VR BLAÐIÐ
02 2021

BLAÐSÍÐA 8
Viðtal við Ragnar Þór Ingólfsson formann VR

BLAÐSÍÐA 14
Jafnlaunavottun, hvað er það?

BLAÐSÍÐA 17
Stafræn þróun og starfið mitt

BLAÐSÍÐA 30
Eru dagar skrifstofurýma taldir?

EFNISYFIRLIT

FÉLAGSMÁL

3
Leiðari

4
Fréttir

6
Rafrænir viðburðir – aukin þjónusta við félagsmenn

7
Hátíðarhöld 1. maí

8
Bestu krónurnar sem við getum samið um

10
Ráðgjöf til félagsmanna VR

12
Aðalfundur VR 2021

13
Úrslit kosninga til formanns og stjórnar

14
Jafnlaunavottun, hvað er það?

17
Stafræn þróun og starfið mitt

32
Tilboð til félagsmanna VR

34
Krossgátan

35
Trúnaðarmaðurinn

FJARVINNA

26
Fjarvinna til framtíðar?

30
Eru dagar skrifstofurýma taldir?

FYRIRTÆKI ÁRSINS 2021

20
Fyrirtæki ársins 2021

21
Stór fyrirtæki

22
Meðalstór fyrirtæki

23
Lítil fyrirtæki

24
Fyrirmyndarfyrirtæki 2021

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

VR BLAÐIÐ
2. tbl. 43. árgangur febrúar 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
Elva Hrönn Hjartardóttir
Fjóla Helgadóttir
Ragnar Þór Ingólfsson
Steinunn Böðvarsdóttir
Þorsteinn Skúli Sveinsson

Umbrot og útlit
Tómas Bolli Hafþórsson

Ljósmyndir
Birgir Ísleifur og Guðmundur Þór

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

SAMFÉLAG Á TÍMAMÓTUM

Nú hyllir undir að það náist að bólusetja þjóðina í þeim mæli sem þarf til að opna landið. Bókanir hjá ferðaþjónustufyrirtækjum streyma inn og allt virðist vera að fara í gang. Sem betur fer. Ferðaþyrstir samlandar okkar eru búnir að fylla öll sæti í skíða- og sólarlandaferðir í vetur og ekki laust við að töluverð bjartsýni ríki með framhaldið. Verslunin hefur gengið vel og keppast kaupmenn í sérverslunum við að verða sér úti um vörur til að setja í hálftómar hillur.

Fyrirsagnir viðskiptafrétta eru uppfullar af velgegni fyrirtækja sem segja frá met afkomu. Bankar og fjármálafyrirtæki skila tugmilljarða afgangi og svo mætti lengi telja. En er allt sem sýnist? Harmakvein berast frá Samtökum atvinnulífsins og vel völdum viðmælendum viðskiptapenna áróðursmiðlanna um skaðsemi þeirra kjarabóta sem við sömdum um í síðustu kjarasamningum. Harmakvein sem virðast fastir liðir og þaulskipulagður áróður á milli fyrirsagna um ótrúlega afkomu fyrirtækjanna. Þess má geta að hlutabréfavísitalan hefur hækkað um 40% frá því fyrir Covid. Þannig má færa fyrir því rök að markaðurinn taki ekki undir rakalausan þvætting áróðursmeistara sérhagsmunaafla um ósjálfbærar launahækkanir.

Það er þó ekki er allt sem sýnist í þessum efnum. Mörg fyrirtæki berjast í bökkum á meðan önnur lifa ekki af, á meðan enn fleirum hefur aldrei gengið betur. Sama má segja um fólkið. Þeir sem hafa vinnu eru í góðri stöðu en þeir sem hafa orðið fyrir atvinnumissi og tilheyrandi tekjufalli berjast í bökkum. Sérstakar aðgerðir Ríkisstjórnarinnar vegna Covid hafa farið meira og minna í vasa fyrirtækjanna á meðan fólkið hefur að mestu verið skilið eftir. Í því samhengi má benda á að aðgerðarpakkar sem snúa að fyrirtækjunum eða til að létta undir með þeim nema um 300 milljörðum á meðan sértækar aðgerðir fyrir almenning standa í um 50 milljörðum. Þess má geta að opnun á úttekt á séreignasparnaði hefur svo skilað ríkinu yfir 10 milljörðum í skatttekjur. Það vekur athygli að á meðan fólkið á að nota óaðfararhæfan sparnað til að standa undir kreppunni fá fyrirtæki himinháa ríkisstyrki þrátt fyrir að hafa greitt sér gríðarlegar upphæðir í arð síðustu ár og er ekki gert að nota sinn afgang eða „sparnað" til að standa undir sömu niðursveiflu og fólkið.

HVERNIG VERÐUR REIKNINGNUM SKIPT?

Það er ljóst að stjórnvöld hafa ekki bara skilið fólkið eftir heldur bendir flest til þess að reikningurinn verði sendur almenningi líka. Reikningur fyrir stuðning til fyrirtækjanna verður greiddur með sölu innviða, skerðingu á grunnþjónustu og aukinni skattbyrði. Þetta blasir því miður við. Af aðgerðarpökkum að dæma er ljóst að ef sama ríkisstjórn verður við völd eftir næstu kosningar verður forgangsröðunin ekki bara fest í sessi heldur mun það styrkja umboð sitjandi ríkisstjórnar í að verja sérhagsmunaöflin enn frekar á kostnað almennings.

Það er ekki svo að við höfum ekki reynt. Við höfum farið í herferðir og krafist aðgerða fyrir fólkið sem hefur lent í tekjufalli, við höfum barist fyrir minni arðsemiskröfu bankanna á tímum Covid, við höfum kallað eftir aðgerðum í húsnæðismálum og svo mætti lengi telja. Við höfum kallað eftir efndum ríkisstjórnarinnar á loforðum, sem voru grunnurinn að síðustu kjarasamningum. Lítið sem ekkert gengur í þeim efnum nema þá helst útþynnt frumvörp sem varla taka hænuskref í þær áttir sem lagt var upp með, sum snúast jafnvel upp í andhverfu sína eins og févítismálið í frumvarpinu um starfskjaralög sem veikir réttarstöðu launafólks frekar en styrkir.

Það er deginum ljósara að loforð og efndir sitjandi ríkisstjórnar eru hvorki orðanna né pappírsins virði og okkar hlutverk verður að gera skilmerkilega grein fyrir því í aðdraganda kosninga. Við getum ekki setið undir því að hlusta á loforðin, jafnvel sömu loforðin, aftur og aftur án þess að gera grein fyrir þeirri reynslu sem við höfum af samskiptum okkar og samningum við ríkjandi öfl.

Það er í raun með ólíkindum hversu miklu er hægt að fórna og hversu aðgerðarleysið er ærandi. Eins og það sé upplýst og meðvituð afstaða að halda úti einhverskonar kúgunarsambandi á milli ríkjandi afla og almennings. Ef stjórnmálin væru raunverulega fyrir fólkið væri forgangsröðunin allt önnur. Hvernig væri að frysta vísitölu til verðtryggingar á húsnæðislánum? Trappa niður arðsemiskröfu bankanna sem hafa stóraukið álagningu sína á markaðsvexti og skilað þannig broti af ávinningi vaxtalækkana til fólksins, og fyrirtækja. Enn ein húsnæðiskreppan blasir við og ekkert er gert og engar áætlanir liggja fyrir. Engar samhæfðar, raunverulegar aðgerðir til að grípa fólk sem lent hefur í tekjufalli. Til að bæta gráu ofan á svart er dregið úr slagkrafti eftirlitsaðila sem vinna gegn brotastarfsemi og spillingu eða þeim sigað á þá sem berjast gegn henni. Við horfum svo á lífeyrissjóðina okkar kaupa til baka þjóðarauðlindina okkar og fullkomna þannig þá vitleysu eða völd sem sérhagsmunir hafa í gegnum stjórnmálin í íslensku samfélagi.

Þá er spurningin sú hvort kjósendur falli á stóra prófinu enn eina ferðina? Við vitum hvað við höfum en vitum innst inni að ítök sérhagsmuna eru með þeim hætti í íslenskum stjórnmálum að lítil von er til að betra taki við.

Það hlýtur að vera hlutverk verkalýðshreyfingarinnar sem er, ólíkt stjórnmálunum, að verja almannahagsmuni, að vera leiðbeinandi fyrir komandi kosningar og móta þannig framtíðina eftir Covid.

VR BÝÐUR FÉLAGSFÓLKI NIÐURGREIÐSLU Á GISTINGU

VR býður félagsfólki niðurgreiðslu á gistingu sumarið 2021. 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 – 15. september 2021.** Sækja þarf um styrkinn fyrir 30. október 2021, eftir það er lokað fyrir umsóknir.

Félagsfólk er beðið um að hafa eftirfarandi í huga vegna tekjuskatts af þessum styrkjum:

Ekki skal telja til tekna starfsmanns greiðslu frá launagreiðanda, eða eftir atvikum stéttarfélagi, sem ætlað er að standa straum af kostnaði við leigu á orlofshúsnæði eða með öðrum hætti til greiðslu á orlofsdvöl, að því marki sem slík greiðsla fer ekki yfir 55.000 kr. á ári. Skilyrði er að starfsmaður/félagsmaður leggi fram fullgilda og óvéfengjanlega reikninga fyrir greiðslu á kostnaði vegna orlofsdvalar þessarar.

Umsóknareyðublað má finna á Mínum síðum undir „Meira“.

TJALDSVÆÐI VR

Tjaldsvæði VR í Miðhúsaskógi opnar í byrjun júní en nánari dagsetning verður auglýst á vef VR. Svæðinu er skipt upp í hólf og er einungis hægt að bóka sér tjaldstæði á Mínum síðum. Félagsmenn komast ekki inn á tjaldsvæðið nema eiga bókað tjaldstæði. Ekki er hægt að fá bókun á tjaldsvæðinu endurgreidda. Á tjaldsvæðinu er mjög góð aðstaða fyrir tjöld, húsbíla og fellihýsi. Þar er einnig þjónustuhús með grillaðstöðu og vöskum, salernisaðstöðu, sturtum og þvottavél til afnota fyrir tjaldgesti. Á svæðinu er umsjónaraðili sem annast eftirlit. Svæðið er allt hið glæsilegasta og mjög fjölskylduvænt. Leikaðstaða er inni á sjálfu svæðinu en auk þess er sérstakt leiksvæði í tengslum við orlofshúsabyggð VR í Miðhúsum.

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

VEIÐIKORTIÐ ER KOMIÐ Í SÖLU

Fullgildum félagsmönnum VR stendur til boða að kaupa Veiðikortið fyrir sumarið 2021.

Veiðikortið veitir nær ótakmarkaðan aðgang að fjölda vatnasvæða vítt og breitt um landið. Handbók fylgir hverju korti þar sem má finna leiðbeiningar og reglur. **Kortið kostar 5600 kr.** og getur hver fullgildur félagsmaður keypt eitt kort. Hægt er að kaupa veiðikortið og útilegukortið á Mínum síðum eða á skrifstofum félagsins.

NIÐURGREIÐSLA Á FERÐAVÖGNUM

VR félagar geta 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 ferðavagni er að finna undir „Meira" á Mínum síðum.

MUNDU EFTIR ORLOFS-UPPBÓTINNI ÞINNI

Orlofsuppbót félagsmanna VR er 52.000 kr. árið 2021, m.v. fullt starf, og á að greiða þann 1. júní. Fullt starf er 45 unnar vikur í 100% starfi fyrir utan orlof á orlofsárinu frá 1. maí 2020 til 30. apríl 2021.

Uppbótin greiðist, miðað við starfshlutfall og starfstíma, öllum starfsmönnum sem verið hafa samfellt í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum m.v. 30. apríl eða eru í starfi fyrstu vikuna í maí.

Orlofsuppbót er föst tala og tekur ekki launabreytingum skv. öðrum ákvæðum kjarasamnings. Skattar og skyldur, félagsgjöld og lífeyrissjóður greiðast af orlofsuppbót. Orlof greiðist ekki ofan á orlofsuppbótina.

Réttindi ungs fólks á vinnumarkaði

ERT ÞÚ AÐ VINNA Í SUMAR?

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

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

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

Fleiri mikilvæg atriði er að finna á: vr.is

RAFRÆNIR VIÐBURÐIR

AUKIN ÞJÓNUSTA VIÐ FÉLAGSMENN

Það er með sanni hægt að segja að tilfærsla hádegisfyrirlestra og námskeiða VR yfir á rafrænt form hafi fengið góðar móttökur. Síðan VR hóf að vera með fyrirlestra og námskeið rafræn hafa yfir 6.000 félagsmenn nýtt sér þá þjónustu. Það er gríðarleg aukning miðað við árið á undan þegar rétt yfir 600 félagsmenn mættu á námskeið eða fyrirlestra á staðnum. VR er mjög stolt af þessum árangri og þakkar félagsmönnum sínum kærlega fyrir góðar viðtökur á þessum breytingum. Einnig er mjög jákvætt að nú er auðveldara að veita þessa þjónustu til allra félagsmanna VR þar sem rafrænir viðburðir eru jafn aðgengilegir fyrir alla félagsmenn, sama hvar þeir eru staddir á landinu. Fyrirlestrar hafa einnig verið textaðir á ensku og með því hefur fjölgað í hópi félagsmanna VR sem geta nýtt sér þjónustuna. Einnig hefur námskeiðum á ensku verið fjölgað og margir hafa nýtt sér þau námskeið einnig.

Samhliða þessu hefur verið boðið upp á aðgengi að fyrirlestrum í lengri tíma en áður. Hádegisfyrirlestrar og hádegisráð VR, sem eru sérstaklega gagnleg fyrir þá sem eru í atvinnuleit, hafa verið aðgengileg félagsmönnum í 7-30 daga inni á Mínum síðum. Fjölmargir hafa nýtt sér það að horfa á fyrirlestrana eftir auglýsta útsendingu. Fjöldi þeirra sem hafa nýtt sér það hefur oft á tíðum farið vel yfir 100 manns. Það er VR mikil ánægja að geta veitt þessa auknu þjónustu.

Í sumar, frá byrjun júní og til júlíloka verða nokkrir fyrirlestrar í boði inni á Mínum síðum á vr.is. Þeir eru:

- Náðu árangri! með Ásdísi Hjálmsdóttur, afreksíþróttakonu og fyrrum spjótkastara.
- Vellíðan og viðhald á góðri heilsu með Þórarni Þórssyni, félagsráðgjafa og VIRK ráðgjafa hjá VR.
- Góð ráð í atvinnuleit – á íslensku og ensku með Nathalíu Druzin Halldórsdóttur, atvinnuráðgjafa hjá VR.
- Hvað er í boði? – leiðarvísir fyrir starfsþróun og endurmenntun með ráðgjöfum úr ýmsum áttum.

Við hvetjum félagsmenn til að notfæra sér þessa þjónustu – líka í sumar – til að fá innblástur, góð ráð og leiðbeiningar um hvert er hægt að leita varðandi fjölbreytt málefni.

HÁTÍÐARHÖLD 1. MAÍ

AFTUR MEÐ ÓVENJULEGU SNIÐI

Líkt og í fyrra varð verkalýðshreyfingin að beygja sig undir vilja sóttvarnaryfirvalda í ár vegna kórónuveirufaraldursins og fagna Alþjóðlegum baráttudegi verkalýðsins 1. maí, með heldur óvenjulegu sniði. Í stað kröfugöngu og kaffisamsæta stéttarfélaga um landið allt var bryddað uppá útsendingu frá sérstakri skemmti- og baráttusamkomu sem sjónvarpað var frá á RÚV um kvöldið.

Landsþekktir tónlistarmenn, skemmtiatriði og hugleiðingar launafólks víða af á landinu einkenndu þáttinn. Meðal listamanna sem komu fram voru Emilíana Torrini og vinir, Margrét Rán og félagar, Fjallabræður, Skoffín, Moses Hightower, Jakob Birgisson uppistandari og Öreigarnir (blásarasveit Samma og Co). Að dagskránni í Sjónvarpinu stóðu eftirfarandi heildarsamtök launafólks: ASÍ, BHM, BSRB og KÍ.

Bæði VR og ASÍ buðu svo landsmönnum að setja upp sérstaka 1. maí prófílmynd á Facebook og að auki voru auglýsingar frá VR í sjónvarpi, á strætóskýlum og samfélagsmiðlum.

Yfirskrift hinnar óvenjulegu hátíðar 1. maí í þetta sinn var **„Það er nóg til“** og er þar vísað til orðatiltækis sem flestir Íslendingar þekkja og nota gjarnan þegar gest ber að garði. Fólki er boðið að njóta veitinga með viðkvæðinu „fáðu þér, það er nóg til“. En undirliggjandi meining er ekki síður „ekki vera feimin við að fá ykkur, við viljum deila með ykkur“.

Afkoma samfélagsins á Íslandi á fyrri hluta 21. aldarinnar er þrátt fyrir allt með því besta sem þekkist í sögunni. Við búum í landi sem er ríkt af auðlindum – bæði af hendi náttúrunnar og í formi mannauðs. Með góðum vilja og réttum ákvörðunum getum við öll notið mannsæmandi lífskjara á Íslandi. Það er nóg til!

Í tilefni dagsins skrifaði formaður VR, Ragnar Þór Ingólfsson, grein í fjölmiðla sem bar yfirskriftina „Endurreisn á kostnað launafólks?“ þar sem hann leggur áherslu á það að þeim áskorunum sem við stöndum frammi fyrir í kjölfar veirunnar þurfi að mæta með samstöðu og upplýstri umræðu. En við sjáum vonandi fram á bjartari tíma þegar búið verður að bólusetja þorra þjóðarinnar og hægt verður að opna landamærin fyrir ferðamönnum. Þá er ljóst að ráða þarf mikinn fjölda fólks til vinnu til að þjóna þeim ferðamönnum sem hingað koma.

Við erum að sjá fyrir endann á þessu en verðum að vera sammála um að grípa þá sem verst hafa orðið úti. Líka fólkið, ekki bara fyrirtækin.

BESTU KRÓNURNAR SEM VIÐ GETUM SAMIÐ UM

Ragnar Þór Ingólfsson var endurkjörinn formaður VR í mars síðastliðnum og var kjörsókn með mesta móti en tæp 29% félagsmanna greiddu atkvæði. Fjóla Helgadóttir, ritstjóri VR blaðsins, ræddi við Ragnar Þór um verkefni nýs kjörtímabils sem snúa meðal annars að vinnu við kröfugerð nýrra kjarasamninga, baráttumálum verkalýðshreyfingarinnar fyrir alþingiskosningar í haust og því sem hann virðist óþreytandi að nefna, hvernig hægt er að ná niður kostnaðinum við að lifa.

Þú varst endurkjörinn formaður VR nýlega, hver eru þín viðbrögð eftir kosningarnar?

Þetta er í fyrsta skipti sem sitjandi formaður vinnur formannskjör eftir mótframboð og var mun meiri þátttaka en hefur áður verið. Svo að það er náttúrlega frábær árangur að vera með metþátttöku núna því það er orðið svo erfitt að ná til félagsmanna. Þú nærð ekki lengur til fólks með heilsíðu í Mogganum eða með einni útvarpsauglýsingu því flóran er orðin svo mikil með öllum samfélagsmiðlunum. Þetta er alltaf stóra spurningin; hvernig kemurðu upplýsingum til fólks um eitthvað sem þú ert að gera sem það hefur kannski takmarkaðan áhuga á að vita? Það er bara mjög verðugt verkefni og mikil áskorun. Eins og ég hef áður sagt, þetta er svolítið eins og að segja fólki frá einhverjum frábærum hurðarhúnum en það hefur engan áhuga á að pæla í hurðarhúnum nema þegar það þarf svo að fara að skipta um hurðarhúna heima hjá sér. Það má segja það sama um verkalýðshreyfinguna. Fólk er kannski ekkert mikið að pæla í stéttarfélögum nema þegar það þarf á okkur að halda. Þá er nauðsynlegt að félagsmenn fái upplýsingar frá okkur og viti hvert þeir geta leitað. Starfsemi VR er mikilvæg og skiptir máli fyrir okkar félagsmenn og framtíðina. Fólk er almennt ánægt og það hafa kannanir sem við höfum gert meðal félagsmanna sýnt okkur.

Í grunninn er niðurstaða kosninganna fagnaðarefni fyrir okkur öll sem störfum á vettvangi VR vegna þess að formaðurinn gerir ekkert einn. Það eru nefndarstarfið, starfsfólkið, stjórnin, trúnaðarráðið og grasrótin í félaginu sem hafa skapað þetta. Ég reyni síðan að koma boðskapnum á framfæri með eins góðum hætti og ég get.

Hvað er framundan í starfi félagsins?

Ný stjórn er formlega tekin við og fyrsta verkefni okkar er að teikna upp áherslur fyrir starfsárið. Alþingiskosningar eru á næsta leiti og við þurfum að gera okkur gildandi þar með þær stefnur og áherslur sem félagið hefur verið að vinna að. Má þar nefna til dæmis húsnæðismálin, atvinnulýðræði, stuðningslán til heimilanna og sömuleiðis starfsmenntamálin og stafrænu umbreytinguna sem við höfum verið að vinna að með Samtökum verslunar og þjónustu. Þetta er sá undirbúningur sem bíður okkar, hvernig við ætlum að vinna að næstu kröfugerð og hver okkar helstu baráttumál verða.

Þú nefnir húsnæðismálin, hver er staðan þar?

Það er mjög ánægjulegt að segja frá því að húsnæðisfélagið Blær er loksins að verða að veruleika. Ég er ákaflega stoltur af framtaki VR en félagið hefur leitt þetta verkefni áfram og fjármagnar fyrsta verkefnið að mestu leyti. Fyrsta lóðin er komin uppi í Úlfarsárdal og er að fara í hönnun og uppbyggingu. Vonandi mun ný stjórn þessa félags sækjast eftir frekara fjármagni, mögulega til stéttarfélaga og lífeyrissjóðanna. Þarna er verið að sameina fjárfestingu samhliða því að tryggja fólki hagstæða leigu, búsetuöryggi og framfærsluöryggi. Leigjendur hafa vissu fyrir því að það er enginn sem hækkar leiguna eftir hentisemi forstjóra leigufélagsins eða af því það er allt í einu skortur á leiguhúsnæði. Þetta er ákveðið öryggi og eins og ég hef áður sagt eru þetta bestu krónurnar sem við getum samið um, það er að lækka kostnaðinn við að lifa. Bara það að hefjast handa og sýna frumkvæði skiptir mjög miklu máli vegna þess að við erum komin með vettvang til þess að þrýsta á sveitafélög að flýta skipulagi og uppbyggingu.

Þegar íbúðafélagið Bjarg var stofnað á sínum tíma átti að stofna annað félag samhliða því, Blæ. Bjarg var stofnað á félagslegum grunni með það í huga að leigja til tekjulægri hópa verkalýðshreyfingarinnar, bæði innan opinbera og almenna geirans. Blær er hins vegar hugsað sem almennt félag, það þiggur ekki stofnstyrki og er þá ekki undir lögum um almennar íbúðir. Blær er hugsað sem félag rekið með opnari hætti og getur farið í fleiri verkefni og byggt nánast hvað sem er. Félagsmenn allrar hreyfingarinnar eiga að geta komist þarna inn því tekjumörkin eru engin. Vandamálið var að það tókst að koma Bjargi af stað en það fékkst ekki fjármagn til að koma Blæ í gang. Þannig var það í einhver ár, þangað til núna síðustu ár þegar VR ætlaði sjálft að fara í að byggja leiguíbúðir. Við hurfum þó frá þeirri hugmynd og ákváðum að leggja heldur fjármagn í Blæ. Þannig beinum við verkalýðshreyfingunni aftur að húsnæðismálum eins og var hér áður með byggingu verkamannabústaða og uppbyggingu Breiðholtsins. Þetta er mikið fagnaðarefni og sögulegt.

Hvar er hugmyndin um stuðningslánin stödd í ferlinu?

Það var settur á laggirnar starfshópur varðandi stuðningslánin sem við og ASÍ höfum unnið að, og ég á sæti þar. Þessi starfshópur er búinn að skila af sér tillögum og við náðum því miður ekki þeim tillögum í gegn sem við vildum. Svo eru önnur úrræði sem við lögðum til sem við vitum ekki hvort verði að veruleika eins og til dæmis framlenging á tekjutengdum atvinnuleysisbótum og sérstakar aðgerðir fyrir fólk á leigumarkaði. Við vorum með nokkur atriði sem hópurinn kom sér saman um en þetta er alveg ótrúlegt hark, að reyna að koma fram einhverjum málum sem skipta fólk, ekki bara félagsmenn VR, heldur landsmenn alla, gríðarlega miklu máli. Ég mun halda áfram að fylgja þessu vel eftir í aðdraganda kosninga þannig að kjósendur viti upp á hár hvar forgangsröðun stjórnvalda liggur. Fyrirtæki hafa fengið nánast allt sem er til skiptanna í styrkjum frá ríkinu. Svo við munum fylgjast mjög vel með hversu mikið er verið að aðstoða hina raunverulegu skjólstæðinga stjórnmálanna, sem er fólkið í landinu en ekki fyrirtækin. Það er sorglegt að sjá hvernig stjórnvöld virðast algerlega fría sig þeirri ábyrgð sem þau hafa gagnvart sínum kjósendum.

Þetta er svolítið eins og að segja fólki frá einhverjum frábærum hurðarhúnum en það hefur engan áhuga á að pæla í hurðarhúnum nema þegar það þarf svo að fara að skipta um hurðarhúna heima hjá sér. Það má segja það sama um verkalýðshreyfinguna. Fólk er kannski ekkert mikið að pæla í stéttarfélögum nema þegar það þarf á okkur að halda.

Það liggur fyrir tillaga frá fjármálaráðherra um að auka heimildir til að taka út séreignasparnað. Ekki voru fyrirtækin skylduð eða látin taka út sínar arðgreiðslur til að standa undir þeim kostnaði sem hefur hlotist af Covid. Þetta er mjög dapurlegt og þessu verða gerð mjög góð skil í aðdraganda kosninganna og þar munum við þrýsta verulega á þá sem taka við stjórnartaumunum. Það eru nú þegar nokkrir stjórnmálaflokkar búnir að taka upp stefnumál VR bæði varðandi atvinnulýðræðið og stuðningslánin, þetta eru stefnumál hjá Samfylkingunni og Vinstri grænum, sem er bara mjög ánægjulegt. Fyrir síðustu kosningar voru það skattamálin, persónuafslátturinn og fleira sem við lögðum mikla áherslu á og urðu að stórum kosningamálum. Svo okkur hefur gengið vel og við þurfum bara að halda áfram.

Í síðustu kröfugerð var mikil áhersla lögð á styttingu vinnuvikunnar. Telur þú að fjarvinna fái pláss í kröfugerðinni fyrir næstu kjarasamninga?

Já það held ég. Stytting vinnuvikunnar er náttúrlega eitt af þessum höfrungamálum. Við ruddum brautina með hreinni styttingu og sá sem ryður brautina er oftast sá sem fær langminnst. Það er fórnarkostnaðurinn við að vera fyrstur. Það má spyrja sig hvort aðrir hefðu fengið styttingu ef við hefðum ekki barist fyrir þessu. Það gekk ekki beint þrautalaust fyrir sig að koma þessu inn í samningana! Og þeir sem á eftir koma vilja fá það sama, og pínulítið meira. Þegar upp er staðið eru þeir sem fá styttinguna núna að fá miklu meiri styttingu, eins og til dæmis hjá opinberu félögunum. Kannski verða okkar félagsmenn óánægðir og fúlir en þeir eiga ekki að vera það. Við eigum einmitt að vera mjög ánægð ef einhver nær meiri árangri vegna þess að það setur markið hjá okkur fyrir næstu kjarasamninga. Þá er komið að okkur að fá það sem hinir fengu síðast, og pínulítið meira.

Í næstu kröfugerð þarf klárlega að skilgreina betur réttindi og skyldur varðandi fjarvinnu. Það er fjallað stuttlega um fjarvinnu í kjarasamningum frá 2006 en það er ekki rammað neitt sérstaklega inn nema að tryggja fólki búnað. Þetta er auðvitað svo miklu meira. Er fólk hrætt við að veikja stöðu sína og möguleika á vinnumarkaði með því að nýta réttindi eins og til dæmis veikindarétt? Hvað með vinnutímann og mörkin milli vinnu og einkalífs? Við þurfum líka að tryggja félagslega þáttinn. Þetta er mjög margþætt og klárlega mikil áskorun.

Eru fleiri mál sem þú vilt leggja áherslu á í næstu kröfugerð?

Já, nú er spurningin hvort við eigum að halda áfram með krónutöluhækkanir eða fara blandaða leið í krónutölu- og prósentuhækkunum. Eigum við að halda áfram með hagvaxtarauka? Það verður áskorun að gera samninga því við erum annars vegar með fyrirtæki sem hafa hreinlega farið á hausinn, misst algjörlega alla innkomu og hafa ekki svigrúm til að gera nokkurn skapaðan hlut. Hins vegar erum við líka með fyrirtæki sem eru að skila sögulegri metafkomu. Eigum við að vera með einn kjarasamning yfir allt eða þurfum við að taka tillit til aðstæðna í ákveðnum geirum? Það er fjölmörgum spurningum ósvarað og verður mjög krefjandi viðfangsefni fyrir okkur að takast á við í okkar samningum. Þess vegna er svo mikilvægt fyrir okkur að byrja strax, nýta tímann og vinna í málum sem við verðum að fylgja eftir. Gott dæmi um það er einmitt stytting vinnuvikunnar. Ef við höldum því ekki við þá munum við dragast aftur úr og læsast fyrir aftan, sem má ekki gerast.

Við munum hafa sama háttinn á við gerð kröfugerðarinnar eins og síðast en það var haft mjög víðtækt samráð við okkar félagsmenn. Það voru margir sem komu að þessu bæði með beinum og óbeinum hætti. Við stóðum fyrir könnunum og héldum stóra fundi og í fyrsta skipti síðan ég kom inn í stjórn VR árið 2009 var raunverulegt samtal við félagsmenn um kröfugerðina. Í öll þau skipti sem ég hafði áður setið við samningaborðið höfðu kröfugerðin og áherslurnar verið skrifaðar og þær matreiddar ofan í grasrótina. Þessu á einmitt að vera öfugt farið og ég held að það sé ein af ástæðum þess að óvinsældir verkalýðshreyfingarinnar náðu ákveðnu hámarki á árunum eftir hrun. Í staðinn fyrir að hlusta á félagsmanninn þá var honum bara sagt hvað hann ætti að gera og hvað væri honum fyrir bestu. Og þetta virðist hafa gengið mjög vel með nýrri forystu, vinnubrögðin eru mun lýðræðislegri varðandi ákvarðanatöku og stefnumörkun. Það er að mínu mati það sem er langlíklegast til þess að skapa sátt um félagið, formanninn, stjórnina og starfsemina alla.

RÁÐGJÖF TIL FÉLAGSMANNA VR

Það er stórt verkefni að leita sér að nýju starfi og mikilvægt að undirbúa grunnatriðin vel og hafa gögnin sín í lagi, vera búin/n að kortleggja markaðinn og möguleikana til þess að vera fullviss um að hægt sé að bregðast við á besta mögulega máta.

Ferilskráin þarf að vera góð, best er að hafa undirbúið kynningarbréf – eða a.m.k. að leggja grunn að því. Það þarf að kynna sér hvar hægt er að sækja um störf, bæði þau sem eru auglýst sem og þau sem ekki eru auglýst beint. Eins þarf að hugsa um tengslanetið, skrásetja það, fara á hugarflug, vera óhrædd/ur við að fara bæði hefðbundnar og óhefðbundar leiðir í atvinnuleitinni.

Atvinnuleitin getur tekið á og verið tímafrek. En meðan á henni stendur, er mikilvægt að vera tiltölulega einbeittur og nýta sér millibils ástandið til góðra verka og í það að byggja sig upp – bæði andlega, líkamlega og kunnáttulega.

Að fá aðstoð og faglega ráðgjöf getur skipt sköpum og opnað nýja möguleika í atvinnuleitinni.

Frá því um haustið 2020 hefur verið í boði þjónusta fyrir félagsmenn VR sem eru að leita sér að nýjum starfsvettvangi. Þjónustan er veitt maður á mann, gegnum fjarfundi, símtöl og eins í fundarherbergjum VR. Um 200 félagsmenn hafa nýtt sér þjónustuna frá því síðasta haust. Til viðbótar við persónulega og beina þjónustu við félagsmenn hefur VR líka boðið upp á fræðandi námskeið og erindi í gegnum vefinn. Viðtökur hafa verið mjög góðar og margir nýtt sér þennan kost og náð sér í fræðslu og hugmyndir á þægilegan máta.

Í HVERJU FELST ÞJÓNUSTAN?

1 Skoðum gögnin

Að vera með skýr, skilmerkileg og upplýsandi gögn getur oft gert gæfumuninn í starfsleit og er aðgöngumiði í atvinnuviðtal. VR býður upp á ráðgjöf varðandi ferilskrárgerð, LinkedIn aðgang, kynningarbréf o.fl. Við hvetjum þá félagsmenn sem vilja aðstoð hvað varðar útlit, uppsetningu og innihald gagna til þess að senda tölvupóst á netfangið atvinnumal@vr.is og við förum yfir málin.

2 Stöðumat

Að skipta um starf eða starfsvettvang getur reynt á taugarnar, úthaldið og þolinmæðina.

VR býður félagsmönnum upp á ráðgjöf varðandi stöðu viðkomandi á vinnumarkaði og þá möguleika sem eru í boði varðandi starfsleit og starfsmenntun.

Við hvetjum þá félagsmenn sem vilja ráðgjöf varðandi starfsumsóknir og starfsleit til þess að senda tölvupóst á netfangið atvinnumal@vr.is og við förum yfir málin.

3 Æfingaviðtal

Að fara í atvinnuviðtal getur verið stressandi og margir upplifa sömu tilfinningu og við að fara í próf. VR býður félagsmönnum upp á æfingaviðtal þar sem settar eru upp aðstæður líkt og um raunverulegt atvinnuviðtal sé að ræða. Í æfingaviðtalinu gefst félagmönnum tækifæri til þess að æfa sig og láta ljós sitt skína en fá jafnframt endurgjöf á viðtalið.

Við hvetjum þá félagsmenn sem vilja bóka æfingaviðtal til að senda tölvupóst á netfangið atvinnumal@vr.is

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

AÐALFUNDUR VR 2021

Aðalfundur VR var haldinn miðvikudaginn 25. mars. Farið var yfir skýrslu stjórnar og ársreikning félagsins fyrir árið 2020. Kom þar m.a. fram að VR hafi á árinu byrjað að teikna upp úrræði fyrir þau sem misst hafi vinnuna og náðu ekki endum saman vegna Kórónukreppunnar. Haustið 2020 hafi legið fyrir hugmynd um stuðningslán heimilanna sem kynnt var ríkisstjórninni, bönkunum og stjórnmálaflokkum og einnig almenningi í herferð á vegum VR. Þá hélt VR áfram að berjast fyrir vaxtalækkun sem hefur skilað félagsmönnum tugum þúsunda í auknar ráðstöfunartekjur á mánuði. Hvað varðar húsnæðismálin er VR leiðandi og samvinna við að koma af stað leigufélagi er í gangi, en að öllu óbreyttu stefni í alvarlegan húsnæðisskort.

Þá kom fram að rekstrartekjur félagsins lækkuðu um 248 m.kr. milli ára eða 5,5%. Þessi lækkun skýrist helst af minni tekjum af orlofsþjónustu og lægri iðgjaldatekjum en félagsmönnum fækkaði milli ára og atvinnuleysi jókst umtalsvert. Rekstrargjöld lækkuðu um 417 m.kr. milli ára eða um 8,8%. Svo var á fundinum samþykkt að framlag í VR varasjóð yrði 785 milljónir króna fyrir árið 2020.

Stjórn VR lagði fram tvær tillögur að lagabreytingum og voru þær báðar samþykktar. Báðar tillögurnar lúta að því að stjórn sé heimilt að halda fundi með rafrænum hætti og þar sé jafnframt tryggt jafnræði meðal fundarmanna hvort sem þeir sækja fundinn á staðnum eða rafrænt. Eru þetta breytingar á annars vegar 23. gr. laga VR um aðalfund og hins vegar breytingar á 25. gr. laga um félagsfundi.

Þá var borin upp tillaga að breytingu á 10.gr. reglugerðar Sjúkrasjóðs VR um sjúkra- og slysadagpeninga, en hún lýtur að því að bæta við því orðalagi að það sé heimilt, fremur en skylt, að meta tekjur sérstaklega og yfir lengra tímabil en þó aldrei lengra tímabil en 12 mánuði. Tillagan var samþykkt.

Lýst var kjöri formanns, stjórnar og trúnaðarráðs en kosningar í félaginu voru haldnar í mars. Sitjandi formaður, Ragnar Þór Ingólfsson, hlaut kosningu til formanns næstu tvö ár og sjö stjórnarmenn voru kosnir til tveggja ára skv. fléttulista og eru það þau:

Harpa Sævarsdóttir
Helga Ingólfsdóttir
Jón Steinar Brynjarsson
Kristjana Þorbjörg Jónsdóttir
Sigurður Sigfússon
Svanhildur Ólöf Þórsteinsdóttir
Þórir Hilmarsson

Og þá voru kosnir þrír varamenn til eins árs, þau:

Jónas Yngvi Ásgrímsson
Sigríður (Sirrý) Hallgrímsdóttir
Arnþór Sigurðsson

Framboðslisti stjórnar- og trúnaðarráðs í listakosningu um 41 fulltrúa í trúnaðarráð VR var sjálfkjörinn þar sem ekki barst annað framboð.

Svo voru önnur hefðbundin aðalfundarstörf tekin fyrir.

ÚRSLIT KOSNINGA TIL FORMANNS OG STJÓRNAR

Allsherjaratkvæðagreiðsla vegna kosninga til formanns og stjórnar VR, stóð frá 8. mars - 12. mars 2021. Atkvæði greiddu 10.346. Á kjörskrá voru alls 35.919 félagsmenn. Kosningaþátttaka var því 28,8%. Þessir aðilar eru því réttkjörnir skv. 20. gr. laga félagsins og hófst kjörtímabil þeirra á aðalfundi VR fyrir árið 2021 sem haldinn var í lok mars sl. Niðurstöður kosninganna eru sem hér segir:

FORMAÐUR VR OG SJÖ STJÓRNARMENN – TIL TVEGGJA ÁRA

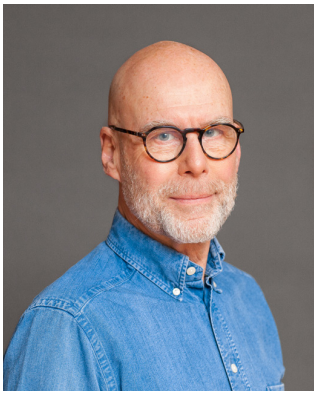
Ragnar Þór Ingólfsson

Helga Ingólfsdóttir

Harpa Sævarsdóttir

Jón Steinar Brynjarsson

Kristjana Þorbjörg Jónsdóttir


Sigurður Sigfússon

Svanhildur Ólöf Þórsteinsdóttir

Þórir Hilmarsson

ÞRÍR VARAMENN Í STJÓRN VR – TIL EINS ÁRS

Arnþór Sigurðsson

Jónas Yngvi Ásgrímsson

Sigríður (Sirrý) Hallgrímsdóttir

JAFNLAUNAVOTTUN, HVAÐ ER ÞAÐ?

Meginmarkmið jafnlaunavottunar er að vinna gegn kynbundnum launamun og stuðla að jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði. Samkvæmt 6. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020 kemur fram að: Konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá skulu greidd jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf. Einnig kemur fram í sömu lögum að: Jafnlaunavottun sé skrifleg yfirlýsing vottunaraðila, að undangenginni úttekt á jafnlaunakerfi fyrirtækis eða stofnunar, um að jafnlaunakerfið og framkvæmd þess uppfylli kröfur staðalsins, ÍST 85:2012.

AF HVERJU VAR JAFNLAUNAVOTTUNIN LÖGFEST?

Jafnlaunavottun var lögfest í júní 2017. Ýmsar spurningar vakna þegar þessari spurningu er varpað fram. Almennt er hún talin vera af jákvæðum toga en svarið er kannski ekki einfalt. Að vissu marki tel ég að hér hafi verið um pólitíska ákvörðun að ræða sem jafnframt var ákall samfélagsins um að grípa strax til aðgerða til að stuðla að launajafnrétti. En markmiðið var einnig að skylda fyrirtæki til þess að gera launagreiningar sem sýna hvort launajafnrétti sé til staðar innan sambærilegra starfa svo hægt sé að sýna fram á hvort um kynbundinn launamun sé að ræða. Þrátt fyrir almenna ánægju með lögsetningu jafnlaunavottunar, hafa lögin fengið sinn skerf af gagnrýni. Stjórnendum hefur þótt stjórnvöld fara of geyst af stað við setningu laganna og að staðallinn hefði mátt vera uppfærður meðfram lagasetningunni t.d. vera læsilegri með skýrari framsetningu og jafnframt aðlaga hann betur að ólíkum fyrirtækjum.[1] Ef fyrirtækjum væri það í sjálfsvald sett hvort þau vilja sækjast eftir að fá vottun þá gæti það verið eftirsóknarverðara að starfa hjá fyrirtæki sem hefur öðlast vottun af eigin frumkvæði. Ég held að við getum öll verið sammála um að jafnlaunavottun sé ákveðin staðfesting á því að fyrirtæki starfi á faglegum grunni og standi fyrir góðum stjórnarháttum þegar kemur að launaákvörðunum.

Það getur verið mikil áskorun að byggja upp jafnlaunakerfi og ná utan um það, kortleggja störf, gera starfslýsingar, skilgreina viðmið til að ákvarða laun. Jafnlaunakerfi innihalda starfaflokka sem ná yfir öll störf í fyrirtæki. Kerfið gefur ákveðna niðurstöðu óháð kyni, það eru störfin sem eru undir óháð því hverjir gegna þeim. Störfin eru flokkuð út frá fyrir fram skilgreindum viðmiðum eða mælikvörðum t.d. út frá hæfni, reynslu, ábyrgð, álagi og vinnuaðstæðum. Tilgangurinn er að flokka saman sambærileg eða jafnverðmæt störf. Hver starfaflokkur er metinn út frá þeim viðmiðum sem lögð eru til grundvallar. Þannig verður til heildarmat fyrir hvert starf. Þeir starfsmenn sem sinna sama starfi eru metnir að sömu verðleikum en að auki er svigrúm í kerfinu til að umbuna fyrir persónubundna þætti. Persónubundnir þættir geta verið t.d. samskiptafærni, frumkvæði, sveigjanleiki, sértæk hæfni eða þekking, menntun umfram kröfur svo eitthvað sé nefnt.

ÁVINNINGUR FYRIR ALLA

Ávinningur jafnlaunavottunar getur verið gríðarlegur ef vel er staðið að hlutum, bæði fyrir starfsmanninn og fyrirtækið. Ef skoðaður er ávinningurinn fyrir fyrirtækið má þá helst nefna betri yfirsýn yfir launauppbyggingu ásamt launagreiningum. Það má segja að launagreining sé afurð kerfisins. Að lokinni launagreiningu gætu fyrirtæki staðið frammi fyrir þeirri áskorun að leiðrétta laun starfsmanna, samræmist þau ekki starfaflokknum eða jafnlaunakerfinu. Ástæður þess gætu verið ýmsar, t.d. starfsmenn sem hafa verið ráðnir inn á of háum launum og eru útlagar í kerfinu eða starfsmenn sem af einhverjum óútskýrðum ástæðum hafa setið eftir í þróun launa, þá ætti að vera hægt að koma í veg fyrir að það gerist. Hvort heldur er, þá gæti verið um að ræða rangfærslur sem þarf að laga.

Ávinningur starfsmannsins er meira gagnsæi við launasetningu, aukin starfsánægja, meira traust og skýrari verklagsreglur þar sem störf eru flokkuð út frá skilgreindum viðmiðum, sem leiða til vandaðri launaákvarðana, sem byggja á faglegum grunni. Starfsmenn vita til hvers ætlast er af þeim og hvernig þeir geta bætt sig, ekki síst í persónubundnum þáttum. Kerfið getur jafnframt hjálpað stjórnendum og starfsmönnum að halda betur utan um þróun í starfi t.d. varðandi fræðslu, starfsþróun, ný og breytt verkefni og tilfærslu í starfi. Að auki er það ávinningur að fyrirtæki sýni meiri samfélagslega ábyrgð og stjórnendur verða meðvitaðri um á hverju launaákvarðanir byggja. Einnig gerir kerfið þær kröfur til stjórnenda að setja sig inn í hlutina og rýna kerfið og fylgjast vel með. Sé vandað til verks þá mun það auka traust starfsmanna á fyrirtækinu. Ávinningur jafnlaunavottunar er síðast en ekki síst að fá það staðfest með vottun frá óháðum aðila, vottunaraðila, að launaákvarðanir byggi á faglegum grunni og umbunað sé með sama hætti fyrir jafnverðmæt störf.

Jafnlaunakerfi innihalda starfaflokka sem ná yfir öll störf í fyrirtæki. Kerfið gefur ákveðna niðurstöðu óháð kyni, það eru störfin sem eru undir óháð því hverjir gegna þeim.

MANNANNA VERK

Það hefur komið fram gagnrýni um að jafnlaunakerfið sé of niðurnjörfað og allt of mörgum steypt í sama farið. Stjórnendur munu ekki geta umbunað góðum starfsmönnum eins og þeir hefðu viljað. Hætt er við að framúrskarandi starfsmenn muni hætta þar sem erfitt reynist að umbuna þeim svo um munar. Miðlungsstarfsmenn og lakari starfsmenn munu sitja áfram sem fastast, sem leiðir til óskilvirkni sem aftur leiðir til þess að reksturinn skilar verri afkomu. Eins og kom fram hér að ofan þá er hægt að umbuna starfsmönnum út frá persónubundnum þáttum og í jafnlaunakerfum er jafnframt lagt mat á öll störf út frá ákveðnum viðmiðum. Þannig byggjast launaákvarðanir starfa á rökum samkvæmt jafnlaunakerfinu. Með því er komið í veg fyrir að launabil myndist hjá starfsmönnum sem gegna sama eða sambærilegu starfi.

Þegar öllu er á botninn hvolft að þá er þetta kerfi mannanna verk. Það skiptir auðvitað miklu máli hvernig jafnlaunakerfi eru uppbyggð, hvaða viðmið eru notuð til grundvallar og hversu þungt þau vega. Því er rétt að líta á slík kerfi sem „lifandi" kerfi sem eru í stöðugri þróun. Það þarf að bregðast við breytingum, hvort sem þær eru í umhverfinu, hjá fyrirtækinu eða í störfunum sjálfum. Viðmið geta breyst og ættu að breytast vegna nýrra krafna eða eftirspurnar svo dæmi séu tekin. Kerfið þarf að henta fyrirtækinu, það þarf að skila því sem til er ætlast af því. Til að skapa sátt um kerfið þá þarf að kynna starfsmönnum það og uppbyggingu þess, hver viðmiðin eru, hvernig gengur, hver þróunin er o.s.frv.

Ávinningur starfsmannsins er meira gagnsæi við launasetningu, aukin starfsánægja, meira traust og skýrari verklagsreglur þar sem störf eru flokkuð út frá skilgreindum viðmiðum, sem leiða til vandaðri launaákvarðana.

Jafnlaunavottun er nokkuð ný af nálinni og á eftir að ávinna sér frekari sess í hugum fólks. Því verður áhugavert að fylgjast með þróun hennar í framtíðinni.

[1]Samanber niðurstöður rannsóknar minnar í meistaranámi mínu, *Jafnlaunavottun – Innleiðing, ávinningur, áskoranir og viðhorf þeirra sem hafa innleitt jafnlaunastaðalin*n, voru tekin viðtöl við átta stjórnendur sem allir höfðu tekið þátt í að innleiða jafnlaunavottun.

Auður Böðvarsdóttir er mannauðsráðgjafi hjá Hrafnistu. Rannsóknarverkefni hennar til meistaragráðu í mannauðsstjórnun fjallar um innleiðingu jafnlaunavottunar og ber heitið *Jafnlaunavottun – Innleiðing, ávinningur, áskoranir og viðhorf þeirra sem hafa innleitt jafnlaunastaðalinn*. Verkefnið er eigindleg rannsókn þar sem tekin voru viðtöl við átta stjórnendur sem höfðu tekið þátt í eða stýrt innleiðingu jafnlaunavottunar. Markmið rannsóknarinnar var að varpa ljósi á áskoranir og ávinning sem stjórnendur upplifðu ásamt viðhorfi þeirra til jafnlaunavottunar.

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.

STAFRÆN ÞRÓUN OG STARFIÐ MITT

Hvernig get ég aðlagað mig í stafrænum heimi?

Mikið hefur verið rætt um fjórðu iðnbyltinguna og allar þær breytingar sem framundan eru. Talað er um sjálfvirknivæðingu, róbotavæðingu fyrirtækja og stafræna umbreytingu.[1] Það þarf ekki annað en að fara í næstu búð og sjá að búið er að sjálfvirknivæða kassana þar sem viðskiptavinur sér sjálfur um afgreiðsluna. Ekki þarf að undrast að fólk velti því fyrir sér hvaða áhrif þessi þróun gæti haft, sérstaklega á þeirra eigin störf. Munu störfin hverfa? Verða heilu starfsstéttirnar óþarfar? Vissulega má velta fyrir sér slíkum hlutum, en ef rétt er haldið á spöðunum getur á næstu árum átt sér stað mjög jákvæð þróun þar sem störf verða betri, skemmtilegri – og betur launuð. Þá geta menn velt fyrir sér mun áhugaverðari spurningum eins og til dæmis: „Hvernig get ég nýtt þau tækifæri sem felast í breytingunum til þess að efla mig í starfi?"

HVAÐ ER STAFRÆN ÞRÓUN?

Stafræn þróun felst í því að nýta stafræna tækni, gögn og tengingar sem leiða til nýrrar eða breyttrar virkni. Í einfaldara máli má segja að við séum að nota tæknina til að vinna betur. Slík breyting felst í að breyta verklagi og vinnuferlum innan fyrirtækja þannig að gögn eru stafræn og rauntíma hugbúnaður notaður við að koma hlutum í verk. Aukin sjálfvirknivæðing þar sem viðskiptavinir nota vef og öpp sem snertiflöt við fyrirtækið, jafnvel þjónustufyrirtæki eins dekkjaverkstæði, fatabúðir eða veitingastaði. Þegar starfsemi breytist í gögn og hugbúnað opnast nýja leiðir, skilvirkni eykst, framleiðniaukning á sér stað og yfirsýn verður betri. Þetta gengur ekki út á að eitthvað sé gert stafrænt sem áður var það ekki. Þetta er spurning um að gera hlutina betur vegna aukinna möguleika með nýrri tækni.

En þar sem þessar breytingar geta verið gríðarlega miklar er stafræn umbreyting líka að miklu leyti spurning um viðhorf. Að fólk sé tilbúið að horfa á hlutina með nýjum augum, tilbúið í aðlögun og breytingar. Oft er talað um að DNA fyrirtækisins þurfi að vera stafrænt. Það þýðir ekki að hjartað og sálin þurfi að verða að tölvum og vélum, heldur þýðir það að fólkið hefur viðhorf og hugarfar sem fagnar því að þróast stöðugt, og að nýta tæknina þar sem hún kemur að gagni.

Fyrir starfsfólk getur þetta falið í sér tækifæri til að fjarlægja verkefni sem eru rútínubundin, seinleg eða þreytandi og geta þ.a.l. notað tímann í meira krefjandi verkefni þar sem meira reynir á dómgreind, skapandi hugsun og aðlögunarhæfni. Þar hafa manneskjur enn forskot á tæknina og það mun ekki breytast í bráð.

Breytingar á vinnumarkaði hafa alltaf átt sér stað. Allt frá því í fyrstu iðnbyltingunni þegar verksmiðjur drógu fólkið úr sveitinni og inn í borgir, til snjallsímans sem færði okkur heiminn í vasann. Tæknibreytingar geta haft mikil áhrif á vinnumarkaðinn, sérstaklega þegar til lengri tíma er litið. Sem dæmi má nefna borðtölvuna. Þegar skoðað var hvaða störf í Bandaríkjunum hurfu vegna tölvutækninnar og hver urðu til frá 1980 til 2014, kom í ljós að hundruð þúsund bókhaldara, skrifstofufólks og einkaritarara misstu vinnuna. Alls hurfu um 3,5 milljón störf. Á móti urðu hinsvegar til 19 milljón störf við tölvur á sama tíma, með tilheyrandi framleiðniaukningu.[2] Auðvitað fylgir slíkum breytingum umrót í þjóðfélaginu. Það fólk sem sinnti störfunum sem hurfu hafði ekki sjálfkrafa hæfni í störfin sem urðu til. En það er nokkuð sem hægt er að takast á við.

Framtíðarhæfni

1. Greiningar- og nýsköpunarhæfni
2. Virkni í námi og námsaðgerðum
3. Lausnamiðuð nálgun
4. Gagnrýnin hugsun og greining
5. Sköpun, frumleiki og frumkvæði
6. Forysta og félagsleg áhrif
7. Tækninotkun, eftirlit og stjórn
8. Tæknihönnun og forritun
9. Seigla, streituþol og sveigjanleiki
10. Rökhugsun, lausnamiðun og hugmyndaauðgi

Úr *Future of Jobs Report*, 2018, World Economic Forum

Heimild: Jennifer Gardner, *Think fast: Even predicted skillsets are changing quickly*, Association of International Certified Professional Accountants, November 12, 201.8

Fyrrnefnd dæmi geta skapað hræðslu. Einkaritarar fóru almennt ekki að forrita. En það sem við hinsvegar höfum í íslensku nútímaumhverfi eru óteljandi tækifæri. Það er ekkert sem segir að íslenskir einkaritarar geti ekki farið að forrita. Einnig gætu þeir þróað hæfni sína í ný störf sem ekki voru til fyrir nokkrum árum síðan, t.d. sem áhrifavaldar á samfélagsmiðlum, drónaflugmenn eða gagnagreinar. Fjöldi nýrra starfa er einnig að myndast í tengslum við hugbúnað, gervigreind og bálkakeðju. Þá er líklegt að með aukinni sjálfvirknivæðingu verði til störf sem eru mannlegri, ganga út á að veita félagsskap og spjalla við fólk. Fyrirtæki geta veitt persónulegri þjónustu og upplifun því tæknin leysir mannshöndina af hólmi og veitir starfsfólki meira rými til þjónustu við viðskiptavininn – og það skapar verðmæti. Hvers kyns þjálfarar eru að koma fram. Stílistar sem velja föt, viðskiptaþjálfarar sem aðstoða framkvæmdastjóra og rafíþróttaþjálfarar eru bara nokkur dæmi um ný störf.

Við sem búum hér á Íslandi höfum aðgang að sí- og endurmenntunarkerfi sem gerir okkur kleift að tileinka okkur nýja færni, við höfum fjárhagslegan stuðning í formi starfsmenntasjóða. Auk þess höfum við í sífellt meira mæli fyrirtæki með vel upplýsta stjórnendur sem gera sér grein fyrir mikilvægi sí- og endurmenntunar starfsfólks – og sem þurfa þessa nýju hæfni og hafa því hvatann til að styðja fólk við að tileinka sér hana.

Það sem við þurfum fyrst og fremst að efla er framfarahugarfar (e. growth mindset). Við þurfum að temja okkur þá hugsun að allt breytist og því beri að fagna. Það feli í sér spennandi áskoranir og tækifæri, í stað þess að hræðast breytingarnar. Að það sé spennandi að læra nýja hluti og tileinka sér nýja hæfni. Það verður einn verðmætasti eiginleiki starfsmanns framtíðarinnar.

VINNA OG NÁM ER ÆVILANGT VERKEFNI

Viðhorf til náms er að breytast frá því sem áður var. Áður var hugsað um nám þannig að því væri lokið um 20-25 ára aldur og þá væri einstaklingurinn búinn að undirbúa sig undir sitt framtíðarstarf. Við tók seta á stöku sí- og endurmenntunarnámskeiði á nokkurra ára fresti. Eins og könnun meðal félagsmanna VR frá 2020 sýndi er um það bil helmingur félagsfólks þegar búinn að bæta við sig þekkingu til að mæta tæknibreytingum og stafrænni þróun á vinnumarkaði. Nýtt viðhorf til náms felst í því að nám er ævilangt verkefni og rennur saman við starfið sjálft. Að læra nýja hluti sem gagnast til verkefna í vinnunni ætti að vera hluti af starfinu – spennandi hluti af því. Þrátt fyrir þessa vitneskju, reynist mörgum erfitt að gefa sér tíma til þess að afla sér nýrrar þekkingar í vinnunni og ef hvatning á vinnustað er ekki fyrir hendi eru minni líkur á því að einstaklingar setji það í forgang að læra nýja hluti.

Fyrirtækjamenning hefur mikil áhrif á viðhorf starfsfólks til þess að læra, skrá sig á námskeið eða gefa sér tíma til þess að afla sér nýrrar þekkingar t.d. í sjálfsnámi. Það er mikilvægt að starfsfólk skynji velvild gagnvart því að auka þekkingu sína um starftengd mál á vinnutíma. Sýnileg fræðslustefna og fræðsluáætlun er dæmi um skýr skilaboð frá fyrirtækinu um slíkt. Fyrirtæki geta nýtt sér Fræðslustjóra að láni (www.attin.is/fraedslustjori-ad-lani) í boði starfsmenntasjóðanna til þess

STAFRÆN TÆKNI FJÓRÐU IÐNBYLTINGARINNAR Sjálfvirk farartæki, þrívíddarprentun, gervigreind, háþróuð vélmenni og þjarkar, nanótækni, gríðargögn, ný hráefni, hlutanetið, skýið, sýndarveruleiki og margt fleira.

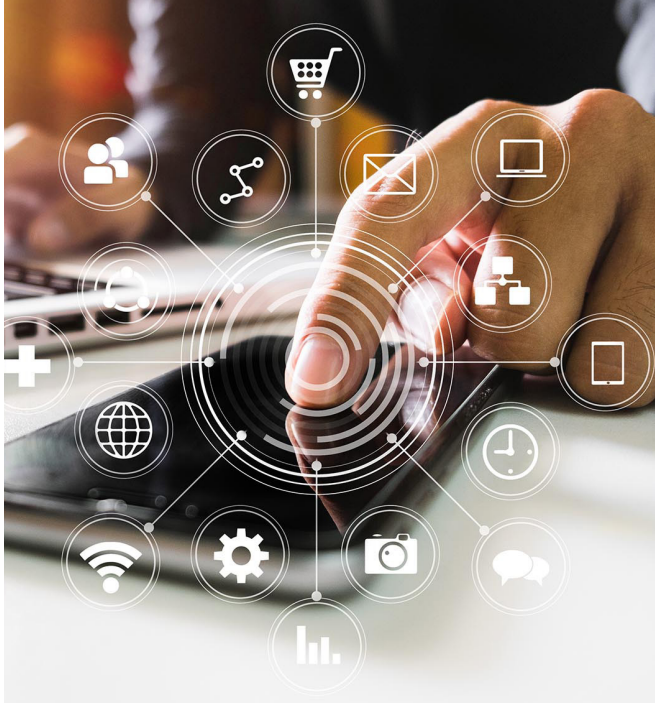
STAFRÆN VÆÐING felst í umbreytingu „analogue“ gagna og ferla á tölvutækt form.

STAFRÆN ÞRÓUN felst í nýtingu stafrænnar tækni, gagna og tenginga sem leiða til nýrrar eða breyttrar virkni.

Með **STAFRÆNNI UMBREYTINGU** er átt við efnahagsleg og samfélagsleg áhrif stafrænnar væðingar og þróunar. ■

[1] Með stafrænni umbreytingu er átt við efnahagsleg og samfélagsleg áhrif stafrænnar væðingar og þróunar.

[2] James Manyika, *Automation and the future of work*, Milken Institute Review, 29. Október 2018,https://www.mckinsey.com/mgi/overview/in-the-news/automation-and-the-future-of-work#



Fyrirtæki geta veitt persónulegri þjónustu og upplifun því tæknin leysir mannshöndina af hólmi og veitir starfsfólki meira rými til þjónustu við viðskiptavininn – og það skapar verðmæti.

að koma fræðslumálum sínum í góðan farveg. Allt þetta er ástæðan fyrir því að VR hefur tekið höndum saman við SVÞ og HR og vinnur nú að því að koma á samstarfsvettvangi um eflingu stafrænnar hæfni í atvinnulífi og á vinnumarkaði. Ef þú vilt kynna þér verkefnið, kíktu þá á stafraent.is.

Til að við getum leyst úr læðingi þau tækifæri sem stafræn umbreyting getur falið í sér, þurfum við að efla þetta stafræna hugarfar og stafræna hæfni, svo að fyrirtækin geti skapað meira spennandi störf fyrir starfsfólk sitt – og við getum öll notið okkar betur í vinnunni.

SAMVINNA ER LYKILLINN AÐ FARSÆLLI FRAMTÍÐ

Vinnumarkaðurinn hefur alltaf verið í þróun og störfin breyst. Nú og um ókomna framtíð munu breytingar eiga sér stað á meiri hraða en við höfum vanist. Hver og einn þarf að huga að eigin verkefnum og yfirvofandi breytingum á sínu starfi. Það er samvinnuverkefni einstaklinga og atvinnurekanda að nýta þau tækifæri sem ný tækni hefur í för með sér. Ný tækni eykur atvinnutækifæri bæði einstaklinga og fyrirtækja. Fyrirtæki bera mikla ábyrgð á því að bjóða starfsfólki sínu upp á fræðslu um breytingar á starfsemi sinni og að stuðla að því að einstaklingar sem hjá því starfa fái tækifæri til þess að uppfæra þekkingu sína og byggja áfram á þeirri þekkingu sem þeir búa þegar yfir.

Við lítum framtíðina björtum augum. Hjálpumst að við að koma auga á tækifærin í breytingum í tækni og viðskiptaumhverfi. Mótum framtíðina saman.

Greinina skrifuðu: Þóranna K. Jónsdóttir, verkefnastjóri - stafræn þróun hjá Samtökum verslunar og þjónustu. Ólafur Andri Ragnarsson, aðjúnkt hjá Háskólanum í Reykjavík. Sólveig L. Snæbjörnsdóttir, fagstjóri hjá VR.

Hvað er hægt að gera til þess að aðlagast betur stafrænum heimi?

• Komast að því hver er þín stafræna hæfni á stafraenhaefni.is og bera saman við aðra í sömu starfsgrein. Stafræn hæfni snýst fyrst og fremst um að geta beitt viðeigandi þekkingu og færni, en einnig að vera reiðubúin/n að endurskoða viðhorf sín og vera tilbúin/n að prófa nýja tækni - framfarahugarfar.

• Taka gervigreindarnámskeiðið Elements of AI í boði stjórnvalda sem er frítt og góð leið til að fá betri skilning á grundvallaratriðum gervigreindar t.d. hvaða áhrif gæti gervigreind haft á starf þitt eða daglegt líf, hvernig er gervigreind búin til, hvert stefnir í þróun gervigreindar og hvaða áhrif getur hún haft á tilveru okkar á næstu árum? Við hvetjum alla til að kynna sér námskeiðið á elementsofai.is

• Huga að eigin starfsþróun. Virk starfsþróun er ekki einhliða, hún fer alltaf fram í samtali einstaklings og yfirmanns. Hægt er að hafa áhrif á þróun starfs með því t.d. að rýna í starfið og skoða markvisst hvernig það muni breytast. Hvaða verkefnum er ég að sinna sem tæknin gæti séð um og þannig veitt mér meiri tíma til að sinna verðmætari verkefnum? Hvaða verkefnum er ég að sinna sem eru spennandi, krefjandi og kalla á mannlega eiginleika eins og sköpun og samskipti? Vægi slíkra verkefni mun aukast og tækifæri felast í því að efla hæfni til þeirra verka. Hægt er að lesa meira á vr.is/starfsthroun

• Að leggja stund að virkt nám (e. active learning) og skoða hvaða námsaðferðir henta og virka vel fyrir þig. Það er mikilvæg hæfni samkvæmt World Economic Forum fyrir árið 2022 (sjá mynd á fyrri opnu). Aukin áhersla er lögð á að hver og einn hanni sína eigin fræðslu og sé sífellt að leita sér nýrrar þekkingar. Þetta felur í sér að vita hvar er hægt að finna nám við hæfi.

• Leita til náms- og starfsráðgjafa en þeir veita ráðgjöf um áhugasvið, styrkleika, atvinnuleit, skipulag, markmið og tímastjórnun ásamt því að leiðbeina og veita upplýsingar um nám og störf sem í boði eru hverju sinni. VR býður félagsmönnum sínum upp á náms- og starfsráðgjöf, sjá nánar vr.is/starfsthroun

• Stafrænn hæfniklasi er nýr vettvangur sem unnið er að, þar sem verður í framtíðinni hægt að leita upplýsinga um hvers kyns fræðslu og ráðgjöf er varðar stafræna umbreytingu í fyrirtækjum.

FYRIRTÆKI ÁRSINS 2021

Fyrirtæki ársins árið 2021 samkvæmt könnun VR voru kynnt um miðjan maí. Vegna samkomutakmarkana var vinningsfyrirtækjunum ekki boðið öllum saman til móttöku eins og hefð er fyrir. Þess í stað var hverjum stærðarflokki fyrir sig boðið til móttöku um miðjan dag þann 17. maí þar sem niðurstöðurnar voru kynntar, viðurkenningar Fyrirmyndarfyrirtækja afhentar og verðlaunagripurinn fyrir Fyrirtæki ársins.

Alls eru Fyrirtæki ársins 2021 sextán talsins en hafa síðustu ár verið fimmtán, þ.e. fimm í hverjum af þremur stærðarflokkum. Í ár var staðan hins vegar sú að ekki var hægt að gera upp á milli fyrirtækjanna í fimmta og sjötta sæti í hópi meðalstórra fyrirtækja, einkunn þeirra var sú sama, og því eru það sex fyrirtæki í þeim stærðarflokki sem hampa titlinum í ár. Hér að neðan eru vinningsfyrirtækin í stafrófsröð.

Fyrirtæki ársins 2021 í flokki stórra fyrirtækja, þar sem starfa 70 eða fleiri, eru **LS Retail**, **Nova**, **Opin kerfi**, **Sjóvá** og **Vörður tryggingar**.

Fyrirtækin ársins 2021 í flokki meðalstórra fyrirtækja, þar sem starfa frá 30 til 69, eru **Hringdu**, **Hvíta húsið**, **Miðlun**, **Reykjafell**, **Tengi** og **Toyota á Íslandi**.

Fyrirtæki ársins 2021 í flokki lítilla fyrirtækja, þar sem starfa færri en 30, eru **Artasan**, **Egill Árnason**, **Hagvangur**, **Rekstrarfélag Kringlunnar** og **Reon**.

FYRIRMYNDARFYRIRTÆKIN

Fimmtán efstu fyrirtækin í hverjum flokki fá titilinn Fyrirmyndarfyrirtæki og eru vinningsfyrirtækin þar á meðal. Sjá má lista yfir þau fyrirtæki á bls. 24 í blaðinu. Einungis fyrirtæki sem tryggðu öllu sínu starfsfólki rétt til þátttöku í könnuninni, óháð stéttarfélagsaðild, komu til greina í valinu á Fyrirtæki ársins eða Fyrirmyndarfyrirtæki.

FYRIRTÆKI ÁRSINS 2021
Stór fyrirtæki

LS Retail er meðal vinningsfyrirtækja þriðja árið í röð og heldur sínum titli. Fyrirtækið hækkar lítillega í heildareinkunn frá því í fyrra, er núna með 4,59 en var með 4,51 á síðasta ári. LS Retail fékk 4,74 fyrir tvo af níu lykilþáttum, starfsanda og ímynd fyrirtækis, og voru það hæstu einkunnir fyrirtækisins í ár. LS Retail er efst stóru fyrirtækjanna þegar kemur að vinnuskilyrðum, með einkunnina 4,72 en meðaltalið í stærðarflokknum fyrir þann þátt er 4,08.

Nova er í hópi Fyrirtækja ársins annað árið í röð eftir að hafa verið ítrekað í hópi Fyrirmyndarfyrirtækja árin þar á undan. Nova hækkar í heildareinkunn, fær núna 4,53 í einkunn en var með 4,48. Nova trónir á toppnum þegar kemur að lykilþættinum ímynd fyrirtækis með 4,75 í einkunn en meðaltalið í hópi stórra fyrirtækja er 4,25. Hæsta einkunn Nova er fyrir þáttinn jafnrétti, 4,80 en þar er meðaltalið 4,45 hjá stóru fyrirtækjunum.

Opin kerfi taka stórt stökk upp listann í ár miðað við síðasta ár og eru nú í hópi Fyrirtækja ársins. Fyrirtækið var í hópi Fyrirmyndarfyrirtækja fimm árin þar á undan og er því enginn nýgræðingur í þessum málum. Einkunn fyrirtækisins í ár er 4,55 en var 4,10 árið 2020. Opin kerfi fá hæstu einkunn stóru fyrirtækjanna fyrir starfsandann, 4,77 sem er umtalsvert hærri einkunn en meðaltalið í stærðarflokknum sem er 4,37.

Sjóvá er nú Fyrirtæki ársins fjórða árið í röð og hækkar heildareinkunn fyrirtækisins á milli ára, fer úr 4,41 í 4,55. Allar einkunnir fyrirtækisins hækka milli ára. Sjóvá er hæst stóru fyrirtækjanna í lykilþættinum ánægja og stolt af vinnustað með 4,78 í einkunn en meðaleinkunn er 4,30. Þessi einkunn hækkar að auki nokkuð frá fyrra ári. Sjóvá fær einnig háa einkunn fyrir jafnrétti á vinnustað eða 4,81 sem einnig er umtalsverð hækkun.

Vörður tryggingar er Fyrirtæki ársins þriðja árið í röð með einkunnina 4,55 en var með 4,47 á síðasta ári. Vörður er hæst stóru fyrirtækjanna í fjórum af níu lykilþáttum sem allir hækka á milli ára. Þetta eru stjórnun en þar er Vörður með 4,69 sem er umtalsvert hærra en meðaltalið sem er 4,28. Fyrir sveigjanleika í vinnu fær Vörður 4,66, eins og fyrir sjálfstæði í starfi og fyrir jafnrétti fær fyrirtækið 4,82 en þar er meðaltalið 4,45.

FYRIRTÆKI ÁRSINS 2021
Meðalstór fyrirtæki

Hringdu er Fyrirtæki ársins í hópi meðalstórra fyrirtækja annað árið í röð en alls hefur Hringdu verið í hópi Fyrirmyndarfyrirtækja í fimm ár samfleytt. Hringdu er langhæst fyrirtækja í sínum stærðarflokki þegar kemur að vinnuskilyrðum með 4,71 en meðaltal fyrirtækjanna er 4,17. Hringdu hækkar sig einnig umtalsvert í þessum lykilþætti milli ára. Hringdu er einnig efst fyrirtækja sem buðu öllum í þessum stærðarflokki fyrir sjálfstæði í starfi með einkunnina 4,69.

Hvíta húsið er Fyrirtæki ársins annað árið í röð en Hvíta húsið hefur verið í topp fimmtán fyrirtækja í sex af síðustu átta árum. Hæsta einkunn er fyrir jafnrétti, 4,87 þegar meðaltalið er 4,36 í þessum stærðarflokki. Þetta er einnig hæsta einkunn fyrir jafnrétti í þessum stærðarflokki og annað árið í röð sem Hvíta húsið er efst þar. En fyrirtækið er einnig efst meðalstórra fyrirtækja sem tryggðu öllum þátttökurétt í könnuninni þegar kemur að ánægju og stolti af fyrirtæki sem og ímynd fyrirtækis.

Miðlun er Fyrirtæki ársins annað árið í röð en var Fyrirmyndarfyrirtæki árin tvö þar á undan. Miðlun er hæst meðalstórra fyrirtækja í þremur lykilþáttum og er þá átt við þau fyrirtæki sem bjóða öllu sínu starfsfólki þátttöku í könnuninni. Sá fyrsti er stjórnun en þar er einkunn Miðlunar 4,83 þegar meðaltalið er 4,39. Miðlun er líka hæst þegar kemur að starfsanda með 4,82 og einnig fyrir sveigjanleika vinnu en þar er einkunn Miðlunar 4,78.

Reykjafell er nú Fyrirtæki ársins en var í hópi Fyrirmyndarfyrirtækja á síðasta ári. Reykjafell er hæst meðalstórra fyrirtækja þegar kemur að ánægju með launakjörin, þar er einkunnin 4,20 af fimm mögulegum en meðaltal í þessum stærðarflokki var 3,6. Hæstu einkunnir fyrirtækisins eru fyrir sveigjanleika en þar fær Reykjafell 4,69, og fyrir ánægju og stolt af vinnustað þar sem einkunnin er 4,68 en var 4,51 á síðasta ári.

Tengi hefur síðustu ár verið ofarlega á lista. Fyrirtækið hefur verið í hópi fimmtán efstu í sínum stærðarflokki sex sinnum á síðustu sjö árum og Fyrirtæki ársins nú þrjú ár í röð. Tengi fær 4,54 í heildareinkunn en meðaltalið í þessum stærðarflokki er 4,33. Hæstu einkunnir Tengis eru fyrir ímynd fyrirtækisins, 4,75, sem er umtalsvert hærra en meðaltalið í flokki meðalstórra fyrirtækja sem var 4,43. Þá er einkunn fyrir ánægju og stolt einnig há, 4,72

Toyota á Íslandi hefur verið Fyrirtæki ársins í tvö af síðustu þremur árum en í hópi fimmtán Fyrirmyndarfyrirtækja öll þrjú árin. Fyrirtækið hækkar sig lítillega á milli ára og er nú með heildareinkunn 4,54 af fimm mögulegum. Hæstu einkunn fær starfsandinn, 4,73 og þátturinn ánægja og stolt af vinnustað fylgir fast á eftir með 4,71. Þessir tveir þættir voru einnig hæstir hjá Toyota á síðasta ári.

FYRIRTÆKI ÁRSINS 2021
Lítil fyrirtæki

Artasan er nú Fyrirtæki ársins í fyrsta skipti en hefur tvívegis verið á lista yfir Fyrirmyndarfyrirtæki á síðustu árum. Artasan fær yfir 4,9 fyrir alls sex af níu lykilþætti, hæsta einkunn er 4,96 og er það fyrir ímyndina. Hinir þættirnir sem fá einkunn yfir 4,9 eru starfsandinn, sveigjanleiki vinnu og sjálfstæði í starfi auk jafnréttis og svo ánægju og stolt af fyrirtæki. Artasan er hæst fyrirtækja í sínum flokki þegar kemur að sjálfstæði í starfi.

Egill Árnason er nú Fyrirtæki ársins þriðja árið í röð og Fyrirmyndarfyrirtæki fjórða árið í röð. Egill Árnason fær fullt hús stiga, fimm af fimm mögulegum, fyrir ímynd en meðaltalið í þeim þætti er 4,57 í stærðarflokknum. Þarna er fyrirtækið hæst allra í sínum stærðarflokki og er það einnig þegar kemur að launaþættinum, þar er einkunnin 4,52 en meðaltalið er 3,8 hjá litlum fyrirtækjum. Þá fær Egill Árnason 4,89 fyrir ánægju og stolt.

Hagvangur er Fyrirtæki ársins 2021 en var Fyrirmyndarfyrirtæki árin tvö þar á undan. Fyrirtækið fær hæstu mögulegu einkunn fyrir starfsanda, 5,0, og er hæst litlu fyrirtækjanna í þeim þætti. Meðaltalið fyrir starfsandann hjá litlum fyrirtækjum er 4,61. Hagvangur fær 4,9 fyrir ímynd fyrirtækisins þar sem meðaltal í stærðarflokknum er 4,57 og 4,86 fyrir sjálfstæði í starfi en þar er meðaltalið 4,53.

Rekstrarfélag Kringlunnar er Fyrirtæki ársins annað árið í röð og hefur verið meðal fimmtán efstu í fjögur af síðustu fimm árum. Rekstrarfélagið er efst í sínum stærðarflokki í tveimur lykilþáttum, ánægju og stolti af fyrirtæki en þar fær félagið fullt hús stiga, og stjórnun en þar er einkunn Rekstrarfélagsins 4,97 en meðaltalið er 4,53. Félagið fær 4,9 eða hærri einkunn fyrir fjóra af níu lykilþáttum.

Reon er Fyrirtæki ársins annað árið í röð. Fyrirtækið er efst fyrirtækja í sínum stærðarflokki, sem bjóða öllum starfsmönnum sínum þátttöku í könnuninni, í einum lykilþætti, jafnrétti, en þar fær Reon 4,93 í einkunn. Meðaltalið fyrir þáttinn er 4,41 í flokki lítilla fyrirtækja. Reon fær 4,9 eða hærra í einkunn fyrir fjóra af níu lykilþáttum, þar á meðal bæði ímynd fyrirtækisins þar sem einkunnin er 4,96, og ánægju og stolt af vinnustað.

FYRIRMYNDARFYRIRTÆKI 2021

Fyrirtækin í fimmtán efstu sætunum í hverjum stærðarflokki í könnun VR eru til fyrirmyndar og telur félagið ástæðu til að vekja sérstaka athygli á frammistöðu þeirra. Þessi fyrirtæki fá titilinn Fyrirmyndarfyrirtæki VR 2021. Mörg þessara fyrirtækja eru ofarlega á lista hverju ári, hvernig sem staðan er og hvort sem árar vel eða illa. Það ber vott um styrka og skilvirka mannauðsstjórnun. Við óskum fyrirtækjunum innilega til hamingju. Hér má sjá lista yfir fyrirmyndarfyrirtæki í hverjum flokki fyrir sig í stafrófsröð. Heildarlista fyrirtækja eftir stærðarflokkum og einkunnir má sjá á vef VR, vr.is

FYRIRMYNDARFYRIRTÆKI 2021
Stór fyrirtæki

66° Norður
BL
CCP
Félagsstofnun stúdenta
LS Retail
Nova
Opin kerfi
Origo
PwC
S4S
Sjóvá
Toyota Kauptúni
Verkís
VÍS
Vörður tryggingar

FYRIRMYNDARFYRIRTÆKI 2021
Meðalstór fyrirtæki

Ásbjörn Ólafsson
Danól
Gildi lífeyrissjóður
Hringdu
Hvíta húsið
Íslandsstofa
Miðlun
Nox medical
Pipar/TBWA
Reykjafell
Tengi
Toyota á Íslandi
VIRK starfendurhæfingarsjóður
Vistor
Þekking

FYRIRMYNDARFYRIRTÆKI 2021
Lítil fyrirtæki

Artasan
Bókhald og uppgjör
Egill Árnason
Eirvík
Expectus
Fossberg
Fulltingi
Hagvangur
Halldór Jónsson
Harðviðarval
Íslensk getspá
Magna lögmenn
Rekstrarfélag Kringlunnar
Reon
Vettvangur

LYKILÞÆTTIRNIR NÍU

Könnun VR á Fyrirtæki ársins mælir viðhorf starfsfólks til níu lykilþátta í innra umhverfi fyrirtækja. Þetta eru stjórnun, starfsandi, launakjör, vinnuskilyrði, sveigjanleiki í vinnu, sjálfstæði í starfi, ímynd fyrirtækis, ánægja og stolt og jafnrétti. Valið á Fyrirtæki ársins byggir á niðurstöðum úr samtals 60 spurningum.

Hver lykilþáttur fær einkunn og mynda einkunnir allra þáttanna níu heildareinkunn fyrirtækis. Þau fimm fyrirtæki sem fá hæstu heildareinkunn í hverjum flokki fá nafnbótina Fyrirtæki ársins. Allir lykilþættirnir fá einkunn á bilinu einn til fimm, og gefur einkunnin fimm til kynna mikla ánægju með viðkomandi þátt. Vægi þáttanna er misjafnt þegar kemur að heildareinkunn fyrirtækis, stjórnun vegur þar þyngst og svo starfsandi.

Á vef VR má sjá ítarlega umfjöllun um þættina og vægi þeirra í heildareinkunn sem og þróun einkunna í áranna rás. Þar má einnig sjá hvaða spurningar liggja til grundvallar einkunnagjöfinni. ■

FJARVINNA TIL FRAMTÍÐAR?

Kórónuveirufaraldurinn hefur verið á ferðinni í samfélaginu í rúmt ár og hafa vinnustaðir og starfsfólk sýnt ótrúlega aðlögunarhæfni og lagað sig að breyttum veruleika með fjarvinnu og sóttvarnarhólfum á vinnustöðum. Nú horfum við fram á bjartari tíma í samfélaginu með afléttingu samkomutakmarkana og víðtækri bólusetningu almennings. En hvernig verður fyrirkomulagi vinnu háttað í framtíðinni? Verður fjarvinna áframhaldandi valkostur fyrir þá sem það geta?

VR blaðið spurðist fyrir um möguleika til fjarvinnu hjá þremur fyrirtækjum sem hafa tekið breyttum tímum af opnum hug.

HINRIK SIGURÐUR JÓHANNESSON

Framkvæmdastjóri mannauðs og ferla; Advania

Hefur fyrirtæki þitt breytt ráðningarsamningum þannig að þeir taki nú einnig til fjarvinnu starfsfólks?

Við höfum ekki breytt ráðningarsamningunum sjálfum en við höfum gert viðauka við þá. Tilgangurinn með samningnum er ekki að skylda starfsfólk til að vinna heima en ef starfsfólk kýs og vill vinna meiri fjarvinnu, þá gerum við með okkur samning þess eðlis. Í samningnum kemur fram að fjarvinna skuli vera að lágmarki 40% af vinnutímanum. Það gæti þá verið tveir dagar í viku, vika í mánuði eða eitthvað slíkt. Tilgangurinn er að sýna fram á það skriflega að Advania styður þá sem það vilja til að vinna í fjarvinnu. Þetta er í raun samtal á milli félagsins og fólksins: Hvernig ætlum við að hafa þetta, saman?

Hvernig er með búnað og aðbúnað fólks á heimaskrifstofum?

Starfsfólk fær skjá, lyklaborð og mús til að hafa heima á sinni starfsstöð.

Hafið þið breytt skipulagi skrifstofuhúsnæðis í kjölfarið?

Nei, en við erum að huga að því. Það eru allir heima út af Covid núna svo við vitum ekki hvernig staðan verður þegar fólk fer að koma aftur í hús. Það hafa um 200 starfsmenn bætt viðaukanum um fjarvinnu við ráðningarsamninga sína. En hversu mikið verða þeir að vinna í fjarvinnu? Hversu mikið verða þeir að vinna í húsi? Hver er þörfin? Það á eftir að koma í ljós.

Hvernig líst starfsfólki á breytt fyrirkomulag? Hefur allt starfsfólk ykkar tækifæri til að sinna vinnunni heima hjá sér?

Við höfum kannað reglulega hvernig fólki líður með að vinna í fjarvinnu. Flestir eru ánægðir og finnst þetta ganga vel. Það er þó alltaf 7%-10% sem þetta fyrirkomulag hentar ekki og við verðum að muna eftir þeim hópi í öllum okkar plönum. En almennt finnst fólki þetta hafa jákvæð áhrif á umhverfið, getuna til að fókusa og heimilislíf. Fólk getur verið heima þegar börnin koma heim úr skólanum og verið meira til staðar fyrir fjölskylduna. Starfsfólk getur verið heima þegar það þarf að vinna í verkefnum sem krefjast einbeitingar. Það er trú okkar og von að allir upplifi þessar breytingar sem jákvæðar fyrir sitt líf og sú aðlögun sem við erum að fara í verði fyrst og fremst gerð með hag starfsfólksins í huga. Þetta er því mjög áhugaverð vegferð sem við erum að fara í.

Hvernig er gengið úr skugga um það að starfsfólk vinni umsaminn vinnutíma í heimavinnunni?

Það eru ákveðnar forsendur fyrir fjarvinnu. Eru verkefnin þess eðlis að hægt er að sinna þeim í fjarvinnu? Treystir þú fólkinu þínu til að vinna í fjarvinnu? Ef þú treystir því ekki þá geturðu sleppt því að fara í þessa vegferð. Það er þannig hjá okkur, eins og flestum, að fólkið okkar er metnaðarfullt, vill skila góðu starfi og leggur sig fram við það. Hættan er í raun meiri í hina áttina, að fólk viti ekki hvenær það á að hætta. Almennt held ég að við séum líklegri til að skjótast í eitthvað sem þarf að leysa yfir daginn ef við erum að vinna heima. Það er minni hjalli að stíga út í bílinn sinn heima hjá sér og rúlla eftir ryksugupokanum sem maður ætlaði að kaupa í Byko, heldur en að stíga út af vinnustaðnum til þess. Þá komum við aftur að þessu trausti. Hjá Advania hefur þessi sveigjanleiki alltaf verið til staðar og ef starfsfólk er að vinna eftir klukkan 5 er það oft vegna þess að sveigjan hefur verið nýtt. Við höfum almennt ekki velt fyrir okkur kortérum eða hálftímum til eða frá innan hvers dags. Starfsfólk er með ákveðin verkefni sem því er treyst til að skila af sér.

Er sérstaklega hugað að kjarasamningsbundnum réttindum starfsfólks, eins og veikindadögum og veikindadögum barna?

Þegar börn eru veik þá þurfa þau mismikla athygli og umönnun. Ef barn starfsmanns er veikt og þarf athygli og umönnun þá sinnir starfsmaðurinn því auðvitað og tekur veikindadag. Við sjáum það í okkar gögnum að starfsfólk er að taka hluta dags í veikindi barns og hluta í vinnu. Það er þá vegna þess að þörfin fyrir umönnun er minni og einhver verkefni sem leyfa að maður hlaupi í þau. Það er þó ekki krafa af okkar hálfu. Ég legg það í hendurnar á hverjum og einum. Aðstæður og þarfir einstaklinga eru misjafnar og það eru skilaboð mín til minna stjórnenda í félaginu að þetta er samtal, þetta snýst um að vera í góðu sambandi við sitt fólk og styðja það.

Hvernig hafið þið samband við ykkar starfsfólk, hvernig er samskiptum háttað í fjarvinnunni?

Flestir stjórnendur eru með daglega fundi á morgnana eða eru með reglu á sínum hópi hvort sem það eru fundir einu sinni eða tvisvar í viku. Það getur bæði verið verkefnatengt og svo óformlegt. Heilt yfir þá skiptir miklu máli að vera líka með óformlegt spjall í stað þess að fókusa bara á verkefnin. Það er erfitt fyrir stjórnendur að sjá ekki hvernig samskiptin ganga, hvort fólk er eitthvað leitt, sárt eða stressað svo að tilfinningin fyrir því verður að koma í gegnum þessa fundi. Það er erfiðara að halda upp stemningu í hópnum og það er áskorun fyrir Advania að byggja upp og viðhalda góðum tengslum. Það þarf því að leggja meira á sig til að rækta tengslin. Við vorum svo heppin að vera nýbúin að setja upp stúdíó þegar Covid skall á. Það hefur verið mikið notað í það sem við köllum Advania klukkið, sem eru 20-40 mínútna útsendingar um hin ýmsu málefni. Við sendum út næstum daglega fyrstu vikurnar, bæði eitthvað létt og líka skilaboð frá félaginu til starfsfólksins. Við höfum keyrt alla starfsmannafundi í gegnum þetta og höfum því ekki verið að fá fólk í hús á starfsmannafundi.

ELÍSABET HELGADÓTTIR

Mannauðsstjóri Icelandair

Hefur fyrirtæki þitt breytt ráðningarsamningum þannig að þeir taki nú einnig til fjarvinnu starfsfólks?

Icelandair Group hefur eins og önnur fyrirtæki aðlagast breyttum aðstæðum og fjarvinna því aukist til muna. Starfsfólk hefur sýnt ótrúlega aðlögunarhæfni og við höfum tileinkað okkur nýja starfshætti sem munu nýtast bæði starfsfólki og fyrirtækinu til framtíðar. Um þessar mundir erum við að móta fjarvinnustefnu okkar, sem við köllum Flexible working @ Icelandair, til lengri tíma. Megin stefið í þeirri stefnu er að bjóða starfsfólki upp á sveigjanleika og svigrúm til að skipuleggja sína vinnu með það fyrir augum að auka jafnvægi vinnu og einkalífs. Við höfum ekki og munum ekki breyta okkar ráðningasamningum, a.m.k. ekki til skemmri tíma.

Hvernig er með búnað og aðbúnað fólks á heimaskrifstofum?

Allt starfsfólk, sem þarf að nota tölvu við sín störf er með fartölvu og nettengingu heima greidda af félaginu. Starfsfólki hefur staðið til boða að fá auka tölvuskjái á sína heimaskrifstofu og einnig hefur starfsfólk getað óskað eftir því að fá borð eða stóla til láns. Þessi þáttur er einnig til skoðunar samhliða mótun á fjarvinnustefnu.

Hafið þið breytt skipulagi skrifstofuhúsnæðis í kjölfarið?

Við höfum ekki farið í breytingar á núverandi húsnæði enn sem komið er en við gerum ráð fyrir að aðlaga skipulagið hjá okkur að einhverju leyti til að styðja við nýtt vinnulag. Félagið áformar svo flutning höfuðstöðva til Hafnarfjarðar fyrir lok árs 2023 sem gefur okkur gríðarlegt tækifæri að móta nýtt vinnuumhverfi í takt við nýjan veruleika á vinnumarkaði.

Hvernig líst starfsfólki á breytt fyrirkomulag? Hefur allt starfsfólk ykkar tækifæri til að sinna vinnunni heima hjá sér?

Stefna okkar snýst um að gefa starfsfólki sveigjanleika en ekki er gerð krafa um fjarvinnu. Einnig er það svo að í sumum störfum er ekki möguleiki á fjarvinnu. Við höfum framkvæmt kannanir meðal okkar fólks og þær sýna að meirihluti myndi kjósa að vinna tvo daga heima í viku en um 11% líta ekki á fjarvinnu sem ákjósanlegan kost. Niðurstöður sýna einnig að það er mikilvægt að búa að ákveðnum sveigjanleika, a.m.k fyrst um sinn á meðan við aðlögumst nýjum venjum.

Hvernig er gengið úr skugga um það að starfsfólk vinni umsaminn vinnutíma í heimavinnunni?

Til þess að fjarvinna gangi farsællega er lykilatriði að það ríki traust á milli starfsmanna og stjórnenda. Starfsmenn skrá viðveru sína í viðverukerfi sem stjórnandi hefur yfirsýn yfir og reglulegur vinnutími starfsmanna er samkvæmt ráðningasamningum 7 klst. og 51 mínúta á dag innan hefðbundins skrifstofutíma (8-17) nema um sérstök vaktakerfi sé að ræða. Mestu máli skiptir að starfsmenn skili þeim verkefnum sem störfin þeirra krefjast af sér og láti vita ef verkefnin rúmast ekki innan umsamins vinnutíma. Stjórnendur þurfa fyrirfram að samþykkja yfirvinnu sé hún greidd sérstaklega.

Er sérstaklega hugað að kjarasamningsbundnum réttindum starfsfólks, eins og veikindadögum og veikindadögum barna?

Að sjálfsögðu er hugað að kjarasamningsbundnum réttindum starfsfólks og engin breyting á því þrátt fyrir breyttar venjur. Stjórnendur og starfsmenn eru minntir reglulega á að virða skil á milli vinnu og einkalífs þrátt fyrir að unnið sé frá heimaskrifstofunni. Það á sérstaklega við þegar upp koma veikindi.

Hvernig hafið þið samband við ykkar starfsfólk, hvernig er samskiptum háttað í fjarvinnunni?

Samskiptin fara fram með margvíslegum hætti. Stjórnendur eru hvattir til að halda að lágmarki einn deildarfund í viku. Þegar fjarvinna er mikil er samhliða verið með regluleg samtöl með hverjum og einum starfsmanni. Nú þegar samkomutakmarkanir eru rýmri hafa margir stjórnendur verið að leggja upp með að fá alla starfsmenn í hús á reglulega deildarfundi, en það er þó misjafnt. Félagið hefur síðastliðið ár haldið stóra starfsmannafundi á teams sem hafa verið mjög vel sóttir og munum við halda í það form að einhverju leyti þó það verði auðvitað mjög ánægjulegt þegar við getum hist aftur í stórum hópum. Á meðan samkomutakmarkanir hafa verið í gildi hefur starfsmannafélagið svo verið með ýmis konar sprell í gegnum rafræna miðla s.s. pub-quiz, tónleika og bingó auk þess sem margar deildir hafa gert sér dagamun með ýmsum skemmtilegum uppákomum í gegnum teams.

ERNA ARNARDÓTTIR

Mannauðsstjóri CCP

Hefur þitt fyrirtæki breytt ráðningarsamningum þannig að þeir taki nú einnig til fjarvinnu starfsfólks?

Nei við höfum ekki breytt samningum vegna fjarvinnu starfsmanna. Það er ekki val eða krafa að vinna heima – heldur ósk um að sýna sveigjanleika í erfiðum aðstæðum til tryggja samfelldan rekstur og vilji til að mæta þörfum starfsmanna fyrir fjarvinnu.

CCP mun ekki gera neina kröfu um að fólk vinni heimavinnu þegar vinna frá skrifstofunni er aftur orðin möguleg, en til þess að meta hvort við getum mætt óskum fólks um heimavinnu höfum við búið til stefnu til að fara eftir. Við höfum gert mánaðarlegar kannanir um væntingar til fjarvinnu og það er alveg ljóst að 60% starfsmanna vill eiga kost á því að vinna bæði fjarvinnu og frá skrifstofunni. 20% vilja alfarið vinna í fjarvinnu og önnur 20% vilja bara vinna á skrifstofunni. Við erum því að sjá breytta mynd frá því sem áður var en erum meðvituð um að skapandi vinna þarf oft að eiga sér stað í nánu samstarfi hópsins á staðnum. Þess vegna reyndum við að móta okkar stefnu þannig að þarfir bæði fyrirtækis og starfsmanna séu teknar með í reikninginn og að allir aðilar þurfi að sýna sveigjanleika með tilliti til hvers eðlis störf eða verkefni eru.

Hvernig er með búnað og aðbúnað fólks á heimaskrifstofum?

Á COVID tíma þar sem fjöldatakmarkanir gilda, óskum við eftir því að fólk vinni fjarvinnu upp að því marki sem fólk getur. Til að auðvelda fjarvinnu að heiman, útveguðum við skrifstofustól og upphækkanlegt skrifborð ef fólk þurfti á því að halda, auk þess sem við útveguðum nýjar tölvur, skjái, vefmyndavélar og þessháttar búnað til að auðvelda heimavinnu fyrir alla auk þess sem við borgum internettengingu starfsmanna.

Hafið þið breytt skipulagi skrifstofuhúsnæðis í kjölfarið?

Nei, þar sem vorum nýflutt í rúmgott og fagurt húsnæði í Grósku í Vatnsmýrinni þá höfum við ekki þurft að breyta skrifstofunni. Við hlökkum bara til að geta tekið niður sóttvarnarveggi til að allir sem vilja geti komið í vinnuna í Grósku. Við höfum aldrei prófað að vera öll á nýju skrifstofunni í einu, svona upp á gamla mátann án fjöldatakmarkana, vegna sóttvarnarreglna. Fólk saknar óformlegra samskipta, upplýsingaflæðisins sem verður til á staðnum, mötuneytisins, því að tilheyra teymi og stærri heild. Fólk er líka þakklátt fyrir að eiga möguleika á því að hafa sveigjanleika og geta unnið bæði heiman frá sér og á skrifstofunni.

Hvernig líst starfsfólki á breytt fyrirkomulag? Hefur allt starfsfólk ykkar tækifæri til að sinna vinnunni heima hjá sér?

Kokkurinn og fólkið hans geta ekki unnið heimavinnu, og móttökuritarinn ekki heldur. Að sjálfsögðu ræður eðli starfsins því hvort fjarvinna er gerleg hjá okkur eins og hjá öllum fyrirtækjum.

Hvernig er gengið úr skugga um það að starfsfólk vinni umsaminn vinnutíma í heimavinnunni?

Hjá CCP mælum við ekki gæði vinnu út frá klukkustundum, enda um skapandi vinnu að ræða. Við notum ekki tímaskráningarkerfi og sveigjanleiki því frekar mikill varðandi vinnutíma. Við metum vinnuframlagið frekar út frá útkomunni og því hvernig hún mætir væntingum um gæði og vinnslutíma. Við skipuleggjum vinnu okkar í teymum og sömu kröfur um gæði og afköst eru gerð til teyma hvort sem þau vinna alfarið eða að hluta til í fjarvinnu. Við vitum að sumir vinna verr í fjarvinnu og aðrir betur. Við uppgötvuðum það í mánaðarlegum rannsóknum okkar að í byrjun var fjarvinna á pari við vinnu frá skrifstofunni, sem kom okkur þægilega á óvart, en einbeitingakrafturinn minnkaði eftir því sem fjarvinna dróst á langinn. Af þeim sökum gáfum við öllum starfsmönnum þriggja vikna launað jólaleyfi til að safna kröftum og endurnýja sig til að vera vel stemmd í síðari hálfleik faraldursins. Við teljum að það hafi skipt sköpum fyrir úthaldið og þrautseigjuna sem okkar góða starfsfólk hefur sýnt.

Er sérstaklega hugað að kjarasamningsbundnum réttindum starfsfólks, eins og veikindadögum og veikindadögum barna?

Við virðum alltaf réttindi starfsfólks.

Hvernig hafið þið samband við ykkar starfsfólk, hvernig er samskiptum háttað í fjarvinnunni?

Við höfum ekki fellt niður neitt af þeim formlegu samskiptum, starfsmannafundum, stefnumótarfundum eða reglubundnu samráðsfundum sem voru fyrir Covid, frekar bætt í en hitt. Að sjálfsögðu eru þessir viðburðir rafrænir í stað þess að vera staðbundnir. Forstjórinn bloggar vikulega og hefur alltaf gert, framkvæmdastjórnin heldur AMA eða „Ask me anything" fundi vikulega, nýlega tókum við upp vikulegar kynningar á verkefnum í vinnslu og við reynum að hafa eins gott upplýsingaflæði og hægt er, sem er áskorun á tímum sem þessum. Við höfum skipulagt skemmtanir eins og spurningakeppnir, leikjakvöld, bingó og nýtt okkur tækifæri til að halda hópefli innan marka sóttvarnarreglna. Auk þess höfum sent starfsmönnum mánaðarlega óvæntan glaðning heim, svo sem púsluspil, andlitsmaska, vítamín, ullarsokka og góðgæti svo fátt sé talið. Við munum halda því áfram þangað til Covid er búið.

Fjarvinna felur í sér hugsana- og menningarbreytingu þar sem áherslan er á árangur en ekki einblínt á viðveru. Það getur einnig verið aðeins erfiðara fyrir stjórnendur að byggja upp liðsanda.

ERU DAGAR SKRIFSTOFURÝMA TALDIR?

Það er ljóst að yfirstandandi heimsfaraldur er að valda straumhvörfum. Fjölmargir vinnustaðir líta nú á fjarvinnu sem raunhæfan valkost og hafa gert samninga við starfsfólk sitt sem fela í sér að ákveðnu hlutfalli vinnutímans megi verja í fjarvinnu. Ýmis samskiptatól og tækinýjungar styðja við þessa vegferð. Fjarvinna virðist því vera komin til að vera á mörgum vinnustöðum, sem er fagnaðarefni, en auðvitað er að mörgu að hyggja með breyttu vinnufyrirkomulagi. Líklegt má telja að fjarvinna verði til umræðu í næstu kjarasamningum. En hverjir eru kostir og áskoranir fjarvinnu?

KOSTIR FJARVINNU FYRIR STARFSMENN OG VINNUSTAÐINN

Það eru margir plúsar við fjarvinnu:

• Það er augljóst hagræði fólgið í fjarvinnu fyrir vinnustaðinn. Ferðakostnaður lækkar þegar starfsmenn vinna fjarri hefðbundnum vinnustað auk þess sem það getur sparast mikið í yfirbyggingu, bílastæðum, skrifstofuaðstöðu og tækjabúnaði. Vinnustaðir verða minna háðir staðsetningu og geta flutt á ódýrari svæði.

• Fjarvinna getur verið liður í byggðaþróun þar sem búseta hefur ekki lengur áhrif við val á starfsfólki. Með því að bjóða upp á starf án tiltekinnar staðsetningar er fólki í dreifbýli gert auðveldara að búa og starfa þar. Fjarvinna gerir vinnustöðum auðveldara fyrir að ráða fólk með sérþekkingu utan landsteinanna. Hún býður einnig upp á þann kost fyrir erlenda sérfræðinga að flytja til Íslands og vinna héðan fjarvinnu. Hvers vegna að greiða 700 þúsund krónur fyrir stúdíóíbúð í New York þegar maður getur dvalið í mun ódýrara húsnæði á Suðureyri við Súgandafjörð?

• Fjarvinna er liður í að draga úr umferðarþunga, mengun og útblæstri gróðurhúsalofttegunda en ferðir milli heimilis og vinnustaðar vega þungt í kolefnisfótspori vinnustaða.

• Margir starfsmenn segja að afköstin í fjarvinnu séu betri þar sem þeir upplifa meira næði til að vinna vinnuna sína, nái betri einbeitingu og betra flæði og komi meiru í verk en í hringiðu vinnustaðarins þar sem eru alls kyns truflanir. Fjarfundir eru yfirleitt líka markvissari og styttri en staðfundir.

• Starfsmenn sleppa við að ferðast í og úr vinnu, sem skapar þeim meiri frítíma og tækifæri til að samþætta betur starf og einkalíf og verja fleiri gæðastundum með fjölskyldunni.

• Starfsmenn hafa meira frelsi og skipulagslegt sjálfstæði til að vinna á þeim stað sem þeir kjósa hvort sem það er heima hjá sér, í bústaðnum, á kaffihúsi eða jafnvel úti í heimi. Þeir hafa einnig meiri sveigjanleika til að hagræða vinnutíma sínum.

• Einn af kostum fjarvinnu er að starfsmenn hafa frelsi til að innrétta vinnusvæði sitt eins og þeir kjósa. Þeir geta hengt upp fjölskyldumyndir, fyllt rýmið af pottablómum, fært sig á milli herbergja eða sest í sófann annað slagið og hlustað á tónlist ef það hjálpar þeim við að virkja sköpunargáfuna.

• Sveigjanleikinn sem fjarvinna býður upp á leiðir af sér aukna starfsánægju og aukna hollustu starfsmanna við yfirmenn og vinnustað.

• Starfsmenn sem vinna fjarvinnu segjast upplifa minni streitu þar sem þeir hafa meiri stjórn á því hvernig þeir sinna störfum sínum.

• Fjarvinna stuðlar að aukinni vellíðan starfsmanna og getur dregið úr líkum á að þeir örmagnist eða brenni út.

ÁSKORANIR FJARVINNU FYRIR STARFSMENN OG VINNUSTAÐINN

Að sjálfsögðu fylgja fjarvinnu einnig ýmsar áskoranir:

• Fyrir marga eru samskiptin við kollegana einn mikilvægasti þáttur vinnunnar og þessum félagsþörfum starfsmanna er fullnægt þegar þeir spjalla við vinnufélagana á kaffistofunni eða yfir hádegismatnum. Fólk sem situr í opnu rými er vant því að hugmyndir flæði, upplýsingaflæðið sé greitt, það fær félagslegan stuðning og oft er mikið líf þar sem fólk deilir skrifstofurými. Í fjarvinnu er mun meiri áskorun að halda góðu sambandi við vinnustaðinn og vinnufélagana og fólki er hættara við að einangrast félagslega. Það ræðst þó af ýmsum persónulegum og félagslegum þáttum. Innhverfir einstaklingar (intróvertar), fólk sem vinnur sjálfstætt og þeir sem eru hræddir við að smitast af kórónuveirunni þrífast sem dæmi betur heima. Fjarvinna reynist úthverfum einstaklingum (extróvertum) iðulega meiri áskorun, þeir þurfa meiri örvun og þegar hana vantar glíma margir við skapsveiflur, verða eirðarlausir og þjást af svefnleysi. Einhleypir, þeir sem vinna í teymum og erlendir starfsmenn sem eiga ekki mikið félagslíf utan vinnunnar eiga einnig erfiðara með fjarvinnu.

• Starfsmenn í fjarvinnu upplifa stundum að þeir séu ekki aðeins félagslega einangraðir heldur einnig einangraðir frá vinnustaðnum, sem getur leitt til þess að þeir gleymast þegar verkefnum er úthlutað eða stöðuhækkanir veittar. Þá geta þeir einnig misst af mikilvægum upplýsingum.

Ingrid Kuhlman

• Hugmyndaflæði, skapandi vinna og teymisvinna er erfiðara í fjarvinnu. Sköpun á sér oft stað þegar við eigum í óformlegu spjalli við samstarfsmenn. Þó að netið bjóði upp á ýmsa möguleika til að líkja eftir þessum óformlegu félagslegu samskiptum koma þau ekki í staðinn fyrir persónuleg samskipti.

• Í fjarvinnu geta mörkin milli starfs og einkalífs skarast eða orðið óljós og hætta á að fólk verði alltaf með hugann við vinnuna. Auk þess getur það skapað átök þegar einstaklingur deilir vinnustaðnum á heimilinu með fjölskyldu sinni og þarf jafnvel að sinna vinnunni og börnunum samtímis. Til að koma í veg fyrir að vinna og einkalíf renni saman í eitt er kostur að búa sér til tilgreint afmarkað vinnusvæði. Það gerir manni kleift að stimpla sig út í lok vinnudagsins og fara „heim".

• Vinnudagurinn hefur tilhneigingu til að vera aðeins lengri í fjarvinnu en þegar vinnan er innt af hendi á vinnustaðnum. Það er meiri áskorun í fjarvinnu að slíta sig frá vinnunni og láta hana ekki gleypa sig. Því er mikilvægt að setja sér ákveðin mörk og læra að aftengjast.

• Fjarvinna getur aukið hættuna á stoðkerfisvandamálum, t.d. þegar aðstaða til vinnu er ekki nógu góð og ekki fullnægjandi tækjabúnaður til staðar. Fólk á það til að sitja of lengi við þegar það vinnu heima. Mikilvægt er að taka reglulegar pásur, huga að líkamsbeitingu og hafa m.a. góðan og stillanlegan stól, borð og tölvuskjá í góðri vinnuhæð ásamt góðri hljóðvist og lýsingu.

• Eftirlit vinnustaða með heilsu og öryggi fjarvinnustarfsmanna getur reynst flókið og mikilvægt að vinnustaðir setji sér fjarverustefnu og geri ráðstafanir til að stuðla að bættum aðbúnaði, hollustuháttum og öryggi á fjarvinnustöð.

• Í fjarvinnu eru starfsmenn í laustengdara sambandi við vinnustaðinn, sem getur dregið úr tryggð við vinnustaðinn og aukið starfsmannaveltu.

• Upplýsingaöryggi er áskorun í fjarvinnu og því mikilvægt að verja búnaðinn með dulkóðun, lykilorðum og vírusvörnum og bjóða starfsmönnum upp á fræðslu um gagnaöryggi.

• Fjarvinna hentar ekki öllum einstaklingum. Hún krefst sjálfsaga og gerir kröfur um að fólk stjórni tíma sínum og vinni sjálfstætt. Þegar við vinnum heima er oft meiri losarabragur á okkur og þá er hætta á einbeitingarleysi. Verkefnalisti fyrir daginn og vikuna, forgangsröðun og markmiðasetning geta hjálpað til við að halda fókus.

• Fjarvinna hentar ekki öllum störfum. Hún hentar sem dæmi vel sérfræðingum, stjórnendum og fólki í skrifstofustörfum en er nýtt í mun minna mæli í framleiðslustarfsemi ýmisskonar sem og í heilbrigðis- og félagsþjónustu, íþrótta- og tómstundastarfi og löggæslu.

MIKILVÆGT AÐ RÆKTA TENGSLIN

Í fjarvinnu standa starfsmönnum ýmis samskiptatól til boða til að rækta dagleg samskipti við vinnufélaga og koma í veg fyrir félagslega einangrun. Daglegur morgunfundur til að taka stöðuna á hópnum og verkefnum, t.d. á Teams, Zoom eða Google Meet, getur nýst vel þegar starfsmenn vinna á ólíkum stöðum. Gott er að byrja daginn á skjásamveru, bjóða vinnufélögunum góðan dag og fara yfir verkefni dagsins. Slíkir hittingar færa fólki nær hvert öðru. Einnig er gagnlegt að taka sameiginlegar rafrænar kaffipásur eða matarhlé.

TRAUST MILLI STJÓRNENDA OG STARFSMANNA SKIPTIR SKÖPUM

Fjarvinna felur í sér hugsana- og menningarbreytingu þar sem áherslan er á árangur en ekki einblínt á viðveru. Það getur einnig verið aðeins erfiðara fyrir stjórnendur að byggja upp liðsanda. Mikilvægur grundvöllur fjarvinnu er gagnkvæmt traust og gagnkvæmt aðhald milli stjórnenda og starfsmanna. Þeir þurfa sameiginlega að finna taktinn svo að vinnan gangi eins vel og kostur er. Skýrt samkomulag þarf að vera milli þeirra varðandi markmið, mælikvarða og árangur svo þeir séu með sömu forsendur til að meta gæði vinnunar og geti tryggt að vinna fjarvinnustarfsmanna sé samanburðarhæf við vinnu þeirra sem eru á vinnustaðnum. Það fylgir því mikil ábyrgð fyrir starfsmenn að vera treyst til að skapa virði fyrir vinnustaðinn fjarri honum og því mikilvægt að starfsmenn forðist að verja miklum tíma á samfélags- eða vefmiðlum bara af því að það er enginn að fylgjast með þeim.

FJARVINNA KOMIN TIL AÐ VERA

Það verður að hafa í huga að flestar rannsóknir á fjarvinnu fyrir tíma kórónuveirunnar snerust um heimavinnu sem var stunduð af frjálsum vilja. Eftir að heimsfaraldurinn skall á var fjarvinnu þröngvað upp á marga án undirbúnings og án þess að það væri endilega val þeirra. Undanfarið ár hafa margir unnið að mestu leyti utan hefðbundinnar starfsstöðvar og þá aðallega heiman frá sér. Margir vinnustaðir hafa komist að því að þeir eru sveigjanlegri og eiga auðveldara með fjarvinnu en þeir héldu.

Nýlegar kannanir Gallup hér heima sýna að áhugi fólks á fjarvinnu er mikill en fólk kýs þó almennt fjarvinnu í bland við viðveru á vinnustað. Meirihluti þeirra sem hafa áhuga á að vinna áfram fjarvinnu sjá fyrir sér að vera í fjarvinnu tvo daga vikunnar. Fáir hafa áhuga á að vera einvörðungu í fjarvinnu eins og hefur reynst nauðsynlegt í heimsfaraldrinum. En það er ljóst að fjarvinnan er víða komin til að vera.

Greinarhöfundur er framkvæmdastjóri Þekkingarmiðlunar og með meistaragráðu í hagnýtri jákvæðri sálfræði.

TILBOÐ TIL FÉLAGSMANNA VR

Félagsskírteini VR er staðfesting á aðild félagsmanns að félaginu og veitir auk þess ýmis konar afslætti. Hér að neðan má finna sérstök tilboð til félagsmanna VR gegn framvísun félagsskírteinis. Gildir ekki með öðrum tilboðum. Félagsskírteini VR er rafrænt og er aðgengilegt á Mínum síðum.

101 REYKJAVÍK FASTEIGNASALA

Hvað: 10% afsláttur af bankaverðmati og af umsömdum sölulaunum eigna félagsmanna. Frítt söluverðmat.

Hvar: 101 Reykjavík fasteignasala, Tjarnargötu 4, 101 Reykjavík

Hvenær: Alla daga

17 SORTIR

Hvað: 10% afsláttur af öllum vörum í verslun

Hvar: 17 sortir, Grandagarði 19 og Kringlunni

Hvenær: Alla daga

ARCANUM FJALLALEIÐSÖGUMENN

Hvað: Arcanum Fjallaleiðsögumenn býður félagsmönnum VR 30% afslátt af afþreyingu í sumar, um er að ræða Vélsleðaferð á Mýrdalsjökli, Fjórahjólaferðir á Sólheima-sandi, Jöklagöngu á Sólheimajökli, Kayak siglingu á Sólheimajökulslóni og Gönguferð í Sólheimaheiði sem nefnist Smalaleið.

Hvar: Arcanum Fjallaleiðsögumenn Klettagarðar 12, 104 Reykjavík

Hvenær: Frá 14. apríl til 31. ágúst (Ferðadagsetningar eru gildar til 30.09.21)

ATLANTSOLÍA

Hvað: 9 kr. afsláttur á valdri AO stöð en 7 kr. annars staðar

Hvar: Öllum stöðvum Atlantsolíu

Hvenær: Alla daga

ATOMOS

Hvað: 15% afsláttur í netverslun með afsláttarkóðanum: VR15

Hvar: Netverslun Atomos

Hvenær: Alla daga

CITYWALK

Hvað: 20% afsláttur af gönguferð um Reykjavík með sagnfræðingi. 32.000 kr fyrir hóp, allt að 20 manns, (a.m.k. einn þeirra í VR). Upplagt fyrir starfsmannafélög, árshátíðir, saumaklúbba og áhugamenn um borgina! Gengið er um bæinn í fylgd með vönum og hressum sagnfræðingi sem segir sögu bygginga og gatna á skemmtilegan máta í 1-2 klst. Jafnvel með drykkjarstoppi ef fólk vill taka hálfleik.

Hvar: Miðbær Reykjavíkur

Hvenær: Ótímabundið, alla daga

Bókanir: Bókanir fara fram í gegnum netfangið citywalk@citywalk.is, og kóði látinn fylgja með, kóðann er að finna undir afsláttakóðum á Mínum síðum. Framvísun á félagsskírteini VR við greiðslu. Sótt rafrænt í gegnum Mínar síður VR.

EFNALAUGIN BJÖRG

Hvað: 15% afsláttur af allri hreinsun og þvotti

Hvar: Efnalaugin Björg, Háaleitisbraut 58-60, 108 Reykjavík

Hvenær: Alla daga

FLÜGGER

Hvað: 15-30% afsláttur af málningu, 10-15% afsláttur af málningarverkfærum og öðrum vörum. Gildir ekki af tilboðsvörum

Hvar: Allar verslarnir Flügger

Hvenær: Alla daga

FLYOVER ICELAND

Hvað: 15% afsláttur

Hvar: FlyOver Iceland, Fiskislóð 43, 101 Reykjavík

Hvenær: Alla daga

ICELANDAIR HOTELS

Hvað: 20% afsláttur af gistingu á veturna (01.10 til 31.05) og 10% afsláttur af gistingu á sumrin (01.06 til 30.09)

Hvar: Reykjavik Marina, Reykjavik Natura, Hamar, Akureyri, Mývatn, Hérað

Hvenær: Þá daga sem laust er á hótelinu

Gildir til: 31.12.2021

JOHANSEN DELI

Hvað: 2 fyrir 1 af öllum heitum drykkjum

Hvar: Johansen Deli, Þórunnartúni 2, 105 Reykjavík

Hvenær: Alla daga

ORKAN

Hvað: Afsláttur pr. lítra: 20. kr afsláttur fyrstu tvö skiptin, 16 kr. afsláttur á afmælisdaginn, 11 kr. fyrir lítraverð yfir 50 ltr. pr. mánuð og 9 kr. fyrir lítraverð undir 50 ltr. pr. mánuð. Þú færð einnig: 20 - 40% afslátt af kaffi á þjónustustöðvum og 10 - 20% afslátt af bílatengdum vörum.

Hvar: Öllum stöðvum Orkunnar

Hvenær: Alla daga

SPARTA

Hvað: Árskort í Spörtu 10.990 kr. á mánuði, 3ja mánaða kort 30.000 kr. Frír vikupassi.

Hvar: Spörtu, Bíldshöfða 9, 110 Reykjavík

Hvenær: Alla daga

STILLING

Hvað: 5-15% afsláttur af vörum. Gildir ekki af tilboðsvörum.

Hvar: Allar verslarnir Stillingar

Hvenær: Alla daga

Fleiri tilboð er að finna á vefnum vr.is/tilbod.

STAFRÆN HÆFNI

HVAR STENDUR ÞÚ?

Öryggi · Upplýsingar · Framkvæmd · Samskipti

Þúsundir félagsmanna hafa tekið sjálfspróf VR í stafrænni hæfni!

Ert þú búin/n að taka prófið?

Kynntu þér málið nánar á stafraenhaefni.is

KROSSGÁTAN

							Frí-stundar krossgátur ©	KRISTUR	EKKI NOT-HÆFT	HAND-FESTU		EIÐFESTI	SK.ST. SKÓLA Í RVÍK	MAÐUR MARÍU	HAND-LEGG	FREK-JAÐIST ÁFRAM	HEPPN-IST
							FUNDUR				KJAMS			1			
							SNÆÐA				EIRÐAR-LAUSRA / HINNA OG ÞESSARA						
							Ó-FRESKJA ÚR SJÓ						REYK-DRAG / LAGNI				
							AUGNA-GOTUR / Í PÓST-ÁRITUN					MEÐ-VINDUR / NAFNI KARLS					
		FERSK	VILSU	HAF		BEITI TÖNNUM / BAR-DAGAR				VÍSU-PARTUR / VAR SÍÐUR BEÐIÐ					VÖRU-MERKI / PÍPUNA		
Í ÆSKU					SVIFDÝR / PRESTI	2			ÍMYND-UNUM / SLÍPAÐ GLER					SIFJALIÐ / FJÆRST DYRUM			
ÓNOTAÐ TÚN							GJÁLFRIÐ / SKORN-ING									GÆLU-NAFN SIGMARS	HLAUP
RÓMV. 500		FOR-SJÓN / GRÁT-KJÖKRI						FER Í RÖÐUR / RÉÐI ÚR TÁKNUM	3		SJÁIR UM / TANNI						
SKOLLA				BÍLSTJÓR-ANN / VÆGT BLÓTSYRÐI								SPYRJIR / REIKAÐ					
VIRÐIR						BAK-TALAR / FRÁ ENG-LANDI							FRÁ LAPP-LANDI / MJÖLL				
SK.ST. VERÐ-ANDI	4		GERAST / ALLT ÓÐRU-VÍSI				TÖNN-LAST Á / ÁSIG-KOMU-LAGINU								RÓMV. TALA / MANNS-NAFN		
BIRTU-TÍMANS								ELD-STÆÐI / AÐ MORGNI		6				LIPUR / STANS-AÐI			
RÓMV. TALA		KEYRI / GRÓÐA-BRALLI			MÁLMI / LÁTA FARA						SPRUNG-UR / SENDAST					HNÝSAST	BÍTUR Í
		5								SKUSS-INN / ÖSKURS							
	ÖGN Í FRUM-EIND / PÍNA								STÓIR / GARÐ-PLANTA			7	STARF / VONDI				
FEYSKIN						GERÐI DAUFT / ÁKAFA								HVARF / HVÍLIR			
SK.ST FÉLAGA-SAM-BANDS				BLAUT-UST / TRALL-HLJÓÐ					8			GLEYM-IST / BLÓM-SKIPUN					
Á FÓT-UNUM										ÆTL-AÐRA							
MÁLA			9		SKVETTA					HÖGG-VERK-FÆRIN							

VERÐLAUN FYRIR RÉTTA LAUSN KR. 15.000

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

Vinningshafi krossgátunnar úr síðasta blaði er **Sonja Stefánsdóttir**. Sonja starfaði sem nuddari í Bláa lóninu í 14 ár, meðfram sölu- og verslunarstörfum. Á sumrin hefur hún starfað sem leiðsögumaður. Gæludýr og dýravelferð eiga svo hug Sonju og hjarta og hefur hún sinnt sjálfboðaliðastarfi fyrir Dýrahjálp Íslands í yfir 10 ár. Önnur áhugamál eru útivist og ferðalög en Sonja reynir að ferðast sem mest innanlands yfir sumartímann enda segir hún landið okkar alltaf jafn fallegt og stórbrotið.

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

TRÚNAÐAR-
MENN

TRÚNAÐARMAÐURINN

ANNA KATRÍN ÓLAFSDÓTTIR

Aldur: 45
Vinnustaður: CCP

Hvað hefurðu unnið lengi hjá þínu fyrirtæki?

Ég hef starfað hjá CCP í bráðum 16 ár eða síðan 2005.

Hversu lengi hefurðu verið trúnaðarmaður?

Ég hef verið trúnaðarmaður í um eitt og hálft ár.

Hvernig fræðslu hefurðu sótt þér sem trúnaðarmaður?

Ég sótti námskeið um hlutverk trúnaðarmanns og fannst það mjög hjálplegt.

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

Fyrst og fremst hef ég komist að því hversu mikilvægt hlutverk trúnaðarmanns er. Það skiptir miklu að starfsmaður getið leitað til hlutlausra aðila ef hann telur sig þurfa á stuðningi að halda.

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

Ég hef unnið mikið heima síðan í mars 2020. Mitt starf er að mestu unnið í gegnum tölvu þannig að áhrifin hafa e.t.v. ekki verið eins mikil og hjá mörgum öðrum. Ég er líka svo heppin að minn vinnustaður hefur stutt einstaklega vel við bakið á okkur í þessu ástandi. Starfsmenn hafa fengið öll þau tæki og tól sem þeir þurfa til að geta unnið heima. Svo hafa yfirmenn fullan skilning á því að smum líður betur að vinna heima á meðan aðrir sakna þessa að hafa vinnufélaga í kringum sig. Hjá CCP hefur vinnustaðurinn verið hólfaður niður þannig að hægt sé að koma til móts við þá starfsmenn sem kjósa að mæta í vinnuna á sama tíma og öllum sóttvarnareglum er fylgt.

VR

FYRIRTÆKI ÁRSINS 2021

Árlega stendur **VR** fyrir kjöri á Fyrirtæki ársins. Niðurstöður stærstu vinnumarkaðskönnunar á Íslandi liggja nú fyrir árið 2021.

Stór fyrirtæki
LS Retail
Nova
Opin kerfi
Sjóvá
Vörður tryggingar

Meðalstór fyrirtæki
Hringdu
Hvíta húsið
Miðlun
Reykjafell
Tengi
Toyota á Íslandi

Lítil fyrirtæki
Artasan
Egill Árnason
Hagvangur
Rekstrarfélag Kringlunnar
Reon

Allt um niðurstöðurnar á vr.is/2021

VR óskar fyrirtækjum ársins til hamingju með frábæran árangur!

VR | KRINGLUNNI 7 | 103 REYKJAVÍK | 510 1700 | VR.IS