum breytingum.

Ef við teljum að verið sé að brjóta á fólki án þess að það viti af því tölum við við forsvarsmann fyrirtækis en ef við fáum staðfestar upplýsingar um brot sendum við erindi á Persónuvernd.

VINNUSTAÐAEFTIRLIT SKILAR ÁRANGRI

Samtök aðila vinnumarkaðarins standa fyrir vinnustaðaeftirliti þar sem meðal annars er kannað hvort rafræn vöktun á vinnustöðum sé framkvæmd með réttum hætti. Hermann Guðmundsson er fulltrúi VR í vinnustaðaeftirlitinu. Hann svarar nokkrum spurningum um það sem hann hefur orðið áskynja í eftirlitsheimsóknum.

Hversu algengt er að þið sjáið merki um rafrænt eftirlit á vinnustöðum?

Það verður alltaf meira og meira. Sem betur fer eru flestir að gera þetta í öryggisskyni, þ.e. að fylgjast með peningakössum. Alltaf verður þó algengara að myndavélar séu settar upp í starfsmannarými á bakvið og sagt að það sé til að fylgjast með bakdyrum en oft er uppsetningin augljóslega til að hafa yfirsýn um allt rýmið. Svo eru nokkrir aðilar sem setja þetta upp til að fylgjast með starfsfólkinu og stjórna því í gegnum myndavélaeftirlit.

Hvernig bregðist þið við þegar þið sjáið merki um rafrænt eftirlit á vinnustöðum og hver eru ykkar viðbrögð ef rafrænt eftirlit með starfsfólki á sér stað á vinnustað?

Við tölum við starfsfólkið og spyrjum hvort það hafi orðið vart við eftirlit. Oftast staðfestir fólk þá að eigandi hafi hringt með athugasemdir um frammistöðu eða einhverjar athugasemdir sem þeir hafi augljóslega orðið áskynja í myndavélinni. Ef við teljum að verið sé að brjóta á fólki án þess að það viti af því tölum við við forsvarsmann fyrirtækis en ef við fáum staðfestar upplýsingar um brot sendum við erindi á Persónuvernd.

Teljið þið að atvinnurekendur séu almennt upplýstir um þær reglur og lög sem gilda varðandi rafræna vöktun?

Almennt held ég að atvinnurekendur fylgi reglum sem þeir hafa þá kynnt sér. Sektor Persónuverndar hafa augljóslega fælingarmátt. Það er helst á litlu vinnustöðunum sem pottur er brotinn og eigandinn vill geta fylgst með starfsfólkinu, jafnvel í gegnum símann sinn.

Hvaða viðbrögð hafið þið fengið þegar þið hafið gert athugasemdir við rafrænt eftirlit? Frá atvinnurekendum? Frá Persónuvernd?

Oftast láta menn af eftirliti eða samþykkja að færa myndavélar svo þær taki ekki starfsaðstöðu í sjónsvið. Persónuvernd tekur þessa hluti mjög alvarlega og bregst fljótt við og það er alveg til fyrirmyndar hvað þau eru snögg og dugleg þótt það sé brjál að gera hjá þeim í öðrum málum. Við sendum athugasemd á þau um daginn og strax

daginn eftir skrifðu þau fyrirtækinu og tilkynntu um skoðun daginn þar á eftir. Það var því tveimur dögum eftir kvörtun að búið var að fara í fyrirtækið og gera kröfur um úrbætur. Ég tek hatt minn ofan fyrir þeim.

Hvað er það helsta sem er ábótavant varðandi rafrænt eftirlit á vinnustöðum?

Ég mundi vilja sjá meiri fagmennsku í uppsetningu myndavéla. Það er leitt að segja það en þegar maður sér uppsetningu á vélum frá fyrirtækjum sem sérhæfa sig í öryggiseftirliti og engrar hófsemi varðandi staðsetningu er gætt frá sjónarhóli starfsfólks þá spyr maður sig um þekkingu þeirra aðila á persónuverndarlögum. Slíkir aðilar ættu að leiðbeina eigendum með staðsetninguna en ekki bara setja upp vélar þar sem þeim er sagt. Svo er spurning hvort verkalýðshreyfingin fari ekki að gera kröfur um að fyrirtæki þurfi leyfi fyrir eftirlitsmyndavélum á vinnustöðum og ríkara eftirlit með þeim.

Hvaða leiðbeiningar gefið þið um rafrænt eftirlit?

Ef starfsfólk telur að fylgst sé með þeim rafrænt hvet ég það til að hafa samband við sitt stéttarfélag eða beint við Persónuvernd. Við atvinnurekendur vil ég segja: Kynnið ykkur rækilega reglur sem gilda um rafrænt eftirlit. Fyrir þá aðila sem hyggjast bara vera með þetta sem þjófavörn má benda þeim á að setja upp kerfi sem hægt er að tímastilla þannig að kerfið fari af þegar vinnutími hefst og kvikni á ný þegar honum lýkur. VR

Nánari upplýsingar um rafræna vöktun má finna á vef Persónuverndar www.personuvernd.is



Hermann Guðmundsson



RAFRÆNIR HÁDEGISFYRIRLESTRAR

HVAÐAN ERTU?

13. janúar kl. 12:00-12:45
Opinn á Mínum síðum VR í 7 daga

Leiðbeinendur: Chanel Björk Sturludóttir, umsjónarkona Mannflórunnar og BA í alþjóðlegri fjölmiðla- og samskiptafræði og Miriam Petra Ómarsdóttir, Awad verkefnastýra hjá Rannís og M.A. í hnattrænum tengslum.

Í þessu fræðsluerindi verður fjallað um kynþáttahyggju og menningarfordóma í íslensku samfélagi. Farið verður yfir hugtök eins og rasisma, kynþáttahyggju, menningarfordóma, óræitni og forréttindi og þau sett í samhengi við raunveruleika fólks af erlendum uppruna á Íslandi. Leitast verður við að svara spurningum þátttakenda og skapa umræður en fræðslan er bæði byggð á fræðilegum grunni og þekkingu ásamt persónulegri reynslu Chanel og Miriam af því að vera Íslendingar með blandaðan bakgrunn. Fyrirlestrarformið virkjar þátttakendur til þátttöku og hvetur til umræðna um málefnið.

Fyrirlesturinn verður einungis aðgengilegur rafrænt. Honum verður streymt í beinni á auglýstum tíma og við hvetjum öll til að vera með og taka þátt í umræðum og spyrja spurninga. Fyrirlesturinn verður opinn út daginn á hlekknum en fer svo inn á Mínar síður VR og verður aðgengilegur þar í 7 daga.

ÁSKORANIR Í KYNSLÓÐABILI Á VINNUMARKAÐI

27. janúar kl. 12:00-12:45
Opinn á Mínum síðum í 30 daga

Leiðbeinandi: Gunnur Líf Gunnarsdóttir, framkvæmdastjóri mannauðssviðs Samkaupa

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

hverjir eru styrkleikar þeirra, áherslur og þarfir, hvernig við störfum saman og hvernig nýtist sú vitneskja okkur til þess að viðhalda góðri samvinnu og byggja upp árangursríka vinnustaðamenningu. Við þurfum á hvert öðru að halda. Viska, reynsla og færni eldri kynslóðanna í bland við snerpu, innsýn og frumkvöðlasýn yngri kynslóðanna gæti verið lykillinn að árangri.

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

SKÖPUNARGLEÐI

10. febrúar kl. 12:00-12:45
Opinn á Mínum síðum í 30 daga

Leiðbeinandi: Birna Dröfn Birgisdóttir viðskiptafræðingur, master í alþjóðaviðskiptum og doktorsnemi

Rannsakendur tala um að sköpunargleði fólks sé að minnka og er það talið vera vegna of mikils hraða í samfélögum. Þessi þróun þykir ekki jákvæð því rannsóknir sýna að sköpunargleði fólks gefi betri vísbendingu um árangur þess í lífinu en greindarvísitalan. Spár Alþjóða-efnahagsstofnunarinnar telja einnig sköpunarhæfni vera einn af mikilvægustu eiginleikum á framtíðarvinnumarkaðnum. Birna hefur rannsakað sköpunargleði í doktorsnámi sínu við Háskólann í Reykjavík. Í þessum fyrirlestri mun Birna kenna aðferðir til að efla sköpunargleðina og útvega verkfæri sem hægt er að nota til að nýta hana betur við fjölbreytt viðfangsefni.

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

ÞJÁLFUN OG ÞRÓUN MANNAUÐS HJÁ DOMINO'S

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

Leiðbeinandi: Sigurbjörg Magnúsdóttir, fræðslustjóri hjá Domino's

Domino's var í upphafi árs útnefnt Menntasproti ársins 2021 af Samtökum atvinnulífsins. Í þessum fyrirlestri fer Sigurbjörg yfir þá vegferð sem liggur að baki. Hún segir frá hvaða áskorunum fyrirtækið stóð frammi fyrir og hvernig tekist var á við þær til að ná til og virkja starfsfólkið sem er yfir 700 talsins og dreift yfir 24 staði víðsvegar um landið. Þau hafa byggt upp sterka innviði með því að nýta tæknina og stuðst við rafræn fræðsluferfi og samfélagsmiðla og þannig náð betur til allra. Hún svarar því einnig hvernig er hægt að meta árangur og skapa hvata hjá starfsfólki til að sækja sér þekkingu. Niðurstöður þeirra sýna að þessi þróun hefur haft bein áhrif á starfsmannaveltu og starfsánægju. Sigurbjörg hefur starfað sem fræðslustjóri hjá Domino's síðan árið 2019 en hún er með BSc í sálfræði frá HÍ og MSc í mannauðsstjórnun og vinnusálfræði frá HR.

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



JÓLIN KOMA!

Jólaundirbúningurinn er í algleymingi um þessar mundir og mikið um að vera í verslunum bæði hjá viðskiptavinum og verslunarfólki. VR blaðið kíkti í Kringluna og hitti þar fyrir félagsfólk sem stendur vaktina í verslunum í jólaösinni, grímuklætt samkvæmt núgildandi sóttvarnarreglum.



ÖGMUNDUR KÁRASÓN

Vinnustaður: Gamestöðin

Hvernig leggst jólatörnin í þig?

Bara vel.

Hvað ætlaðu að gera um jólin?

Ekki hugmynd. Fjölskyldan er öll að fara til útlanda en ekki ég! Smá „Home alone“ flingur í þessu hjá mér. Ég hitti nú samt örugglega kærustuna eitthvað.

Hver er uppáhaldsjólahefðin þín?

Það var alltaf hefð hjá fjölskyldunni að labba niður Laugavegin á Þorláksmessu en síðan ég varð 18 ára þá hef ég alltaf verið að vinna hérna í Kringlunni. Ætli það sé ekki bara nýja hefðin að vera í stemmningunni hér á Þorláksmessu. Það er tvennt sem getur gerst, þú kemst annað hvort í meira jólaskap eða minna jólaskap!



ÓLAFUR DOFRI GUÐVARÐARSON

Vinnustaður: Penninn Eymundsson

Hvernig leggst jólatörnin í þig?

Bara vel, þetta hefur farið mjög vel á stað. Ég er öllu vanur hér.

Hvað ætlaðu að gera um jólin?

Ég verð heima með fjölskyldunni á aðfangadag og svo höfum við vanalega farið til ömmu og afa á jóladag. En það er spurning með jólakúluna, hvort við fjölskyldan skiptum okkur eitthvað upp, það er ekki alveg ákveðið.

Hver er uppáhaldsjólahefðin þín?

Það er bara allt sem fylgir þessu, jólamaturinn og svo er líka gaman á annan í jólum þegar það eru bara rólegheit og svona.



PATREKUR RÓSINKRANS

Vinnustaður: Smash Urban

Hvernig leggst jólatörnin í þig?

Bara vel. NTC var að opna nýja vefverslun svo að það hefur verið mikið að gera þar.

Hvað ætlaðu að gera um jólin?

Bara taka því rólega.

Hver er uppáhaldsjólahefðin þín?

Borða góðan mat.



DÍANA DÖGG SIGURÐARDÓTTIR

Vinnustaður: Ecco

Hvernig leggst jólatörnin í þig?

Bara vel.

Hvað ætlaðu að gera um jólin?

Ég ætla að vinna en svo er ég líka að fara til Flórída og ætla að vera þar yfir öll jólin.

Hver er uppáhaldsjólahefðin þín?

Baksturinn, það er alltaf skemmtilegt.



SÓLVEIG ÓLAFSDÓTTIR

Vinnustaður: Companys

Hvernig leggst jólatörnin í þig?

Mjög vel, alltaf æðislegt.

Hvað ætlaðu að gera um jólin?

Bara hafa það kósí og huggulegt heima.

Hver er uppáhaldsjólahefðin þín?

Náttföt og kósíheit á jóladag.



LILJA DÖGG HEIÐARSDÓTTIR

Vinnustaður: Loccitane

Hvernig leggst jólatörnin í þig?

Bara ágætlega, ég er bara tilbúin í þetta.

Hvað ætlaðu að gera um jólin?

Ég ætla að vera heima hjá mömmu og pabba og slaka á og njóta.

Hver er uppáhaldsjólahefðin þín?

Ég er mjög vanaföst með matinn, það er alltaf hamborgarhryggur og svo höfum við stundum verið með rjúpur í nokkurs konar forrétt.



MARÍA KANAK VALGARÐSDÓTTIR

Vinnustaður: Duka

Hvernig leggst jólatörnin í þig?

Rosa vel.

Hvað ætlaðu að gera um jólin?

Ég fer til London í desember að versla fyrir jólin. En annars ætla ég bara að slaka á og njóta yfir jólin.

Hver er uppáhaldsjólahefðin þín?

Ég myndi segja maturinn og frómasinn. Það er alltaf þetta sama sem er svo skemmtilegt.



SNÆDÍS FRÍÐA DRAUPNISDÓTTIR

Vinnustaður: Nespresso

Hvernig leggst jólatörnin í þig?

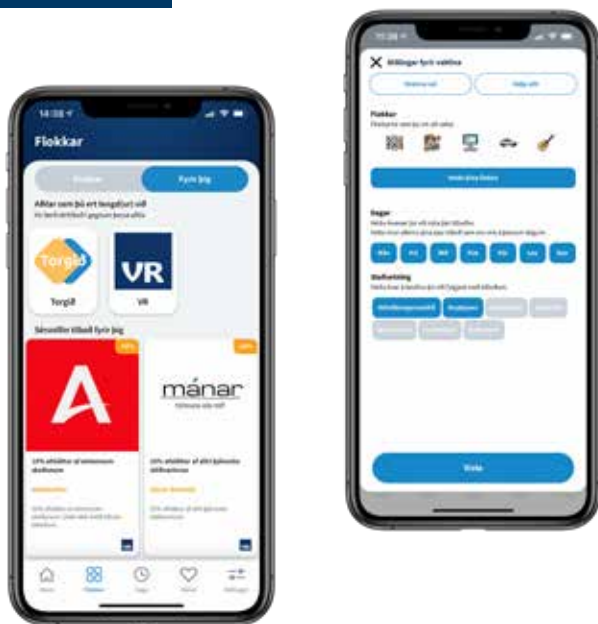
Bara ágætlega.

Hvað ætlaðu að gera um jólin?

Ég verð örugglega að vinna og svo ætla ég að vera heima með fjölskyldunni.

Hver er uppáhaldsjólahefðin þín?

Það er að fara í kirkjugarðinn á aðfangadag og kveikja á kertum á leiðum hjá látnum ættingjum.



TILBOÐ TIL FÉLAGSFÓLKS VR

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

HVAÐ ER 1819 TORGID?

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

MEIRA Í BOÐI FYRIR VR FÉLAGA

VR félagar fá öll þau VR tilboð sem hingað til hafa verið í boði fyrir félagsfólk auk aðgangs að svokölluðum lykilyfirtækjum sem bjóða fóst sérkjör allt árið. Það eina sem félagsfólk þarf að gera til að virkja

þau kjör er að sækja appið og byrja. Þegar skráningu í 1819 Torgið er lokið sér félagsfólk að opnaður hefur verið aðgangur fyrir tvö svæði. Annars vegar svæðið „Torgið“ þar sem má finna lykilyfirtækini og svo „VR“ svæðið þar sem tilboð til félagsfólks er að finna. Inni í þeim flokki eru fastir afslættir en einnig munu koma inn árstíðarbundin tilboð sem eru virk í þrjá mánuði í senn og verður svo skipt út fyrir ný tilboð.

HVERNIG GET ÉG BYRJAÐ?

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

Whales of Iceland

Hvað: Tveir fyrir einn.

Hvar: Fiskislóð 23-25, 101 Reykjavík

Hvenær: kl. 10-17 alla daga

Gleraugnaverslunin Ég C

Hvað: 12% afsláttur.

Hvar: Hamraborg 10

Hvenær: Mán-fös kl. 9:30-18:00 og lau kl. 11:00-14:00

Fitness Sport

Hvað: 15% afsláttur nema af tilboðsvörum.

Hvar: Smiðjuvegi 6

Hvenær: Mán-lau kl. 10:00-18:00

Fætur toga

Hvað: 30% afsláttur af göngugreiningu.

Hvar: Höfðabakki 3

Hvenær: Mán-fös kl. 10:00-18:00 og lau kl. 10:00-16:00

Veggsport

Hvað: 10% afsláttur af verðskrá og 20% afsláttur af árskortum.

Hvar: Stórhöfða 17

Hvenær: Mán-fös kl. 10:00-18:00 og lau kl. 10:00-14:00

Ingólfsskáli

Hvað: 10% afsláttur af veitingum.

Hvar: Efstalandi, 816 Ölfus

Hvenær: Mán-lau kl. 18:00-22:00

Rauða húsið

Hvað: 10% afsláttur, gildir ekki með öðrum tilboðum.

Hvar: Búðarstígur 4, 820 Eyrarbakka

Hvenær: Mán-fös kl. 17:00-21:00 og lau-sun kl. 12:00-21:00

Laugarvatn Fontana

Hvað: 20% afsláttur, gildir ekki með öðrum tilboðum.

Hvar: Hverabraut 1, 840 Laugarvatn

Hvenær: Alla daga kl. 11:30-21:30

Slökkvitækjapjónustan

Hvað: 10% afsláttur.

Hvar: Askalind 1, 201 Kópavogi

Hvenær: Mán-fös kl. 8:00-17:00

Hús Handanna

Hvað: 10% afsláttur af öllum vörum.

Hvar: Miðvangi 1-3, 700 Egilsstöðum

Hvenær: Mán-fös kl. 12:00-18:00 og lau kl. 12:00-15:00

Atomos

Hvað: 15% afsláttur af öllum vörum.

Hvar: vefverslun atomis.is

Hvenær: Alla daga

Gleraugnagallerí

Hvað: 10% afsláttur af gleraugum.

Hvar: Eyravegi 7, 800 Selfossi

Hvenær: Mán-lau kl. 10:00-18:00

Perform

Hvað: 15% afsláttur af öllum vörum frá BSN og ON.

Gildir ekki með öðrum tilboðum.

Hvar: Sundaborg 9, 104 Reykjavík

Hvenær: Mán-fös kl. 11:00-18:00 og lau kl. 12:00-15:00

Kaffi Klara

Hvað: 10% afsláttur af kaffiveitingum.

Hvar: Strandgötu 2, 625 Ólafsfirði

Hvenær: Fim kl. 13:00-17:00 og fös-sun kl. 11:00-17:00

Flash

Hvað: 10% afsláttur af öllum vörum.

Hvar: Skeifunni 3a, 108 Reykjavík

Hvenær: Mán-lau kl. 11:00-18:00

Karlmenn

Hvað: 10% afsláttur. Gildir ekki með öðrum tilboðum.

Hvar: Laugavegi 77, 101 Reykjavík

Hvenær: Mán-lau kl. 11:00-18:00 og sun kl. 13:00-18:00

Ólavía og Oliver

Hvað: 10% staðgreiðsluafsláttur.

5% afsláttur ef greitt er með kreditkorti.

Hvar: Álfheimum 74, 104 Reykjavík

Hvenær: Mán-lau kl. 10:00-18:00

Bónstöð Hafnarfjarðar

Hvað: 10% afsláttur af bóni.

Hvar: Fjarðargötu 13, 220 Hafnarfirði

Hvenær: Mán-lau kl. 8:00-17:30

Aðalskoðun

Hvað: 10% afsláttur af almennum skoðunum.

Gildir ekki með öðrum tilboðum.

Hvar: Margar staðsetningar, sjá nánar í appi 1819 Torgsins

Hvenær: Mán-fös kl. 8:00-16:00

Fleiri tilboð má sjá í appi 1819 Torgsins

Náðu í appið hér



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



TRÚNAÐARMANNA- NÁMSKEIÐ

TRÚNAÐARMAÐURINN – HLOTVERK OG ERFIÐU MÁLIN

12. janúar kl. 9:00-12:00

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

Námskeiðið er aðeins ætlað trúnaðarmönnum VR

Það er algengt að leitað sé til trúnaðarmanna með hin ýmsu mál sem upp koma á vinnustöðum og góðir trúnaðarmenn geta gert margt til að færa hluti til betri vegar. Á námskeiðinu verður farið yfir hlutverk trúnaðarmannsins og hvernig hann getur nálgast viðfangsefnin faglega bæði gagnvart atvinnurekanda og samstarfsfólki. Um er að ræða vinnustofu þar sem þátttakendur geta komið með mál sem þeir vilja að rædd séu sameiginlega en ekki er þörf á að vera með sérstök mál til að taka þátt. Dæmi um atriði sem eru rædd eru eineltismál, samskiptaerfiðleikar, vantraust starfsfólks á yfirmanni, kynferðisleg áreitni, erfiðar og umdeildar uppsagnir, ágreiningur samstarfsfólks, kulnun og álag og erfiður starfsandi.

Þetta námskeið er hluti af þeim grunnnámskeiðum sem VR mælir með að allir trúnaðarmenn komi á.

Stefnt er á að halda námskeiðið í sal VR á 0. hæð í Húsi verslunarinnar, Kringlunni 7. Hvort það verður hægt fer eftir þeim sóttvarnareglum sem verða í gildi. Ef það verður ekki hægt verður námskeiðið alveg rafrænt. Nánari upplýsingar verða sendar á skráða trúnaðarmenn áður en námskeiðið hefst.

Athugið: Fyrir trúnaðarmenn VR sem búa ekki á höfuðborgarsvæðinu og þurfa/myndu vilja hafa rafrænt námskeið er best á að senda tölvu-póst á netfangið trunadarmenn@vr.is. Sé eftirspurn eftir rafrænu námskeiði munum við gera okkar besta til að koma til móts við það.

HÁDEGISVERÐUR MEÐ NÝJUM TRÚNAÐARMÖNNUM

19. janúar kl. 12:00-13:00

Leiðbeinendur: Ragnar Þór Ingólfsson og starfsmenn VR

Hádegisverðurinn 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 tengiliður trúnaðarmanna hjá VR mun ræða um hlutverk trúnaðarmanna. Þá mun Bryndís Guðnadóttir, forstöðukona kjaramálasviðs, koma inn á fundinn og svara spurningum tengdum kjaramálum. Fundurinn verður haldinn í sal VR á 0. hæð í Húsi verslunarinnar. Hádegisverður í boði.

MENNINGARFÆRNI OG MARGBREYTILEIKI

16. febrúar kl. 09:00-12:00

Leiðbeinandi: Dr. Hallfríður Þórarinsdóttir framkvæmdastjóri Mirru

Námskeiðið er aðeins ætlað trúnaðarmönnum VR

Sífelld fleiri íslenskir vinnustaðir eru nú fjölþjóðlegri en áður hefur þekkt og samsetning viðskiptavina fyrirtækja og stofnana breytist ört með tilkomu fleiri innflytjenda, aukinna alþjóðlegra samskipta, erlendra ferðamanna o.fl. Krafan um að meta margbreytileikann að verðleikum verður sífelld áleitinari á vinnustöðum og nýjum veruleika fylgja nýjar áskoranir. Nýtt fólk, ný viðhorf og nýir tímar kalla á nýja nálgun. Á námskeiðinu veltum við vöngum yfir eftirfarandi spurningum: Hvaða áskoranir fylgja margbreytileikanum og fjölmenningsunni? Fylgir þessum breytingum einhver ávinningur eða er hann bara íþyngjandi? Hvaðan koma hugmyndir okkar um fólk úr annarri menningu og hvað þýðir hugtakið "þvermenningarleg samskipti"? Fyrir hvað stendur hugtakið "menningarfærni" og hvers vegna er menningarfærni mikilvæg fyrir starfsemi og starfsanda vinnustaðarinnar? Síðast en ekki síst er rýnt í lykilhlutverk trúnaðarmanna í samskiptum fólks úr ólíkri menningu á vinnustaðnum.

Dr. Hallfríður Þórarinsdóttir er framkvæmdastjóri Mirru fræðslu- og rannsóknarseturs. Auk fræðslu- og kennslustarfa bæði heima og erlendis hefur hún um árabíl stundað rannsóknir á innflytjendalandinu Íslandi, einkum innflytjendum á vinnumarkaði, m.a. í ferðaþjónustu og umönnun. Hallfríður hefur dvalið langdvölum erlendis bæði í Evrópu og vestan hafs og er með doktorspróf í menningarmannfræði frá The New School háskóla í New York borg.

Stefnt er á að halda námskeiðið í sal VR á 0. hæð í Húsi verslunarinnar, Kringlunni 7. Hvort það verður hægt fer eftir þeim sóttvarnareglum sem verða í gildi. Ef það verður ekki hægt verður námskeiðið alveg



rafrænt. Nánari upplýsingar verða sendar á skráða trúnaðarmenn áður en námskeiðið hefst.

Athugið: Fyrir trúnaðarmenn VR sem búa ekki á höfuðborgarsvæðinu og þurfa/myndu vilja hafa rafrænt námskeið er best á að senda tölvu-póst á netfangið trunadarmenn@vr.is. Sé eftirspurn eftir rafrænu námskeiði munum við gera okkar besta til að koma til móts við það.

ALLT UM KJARAMÁL

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

Leiðbeinendur: Kjaramálasvið VR

Námskeiðið er aðeins ætlað trúnaðarmönnum VR

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

Stefnt er á að halda námskeiðið í sal VR á 0. hæð í Húsi verslunarinnar, Kringlunni 7. Hvort það verður hægt fer eftir þeim sóttvarnareglum sem verða í gildi. Einnig er í boði að skrá sig rafrænt á námskeiðið en þá sitja þátttakendur námskeiðið með þeim sem eru á staðnum í gegnum Teams. Ef ekki verður hægt að bjóða upp á námskeiðið á staðnum verður það alfarið rafrænt. Nánari upplýsingar verða sendar á skráða trúnaðarmenn áður en námskeiðið hefst.

STREITUSTJÓRNUN OG SEIGLA

6. og 27. apríl kl. 9:00-12:00

Leiðbeinandi: Hugu Linda Guðmundsdóttir félagsráðgjafi MA og eigandi Heillandi hugar

Námskeiðið er aðeins ætlað trúnaðarmönnum VR

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

Námskeiðið er tveir dagar og hafðar þrjár vikur á milli tíma til að þátttakendur geti æft sig í aðferðunum sem kenndar eru í fyrri tíma.

Stefnt er á að halda námskeiðið í sal VR á 0. hæð í Húsi verslunarinnar, Kringlunni 7. Hvort það verður hægt fer eftir þeim sóttvarnareglum sem verða í gildi. Takmarkað pláss. Ef ekki verður hægt að bjóða upp á námskeiðið á staðnum verður það haldið rafrænt. Nánari upplýsingar verða sendar á skráða trúnaðarmenn áður en námskeiðið hefst. 



Vissir þú að ...

- Trúnaðarmenn mega sækja ýmis námskeið VR á vinnutíma til að bæta við þekkingu sína og hæfni.
- Dagvinnulaun skerðast ekki meðan trúnaðarmaður situr námskeið á vegum VR.
- Það fer eftir kjarasamningum hversu marga daga starfsmaður á rétt á launuðu leyfi vegna námskeiða, en að lágmarki er rétturinn vika á ári.

Kynntu þér málið á
vr.is/trunadarmenn

VR

KROSSGÁTAN

						Fri- stundar krossgátur ©	Á FÆTI	BREYTT- UM	MANNS- NAFN		SK.ST. SIÐNA	HRÆÐ- AST	BOLTA	GÆLU- NAFN AGNARS	BYGGIR Á REYN- SLU	NAFN KONU
						ÁBREIÐ- UR				SKRIFARA	1					
						FAG				FÝSIR NOKKRIR						
						FARANG- UR		2				SÍÐUN VINNU				
						ÓÐAGOT										
						SUKKU EKKI EFTIR- SLÆG- JUNNI					UNDIR- STÓÐU NAFN KONU					
						STÓRUM ÆTTINGI				EIGIÐ GLOPP- UNNAR				STÓÐUGT HROKI		
									STAKA NAFN KARL- MANNS				MÁS HEILAN			
						TRAUST- RAR GÓÐA LYKT									BÓLA	SNÚN- INGAR
							BÓKSTAF HAPP- DRÆTTI			FENG- SINS RUPLS						
						TÁL- BEITUR GLÆPON					ANGAN SKRIF- ARAR				4	
						ÁRSVERK HÚS- HLUTINN						HLJÓM- SVEIT NÚNING				
						ALLMÖRG ÞURRKADA VINBERIÐ			HLJÓM- URINN ÆVI- DÖGUM			6		Í PÓST- ÁRITUN LÍTILL SNÁÐI		
							FÉLLSTU BLAÐ						HEF SÆTI RYK- KORNS			
						SK.ST. HÖFUÐ- ÁTTAR	MORI FLUGUM		BISKUPS- HÚFA DYRA- FLEKA						ÁLITINN	HÁFÆTTI FUGLINN
						SÆFRERI GRUNNU ILATI				VAN- YRÐINGU ÞOKI						
									ÚÐA ÁVERKA		7		NAUMUR HÉRAÐ Í NOREGI			
						SIGLU- TRÉS KARL- FUGL								FÆÐA GISIN		
						ÞVER- SLÁIN KEMST						RÚLLUÐ BAUL				
								8		TÉÐA						
									REGLU- BRÖÐUR- INN							



VERÐLAUN FYRIR RÉTTA LAUSN KR. 15.000

Lausnin á síðustu krossgátu er: **Sagnaskáld**

Vinningshafi krossgátunnar ur síðasta blaði var **Sóley Lára Árnadóttir**. Sóley Lára starfar á fjármálasviði KPMG ehf. og er búin að vera þar lengi. Helstu áhugamál hennar eru samvera með fjölskyldunni og að ferðast með fjölskyldunni en þau hjónin eiga þrjú börn. Sóley Lára hefur áhuga á íslenskri tungu og les mikið, bæði fyrir sjálfa sig og börnin. Hún er með BA í búkasafns- og upplýsingafræði með íslensku sem aukagrein. Sóley Lára hefur líka gaman af handavinnu og hefur áhuga á íslensku sauðkindinni sem gæti helgast af því að hún er alin upp á sauðfjárbúi.

Í lausn krossgátunnar hér að ofan er orð. Vinsamlegast látið kennitölu fylgja og skrifðu „krossgáta“ utan á umslagið. Skilafrestur er til **3. febrúar 2021**. Utanáskriftin er: VR-blaðið, Kringlunni 7, 103 Reykjavík. Einnig er hægt að senda lausnina á krossgata@vr.is.

TRÚNAÐARMAÐURINN

ÞÓRUNN DAVÍÐSDÓTTIR

Aldur: 51

Vinnustaður: Mjólkursamsalan ehf.

Hvað hefurðu unnið lengi hjá þínu fyrirtæki?

Ég hef unnið hjá MS frá árinu 2014.

Hversu lengi hefurðu verið trúnaðarmaður?

Þetta er annað tímabilið mitt, hef verið trúnaðarmaður síðan 2018 ef ég man rétt.

Hvernig fræðslu hefurðu sótt þér sem trúnaðarmaður?

Ég hef sótt flest þau námskeið og fyrirlestra sem boðið hefur verið upp á fyrir trúnaðarmenn hjá VR. Ég hef ásamt því fylgst með í þjóðfélaginu hverju sinni varðandi málefni tengd kjaramálum.

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

Já get ekki sagt annað, mikið um kjaramál, réttindi o.s.frv. Ásamt því hefur það bætt mig sem manneskju. Hef einnig setið í trúnaðarráði og tekið virkan þátt í því starfi ásamt því að fara á ASÍ þing og þing Landssambands íslenskra verzlunarmanna. Þar hef ég kynnst/hitt fullt af fólki með alls konar reynslu og bakgrunn og það hefur verið virkilega fræðandi og gefandi.

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

Ekki mitt starf persónulega, en jú auðvitað er verra að hitta ekki alla vinnufélaga og vera í skertri umgengni á vinnustað, öll samskipti hafa breyst, mikið rétt. Covid-19 hefur þó sýnt að tækni/frampróun hefur verið flýtt og það reyndist minna mál en talið var að innleiða nýja leiðir. 



