VR BLAÐIÐ
03 2021

BLAÐSÍÐA 6
Hagvaxtarauki

BLAÐSÍÐA 8
Fjarvinna á tímum Covid-19

BLAÐSÍÐA 14
Námskeið
Að nýta bestu ár ævinnar

BLAÐSÍÐA 22
Hvað er atvinnulýðræði?

EFNISYFIRLIT

FÉLAGSMÁL

3
Leiðari

4
Fréttir

10
Rafrænir hádegisfyrirlestrar

11
Spennandi framboð viðburða á haustönn

12
Rafræn námskeið fyrir félagsmenn

14
Að nýta bestu ár ævinnar

16
Ráðgjöf til eldri félaga VR

23
Mundu eftir félagsgjaldinu!

28
Af vettvangi Landssambandsins

30
VR í samstarf við 1819 torgið

32
Trúnaðarmannanámskeið

34
Krossgátan

35
Trúnaðarmaðurinn

ATVINNU- OG KJARAMÁL

6
Hagvaxtarauki

7
Fjarvinna

8
Fjarvinna á tímum COVID-19

19
Veistu hvort þín laun standast samanburð?

20
Þú átt rétt á launaviðtali

20
Hvað er atvinnulýðræði?

STARFSMENNTAMÁL

24
Stafræni hæfniklasinn ræður framkvæmdastjóra

26
Vinnur þú í verslun?

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

VR BLAÐIÐ
3. tbl. 43. árgangur september 2021

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

Ábyrgðarmaður
Ragnar Þór Ingólfsson

Ritstjóri
Fjóla Helgadóttir

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

Umbrot og útlit
Tómas Bolli Hafþórsson

Ljósmyndir
Birgir Ísleifur

Prentun
Svansprent

Upplag
20.100

Stjórn VR
Ragnar Þór Ingólfsson, formaður
Harpa Sævarsdóttir, varaformaður
Svanhildur Ólöf Þórsteinsdóttir, ritari
Bjarni Þór Sigurðsson
Friðrik Boði Ólafsson
Fríða Thoroddsen
Helga Ingólfsdóttir
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

LEIÐARI FORMANNS

VEGIÐ AÐ SAMTAKAMÆTTI HEILDARINNAR

Nú er hart sótt að verkalýðshreyfingunni úr öllum áttum og ekki eingöngu að þeim grundvallarréttindum sem við teljum sjálfsögð. Nú þegar er hafin atburðarás sem ætti að vera okkur öllum mikið áhyggjuefni. Samtök atvinnulífsins keppast við að staðfesta og styðja tilveru gulra stéttarfélaga og hafa nýlega skrifað undir kjarasamning við eitt þeirra. Gul stéttarfélög, sem gjarnan eru stofnuð af atvinnurekendum eða aðilum þeim tengdum, er félagsskapur sem fer ekki í verkföll, veitir lítið sem ekkert mótvægi og gerir ekki athugasemdir við niðurbrot réttinda og launa. Gul stéttarfélög veita litla sem enga þjónustu eða lögfræðiráðgjöf og úthýsa sjúkrasjóðum til tryggingafélaga svo dæmi séu tekin. Skýrasta og alvarlegasta þróunin hefur átt sér stað í Bandaríkjunum þar sem niðurbrot verkalýðshreyfingarinnar hefur nánast þurrkað út millistéttina í þeirri mynd sem hún var áður.

Fyrst verða gul stéttarfélög að saklausum valkosti sem á yfirborðinu lítur út fyrir að vera hagkvæmur, góður og nútímalegur. Á síðari stigum er launafólki svo kerfisbundið þrýst í að fara til slíkra félaga ef það vill halda vinnunni eða sem skilyrði fyrir nýrri vinnu.

Síðari stigin eru svo að þrýsta fólki frá slíkum félögum, og vera þannig utan stéttarfélaga, undir sömu formerkjum og ofar er lýst þar sem mótstaðan er lítil sem engin. Eftir stendur launafólk sem hefur ekki samtakamátt hreyfingarinnar á bakvið sig. Samtakamátt sem skilað hefur öllum þeim grundvallarréttindum sem við þekkjum í dag og þykja orðin sjálfsögð eins og veikindaréttur, orlof á launum, atvinnuleysistryggingar og svo mætti lengi telja. Eftirleikurinn verður svo auðveldur þegar grundvallarréttindin byrja að þynnast út og hverfa smám saman.

Í verkföllunum í aðdraganda lífskjarasamningana 2019, þeim fyrstu í 30 ár sem VR tók þátt í, hitti ég Bandaríkjamann sem hafði pantað gistingu á hóteli sem aðgerðirnar náðu til. Hann spurði mig hvað væri að gerast og ég fór yfir stöðuna með honum. Í stað þess að reiðast eða gagnrýna fékk hann tár í augun með þeim orðum að hann hafi alla tíð verið verkalýðsmaður og vildi óska þess að staða verkalýðshreyfingarinnar væri betri þaðan sem hann kom. Hann studdi okkur heilshugar áfram rétt eins og allir þeir sem á vegi okkar urðu og komu frá löndum þar sem rík hefð er fyrir baráttu vinnandi fólks.

Einhvern veginn hefur hagsmunaöflum á Íslandi tekist að planta þeirri hugsun að öflug hreyfing vinnandi fólks og samtakamáttur heildarinnar, með öllum þeim vopnum sem því fylgja, sé tabú og helsta ógn við stöðugleika og velsæld og heilbrigði samfélaga. Þetta eru engar dómsdagsspár heldur ískaldur veruleiki sem blasir við íslenskum vinnumarkaði. Og það sem meira er að félagsaðild stéttarfélaga á Norðurlöndunum hefur verið í frjálsu falli síðasta áratug og hafa systurfélög okkar á Norðurlöndunum af þessu miklar áhyggjur en þar er um að ræða nákvæmlega sömu þaulskipulögðu aðferðafræðina og lýst er hér að ofan. Við þessu þurfum við að bregðast sem fjöldahreyfing og samfélag. Ítök sérhagsmunaafla og atvinnulífsins eru á öllum stigum stjórnsýslunnar og löngu komin yfir öll eðlileg mörk og rauðu ljósin eru farin blikka. Samtök atvinnulífsins eru að hasla sér völl innan verkalýðshreyfingarinnar og við þurfum ekki að spyrja að leikslokum fyrir vinnandi fólk né samfélagið allt þegar SA eru komin báðum megin við borðið

Okkur tókst vel til við gerð síðustu kjarasamninga sem hafa skilað margvíslegum kjarabótum. En það mun skipta verulegu máli varðandi framtíðarlífskjör okkar og afkomenda okkar hvernig tekst til að verjast og sækja fram í þeim næstu. Og þá skiptir máli að hugsa til lengri tíma og spyrja hvernig samfélag viljum við og hvernig ætlum við að skila því til afkomenda okkar? Ætlum við að verða kynslóðin sem stóð í lappirnar eða beygði af leið? Lykillinn er samheldni og samtakamáttur. Máttur sem við megum ekki undir nokkrum kringumstæðum glata eða selja.

Ragnar Þór Ingólfsson, formaður VR

44. ÞING ALÞÝÐUSAMBANDS ÍSLANDS

44. þing ASÍ var haldið í tveimur hlutum með 11 mánaða hléi á milli vegna heimsfaraldursins. Í október 2020 var fyrri hluti þings haldinn rafrænt þar sem kjarnaatriðin voru afgreidd en þinginu svo frestað fram á nýtt ár þegar fara átti í málefnavinnu. Á vormánuðum 2021 tók miðstjórn ASÍ ákvörðun um að málefnahluti þingsins færi fram 8. og 9. september enda sá þá fyrir endann á faraldrinum. En samkomutakmarkanir komu þá enn á ný í veg fyrir að halda mætti þingið með góðu móti og því lagði miðstjórn ASÍ til að þinginu yrði slitið á rafrænu framhaldsþingi fimmtudaginn 9. september sl. Til þingsins voru boðaðir þeir fulltrúar sem sátu þingið síðast og fór það fram í gegnum Zoom.

Dagskrá þessa rafræna þings var einföld en hún fól í sér að þingforseti fékk samþykkta tillögu um tímabundin frávik frá þingsköpum fram að 45. þingi ASÍ og kynnti svo tillögu miðstjórnar um að slíta þinginu sem forseti ASÍ, Drífa Snædal, gerði nánari grein fyrir áður en hún var samþykkt með rafrænum hætti. Að loknu þessu stutta framhaldsþingi var svo efnt til pallborðs með formönnum stjórnmálaflokkanna vegna Alþingiskosninga. Umræðunum stýrði Kristján Kristjánsson og var umfjöllunarefnið helstu áherslumál sem varða íslenskt launafólk.

ÞING LANDSSAMBANDS ÍSLENZKRA VERZLUNARMANNA Í FJARFUNDI

Stjórn LÍV hefur ákveðið að LÍV þingið, sem halda átti á Hallormsstað nú í október, verði haldið í **fjarfundi 14. október nk.** Þar verða tekin fyrir helstu atriði þingsins eins og kjör nýrrar stjórnar og yfirferð ársreikninga. Stjórn mun svo leggja til að þinginu verði frestað fram á vor og verður það þá haldið á Hallormsstað þar sem málefnavinna mun fara fram og önnur málefni verða tekin fyrir.

VR BÝÐUR FÉLAGSFÓLKI NIÐURGREIÐSLU Á GISTINGU OG FERÐAVÖGNUM

Nú í sumar hefur félagsfólki í VR boðist niðurgreiðsla á gistingu innanlands og ferðavögnum. Vekjum við athygli á því að sækja þarf um styrkinn fyrir **30. október 2021**, eftir það er lokað fyrir umsóknir.

VR veitir styrki til félagsmanna þannig að reikningur vegna gistingar innanlands er niðurgreiddur um 70% en að hámarki 10.000 kr. fyrir hvern félagsmann. Um er að ræða tímabundna aðgerð vegna COVID-19. Vakin er athygli á því að félagsfólk getur ekki nýtt sér slíka endurgreiðslu með öðrum orlofstengdum valkostum félagsins, það er að segja niðurgreiðslu á ferðavögnum eða bókun á orlofshúsi sumarið 2021. Gistitími miðast við frá 2. maí til 15. september 2021.

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

Umsókn um niðurgreiðslu á gistingu og ferðavögnum er að finna undir „Meira“ á Mínum síðum.

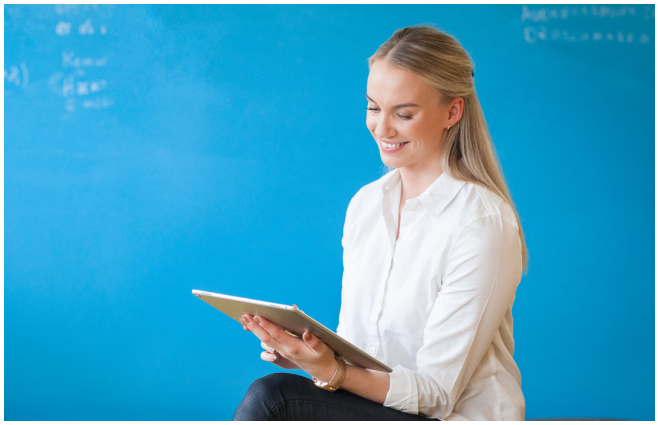
TJALDSVÆÐI VR Í MIÐHÚSASKÓGI

Tjaldsvæði VR í Miðhúsaskógi hefur verið vinsælt í sumar hjá félagsfólki og mikið notað enda aðstaða þar góð fyrir tjöld og ferðavagna. Svæðinu var skipt upp í hólf í fyrrasumar og einungis hægt að bóka sér tjaldstæði á Mínum síðum. Slíkt bókunarfyrirkomulag hefur mælst mjög vel fyrir hjá VR félögum og fyrirkomulagið því komið til að vera.

Nú hefur tjaldsvæðinu verið lokað fyrir veturinn og vill VR þakka félagsmönnum kærlega fyrir góða umgengni um svæðið í sumar!

VR BÝÐUR UPP Á SKÓLAKYNNINGAR

VR býður áfram upp á skólakynningar fyrir útskriftahópa í grunn- og framhaldsskólum. Hafa þær verið rafrænar frá því Covid-19 hófst en síðar í haust verður skoðað hvort hægt verði að fara í skólana með kynningarnar. Mikil ánægja hefur verið með kynningarnar en markmiðið er að kynna fyrir nemendum helstu réttindi og skyldur á vinnumarkaði. Í kynningunni er farið yfir helstu grunnþætti sem mikilvægt er að ungt fólk þekki þegar það fer út á vinnumarkaðinn sem og hvaða hlutverki stéttarfélögin gegna og þjónustuna sem þau veita. Forsvarsmenn skóla geta fengið frekari upplýsingar og bókað kynningu með því að hringja í þjónustuver VR í síma 510 1700 eða sent tölvupóst á sandra@vr.is.



VR BÝÐUR FÉLAGSFÓLKI SÍNU RAFRÆNA NÁMS- OG STARFSRÁÐGJÖF Í HAUST

Störf á vinnumarkaði þróast hratt í dag og nú gæti verið góður tími til þess að staldra við og taka stjórn á eigin starfsþróun. Hefur þú áhuga á að bæta við þig þekkingu um ákveðið viðfangsefni en veist ekki alveg hvar er best að byrja? Stundum er gott að spjalla við einhvern um hvert þú vilt stefna með þína starfsþróun. Náms- og starfsráðgjafar veita ráðgjöf um áhugasvið og styrkleika ásamt ýmsu fleiru.

Náms- og starfsráðgjafar veita ráðgjöf varðandi áhugasvið, styrkleika, atvinnuleit, skipulag, markmið, tímastjórnun ásamt námi og störfum sem í boði eru hverju sinni.

Bókanir í náms- og starfsráðgjöf fara fram á vef VR. Athugið að takmarkaður fjöldi viðtala er í boði svo hér gildir reglan: Fyrstur kemur fyrstur fær.

ERTU Á LEIÐ Í NÁM?

Félagsfólk VR getur sótt um styrki vegna:

Náms – greidd eru 90% af starfstengdu námi, námskeiði eða ráðstefnu. Styrkur getur numið allt að 130.000 kr. á hverju almanaksári, sem er jafnframt hámarksstyrkur.

Tómstundanámskeiða – greidd eru 50% af tómstundanámskeiði. Styrkur getur numið allt að 30.000 kr. á hverju almanaksári (dregst frá hámarksstyrk).

Ferðakostnaðar vegna starfstengds náms, námskeiðs og ráðstefnu. Greidd eru 50% af ferðakostnaði, sem getur numið allt að 40.000 kr. á hverju almanaksári (dregst frá hámarksstyrk).

Ef ekki hefur verið sótt um starfstengdan styrk í þrjú ár í röð er hægt að sækja um uppsafnaðan styrk fyrir 90% af námskeiðsgjaldi, að hámarki 390.000 kr., fyrir einu samfelldu námi.

VR er aðili að tveimur starfsmenntasjóðum; Starfsmenntasjóði verslunar og skrifstofufólks (SVS) og Starfsmenntasjóði verslunarinnar (SV). Réttindi til styrks byggja á greiddu iðgjaldi atvinnurekanda sl. 12 mánuði. Réttindin eru hlutfallsleg ef laun eru lægri en byrjunarlaun.

VR félagar geta séð réttindi sín í sjóðum og sótt um rafrænt á Mínum síðum á vr.is

HAGVAXTARAUKI

Í kjarasamningum 2019 var samið um hækkun launa í formi krónutölu í stað prósentuhækkana. Þessu til viðbótar var, í fyrsta skipti í kjarasamningum, samið um viðauka sem tæki mið af stöðu hagkerfisins. Með þessu móti myndi launafólk fá fasta krónutölu í launahækkun auk viðbótarhækkunar, svokallaðan hagvaxtarauka, ef hagvöxtur á mann yrði yfir tilteknum mörkum.

Með þessari nálgun er launafólki tryggt tiltekin grunnhækkun launa í formi fastrar krónutölu með möguleika á viðbótarhækkun ef vel árar í efnahagslífinu.

HAGVÖXTUR

Hagvöxtur myndast þegar virði landsframleiðslunnar eykst. Landsframleiðsla er framleiðsla á öllum tilbúnum vörum og þjónustu innan Íslands. Ef íbúum landsins fjölgar gæti landsframleiðsla aukist vegna þessa. Af þeim sökum er hagvöxtur stundum leiðréttur fyrir fjölgun íbúa landsins.

Dæmi:
Hagvöxtur er 4% og mannfjöldinn á Íslandi eykst um 1,5%. Mismunurinn, 2,5%, er það sem kallast hagvöxtur á mann.

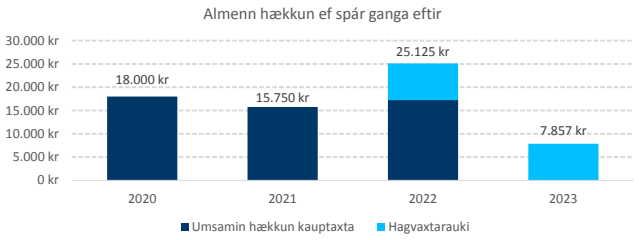
Taflan hér að neðan sýnir hagvaxtaraukann miðað við gefinn hagvöxt á mann.

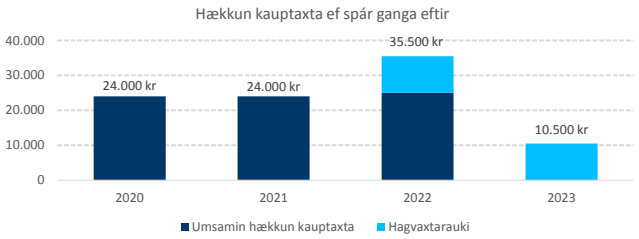
Hagvöxtur á mann	Launaauki á mánaðarlaunataxta kjarasamninga	Launaauki á föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu
1,0–1,50%	3.000 kr.	2.250 kr.
1,51–2,00%	5.500 kr.	4.125 kr.
2,01–2,50%	8.000 kr.	6.000 kr.
2,51–3,00%	10.500 kr.	7.875 kr.
> 3,0%	13.000 kr.	9.750 kr.

Hagstofan gefur út mannfjöldaspá sem er stuðst við hér. Þá er einnig stuðst við nýjustu hagvaxtarspá Seðlabanka Íslands[1].

Ef spá Hagstofu um fjölgun Íslendinga og hagvaxtarspár Seðlabankans, sjá mynd 1, ganga eftir verður hagvaxtaraukinn 10.500 kr. fyrir árin 2021 og 2022 þegar hagvöxtur á mann mælist 2,6% bæði árin. Þessar krónutölur kæmu þá til viðbótar þeirri krónutöluhækkun sem samið var um í samningunum.

Launahækkanir verða því, gangi spár eftir, líkt og sýnt er á mynd 2 og 3. Núgildandi kjarasamningur rennur út 2022 en seinasta umsamda launahækkunin kemur til 1. janúar 2022. Það er enn engin umsamin hækkun sem kemur til árið 2023 og því sýna gröfin aðeins hagvaxtaraukann á því ári.





[1]Peningamál 2021/3

FJARVINNA

Fjarvinna er vinnuform þar sem starfsmaður sinnir vinnu sinni utan hefðbundinnar starfsstöðvar innan ramma ráðningarsamnings aðila. Fjarvinna byggist á óþvinguðu samkomulagi milli aðila sem annað hvort er hluti af upphaflegri starfslýsingu eða umsamið síðar.

Almennt er ekki að finna sérstök ákvæði um fjarvinnu í kjarasamningum VR. Árið 2006 undirrituðu ASÍ og Samtök atvinnulífsins kjarasamning um fjarvinnu sem tekur á grunnréttindum þeirra sem vinna í fjarvinnu. Þar er meðal annars að finna skilgreiningu á fjarvinnu, fjallað um notkun á hvers kyns búnaði og skil milli vinnu og einkalífs, svo eitthvað sé nefnt. Í samkomulaginu kemur einnig fram að hafi ekki verið samið um fjarvinnu í upphafi skuli starfsmaður ekki gjalda þess hafni hann boði atvinnurekanda um fjarvinnu, þannig er slíkt ekki gild ástæða fyrir uppsögn eða breytingum á ráðningarkjörum.

Starfsfólk sem vinnur í fjarvinnu nýtur sömu réttinda og þeir sem starfa á starfsstöð skv. lögum og kjarasamningum. Þannig gilda um starfsmann í fjarvinnu öll ákvæði kjarasamnings til jafns við þá sem vinna á starfsstöð. Hér ber sérstaklega að gæta að veikindarétti og slysarétti en starfsmaður sem er með skilgreinda starfsstöð í fjarvinnu er tryggður fyrir óhappi eða tjóni eins og væri hann á starfsstöð atvinnurekanda.

Þegar samið er um fjarvinnu skulu aðilar gera með sér um það skriflegt samkomulag sem gæti verið viðauki við ráðningarsamning, uppfærsla á ráðningarsamningi eða þá að það komi fram strax í ráðningarsamningi við upphaf ráðningar. Starfslýsing starfsmanns á í meginefnum ekki að breytast þrátt fyrir að samið sé um að starfsmaður sinni að hluta eða að öllu leyti starfi sínu í fjarvinnu. Þannig á vinnuálag og kröfur til starfsmanns í fjarvinnu að vera sambærilegt við álag og kröfur sem gerðar væru til hans á starfsstöð atvinnurekanda.

Áður en fjarvinna getur hafist þarf að taka afstöðu til ýmissa álita-og úrlausnarefna sem snerta bæði starfsmann og atvinnurekanda. Fjalla þarf sérstaklega um þessi úrlausnarefni með skriflegum hætti, annað hvort í ráðningarsamningi eða í viðauka við ráðningarsamning eins og fram hefur komið.

Tryggja verður að starfsmaður sem vinnur fjarvinnu einangrist ekki frá samfélagi við aðra starfsmenn í fyrirtækinu með því t.d. að gefa honum tækifæri til að hitta vinnufélaga með reglulegum hætti og eiga aðgang að öllum upplýsingum, kynningum og fræðslu sem atvinnurekandi veitir. Hætt er við því ef ekki er að því gætt að starfsmannahópurinn skiptist upp í tvo hópa þ.e. þá sem starfa á hefðbundinni starfsstöð og hina sem starfa í fjarvinnu.

Fjarvinnustarfsmenn eiga sama aðgang og rétt varðandi þjálfun og sömu möguleika á starfsframa og launaframgangi og sambærilegir starfsmenn í starfsstöð atvinnurekanda. Ganga verður úr skugga um að fjarvinnustarfsmenn hljóti alla þjálfun á þann búnað sem hann verður að nota við fjarvinnu. Sömuleiðis verður að ganga úr skugga um að þeir sem eru á starfsstöð fái þjálfun í að vinna með starfsmanni í fjarvinnu.

Fjarvinnustarfsmaður getur óskað eftir eftirlitsheimsókn, þannig að vinnuaðstaða hans verði tekin út.

Trúnaðarmaður starfsmanna á að vera upplýstur um það hvernig starfsmannahópurinn dreifist, þ.e. hvað það eru margar starfsstöðvar og hverjir eru í fjarvinnu.

BÚNAÐUR

Atvinnurekanda ber að útvega fjarvinnustarfsmanni allan þann búnað sem nauðsynlegur er við vinnu, tengja hann og viðhalda honum, nema fjarvinnustarfsmaður noti sinn eigin búnað en þá skal í upphafi semja um greiðslu þess kostnaðar sem af slíku hlýst.

Atvinnurekandi skal greiða fjarvinnustarfsmanni allan þann beina kostnað sem af fjarvinnunni stafar. Sömuleiðis ber atvinnurekandi ábyrgð á kostnaði vegna taps og skemmda á búnaði og gögnum fjarvinnustarfsmanns. Fjarvinnustarfsmaður verður að fara vel með þann búnað sem honum er séð fyrir og ganga úr skugga um að öll gögn sem hann vinnur með í fjarvinnu sinni séu ekki aðgengileg óviðkomandi.

Ef upp koma tæknileg vandamál er það á ábyrgð atvinnurekanda að veita fjarvinnustarfsmanni alla tæknilega aðstoð sem nauðsynleg er. Annan aðbúnað, s.s. borð og stól, ber atvinnurekanda að útvega fjarvinnustarfsmanni hafi hann ekki slíkt til umráða.

Starfsmaður í fjarvinnu á ekki að bera neinn kostnað vegna vinnu sinnar í fjarvinnu.

Félagsfólk VR er hvatt til að hafa samband við sérfræðing á kjaramálasviði varðandi ráðgjöf um fjarvinnu.

FJARVINNA Á TÍMUM COVID-19

FÉLAGSLEG EINANGRUN STÆRSTA ÁSKORUNIN

Afköst í fjarvinnu á tímum COVID-19 eru svipuð og afköst á vinnustaðnum að mati meirihluta svarenda í könnun VR. Það vekur hins vegar athygli að því meiri sem fjarvinnan er, því meiri eru afköstin samanborið við afköst á vinnustaðnum sjálfum. Þá segir helmingur þeirra sem vann fjarvinnu að álagið sé svipað og þegar vinnunni er sinnt á vinnustaðnum sjálfum. Í hinum helmingnum eru hins vegar fleiri sem segja að álagið sé minna. Félagsleg einangrun reynist mörgum erfið í fjarvinnu.

Könnunin var gerð samhliða könnun VR á Fyrirtæki ársins 2021 í febrúar og mars, bæði meðal félagsfólks VR og starfsfólks utan félagsins. Svarendur voru um tólf þúsund. Gallup sá um að leggja könnunina fyrir og vinna úr niðurstöðum hennar.

STARFSHEITI OG MENNTUN SKIPTA MÁLI

Í könnuninni var starfsfólk spurt að því hversu stóran hluta vinnunnar það hefði unnið í fjarvinnu heima á um það bil tólf mánaða tímabili, frá mars 2020 til sama tíma árið 2021. Um fjórir af hverjum tíu svarendum unnu innan við 5% vinnu sinnar í fjarvinnu heima á ofangreindu tímabili en þriðjungur vann hins vegar meira en 40% vinnu sinnar í fjarvinnu heima á tímabilinu. Í mörgum könnunum um fjarvinnu á COVID-19 tímum er spurt um styttra tímabil og verður að hafa það í huga við allan samanburð.

Það er starfið sem skilur á milli þeirra sem vinna fjarvinnu og þeirra sem gera það ekki. Afgreiðslu- og sölufólk vann lítinn hluta vinnunnar í fjarvinnu sem og starfsfólk í framleiðslu og akstri svo nokkur dæmi séu tekin, enda starfið ekki þesslegt að það sé auðvelt. Sérfræðingar með háskólamenntun eru á hinum endanum, næstum því annar hver sérfræðingur vann meira en 60% starfsins í fjarvinnu á ofangreindu tímabili. Svarendur með háskólamenntun voru einnig mun líklegri til að vinna fjarvinnu en svarendur með minni menntun, en menntun og starfaskipting haldast nokkuð í hendur.

FÉLAGSLEG EINANGRUN VERST

Í könnuninni var spurt um áskoranir við fjarvinnu og kemur líklega fæstum á óvart að félagsleg einangrun var stærsta áskorun þeirra sem unnu heima á COVID-19 tímum. Aldur skiptir hér máli sem og fjölskylduaðstæður. Fólk á aldrinum 25 til 34 ára átti erfiðast með félagslega einangrun en hún reyndist þeim eldri auðveldari. Félagsleg einangrun var meiri áskorun fyrir þá sem unnu mikla fjarvinnu en þá sem unnu minni hluta vinnunnar í fjarvinnu. Þá var félagsleg einangrun stærri áskorun fyrir þá sem búa einir, 50% þeirra sem búa einir sögðu að félagsleg einangrun hefði verið áskorun fyrir þá í fjarvinnunni en um þriðjungur para eða einstæðra foreldra.

Áskorun við fjarvinnu eftir aldri

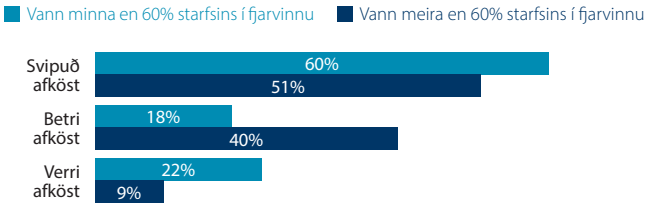
	Undir 25 ára	25-34 ára	35-44 ára	45-54 ára	55 ára og eldri
Félagsleg einangrun	39%	45%	39%	33%	26%
Aðbúnaður heima	25%	35%	35%	29%	23%
Samskipti við annað starfsfólk	26%	30%	26%	23%	23%

Spurt var um sjö atriði undir þessum lið og sagðist liðlega þriðjungur svarenda ekki telja neitt af þeim vera áskorun við fjarvinnu. Meðal þess sem spurt var um, auk þeirra atriða sem sjá má á myndinni, er teymisvinna og ýmis samskipti, t.d. við viðskiptavini, næsta yfirmann og aðra á heimili.

MEIRI FJARVINNA, MEIRI AFKÖST

Rétt um meirihluti svarenda í könnuninni eða 56% segir að afköst sín í fjarvinnu séu svipuð og á vinnustaðnum sjálfum. Rúmlega fjórðungur segir að þau séu betri en 17% að þau séu verri. Það vekur athygli að sjálfsmetin afköst aukast eftir því sem fjarvinnan er meiri. Ef hópnum er skipt í tvennt, svarendur sem unnu 60% eða meira í fjarvinnu (3 daga eða meira í viku) og þá sem unnu minna en 60%, kemur í ljós að afköstin í fjarvinnu eru betri hjá fyrri hópnum, eins og myndin sýnir. Spurningin hljóðaði svona: Telur þú að afköst þín í fjarvinnu séu betri, svipuð eða verri en þegar þú vinnur vinnu þína á vinnustaðnum?

Afköst eftir því hve mikil fjarvinnan er



Þá eru afköst misjöfn eftir því hvort svarendur búa einir eða með öðrum. Þeir svarendur sem búa einir meta afköst sín í fjarvinnu minni en þeir sem búa með öðrum, og skiptir þá ekki máli hvort börn séu á heimilinu eða ekki.

MINNA ÁLAG Í FJARVINNU EN Á VINNUSTAÐNUM

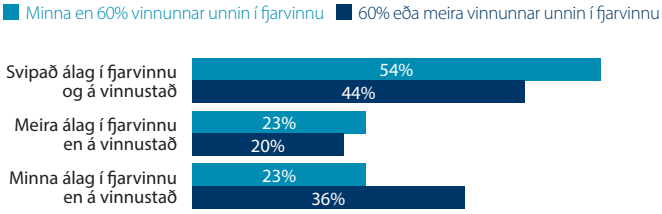
Í könnuninni var reynt að skoða hvort starfsfólk fyndi fyrir meira álagi í vinnunni heima eða á vinnustaðnum og þá hvaðan það álag kom. Helmingur svarenda finnur fyrir sama álagi í fjarvinnu og á vinnustaðnum. 33% segja að álagið sé minna í fjarvinnu en á vinnustaðnum en 16% segja að það sé meira. Svörin eru svipuð óháð fjölskyldugerðum en eru mismunandi eftir aldri, yngra fólkið finnur fyrir aðeins meira álagi í fjarvinnu en aðrir aldurshópar. Og að lokum það sem vekur athygli, konur finna fyrir minna álagi í fjarvinnu en karlar.

> Það sem vekur athygli, konur finna fyrir minna álagi í fjarvinnu en karlar.

Þá er það spurningin hvaðan álagið kemur þegar fólk vinnur fjarvinnu heima. Veldur vinnan fólki álagi eða er það heimilið? Í báðum tilfellum segir um og yfir helmingur svarenda að álagið sé svipað þegar unnin er fjarvinna og þegar vinnan er unnin á vinnustaðnum. Hinn helmingurinn skiptist í andstæðar fylkingar. Fleiri segja að þeir finni fyrir minna álagi tengdu heimili en vinnu þegar þeir vinna fjarvinnu heima, 29% á móti 25%. En þeir eru líka fleiri sem segjast finna fyrir meira álagi tengdu heimilinu í fjarvinnunni en tengdu vinnunni, 22% á móti 15%.

Þeir sem vinna 60% vinnunnar eða meira í fjarvinnu segja frekar en aðrir að álag tengt heimili sé minna í fjarvinnu en þegar starfið er unnið á vinnustaðnum.

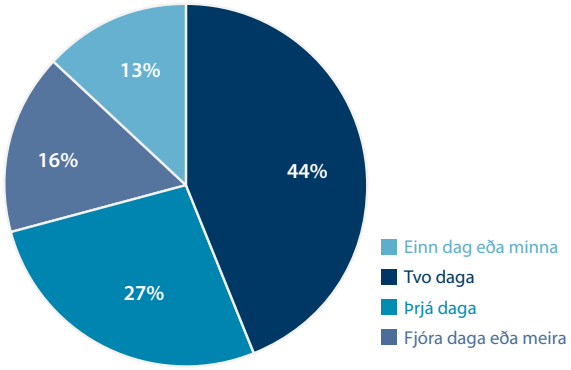
Fjarvinna – álag tengt heimili



ÁFRAM FJARVINNA, EN FÆRRI DAGAR

Þátttakendur í könnuninni sem unnu litla fjarvinnu hafa ekki mikinn áhuga á að breyta því, 65% þeirra sögðust hafa lítinn áhuga á að vinna fjarvinnu. En fjarvinna virðist komin til að vera hjá því starfsfólki sem vann fjarvinnu á tímabilinu, 43% hafa mikinn áhuga á að halda henni áfram. Eftir því sem stærri hluti vinnunnar var unninn í fjarvinnu, því meiri er áhuginn á að halda því áfram. Rúmlega sex af hverjum tíu svarendum sem unnu meirihluta vinnunnar í fjarvinnu á tímabilinu vilja halda því áfram, en kannski ekki alveg jafnmikið og áður. Tveir dagar virðist vera hæfilegt, kannski þrír. Það er í samræmi við niðurstöður annarra svipaðra kannanna á vegum Gallup. Það vekur athygli að konur vilja frekar halda áfram fjarvinnunni en karlar þótt munurinn sé ekki mikill, 45% kvenna vilja halda áfram að vinna fjarvinnu heima en 42% karla.

Hve marga daga í viku myndir þú vilja vinna fjarvinnu heima?



RAFRÆNIR HÁDEGISFYRIRLESTRAR

FRAMTÍÐIN ER HAFIN! HVAÐ GET ÉG GERT TIL AÐ UNDIRBÚA MIG?

Opið á Mínum síðum VR til 23. september

Leiðbeinandi: Ingvi Hrannar Ómarsson, grunnskólakennari og frumkvöðull

Framtíðin er ekkert eins óljós og margir telja þér trú um. Til þess að þrífast og dafna í framtíðinni verðum við að undirbúa okkur fyrir hana núna og það er fullt sem þú getur gert til þess. Vélar taka yfir mörg núverandi störf og sagan segir að til verði ný störf sem kalla á nýja hæfni. En hver er sú hæfni og hvernig getur þú undirbúið þig fyrir framtíðina? Í þessum fyrirlestri fer Ingvi Hrannar yfir það hvaða hæfni og færni skiptir mestu máli að hafa eða þróa með sér inn í framtíðina. Ingvi er grunnskólakennari og frumkvöðull með meistaragráðu frá Stanford-háskóla í Bandaríkjunum. Hann er handhafi Íslensku menntaverðlaunanna 2020 fyrir framúrskarandi stuðning við starfsþróun íslenskra kennara með miðlun framsækinna hugmynda um skapandi skólastarf, nýsköpun og upplýsingatækni. Ingvi Hrannar hefur haldið fyrirlestra og vinnustofur um allan heim um framtíðarfærni og aðstoðað skóla og fræðsluskrifstofur með ýmis konar stefnumótun og innleiðingar.

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

STAFRÆNA HÆFNIHJÓLIÐ!

7. október kl. 12:00-13:00
Opið á Mínum síðum VR í 30 daga

Leiðbeinandi: Sandra Ósk Jóhannsdóttir, sérfræðingur í starfsmenntamálum hjá VR

Við lifum í heimi hraðra breytinga sem hafa áhrif á líf okkar úr ýmsum áttum. Hvort sem um ræðir verslun, þjónustu, þekkingaröflun, heilbrigðisþjónustu eða viðskipti þá kalla breytingarnar á sífellt þróaðri nálganir. Þar með verður köllun á breytta hæfni sem snýr að notkun, skilningi, þekkingu og færni. Ein mest áberandi breytingin er stafræn þróun og því verður krafa atvinnulífsins um stafræna hæfni óumflýjanleg.

Í þessum fyrirlestri fer Sandra Ósk Jóhannsdóttir, sérfræðingur í starfsmenntamálum hjá VR, yfir hugtakið stafræna hæfni ásamt því að kynna þá þætti sem Evrópusambandið hefur flokkað sem meginþætti stafrænnar hæfni. Hún fer yfir hvernig Stafræna hæfnihjólið virkar en hæfnihjólið er sjálfmatspróf á Netinu að evrópskri fyrirmynd sem VR býður félagsfólki sínu og landsmönnum öllum að fara í gegnum. Niðurstöður sjálfsmatsprófsins gefa góða yfirsýn yfir stafræna hæfni einstaklings, flokka hana í mismunandi flokka og gefa leiðbeiningar um hvernig hver og einn getur unnið með eigin niðurstöður í framhaldinu.

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

HÖNNUNARHUGSUN

21. október kl. 12:00-13:00
Opið á Mínum síðum í sjö daga

Leiðbeinandi: Hlín Helga Guðlaugsdóttir, upplifunarhönnuður og verkefnastjóri hjá Gagarín

Hönnunarhugsun (e. Design Thinking) er aðferðafræði fyrir skapandi nálgun á fjölbreytt viðfangsefni þar sem fólk, þarfir þess og upplifanir eru í fyrirrúmi. Þessi nálgun hentar vel til úrbóta t.d. á þjónustu, í nýsköpun og stafrænni þróun. Í þessum fyrirlestri verður veitt innsýn í aðferðafræðina og dæmi tekin úr íslenskum veruleika en fjölmörg fyrirtæki, stofnanir og einstaklingar hafa tileinkað sér Design Thinking með góðum árangri á síðustu árum.

Hlín Helga Guðlaugsdóttir er upplifunarhönnuður og verkefnastjóri hjá Gagarín. Hún er með víðtæka reynslu sem ráðgjafi fyrirtækja og stofnana á Íslandi. Hún hefur einnig starfað sem kennari í háskólum víða um heim, sýningastjóri og listrænn stjórnandi.

Fyrirlesturinn verður einungis aðgengilegur rafrænt. Honum verður streymt á auglýstum tíma, opinn út daginn á hlekknum en fer svo inn á Mínar síður og verður þar aðgengilegur í sjö daga.

JÁKVÆÐ KARLMENNSKA OG JAFNRÉTTI

18. nóvember kl. 12:00-13:00
Opið á Mínum síðum VR í 30 daga

Leiðbeinandi: Þorsteinn V. Einarsson, kennari og MA í kynjafræði

Hvernig og hvers vegna styður jákvæð karlmennska við jafnrétti og hvernig bitnar skaðleg karlmennska á körlum og konum? Í þessum fyrirlestri verður farið yfir tengsl karlmennskuhugmynda og kynhlutverka, ljósi varpað á dæmigerðar birtingarmyndir karlmennsku og bent á gagnlegar leiðir fyrir karla til að styðja við jafnrétti í þeirra umhverfi.

Þorsteinn er kennari og með meistaragráðu í kynjafræði. Hann hefur umsjón með vef- og hlaðvarpsmiðlinum Karlmennskan, heldur úti síðunni @karlmennskan á Instagram og starfar við að halda fyrirlestra um karlmennsku og jafnrétti auk þáttagerðar og fræðslumiðlunar á samfélagsmiðlum um þetta efni. Áhersla hans í þessum fyrirlestri er á hvað við getum gert sem einstaklingar til að hafa jákvæð áhrif á líf okkar og samferðafólks út frá hugmyndum um jákvæða karlmennsku.

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

SPENNANDI FRAMBOÐ VIÐBURÐA Á HAUSTÖNN

VR býður upp á metnaðarfulla dagskrá af námskeiðum og hádegisfyrirlestrum nú á haustönn 2021.

Ljóst er að heimurinn hefur breyst hratt á stuttum tíma í fjórðu iðnbyltingunni og þörf einstaklinga til að laga sig að nýjum aðstæðum, takast á við breytingar og auka starfshæfni sína því mikil. Áhersla VR nú í september og október er því á starfsþróun og stafræna hæfni. Félagið mun bjóða upp á námskeið og fyrirlestra þar sem farið verður yfir hvernig einstaklingar geta eflt sig með því að setja upp starfsþróunarplan, skoða stafræna hæfni og leiða hugann að nýjum leiðum til að takast á við verkefni. Þannig vill VR valdefla félagsfólk sitt til þess að horfa á tækifærin í nýjum aðstæðum og hvetja það til að huga að eigin starfsþróun. Einnig verða stjórnendur frá fyrirtækjum sem hafa lagt áherslu á starfsþróun og menntun með námskeið um vegferð þeirra fyrirtækja og áherslur. Þannig getur félagsfólk VR skoðað nýjar leiðir og stjórnendur fyrirtækja geta mögulega fengið góðar hugmyndir að leiðum fyrir sínar skipulagsheildir til að skipuleggja fræðslu innan fyrirtækja og stuðla að starfsþróun starfsmanna sinna.

STARFSÞRÓUN Á VEF VR

VR opnaði nýlega undirsíðu um starfsþróun á vef VR. Þar getur félagsfólk stuðst við verkfæri sem nýta má til vegferðar í átt að aukinni starfsþróun og þar eru meðal annars nefndar ýmsar leiðir til þess að koma lýsingum á styrkleikum og hæfni í orð. Mikilvægt er að geta tjáð sig um eigin hæfni og hvernig skilgreina megi leiðir til aukinnar þróunar og uppbyggingar í okkar síbreytilega samfélagi. Í þeim tilvikum sem félagsfólk óskar eftir því að ræða þróun sína persónulega við ráðgjafa þá er það nú einnig í boði fyrir félagsfólk VR. Félagsfólki VR stendur til boða að skrá sig í rafræna náms- og starfsráðgjöf þar sem ráðgjafi veitir meðal annars ráðgjöf um áhugasvið, styrkleika, skipulag og margt fleira. Bókanir í náms- og starfsráðgjöf fara fram á vef VR og vill félagið eindregið hvetja sem flesta VR félaga að nýta sér þessa þjónustu. Ítarlegri upplýsingar eru að finna á vr.is/starfsthroun

RAFRÆN NÁMSKEIÐ FYRIR FÉLAGSMENN

STARFSÞRÓUN, HUGARFAR OG MARKÞJÁLFUN

14. september kl. 9:00-10:30

Leiðbeinandi: Ragnheiður Aradóttir, PCC stjórnenda- og teymismarkþjálfi, mastersdiplóma í jákvæðri sálfræði og eigandi PROcoaching & Training

Sjaldan hefur heimurinn breyst jafn mikið á stuttum tíma og þörfin fyrir að laga sig að nýjum aðstæðum og breytingum því mikil. Það sem er áhugavert og jákvætt við þetta eru tækifærin sem skapast í svona breytingum til þróunar á störfum. Við stöndum nú frammi fyrir gríðarlegum tækifærum þegar kemur að starfsþróun. Persónuleg þróun og starfsþróun eiga einnig samleið. Hvað viltu verða þegar þú verður stór og hvernig lífi viltu lifa?

Á þessu námskeiði verður farið yfir hvernig við viljum þróa hæfni okkar, leitum að því hvar og hvaða leiðir eru færar til að efla okkur og undirbúa á þeim sviðum. Það er heill frumskógur af menntun, endurmenntun, stjórnendaþjálfun, starfstengdri markþjálfun og starfstengdum námskeiðum sem eru styrkhæf hjá starfsmenntasjóðum stéttarfélaganna. Lærum að tileinka okkur hugarfar vaxtar til að sjá tækifæri í breytingum og stökkva á tækifærin í starfsframa og í lífinu sjálfu. Búum til okkar starfsþróunarplan og hefjumst handa.

Námskeiðið verður haldið rafrænt á Teams, er gagnvirkt og einungis aðgengilegt á auglýstum tíma. Hlekkur á námskeiðið er sendur við skráningu á það netfang sem félagsmaður er með skráð hjá VR. Daginn fyrir námskeiðið verður sendur tölvupóstur til áminningar.

MÁLUM ÞAKIÐ ÞEGAR SÓLIN SKÍN

28. september kl. 09:00-10:30

Leiðbeinandi: Stefán Karl Snorrason, starfsþróunar- og gæðastjóri hjá Íslandshótelum

Íslandshótel var í upphafi árs útnefnt Menntafyrirtæki ársins 2021 af Samtökum atvinnulífsins. Stefán Karl, starfsþróunar- og gæðastjóri, mun hér fara yfir þá miklu vegferð sem liggur á bak við þennan árangur. Fjallað verður um fyrstu skrefin í vegferðinni, þá þætti sem voru í lykilhlutverki og þær áskoranir sem þurfti að yfirstíga. Einnig verður fjallað um áhrif Covid-19 heimsfaraldursins á ferðaþjónustuna og hvernig öll vinnan sem var unnin þegar sólin skein sem hæst

yfir ferðaþjónustunni hjálpaði félaginu í gegnum þá erfiðu tíma. Eftir erindið tekur Stefán við fyrirspurnum og möguleiki er á umræðum. Námskeiðið hentar bæði fyrir fyrirtæki sem og einstaklinga sem vilja efla sína eigin starfsþróun.

Námskeiðið verður haldið rafrænt á Teams, er gagnvirkt og einungis aðgengilegt á auglýstum tíma. Hlekkur á námskeiðið er sendur við skráningu á það netfang sem félagsmaður er með skráð hjá VR. Daginn fyrir námskeiðið verður sendur tölvupóstur til áminningar.

GÓÐ OG STYÐJANDI FYRIRTÆKJAMENNING ER FORSENDA GÓÐS ÁRANGURS

27. október kl. 09:00-10:30

Leiðbeinandi: Gunnur Líf Gunnarsdóttir,
framkvæmdastjóri mannauðssviðs Samkaupa

Hvernig er hægt að byggja menningu fyrirtækja á þeim forsendum að hún snúist um tækifæri starfsfólks til framtíðar, þar sem horft er á endurmenntun og starfsþróun sem hluta af vegferð hvers einstaklings? Gunnur Líf Gunnarsdóttir, framkvæmdastjóri mannauðssviðs Samkaupa, mun fara yfir hvernig Samkaup hefur byggt upp menningu í fyrirtækinu sem styður við starfsþróun, endurmenntun og umfram allt að veita einstaklingum tækifæri til vaxtar út frá þeirra styrkleikum. Menning innan fyrirtækja er grunnur að árangri þeirra en við mótun hennar þarf að huga vel að mannauðnum og hvernig hægt er að leyfa hverjum einstaklingi að njóta sín. Á námskeiðinu mun hún fara yfir hvernig er hægt að byggja upp styðjandi fyrirtækjamenningu, ná fram breytingum á menningu fyrirtækja og hvernig er hægt að standa að hvatningu til starfsfólks.

Námskeiðið verður haldið rafrænt á Teams, er gagnvirkt og einungis aðgengilegt á auglýstum tíma. Hlekkur á námskeiðið er sendur við skráningu á það netfang sem félagsmaður er með skráð hjá VR. Daginn fyrir námskeiðið verður sendur tölvupóstur til áminningar.

ÞRIÐJA VAKTIN

2. nóvember kl. 09:00-10:30

Leiðbeinendur: Andrea Sigrún Hjálmsdóttir, lektor við
Hug- og félagsvísindasvið HA og Valgerður S. Bjarnadóttir,
nýdoktor við Háskóla Íslands.

Á námskeiðinu verður sjónum beint að hinni svokölluðu „þriðju vakt". Þar er átt við þau verkefni sem unnin eru inni á heimilum og ekki er auðvelt að útvista. Þetta er vinna sem nauðsynlegt er að sinna svo heimilislíf gangi upp frá degi til dags og bætist ofan á launuð störf á vinnumarkaði og hefðbundin heimilisverk. Þriðja vaktin felur þannig í sér ósýnilega vinnu sem er gjarnan krefjandi og tímafrek, og kristallast í þeirri tilfinningavinnu og hugrænu byrði sem rannsóknir hafa sýnt að falli í meiri mæli á konur. Farið verður yfir kenningar og rannsóknir um þriðju vaktina, meðal annars rannsókn Valgerðar og Andreu á lífi mæðra í fyrstu bylgju kórónuveirufaraldursins. Boðið verður upp á umræður að erindi loknu.

Valgerður er nýdoktor við Menntavísindasvið Háskóla Íslands. Hún lauk doktorsprófi frá Menntavísindasviði árið 2019 og meistaraprófi í alþjóðamenntunarfræðum frá Stokkhólmsháskóla. Rannsóknir hennar hafa einkum beinst að menntakerfinu, framhaldsskólum og háskólum, félagslegu réttlæti og jafnrétti. Andrea er lektor við félagsvísindadeild Háskólans á Akureyri. Hún lauk meistaragráðu í félagsfræði frá University of British Columbia í Kanada og stundar nú doktorsnám í félagsfræði við Háskóla Íslands. Rannsóknir hennar hafa einkum beinst að jafnrétti kynjanna, verkaskiptingu á heimilum og viðhorfum til kynjajafnréttis.

Námskeiðið verður haldið rafrænt á Teams, er gagnvirkt og einungis aðgengilegt á auglýstum tíma. Hlekkur á námskeiðið er sendur við skráningu á það netfang sem félagsmaður er með skráð hjá VR. Daginn fyrir námskeiðið verður sendur tölvupóstur til áminningar.

AÐ NÝTA BESTU ÁR ÆVINNAR

16. og 17. nóvember kl. 9:00-12:00

Leiðbeinandi: Ásgeir Jónsson,
MBA og alþjóðlega vottaður markþjálfi

Nú er tíminn til að uppskera! Hversu lengi höfum við látið okkur dreyma um allt það sem við ætluðum að gera þegar við hættum að vinna? Þetta námskeið snýst um að lifa og læra að lifa lífinu lifandi. Nú er um að gera að framkvæma og njóta og því ætlum við að skoða ýmis atriði varðandi markmiðasetningu, næringu, hugarfar og ýmislegt sem lýtur að fjármálum. Markmiðið er að þátttakendum verði ljós flest þau tækifæri sem bíða þeirra og vera grunnur þekkingar um þá möguleika sem þessi tímamót bjóða uppá.

Námskeiðið verður haldið rafrænt á Teams, dagana 16. og 17. nóvember kl. 9:00-12:00. Fyrri daginn verður farið yfir næringu, réttindi og sérkjör með góðum gestum. Seinni daginn verður farið í jákvæðni, hvatningu, viðhorf og markmiðasetningu. Námskeiðið er gagnvirkt og býður upp á umræður. Þess vegna er það einungis aðgengilegt á auglýstum tíma. Hlekkur á námskeiðið er sendur við skráningu á það netfang sem félagsmaður er með skráð hjá VR. Daginn fyrir námskeiðið verður sendur tölvupóstur til áminningar.

HUGRÆN BYRÐI OG VERKASKIPTING HEIMILISINS

23. nóvember kl. 9:00-10:30

Leiðbeinandi: Hulda Jónsdóttir Tölgyes, sálfræðingur

Hugræn byrði, hvað er það nú eiginlega? Á þessu námskeiði ræðir Hulda um áskoranir er varða hugræna byrði og verkaskiptingu á heimili, sem algengt er að pör glími við. Þessi vandi getur virst óáþreifanlegur en skapar oft óánægju í sambúð og samskiptum, auk þess að valda streitu og vanlíðan.

Hulda ræðir um mögulegar lausnir, fer yfir hvernig pör geta rætt um þessa hluti og þannig tekið ákvörðun um að stíga út úr óhjálplegu mynstri. Hulda er sálfræðingur og starfar sjálfstætt hjá EMDR-stofunni þar sem hún sinnir einkum meðferð við kvíðaröskunum, lágu sjálfsmati, þunglyndi, áfallastreitu og streitu. Hún heldur einnig úti síðunni @hulda.tolgyes á Instagram og heldur fræðsluerindi um tilfinningar, líðan og sjálfsmildi, fræðslu um það að setja mörk og líðan eftir barnsburð svo eitthvað sé nefnt.

Námskeiðið verður haldið rafrænt á Teams, er gagnvirkt og einungis aðgengilegt á auglýstum tíma. Hlekkur á námskeiðið er sendur við skráningu á það netfang sem félagsmaður er með skráð hjá VR. Daginn fyrir námskeiðið verður sendur tölvupóstur til áminningar.

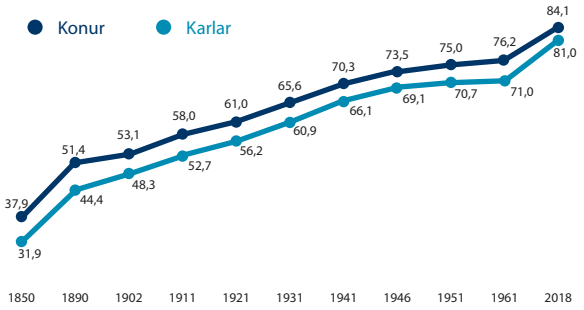
Markmiðið er að þátttakendum verði ljós flest þau tækifæri sem bíða þeirra hvort sem þau varða næringu, hugarfar eða það sem lýtur að peningum og fjárhagsstöðu fólks

AÐ NÝTA BESTU ÁR ÆVINNAR

Nú er tíminn til að uppskera! Hversu lengi höfum við ekki látið okkur dreyma um allt það sem við ætluðum að gera þegar við hættum að vinna? Námskeiðið **„Að nýta bestu ár ævinnar**" snýst um að lifa og læra að lifa lífinu lifandi eftir að hefðbundnum starfsferli lýkur. Nú er um að gera að framkvæma og njóta og er ætlunin með námskeiðinu að skoða ýmis atriði varðandi markmiðasetningu, næringu, hugarfar og ýmislegt sem lýtur að fjármálum. Námskeiðið „Að nýta bestu ár ævinnar" verður haldið rafrænt á Teams 16. og 17. nóvember.

Þegar bókin „Allt er fertugum fært" kom út í íslenskri þýðingu Sverris Kristjánssonar árið 1944 var meðalævi okkar hér á Íslandi rúm 60 ár. Meðalaldur á Íslandi hefur hækkað töluvert síðan þá svo að það væri ef til vill réttara að segja „Allt er sextugum fært" í dag. Bókin heitir á frummálinu „Life Begins at Forty" eftir Walter B. Pitkin og var gefin út í Bandaríkjunum árið 1932.

Meðalævi karla og kvenna frá 1850 til 2018



MARKMIÐ NÁMSKEIÐSINS

Námskeiðið „Að nýta bestu ár ævinnar" snýst um að lifa og læra að lifa lífinu lifandi. Námskeiðið snýst ekki um það hvernig á að deyja á sem hagkvæmastan og þægilegastan hátt. Lífið er til að lifa því og þess vegna snýst þetta námskeið um að lifa. Markmiðið er að þátttakendum verði ljós flest þau tækifæri sem bíða þeirra hvort sem þau varða næringu, hugarfar eða það sem lýtur að peningum og fjárhagsstöðu fólks.

Almennt séð er markmið námskeiðsins að vera grunnur þekkingar um þá möguleika og valkosti sem þessi tímamót bjóða upp á. Gildir þá einu hvort um er að ræða andlegu, líkamlegu eða fjárhagslegu hliðina.

UPPBYGGING NÁMSKEIÐSINS

Námskeiðið er þrískipt. Byrjað er á að fara í gegnum næringu og tökum við þar fyrir það helsta sem fólk þarf að hafa í huga varðandi næringu. Það kemur fólki nefnilega oft á óvart hversu auðvelt það er að borða rétt og lifa tiltölulega heilbrigðu lífi, einungis með því að hafa nokkrar reglur til hliðsjónar við innkaup og eldamennsku.

Ásgeir Jónsson, MBA og alþjóðlega vottaður markþjálfi.

Síðan förum við yfir peningamálin og til að taka þann hluta sem best fæ ég landslið gestafyrirlesara til að koma inn og fara yfir þau mál. Þá bæði það sem viðkemur Tryggingastofnun og síðan hvað varðar almennan sparnað og lífeyrisréttindi. Að lokum er síðan án efa aðalhlutinn, hluti þrjú, en þá tökum við fyrir markmiðasetningu, hvatningu og jákvætt viðhorf. Þarna veltum við fyrir okkur hvað gæti hentað fólki að taka sér fyrir hendur næstu 20 til 30 árin eða svo! Meðalaldur er jú kominn vel yfir 80 ár hjá báðum kynjum í dag.

Við skoðum fjölmörg dæmi um það hvað jákvæðni getur gert fyrir fólk. Í lok námskeiðsins sýni ég og segi frá hópi fólks sem hefur gert ótrúlegustu hluti fram eftir allri ævinni og það er svo frábært að sjá viðbrögðin þegar fólk áttar sig á því hve möguleikarnir eru fjölbreyttir næstu áratugina. Máttur hugans er gríðarlegur og hægt að breyta í lífi sínu einungis með að hugsa öðruvísi. Það kostar nefnilega ekkert.

HLUTI 1: **LÍKAMINN, HEILSAN OG NÆRING**

Meðal þess sem farið verður yfir:

- Er meiri vinna að borða hollt en óhollt?
- Hver er í raun grunnurinn að okkar mataræði?
- Er öll fita óholl eða kannski holl?
- Hvers vegna á helst að nota Extra Virgin olíur?
- Hvaða olíur henta best til að steikja upp úr?
- Erum við að fá alltof mikið af ómega-6 fitusýrum?

HLUTI 2**: RÉTTINDI OG SÉRKJÖR**

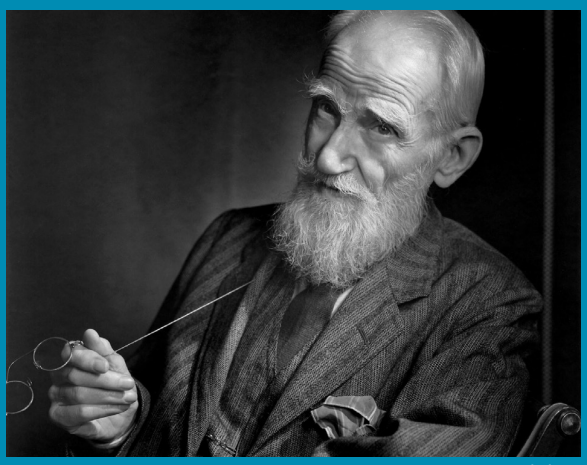
Farið er yfir það helsta sem viðkemur sparnaði, almennum- og séreignasparnaði og hvaða greiðslna megi vænta frá Tryggingastofnun.

Meðal þess sem farið verður yfir:

- Áhrif verðbólgu, vaxta, krónunnar og skatta á sparnað
- Öryggi sparnaðarkosta í dag
- Árangur í ávöxtun – nokkrar gagnlegar þumalputtareglur
- Hvernig er best að höndla séreignarsparnað, taka hann út og borga niður lán eða annað?
- Hvaða réttindi fylgja því að vera kominn á eftirlaun?
- Hvaða afslættir standa til boða í verslunum, á þjónustu og í tómstundastarfi?
- Í öðrum hluta námskeiðsins er leitast við, eins og frekast er unnt, að fá sérfróða gestafyrirlesara þar sem það er talið henta

HLUTI 3**: HUGARFAR OG VIÐHORF**

- Hvað skiptir mestu máli til að lifa lífinu til hins ítrasta, til 100 ára aldurs eða lengur?
- Að vera STOLTUR af þessum stóru og skemmtilegu tímamótum eftir ötula starfsævi
- Hver erum við? Á meðan við vinnum og erum spurð hvað við gerum er svarið; læknir, framkvæmdastjóri, bílstjóri, verkstjóri og svo framvegis – en hvað erum við þá þegar við hættum að vinna, hver er þá sjálfsmynd okkar?
- Hvaða tala er aldur og hvað segir hún okkur? Er aldur afstæður?
- Helstu mýtur/goðsagnir varðandi aldur eru skoðaðar
- Kraftur þess að sleppa taki á fortíðinni
- Hvernig á að byggja upp jákvætt viðhorf?
- Hvað myndir þú reyna núna ef þú vissir að það gæti ekki mistekist?
- Hvað fær þig til að vera á lífi, hvað gefur þér tilgang?
- Eigum við að "vinna" eins lengi og við getum?
- Hvað myndir þú gera í þínu lífi í dag ef þú vissir ekki hvað þú værir gamall eða gömul?



George Bernard Shaw

„Við hættum ekki að leika okkur af því við verðum gömul heldur verðum við gömul af því við hættum að leika okkur."

George Bernard Shaw

Helsti ávinningur af námskeiðinu

- Að þátttakendur líti bjartari augum á framtíðina
- Meiri kjarkur til að takast á við lífið
- Aukið sjálfstraust og lífshamingja
- Aukinn persónulegur styrkur
- Aukin hæfni í að takast á við mótlæti
- Að læra að nýta sér skriflega markmiðasetningu

Flest okkar eiga eftir að standa á þessu tímamótum í lífinu og því er skrýtið hvað þessi hópur fær litla athygli og þegar þarf að skera niður í ríkisútgjöldum verður þessi hópur oftar en ekki fyrir valinu! Mér finnst að við öll ættum að sýna þessu fólki þann sóma og þá virðingu sem það á skilið. Þetta er nú einu sinni fólkið sem hefur byggt upp landið okkar og því á það skilið að njóta lífsins rækilega, það hefur unnið fyrir því.

Í þekkingu og starfsreynslu eldra fólks felst mikil auðlegð sem þjóðin má ekki varpa fyrir róða. Við þurfum á öllum að halda og bestum árangri nær fólk sé það hamingjusamt og sælt með sitt. Í kringum árið 1900 voru lífslíkur á meginlandinu um 47 ár en eru í dag um 80 ár. Fólk á því að líta á síðari hluta ævinnar sem upphaf að einhverju nýju fremur en endastöð.

Lykilspurningin á námskeiðinu er þessi: „Hvað myndir þú gera í þínu lífi í dag ef þú vissir ekki hvað þú værir gamall? Það er kjarni málsins og það er mér kappsmál að sem flestir tileinki sér þetta hugarfar.

Það er mikilvægt að starfsmenn undirbúi það vel að hætta á vinnumarkaði og atvinnurekendur vandi til verka þegar þetta tímabil rennur upp í lífi fólks, því oft er þetta erfitt skref að stíga.

RÁÐGJÖF TIL ELDRI FÉLAGA VR

Ellilífeyrisþegar sem voru félagsmenn VR áður en þeir hættu störfum geta fengið ýmsa fyrirgreiðslu hjá VR þótt þeir séu ekki lengur á vinnumarkaði. VR býður félagsmönnum á aldrinum 63 til 72 ára, sem eru að huga að starfslokum eða eru nýlega hættir að vinna, á námskeið. Námskeið eru auglýst á vef VR, í VR blaðinu og í tölvupósti.

RÉTTINDI FULLGILDRA ELDRI FÉLAGA

Varasjóður

Geta sótt um styrk ef þeir eiga inneign í VR varasjóði.

Sjúkrasjóður

Aðstandendur geta sótt um dánarbætur hafi félagsmaðurinn verið félagi síðustu fimm árin áður en hann fór á eftirlaun.

Orlofssjóður

Geta sótt um orlofshús ef þeir voru félagsmenn síðustu fimm árin áður en þeir fóru á eftirlaun.

Starfsmenntasjóðir

Geta sótt um styrk vegna starfstengdra námskeiða og náms í 12 mánuði og tómstundastyrk í 36 mánuði eftir að þeir hætta að greiða félagsgjöld.

Annað

Fullgildir eldri félagar fá VR blaðið sent heim til sín.

Þeir sem hætta störfum 67 ára eða eldri og hafa verið fullgildir í fimm samfelld ár áður en þeir láta af störfum teljast fullgildir eldri félagar til æviloka. Fimm samfelld ár teljast greidd þegar iðgjöldum hefur verið skilað fyrir a.m.k. 50 mánuði á fimm ára tímabili.

Fullgildir eldri félagar geta nýtt sér inneign í starfsmenntasjóði samkvæmt gildandi reglum og þeir geta leigt orlofshús VR.

Dánarbætur greiðast vegna fullgildra eldri félaga samkvæmt reglum Sjúkrasjóðs VR.

Félagsmenn sem láta af störfum við 65 ára aldur og hafa verið fullgildir í samfellt fimm ár áður en þeir láta af störfum hafa heimild til þess að greiða félagsgjald til VR af ellilífeyrisgreiðslum til 67 ára aldurs svo þeir haldi fullum réttindum eftir það.

Allir 60 ára og eldri geta fengið inneign sína í VR varasjóði greidda út og er það óháð því hvort þeir eru fullgildir eða ekki.

KOMINN Á ALDUR?

Þegar aldurinn færist yfir kemur að því að fólk þurfi að huga að starfslokum. Flestir hefja töku ellilífeyris við 67 ára aldur en einnig er hægt að flýta því til 65 ára aldurs eða fresta til 70 ára aldurs. Það er mikilvægt að starfsmenn undirbúi það vel að hætta á vinnumarkaði og atvinnurekendur vandi til verka þegar þetta tímabil rennur upp í lífi fólks, því oft er þetta erfitt skref að stíga.

Það er ýmislegt sem hafa þarf í huga. Hér á eftir koma ábendingar til fyrirtækja og einstaklinga sem standa frammi fyrir slíkri umbreytingu.

HVERNIG BER ÉG MIG AÐ ÞEGAR ÉG HÆTTI AÐ VINNA?

Það er ýmislegt sem hafa þarf í huga þegar einstaklingur stendur frammi fyrir lokum starfsævinnar. Það sem mestu máli skiptir er að hafa einhver áhugamál, vera félagslega virkur og þurfa ekki að hafa áhyggjur af fjárhagslegri afkomu. Flestir hafa greitt af launum sínum í lífeyrissjóð og hafa þar með áunnið sér tryggingu fyrir ævilöngum lífeyrisgreiðslum frá því að taka lífeyris hefst.

Þannig munt þú fá greiðslur sem endurspegla framlag þitt í gegnum árin, auk þeirrar ávöxtunar sem lífeyrissjóðurinn þinn hefur áunnið sér.

GREIÐSLUR FRÁ LÍFEYRISSJÓÐUM

Athugaðu að sækja þarf um lífeyrisgreiðslur til viðkomandi lífeyrissjóðs. Á vefsíðum þessara stofnana er hægt að nálgast eyðublöð til að sækja um og skoða þarf auk þess reglur um skattkort. Athugið að stundum hefur einstaklingur greitt í aðra lífeyrissjóði en greitt er til núna og á því ef til vill réttindi þar.

Til þess að skoða réttindi þín hjá Lífeyrissjóði verzlunarmanna er einfaldast að fara inn á vef sjóðsins þar sem finna má reiknivél. Þar getur þú sett inn þær forsendur sem eiga við þig og reiknivélin reiknar svo út fyrir þig greiðslurnar sem þú gætir átt rétt á. Mánaðarleg greiðsla til þeirra sem hefja lífeyristöku fyrir 67 ára aldur lækkar um allt að 15%, eftir því hvenær hún hefst, þar sem lífeyristakan dreifist yfir lengri tíma. Ef þú kýst aftur á móti að fresta lífeyristöku fram yfir 67 ára aldur hækka mánaðarlegar greiðslur að sama skapi um allt að 27,8%.

SÉREIGNARSJÓÐIR

Þegar þú nærð 60 ára aldri geturðu fengið endurgreitt úr séreignarsjóðnum þínum. Verðir þú að hætta störfum vegna varanlegrar örorku af völdum slyss eða veikinda áttu rétt á að fá inneign þína í séreignardeild greidda út. Greiðslur úr lífeyrissjóðum eru skattlagðar eins og aðrar tekjur en lífeyrisþegar geta nýtt persónuafslátt sinn til þess að lækka skattana. Greiðslur úr séreignarsjóði lúta sömu lögum.

GREIÐSLUR FRÁ TRYGGINGASTOFNUN RÍKISINS

Allir sem verða 67 ára og hafa búið og starfað á Íslandi í tilskilinn tíma eiga mögulegan rétt til ellilífeyris. Jafnframt geta eldri borgarar átt rétt á ýmsum styrkjum og uppbótum. Sækja þarf um allar bætur frá Tryggingastofnun. Þó þurfa þeir sem eru með örorkulífeyrisgreiðslur þegar þeir verða 67 ára ekki að sækja sérstaklega um ellilífeyri. Þetta er ekki flókið því Tryggingastofnun ríkisins sendir öllum sem verða 67 ára bréf þar sem bent er á mögulegan rétt til ellilífeyris. Bréfinu fylgja eyðublöð fyrir umsóknir og tekjuáætlanir sem þarf að koma útfylltum til Tryggingastofnunar. Einnig er þeim sem búa í Reykjavík boðið upp á viðtal hjá stofnuninni.

Á vef stofnunarinnar er að finna ítarlegar upplýsingar um útreikning lífeyrisgreiðslna og upplýsingar um tekjutryggingu. Ef gert er ráð fyrir veru á vinnumarkaði eftir að 67 ára aldri er náð getur borgað sig að fresta því að sækja um ellilífeyri hjá Tryggingastofnun. Ellilífeyrir, tekjutrygging og heimilisuppbót hækka þá um 0,5% fyrir hvern mánuð fram til 72 ára aldurs, eða að hámarki um 30%.

Til að tryggja réttar greiðslur frá Tryggingastofnun ríkisins þurfa fyrir allar nauðsynlegar upplýsingar að liggja fyrir svo að greiðsla bóta verði rétt. Annars er hætta á að TR geri kröfu um endurgreiðslu eftir á. Þetta er á ábyrgð lífeyrisþegans sjálfs. Því þarf að:

- Telja fram á fullnægjandi hátt og á réttum tíma.
- Tilkynna Tryggingastofnun um breytingar sem verða á tekjum.
- Fara vel yfir tekjuáætlun sem send er greiðsluþegum í lok hvers árs vegna næstkomandi árs.
- Fara vel yfir greiðsluáætlun sem send er í byrjun árs og sýnir áætlaðar greiðslur á árinu. Á greiðsluyfirliti koma fram allar forsendur sem greiðslur eru reiknaðar út frá.

HVERNIG BER ÉG MIG AÐ EF ÉG ÆTLA AÐ HALDA ÁFRAM AÐ VINNA EFTIR AÐ 67 ÁRA ALDRI ER NÁÐ?

Lífeyrissjóður

Á ég að greiða áfram eftir 67 ára aldur?

Almennur eftirlaunaaldur er 67 ár en hægt er að ákveða hvenær taka lífeyris hefst, sem getur verið frá 65 til 80 ára.

Hins vegar er öllu launafólki skylt að greiða iðgjald af launum sínum í lífeyrissjóð til 70 ára aldurs. Venjulega er miðað við afmælismánuð varðandi síðustu greiðslu.

Stéttarfélagsaðild

Á ég að greiða félagsgjöldin áfram eða ekki?

Þeir sem teljast fullgildir eldri félagsmenn VR við 67 ára aldur eiga rétt á að hætta að greiða félagsgjöld sín, þrátt fyrir að vera enn í vinnusambandi. Þeir væru samt sem áður fullgildir félagar til æviloka og ættu rétt á aðgengi í þegar uppsafnaðan varasjóð og starfsmenntasjóð (sjá reglur um nýtingu sjóða eftir 67 ára aldur hér á opnunni) auk þess að eiga rétt á að nýta orlofshús VR.

Með því að greiða áfram félagsgjöld sín á meðan á vinnusambandi stendur fram yfir 67 ára aldurinn fá félagsmenn aukið framlag í varasjóð og starfsmenntasjóð, auk þess sem réttur þeirra til greiðslu úr sjúkrasjóði helst óbreyttur.

TÉKKLISTI FYRIRTÆKJANNA

Viðskilnaður starfsmanns við fyrirtæki þarf að vera með þeim hætti að starfsmaður minnist hans með ánægju. Þakka þarf starfsmanni fyrir samveruna, viðkynninguna og framlag hans til fyrirtækisins.

Oft er gott að hafa starfslokaviðtal þar sem farið er yfir viðhorf til starfsins, fyrirtækisins og starfsmaðurinn e.t.v. beðinn að koma með ábendingar um hvað betur mætti fara.

Starfsmaður á rétt á því að vinna sín venjubundnu störf út uppsagnarfrestinn en þó er heimilt að semja um annað. Ef atvinnurekandi óskar ekki eftir vinnuframlagi starfsmannsins verður hann að greiða honum laun sem samsvara rétti til uppsagnarfrests. Hafa ber í huga að skynsamlegt er að hafa fólk með í ráðum þar sem því líður betur ef það hefur sjálft fengið að hafa áhrif á starfslokin. Reglan er sú að segja þarf fólki upp störfum vegna aldurs og miða skal við að starfsmaður hætti við næstu mánaðarmót eftir að hann nær 70 ára aldri. Þetta á sérstaklega við um opinbera starfsmenn en fyrirtæki á frjálsum markaði hafa frjálsari hendur og miða gjarnan við almanaksárið, að sjálfsögðu í samráði við starfsmenn. Gæta þarf þess að uppsögn taki mið af lög- eða samningsbundnum uppsagnarfresti en margir eldri starfsmenn hafa lengri uppsagnarfrest en þrjá mánuði.

Atvinnurekanda ber að greiða áunnið ógreitt orlof og er það oftast gert í lok uppsagnarfrests. Við starfslok þarf atvinnurekandi einnig að greiða orlofs- og desemberuppbætur í samræmi við starfstíma og starfshlutfall á árinu og það er oftast nær gert um leið og önnur laun eru gerð upp eða á þeim tíma sem uppbætur eru vanalega greiddar út en þetta getur verið mismunandi eftir kjarasamningum.

Mörg stærri fyrirtæki bjóða starfsmönnum sínum upp á starfslokanámskeið.

Oft auðvelda atvinnurekendur fólki starfslokin með aðlögun, minnkun starfshlutfalls, styttingu vinnutíma, lengra orlofi með launadreifingu eða á annan hátt. Reynslan sýnir að þeir starfsmenn sem undirbúa starfslokin vel og eru jafnvel aðeins lengur í starfi en árin segja til um eru ánægðari með lífið.

GÓÐ STARFSLOK

Fyrir eldri starfsmenn hefur það mikla þýðingu fyrir vellíðan í starfi að finna að þeir séu metnir að verðleikum. Fólk þarf að finna að þess sé þörf og að bæði stjórnendur og starfsfélagar meti það mikils. Þetta er lykillinn að því að halda í eldri starfsmenn. Ef atvinnurekandi segir við starfsmanninn að vinnustaðurinn geti hvorki verið án hans né kunnáttu hans er það næstum því regla að starfsmaðurinn kjósi að halda áfram. Rannsóknin gefur til kynna að 41% þeirra sem eru á eftirlaunum hefði beðið með að draga sig í hlé frá vinnumarkaði ef þeim starfsmönnum hefði liðið betur á vinnustaðnum.

Vellíðan á vinnustað snertir ekki bara sambandið við stjórnendur og samstarfsmenn. Streita á vinnustað og tilfinningin varðandi það að fylgja hinum yngri eftir hefur einnig mikil áhrif. Stundum gerist það við komu nýs yfirmanns að starfsmaður þarf að breyta starfsháttum sínum algerlega. Starfsmanninum, sem hefur ef til vill unnið lengi með sama hætti, finnst hann ekki hafa lengur áhrif á starfið sitt og kýs að hætta. Hann hættir ósáttur og öllum líður illa með það. Oft er þetta er nauðsynlegt, vinnuumhverfi breytist í nútímatækni og nýjar aðferðir leysa þær eldri af. Það er hins vegar ljóst að það skapar mikla möguleika fyrir fyrirtæki ef stjórnendur átta sig á nauðsyn þess að skapa vettvang fyrir þá eldri.

Það eru mikil verðmæti fólgin í eldri starfsmönnum. Þeir sýna hollustu, þeir hafa þroskað mikla hæfni og reynslu. Þeir hafa góða þekkingu á menningu vinnustaðarins sem þeir geta miðlað til yngri starfsmanna og það er mikilvægt fyrir jafnvægi á vinnustaðnum.

Það þarf hins vegar að ríkja gagnkvæm virðing milli eldri og yngri starfsmanna og hafa ber í huga að báðir hópar hafa sitthvað til málanna að leggja, oftast jafn mikilvægt fyrir störfin. Þeir þættir sem auðvelda eldra fólki að vinna lengur geta verið styttri vinnutími, auka frídagar eða einhver önnur sérkjör. Rúmlega helmingur þeirra sem tóku þátt í könnuninni töldu að aðlögun að starfslokum á vinnustöðum væri mikilvæg eða mjög mikilvæg. ■

Öldungaráð VR

Nýjar reglur um Öldungaráð VR voru samþykktar af stjórn VR árið 2020. Samkvæmt 5. gr. starfsreglna Öldungadeildar VR skal skipa sex eldri félagsmenn í forystusveit hennar, Öldungaráð VR, annað hvert ár eftir fyrsta stjórnarfund VR að loknum aðalfundi. Kjörtímabil fulltrúa í ráðinu er skv. því tvö ár í senn. Þrír eru tilnefndir í ráðið af stjórn VR og þrír til viðbótar eru kosnir af Öldungadeild VR en í henni eru allir fullgildir VR félagar 65 ára og eldri. Jöfn kynjaskipting skal vera í ráðinu.

Framundan er áframhaldandi áhersla á stuðning við baráttu Gráa hersins, baráttuhóps eldri borgara um lífeyrismál. VR hefur lagt málssókn Gráa hersins lið gegn Tryggingastofnun f.h. íslenska ríkisins vegna skerðinga á opinberum ellilífeyri í hlutfalli við réttindin sem fólk hefur áunnið sér í almennum lífeyrissjóðum. Það eru sjónarmið okkar að með því sé um að ræða ígildi eignaupptöku sem er brot á 72. gr. stjórnarskrárinnar auk 1. gr. 1. viðauka Mannréttindasáttmála Evrópu um friðhelgi eignarréttarins. Enda var því kerfi skyldulífeyrissparnaðar, sem komið var á fót með kjarasamningum á árinu 1969, ætlað að koma til viðbótar en ekki í stað almannatrygginga.

Mörg önnur mál er lúta að hagsmunum eldri félagsmanna verða svo einnig á dagskrá, s.s. húsnæðismál o.fl. – við munum færa nánari fréttir af störfum og baráttumálum Öldungadeildar félagsins á næstu misserum. ■

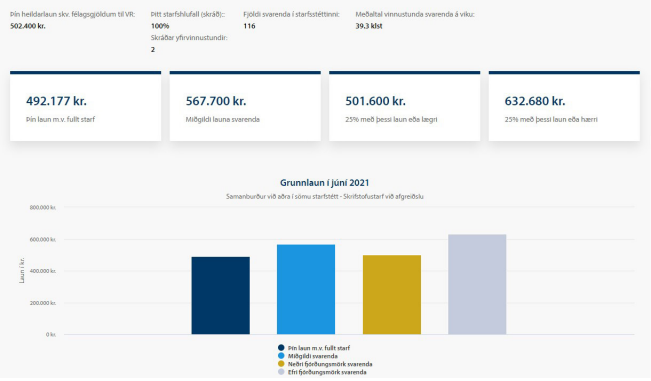
VEISTU HVORT ÞÍN LAUN STANDAST SAMANBURÐ?

Á Mínum síðum á vef VR getur þú nálgast mikilvægar upplýsingar þegar þú ert að undirbúa þig fyrir launaviðtalið eða vilt vita hvernig þín laun eru í samanburði við aðra í svipuðu starfi. Til að sjá samanburðinn þarftu að skrá tilteknar upplýsingar á stillingasíðunni sem mætir þér þegar þú skráir þig inn á Mínar síður, starfsheiti og vinnutíma en auk þess leitum við eftir upplýsingum um menntun og mannaforráð. Ef þú hefur þegar skráð þessar upplýsingar biðjum við þig að yfirfara þær reglulega, því réttar skráningar liggja til grundvallar áreiðanleika upplýsinga um laun og launasamanburð.

Undir flipanum Mín laun á Mínum síðum geturðu svo séð hvernig þín laun standast samanburð við aðra sem skráð hafa sama starfsheiti. Á myndinni má sjá hvernig þessar upplýsingar birtast á síðunni. Þarna er tekið dæmi um skrifstofustarf. Viðkomandi er í fullu starfi og vinnur að auki yfirvinnu. Þarna má sjá hver heildarlaun viðkomandi voru þann mánuð sem miðað er við. Á myndinni eru svo útreikningar á launum þessa einstaklings til að sýna grunnlaunin og samanburð við grunnlaun annarra sem skráð hafa sama starfsheiti. Til að sjá samanburð heildarlauna geturðu hakað við þann valmöguleika á síðunni.

Í kössunum má sjá útreikning og launatölur í samanburðarhópnum. Samanburður þinna launa er við miðgildi launa annarra svarenda (miðgildi þýðir að helmingur skráðra í starfsstéttinni er með lægri laun en sú tala segir til um og helmingur með hærri laun). Einnig eru sýnd efri og neðri fjórðungsmörk svarenda en þau laun eru skurðpunktur launa efsta og neðsta fjórðungs í samanburðarhópnum. Þá eru einnig birtar upplýsingar um fjölda svarenda í samanburðarhópnum og meðaltal vinnustunda á viku. Súlurnar sýna niðurstöður á sjónrænan hátt.

Staðan er tekin þann 10. hvers mánaðar og birt þá. Ekki eru gerðar frekari breytingar á útreikningum fyrr en þann 10. næsta mánaðar. Viðmiðunarmánuðinn má sjá á grafinu sem og starfsheitið sem hefur verið skráð.



Ítarlegri skýringar eru á síðunni Mín laun á Mínum síðum á vr.is. Við hvetjum félaga í VR til að skrá upplýsingarnar á Mínar síður og skoða sína stöðu.

Settu þér raunhæf markmið. Þú missir trúverðugleikann ef þú biður um óeðlilega launafjárhæð, hvort sem hún er allt of lág eða há.

ÞÚ ÁTT RÉTT Á LAUNAVIÐTALI

Um árabil hefur launaviðtal verið kjarasamningsbundinn réttur VR félaga en árið 2000 voru ákvæði um persónubundin laun og launaviðtöl tekin upp. Persónubundin laun eiga að endurspegla menntun og hæfni og samræmast þeirri ábyrgð sem fylgir starfinu. Mikilvægast er að undirbúa sig vel fyrir launaviðtalið og hér á eftir koma nokkur góð ráð sem hjálpa þér að ná markmiðum þínum.

SJÁLFSSKOÐUN

Það er undir þér komið að sýna að þú verðskuldir það sem þú vilt semja um. Skoðaðu stöðu þína og reyndu að meta styrkleika þína og veikleika og jafnframt hvaða tækifæri þú hefur. Hvert er þitt framlag? Hvernig stendurðu þig í vinnunni? Hvar og hvernig nýtist þín reynsla og kunnátta best? Hvernig geturðu styrkt þig sem starfskraft? Þarftu á endurmenntun að halda? Skráðu hjá þér viðfangsefni þín og vinnuframlag til lengri tíma litið. Skoðaðu stöðu samningsaðila þíns og vinnuumhverfið.

SÍMENNTUN

Í dag er símenntun starfsfólks nauðsynleg til að viðhalda þekkingu þess og markaðsvirði á vinnumarkaði. Allt mælir með aukinni menntun fólks á vinnumarkaði. Fólk nær betri tökum á starfinu, það veitir betri þjónustu, verður ánægðara í starfi og öðlast meira sjálfstraust. Gættu þess að skrá hjá þér öll námskeið sem þú sækir því þetta hefur jákvæð áhrif á þjónustu eða framleiðni fyrirtækisins. Það gerir samningsstöðu þína sterkari í viðtalinu.

„GÆS“

Hugsaðu um „GÆS“; ég get, ég ætla, ég skal. Hafðu trú á þér, annars hefur atvinnurekandinn það ekki. Þú þarft að sannfæra hann um að þú sért verðug/ur og ef þér finnst þig skorta sjálfstraust er fjöldi sjálfstyrkingarnámskeiða í boði, m.a. hjá VR og fræðsluaðilum.

MARKAÐSVIRÐI ÞITT

Aflaðu þér upplýsinga um markaðsvirði þitt, hver laun sambærilegra hópa eru og síðast en ekki síst, hvernig kaupin gerast á eyrinni. Notaðu launarannsóknina og vinnudagbókina þína.

MARKMIÐASETNING

Settu þér raunhæf markmið. Þú missir trúverðugleikann ef þú biður um óeðlilega launafjárhæð, hvort sem hún er allt of lág eða há. Veltu fyrir þér hvaða niðurstöðu þú myndir sætta þig við. Ertu að leita eftir launahækkun eða stöðuhækkun? Hvar sérðu sjálfa/n þig eftir fimm ár? Með því að hafa skýr markmið nærðu lengra.

SAMNINGATÆKNI

Tileinkaðu þér samningatækni og æfðu þig í henni. Reyndu að halda samningaviðræðunum á faglegum grundvelli og ekki verða of tilfinningasöm/-samur. Til að ná sem bestum árangri geturðu þurft að sýna sveigjanleika, sem getur verið báðum til góða. Bestu samningarnir eru þegar báðir aðilar „græða“.

TÍMASETNING

Mikilvægt er að huga að því hvenær best sé að tala við stjórnendur um launaviðtalið. T.d. getur verið slæmt að ræða launahækkun ef nýlegir ársreikningar hafa komið illa út, þá borgar sig að bíða aðeins. Pantaðu tíma hjá yfirmanni með nokkurra daga fyrirvara svo stjórnandinn geti einnig undirbúið sig.

ÆFÐU ÞIG

Árangur í launaviðtali byggist á góðum undirbúningi en ekki síður þjálfun. Fáðu einhvern sem þú treystir vel til að fara með þér í hlutverkaleik og æfðu þig, hvað þú ætlar að segja og hvernig þú vilt koma því frá þér.

ÆFINGIN SKAPAR MEISTARANN

Að fá neitun getur verið lærdómsríkt. Ekki hræðast höfnun því nei getur verið leið að jái. Að viðtalinu loknu skaltu skrá hjá þér hvað fór vel og hvað hefði betur mátt fara. Byrjaðu að undirbúa þig fyrir næsta viðtal með því að bæta frammistöðu þína og halda vinnudagbók.

AÐ TAKAST Á VIÐ KVÍÐA

Það er eðlilegt að finna fyrir streitueinkennum þegar maður fer í launaviðtal og sérstaklega ef það er í fyrsta sinn. Eftir því sem þú ert betur undirbúin/n, því rólegri og yfirvegaðri verður þú. Gott er að anda djúpt áður en maður fer í viðtalið og hugsa að stjórnandinn sé líka mannlegur og líklega pínulítið stressaður líka.

Mundu að launaviðtalið þarf ekki eingöngu að snúast um launin þín því það er einnig hægt að semja um annars konar ávinning:

- Afslátt af vörum fyrirtækisins eða annarra fyrirtækja
- Aukið fæðingarorlof
- Aukið orlof á launum
- Árgjald í fagfélag
- Áskrift að tímaritum
- Barnagæslu
- Bensínstyrk
- Bifreiðastyrk
- Fatastyrk
- Ferðastyrk
- Fjölbreytni í starfi
- Forkaupsréttindi á hlutabréfum
- Námsstyrk
- Peningabónus
- Símastyrk
- Slysa- og líftryggingu
- Stöðuhækkun
- Sveigjanlegan vinnutíma
- Tölvu á heimilið
- Vinnuaðstöðu
- Yfirvinnu

Þúsundir félagsmanna hafa tekið sjálfspróf VR í stafrænni hæfni!

Ert þú búin/n að taka prófið?

Kynntu þér málið nánar á stafraenhaefni.is

Stjórnarseta starfsfólks skilar ávinningi bæði til starfsfólks fyrirtækja og fyrirtækjanna sjálfra enda hljóta langtímahagsmunir beggja að fara saman.

HVAÐ ER ATVINNULÝÐRÆÐI?

Atvinnulýðræði þýðir að starfsfólk getur haft áhrif á ákvarðanir stjórnar fyrirtækisins, allt frá ákvörðunum um stefnumótun til framtíðar til ákvarðana sem snerta dagleg störf starfsfólks. VR og önnur félög í LÍV vilja tryggja raunverulega aðkomu starfsfólks að stjórnun fyrirtækisins sem þeir vinna hjá, til dæmis með setu í stjórn fyrirtækisins.

Stjórnarseta starfsfólks – sem á ensku er kallað Board-level employee representation eða BLER – felur í sér rétt starfsfólks til að kjósa einn eða fleiri fulltrúa með atkvæðisrétt í stjórn fyrirtækisins. Þessi réttur er til staðar í meirihluta aðildarríkja Evrópska efnahagssvæðisins, þar með talið á Norðurlöndum að Íslandi undanskildu. Réttindi og skyldur fulltrúa starfsfólks í stjórn eru í flestum tilfellum þær sömu og fulltrúa eigenda, þótt þeir taki síður þátt í umræðum eða ákvörðunum sem varða t.d. vinnustöðvun. Rétturinn til stjórnarsetu starfsfólks miðar í flestum tilfellum við tiltekna stærð fyrirtækja eða fjölda sem þar starfa. Hér á landi eru hvorki lög né kjarasamningar sem gefa starfsfólki almennt rétt til að kjósa fulltrúa sína í stjórn fyrirtækisins. Tilraunir til að koma á atvinnulýðræði á Íslandi eiga sér engu að síður langa sögu. Fyrsta þingsályktunartillagan um atvinnulýðræði var lögð fram á Alþingi árið 1965 og hafa síðan verið lagðar fram fleiri tillögur og frumvörp sem miða að því að auka lýðræði í atvinnulífinu, án þess að það hafi skilað tilætluðum árangri. Verkalýðshreyfingin hefur nú tekið málið upp að nýju og hefur VR til að mynda stofnað sérstaka framtíðarnefnd innan stjórnar félagsins sem hefur atvinnulýðræði á sinni könnu.

Á Norðurlöndum, þar sem stjórnarseta starfsfólks á sér áratugalanga sögu, er almenn sátt um þetta fyrirkomulag, stéttarfélög telja það til réttinda starfsfólks á vinnumarkaði. Stjórnarseta starfsfólks skilar ávinningi bæði til starfsfólks fyrirtækja og fyrirtækjanna sjálfra enda hljóta langtímahagsmunir beggja að fara saman. Starfsfólk fjárfestir í fyrirtækinu með vinnuframlagi sínu og sérþekkingu sem styrkir samkeppnishæfni þess. Stjórnarseta starfsfólks auðveldar upplýsingaflæði milli stjórnar og starfsfólks sem skilar sér í betra samstarfi innan fyrirtækisins og meiri skilningi beggja aðila.

Rannsóknir hafa sýnt jákvæð áhrif stjórnarsetu starfsfólks á rekstur og starfsemi fyrirtækja og á framleiðni starfsfólksins sjálfs. Stjórnarseta starfsfólks felur einnig í sér ákveðið eftirlit með störfum stjórnar og áhættusækni eigenda.

Ráðstefna VR
um atvinnulýðræði

TÖKUM LÝÐRÆÐIÐ MEÐ Í VINNUNA

Innlendir og erlendir sérfræðingar fjalla um atvinnulýðræði á ráðstefnu VR.

Hægt er að horfa á hvert erindi fyrir sig eða ráðstefnuna í heild, öll erindi eru með enskum texta.

Sjá nánar á vr.is/atvinnulydraedi

MUNDU EFTIR FÉLAGSGJALDINU!

Að mörgu er að hyggja þegar fólk missir vinnuna og það getur skipt sköpum fyrir VR félaga að halda áfram að greiða til félagsins. Með því varðveitast áunnin réttindi í t.d. VR varasjóði, starfsmenntasjóðum og Sjúkrasjóði VR. Í umsóknarferlinu um atvinnuleysisbætur þarf því að gæta þess að velja VR í sérstöku boxi sem þarf að merkja við svo félagsgjaldinu sé skilað til stéttarfélagsins af atvinnuleysisbótum.

Athugið að þegar félagsgjöld hafa ekki borist vegna síðustu sex mánaða falla öll réttindi í starfsmenntasjóði niður. Réttindi í sjúkrasjóði tapast einnig ef félagsgjöld halda ekki áfram að berast af atvinnuleysisbótum.

Ef VR félagi fær nú þegar greiddar atvinnuleysisbætur og er óviss um hvort verið sé að greiða félagsgjöld til VR er einfalt mál að skrá sig inn á Mínar síður hjá Vinnumálastofnun, velja Persónuupplýsingar og Bankaupplýsingar, lífeyrissjóður og stéttarfélag og sjá þannig hvort verið sé að greiða til VR. Ef gleymst hefur að merkja við VR í boxinu þar sem stéttarfélag er valið getur félagsmaður breytt skráningunni sjálfur þarna undir.

Atvinnuleitendur sem voru þegar félagar í VR þegar þeir misstu vinnuna geta áfram greitt til félagsins af atvinnuleysisbótum og viðhaldið þannig réttindum sínum í sjóðum VR. Hafi atvinnuleitendur ekki verið félagar í VR við upphaf atvinnuleysisbótagreiðslna skulu þeir hafa greitt félagsgjald til VR að lágmarki í 36 mánuði á síðustu fimm árum fyrir umsókn atvinnuleysisbóta til að eiga rétt á því að greiða til félagsins og skapa sér þannig réttindi á ný.

Nánari upplýsingar má finna á undir „Lög og reglugerðir“ á vr.is. Einnig er hægt að hafa samband við þjónustuver VR í síma 510-1700.

Verkefni Stafræna hæfniklasans miðast öll að því, með einum eða öðrum hætti, að auka vitund um, skilning og þekkingu á stafrænni umbreytingu meðal stjórnenda og starfsfólks í íslensku atvinnulífi og á vinnumarkaði.

STAFRÆNI HÆFNIKLASINN RÆÐUR FRAMKVÆMDASTJÓRA

Eva Karen Þórðardóttir hefur verið ráðin framkvæmdastjóri Stafræna hæfniklasans. Hún hefur fjölbreyttan bakgrunn en hún er grunnskólakennari að mennt og hefur rekið sitt eigið ráðgjafafyrirtæki frá 2017. Áður en hún réði sig til starfa hjá Stafræna hæfniklasanum var hún fræðslustjóri Símans. Eva segir frábært tækifæri að fá að taka þátt í Stafræna hæfniklasanum og hlakkar til að takast á við áskoranirnar sem bíða hennar í nýja starfinu.

„Ég er sveitastelpa úr Borgarfirðinum og lífsmóttó mitt „það er allt hægt“ hefur fleytt mér langt! Ég byrjaði ung að vinna eins og margir á mínum aldri og vann við ferðaþjónustu í mörg ár. 26 ára stofnaði ég mitt fyrsta fyrirtæki Dansskóla Evu Karenar en síðan þá hef ég stofnað og stýrt nokkrum fyrirtækjum, bæði fyrir mig og aðra. Bakgrunnur minn er afar fjölbreyttur en þegar ég horfi til baka þá myndi ég segja að þjálfun, fræðsla, breytingastjórnun og að stýra og leiða lýsi mér best.

Það er frábært tækifæri að fá að taka þátt í Stafræna hæfniklasanum. Það eru fjölbreytt og spennandi verkefni framundan þar sem reynsla mín og þekking koma vonandi að góðum notum. Það er einnig afar gefandi og spennandi að fá að taka þátt í vegferð sem einkennist af því að aðstoða fyrirtæki, starfsfólk, stjórnendur og okkur öll í að færa okkur framar þegar kemur að stafrænni hæfni.“

HVAÐ ER STAFRÆNI HÆFNIKLASINN?

„Stafræni hæfniklasinn er samstarfsvettvangur settur á fót af VR, SVÞ, HR og stjórnvöldum sem hefur það að markmiði að efla stafræna hæfni í atvinnulífinu og á vinnumarkaðnum. Við finnum fyrir miklum áhuga á því hjá fyrirtækjum og starfsfólki sem starfar í verslun og þjónustu að nýta tæknina betur til þess að geta verið í takt við tímann og boðið upp á samkeppnishæfa þjónustu. Það eru spennandi tímar núna og flestir finna vel fyrir þeim breytingum sem eru að eiga sér stað, bæði í rafrænum samskiptum, sem hafa svo sannarlega aukist í heimsfaraldrinum, og nýtingu gagna sem dæmi. Þá er einnig spennandi valkostur að geta boðið upp á fjölbreyttari leiðir til þess að veita persónulegri þjónustu með rafrænum miðlum.

Það er greinileg þörf fyrir samstarfsvettvang þar sem hægt er að bjóða upp á faglega ráðgjöf varðandi stafrænu málin þegar kemur að viðskiptahliðinni hjá fyrirtækjum en ekki síður við að aðstoða einstaklinga á vinnumarkaði við að auka stafræna hæfni sína. Það er mikill áhugi á starfsþróun og fólk virðist fylgjast vel með því sem er að gerast og vill taka þátt í breytingunum.“

STAFRÆNA HÆFNIBILIÐ

„Með Stafræna hæfniklasanum vilja aðilarnir sem standa á bakvið verkefnið búa til samstarfsvettvang sem fyrirtæki, stofnanir og einstaklingar geta leitað til og fengið aðstoð með sína eigin stafrænu umbreytingu. Stafræni Hæfniklasinn er með stór markmið þegar kemur að því að brúa hið stafræna hæfnibil en stafræna hæfnibilið er bilið milli þeirra sem hafa hæfnina til að nýta tækni stafrænnar umbreytingar í sína þágu og geta þannig notið ávinningsins af henni og hinna sem eftir sitja. Bilið á jafnt við á milli einstaklinga, fyrirtækja og þjóða og það er bæði gríðarlega mikilvægt og risastór áskorun að brúa það og tryggja að íslenskir einstaklingar, fyrirtæki og þjóðin öll séu meðal þeirra fremstu í heimi í nýtingu stafrænnar tækni til að tryggja samkeppnishæfni og lífsgæði.“

HELSTU VERKEFNI STAFRÆNA HÆFNIKLASANS

„Okkar markmið eru m.a. að Stafræni hæfniklasinn verði verkfærakista fyrir fyrirtæki og einstaklinga, veiti upplýsingar og ráðgjöf og miðli fræðslu sem fyrirtæki þarfnast þegar kemur að stafrænni umbreytingu. Verkefni Stafræna hæfniklasans miðast öll að því, með einum eða öðrum hætti, að auka vitund um, skilning og þekkingu á stafrænni umbreytingu meðal stjórnenda og starfsfólks í íslensku atvinnulífi og á vinnumarkaði. Þekkingaryfirfærsla og samstarf, efling stafrænnar hæfni og fræðsla og ráðgjöf á fyrstu stigum stafrænnar vegferðar eru meðal þeirra hugmynda sem fyrir liggja en verkefnin þróast og aðlagast eftir því sem þarf hverju sinni.

Helstu verkefni Stafræna hæfniklasans verða m.a. að auka vitund um og skilning á stafrænni umbreytingu, ávinningi og mikilvægi hennar fyrir íslenskt atvinnulíf og samfélag meðal almennings, stjórnenda fyrirtækja og fólks á vinnumarkaði.

Þá verður mikilvægur liður í starfsemi Stafræna hæfniklasans að hraða framförum í stafrænni umbreytingu meðal fyrirtækja og samfélagsins með því að efla stafræna hæfni stjórnenda og starfsfólks íslenskra fyrirtækja. M.a. með:

- Grundvallarfræðslu og ráðgjöf á fyrstu stigum stafrænnar vegferðar
- Upplýsingagjöf
- Tengingum og samstarfi

Með tengingum í gegnum klasann sem samstarfsvettvang, að efla og styrkja upplýsingagjöf, samstarf og samtal um stafræna þróun og þannig efla þekkingaryfirfærslu og hagnýtingu stafrænnar tækni og eflingu stafrænnar hæfni þvert á atvinnugreinar og milli hins opinbera og einkageirans.“

ÞJÓNUSTA KLASANS FYRIR FYRIRTÆKI OG EINSTAKLINGA

„Það geta allir sem vilja nýtt sér þjónustu Stafræna hæfniklasans, hvort sem það eru fyrirtæki, fræðslustofnanir, félög, opinberar stofnanir, sveitarfélög eða háskólar. Allir þeir sem vilja vinna að því mikilvæga verkefni að efla stafræna hæfni í atvinnulífi og á vinnumarkaði. Við hvetjum líka áhugasama einstaklinga til að taka þátt.“

HVENÆR ER STEFNT Á OPNUN VERKEFNISINS?

„Við erum nú þegar farin á fullt í Stafræna hæfniklasanum og hvetjum alla til að fara inn á www.stafraent.is/ og lesa sér nánar til um hæfniklasann. Við erum að vinna að ýmsum spennandi verkefnum sem við munum setja inn á vefinn okkar um leið og þau eru klár. Eins og ég nefndi áðan er það okkar draumur að búa til vettvang þar sem við getum aðstoðað fyrirtæki í sinni stafrænu vegferð, útvegað verkfæri og ráðgjöf sem hægt er að nýta í þeirri vegferð og verið til staðar fyrir fyrirtæki sem eru stíga sín fyrstu skref. Við hvetjum alla til að hafa samband við okkur til að aðstoða okkur við að móta það sem fyrirtæki og einstaklingar þurfa því við erum jú hér fyrir ykkur.“

Okkar markmið eru m.a. að Stafræni hæfniklasinn verði verkfærakista fyrir fyrirtæki og einstaklinga, veiti upplýsingar og ráðgjöf og miðli fræðslu sem fyrirtæki þarfnast þegar kemur að stafrænni umbreytingu.

VINNUR ÞÚ Í VERSLUN?

Kannski er Fagnám verslunar og þjónustu nám sem þú ættir að skoða nánar?

Starfsheiti
Þeir sem útskrifast úr fagnámi verslunar- og þjónustu fá starfsheitið **verslunarfagmaður**

Raunfærnimat
Kunnátta og hæfni er metin til eininga á móti kenndum áföngum í fagnáminu

Ávinningur
Námið er metið til eininga

Lengd náms
90 einingar og blanda af fjarnámi og vinnustaðanámi í fyrirtækjunum

Fagnám verslunar og þjónustu er samstarfsverkefni Starfsmenntasjóðs verslunar – og skrifstofufólks, fulltrúa fyrirtækja í verslun og þjónustu, Mímis símenntunar og Verzlunarskóla Íslands. Námið er sérsniðið fyrir starfandi verslunarfólk og er svar við kalli á hröðum breytingum á vinnumarkaði og auknum möguleika til menntunar og þjálfunar í verslun og þjónustu. Námið telur 90 einingar og er blanda af fjarnámi og vinnustaðanámi í fyrirtækjum. Umsækjendur fara í raunfærnimat hjá Mími þar sem kunnátta og hæfni hvers og eins er metin til eininga á móti kenndum áföngum. Þannig fá einstaklingar með starfsreynslu, hæfni sína metna til eininga og styttingar á námi sínu. Skilyrði fyrir inngöngu í námið er að vinnustaður viðkomandi gerist aðili að verkefninu með því að skilgreina 15 eininga vinnustaðanám sem er sérhæft viðkomandi vinnustað. Markmið námsins er meðal annars að nemendur auki þekkingu sína og færni á vinnustað, þjálfist í að veita viðskiptavinum framúrskarandi þjónustu og geti stýrt verkefnum í verslun í samræmi við skipulag og áætlanir. Að loknu 90 eininga námi útskrifast nemendur úr Fagnámi verslunar- og þjónustu sem verslunarfagmenn. Þeir sem hafa áhuga á að klára stúdentspróf og halda áfram námi geta nýtt allar 90 einingarnar hjá Verzlunarskólanum og klárað stúdentspróf í fjarnámi hjá skólanum.

Allar nánari upplýsingar má nálgast á slóðinni: **www.verslo.is/namid/fagnam-verslunar-og-thjonustu**
Námsleiðin er samstarfsverkefni Starfsmenntasjóðs verslunar og skrifstofufólks, Mímis og Verzlunarskóla Íslands.

ERT ÞÚ Á LEIÐ Í NÁM?

3 leiðir í starfsmenntasjóði

Veldu eina leið

Leið 1

Einstaklingur sækir um styrk

UMSÓKN

Sótt er um á Mínum síðum á vr.is.

REIKNINGUR

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

UPPLÝSINGAR

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

GREIÐSLA

Styrkur greiddur inn á reikning félagsmanns að uppfylltum skilyrðum sjóðsins.

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

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

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

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

Leið 2

Fyrirtæki sækir um styrk

UMSÓKN

Sótt er um á attin.is

REIKNINGUR

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

UPPLÝSINGAR

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

GREIÐSLA

Styrkur greiddur inn á reikning fyrirtækis að uppfylltum skilyrðum sjóðsins.

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

Hámarksstyrkur er 130.000 kr. fyrir hvern starfsmann.

Hámarksstyrkur til fyrirtækja er kr. 3 milljónir á ári.

STARFSMENNTASJÓÐUR
VERSLUNAR- OG SKRIFSTOFUFÓLKS

Leið 3

Sameiginlegur styrkur einstaklings og fyrirtækis

KOSTNAÐUR

Nám verður að kosta að lágmarki 200.000 kr.

REIKNINGUR

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

UMSÓKN

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

AFGREIÐSLA

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

ÚTBORGUN

Styrkupphæð greiðist inn á reikning beggja.

UPPHÆÐ STYRKS

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

Fjarvinna er komin til að vera, að minnsta kosti í einhverri mynd, og það er nauðsynlegt að meta bæði kosti og galla hvað hana varðar og taka þá með inn í næstu kjaraviðræður.

AF VETTVANGI LANDSSAMBANDSINS

Landssamband íslenzkra verzlunarmanna (LÍV) var stofnað þann 2. júní árið 1957 og telur í dag rúmlega 40.000 meðlimi í 10 aðildarfélögum 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 aðildarfélög, 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 er starfsmaður LÍV og sér um daglegan rekstur sambandsins. Verkefnin eru mörg og mismunandi og fer Elva hér yfir málefni líðandi stundar.

Haustið er sá tími sem einkennist oft af kappi og hug fyrir komandi starfsári. Samfélagið allt undirbýr komandi vetur eftir sumarfrí og ný verkefni bíða handan við hornið. LÍV er þar engin undantekning og eftir töluverða lægð vegna Covid-19 erum við hægt og rólega að finna taktinn aftur. Að hafa heimsfaraldur hangandi yfir okkur setur mark sitt á starfið, líkt og annað í samfélaginu, og við tökum reglulega stöðuna og vinnum í kringum aðstæður hverju sinni.

Fundir fara ennþá fram að mestu leyti á rafrænan hátt og nú fyrir stuttu tók stjórn LÍV þá ákvörðun að LÍV þingið, sem halda átti á Hallormsstað nú í október, skyldi haldið í fjarfundi. Við höldum því LÍV þingið að þessu sinni á rafrænan hátt og fer það fram þann 14. október nk. Þar munum við taka fyrir helstu atriði eins og kjör nýrrar stjórnar og yfirferð ársreikninga. Stjórn mun svo leggja til að þinginu verði frestað fram á vor og verður það þá haldið á Hallormsstað þar sem málefnavinna mun fara fram og önnur málefni verða tekin fyrir. Við þurfum svo auðvitað að taka stöðuna þegar nær dregur. Aðildarfélög LÍV eru nú í óða önn að kjósa eða tilnefna þingfulltrúa sína.

Við höfum fengið nýjan starfsmann til liðs við okkur í LÍV en hann Sigmundur Halldórsson hóf störf hér sl. vor. Hann er í hlutastarfi hjá okkur og mun sinna daglegum rekstri sambandsins ásamt mér. Við erum nú á lokametrunum að koma nýja vefnum í gang og er markmiðið að hann verði kominn í loftið fyrir þingið nú í október. Vinnan við vefinn hefur dregist töluvert og spilar þar margt inn í en nú sjáum við loks fyrir endann á þeirri vinnu. Endurskoðun kjarasamninga fer svo fram nú í september og mín tilfinning er sú að verkalýðshreyfingin sé nokkuð samstíga hvað það mál varðar.

Alþjóðasamstarfið er mikilvægt sem aldrei fyrr enda kalla nýir tímar á ný úrræði og er mikilvægt að verkalýðshreyfingin á alþjóðavísu standi saman vörð um réttindi launafólks í þessum nýja veruleika sem við lifum í. Því er mikilvægt að alþjóðaverkalýðshreyfingin eigi reglulega samtal og beri saman bækur sínar. Fjarvinna er komin til að vera, að minnsta kosti í einhverri mynd, og það er nauðsynlegt að meta bæði kosti og galla hvað hana varðar og taka þá með inn í næstu kjaraviðræður. Áhrif Covid-19 á réttindi launafólks, sérstaklega kvenna, loftslagsmál og atvinnulýðræði eru þar að auki málefni sem eru áberandi í umræðunni, ásamt öðru sem snýr að réttindum launafólks. Það er sannarlega margt sem þarf að huga að þetta haustið og mörg spennandi verkefni bíða handan við hornið.

Elva Hrönn Hjartardóttir

Við sættum okkur
ekki við að tími
sumra sé álitinn
verðmætari
en annarra …

– **lífsgæði** sem við höfum
barist fyrir í **130 ár.**

VR 130 ÁRA

VR Í SAMSTARF VIÐ 1819 TORGIÐ

Félagsfólki VR gefst nú kostur á að nálgast tilboð, afslætti og kjör með eins auðveldum hætti og mögulegt er með nútíma tækni. Öll tilboð verða nú ávallt við höndina, í snjallsímanum þínum.

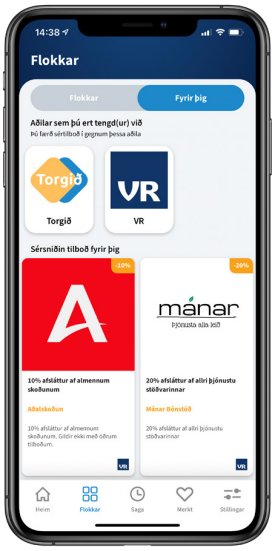
Nýlega hófu VR og 1819 Torgið samstarf sem gerir afsláttarkjör fyrir félagsfólk VR aðgengilegri og þægilegri í notkun. Ekki þarf lengur að fletta tilboðum upp á vef og sýna félagsskírteini til að virkja afslætti heldur verða tilboðin nú öll á einum stað innan seilingar í snjallsímum félagsfólks.

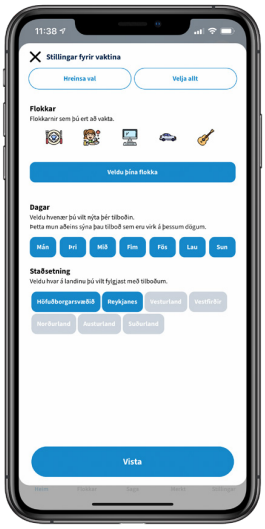
HVAÐ ER 1819 TORGIÐ?

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

MEIRA Í BOÐI FYRIR VR FÉLAGA

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

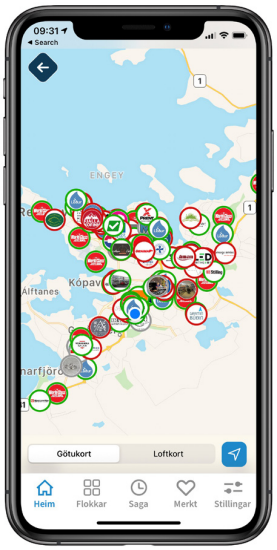




HVERNIG GET ÉG BYRJAÐ?

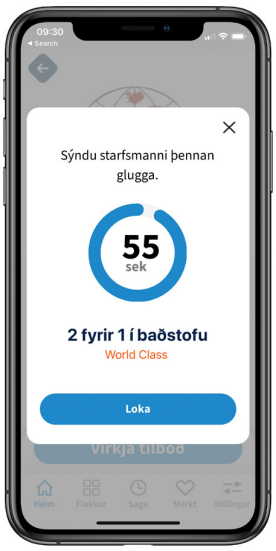
Þú sækir 1819 Torgs-appið og býrð til aðgang. Leiðbeiningar um hvernig skal skrá sig inn til að virkja forgangsaðgang verða aðgengilegar á Mínum síðum. Þar verður einnig kynningarmyndband þar sem sýnt er hvernig appið virkar. Þegar skráning er klár hefur þú aðgang að VR tilboðum og lykilfyrirtækjum en einnig er hægt að skoða allt annað sem er í boði fyrir notendur appsins. Þú getur út frá þínu áhugasviði sérsniðið hvenær tilboð birtast í appinu. Boðið er upp á um 200 vöruflokka ásamt þeim dögum sem notandi vill fá tilboðstilkynningar um í símann sinn og einnig er hægt að velja frá

hvaða landssvæði tilboðin koma. Mjög auðvelt er að hreinsa allt sem búið er að velja og byrja upp á nýtt. Þegar þú rekst á eitthvað spennandi getur þú vistað tilboðið og virkjað það þegar þér hentar.



KORTIÐ

Í appinu er að finna kort sem sýnir öll tilboð sem eru í boði hjá 1819 Torginu. Þannig geta notendur auðveldlega séð hvað er í boði nálægt þeim. Notendur sjá líka fljótt og örugglega hvort tilboðin eru virk þá stundina eður ei því þau eru litamerkt eftir stöðu þeirra í rauntíma. Græn eru virk og rauð eru ekki virk. Þessi hönnun gerir það að verkum að notendur þurfa ekki að fara fýluferð ef appið er notað. Fyrir þá notendur sem vilja nota eitt kort fremur en annað býður Torgið upp á þann möguleika að velja á milli Apple, Google og Waze.



ALLAR UPPLÝSINGAR Á EINUM STAÐ

Notendur sjá hvaða fyrirtæki bjóða tilboð auk ítarlegra skráninga um fyrirtækin sjálf, opnunartíma, símanúmera, netfanga og slóða á vefsíður og samfélagsmiðla svo eitthvað sé nefnt. Notandi þarf því ekki að leita eftir frekari upplýsingum um fyrirtækið býður upp á tilboðið því þær eru allar í appinu samhliða tilboðinu sjálfu.

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.

TRÚNAÐAR-MANNANÁMSKEIÐ

SJÓÐIR OG ÞJÓNUSTA

20. október kl. 9:00-12:00

Leiðbeinendur: Selma Kristjánsdóttir og Sandra Ósk Jóhannsdóttir, sérfræðingar í starfsmenntamálum á þróunarsviði VR.

Athugið að námskeiðið er aðeins ætlað trúnaðarmönnum VR

Þjónusta VR er víðtæk og varðar alla félagsmenn. Á þessu námskeiði verður farið yfir þjónustuliði eins og VR varasjóð, Sjúkrasjóð, Orlofssjóð og Starfsmenntasjóð. Auk þess er farið yfir helstu þætti starfsendurhæfingarsjóðsins VIRK. Fulltrúar frá hverjum þjónustulið heimsækja námskeiðið, veita upplýsingar og svara spurningum.

Námskeiðið er kennt með fræðslu, umræðum og hópavinnu í bland þar sem þátttakendur eru þjálfaðir í að nýta þau verkfæri og þær leiðir sem eru fyrir hendi til þess að sækja upplýsingar um þjónustu VR. Lögð er áhersla á virka þátttöku á námskeiðinu. Frábært námskeið fyrir alla trúnaðarmenn að sækja þar sem þekking á þessum þáttum er mikilvæg. Léttur morgunverður í boði.

Stefnt er á að halda námskeiðið í sal VR á 0. hæð í Húsi verslunarinnar, Kringlunni 7. Hvort það verði hægt fer eftir þeim sóttvarnarreglum sem verða í gildi. Einnig er í boði að skrá sig rafrænt á námskeiðið 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 fyrir námskeið.

STREITUSTJÓRNUN OG SEIGLA

10. og 24. nóvember kl. 9:00-12:00

Leiðbeinandi: Hugrún Linda Guðmundsdóttir, félagsráðgjafi MA og eigandi Heillandi hugar

Athugið að námskeiðið er aðeins ætlað trúnaðarmönnum VR

Á þessu námskeiði verður farið í lykilþætti streitustjórnunar og þá þætti sem hægt er að styrkja til að efla viðnám gegn álagi og streitu daglegs líf. Farið verður yfir hvað er streita, hvernig hún birtist, innri og ytri streituvalda og hverju er hægt að stjórna og hverju ekki. Einnig læra þátttakendur á eigin streituviðbrögð, efla sjálfsþekkingu og meðvitund um eigin líðan, hugsanir og viðbrögð.

Veitt verða verkfæri til að draga út streitu og gerðar æfingar til að efla seiglu en seigla er hæfileiki til að viðhalda heilbrigðu og stöðugu andlegu og líkamlegu ástandi í gegnum álag og streitu. Hugrún Linda er félagsráðgjafi og með starfsréttindi frá Landlækni. Hún hefur sérhæft sig í streitustjórnun, seiglu, jákvæðri sálfræði og núvitund en er einnig menntuð í mannauðsstjórnun. Hugrún 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 tvær vikur á milli tíma til að þátttakendur geti æft sig í aðferðunum sem kenndar eru í fyrri tíma. Stefnt er á að halda námskeiðið í sal VR á 0. hæð í Húsi verslunarinnar, Kringlunni 7. Hvort það verði hægt fer eftir þeim sóttvarnarreglum sem verða í gildi. Takmarkað pláss. Nánari upplýsingar verða sendar á skráða trúnaðarmenn fyrir námskeið. Ef ekki verður hægt að bjóða upp á námskeiðið á staðnum verður það haldið rafrænt.

HVERNIG Á AÐ KJÓSA TRÚNAÐARMANN?

Starfsmenn á vinnustaðnum kjósa sér trúnaðarmann til tveggja ára í senn. Kosning fer fram í samráði við VR en trúnaðarmaðurinn fær staðfestingu á kjöri og umboð sitt frá félaginu.

Kjósa má trúnaðarmann á vinnustað þar sem starfa fimm félagsmenn eða fleiri. Ef starfsmenn eru fleiri en 50 má kjósa tvo trúnaðarmenn. Kjörtímabil hvers trúnaðarmanns er 2 ár.

KOSNINGAR TRÚNAÐARMANNA

Í samningum og lögum eru ekki fyrirmæli um kosningu trúnaðarmanns, en það er þó talið æskilegt að fram fari skrifleg, leynileg kosning á áður auglýstum tíma þannig að allir sem eiga rétt á að kjósa geti kosið. Æskilegt er að starfsmaður og/eða fulltrúi stéttarfélagsins hafi umsjón með kosningunni. Þegar kosningu er lokið er val trúnaðarmanns lagt fyrir stjórn félagsins sem staðfestir kjör hans. Fyrirtækinu og trúnaðarmanninum sjálfum er sent bréf þessu til staðfestingar.

Ef aðeins er stungið upp á einum starfsmanni til að gegna starfi trúnaðarmanns er hann sjálfkjörinn. Ef um fleiri er að ræða skal fara fram kosning milli aðila.

Ef þú vilt koma á kosningu trúnaðarmanna á þínum vinnustað hafðu samband við þjónustuver VR í síma 510 1700 eða sendu tölvupóst á trunadarmenn@vr.is. Nánari upplýsingar veitir tengiliður trúnaðarmanna: Elva Hrönn Hjartardóttir.

KROSSGÁTAN

							Frí-stundar krossgátur ©	UNDIR HLÓÐUM	BLIK	BÓKIÐN		HERMI	STÖÐUGT	KLÆÐ-LAUS	ÆÐIR	NAFN KONU	TRAUST
							ARÐA				AULAST		1				
							AXLA-SKJÓL				SLAG-HÖRPU / HÚRRA						
							GREIÐU		2				HRÓP / MIKLU FÉ				
							SÆTTIR SIG VIÐ / BERG-MÁL					SVIPT / LAUS-UNG					
		GENGU HÆGT	PENDÚL-AR	ÆTLAR		ÁR-MYNNIS / BLÖSK-RAÐI				BIBLÍU-NAFN / HUGS-ANDI					TÍMA-MÆLIR / SAFNA SAMAN		
URT					TULDRAÐ / MEÐ MEIRI LIT				NAFN MANNS / GLEÐ-SKAP					VEND / EKKI GAMALLI			
TVÍSÝN					3		UPPFYLL-INGUM / Í ÆSKU									SÖNGLA	INDÍ-ÁNAR
EIN-RÆKT-UÐU								KVAÐ / VOR-BOÐA			ÞREYTT-ARI / SKELIN			4			
FÆÐA				KRAFT-LITLA / GARPS-INS								SNAGINN / NÝR KARL-FUGL					
HNALLA					5	HREMM-DU / TÍÐINDI							SNAR-AÐIST / ÖNDUÐ				7
BÓKSTAF			EIGNIR LÁTINS / MULDAR				HUMM-ANDI / HARM-RÆNA						10		TRALL-HLJÓÐ / REGLU-BRÆÐ-RANNA		
AÐ NOKKRU LEYTI	6							Í MUNNI / VAN-RÆKIR						BLÁAN BLETT / RÉÐI ÚR LETRI			
TÁKN ÞYNGD-AR		GAT / SKIPA-LÆGIÐ			STRÍÐUM / KLÓRA						MÓÐU / FÓTA-SKJÖG-RIÐ					SUÐIÐ	ÁVÖXT
ÞRÁÐUR			9							FYLKING-ANNA / HANDFANG							
RÆMUR									ÖNNUR / SÝNT				LJÓMI / GRAMSI				
	LOFTS / HUNDS-HEITI					VERSL-ANIR / FAG								VÖÐLAST / GARG			
ÞYT				MIGUNNI / SK.ST. SKÓLA Í RVÍK								SKELF-INGIN / KVÆÐI					
LIÐ-ORMAR	8									TÁKN-ANNA							
HRIKT					KROPP					ÞÁTT-TAKAND-ANS							

VERÐLAUN FYRIR RÉTTA LAUSN KR. 15.000

Lausnin á síðustu krossgátu er: **járnbraut.**

Vinningshafi krossgátunnar úr síðasta blaði var **Örn Guðnaso**n. Örn hefur starfað sem deildarstjóri lífeyris hjá Gildi síðan árið 2008 en Örn er með BA próf í sagnfræði með mannfræði sem aukagrein. Hann hefur ánægju af tónlist og syngur með karlakórnum Fóstbræðrum en hefur auk þess gaman af ferðalögum og lestri góðra bókmennta.

Í lausn krossgátunnar hér að ofan er orð. Vinsamlegast látið kennitölu fylgja og skrifið „krossgáta“ utan á umslagið. Skilafrestur er til **30. nóvember 2021.** Utanáskriftin er: VR-blaðið, Kringlunni 7, 103 Reykjavík. Einnig er hægt að senda lausnina á krossgata@vr.is.

TRÚNAÐARMAÐURINN

ELVAR ÁGÚSTSSON

Aldur: 39
Vinnustaður: Vörður tryggingar hf.

Hvað hefurðu unnið lengi hjá þínu fyrirtæki?

Ég hef unnið hjá Verði síðan í mars 2018, það eru því komin rúmlega þrjú ár.

Hversu lengi hefurðu verið trúnaðarmaður?

Ég hef gengt stöðu trúnaðarmanns VR í eitt ár.

Hvernig fræðslu hefurðu sótt þér sem trúnaðarmaður?

Ég hef sótt þau námskeið sem í boði eru fyrir trúnaðarmenn hjá VR, einnig hef ég verið duglegur að skoða upplýsingar og fréttir um réttindi og kjaramál á t.d. vefsíðum VR og ASÍ.

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

Ég sóttist eftir stöðu trúnaðarmanns þar sem mér finnst málefnin áhugaverð og langaði að vera meðvitaðri um kjara- og réttindamál almennt. Þetta er í sjálfu sér ekki flókið starf í mínu tilviki enda reynir ekki mikið á það innan míns vinnustaðar, en mikilvægt að vera til staðar fyrir félagsmenn og geta miðlað upplýsingum og tekið á málunum ef þörf er á. Það er því mikilvægt að halda sér upplýstum um málefni líðandi stundar á vinnumarkaðnum og tel ég mig hafa lært ýmislegt gagnlegt í því sambandi.

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

Já, maður hefur nú ekki farið varhluta af Covid frekar en hver annar. Þetta hafa verið óvenjulegir tímar og mikið unnið heima í fyrstu og annarri bylgju faraldursins. Hólfa- og hæðaskiptingar hafa verið við lýði í ýmsum útfærslum í gegnum þessar bylgjur, og á tímabili var útibúum lokað fyrir viðskiptavinum. Því var aðeins hægt að afgreiða mál í gegnum síma eða með tölvupósti með tilheyrandi álagi þar sem fyrirtækið var allt heimavinnandi, en þetta gekk nú samt alveg ótrúlega vel. Ástand sem þetta þvingar oft fram ýmsar breytingar og framfarir og hafa t.d. ýmsar rafrænar lausnir litið dagsins ljós og fundir færðust mikið yfir á rafrænt form, sem hefur bæði kosti og galla. Þannig að já, Covid hefur haft töluverð áhrif á starf mitt eins og svo margra annarra.

VR
130
ÁRA