





31

## LAUNAKÖNNUN

- 31 Launakönnun 2013
- 32 Heildarlaun hækka um 6,9%
- 34 Hver eru launin 2013?
- 36 Samanburður á milli ára
- 38 Hvernig standa kynin?
- 41 Mennt er máttur



05

## FÉLAGSMÁL

- |   |   |
|---|---|
| 04 Hverjar eru þínar áherslur?                | 09 Námskeið fyrir trúnaðarmenn                      |
| 04 Umræður um komandi kjarasamninga           | 10 Taktu frá tíma fyrir skemmtilega fyrirlestra     |
| 04 Veist þú ekki örugglega af mínum síðum?    | 15 Vinsæl námskeið í boði hjá VR                    |
| 05 SKólakynningar VR                          | 19 Á hverju hef ég áhuga?                           |
| 05 Viltu styrkja stöðu þína á vinnumarkaðnum? | 19 Hvað ætlar þú að gera í vetur?                   |
| 05 Þróun náms fyrir starfsþjálfara í verslun  | 24 Starfsmenntasjóður verslunar- og skrifstofufólks |
|   | 42 Krossgátan                                       |
|   | 43 Uppskriftir                                      |



22

## GREINAR OG VIÐTÖL

- |   |  |
|---|--|
| 03 Leiðari                                    | 16 Verslunarmenn framtíðarinnar              |
| 06 Öflugur tengiliður starfsfólks             | 18 Starfsmenntanefnd VR                      |
| 07 Nærmynd af Heiðari Birni og Lindu Rós      | 20 Vissi alltaf að ég var ekki tossi         |
| 08 Trúnaðarmannakerfið skiptir öllu!          | 21 Farsælt nám í verslunarstjórnun á Bifróst |
| 11 Starfsleitarstofa STARFS                   | 22 Nám innan veggja fyrirtækja               |
| 12 Fræðslustjóri að láni hjá Nordic Visitor   | 26 Jafnlaunavottun VR                        |
| 13 Starfsþróun fólks er á þeirra eigin ábyrgð | 28 Nýr orlofsvefur hjá VR                    |
|   | 30 Undirbúningur kjarasamninga               |
|   | 30 Kaupmáttinn á oddinn                      |

LEIÐARI  
**ÓLAFÍA B. RAFNSDÓTTIR**



# BETUR MÁ EF DUGA SKAL

Félagsmenn VR nutu launaskriðs á síðasta ári samkvæmt niðurstöðum launakönnunar VR, en ítarlega er fjallað um þær í þessu tölublaði VR blaðsins. Heildarlaun VR-félaga hækkuðu um tæplega 7% á milli ára, sem er ívið meira en launavísitala Hagstofunnar á sama tímabili. Þetta eru ánægjulegar fréttir og vísbending um að svigrúm sé til launahækka- ana í atvinnulífinu nú þegar viðræður um nýjan kjarasamning á almenn- um vinnumarkaði eru að komast á skrið.

## BETUR MÁ EF DUGA SKAL

En niðurstöðurnar fela einnig í sér áminningu til okkar að láta ekki deigan síga í baráttunni. Launamunur karla og kvenna innan VR hefur því miður ekkert breyst frá síðasta ári – konur innan VR eru með 9,4% lægri laun en karlarnir. Þennan mun er ekki hægt að skýra með lengri vinnutíma karla, menntun þeirra eða hærri stöðu. Þetta er óútskýrður kynbundinn launamunur sem á ekki að þrífist í nútímapjóðfélagi. VR hefur lagt sitt af mörkum í þessari baráttu, enda er þetta mikið hagsmunamál fyrir félagsmenn okkar, bæði karla og konur. Í upphafi þessa árs kynnti VR Jafnlaunavottun, öflugt tæki fyrir fyrirtæki á íslenskum vinnumarkaði til að vinna að jafnrétti innan eigin veggja. Þegar hafa 11 fyrirtæki og stofnanir fengið Jafnlaunavottun VR og geta með sanni sagt að hjá þeim ríki jafnrétti kynjanna til launa. Það er von okkar og trú að Jafnlaunavottun VR muni skila áþreifanlegum árangri í baráttunni fyrir jafnrétti innan örfárra ára.

## STARFSMENNTAMÁLIN Á ODDINN

Verkalýðshreyfingin hefur ætíð lagt kapp á að styrkja stöðu þeirra sem hafa lægstu launin og var megináhersla lögð á að verja kaupmátt lágmarkslauna í síðustu kjarasamningum. Það skilaði áþreifanlegum árangri – en verkinu er ekki lokið. Við verðum sífellt að leita nýrra

leiða til að efla félagsmenn okkar í starfi og bæta kjör þeirra. Það er ástæða þess að VR mun leggja áherslu á starfsmenntamálin í þessum kjarasamningaviðræðum, einkum menntun og fræðslu starfsmanna í verslun og þjónustu. Aukin menntun felur í sér ný tækifæri og við viljum leggja félagsmönnum lið.

## MILLITEKJUHÓPINN Í FORGRUNNI

Þróun launa félagsmanna VR frá hrúni bendir til þess að starfsmenn með svokallaðar milliteklar hafi borið skarðan hlut frá borði frá hrúni á meðan þeir sem hafa hærri laun hafa fengið meiri hækkanir. Þessi umræða er ekki ný en hefur orðið æ háværi síðustu vikur og mánuði í þjóðfélagsmæðunni. Millitekluhópurinn tók á sig kjaraskerðingu í hrúninu og hefur lagt sitt af mörkum, mögularlaust, til þess að koma atvinnulífinu aftur í gang. Það er löngu tímabært að horfast í augu við stöðuna og rétta hlut þessara félagsmanna. Fyrir því mun VR berjast í næstu kjarasamningum.

Við förum inn í kjarasamningaviðræðurnar með nýjar tillögur í farteskinu og bindum vonir við að allir leggist á eitt til að tryggja réttláta niðurstöðu.

Ólafía B. Rafnsdóttir  
Formaður VR

## HVERJAR ERU ÞÍNAR ÁHERSLUR?

Segðu okkur hvað þú vilt leggja áherslu á í komandi kjarasamningaviðræðum.

Undirbúningur fyrir kjarasamninga stendur nú sem hæst, en sem kunnugt er renna samningar VR við atvinnurekendur út í lok nóvember næstkomandi. Nú stendur yfir könnun á Mínum síðum á heimasíðu VR um hvaða leiðir félagsmenn vilja fara til að ná fram markmiðum um aukinn kaupmátt, stöðugleika og styrkari stöðu launafólks á vinnumarkaði. Könnunin stendur til 17. september og er opin öllum félagsmönnum.

Til að taka þátt þarftu að skrá þig inn á Mínan síður á heimasíðu VR, [www.vr.is](http://www.vr.is)

Við hvetjum alla til að taka þátt og leggja sitt af mörkum við að móta kröfugerð félagsins í næstu kjarasamningum.

## UMRÆÐUR UM KOMANDI KJARASAMNINGA

Fjölmennur fundur trúnaðarráðs- og trúnaðarmann var haldinn á Hótel Nordica þann 10. júní sl. þar sem farið var yfir stöðu kjarasamninga. Ólafía B. Rafnsdóttir, formaður VR setti fundinn og fór yfir starfið hjá VR frá kosningu nýrrar stjórnar og helstu áherslur á komandi vikum og mánuðum, en þar eru komandi kjarasamningar í aðalhlutverki. Elías G. Magnússon fagstjóri á kjarasviði VR fór yfir söguna í kjarasamningagerð frá 1955 – 2000 sem sýndi okkur að það sem við höfum í dag er ekki sjálfgefið og mikil vinna hefur verið unnin. Að því loknu fór Ólafur Darri Andrason, hagfræðingur ASÍ yfir stöðuna í þeim kjarasamningum sem eru framundan. Miklar og góðar umræður voru á fundinum, sem voru bæði fjörugar og málefnalegar.



## VEIST ÞÚ EKKI ÖRUGGLEGA AF MÍNUM SÍÐUM?

Fullgildir félagsmenn VR og þeir sem eiga réttindi í VR varasjóði hafa aðgang að Mínum síðum og þar er að finna eftirfarandi upplýsingar:

**Staða í sjóðum**, hversu marga punkta þú átt í fræðslusjóði og hver inneign þín er í varasjóði.

**Yfirlit yfir félagsgjöldin** þín frá upphafi.

**Fyrir skattframtalið**, launamiðar þínir fyrir greiðslur úr starfsmennta- eða varasjóðum eru birtar sem og fyrir dagpeninga og bætur.

**Þjónusta**, yfirlit yfir þá þjónustu sem þú hefur sótt til félagsins og hversu mikið þú hefur fengið greitt úr sjóðum þess.

**Rafrænar umsóknir**, á Mínum síðum getur þú sótt um rafrænt um styrki úr VR varasjóði sem og starfsmenntasjóðum.

### TRÚNAÐARMENN MEÐ SÉRSÍÐUR

Trúnaðarmenn eru með sérstakar síður þar sem birtar eru ýmsar hagnýtar upplýsingar, fjallað um hlutverk og réttindi trúnaðarmanna, yfirlit yfir trúnaðarmannanámskeiðin og möguleiki til að skrá sig á námskeið.

Þú getur sótt um lykilorð á [www.vr.is](http://www.vr.is), hjá Þjónustuveri VR í síma 510 1700 eða með því að senda tölvupóst á [vr@vr.is](mailto:vr@vr.is) þar sem fram kemur nafn og kennitala.



## SKÓLAKYNNINGAR VR

Eins og undanfarin ár mun VR bjóða upp á fyrirlestra fyrir alla nemendur í 10. bekk grunnskólanna í vetur. Mikil ánægja hefur ríkt meðal nemenda og kennara með þessar kynningar, en markmiðið er að kynna fyrir nemendum helstu réttindi og skyldur á vinnumarkaði. Fjallað er um grunnhugtök í kjaramálum eins og kjarasamninga, verktaka, launþega, vinnutíma, launaseðla, veikindarétt og hvíldartíma, svo eitthvað sé nefnt. Fræðslan hefur forvarnargildi, þar sem mikið er um að brotið sé á ungu fólki, og hefur hún gefið mjög góða raun. Hluti af fyrirlestrinum er leikin atriði sem Jón Gnarr gerði fyrir VR og hafa vakið mikla athygli síðustu árin.

Þeir skólar sem vilja bjóða nemendum 10. bekkjar upp á slíka fræðslu geta haft samband við okkur í síma 510-1700 eða sent tölvupóst á Árdísi, [ardis@vr.is](mailto:ardis@vr.is)

## STARFSMENNTASJÓÐUR SKRIFSTOFU OG VERSLUNARFÓLKS

leitast að mannauðsráðgjafa með sérhæfingu í vinnustaðanámi til þess að taka að sér greiningu fyrirtækja í Fræðslustjóráverkefnum.

Nánari upplýsingar gefur Sólveig – [solveig@vr.is](mailto:solveig@vr.is)

## VILTU STYRKJA STÖÐU ÞÍNA Á VINNUMARKAÐNUM?

Ef þú hefur unnið við skrifstofustörf í fimm ár eða lengur eða í verslun í þrjú ár eða lengur og ert orðin(n) 23 ára býðst þér að fara í raunfærnimat. Raunfærnimat metur hæfni þína til jafngildi náms.

Þetta er í raun ofureinfalt, en tilgangurinn er að meta þekkingu þína og færni á ákveðnu sviði. Matið getur stýtt nám þitt, sýnt fram á færni og reynslu í atvinnu-umsókn og hjálpað þér að meta hvernig þú getur aukið styrk þinn í námi eða starfi.

Raunfærnimat er þátttakendum að kostnaðarlausu. Það fyrsta sem þarf að gera er að bóka viðtal hjá náms- og starfsrágjafa hjá Mími símenntun. Í viðtalinu færðu kynningu á ferlinu og skoðað er hvort þú eigir erindi í matið. Að því loknu er farið yfir þekkingu þína í samtalsformi, sem og farið yfir fyrirliggjandi gögn. Löggö er áhersla á að þú fái tækifæri til að koma þekkingu þinni á framfæri með mismunandi leiðum.

Ekki láta þetta tækifæri framhjá þér fara. Hafðu samband við Mími símenntun í síma 580 1800 eða sendu tölvupóst á [radgjof@mimir.is](mailto:radgjof@mimir.is) og pantaðu tíma.

## ÞRÓUN NÁMS FYRIR STARFSÞJÁLFA Í VERSLUN

VR er einn samstarfsaðila verkefnis sem Rannsóknarsetur verslunarinnar fékk nýlega styrk fyrir úr Leonardo da Vinci starfsmenntaáætlun Evrópusambandsins.



Verkefnið snýst um að þróa nýtt nám fyrir starfsþjálfva í verslun í samstarfi við Háskólann á Bifröst. Verkefnið er liður í að bæta fagmennsku í verslunarstörfum og um leið hvatning til þeirra sem starfa í verslun til að sækja sér áframhaldandi menntun. Erlendir þátttakendur í verkefninu eru frá Austurríki og Írlandi. Námið sem verður þróað verður prófað í verslanakeðjum í hverju þátttökulandanna. Hér á landi verður það gert í Samkaupum, á Írlandi í TESCO-verslanakeðjunni og í Austurríki í verslanakeðjunni Merkur. Auk Rannsóknaseturs verslunarinnar taka VR, SVÞ og Fræðslumiðstöð atvinnulífsins þátt í verkefninu hér á landi. Markmið verkefnisins er að koma á fót námi fyrir starfsþjálfva í verslunum. Þannig er stefnt að því að til verði sérhæfdir starfsmenn í verslunum sem geti tekið að sér þjálfun og verklega kennslu nýrra starfsmanna.

# ÖFLUGUR TENGILIÐUR STARFSFÓLKS

Trúnaðarmaðurinn er öflugur tengiliður starfsfólks á vinnustað bæði við VR og atvinnurekanda. Hann getur auðveldað samskipti þessara aðila og starfsfólk getur leitað til trúnaðarmanns um hin ýmsu málefni. Oft er leitað til trúnaðarmanna varðandi upplýsinga um styrki, námskeið, réttindi og kjaramál. Trúnaðarmaður er gjarnan ráðgjafi og milligöngumaður í erfiðum málum á vinnustað og getur haft mikil áhrif á þróun og starfsemi hjá VR með virkri þátttöku.



Miklu skiptir að samskipti trúnaðarmanna og yfirmanna á vinnustað séu góð. Anna Rós lvarsdóttir er mannaútsjórnari hjá Vátryggingafélagi Íslands, VÍS, og hefur mikla reynslu af samskiptum við trúnaðarmenn. Hjá VÍS starfa um 230 starfsmenn víðs vegar um landið. Heiðar Birnir Kristjánsson og Linda Rós Reynisdóttir eru trúnaðarmenn VR hjá

fyrirtækinu. Heiðar Birnir hefur gegnt starfi trúnaðarmanns frá árinu 2009 en Linda var kosin á þessu ári. Guðmundur Lárus Helgason er trúnaðarmaður starfsmanna á Akureyri. „Samskipti trúnaðarmanna og stjórnenda fyrirtækisins eru með besta móti, en þar er lítið á trúnaðarmanninn sem mikilvægan hlekk í samskiptum við starfsfólk,“ segir Anna Rós.

## HLUTVERK TRÚNAÐARMANNA

Anna Rós segir að starf trúnaðarmanna sé mikilvægt hlutverk innan fyrirtækisins og ekki spurning að það að hafa góða trúnaðarmann geti auðveldað hlutverk stjórnenda sem snýr að því að gera góðan vinnustað enn betri. „Í vor þegar Linda Rós var kosin voru fjórar flottar konur í framboði til trúnaðarmanns. Í mínum huga er það vottur um að starfsmenn upplifi það að þetta hlutverk sé áhugavert og eftirsóknarvert.“

Að sögn Önnu Rósar er það mikilvægt að starfsmenn hafi einhvern sem þeir geti leitað til með mál sem varða réttindi þeirra hjá VR en ekki síður að starfsmenn hafi einhvern til að leita til sem geti komið á bændingum á framfæri við stjórnendur VÍS um eitthvað sem megi betur fara, treysti starfsmáður sér ekki af einhverjum ástæðum til þess sjálfur. Trúnaðarmaður er því bæði tengiliður milli VR og starfsfólks og starfsfólks og stjórnenda.

## HVERNIG ER SAMSTARFIÐ VIÐ TRÚNAÐARMENNINA HJÁ VÍS?

„Ég hitti trúnaðarmennina mánaðarlega á fundi þar sem við förum yfir þau mál sem eru efst á baugi. Svo hittumst við oftar eða tölum saman í tölvupósti til að fara yfir einstök mál ef eitthvað sérstakt kemur upp. Sem betur fer hafa frá því að ég tók við mínu starfi árið 2006 ekki komið nein mál sem ekki hefur verið hægt að leysa í góðu samstarfi hér innanhus,“ segir Anna Rós.

Anna Rós segir að hjá VÍS sé lítið á trúnaðarmennina sem samherja í því að viðhalda

góðum vinnuanda og vinnuumhverfi. „Ég upplýsi trúnaðarmennina um þær breytingar sem eru gerðar sem snúa að starfsmönnum, bæði stórar og smáar, til þess að þeir hafi tækifæri til að koma sínum skoðunum á framfæri. Einnig eru þeir þá betur í stakk búin til að svara fyrirspurnum starfsmanna ef leitað er til þeirra. Trúnaðarmennirnir koma einnig á framfæri upplýsingum um það sem þeir finna að brennur á starfsmönnum. Það getur stundum gefið okkur stjórnendum tækifæri til að bæta upplýsingaflæði, leiðrétta misskilning eða grípa inn í með öðrum hætti til að lagfæra. Stjórnendur biðja einnig trúnaðarmenn um að taka þátt í vinnuhópum eða nefndum innan VÍS sem fulltrúar starfsmanna. Heiðar Birnir er í síðaráði VÍS sem hefur það hlutverk að endurskoða siðasáttmála VÍS og fylgja því eftir að honum sé framfylgt.“

## AÐGENGI TRÚNAÐARMANNA AÐ STJÓRNENDUM VÍS

Anna Rós segir það nauðsynlegt að trúnaðarmenn hafi gott aðgengi að stjórnendum til að þeir geti sinnt hlutverki sínu vel. „Reyndar tel ég að almennt eigi starfsmenn auðvelt með aðgengi að stjórnendum. Í könnun VR meðal félaga sinna á Fyrirtæki ársins sjáum við að sú spurning sem skorar hæst hjá okkur er „Ég get leitað til næsta yfirmanns míns ef ég þarf á því að halda“, en starfsmenn gefa því atriði einkunnina 4,81 á kvarðanum 1-5.“

Að sögn Önnu Rósar hefur reynsla þeirra af starfi trúnaðarmanna VR verið mjög góð. Þau hafi verið lánsöm með það fólk sem hafi valist í þetta hlutverk á vinnustaðnum og samskiptin verið til fyrirmyndar.

## MIKILVÆGT AÐ EFLA ÞEKKINGU TRÚNAÐARMANNA

VR býður upp á sérstök námskeið fyrir trúnaðarmenn, þar sem er meðal annars farið yfir alla þá þjónustu sem VR veitir félagsmönnum og kjarasamninga. „Trúnaðarmennirnir verða að vera vel upplýstir um þjónustu og kjarasamninginn sem við vinnum eftir og réttindi og skyldur starfsmanna. Því tel ég mikilvægt að trúnaðarmenn sækja þau námskeið sem í boði eru hjá VR. Við höfum haft góða reynslu af þessum námskeiðum og þau hafa einnig eftir sjálfstraust þeirra til að takast á við hlutverkið, sem skiptir líka máli,“ segir Anna Rós.

# NÆRMYND AF HEIÐARI BIRNI KRISTJÁNSSYNI OG LINDU RÓS REYNISDÓTTUR



## HVAÐ HAFIÐ ÞIÐ UNNIÐ LENGI HJÁ VÍS?

**Linda Rós:** Ég byrjaði í júlí 2007, þar af var ég fimm fyrstu árin við vinnu á Akureyri.

**Heiðar Birnir:** Ég hef starfað hjá VÍS frá apríl 2004. Það eru því að verða komin tíu ár.

## HVERSU LENGI HAFIÐ ÞIÐ VERIÐ TRÚNAÐARMENN VR HJÁ VÍS?

**Linda Rós:** Frá febrúar á þessu ári.

**Heiðar Birnir:** Ég hef verið trúnaðarmaður hjá VÍS frá árinu 2009.

## HVERNIG LÍKAR YKKUR VIÐ TRÚNAÐARMANNASTARFIÐ?

**Linda Rós:** Mér finnst það mjög áhugavert. Það hefur ekki reynt mikið á það hjá mér þar sem ég hef nýtekið við sem trúnaðarmaður en það lofar góðu.

**Heiðar Birnir:** Heilt yfir hefur verið ósköp rólegt yfir þessu. Einstaka fyrirspurnir frá samstarfsfólki og örfá atriði sem auðvelt hefur verið að leysa úr.

## HVER ERU HELSTU VERKEFNI YKKAR Í STARFINU SEM TRÚNAÐARMENN?

**Heiðar Birnir:** Sem fyrr segir hefur frekar lítið reynt á trúnaðarmanninn. Helst eru þetta þælingar um orlofsrétt, launamál og skattahlunnindi.

**Linda Rós:** Það hefur nú lítið reynt á þetta þar sem ég er nýlega byrjuð.

## HVERNIG HEFUR SAMSTARFIÐ VERIÐ VIÐ YFIRMENN YKKAR VEGNA TRÚNAÐARMANNASTARFSINS?

**Heiðar Birnir:** Mjög gott. Hef ávallt haft gott aðgengi að stjórnendum fyrirtækisins og verið vel upplýstur um öll þau mál sem koma upp.

**Linda Rós:** Samstarfið er mjög gott við yfirmenn VÍS, við eigum sem dæmi ávallt fund einu sinni í mánuði með mannaútsjórnara. Á þeim fundi er farið yfir málefni liðandi stundar.

## HAFIÐ ÞIÐ NÝTT YKKUR NÁMSKEIÐ HJÁ VR?

**Linda Rós:** Já, ég er búin að fara á þau námskeið sem hafa verið í boði síðan ég byrjaði. Þau hafa öll verið mjög áhugaverð og vel að þeim staðið.

**Heiðar Birnir:** Ég fór á trúnaðarmannanámskeiðin en maður mætti nú samt alveg nýta sér betur þá fyrirlestra og námskeið sem eru í boði.

## HVER ERU HELSTU ÁHUGAMÁLIN YKKAR?

**Linda Rós:** Bílar og vélknúin farartæki hafa verið ofarlega á lista síðan í æsku. Eins hef ég mjög gaman af dansi og tónlist og stunda Zumba reglulega.

**Heiðar Birnir:** Ég er í hlaupahópi FH, og það er ómissandi að hitta félaga sína þar nokkrum sinnum í viku og hlaupa með þeim. Eins hef ég gaman af stang- og skotveiði en það hefur farið minna fyrir því síðustu misseri.

## HVETUR VINNUVEITANDI YKKUR TIL AÐ SÆKJA NÁMSKEIÐ HJÁ VR?

**Linda Rós:** Já, VÍS hvetur okkur til þess jafnt sem og að sækja aðra fræðslu.

**Heiðar Birnir:** Hjá VÍS eru starfsmenn hvattir til að sækja námskeið. Til dæmis eru vikulega fyrirlestrar og námskeið yfir vetrarmánuðina. Þau eru vel nýtt.

# TRÚNAÐARMANNAKERFIÐ SKIPTIR ÖLLU!

Árdís Birgisdóttir er nýr tengiliður VR við trúnaðarmenn félagsins. Hún er viðskiptafræðingur frá Háskóla Íslands, en Árdís hefur unnið hjá VR með skólanum frá árinu 2011. Hún segir að VR búi yfir mjög öflugu trúnaðarmannakerfi, en trúnaðarmenn hjá VR eru um hundrað og áttatíu.

Aðspurð segir hún að með trúnaðarmannakerfinu fái VR góða innsýn á vinnumarkaðinn, púlsinn á starfsmannamálum fyrirtækja og hvað helst brenni á félagsmönnum. Allir trúnaðarmenn VR geta haft beint samband við Árdís um þau mál sem koma upp hjá þeim og hún leiðbeinir þeim eins og þörf er á. Trúnaðarmenn geta haft áhrif á starfsemi og þróun VR ef þeir eru virkir í starfi, segir Árdís, en reglulega eru haldnir fundir með trúnaðarmönnum og er lögð mikil áhersla á fræðslu trúnaðarmanna.

## MIKILVÆGT FYRIR FYRIRTÆKI AÐ HAFNA TRÚNAÐARMANN

Samkvæmt Árdís hefur trúnaðarmaðurinn það hlutverk að gæta þess að samningar séu haldnir á vinnustaðnum og lög ekki brotin á starfsfólki. Trúnaðarmaður er fulltrúi stéttafélags inni á vinnustað. Hann getur auðveldað samskipti á milli starfsmanna og yfirmanna hjá fyrirtækjum, hann veit hvaða þjónusta er í boði hjá VR og getur hjálpað starfsfólki að nálgast hana. Starf trúnaðarmanns hefur einnig breyst með árunum, segir Árdís. „Heimasíða VR hefur að geyma mikið af upplýsingum og er aðgengi að ráðgjöfum okkar mjög gott. Því má segja að í dag felist starf trúnaðarmanna meira í kynningu á starfsemi VR, að hvetja félagsmenn til að leita sér upplýsinga, hafa milligöngu í erfiðum málum og veita ráðgjöf.“

## PERSÓNULEG HÆFNI TRÚNAÐARMANNS

Árdís segir það mjög mikilvægt að trúnaðarmenn efla sig í starfi. „Því stendur VR fyrir hinum ýmsu námskeiðum um réttindi og skyldur á vinnumarkaði auk námskeiða sem miða sérstaklega að því að auka persónulega hæfni einstaklingsins. Trúnaðarmenn geta þurft að leysa úr flóknum málum og því er nauðsynlegt að þeir hafi persónulega hæfni til að takast á við slíkar aðstæður. Ég hef átt mikil og góð samskipti við trúnaðarmenn og það er gaman að sjá fólk eflast og auka hæfni sína í leik og starfi. Það hefur sýnt sig að aukin þekking og áhugi trúnaðarmanns hefur leitt til framgangs hans í starfi. Ég tel það mikilvægt að hópurinn hafi möguleika á því að koma skoðunum sínum á framfæri og fái upplýsingar hjá öðrum trúnaðarmönnum. Við stofnuðum því sérstakan hóp á Facebook og hvetjum við alla trúnaðarmenn til að sækja um aðgang. Þetta er góður vettvangur til að fá upplýsingar hjá öðrum trúnaðarmönnum um ýmiss konar málefni,“ segir Árdís.

## KOSNING TRÚNAÐARMANNS

Það er réttur félagsmanna að kjósa sér trúnaðarmann og kjósa starfsmenn sér trúnaðarmann til tveggja ára í senn. Kjósa má trúnaðarmann á vinnustað þar sem starfa fimm félagsmenn eða fleiri. Ef starfsmenn eru fleiri



en 50 má kjósa tvo trúnaðarmenn. Árdís segir að hún og samstarfsmenn hennar leiðbeini um kosningu ef trúnaðarmaður er ekki á vinnustaðnum. Við höfum farið á vinnustaði og kynnt trúnaðarmannastarfið og þegar kemur að kosningu hefur allur háttur verið hafður á. Við höfum mætt á staðinn og séð um kosningu eða starfsmenn séð um það sjálfir. Það sem þarf að passa upp á varðandi kosningu er að velja tíma þar sem allir starfsmenn geta kosið. Það er því allur gangur á tíma, stundum stendur kosning yfir í klukkutíma og stundum heilan dag,“ segir Árdís.

„Við reynum eftir fremsta megni að halda trúnaðarmönnum okkar vel upplýstum. Við sendum þeim ávallt upplýsingar um öll námskeið og fyrirlestra sem haldnir eru hjá félaginu, sem og áminningar um réttindi og fréttir af vinnumarkaði. Dyr okkar standa ávallt opnar fyrir trúnaðarmenn og hafa þeir óheftan aðgang að nauðsynlegum upplýsingum,“ segir Árdís.

# NÁMSKEIÐ FYRIR TRÚNAÐARMENN

## SJÓÐIR OG ÞJÓNUSTA VR

**24. SEPTEMBER** kl. 9:00-12:00

Leiðbeinendur eru starfsmenn þjónustu- og ráðgjafadeildar VR

Þjónusta VR er víðtæk og á þessu námskeiði verður farið yfir þjónustuliði eins og VR varasjóð, Sjúkrasjóð, Orlofssjóð og Starfsmenntasjóð verslunarmanna. STARF sem er þjónusta VR við atvinnuleitendur verður kynnt og farið yfir starfsemi starfsendurhæfingarsjóðsins VIRK. Öllum trúnaðarmönnum VR er boðið.

## ÞRIGGJA DAGA TRÚNAÐARMANNASKÓLI

**14-16. OKTÓBER** kl. 09:00-15:30. Námskeiðið verður haldið í fundarsal

VR á 0-hæð í Húsi verslunarinnar.

Námskeið frá Félagsmálaskóla Alþýðu.

14. október - Trúnaðarmaðurinn - starf hans og staða

15. október - Þjóðfélagið og vinnumarkaðurinn

16. október - Samskipti á vinnustað

## STIKLUR UM EFNID

Hvert er hlutverk stéttarfélaga, sambanda og heildarsamtaka á vinnumarkaði.

Hvert er hlutverk trúnaðarmanns á vinnustað, hvað á hann að gera og hvað á hann ekki að gera?

Hvert er hlutverk trúnaðarmanna samkvæmt lögum og kjarasamningum.

Hvar getur trúnaðarmaður aflað sér upplýsinga um túlkanir kjarasamninga og önnur mál sem koma inn á hans borð.

Fjölmenning-samskipti-ólíkir síðir og venjur.

Hvað einkennir góð og slæm samskipti á vinnustað?

Stundaskrá námskeiðsins er hægt að nálgast á [www.vr.is](http://www.vr.is)

## SJÁLFSTYRKINGAR OG GLEÐINÁMSKEIÐ

**12. NÓVEMBER** kl 09:00-11:00

Edda Björgvinsdóttir kemur og heldur námskeið fyrir okkur um framkomu, sjálfsöryggi, sjálfstraust og mannleg samskipti. Undanfarin ár hefur Edda þjálfað hjá mörgum fyrirtækjum og stofnunum m.a. í tjáningu, fjölmiðlaframkomu, mannlegum samskiptum, húmor og gleði. Námskeiðin hennar hafa verið mjög vinsæl og hafa slegið í gegn.

## ATHUGIÐ:

Í haust verður ekki boðið upp á sér kjaramálanámskeiðið þar sem kjarasamningar eru lausir þann 30. nóvember 2013. Þegar kjarasamningar liggja fyrir verður boðið upp á sér námskeið.



# TAKTU FRÁ TÍMA FYRIR SKEMMTILEGA FYRIRLESTRA

VR býður félagsmönnum sínum upp á áhugaverða morgun- og hádegisfyrirlestra næstu mánuðina. Fyrirlestrarir eru mjög fjölbreyttir, allt frá fræðslu um heilsu og markmiðasetningu upp í aukna sjálfspekkingu. Allir fyrirlestrar VR eru félagsmönnum að kostnaðarlausu.

## MARKMIÐASETNING

**19. SEPTEMBER** kl. 12.00–13.00

Fyrirlesari: **Jóhann Ingi**, sálfræðingur

Öll viljum við njóta velgengni og ná árangri í því sem við tökum okkur fyrir hendur. Til að auka líkurnar á að vel takist til er mikilvægt að kunna að setja sér skýr markmið og ná þeim. Á þessum fyrirlestri verður farið yfir hvernig við getum sett okkur raunhæf markmið og um leið byggt upp gott sjálfstraust, sem er sá færniþáttur sem skiptir okkur mestu máli.

## HVAÐ GERIR FYRIRTÆKI SAMFÉLAGSLEGA ÁBYRG?

**9. OKTÓBER** kl. 8.30–10.00

Fyrirlesari: **Ketill B. Magnússon**, framkvæmdastjóri Festu – miðstöðvar um samfélagsábyrgð fyrirtækja.

Fjallað verður um samfélagsábyrgð fyrirtækja og hvernig innleiða má ábyrga starfshætti í fyrirtækjum. Tekin verða hagnýt dæmi og sjónum beint sérstaklega að innra starfi fyrirtækja. Þátttaka í samfélagsverkefnum og styrkir til góðgerðamála eru gófug en það skiptir ekki síður máli að starfsemi fyrirtækisins sé sanngjörn og gagnsæ gagnvart starfsfólki, viðskiptavinum og öðrum hagaðilum.

**Við hvetjum stjórnendur sérstaklega til að sækja þennan áhugaverða fyrirlestur.**

## NÁÐU ÁRANGRI UNDIR ÁLAGI: STREITA OG BJARGRÁÐ

**17. OKTÓBER** kl. 12.00–13.00

Fyrirlesari: **Sigríður Hulda Jónsdóttir**, MA náms- og starfsráðgjöf

Í nútímasamfélagi er nauðsynlegt að átta sig á daglegum áreitum í lífi okkar, geta notið þeirra eða tekist á við þau þannig að lífsgæði okkar aukist. Í álagi felast oft tækifæri til vaxtar en álagstímabil má ekki verða að lífsstíl. Þátttakendur námskeiðsins gera verkefni til að auka sjálfspekkingu sína, greina áreiti í eigin lífi og átta sig á eigin viðbrögðum við álagi. Leiðir til að forgangsráða og viðhalda jafnvægi í daglegum verkefnum jafnt sem á álagstímum eru ræddar ásamt heppilegum næringarlindum og bjargráðum á álagstímabilum. Fjallað er um jákvæða hugsun, eigin viðhorf og lífshætti án streitu. Slökunaræfing.

## JAFNVÆGI EINKALÍFS OG STARFS

**14. NÓVEMBER** kl. 12.00–13.00

Fyrirlesari: **Sigríður Hulda Jónsdóttir**, MA náms- og starfsráðgjöf

Fjallað er um mikilvægi þess að skapa sér lífsstíl sem einkennist af jafnvægi milli ólíkra hlutverka einstaklingsins. Rætt er um leiðir til að hlúa að jákvæðu viðhorfi, skipulagi og sjálfsaga sem leiðir til jafnvægis. Þátttakendur greina ógnir við eigin jafnvægi og setja sér markmið í því skyni að efla jafnvægi starfs og einkalífs.

## ÞJÓNANDI FORYSTA, HUGMYNDAFRÆÐIN OG REYNISLA FYRIRTÆKJA

**20. NÓVEMBER** kl. 8.30–10.00

Fyrirlesari: **Sigrún Gunnarsdóttir**, dósent við Háskóla Íslands

Í erindinu verður fjallað um hugmyndafræði þjónandi forystu og reynslu fyrirtækja af þjónandi forystu. Gerð verður grein fyrir hugmyndum Robert Greenleaf, sem er upphafsmaður þjónandi forystu, og lýst hvernig þjónandi leiðtogar hafa einlægán áhuga á hag annarra, vilja til sjálfspekkunar og skýra sýn á tilgang starfa. Sagt verður frá fyrirtækjum sem hafa innleitt þjónandi forystu til að ná mjög góðum árangri fyrir starfsfólk, viðskiptavinum og rekstur fyrirtækjanna. Rætt verður um þjónandi forystu hér á landi og sagt frá nokkrum niðurstöðum rannsókna sem gerðar hafa verið í fyrirtækjum og stofnunum hér á landi.

Sjá nánar á [www.thjonandiforysta.is](http://www.thjonandiforysta.is)

**Við hvetjum stjórnendur sérstaklega til að sækja þennan áhugaverða fyrirlestur.**

## KULNUNIN KVEÐIN NIÐUR

**21. NÓVEMBER** kl. 12.00–13.00

Fyrirlesari: **Þórkatla Aðalsteinsdóttir**, sálfræðingur

Eftir niðurskurð og sparnað síðustu ára er algengara að fólk finni fyrir streitu og jafnvel kulnun í starfi. Spjallað verður um helstu ástæður kulnunar, farið yfir einkenni kulnunar og streitu og tekin saman helstu ráð til að þrífast og þróast á krefjandi tímum.

# STARFSLEITARSTOFA STARFS

STÉTTARFÉLAGIÐ ÞITT STYÐUR ÞIG TIL STARFA Á NÝ.



aðstæður. Starfsleitarstofan, ásamt öðrum úrræðum sem Starf býður upp á, hefur nýst þátttakendum til að halda sér virkum í starfsleitinni.

Fjölmargir af þeim sem hafa tekið þátt í námskeiðinu hafa fengið vinnu í kjölfarið og bæði ráðgjafar Starfs og Mímis hafa orðið varir við mikla ánægju þeirra sem sótt hafa námskeiðið, óháð því hver menntun þeirra og fyrri reynsla er. Einstaklingar sem komið hafa á námskeiðið með litla trú og hangandi haus fóru út með ný markmið og nýja von, eins og eftirfarandi umsagnir sýna:

*„Frábært námskeið í alla staði. Kennarinn mjög góður. Eflði mann í atvinnuleitinni og gaf manni aukinn kraft í henni.“*

*„Fékk mjög góða leiðsögn í gerð ferilskrár og kynningarbréfs. Opnaði augu mín fyrir mörgum leiðum, meðal annars námsleiðum.“*

*„Fannst gott að hlusta á umræður í hópnum um mismunandi reynslu. Gott að fá smá „push“ til að hjálpa manni í leitinni.“*

*„Opna umræðuna um ástand vinnnumarkaðsins. Fannst maður vera ekki einn að basla.“*

Á námskeiðinu fara náms- og starfsráðgjafar yfir helstu þætti virkrar og markvissrar atvinnuleitar. Upphafi námskeiðsins er varið í sjálfskoðun, markmiðssetningu og sjálfsstyrkingu til þess að atvinnuleitandinn geti betur gert sér grein fyrir styrkleikum sínum, hvað hann vill og hvert hann vill stefna. Í kjölfarið er kennd gerð ferilskrár og kynningarbréfs sem leiðar til að koma til skila upplýsingum um hæfni og þekkingu. Meðal annarra atriða sem farið er í eru skráning á atvinnumiðlanir, mikilvægi þess að virkja tengslanetið, atvinnuviðtöl, hvernig best er að halda utan um atvinnuleit og hvernig útvíkka má starfshugmyndir og leiðir í atvinnuleitinni.

Þátttakendum námskeiðsins eru einnig kynnt ýmis námsúrræði sem standa atvinnuleitendum til boða. Nám og námskeið eru góð leið til að styrkja og bæta við þann grunn sem fyrir er og geta auknið líkur á því að finna starf við hæfi. Námskeiðið hefur gengið mjög vel eins og komið hefur fram og fyrirhugað er að halda samstarfinu áfram.

Frekari upplýsingar um verkefnið og þjónustu STARFS má finna á vefsíðu félagsins [www.starf.is](http://www.starf.is)



## FRÆÐSLUSTJÓRI AÐ LÁNI HJÁ NORDIC VISITOR

Starfsmenntasjóður verslunar- og skrifstofufólks (SVS) býður fyrirtækjum með starfandi VR-félaga innanborðs að fá til sín Fræðslustjóra að láni.

Verkefnið gengur út á að fyrirtæki fá mannauðsráðgjafa nokkrum sinnum í heimsókn á vinnustaðinn til þess að skoða fræðslu- og þjálfunarmál með starfsmönnum. Ráðgjafinn, sem er sérhæfður í vinnustaðafræðslu og starfstengdu námi, dregur fram það sem vel er gert, dýpkar eða gerir greiningu á þörfum starfsmanna og fyrirtækis. Þegar ráðgjafinn er búinn að meta og greina fræðsluþarfir er skrifuð fræðsluáætlun þar sem innanhússfræðsla ásamt námskeiðum og/eða öðru námi starfsmanna er sett niður í eins konar dagatal.

Nordic Visitor er eitt þeirra fyrirtækja sem hafa nýtt sér verkefnið, en í heildina er fjöldi þeirra fyrirtækja sem hafa fengið til sín fræðslustjóra á vegum SVS kominn á fimmta tug. Linda Ósk Þorleifsdóttir, starfsmaður Nordic Visitor, sér um að fylgja verkefninu eftir og svaraði hún nokkrum spurningum um ferlið.

### HVERS VEGNA ÁKVÁÐUÐ ÞIÐ AÐ TAKA ÞÁTT Í FRÆÐSLUSTJÓRAVERKEFNINU?

Í viðhorfskönnun meðal starfsmanna kom skýrt fram að starfsmenn

höfðu aukin áhuga á frekari fræðslu. Það var einnig mat stjórnenda að aukin fræðsla væri mikilvægur þáttur í því að auka hæfni sem og ánægju starfsmanna fyrirtækisins.

### HVERNIG FÓR VINNAN FRAM?

Við gerðum samning við Starfsmenntasjóð verslunar- og skrifstofufólks og fengum styrk til að fá inn fræðslustjóra að láni. Við fengum Árnýju Elíasdóttur frá Attentus í þessa vinnu með okkur.

Fyrsta skrefið var að Árný hitti stjórnendur fyrirtækisins til að meta hvaða væntingar þeir hefðu til fræðslustefnunnar. Síðan voru haldnir fundir með öllum deildum fyrirtækisins og starfsmenn beðnir um að leggja inn hugmyndir og í framhaldinu var fræðsluþörfin innan fyrirtækisins greind. Útkoman úr þessu var skýrsla sem kynnt var fyrir stjórnendum. Gerð varfræðsluáætlun, verkefni henni tengd voru skilgreind og starfsmaður innanhúss gerður ábyrgur fyrir fræðslumálum, sem og að koma áætluninni í framkvæmd.

### KOM EITTHVAÐ NÝTT Í LJÓS Í FERLINU?

Okkur fannst áhugavert að flestar hugmyndir frá starfsmönnum snerust um eftirspurn eftir innanhússfræðslu, þ.e. að starfsmenn fræddu hvern annan, frekar en að fá utanaðkomandi aðila. Við erum í rauninni þekkingarfyrirtæki og hér innanhúss er gríðarleg þekking og reynsla. Hlutverk okkarer að miðla henni og deila.

### HVERNIG GEKK FYRIRTÆKINU AÐ TAKAST Á VIÐ VÆNTINGAR STARFSMANNA UM FRÆÐSLU?

Væntingar starfsmanna voru mjög raunhæfar og það var í rauninni auðvelt fyrir okkur að bregðast við þeim, en eins og fram kom í niðurstöðunum viðhorfskönnunar var það ósk starfsmanna að fá að afla sér meiri þekkingar um þau verkfæri og þá verkferla sem þeir vinna með dags daglega.

### HVERNIG GEKK AÐ VINNA FRÆÐSLUÁÆTLUN FYRIR FYRIRTÆKIÐ ÞAR SEM STARFSMENN HAFNA MISMUNANDI VINNUTÍMA OG SUMIR FASTA VIÐVERU Á MEÐAN AÐRIR ERU EKKI EINS BUNDIR VIÐ?

Fljótlega eftir að niðurstöður könnunarinnar lágu fyrir var ákveðið að hafa reglulega fræðslu hálfsmánaðarlega sem öllum starfsmönnum fyrirtækisins væri heimilt að sækja. Til að gera öllum kleift að mæta fer fræðslan ávallt fram í upphafi vinnudags þegar traffíkin á skrifstofunni er sem minnst. Henni er þá lokað og símsvari settur á – viðskiptavinir okkar hafa síðan aðgang að neyðarnúmeri ef erindið er brýnt. Yfir sumartímam höfum við gert hlé á fræðslunni, vegna háannar okkar starfsemi sem og sumarfría starfsmanna.

### HVERJAR VORU HELSTU NIÐURSTÖÐUR FRÆÐSLUSTJÓRAVERKEFNISINS?

Allir voru sammála um að fræðsla og þjálfun í starfi skipti máli. Helstu óskir starfsmanna voru að auka þekkingu sína á þeim verkfærum/forritum sem þeir vinna við dags daglega. Einnig að vinnuferlar yrðu gerðir sýnilegri og aðgengilegri á einhvern hátt.

### HVERJU SKILAÐI VERKEFNIÐ FYRIRTÆKINU?

Fyrirtækið er í dag með skýra og góða fræðsluáætlun. Sú áætlun er í stöðugri mótun en með þessu verkefni fengum við góðan grunn til að byggja á.

Hálfsmánaðarlega höldum við fræðslumorgna hér innanhúss, sem við köllum Þriðjudagsmola. Þar er boðið upp á fræðslu og/eða kynningar frá ýmist starfsfólki okkar eða utanaðkomandi fagaðilum. Efni molanna er margvíslegt, allt frá skynhjálp yfir í excel-kennslu yfir í kynningu á áfangastaðnum Grænlandi, og allt þar á milli. Þriðjudagsmolarnir hafa mælst vel fyrir og eru gríðarlega vel sóttir. Þeir hafa einnig aukið sýnileika fræðslu hér innanhúss gagnvart starfsfólki fyrirtækisins.

Verkefnið hefur fært okkur aukna yfirsýn yfir fræðslumálin, bæði eftir deildum en líka fyrir fyrirtækið sem heild. Fyrirtækið hefur vaxið mikið undanfarin ár og það hefur kallað á fleira starfsfólk. Í dag erum við miklu betur í stakk búin fyrir móttöku nýliða því í dag erum við með fullmótaða ferla fyrir móttöku nýrra starfsmanna. Til dæmis hefur nýst mjög vel að við eigum myndbandsupptökur af öllum Þriðjudagsmolum, sem nýtt starfsfólk nýtir mikið.

### HVER ER UPPLIFUN STARFSMANNA AF VERKEFNINU?

Upplifun starfsmanna hefur verið mjög jákvæð. Það er alveg greinilegt að með auknu og fjölbreyttu fræðslu hefur hæfni starfsmanna fyrirtækisins aukist. Við höfum einnig séð í viðhorfskönnunum að ánægja starfsfólks með fræðslumál hefur stóruaust. Við höfum líka upplifað að starfsfólk er mjög duglegt að koma með hugmyndir að fræðslu, til dæmis hvaða efni mætti taka fyrir á Þriðjudagsmolum, í miklu meiri mæli en verið hefur.

### OPNAÐI VERKEFNIÐ MÖGULEIKA STARFSMANNA Á FREKARI MENNTUN?

Hjá okkur er það þannig að starfsmenn ráðfæra sig við næsta yfirmann hvað varðar frekari menntun og/eða námskeið utan þeirrar fræðslu sem boðið er upp á innanhúss. Einnig er það í höndum yfirmanna að vera vakandi yfir því sem er að gerast í menntunar- og fræðslumálum á þeirra sviði, þannig að þetta er samspil á milli starfsmanna og næsta yfirmanns. Það er allur gangur á því hversu duglegt starfsfólk er að taka frumkvæði að því að sækja sér meiri menntun og fræðslu utan veggja skrifstofunnar. Við erum sífellt að skoða hvernig megi breyta eða bæta hjá okkur.

Nú eru fræðslumálin að fara aftur á fullt hjá okkur eftir sumarið. Fyrsti Þriðjudagsmolin eftir sumarfrí er afstaðinn og fram undan eru fleiri spennandi molar, sem og vinnudagur þar sem allir starfsmenn fara út af skrifstofunni í hálfan dag og fá utanaðkomandi fræðslu. Það eru spennandi tímar fram undan í fræðslumálum hjá Nordic Visitor.

### HVERNIG FÆ ÉG FRÆÐSLUSTJÓRA AÐ LÁNI?

1. Haft er samband við Sólveigu Lilju Snæbjörnsdóttur solveig@vr.is s. 5101718. Skilyrði er að fyrirtækið hafi starfsmenn innan SVS og hafi greitt til sjóðsins í 12 mánuði. Við komum á fund til þín/lykkar og ræðum verkefnið.
2. Ef öllum líst vel á verkefnið, gerum við drög að samningi sem þið farið yfir. Fjöldi tíma sem ráðgjafinn vinnur fyrir fyrirtækið er tengdur fjölda starfsmanna sem eiga aðild að starfsmenntasjóðunum. Einungis er leitað til sjálfstæðra ráðgjafa sem hafa mikla reynslu af verkefnum í fyrirtækjum.
3. Ef verkefnið er samþykkt er gengið til samninga og verkefnið hefst strax við undirskrift. Verkefnið er mótað í fullu samráði við fyrirtækið.
4. Komið er á fót rýnihópum innan fyrirtækisins en ráðgjafinn leiðir þá vinnu, vinnur þarfagreiningu og gerir símenntunaráætlun. Áætlunin er eign fyrirtækisins og viðkomandi sjóðs, sem gættir fyllsta trúnaðar.
5. Verkefnið kynnt á lokafundi að viðstöddum fulltrúum viðkomandi starfsmenntasjóða, sem eiga aðild að verkefninu.

Nánari upplýsingar er að finna á [www.starfsmennt.is](http://www.starfsmennt.is)

# STARFSÞRÓUN FÓLKS ER Á ÞEIRRA EIGIN ÁBYRGÐ

Viðtal: **Börkur Guðmundsson**



„Kjarasamningar eru að breytast í þá veru að það er lögð meiri ábyrgð á einstaklinginn,“ segir Gylfi Dalmann dósent á sviði stjórnunar við Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands. Hann vann um langan tíma hjá VR, meðal annars sem ráðgjafi. Hann hefur haldið fjölda námskeiða hjá stéttarfélaginu í gegnum árin um mikilvægi launaviðtalsins. En launaviðtalið er mikilvægt til að starfsmanni líði vel hjá fyrirtæki sínu, enda laun fyrir vinnu sína grunnurinn að góðum lífskjörum. En svo er það líka hitt að margt annað má ræða í launaviðtalinu varðandi framtíð starfsfólks hjá fyrirtækinu.

“*Launþeginn á að huga að því að vera hæfari til að gegna því starfi sem hann á að gegna. Auka við sig þekkingu, færni og þjálfun. Allt sem umræðir þarf að vera í samræmi við væntingar sem lúta að starfinu. Ekki bara að hugsa um að vera samkeppnishæfur á vinnumarkaði heldur líka vera atvinnuhæfur. Einn vettvangur til að huga að þessu fyrir starfsmenn er starfsmannasamtöl. En þau eru sameiginlegur vettvangur til að ræða saman og setja sér markmið í vinnunni. Þar er til umræðu allt frá líðan á vinnustað, hvað hefur verið vel gert og til þess hvað má betur gera. Höfuðmarkmiðið er umbætur.*

„Það er grundvallaratriði að einstaklingurinn þekki sjálfan sig, styrkleika sína og takmarkanir,“ segir Gylfi. „Aðilar vinnumarkaðarins gera gjarnan rammkjarasamning en með einstaklingsmiðaðri nálgun sem birtist í því að einstaklingurinn ber ábyrgð á sínum kjörum sjálfur. Svokölluð persónubundin laun. Þannig þarf starfsmaður að huga að starfsþróun sinni sem hann ber sjálfur ábyrgð á. Það þarf að líta á þetta til lengri tíma.

Launþeginn á að huga að því að vera hæfari til að gegna því starfi sem hann á að gegna. Auka við sig þekkingu, færni og þjálfun. Allt sem umræðir þarf að vera í samræmi við væntingar sem lúta að starfinu. Ekki bara að hugsa um að vera samkeppnishæfur á vinnumarkaði heldur líka vera atvinnuhæfur. Einn vettvangur til að huga að þessu fyrir starfsmenn er starfsmannasamtöl. En þau eru sameiginlegur vettvangur til að ræða saman og setja sér markmið í vinnunni. Þar er til umræðu allt frá líðan á vinnustað, hvað hefur verið vel gert og til þess hvað má betur gera. Höfuðmarkmiðið er umbætur.

Í dag er þróunin meira í átt til frammistöðumatsviðtala. Þau eru að koma sterk inn. Það er verið að meta frammi-stöðu starfsmannsins. Þetta tvennt leiðir til þriðja viðtalsins sem er samkvæmt kjarasamningnum réttu starfsmanns til að ræða um starfskjör sín við yfirmann sinn s.k. launaviðtöl. Það skiptir máli að setja sér markmið og jafnvel gera sér starfsþróunaráætlun í samráði við yfirmenn. Fjöldi fyrirtækja er með öfluga fræðslustefnu og stéttafélög eins og VR bjóða félagsmönnum upp á öflug fræðslunámskeið.

Stundum eru aðstæður þannig að það er ekki hægt að sækja um launahækkun. En þá er hægt að semja um aðra þætti s.s. í greiða í fagfélag fyrir starfsmann, eða fá auka frídag, símastyrk eða ferðastyrk. Ég legg líka áherslu á að starfsmenn setji sér markmið, og markmiðin þurfi að vera, SMART, sértæk, mælanleg, aðgengileg, raunhæf og tímasett. Það er mikilvægt að launþegar þekki stöðu sína og greini styrkleika og veikleika, sem eru innri þættir sína og jafnvel ógnanir og tækifæri í umhverfin.

## ÞEKKJA STYRKLEIKA SÍNA OG VEIKLEIKA

Aðspurður hvort menn eigi nokkuð að vera að einblína á veikleika sína í launaviðtali segir hann það af og frá. „Nei, nei, ekki endilega en þú þarft að átta þig á þeim. Þú mætir ekki í viðtalið og talar um veikleika þína en þú þarft að skilja hvar þeir eru til að geta bætt þig.

Ég hvet fólk til að halda vinnudagbók, þá sér það betur hvernig það þróast og eflist í starfi. Skrá hjá sér ný vekefni sem koma til eða starfs-mönnum er falin hverju sinni, hvernig það vinnur verkefni og hvernig það leysir þau, hvernig fyrirtækið hagnaðist á þeim og hvaða reynslu það öðlaðist við að taka þátt í þeim. Starfsmenn þurfa í raun að hugsa um sjálfa sig í samkeppni við annað vinnuafl, ef maður er ekki í stöðugri þá missir maður samkeppnishæfni sína. Við erum í stöðugri þekkingarleit. Störfin verða æ flókarnari og meiri kröfur eru gerðar til okkar.“

“

*Það er grundvallaratriði að einstaklingurinn þekki sjálfan sig, styrkleika sína og takmarkanir.*

## LAUNAHÆKKUNARNÁMSKEIÐ

### BREYTTUST Í LAUNALÆKKUNARNÁMSKEIÐ

Aðspurður hvenær hann byrjaði að halda námskeið um launaviðtalið hjá VR segir hann það hafa byrjað í kringum aldamótin. „Þetta byrjaði með ákvæðum sem komu í kjarasamningunum í kringum aldamótin. En við hrúnið breyttust aðstæður eins og gefur að skilja og segja má að launaviðtölin hafi orðið að launalækkunarviðtölum en nú örlar á breytingum. Markmið námskeiðana er alltaf það sama að fólk geri sér grein fyrir því hvernig kaupin gerast á eyrinni. Upplifunin er sú að vinnuveitendur séu búnir að vinna heimavinnuna sína um hvaða svigrúm er til staðar með launahækkanir. Menn reikna það útúr þessu hvaða svigrúm er til staðar. Það virðist vera launaskrið hjá VR uppá 3%. Það er hægt að nálgast launviðtalið út frá þessum upplýsingum en aðstæður eru mjög mismunandi hjá fyrirtækjum.

Er þetta fyrirtæki í ferðamannabransanum, sjávarútvegnum eða í verslun? En ég vil líka benda á að það hefur sýnt sig í könnunum VR að þeir sem fara í launaviðtöl eru líklegri til að fá launahækkun. Einsog málsátturinn segir; sveltur sitjandi kráka og fljúgandi fær. Ef þú berð þig ekki eftir björginni þá færðu hana ekki. Til að hafa rétt á þessu að þá þarftu stöðugt að vera að bæta þig. Starfsþróun fólks er á þess eigin ábyrgð.“

# VINSÆL NÁMSKEIÐ Í BOÐI HJÁ VR

## BESTU ÁR ÆVINNAR

Ertu að huga að starfslokum?

VR býður félagsmönnum á aldrinum 63-72 ára, sem eru að huga að starfslokum eða eru nýlega hættir að vinna, á námskeið sem hefur það að markmiði að auðvelda þeim þessa breytingu á lífsháttum sem gjarnan verður með starfslokum. Umsjón með námskeiðinu hefur Ásgeir Jónsson ásamt gestafyrirlesurum.

Námskeiðið er níu tímar og er haldið þrjá eftirmiðdaga í húsnæði VR á jarðhæð í Húsi verslunarinnar. Tvö námskeið eru í boði:

Fyrri námskeiðið er haldið dagana **30. september, 1. og 2. október** frá kl. 13.00-16.00.

Seinna námskeiðið er haldið dagana **4., 5. og 6. nóvember** frá kl. 13.00-16.00.

Skráning er á [www.vr.is](http://www.vr.is), í þjónustuveri VR í síma 510 1700 eða með því að senda tölvupóst til [vr@vr.is](mailto:vr@vr.is).

## AÐ SEMJA UM LAUNIN

VR býður félagsmönnum sínum á ókeypis námskeið til undirbúnings fyrir launaviðtalið. Tvö námskeið eru í boði:

Fyrri námskeiðið er haldið **8. október** frá kl. 19.00- 22.00. Námskeiðið er 3 klst.

Seinna námskeiðið er haldið **5. nóvember** frá kl. 19.00- 22.00. Námskeiðið er 3 klst.

Farið verður yfir þá þætti sem skapa virði starfsmanna. Rætt verður um starfsþróun, atvinnuhæfni og starfsþróunaráætlanir. Þátttakendur leggja mat á eigið vinnuframlag, meta styrkleika og veikleika sína og koma auga á þau tækifæri sem eru til staðar. Þátttakendur rýna einnig í eigin menntun, þekkingu, færni, hæfni, reynslu, árangur og frammistöðu í starfi. Farið verður í undirbúning launaviðtalsins og kenndar mismunandi aðferðir í samningatækni sem nýtast í launaviðtalinu. Fyrirlesari er Gylfi Dalmann Aðalsteinnsson, dósent í mannauðsstjórnun við Háskóla Íslands.

Skráning er á [www.vr.is](http://www.vr.is), í þjónustuveri VR í síma 510 1700 eða með því að senda tölvupóst til [vr@vr.is](mailto:vr@vr.is). Námskeiðin eru haldin í húsakynnum VR í Kringlunni 7 í Reykjavík og eru ókeypis fyrir fullgilda félagsmenn VR.

## ÁTT ÞÚ RÉTT Á FRÆÐSLUSTYRK?

Menntun er nauðsynleg í því umhverfi sem við búum í og fyrir þá sem eru að leita sér að vinnu er kjörið að nota tímann til að bæta við sig þekkingu. Ef þú ert að huga að námi skaltu kanna stigaeign þína, því nám er oft dýrt og þá getur fræðslustyrkur komið sér vel. Félagsmenn VR geta sótt um fræðslustyrk í starfsmenntasjóði sem stofnaðir voru á grundvelli kjarasamninga VR og vinnuveitenda árið 2000. Styrkir nema allt að helmingi námskeiðsgjalds en upphæð styrksins fer þó eftir stigaeign hvers og eins. Þú getur sótt fræðslustyrk rafrænt á Mínum síðum eða komið í þjónustuver VR og sótt um. Staðfesting frá skóla þarf ávallt að fylgja með ásamt greiðslustaðfestingu. Styrkir eru greiddir út vikulega.





## VERSLUNARMENN FRAMTÍÐARINNAR

Teitur Lárusson er sérfræðingur á kjarasviði VR og formaður stjórnar Starfsmenntasjóðs verslunar- og skrifstofufólks. Teitur starfaði áður sem starfsmannastjóri og hefur löngum haft áhuga á menntun og þjálfun starfsmanna.

“Ný stjórn VR hefur nú ákveðið að taka þetta mál upp og setja það í forgang í samskiptum sínum við vinnuveitendur. Mun hún leggja mikla áherslu á starfsmenntamál í komandi kjarasamningum með það að markmiði að auka menntun verslunar- og skrifstofufólks, sem á endanum leiðir til iðnmenntunar í greininni.

Framtíðarsýn Teits hefur lengi verið að auka fagmennsku og virðingu á störfum verslunar-, ferða-, þjónustu- og skrifstofufólks. Teitur hefur tekið þátt í að þróa ýmsar námsbrautir fyrir þessar starfsstéttir í gegnum tíðina og hefur hann átt sæti í Starfsgreinaráði verslunar- og skrifstofufólks undanfarin ár. Teitur tók þátt í hönnun Verslunarfagnámsins og Diplómanámið í verslunarstjórnun á Bifröst var hans hugarsmíð. Að mati Teits er engin leið önnur betur til þess fallin að efla þessar starfsstéttir en að innleiða markvisst nám í viðkomandi greinum sem á endanum leiðir til sérhæfs prófs og löggilts starfsheitis, samanber iðnmenntun.

„Bæði verður hægt að læra þetta í gegnum hefðbundið skólakerfi auk starfsþjálfunar og fólk sem helgað hefur sig þessum störfum verðu raunfærnimetið og það getur með auðveldum hætti menntað sig í því sem á vantar til þess að geta fengið starfsreynslu og þekkingu sína viðurkennda,“ segir Teitur og bætir við: „Menntun þessi mun leiða til fagmennsku, meiri færni og vonandi hærri launa hjá viðkomandi.“

### NÁMSKEIÐ FYRIR UNGT FÓLK Í VERSLUN

Ný stjórn VR hefur nú ákveðið að taka þetta mál upp og setja það í forgang í samskiptum sínum við vinnuveitendur. Mun hún leggja mikla áherslu á starfsmenntamál í komandi kjarasamningum með það að markmiði að auka menntun verslunar- og skrifstofufólks, sem á endanum leiðir til iðnmenntunar í greininni.

Eitt þeirra verkefna sem VR ætlar að ráðast í vegna aukinnar áherslu á starfsmenntamálin er námskeið fyrir ungt fólk. „Nú hefur VR ákveðið að ganga fram fyrir skjöldu og bjóða öllu ungu fólki á aldrinum 14–25 ára í nýliðakennslu hjá VR því að kostnaðarlausu. Skóli þessi er nýr af nálinni og settur á laggirnar til þess eins að bregðast við ákveðinni þörf á markaðinum,“ segir Teitur.

Að sögn Teits veardur farið yfir ýmsa þætti er tengjast störfum í verslun og þjónustu, til dæmis hvað það er sem starfsfólk þarf að kunna og tileinka sér í starfi sínu við að veita góða þjónustu, móttöku viðskiptavina, að veita viðskiptavininum góða upplifun á viðskiptunum, góða þjónustu, ráðgjöf og fagmannleg vinnubrögð við framstillingu og afgreiðslu á kössunum svo eitthvað sé nefnt.

### HLUTVERKIÐ MIKILVÆGT

„Þá verður einnig farið yfir réttindi og skyldur starfsmanna á vinnumarkaði með það fyrir augum að ungt fólk skilji betur hvaða hlutverki það er í og hvað viðkomandi einstaklingur þarf að tileinka sér í samskiptum sínum við

viðskiptavinum og samstarfsfólk á vinnustaðnum,“ segir Teitur. Samkvæmt Teiti er mikilvægt að ungt fólk sem er að hefja störf í verslun sé meðvitað um að það sé að leika ákveðið hlutverk í þjónustustarfinu. „Að vera góður verslunarmaður er eins og að vera góður gestgjafi. Þegar þú býður fólki í heimsókn sérðu til þess að heimilið sé hreint og fínt, ferð í betri fötin og tekur gestum þínum fagnandi. Það sama má segja um það að taka á móti viðskiptavinum í verslun; verslunarmaðurinn fer í ákveðið hlutverk og leikur ákveðið leikrit,“ segir Teitur.

Á námskeiði þessu, sem væntanlega mun taka 3-4 kvöld, segir Teitur ætluinuna vera að kveikja áhuga nemanda á hagnýtu verslunarnámi og leggja þannig grunn að stétt faglegra og stoltra verslunarmanna framtíðarinnar.

### RÉTTINDI OG SKYLDUR

Að sögn Teits verður einnig lagt mikið upp úr því að fara yfir skyldur starfsmanns á vinnustað þar sem viðkomandi einstaklingur selur vinnuframlag sitt vinnuveitanda, þar á meðal um stundvísi, uppsagnarfrest, hreinlæti og snyrtimennsku bæði á sjálfum sér og vinnustaðnum, svo fátt eitt sé nefnt.

Unnið er að þróun námskeiðsins þessa dagana hjá VR og ráðgjafar leitað víða bæði í atvinnulífinu sem og hjá menntastofnunum en markmiðið er að prufukeyra námið á næstu mánuðum og ef vel tekst til fer það af stað af fullum krafti á næsta ári. „Áhersla verður lögð á fjölbreyttar kennsluaðferðir. Meðal annars leysa þátttakendur verkefni saman í hópum og horfa á leikið fræðslufni þar sem fjallað verður um dæmi um góða og slæma þjónustu. Þá fá nemendur innsýn í ýmsa verkþætti sem eru til staðar í verslunum með kynningu í tölvu ásamt því að taka þátt í umræðum um námskeiðsefnið,“ segir Teitur.

### EFTIRSÓTTARI Á VINNUMARKAÐI

Námsmat fer síðan fram með lausn verkefna í tölvu. Sýni þátttakandi fram á að hann hafi tileinkað sér þá þekkingu sem sett er fram í námskeiðsmarkmiðum fær hann afhent viðurkenningarskjal VR sem staðfestir það, segir Teitur.

„Það er trú okkar VR-manna að einstaklingur sem hefur lokið þessu námi verði eftirsóttari á vinnumarkaðnum,“ segir hann. Þá sé það ekki ólíklegt að vinnuveitendur muni krefja umsækjendur sem óska eftir vinnu hjá þeim um að þeir sækji sér þessar grunnmenntun áður en viðkomandi geti hafið störf hjá vinnuveitanda. Þetta nám er því og verður allra hugar, segir Teitur að lokum.

# STARFSMENNTANEFND VR

## MÓTORINN Í MENNTUN FÉLAGSMANNA.

Starfsmenntanefnd VR var sett á fót í maí 2013 með það að markmiði að efla starfsmenntun félagsmanna VR. Aukinn áhugi er á virkri þátttöku félagsins í þróun starfsmenntunar og er hlutverk nefndarinnar að setja niður framkvæmdaáætlun fyrir VR í þeim málum og fylgja henni eftir. Friður Birna Stefánsdóttir er formaður starfsmenntanefndar og situr jafnframt í stjórn VR.

Friður Birna er sérfræðingur í upplýsingakerfum (hugbúnaði) fjármáladeildar CCP, en hún hefur komið víða við á sínum starfsferli. Hún hefur séð um þrif í fiskbúð, varahlutapjónustu fyrir veghefla, reikninga vegna radió-fjarskipta, eldamennsku í tjaldferð fyrir franska túrista, afgreiðslu í sjoppu, ískynningar í verslunum, kennslu á tölvur og átt sína eigin verslun. Friður Birna hefur verið dagamma, markaðsstjóri, fjármálastjóri, kerfisstjóri, stöðvarstjóri, sölustjóri og verkefnisstjóri svo eitthvað sé nefnt. Hún hefur einnig unnið sjálfbæðaliðastarf, aðallega innan Slysavarnafélagsins Landsbjargar og lærði snemma að hún varð að hafa gaman í vinnunni, góða þekkingu á því sem tengist vinnunni og metnað til að vinna hana vel.

### HVENÆR VAKNAÐI ÁHUGI ÞINN Á STARFSMENNTAMÁLUM?

Ég lærði snemma að ef mér á að finnast gaman í vinnunni þá þarf ég að víða að mér þekkingu sem tengist henni og hafa metnað í að vinna hana vel, hvort sem hún er launuð eða ekki.

Um tíma var ég leiðbeinandi í fullorðinsfræðslu og á sama tíma sjálfstætt starfandi ráðgjafi fyrirtækja í einföldun verkferla og þjálfun. Í þessum störfum mínum vakti það athygli mína hve margir voru með vanmáttarkennd gagnvart vinnunni sinni, efuðust um hæfni sína og voru óöruggir að óska eftir aðstoð. Þetta var stundum ekki í neinu samræmi við hæfni viðkomandi. Mér er minnstæð kona á mínum aldri sem kom á námskeið til mín í launavinnslu. Þessi kona hafði unnið í mörg ár við laun. Þegar námskeiðið var hálfnað sagði hún, ég er bara mjög góð í launavinnslu og hún hafði alveg rétt fyrir sér.

Ég hef einlæg og mikinn áhuga á því að allir geti fundið fyrir reisu í starfi og lagt í það sína hæfileika og gleði. Hvernig þú vinnur starfið þitt skilgreinir mikilvægi þess. Það hef ég lært með reynslunni.



“*Nefndin skal sjá til þess að þekking liggi fyrir á stöðu menntunar félagsmanna VR í samhengi við þarfir atvinnulífsins á hverjum tíma.*”

### HVERS VEGNA ER STARFSMENNTUN HAGSMUNAMÁL STÉTTARFÉLAGS?

Vegna þess að stéttarfélagið er vettvangur þinn og annarra félagsmanna sem með samtakamætti vinnur að því að bæta starfsumgjörð alla, þar með talið menntun sem kostur er. Samkvæmt menntastefnu VR á félagið að leggja áherslu á að félagsmönnum séu tryggð jöfn tækifæri til menntunar, geti sótt formlega og óformlega menntun ásamt því að fá ráðgjöf til þess að styrkja sig á vinnu- markaði. Við erum án efa öll sammála um að því betri þekkingu sem þú hefur á starfinu þínu því meiri líkur eru á að þér liði vel á vinnustað, hafir gaman af starfinu þínu og fái laun og virðingu við hæfi. Starfsmenntun er liður í því og því mikilvægt hagsmunamál félagsins þíns.

### HVER ERU MARKMIÐ NEFNDARINNAR?

Nefndin ætlar sér í samstarfi við þá aðila sem að þessum málum koma að gera starfsmenntatækifæri félagsmanna

sýnilegri og hnitmiðaðri og að þau henti bæði félagsmönnum og vinnuveitendum.

Við erum byrjuð að líta til starfsmanna í verslun. Þar sýnist okkur vanta stutt undirbúningsnám fyrir þá sem aldrei hafa unnið í verslun þar sem helsta áherslan er á réttindi og skyldur starfsmanna. Skoða þarf hvaða réttindi félagsmaður í VR hefur gagnvart vinnuveitanda og einnig hvaða skyldur þarf hann að inna af hendi í vinnunni. Einnig er mikilvægt að félagsmenn kunni að reikna út launaseðilinn sinn til að sjá hvort rétt er.

### HVER ER SÝN STJÓRNAR VR Á STARFSMENNTAMÁL OG STÖÐU FÉLAGSMANNA SINNA?

Stjórn VR er einhuga í að efla menntun félagsmanna sinna og í því skyni var starfsmenntanefndin sett af stað. Félagsmenn VR eru fjölbreytt flóra starfsmanna og það er mikilvægt að í samfélaginu sé fjölbreytt framboð menntunar sem hentar þörfum á hverjum tíma.

Í starfsreglum nefndarinnar stendur meðal annars: „Hlutverk nefndarinnar er að móta skýra stefnu og verkferla VR í starfsmenntamálum. Nefndin skal sjá til þess að þekking liggi fyrir á stöðu menntunar félagsmanna VR í samhengi við þarfir atvinnulífsins á hverjum tíma.“

### ERU STARFSMENNTAMÁL SAMVINNUVERKEFNI? HVERT ER HLUTVERK VR Í ÞEIRRI SAMVINNU?

Engin spurning, því ef starfsmenntun á að vera fyrsta flokks þarf samvinnu félagsmanna, atvinnurekenda og menntastofnana.

Nú í fyrsta skrefi ætlar nefndin að einbeita sér að starfsmönnum í verslun. Í því skyni hefur hún þegar rætt við fjölda starfsmannastjóra í verslunum, verslunarstjóra og stjórnendur framhaldsskóla og símenntunarmiðstöðva. Tilgangurinn er að afla sér upplýsinga um hvaða þekkingu verslunin þarf, hvaða menntun/þjálfun er í boði og hvernig við getum unnið saman að úrbótum. Úrbæturnar felast aðallega í aukinni samfelli í starfsnámi í greinum verslunar og auknu samræmi námsins.

Það er mjög ánægjulegt að upplifa það að allir þessir aðilar hafa áhuga á áframhaldandi samvinnu í að skapa hnitmiðaða menntun til handa starfsfólki í verslunum. Einnig höfum við rætt við félagsmenn okkar í verslunum og munum halda því áfram, þar þurfum við að skoða vel væntingar og vilja félagsmanna okkar. Ekki er mikill tilgangur í menntun sem enginn vill sækja.

Starfsmenntanefnd VR ætlar að vera mótörinn sem knýr þessi verkefni áfram, hefur frumkvæði að samvinnu aðila, svo að okkar verslunarmenn geti menntað sig við hæfi.

## Á HVERJU HEF ÉG ÁHUGA?

Náms- og starfsráðgjöf fyrir félagsmenn VR.

Nú í haust verður boðið upp á náms- og starfsráðgjöf á skrifstofu VR í samvinnu við Mími símenntun. Á ýmsum tímamörkum í lífinu standa einstaklingar frammi fyrir því að taka ákvörðun um nám og störf. Það getur snúist um nýjan starfsvettvang, nám, námskeið eða atvinnumissi. Á krossgötum vakna spurningar eins og: *Á hverju hef ég áhuga? Hvaða starfsvettvangur gæti hentað mér? Á ég að skella mér í eitthvert nám?*

Náms- og starfsráðgjafar aðstoða einstaklinga við að finna leiðir sem henta hverjum og einum og snúa helstu viðfangsefni þeirra að:

- Vali á námi og námsleiðum
- Aðstoð við skipulögð vinnubrögð
- Leiðum til að takast á við hindranir í námi og starfsleit
- Áhugasviðsgreiningu og greiningu á færni
- Ferilskrárgerð og gerð starfsúmsókna og kynningar- og fyrirspurnabréfa
- Útvíkkun hugmynda í starfsleit og eftirfylgni við að sækja um störf
- Hvatningu, stuðningi og sjálfsefningu
- Raunfærnimati

Ráðgjafi verður á staðnum einu sinni í viku og er hægt að panta tíma hjá Sólveigu á solveig@vris. Ráðgjöfin er hlutlaus og er einstaklingum að kostnaðarlausu.

## HVAÐ ÆTLAR ÞÚ AÐ GERA Í VETUR?

Samkvæmt launakönnun VR tók rúmlega helmingur VR-félaga þátt í fræðslu, menntun eða þjálfun á síðasta ári. Hér eru nokkur áhugaverð námskeið sem gætu hjálpað þér að styrkja stöðu þína.

### SÖLUTÆKNI OG ÞJÓNUSTUFRAMKOMA FYRIR AFGREIÐSLUFÓLK Í VERSLUNUM

Opni háskólinn í HR [www.ru.is/opnihaskolinn](http://www.ru.is/opnihaskolinn) s. 599-6300

### HLUTVERK VAKT- OG HÓPSTJÓRA

Endurmenntun HÍ [www.ehi.is](http://www.ehi.is) s. 525-4444

### INNKAUP OG BIRGÐASTYRING

Endurmenntun HÍ [www.ehi.is](http://www.ehi.is) s. 525-4444

### MENNTASTOÐIR: LANGAR ÞIG Í HÁSKÓLA EN HEFUR EKKI LOKIÐ STÚDENTSÞRÓFI?

Mímir [www.mimir.is](http://www.mimir.is) s. 580-1800 / Símenntunarmiðstöð Vesturlands [www.simenntun.is](http://www.simenntun.is)

### DOKKAN.IS

Fjölbreytt og skemmtileg námskeið og fræðslufundur

### SKRIFSTOFUSKÓLINN

NTV [www.ntv.is](http://www.ntv.is) s. 544-4500/ Promennt [www.promennt.is](http://www.promennt.is) 519-7550

### STOFNUN OG REKSTUR SMÁFYRIRTÆKJA

Nýsköpunarmiðstöð Íslands [www.nmi.is](http://www.nmi.is) s. 522-9000

### NÁM Í VERSLUN OG FERÐAÞJÓNUSTU

Þekkingarnet Austurlands [www.tna.is](http://www.tna.is) s. 470-3800

### ÞJÓNUSTA VIÐ FERÐAMENN

Mímir [www.mimir.is](http://www.mimir.is) s. 580-1800

### ÞJÓNUSTUGÆÐI Í FERÐAÞJÓNUSTU

Nýsköpunarmiðstöð Íslands [www.nmi.is](http://www.nmi.is) s. 522-9000

# VISSI ALLTAF AÐ ÉG VÆRI **EKKI TOSSI**

Flestir þeirra sem hafa komið nærri starfi VR síðastliðna áratugi þekkja Petrínu Rögnu Pétursdóttur, sem hefur verið í trúnaðarráði VR í 27 ár. Ragna, eins og hún er kölluð, mætir á flesta fundi félagsins, en áhuga á verkalyðsmálum á hún ekki langt að sækja því faðir hennar ræddi þau mikið á heimilinu þegar hún var barn. Hann var félagsmaður í stéttarfélaginu Dagsbrún en seinni árin í Starfsmannafélagi Reykjavíkurborgar.

Ragna er dóttir hjónanna Guðríðar Bjargar Gunnarsdóttur og Péturs Ragnarssonar. Ragna á tvær systur og einn bróður en elsti bróðir hennar er látinn.

## ÁTTI AÐ VERA SKEMMTILEGT Í SKÓLANUM

Ragna er lesblind og því varð skólagangan henni erfið: „Ég þurfti að böðlast í gegnum alla mína skólagöngu og hef fengið á mig ýmsa stimpla. Það var svo ekki fyrir en fyrir um tuttugu árum sem ég var greind lesblind. Sonur minn, sem var við nám í lðnskólanum, fékk ábendingu frá kennara sem varð til þess að hann var greindur lesblindur. Hann benti mér á að ég hefði öll sömu einkennin og þá fór boltinn að rúlla. Ég vissi alltaf að ég væri ekki bara vitlaus, tossi eða löt,“ segir Ragna, sem vill að VR leggi aukna áherslu á starfsmenntamál þeirra sem glíma við lesblindu. „Það átti að vera skemmtilegt í skólanum en mér leið aldrei vel þar. Öll stafsetningarverkefni sem ég gerði komu til að mynda rauð af leiðréttingum frá kennaranum.“

## HVAÐ HEFÐIR ÞÚ VILJAD LÆRA?

„Ég hefði sennilega viljað verða smurbrauðsdama eða læra eitthvert fag fyrir ferðageirann.“

## SITUR Í TRÚNAÐARRÁÐI VR

Ragna situr í trúnaðarráði VR ásamt um 100 manns, en ráðið er stjórninni ráðgefandi varðandi ýmis stærri málefni sem upp koma í starfsemi félagsins. „Ég kom fyrst inn í trúnaðarráð VR árið 1984 og hef verið í ráðinu fyrir utan þau tvö ár sem ég rak sólbaðsstofu,“ segir Ragna, en Ólafía B. Rafnsdóttir, núverandi formaður, er fimmti formaður VR sem hún vinnur með.

## HEFUR ÞÚ ALDREI GEFIÐ KOST Á ÞÉR Í STJÓRN?

„Nei, ég hefði nú gefið kost á mér ef ég hefði ekki glímt við lesblinduna. Ég vildi ekki að fólk héldi að ég væri vitlaus ef ég gæti ekki skrifað rétt eða gert eitthvað sem seta í stjórn krafðist.“ Ragna hefur alltaf haft mikinn áhuga á félagsmálum. „Ég er í Kiwanisklúbbnum Sólborg og svo dansa ég út í eitt og er formaður Félags línudansara“ segir Ragna. „Þó að ég hafi ekki gefið kost á mér í stjórn fékk ég mikla reynslu í fundarsköpum og framkomu í störfum mínum hjá VR. Það hjálpaði mér að takast á við verkefni mín í Kiwanisklúbbnum sem ég hef verið í, en ég var fyrsti forseti Kiwanisklúbbsins Góu, forseti í Kiwanisklúbbnum Hörpu í eitt ár,

svæðisstjóri Ægissvæða og nú síðast forseti Sólborgar í eitt ár. Þetta hefði ég þó sennilega ekki gert ef ég hefði ekki fengið þjálfunina hjá VR,“ segir Ragna að lokum.



# FARSÆLT NÁM Í VERSLUNARSTJÓRNUN Á BIFRÖST



Magnús Smári Snorrason

## AUKIN HÆFNI OG ÞEKING STARFSFÓLKS Í VERSLUN

Magnús Smári Snorrason var nýlega ráðinn forstöðumaður símenntunar við Háskólann á Bifröst. Hann starfaði áður sem alþjóðafulltrúi skólans og sem verslunarstjóri fyrir Samkaup. Magnús er með BA-gráðu í alþjóðafræðum frá Háskólanum á Bifröst og er nemi í alþjóðaviðskiptum við sama skóla. Starfið felur meðal annars í sér umsjón með diplómanámi í verslunarstjórnun, en það er mikilvægur þáttur í menntun verslunarfólks. Að sögn Magnúsar hafa nú um 200 nemendur lokið þessu námi, en um þriggja anna starfstengt fjarnám er að ræða. „Markmið námsins er að auka hæfni og þekkingu starfsfólks sem vinnur við verslun og þjónustu. Að námi loknu útskrifast nemendur með diplómapróf í verslunarstjórnun.“

## UPPBYGGING NÁMSINS

Magnús segir að ekki séu gerðar kröfur um grunnmenntun umsækjenda en til að geta sótt um námið þurfi viðkomandi að vera 18 ára eða eldri, hafa að minnsta kosti eins árs

reynslu af verslunarstörfum og vera með námssamning við verslun. Að sögn Magnúsar hefur uppbygging námsins gefist vel, en um fjarnám er að ræða og hentar það því fólki sem er í vinnu og eða búsett annars staðar á landinu. „Námið skiptist í bóklegan hluta sem fram fer á fjarnámsvef skólans og verklegan hluta sem fer fram á vinnustað.“ Gert er ráð fyrir því að nemendur komi þrjár helgar á hverri önn í svokallaðar vinnuhelgar og stundi þá verkefnavinnu á Bifröst. Vinnuhelgarnar eru mikilvægar til að fólk kynnist sín á milli, stundi hópavinnu og myndi tengslanet svo eitthvað sé nefnt, segir Magnús.

## AÐ LOKNU NÁMI

Magnús segir námið hafa reynst vel og mikilvægt sé að námsmönnum sem útskrifast úr náminu gefist kostur á að fá það metið að hluta til inn í Háskólagátt Háskólans á Bifröst ef þeir hafa áhuga á því. „Nemendur geta sótt um inngöngu í Háskólagátt að loknu diplómanámi í verslunarstjórnun. Þannig er unnt að ljúka ígildi stúdentsprófs með því að bæta við sig áföngum og útskrifast úr Háskólagátt.“



Benedikt Ragnarsson

## NÁMIÐ ÞRÓAÐI MIG Í STARFI

Benedikt Ragnarsson, verslunarstjóri í Rekstrarlandi, er einn þeirra fjölmörgu sem hafa lokið verslunarstjórnunarnáminu á Bifröst. Benedikt fékk strax áhuga á náminu og það hjálpaði honum að endurmeta stöðu sína sem einstaklingur. „Þetta gerði það að verkum að það opnuðust margar dyr sem ég var búinn að gleyma eða hreinlega loka. Svo leiddi eitt af öðru og ég var beðinn um að taka að mér verslunarstjórastöðu hérna,“ sagði Benedikt.

Benedikt var mjög ánægður með námið, fannst það skemmtilegt og hver einasti fyrirlestur áhugaverður. „Það var einnig virkilega gaman að hitta kennarana á vinnuhelgunum og kynna samnemendum sínum úr öllum áttum, mikið tengslanet myndast og vinskapur. Ég hef eignast vini fyrir lífstíð og þetta er svona vinskapur sem heldur áfram,“ segir Benedikt.

Benedikt segir að námið auðveldi fólki að ná ákveðnum fram ef það hefur áhuga. „Þetta gaf mér í það minnsta ofboðslega mikið sjálfstraust. Ég mæli með þessu námi við hvern sem er.“

# NÁM INNAN VEGGJA FYRIRTÆKJA

Í launakönnun VR 2013 kemur fram að rúmlega helmingur félagsmanna hefur hlotið einhverja fræðslu, menntun eða þjálfun á árinu á undan. Könnun Samtaka atvinnulífsins frá janúar 2013 sýnir að stór hluti fræðslu fer fram innan fyrirtækjanna sjálfra.

Mörg fyrirtæki standa mjög vel að þjálfun starfsmanna sinna og hafa jafnvel sett á fót sína eigin fyrirtækjaskóla. Sigríður Harðardóttir er sérfræðingur á starfsmannasviði N1 og á einnig sæti í Starfsgreinaráði verslunar- og skrifstofugreina fyrir hönd Samtaka atvinnulífsins. Hún sagði okkur aðeins frá fyrirtækjaskóla N1.

## N1 SKÓLINN

N1 hefur markað sér ákveðna stefnu í fræðslumálum starfsmanna og er mikil áhersla lögð á sí- og endurmenntun. „Hjá N1 skólanum er fræðslu- þörf allra starfsmanna metin árlega, meðal annars með gerð þarfagreininga og í starfsmannasamtölum, og hún kortlögð með tilliti til heildarmarkmiða N1,“ segir Sigríður. „Þjálfun og fræðsla tekur mið af stefnu fyrirtækisins og þannig er tryggt að hún sé eins markviss og kostur er.“ Meginmarkmið fræðslustefnu N1 er að stuðla að því að starfsmenn fái nauðsynlega starfsþjálfun og fræðslu. Sigríður segir þjálfun og fræðslu auka þekkingu starfsmanna, hæfni og viðhorf og stuðla þannig að bættri frammistöðu, árangri og auknum verðmætum. „Einnig auka þeir með þessum hætti samkeppnishæfni félagsins.“ Sigríður telur það lykiltríði að markmið fræðslu, þjálfunar og starfsþróunar haldist í hendur við meginmarkmið N1 í heild sinni. Því sé mjög mikilvægt að leggja ríka áherslu á þjónustu, vörubekkingu, uppbyggingu og starfsemi félagsins, samskipti, stjórnun og öryggismál. Að auki þurfi að tryggja að starfsmenn stoðsviða auki sérfræðibekkingu og færni á sínu sviði.

## STJÓRNENDASKÓLI N1

Til þess að ná settum markmiðum félagsins er mjög mikilvægt allir stjórnendur félagsins séu færir um að sinna hlutverki sínu sem allra best. Til að koma til móts við stjórnendur var stjórnendaskóli N1 settur á laggirnar haustið 2010 sem verkefni til að efla enn frekar og auka þekkingu, hæfni og viðhorf stjórnenda N1 til starfs síns, starfsmanna og félagsins í heild.

„Veturinn 2010-2011 fóru allir framkvæmdastjórnar, deildarstjórnar, stöðvarstjórnar, verslunarstjórnar og sölustjórnar verkstæða í gegnum nám í stjórnendaskólanum.“ segir Sigríður. „Veturinn 2011-2012 fór hluti af stjórnend-um

á landsbyggðinni í gegnum sambærilegt nám og veturinn 2012-2013 fóru vaktstjórnar þjónustustöðva N1 á höfuðborgarsvæðinu og nágrenni í gegnum nám í stjórnendaskólanum.“

Í lok apríl síðastliðins útskrifuðust 55 vaktstjórnar úr skólanum eftir að hafa lokið átta námskeiðum þar sem farið var í gegnum mikilvæga þætti sem snúa að starfi vaktstjórnans. Námskeiðin sem vaktstjórnarnir sátu voru eftirfarandi:

- Listin að leiðbeina – móttaka og þjálfun nýliða
- Jafningjastjórnun
- Markaðsmál
- Fjármál
- Vörustjórnun
- Þjónustuframkoma
- Árangursrík samskipti

Sigríður segir mikla ánægja hafa verið með stjórnendaskólann frá því hann var settur á laggirnar og mikið starf vera fram undan í vetur.

## NÁM GEFUR MANNI NÝJA LÍFSSÝN

Guðríður Margrét Guðmundsdóttir, vaktstjóri N1 á Reykjavíkurvegi í Hafnarfirði, er ein þeirra sem tóku þátt í starfi stjórnendaskólans síðastliðinn vetur. Guðríður hefur starfað hjá N1 í fimm ár sem vaktstjóri og verið dugleg að sækja námskeið. „Síðasta vetur fór ég í námsmat hjá Mími í verslunarfagnámi og sá þar að ég hefði möguleika á að mennta mig meira. Þá ákvað ég að sækja um Diplómanám í Verslunarstjórnun hjá Bifröst og er að byrja í því námi núna,“ segir Guðríður.

„Það er svolítið erfitt að byrja í námi eftir 24 ár en það er allt hægt ef viljinn er fyrir hendi og gott fólk er í kringum mann til að aðstoða og peppa mann upp,“ segir Guðríður og svarar nokkrum spurningum um námið í N1 skólanum.



Sigríður Harðardóttir og Guðríður Margrét Guðmundsdóttir

“Til þess að ná settum markmiðum félagsins er mjög mikilvægt allir stjórnendur félagsins séu færir um að sinna hlutverki sínu sem allra best. Til að koma til móts við stjórnendur var stjórnendaskóli N1 settur á laggirnar haustið 2010

## HVERNIG KOM ÞAÐ TIL AÐ ÞÚ FÓRST Í NÁMIÐ HJÁ N1?

„Það kom þannig til að ég hef starfað hjá N1 í að verða fimm ár sem vaktstjóri og svo bauðst mér þetta frábæra tækifæri, að fara á þessi námskeið í stjórnendaskólanum hjá N1, sem ég þáði með þökkum.“

## HVERNIG GEKK AÐ SAMRÆMA NÁMIÐ VINNUNNI OG EINKALÍFINU?

„Það var lítið mál að samræma námið við vinnu og einkalíf. Flest námskeiðin hittu þannig á að ég var að vinna, svo það þurfti bara að redda staðgengli í vinnuna á meðan á námskeiðinu stóð.“

## HVAÐ HEFUR NÁMIÐ GEFIÐ ÞÉR PERSÓNULEGA?

„Persónulega hefur þetta nám hjálpað mér á margan hátt. Eins og á einu námskeiðinu sem var um árangursrík samskipti, þar lærðum við að taka á erfiðum aðstæðum og manneskjum. Þessar aðstæður og manneskur

koma alls staðar fyrir í okkar daglega lífi og í dag bregst ég við á allt annan hátt en ég gerði. Ef ég á að orða þetta í stuttu máli er lífssýn mín allt önnur í dag. Ég er miklu mýkri og umburðarlyndari. Þessi námskeið þroskuðu mig á margan hátt. Ég er mjög þakklát fyrir að fá tækifæri til að mennta mig í mínu eigin fyrirtæki.“

## HVAÐA ÁHRIF HEFUR NÁMIÐ HAFT Á STARF ÞITT?

„Þetta nám hafði mikil áhrif á starfið mitt. Á þessu námskeiði lærðum við meðal annars jafningjastjórnun og um markaðsmál, vörustjórnun og fjármál. Þarna fékk maður mikla innsýn í daglegan rekstur á fyrirtækinu og stöðinni sem ég vinn á. Svo og jafningjastjórnunin, það námskeið kenndi manni mikið að umgangast samstarfsfólkið sitt á jafningjagrundvelli. Á minni stöð er enginn hafinn yfir annan, þó að maður beri einhverja titla. Að lokum langar mig til að koma á framfæri miklu þakklæti til N1 fyrir að gefa mér þetta tækifæri.“



Efri röð: Sólveig Lilja Snæbjörnsdóttir, Arndís Arnarsdóttir, Stefanía Magnúsdóttir, Ragnheiður Björk Guðmundsdóttir, Ástríður S. Valbjörnsdóttir. Neðri röð: Úlfhildur Rögnvaldsdóttir, Teitur Lárusson, Lísbet Einarsdóttir.

## STARFSMENNTASJÓÐUR VERSLUNAR- OG SKRIFSTOFUFÓLKS

Á vormánuðum 2013 lagði stjórn Starfsmenntasjóðs verslunar- og skrifstofufólks í vinnu við að skilgreina stefnu sjóðsins. Haldinn var stór vinnufundur með fulltrúum helstu hagsmunaaðila sjóðsins og þannig reynt að fá sem mesta breidd í mótun stefnunnar.

Helstu atriði í stefnu sjóðsins eru eftirfarandi:

### HLUTVERK

Hlutverk Starfsmenntasjóðs verslunar- og skrifstofufólks samanstendur af fimm atriðum, en þau eru:

- Að auka starfshæfni og menntunarstig félagsmanna sjóðsins sem leitt gæti til virðisauka fyrir þá og fyrirtækin.
- Að bæta samkeppnishæfni fyrirtækja sem greiða í sjóðinn með aukinni menntun starfsfólks.
- Að stuðla að aukinni virðingu fyrir störfum í verslunar-, þjónustu- og skrifstofugreinum með því m.a. að styðja við áframhaldandi þróun náms fyrir þá sem starfa við þau.
- Að hvetja félagsmenn til náms.
- Að hvetja fyrirtæki til að hækka menntunarstig í fyrirtækjum.

### FRAMTÍÐARSÝN

Í framtíðarsýn sjóðsins birtist yfirlýsing um það hvernig stjórn sjóðsins sér starfsemi hans í framtíðinni. Sett voru markmið fram til ársins 2020 um þann árangur sem sjóðurinn á að ná og fyrir hvað hann á að standa. Helstu atriði í framtíðarsýninni eru:

- Hlutfall styrkja af greiddum iðgjöldum vex samhliða aukinni kynningu á sjóðnum. Áhersla er á að styrkt nám sé vottað eða viðurkennt. Nám sem sjóðurinn styrkir eykur starfshæfni starfsfólks og stuðlar að aukinni samkeppnishæfni fyrirtækja.
- Aðhalds er gætt í rekstrarkostnaði og ekkert tap er af rekstri sjóðsins. Sjóðurinn beitir sér fyrir þróun náms sem nýtist sjóðsfélögum og fyrirtækjum. Sú þróun er kostuð með fjárfestingatekjum sjóðsins.
- Gagnsemi styrktra verkefna er mæld og markvissar aðgerðir framkvæmdar til þess að auka ásókn í styrki og hækka menntunarstig sjóðsfélaga.
- SVS beitir sér fyrir því að auka virðingu fyrir störfum sjóðsfélaga og aukinni fagmennsku í þeim greinum sem þeir starfa við.
- Rík áhersla er lögð á skýrar úthlutunarreglur, gagnsæi í starfsemi sjóðsins og góða stjórnunarhætti.
- Starfsfólk sjóðsins veitir sjóðsfélögum og fyrirtækjum fyrirmyn- darþjónustu og hefur frumkvæði að þróun náms í samráði við hagsmunaaðila.

### GILDI

Í stefnumótuninni voru sett fram þrjú gildi sem sjóðurinn ætlar að hafa að leiðarljósi í starfi sínu. Þau eru; sanngirni, virðing og sameiginlegir hagsmunir og mynda skammstöfun sjóðsins, SVS:

**Sanngirni.** Reglur um úthlutanir eru skýrar og sanngjarnar og gagnsæi ríkir í starfsemi sjóðsins. Kröfur til fræðsluaðila eru byggðar á málefnalegum grunni og studdar rökum. Afgreiðsla erinda er í samræmi við reglur sjóðsins.

**Virðing.** SVS ætlar að leggja sitt að mörkum til að auka virðingu fyrir verslunar-, þjónustu- og skrifstofustörfum.

**Sameiginlegir hagsmunir.** SVS er sameiginlegt hagsmunamál launþega og atvinnurekenda. Sjóðurinn mun leitast við að uppfylla þarfir beggja hóp- anna og tryggja að námið verði til gagns bæði fyrir launþega og fyrirtækin.

## BREYTING Á STARFSREGLUM STARFSMENNTASJÓÐS VERSLUNAR- OG SKRIFSTOFUFÓLKS

Samþykktar hafa verið nýjar úthlutunarreglur Starfsmenntasjóðs verslunar- og skrifstofufólks. Nýjar reglur eiga að gera félags- mönnum með lægri laun kleift að ávinna sér inn réttindi hraðar. Einnig er það von sjóðsins að nýju reglurnar hvetji félagsmenn til frekari þátttöku í símenntun. Samkvæmt núverandi kerfi safna félagsmenn stigum eftir því hvað þeir fá í tekjur. Kerfið er því tekjutengt. Samkvæmt nýju reglunum fellur þetta stigakerfi úr gildi. Með nýju reglunum myndast réttindi í krónum eftir félagsgjaldi síðastliðna 12 mánuði og eru réttindi hlutfallsleg ef launahlutfall er lægra en 100%.

Fullgildur félagsmaður getur fengið greiddan styrk að upphæð 90.000 krónur á ári. Hægt er að safna styrknum í þrjú ár og nýta þá 270.000 krónur fyrir eitt samfellt nám. Ekki er hægt að safna upp umfram þá upphæð.

Nýju reglurnar kveða á um að hægt sé að sækja um 75% af kostnaði við starfsnám en 50% af kostnaði við tómtundanám.

Um áramótin 2013-2014 mun tveggja ára aðlögunartímabil hefjast þar sem stefnt er að því að félagsmenn geti sótt um í Starfsmenntasjóðinn samkvæmt því kerfi sem hagnast þeim best. Þannig eiga þeir sem eiga mörg uppsöfnuð stig í sjóðnum að fá tækifæri til þess að nýta þau til ársins 2016 en á sama tíma fá þeir félagsmenn sem hagnast meira á nýju reglunum tækifæri til þess að sækja um samkvæmt þeim.

Reglurnar eru í heild sinni á heimasíðu VR og Starfsmenntasjóðs verslunar- og skrifstofufólks, [www.starfsmennt.is](http://www.starfsmennt.is)



## JAFNLAUNAVOTTUN VR

VR hefur undanfarin ár og áratugi verið í fararbroddi í baráttunni fyrir jöfnum launum karla og kvenna enda er það mikið hagsmunamál fyrir félagsmenn. Fyrr á þessu ári kynnti félagið Jafnlaunavottun VR, sem miðar að því að eyða óútskýrðum launamun kynjanna. Tíu fyrirtæki hafa þegar fengið vottun og enn bætist í hóp jafnlaunavottaðra fyrirtækja.

Við kynnum stolt Landmælingar Íslands, fyrstu stofnunina sem hlýtur Jafnlaunavottun VR. Landmælingar hafa nú fengið staðfestingu á því að búið sé að kerfisbinda launaákvæðanir hjá stofnuninni, koma upp jafnlaunakerfi samkvæmt kröfum ÍST 85:2012 jafnlaunastaðalsins og að nú verði kerfisbundið fylgst með því að starfsfólki sem vinnur sömu eða jafnverðmæt störf sé ekki mismunað í launum. Þessi faglega úttekt er í góðu samræmi við þá vinnu sem unnin hefur verið í launa- og mannauðsmálum innan stofnunarinnar á undanföllum árum og staðfestir að sömu laun séu greidd fyrir jafnverðmæt störf burtséð frá kyni.

Jensína Valdímarsdóttir er starfsmannastjóri hjá Landmælingum Íslands, sem eru á Akranesi. Hjá stofnuninni starfa 28 manns og að sögn Jensínu hefur ávallt verið lagður mikill metnaður í mannauðsmál og áhersla lögð

á að Landmælingar standi framarlega á því sviði. „Jafnlaunavottun er einn þáttur í því að stuðla að faglegri mannauðsstjórnun, réttlæti, trúverðugleika og góðum stjórnunarháttum. Við viljum viðhalda launajafnrétti og tryggja að launaákvæðanir séu teknar með málefnalegum hætti og séu í takt við það sem jafnréttislög og samningar gera ráð fyrir.“

### HVERNIG VAR FERLIÐ VIÐ AÐ FÁ JAFNLAUNAVOTTUN VR?

„Ferlið er unnið samkvæmt nýjum staðli ÍST 85:2012 sem er ætlaður sem grundvöllur fyrir vottunarkerfi sem varðar launajafnrétti kynja á vinnustöðum. Kerfið kallar á töluverða vinnu en við erum svo lánsöm að hafa ávallt haldið vel utan um allar launaákvæðanir og rökstutt þær skriflega. Í stofnanasamningum sem gerðir hafa verið milli stofnunar og viðkomandi stéttarfélags er ýtarlega kveðið á um röðun starfa þar sem starfsheitu er raðað í samræmi við umfang og ábyrgð verkefna samkvæmt hlutlægum

mælikvörðum. Síðan koma til starfs- og persónubundnir þættir sem ráðast af hæfni þeirra einstaklinga sem gegna starfinu hverju sinni; starfsreynsla, viðbótarmenntun, ábyrgð, álag og svo framvegis. Kröfur staðalsins byggja þannig á jafnlaunaviðmiðum, sem í okkar tilfalli eru í stofnanasamningnum. Það að hafa ávallt rökstutt launabreytingar í samræmi við það sem samið hefur verið um létti okkur vinnuna töluvert.“

### HVAÐ LIGGUR AÐ BAKI SLÍKRI VINNU?

„Til að jafnlaunavottun fái störf þarf að fara fram kerfisbundin vinna sem kallar á mikið skipulag sem meðal annars byggist á verkferlum. Flokka þarf skrár og skjöl sem jafnlaunakerfið byggist á, setja jafnlaunastefnu, gera starfslýsingar og flokka störf samkvæmt íslenskri starfaflokkun ÍSTARF 95. Við endurskoðuðum jafnréttisstefnuna okkar og bættum þar við jafnlaunastefnu þar sem við skuldbindum okkur til að vinna að stöðugum umbótum, eftirliti og viðbrögðum í samræmi við kröfur jafnlaunakerfisins. Starfslýsingar hafa ávallt verið til staðar hjá stofnuninni og eru þær endurskoðaðar árlega í tengslum við starfsmannasamtöl. Störf hafa einnig verið flokkuð samkvæmt starfaflokkuninni, en þar þurftum við að gera smávægilegar breytingar.“

### KOM EITTHVAÐ Á ÓVART Í ÞESSARI VINNU?

„Það sem einna helst kom á óvart var hvað sú vinna sem fram hefur farið hjá Landmælingum Íslands og varðar launamál passaði vel inn í jafnlaunakerfið, enda kom í ljós þegar fagaðilar gerðu úttekt á vinnunni að óútskýrður launamunur var nánast enginn.“

### MUN VINNAN VIÐ ÚTTEKTINA KOMA YKKUR TIL GÓÐA?

„Vinna við jafnlaunavottun er mjög í samræmi við þá gæðavinnu sem unnin hefur verið á undanföllum árum hjá Landmælingum Íslands. Í Gæðahandbók stofnunarinnar eru ýmsir verkferlar sem meðal annars varða mannauðsmál. Verkferlar kalla á mikið skipulag og reglulega endurskoðun á því sem verið er að gera hverju sinni. Landmælingar Íslands hafa undanfarin ár verið að innleiða ISO 9001 gæðastaðalinn fyrir alla starfseminu og munu á næsta ári sækja um vottun samkvæmt honum. Vinnan við Jafnlaunavottun VR mun koma okkur til góða þegar að því kemur.“

### MUN JAFNLAUNAVOTTUNIN AUÐVELDA YKKUR AÐ VIÐHALDA LAUNAJAFNRÉTTI Á VINNUSTADNUM?

„Tvímælalaust mun Jafnlaunavottunin viðhalda launajafnrétti hjá Landmælingum Íslands, við munum ekki leggja áráttu í bót og líta svo á að nú sé þetta búið. Jafnlaunavottunin kallar á sífellda endurskoðun og stofnanir og fyrirtæki sem vilja hafa launamálín á hreinu þurfa alltaf að vera á tánum varðandi mannauðs- og launamál. Við höfum skuldbundið okkur til að leiðrétta óútskýrðan launamun ef hann kemur fram og erum í jafnlaunastefnunni með nákvæma aðgerðaráætlun ef til launaleiðréttingar kemur.“

### ÞIÐ ERUÐ FYRSTA STOFNUNIN SEM FÆR JAFNLAUNAVOTTUN. ER ÞAÐ EKKI MIKIL VIÐURKENNING FYRIR YKKUR?

„Það er mikil viðurkenning að fá Jafnlaunavottun VR og ekki síst viðurkenning á því að sú vinna sem lögð hefur verið í mannauðsmál hjá Landmælingum Íslands á undanföllum árum hefur sannað sig. Þá má nefna að stofnunin var valin Stofnun ársins 2013 í flokki meðalstórra stofnana í könnun SFR á starfsumhverfi ríkisstofnana og er það einnig mikil viðurkenning.“



### HVERNIG VAR UPPLIFUN STARFSMANNA?

„Þegar vinnan við jafnlaunakerfið fór af stað í mars síðastliðnum var hún kynnt fyrir starfsmönnum og við lögðum okkur fram við að halda starfsmönnum upplýstum allan tímann. Þegar Jafnlaunavottunin var í höfn héldum við kynningarfund fyrir alla starfsmenn þar sem farið var yfir ferlið og jafnlaunakerfið, sem er aðgengilegt öllum starfsmönnum, kynnt sérstaklega.“

### HVAÐ ÞURFA FYRIRTÆKI OG STOFNANIR AÐ GERA TIL AÐ INNLEIÐA JAFNLAUNAVOTTUN HJÁ SÉR?

„Fyrst og fremst þurfa stofnanir og fyrirtæki að kynna sér staðalinn og það sem felst í honum. Síðan að vinna að þeim málum sem ef til vill vantar upp á til að uppfylla staðalinn. Fyrir stofnanir og fyrirtæki sem halda vel utan um mannauðs- og launamál og eru vön að vinna samkvæmt verkferlum á þetta ekki að vera mjög flókin vinna. BSI hefur boðið upp á námskeið þar sem farið er yfir það sem þarf að gera og það auðveldar vinnuna til muna.“

### HAFIÐ ÞIÐ FENGIÐ VIÐBRÖGÐ FRÁ ÖÐRUM STOFNUM?

„Við fengum Jafnlaunavottunina í byrjun júní síðastliðins, þá voru sumar-frí að hefjast og starfsemi margra stofnana minni en gengur og gerist. Það er kannski meðal ástæðanna fyrir því að við höfum ennþá ekki fengið mikil viðbrögð frá öðrum stofnum. Í byrjun september kynntum við ferlið á fundi gæðahóps Stjórnsvísi í samvinnu við Johan Rönning, en við erum boðin og búin að miðla af reynslu okkar til annarra stofnana og þeirra sem hafa áhuga á.“

# NÝR ORLOFSVEFUR HJÁ VR

Orlofsvefurinn Frímanna var tekinn í gildi hjá VR í byrjun júlí síðastliðins. Frímanna er öflugt bókunarkerfi sem er notað af 30 starfsmanna- og stéttarfélagum um land allt. Kerfið er frá AP Media og þróað sérstaklega samkvæmt þörfum félagsmanna VR. Þórunn Jónsdóttir er umsjónarmaður orlofshúsa VR og sagði okkur frá nýja kerfinu.



og er í stöðugri þróun til að mæta þörfum viðskiptavina. Það kemur í veg fyrir tvíbókanir, og sjálfvirkar uppfærslur sjá til þess að notendur eru alltaf með nýjustu útgáfuna. Félagsmenn VR hafa einnig aðgang að afsláttarkerfi sem AP Media heldur utan um og geta því fengið afslátt hjá fjölda fyrirtækja af vörum og þjónustu. Afsláttarkerfið er einn af þeim fjölmörgu kostum sem kerfið býður upp á og hvet ég félagsmenn að skoða hvaða afslættir eru í boði. Upplýsingar um fyrirtækin sem veita afslætti eru aðgengi- legar á orlofsvefnum undir flípanum Afsláttur.“

Að lokum vill Þórunn benda félagsmönnum á að inni á Síðan mín á orlofsvefnum er hægt að sjá umsóknar- og pöntunarsögu, uppfæra upplýsingar og veita umsögn um leigugeign sem maður hefur gist í.

„Eitt af hlutverkum VR sem stéttarfélags er að auðvelda félagsmönnum sínum að njóta orlofs og hvíldar. Orlofsjódur VR var stofnaður fyrir 40 árum í þessum tilgangi og á hann um 40 íbúðir og orlofshús víðs vegar um landið. Yfir hásumarið eru enn fremur íbúðir og orlofshús tekin á leigu og þá er heildarfjöldinn um 55 íbúðir og orlofshús,“ segir Þórunn. Henni finnst mikilvægt að hafa gott kerfi sem heldur utan um skráningu og enn fremur að það sé notendavænt. Hún telur að kerfið Frímanna komi til móts við þarfir félagsmanna VR, enda hafa viðtökur þeirra verið mjög góðar.

## BÓKUNARKERFI

Að sögn Þórunnar heldur Frímanna utan um allar eignir sem VR leigir út til félagsmanna sinna, svo sem orlofsíbúðir og tjaldvagna. „Jafnframt er fullkomin leitavél á orlofsvefnum svo að hægt er á mjög auðveldan hátt að finna rétta húsið, sjá hvað er laust, hvaða útbúnaði

óskað er eftir og þess háttar.“

Kerfið er meðal annars notað í útleigu á orlofshúsum og sölu á kortum og miðum. „Úthlutunarferlið er einfalt og þægilegt í notkun. Frímanna er nútímalegt kerfi og einn helsti kosturinn við það er að félagsmenn geta afgreitt sig sjálfir á vefnum, bókað sér orlofshús og fengið svo samning og kvittun senda í pósthólfíð sitt,“ segir Þórunn.

## VEFVERSLUN

Þórunn segir að nú geti félagsmenn keypt sér gjafabréf frá Icelandair og WOW air í gegnum nýja orlofsvefinn, sem og Útilegu- og Veðikortið. „Við sendum félagsmönnum gjafabréfin beint í innhólfíð og kortin í pósti. Þetta getur sparað mörgum sporin og hefur mælst mjög vel fyrir.“

Kostir kerfisins eru miklir, segir Þórunn. „Það er mjög þægilegt í notkun fyrir félagsmenn

## FRÍMANN

„Kerfið var sérstaklega þróað að þörfum VR til þess að mæta þeim kröfum sem settar voru,“ segir Illugi Torfason Hjaltalín, sölu- og markaðsstjóri AP Media. Samstarfið við VR var mjög gott og það er vissulega mikil viðurkenning fyrir okkur að fá stærsta stéttarfélag landsins í samstarf, en við höfum þróað Frímanna undanfarið ár til þess að mæta margbrotnum og ólíkum þörfum tuga stéttarféлага á Íslandi,“ segir Illugi.

Að sögn Illuga eru margar spennandi breytingar í vændum í Frímanni og verður skemmtileg áskorun að vinna að þeim í samstarfi við VR og aðra notendur Frímanna.

Er eitthvað ósýnilegt á þínum vinnustað?



Óútskýrður launamunur kynjanna innan VR er nú 9,4%. Með Jafnlaunavottun VR geta framsækin fyrirtæki látið gera faglega úttekt á því hvort innan veggja þeirra séu greidd mishá laun fyrir jafnverðmæt störf.

Leiðréttum launamun kynjanna.



[jafnlaunavottun.vr.is](http://jafnlaunavottun.vr.is)

TEXTI  
ÓLAFÍA B. RAFNSDÓTTIR



## UNDIRBÚNINGUR KJARASAMNINGA

Undirbúningur kjarasamninga hefur staðið nú yfir um nokkra mánaða skeið. Frá vormánuðum hefur þó verið settur aukinn kraftur í vinnu hvað þetta varðar enda stýttist í að kjarasamningar renni út, þann 30. nóvember 2013.

Skv. lögum skal viðræðuáætlun vera gerð milli aðila 10 vikum áður en kjarasamningar renna út og því skal hún liggja fyrir upp úr miðjum september 2013.

Kjarasamningsviðræðum má í raun skipta í þrjá þætti. Þeir eru eftirfarandi;

- Launaliður kjarasamningsins.
- Sameiginlegar kröfur, sem eiga þá við um alla launþega á vinnumarkaði óháð því í hvaða stéttarfélagi þeir eru.
- Kröfur sem eiga einungs við um Landssamband Íslenskra verslunarmanna og VR.

Um launalið kjarasamningsins má segja að skv. könnunum sem VR hefur látið gera er samstaða um að láta reyna á það að ná víðtækri sátt á vinnumarkaði. Krafa okkar félagsmanna er fyrst og fremst kaupmáttur og stöðugleiki og honum verður tæplega náð nema verkalýðshreyfingin fari fram sameiginlega. Vinnan við gerð kjarasamninga hefur því beinst í þá átt og höfum við, ásamt öðrum félögum innan ASÍ, beint sjónum okkar í þá átt.

Kjarasvið VR hefur yfirfarið kjarasamning félagsins með markvissum hætti og liggja fyrir tillögur að því sem betur má fara í samningi félagsins gegn atvinnurekendum. Teknir hafa verið saman þeir þættir sem talið er að þurfi að skoða við samningaborðið. Þarna er meðal annars tekið mið af þeim ágreiningsmálum sem uppi hafa verið milli aðila frá því að síðustu kjarasamningar voru gerðir, auk þess sem öllum ábendingum sem koma inn á skrifstofu félagsins hefur verið haldið til haga og þær yfirfarnar.

Er þá annarsvegur verið að skoða kröfur sem beinast að vinnumarkaðnum í heild og myndu nýtast öllum aðildarfélögum ASÍ og svo hinsvegar sértækar kröfur verslunarmanna. Stofnaður var hópur þar sem öll landsambönd innan ASÍ tilnefndu aðila til að vinna slík mál áfram og er sú vinna í fullum gangi og mun hópurinn skila niðurstöðu innan skamms.

Þá hefur kjarasvið VR, auk formanns og annarra sérfræðinga, unnið að úttekt á sérkröfum félagsins. Margir fundir hafa verið haldnir vegna komandi kjarasamninga og miklar umræður átt sér stað. Má þar nefna stjórn VR, stjórn Landssambands verslunarmanna, deildir VR á landsbyggðinni o.fl. Næstu skref eru meðal annars fundur með trúnaðarráði 17. september þar sem kynning fer fram á þessari undirbúningsvinnu.

## KAUPMÁTTINN Á ODDINN

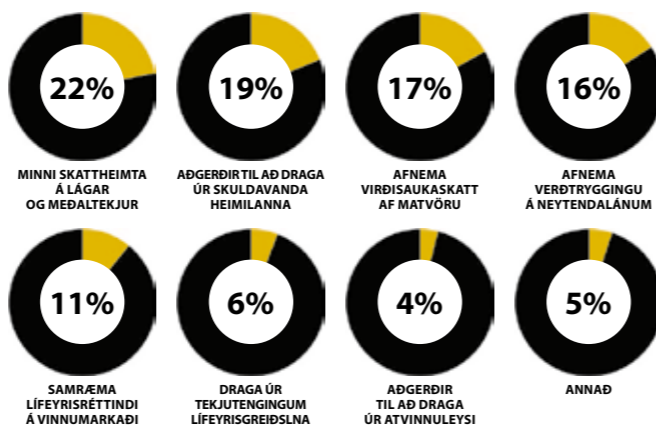
Helmingur félagsmanna VR vill að samninganefnd félagsins leggi mesta áherslu á að efla kaupmátt í næstu kjarasamningaviðræðum, samkvæmt könnun sem gerð var meðal félagsmanna í sumar. Um þriðjungur, eða 35%, leggur mesta áherslu á beinar launahækkningar en 8% vilja að mesta áherslan verði á atvinnuöryggi.

Mikill meirihluti svarenda í könnuninni, eða 63%, er hlynntur þjóðarsátt þar sem áhersla yrði lögð á stöðugleika. Þetta er svipuð niðurstaða og árið 2010 þegar félagsmenn voru síðast inntir eftir afstöðu sinni til þjóðarsáttar en þá var hlutfallið aðeins hærra, eða 67%. Þeir sem eru hlynntir þjóðarsátt vilja með því freista þess að koma í veg fyrir víxlhækkun launa og verðlags en þeir sem eru henni andvígir efast um að staðið verði við stóru orðin í slíkri sátt.

### SKATTAR OG SKULDAVANDI HEIMILANNA

Þegar félagsmenn voru inntir eftir því hvað verkalýðshreyfingin ætti að leggja áherslu á í viðræðum við stjórnvöld nefna flestir minni skattheimtu á lágar tekjur og meðaltekjur. Aðgerðir til að draga úr skuldavanda heimilanna fylgja fast á eftir.

HVAÐ AF EFTIRFARANDI VILTU AÐ VERKALÝÐSHREYFINGIN LEGGI MESTA ÁHERSLU Á Í NÆSTU SAMNINGUM GAGNVART STJÓRNVÖLDUM?



Könnunin var rafræn meðal rúmlega þrjú þúsund manna úrtaks úr félagaskrá í júní og júlí í sumar og var svörun um 32%. Capacent sá um framkvæmdina og úrvinnslu niðurstaðna.



## HVER ERU LAUNIN?

Heildarlaun félagsmanna VR hækkuðu um 6,9% milli 2012 og 2013, samkvæmt niðurstöðum launakönnunar VR fyrir árið 2013. Grunnlaun hækkuðu um 7,5%. Launin hækkuðu nokkuð umfram kjarasamningabundnar hækkanir sem voru 3,5% á tímabilinu. Launamunur kynjanna er óbreyttur, kynbundinn munur er 9,4% en munur á heildarlaunum er 15,4%. Til lengri tíma litið hefur launamunurinn hins vegar dregist verulega saman.

Launakönnun VR er gerð árlega meðal fullgildra félagsmanna. Um 22 þúsund félagsmenn fengu senda könnun og var svörun 47% sem er nokkuð meira en í fyrra. Í blaðinu er birt umfjöllun um helstu niðurstöður, töflur yfir laun eftir starfsheitum og samanburður launa á milli ára. Á heimasíðu VR er að finna upplýsingar um laun starfsheita innan atvinnugreina auk ítarlegri upplýsinga um niðurstöðurnar.





# HEILDARLAUN HÆKKA UM 6,9%

Heildarlaun félagsmanna VR hækkuðu um 6,9% milli árána 2012 og 2013 og grunnlaun hækkuðu um 7,5%. Miðað er við janúarmánuð bæði árin. Inni í þessari hækkun er 3,5% kjarasamningsbundin hækkun í febrúar árið 2012. Félagsmenn VR nutu því launaskriðs umfram kjarasamninga á tímabilinu, 3,4% hvað heildarlaun varðar og 4% þegar litið er til grunnlauna. Vísitala neysluverðna hækkaði um 4,2% á sama tíma, samkvæmt Hagstofu, og jókst kaupmáttur heildarlauna félagsmanna því á milli ára um 2,7%. Laun almennt á vinnumarkaði hækkuðu um 5,2% frá fyrsta ársfjórðungi árið 2012 til sama tíma árið 2013, samkvæmt upplýsingum á vef Hagstofu, hækkunin var 5,8% á almennum vinnumarkaði og 3,7% hjá opinberum starfsmönnum.<sup>1</sup>

Hækkun heildarlauna samkvæmt launakönnun er í samræmi við hækkun launa miðað við greidd félagsgjöld frá janúar 2012 til janúar 2013 en sú hækkun nam 7%. Í launakönnun er miðað við fólk í fullu starfi og eru laun þeirra sem eru í 70 – 99% starfi uppreiknuð í 100%. Þegar launaþróun er skoðuð eftir greiddum félagsgjöldum er miðað við alla félagsmenn sem hafa laun yfir lágmarkslaunum.

## HÆSTIR OG LÆGSTIR

Meðallaun félagsmanna VR eru 473 þúsund þegar litið er til grunnlauna en voru 440 þúsund á síðasta ári, samkvæmt niðurstöðum launakannana. Heildarlaun VR eru að meðaltali 507 þúsund krónur en voru 474 þúsund í fyrra. Hafa verður í huga að þetta eru meðallaun allra svarenda fyrir fullt starf. Laun starfsfólks í hlutastörfum undir 70% starfshlutfalli eru ekki tekin með í útreikningi sem getur haft áhrif til hækunar heildarlauna.

Auk þess er svörun félagsmanna með lægstu launin lakari en svörun hærra launaðra félagsmanna sem einnig getur haft áhrif til hækunar meðallauna. Á mynd 1 má sjá grunn- og heildarlaun helstu starfsheita og breytingar á milli ára. Athugið að hér er um meðaltal yfirflokka að ræða en launabreytingar geta verið mjög misjafnar innan hvers flokks. Sjá töflu yfir laun starfsstétta á bls. 34 og töflu með breytingum á milli ára á bls. 36.

Nokkrar starfsstéttir hækka mun meira en meðaltalið segir til um, einkum í hópi stjórnenda og sérfræðinga. Hærrí stjórnendur hækka t.a.m. um 9,8% í heildarlaunum milli janúar 2012 og sama mánaðar 2013, innkaupa- og skrifstofustjórar hækka um 11,1% og rekstrarstjórar um 10,3%. Laun fyrir almenn skrifstofustörf hækka einnig meira en meðaltal eða um 9,8% sem og afgreiðsla á sérvöru, öryggis- og húsvarsla og laun bílstjóra. Mikilvægt er að hafa í huga við túlkun niðurstaðna að í síðastnefndu hópunum eru svarendur færri en í þeim fyrri.

Launavísitala Hagstofunnar eftir starfsstéttum er eingöngu birt eftir ársfjórðungum og byggir á reglulegum launum.<sup>2</sup> Frá 1. ársfjórðungi 2012 til sama tímabils 2013 er þróun launavísitölu Hagstofunnar eftir starfsstéttum á almennum vinnumarkaði eins og sjá má á mynd 2.

### MYND 2

Meðaltal, alls	5,8%
Stjórnendur	6,2%
Sérfræðingar	7,2%
Tæknar & sérmenntað starfsfólk	5,5%
Skrifstofufólk	6,7%
Þjónustu-, sölu- og afgreiðslufólk	6,3%
Iðnaðarmenn	5,2%
Verkfólk	4,7%

### MYND 1

	Meðaltal grunnlauna í þús. kr.			Meðaltal heildarlauna í þús. kr.		
	2013	2012	Hækkun í %	2013	2012	Hækkun í %
Alls	473	440	7,5%	507	474	6,9%
Stjórnendur og sérfræðingar	557	522	6,8%	599	564	6,3%
Sérhæft starfsfólk og tæknar	408	387	5,6%	430	409	5,1%
Skrifstofufólk	383	357	7,3%	399	370	7,7%
Skrifstofufólk við afgreiðslu	349	324	7,7%	368	342	7,4%
Sölu- og afgreiðslufólk	369	344	7,4%	407	383	6,4%
Gæslu-, lager- og framleiðslustörf	334	310	7,8%	377	354	6,6%

## STÓRMARKAÐIR, HEILDVERSLANIR OG FJÁRMÁLAFYRIRTÆKI HÆKKA MIKIÐ

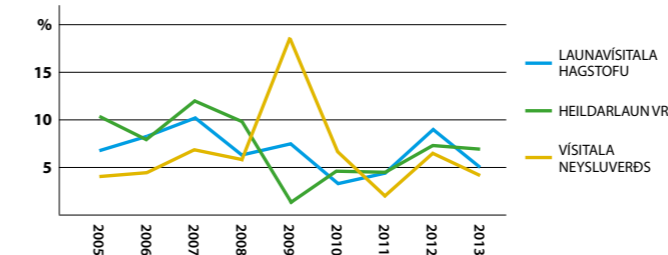
Laun í fyrirtækjum í smásölu og þjónustu hækka minna en aðrar atvinnugreinar að meðaltali að iðnaði undanskildum eða um 5% þegar litið er til heildarlauna - en þó verður að benda á að einstaka greinar innan smásöluverslunarinnar hækka umtalsvert, t.d. hækka heildarlaun í stór- mörkuðum og matvöruverslunum um 12,8%.

Heildverslanir hækka sumar hverjar mun meira en sem nemur meðtali, t.d. heildverslanir með matvæli en þar nemur hækkun heildarlauna 13,4% á milli ára. Þá hækka fyrirtæki í fjármálastarfsemi, tryggingafélög og líffeyris- sjóðir umfram meðaltal eða um 10%. Fyrirtæki í iðnaði hækka minnst þegar litið er til yfirflokka atvinnugreinanna, eða um 4% í heildarlaunum og 3,7% í grunnlaunum. Sjá töflu með launabreytingum milli ára eftir atvinnugreinum á bls. 37.

## ÞEIR LAUNAHÆSTU MEÐ ÞREFÖLD LAUN ÞEIRRA LÆGSTU

VR gerir reglulega samanburð á meðaltali heildarlauna 5% launahæstu félagsmanna og 5% launalægstu félagsmanna samkvæmt niðurstöðum launakannanna. Niðurstöðurnar sýna að dregið hefur saman með þessum launahópum á undanföllum árum, munurinn er 196%, þ.e. þeir 5% félagsmanna sem hafa hæstu launin eru með nær þreföld laun á við þau 5% sem hafa lægstu launin. Meðaltal hæstu heildarlauna er 870 þúsund á mánuði en meðaltal lægstu heildarlauna er 293 þúsund á mánuði. Munurinn var umtalsvert meiri árið 2010, en þá munaði 302%.

### ÞRÓUN LAUNA OG VERÐLAGS - ALLAR TÖLUR MIÐA VIÐ JANÚAR ÁR HVERT OG SÝNA ÁRSHÆKKUN.



<sup>1</sup> Í vísitölu launa skv. Hagstofu á fyrsta ársfjórðungi 2013 gættir áhrifa hækkananna sem kveðið var á um í kjarasamningum sem undirritaðir voru á árinu 2011. Í kjarasamningum milli aðildarfélaganna Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins var kveðið á um almenna hækkun launataxta um 3,25% þann 1. febrúar 2013. Þessi hækkun er ekki inni í tölum skv. launakönnun VR, hækkunin kom til greiðslu í mars en laun í könnunni miða við janúar.

<sup>2</sup> Regluleg laun innihalda grunddaghvinnulaun, vaktaálag, álagsgreiðslur, kostnaðargreiðslur og afkastatengdar bónusgreiðslur sem gerðar eru upp á hverju útborgunartímabili. Í reglulegum launum er ekki tekið tillit til yfirvinnugreiðslna, uppmælinga, ákvæðisgreiðslna, hlunninda, akstursgreiðslna og greiðslna sem ekki eru gerðar upp á hverju útborgunartímabili, s.s. eingreiðslna, hvort sem þær eru greiddar samkvæmt kjarasamningum eða ekki.





# SAMANBURÐUR Á MILLI ÁRA

Breytingar á grunnlaunum og heildarlaunum milli ára eftir starfsstétt.

	Heildarlaun í þúsundum króna			Grunnlaun í þúsundum króna			Fjöldi	
	Meðaltal		% breyting frá síð. VR könnun	Meðaltal		% breyting frá síð. VR könnun	2013	2012
	2013	2012		2013	2012		2013	2012
<b>Alls</b>	507	474	<b>6,9%</b>	473	440	<b>7,5%</b>	5941	6196
<b>Stjórnendur og sérfræðingar</b>	599	564	<b>6,3%</b>	557	522	<b>6,8%</b>	2976	2981
Hærrí stjórnendur	757	689	9,8%	713	638	11,6%	300	333
Deildarstjórnendur	601	582	3,4%	571	544	5,1%	243	251
Fjármálastjórnendur	716	667	7,3%	673	637	5,6%	117	120
Markaðsstjórnendur	640	625	2,4%	586	579	1,2%	100	93
Rekstrarstjórnendur	617	559	10,3%	577	527	9,5%	70	80
Sölustjórnendur	590	554	6,4%	535	513	4,2%	195	212
Verslunarstjórnendur	475	462	2,7%	427	402	6,2%	121	150
Innkaupa- og skrifstofustjórnendur	545	491	11,1%	509	460	10,8%	194	252
Þjónustu- og verkstjórnendur	483	445	8,6%	451	411	9,7%	155	198
Vörustjórnendur	513	547	-6,2%	481	489	-1,5%	93	45
Önnur stjórnunarástjórnendur	559	512	9,3%	524	476	10,0%	158	234
Tölvunarfræðingar	645	593	8,8%	615	557	10,4%	209	176
Kerfisfræðingar	610	573	6,3%	562	524	7,3%	115	118
Hag- og viðsk.f./Endurskoðendur	643	634	1,6%	576	570	1,1%	268	244
Ráðgjafar með háskólapróf	582	542	7,5%	523	486	7,4%	120	111
Verkefnastjórnendur	544	513	5,9%	517	483	7,0%	251	248
Aðrir háskólamenntaðir sérfræðingar	545	533	2,3%	509	489	4,1%	267	306
<b>Sérhæft starfsfólk og tæknar</b>	430	409	<b>5,1%</b>	408	387	<b>5,6%</b>	1679	1773
Aðalþátttakendur	495	461	7,2%	479	441	8,5%	125	104
Bókhaldsfulltrúar	407	383	6,1%	389	369	5,5%	221	253
Bókarar, fjármála- og launafulltrúar	468	450	3,9%	440	425	3,5%	221	213
Innheimtufulltrúar	407	391	4,2%	396	378	4,6%	100	94
Markaðs- og innkaupafulltrúar	454	431	5,4%	418	392	6,7%	129	142
Þjónustufulltrúar/Fulltrúar	382	361	5,9%	368	350	5,2%	379	380
Tækniteikn./Umbr.- og grafíkst./Vefs.gerð	421	434	-2,9%	405	410	-1,3%	82	115
Sérhæfing vegna trygginga/Tjónauppgjör	485	489	-0,8%	457	467	-2,0%	83	80
Annað sérhæft starfsfólk	435	413	5,3%	409	381	7,3%	339	335
<b>Skrifstofufólk</b>	399	370	<b>7,7%</b>	383	357	<b>7,3%</b>	163	182
Sérhæfðir ritara/Læknaritarar	405	383	5,7%	396	372	6,5%	70	69
Önnur almenn skrifstofustörf	395	359	9,8%	373	343	8,7%	93	91
<b>Skrifstofufólk við afgang</b>	368	342	<b>7,4%</b>	349	324	<b>7,7%</b>	204	241
Gjaldkeri/Innheimtustarf	412	388	6,2%	401	370	8,3%	77	87
Móttökuritarar/Símavarsla	339	312	8,7%	320	296	8,2%	101	115
Önnur skrifst.störf við afgr./Gestamóttaka	346	330	4,9%	311	307	1,2%	26	39
<b>Sölu- og afgangslögreglufólk</b>	407	383	<b>6,4%</b>	369	344	<b>7,4%</b>	631	681
Sérhæfð sölustörf	425	398	6,7%	381	366	3,9%	146	148
Sölufulltrúar	434	414	4,9%	395	369	7,0%	306	318
Afgangsla á sérvöru/matvöru	341	306	11,6%	317	270	17,3%	60	69
Alm. sölustörf/Vaktstjórn i verslun	351	343	2,3%	314	305	3,0%	119	135
<b>Gæslu-, lager- og framleiðslustörf</b>	377	354	<b>6,6%</b>	334	310	<b>7,8%</b>	288	338
Öryggis- og húsvarsla/Ræsting	434	392	10,9%	395	356	10,8%	54	60
Framleiðsla og pökkun/Mötuneyti	365	366	-0,1%	336	338	-0,7%	44	55
Lagerstörf	355	339	4,6%	316	296	6,9%	151	166
Útkeyrsla/Bílstjórn	400	346	15,4%	322	277	16,1%	39	57

Athugið  
Í þessum tölum er EKKI kjarasamningsbundin launahækkun þann 1. febrúar 2013.

Breytingar á grunnlaunum og heildarlaunum milli ára eftir atvinnugreinum.

	Heildarlaun í þúsundum króna			Grunnlaun í þúsundum króna			Fjöldi	
	Meðaltal		% breyting frá síð. VR könnun	Meðaltal		% breyting frá síð. VR könnun	2013	2012
	2013	2012		2013	2012		2013	2012
<b>Alls</b>	507	474	<b>6,9%</b>	473	440	<b>7,5%</b>	5941	6196
<b>Verslun og þjónusta</b>	430	409	<b>5,0%</b>	400	379	<b>5,3%</b>	671	838
Stórmarkaðir, matvöruverslanir og söluturnar	429	380	12,8%	393	347	13,4%	173	186
Bygginga- og/eða járnvöruverslanir	432	426	1,6%	406	400	1,4%	168	238
Verslun með lyf, hjúkrunar- og snyrtivörur	415	414	0,2%	383	384	-0,3%	52	50
Verslun með heimilisvarning, fatnað og aðra sérvöru	437	416	4,9%	400	380	5,4%	168	249
Verslun með skrifstofubúnað og húsgögn	424	406	4,3%	407	387	5,3%	110	115
<b>Heildsala (umboðssala) og bílasala</b>	501	466	<b>7,4%</b>	462	425	<b>8,9%</b>	1095	1064
Sala og viðgerðir á bílum; bensínstöðvar	505	472	7,0%	457	422	8,3%	323	306
Heildverslun með matvæli	512	451	13,4%	477	421	13,3%	204	227
Heildverslun með lyf, heimilsvöru eða fatnað	481	482	-0,3%	450	446	0,9%	266	152
Heildverslun með eldsneyti, málma, timbur o.fl.	469	497	-5,8%	437	445	-1,7%	37	82
Heildverslun með aðrar vörur	510	454	12,5%	473	413	14,3%	265	297
<b>Samgöngur, flutningar og ferðaþjónusta</b>	476	445	<b>7,0%</b>	449	416	<b>8,0%</b>	776	824
Hótel, veitingahús og ferðaskrifstofur	456	415	10,0%	418	387	7,9%	294	259
Samgöngur á sjó og landi, flutningaþjónusta	505	467	8,2%	484	441	9,8%	332	365
Flugsamgöngur	452	445	1,6%	433	408	6,3%	150	200
<b>Fjármál, tölvuþjónusta og önnur sérhæfð þjónusta</b>	557	521	<b>6,8%</b>	520	485	<b>7,2%</b>	1955	1888
Fjárm.starfs., tryggingar og lífeyrissjóðir	548	499	9,8%	528	480	10,1%	438	521
Sérhæfð þjónusta (t.d. lögfr.þj., endursk., ráðgj., ranns.)	550	531	3,6%	497	477	4,2%	815	674
Tölvu- og hugb.sala eða -þjónusta; fjarskiptafyrirtæki	569	528	7,7%	541	497	8,9%	702	693
<b>Ýmis þjónusta/Starfsemi samtaka og félaga</b>	475	450	<b>5,7%</b>	448	421	<b>6,3%</b>	531	527
Ýmis opinber, persónuleg og almenn þjónusta	468	435	7,5%	435	408	6,5%	204	205
Starfsemi samtaka og félaga	499	474	5,3%	468	443	5,5%	180	151
Tómstunda-, íþróttar-, fræðslu-, og menningarstarfsemi	458	447	2,4%	442	418	5,9%	147	171
<b>Iðnaður</b>	511	491	<b>4,0%</b>	476	459	<b>3,7%</b>	870	871
Matvæla- og drykkjaríðnaður	486	427	13,9%	457	427	7,0%	209	202
Ýmis iðnaður þ.m.t. lyfjaiðnaður og byggingastarfsemi	520	496	4,9%	489	470	4,0%	489	539
Fjölmiðlar, útgáfustarfsemi og/eða prentiðnaður	512	523	-2,1%	463	463	-0,1%	172	130

Athugið  
Í þessum tölum er EKKI kjarasamningsbundin launahækkun þann 1. febrúar 2013.

## UM LAUNAKÖNNUN VR

Launakönnun 2013 var gerð í febrúar til apríl meðal fullgildra félagsmanna VR, þ.e. þeirra sem greitt höfðu lágmarksfélagsgjald á tólf mánaða tímabili, frá október 2011 til september 2012 og voru á síðustu skilgreining fyrirtækis þegar könnunin hófst. Alls fengu um 22 þúsund félagsmenn ýmist sent spurningaeyðublað í pósti eða aðgang að könnuninni á netinu. Svarhlutfall var 47,2% sem er nokkuð meira en það var á síðasta ári. Mikill meirihluti svaraði á netinu.

Niðurstöðurnar í könnuninni miða við laun greidd fyrir janúar 2013. Capacent Gallup hafði umsjón með gerð könnunarinnar og úrvinnslu niðurstaðna. Athugið að launakönnun VR byggir á heildarþyðni, ekki úrtaki, því allir félagsmenn VR höfðu færi á að taka þátt að uppfylltum þeim skilyrðum sem nefnd eru hér að framan.

Við úrvinnslu launaupplýsinga voru notuð svör þeirra sem eru í 70% starfshlutfalli eða meira og voru laun fyrir lægra starfshlutfall en 100% reiknuð upp. Við úrvinnslu á vinnutíma og launamun kynjanna voru einungis notuð svör þeirra sem voru í fullu starfi.

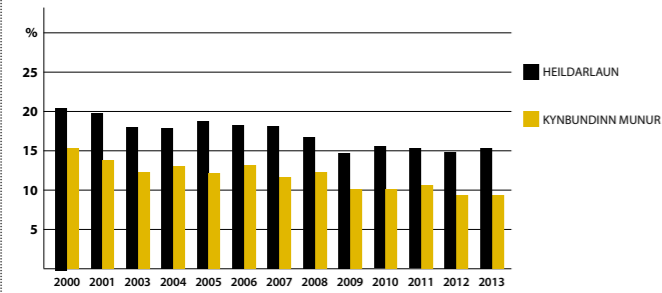
Niðurstöður könnunarinnar eru birtar í nokkrum tölum, bæði heildartölum og tölum eftir atvinnugreinum. Í VR blaðinu er birtar þrjár tölur, tafla yfir laun eftir starfsheimum óháð atvinnugrein og tölur yfir breytingar á launum milli 2012 og 2013, annars vegar eftir starfsheimum og hins vegar eftir atvinnugreinum. Tölur yfir laun starfshlutfalls eftir atvinnugreinum eru birtar á heimasíðu VR, [www.vr.is](http://www.vr.is).

# HVERNIG STANDA KYNIN?

**Launamunur karla og kvenna í VR breytist ekki marktækt milli ára 2012 og 2013 samkvæmt niðurstöðum launakönnunar VR en hann hefur hins vegar dregist umtalsvert saman á síðustu árum. Meirihluti félagsmanna telur að jafnræði ríki hvað laun og starfsþróun varðar á vinnustaðnum – karlar mun frekar en konur - en konur meta stöðu sína á vinnumarkaði mun veikari en karlar.**

Launamunur kynjanna innan VR hefur dregist verulega saman á síðustu árum. Árið 2000 var rúmlega 15% kynbundinn launamunur innan VR en í dag er hann 9,4%.<sup>1</sup> Munur á heildarlaunum karla og kvenna var 20,4% árið 2000 en er í dag 15,4%. Kynbundinn launamunur hefur þannig minnkað um tæplega 39% frá árinu 2000 og munur á heildarlaunum um tæpan fjórðung. Við greiningu á launamun kynjanna í launakönnun er eingöngu miðað við fólk í fullu starfi. Greining á launum kynjanna eftir félagsgjöldum sýnir sömu þróun, árið 2000 var munurinn 27,2% en er í dag 16%.

**LAUNAMUNUR KYNJANNA SKV. LAUNAKÖNNUN VR**



Launamunurinn er minni eftir því sem menntun eykst, konur með grunnskólapróf eða minni menntun eru með 19,3% lægri heildarlaun en karlar með sömu menntun, en munurinn er 11,7% hjá þeim með mestu menntunina, masters- eða doktorsgráðu. Ef litið er til starfsstétta er mestur munur á heildarlaunum hjá sölu- og afgreiðslufólki eða 19,6%. Eftir atvinnugreinum er mestur munur á heildarlaunum kynjanna hjá fyrirtækjum í samgöngum, flutningum og ferðaþjónustu eða 21,2% en minnstur er hann hjá heilðsöluvyrktækjum, 8,4%.

**RÍKIR JAFNRÉTTI Á VINNUSTAÐNUM?**

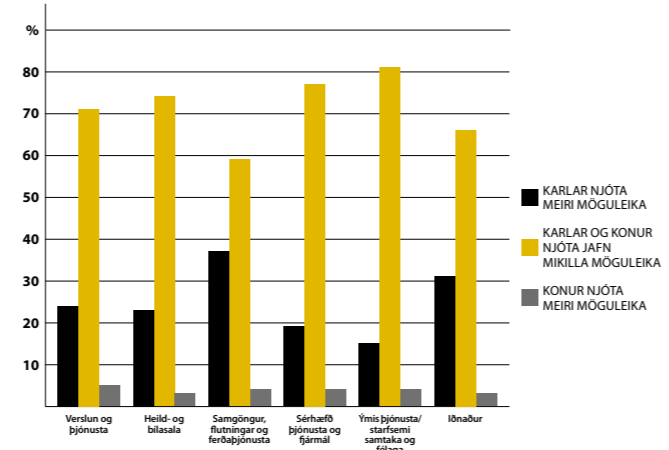
Sjóf af hverjum tíu svarendum í launakönnun VR í ár telja að konum og körlum séu greidd sömu laun fyrir sambærileg störf og vinnutíma á sínum vinnustað. Mikill munur er á afstöðu kynjanna hvað þetta varðar, 89% karla telja að launajafnrétti ríki á vinnustaðnum en einungis 55% kvenna. Tæplega helmingur kvenna telur að körlum séu greidd hærri laun en konum fyrir sambærileg störf og vinnutíma. Þá er einnig

munur á viðhorfum eftir starfsstétt, um 80% stjórnenda og 75% sérfræðinga telja að launajafnrétti ríki í fyrirtækinu en einungis 60% skrifstofufólks og enn færri í hópi sérhæfðra starfsmanna. Starfsmenn í samgöngufyrirtækjum, flutningum og ferðaþjónustu telja síður að launajafnrétti sé á vinnustaðnum. Mikill munur er eftir stærð fyrirtækis, að lágmarki 75% starfsmanna í fyrirtækjum þar sem starfsmenn eru færri en 50 telja að launajafnrétti ríki í fyrirtækinu á móti 55% starfsmanna í allra stærstu fyrirtækjunum, þar sem vinna 500 eða fleiri.

Meirihluti svarenda í launakönnun VR eða 72% telur að karlar og konur njóti jafnmikilla möguleika til starfsframa á þeirra vinnustað. Þetta er hærra hlutfall en árið 2005 þegar þessi spurning var einnig lögð fyrir félagsmenn en þá voru 64% svarenda þessarar skoðunar. Tæplega fjórðungur svarenda í ár, eða 24%, segja að karlar hafi meiri möguleika á starfsframa en konur en árið 2005 var það hlutfall 32%.

Munur á viðhorfum eftir kyni, aldri og menntun er hins vegar mikill þegar kemur að spurningunni um jafnrétti til starfsframa. Mikill meirihluti karla, 81%, segir að kynin standi jafnt að vígi hvað þetta varðar en 65% kvenna. Þeir sem eru yngri hallast frekar að því að konur og karlar hafi jafna möguleika til starfsframa, 77% yngri en 35 ára eru þeirrar skoðunar en 66% félagsmanna 55 ára og eldri. Eftir því sem menntun eykst, því líklegri eru félagsmenn til að meta möguleika kynjanna á vinnustaðnum jafna; 75% háskólamenntaðra eru þeirrar skoðunar en um og undir 70% þeirra sem hafa minni menntun. Þá vekur það óneitanlega athygli að mikill munur er á afstöðu eftir atvinnugreinum eins og sjá má á myndinni hér að neðan.

**NJÓTA KARLAR EÐA KONUR MEIRI MÖGULEIKA Á STARFSFRAMA Á VINNUSTAÐNUM?**



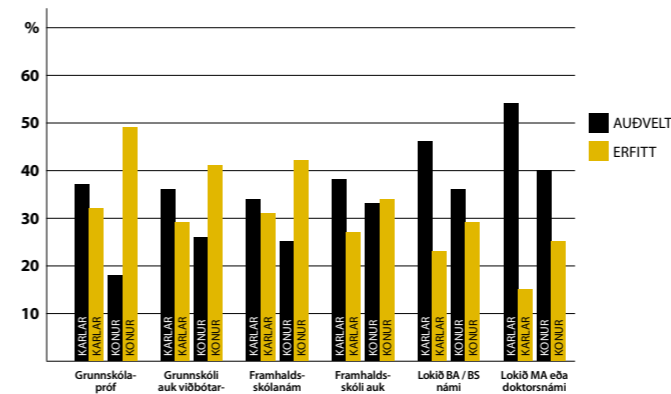
**KARLAR ÖRUGGARI MEÐ STÖÐU SÍNA**

Karlar meta stöðu sína á vinnumarkaði öruggari og sterkari en konur gera, að því er könnunin sýnir. Tæplega þriðjungur karla telur starfsöryggi sitt meira í ár en það var fyrir tólf mánuðum en einungis fjórðungur kvenna. Ein af hverjum tíu konum telur starfsöryggi sitt minna í ár en á sama tíma í fyrra en hjá körlum er þetta hlutfall 8%.

Í könnuninni voru svarendur einnig spurðir að því hversu auðvelt eða erfitt yrði fyrir þá að finna annað starf með sambærilegum kjörum. Mun fleiri karlar en konur telja að það yrði þeim auðvelt eða 40% á móti 31%. Rúmur þriðjungur kvenna eða 36% telur að það yrði þeim erfitt að fá aðra vinnu með sambærilegum kjörum en hjá körlum er þetta hlutfall 26%. Þegar litið er til bakgrunnspátta eins og aldurs, menntunar og stöðu má sjá mikinn mun á viðhorfi. Mun fleiri konur en karlar í elsta hópnum (55 ára og eldri) telja að erfitt yrði fyrir þær að fá aðra vinnu, 57% á móti 47% karlanna. Meira jafnræði ríkir hjá yngri svarendum en þó telja ætíð hlutfallslega fleiri konur en karlar að þeim myndi reynast erfitt að fá aðra vinnu með svipuð laun.

Aukin menntun hefur þau áhrif að bæði karlar og konur telja að það myndi reynast þeim auðvelt að fá aðra vinnu með sambærilegum kjör, einkum þeir aðilar sem hafa lokið háskólanámi. Þegar niðurstöðurnar eru hins vegar greindar eftir kyni sést meiri munur, konum í óhag.

**HVERSU AUÐVELT EÐA ERFITT TELUR ÞÚ VERA FYRIR ÞIG AÐ FÁ AÐRA VINNU ÞAR SEM ÞÚ FENGIR SVIPUÐ KJÖR OG ÞÚ FÆRÐ Í DAG?\***



\* Hér eru eingöngu sýndir valmöguleikar auðvelt og erfitt og er frekar auðvelt og mjög auðvelt tekið saman í auðvelt og frekar erfitt og mjög erfitt tekið saman í erfitt.

Það vekur athygli að skrifstofufólk, bæði karlar og konur, skera sig úr þegar starfsheitan eru skoðuð en 48% þeirra telja að erfitt yrði fyrir þá að fá sambærilega vinnu. Hér, eins og hvað aðra þætti varðar, er munur á kynjunum, 49% kvenna í skrifstofustarfi telja að þeim myndi reynast erfitt að fá annað starf með svipuð kjör en 41% karla.

<sup>1</sup> Kynbundinn launamunur er sá munur sem er á launum kynjanna þegar búið er að taka tillit til áhrifa vinnutíma, menntunar, aldurs, starfsaldurs, starfsstétta, atvinnugreinar, vaktavinnu og mannaforráða.

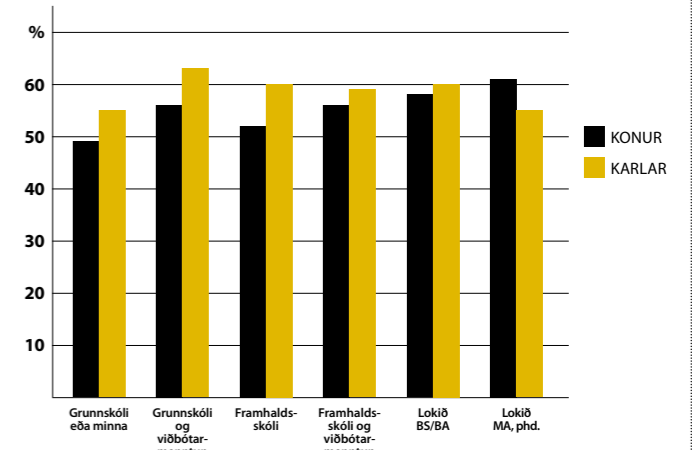
**AUKIÐ ÁLAG OG ÁHYGGJUR**

Í launakönnun VR í ár voru nokkrar spurningar lagðar fyrir félagsmenn um líðan þeirra í starfi. Niðurstöðurnar benda til þess að almennt líði félagsmönnum vel – 88% segjast ánægð með lífið í heild - en að áhyggjur af vinnunni, aukid álag og þreyta segi engu að síður til sín.

Meirihluti félagsmanna eða 57% segir að álag í starfi hafi aukist á síðustu tólf mánuðum, karlar þó sýnu meira en konur, 59% á móti 56%. Það vekur athygli að álag virðist hafa aukist mest hjá tveimur ólíkum hópum, annars vegar hjá stjórnendum, þar sem 61% segja að álag hafi aukist, og hjá sölu- og afgreiðslufólki en 59% þeirra segja að álag í starfi hafi aukist frá sama tíma í fyrra.

Mikill munur er einnig eftir menntun og aldri, sérstaklega meðal kvenna. Konur með háskólamenntun finna frekar fyrir auknu álagi en konur með minni menntun.

**FINNST ÞÉR ÁLAG ÞITT Í VINNUNNI HAFU AUKIST, HALDIST ÓBREYTT EÐA MINNKAÐ Á SÍÐUSTU 12 MÁNUÐUM? HLUTFALL SEM SEGIR AUKIST.**



**ÁHYGGJUR AF VINNUNNI**

Meira en fjórðungur svarenda á erfitt með að kúpla sig útúr vinnunni að vinnudegi loknum, 28% segjast oft eiga erfitt með að hætta að hugsa um vinnuna þannig að það hafi neikvæð áhrif á frítímann eða einkalífið. Þetta á einkum við um stjórnendur og sérfræðinga en hátt í 40% stjórnenda segir að þeim reynist erfitt að hætta að hugsa um vinnuna í lok dags.

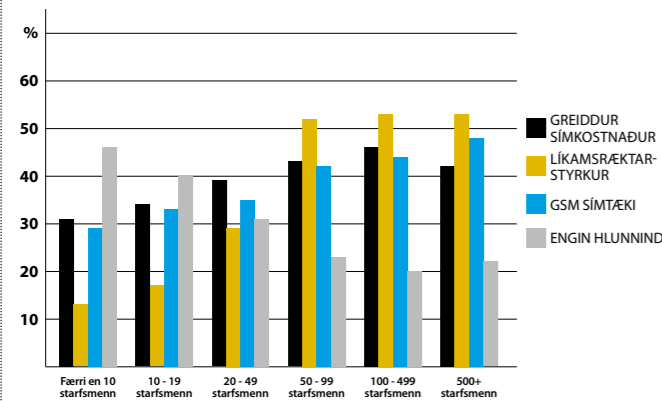
Þessar niðurstöður eru í samræmi við svör við spurningunni hvort það komi oft eða sjaldan fyrir að félagsmenn séu svo þreyttir eftir að vinnudegi lýkur að þeir eigi erfitt með að gera nokkurn skapaðan hlut; 18% sögðu að það kæmi frekar eða mjög oft fyrir en 64% að það gerðist sjaldan. Umtalsverður munur er eftir kynjum hvað þetta varðar, 14% karla segja að þetta komi oft fyrir en 20% kvenna.

Starfsmenn í verslun og þjónustu sem og í samgöngu- og ferðaþjónustu skera sig nokkuð úr hvað þetta varðar, 22-23% starfsmanna í þessum atvinnugreinum segjast oft mjög þreyttir eftir vinnu.

**HLUNNINDI OG AUKAGREIÐSLUR TIL KARLA**

Ríflega sjö af hverjum tíu svarendum í launakönnun VR eru með hlunnindi í vinnunni, langflestir fá greiddan símkostnað eða tæplega 40%, og nær jafnmargir fá farsíma. Þá fá 61% svarenda einhverskonar aukagreiðslur, s.s. fastan bílastyrk, bónus eða kaupaupa. Eins og fyrri ár fá karlar frekar hlunnindi en konur, 75% á móti 66%. Það sama á við um aukagreiðslur, 69% karla fá greiðslur á móti 56% kvenna. Karlar fá frekar gsm síma (50% á móti 30% kvenna), greiddan símakostnað (49% á móti 33% kvenna) og internettingu heim (30% á móti 19%). Konur fá frekar styrk til líkamsræktar, 40% á móti 37% karla. Ríflegur þriðjungur karla er með fastan bílastyrk en tæpur fjórðungur kvenna, bílastyrkur karla er 10 þúsund krónum hærri en styrkur kvenna. Þá eru hlunnindi mun algengari í stærri fyrirtækjum en þeim minni.

**HLUNNINDI EFTIR STÆRD FYRIRÆKIS\***



\* Í töflunni eru eingöngu valdir svarmöguleikar sýndir, ekki allir.

**VINNUTÍMI KVENNA LENGIST**

Félagsmenn VR í fullu starfi vinna að meðtali 43,5 stundir í viku og hefur vinnuvikan ekki breyst að ráði frá því fyrir hrun, árið 2007 var vinnuvikan 45 stundir. Til samanburðar má geta þess að meðalföldi vinnustunda á íslenskum vinnumarkaði á 1. ársfjórðungi 2013, samkvæmt upplýsingum Hagstofu, var 45,2 stundir hjá þeim sem voru í fullu starfi.

Karlar í VR vinna 45,1 klst. á viku á móti 42,1 klst. kvenna. Vinnuvika kvenna stytst um rúma klukkustund strax eftir hrun en hefur smám saman verið að lengjast og nálgast nú æ meir vinnutímamann eins og hann var fyrir hrun. Hjá körlum hefur vinnutíminn hins vegar staðið nokkurn veginn stað frá hrinu en er nú tæplega tveimur tímum skemmri en hann var fyrir hrun. Til lengri tíma litið hefur vinnutími kvenna nálgast vinnutíma karla æ meir, nú munar aðeins þremur tímum á vinnutíma karla og kvenna í fullu starfi en árið 2004 var munurinn næstum fimm stundir.

**VIÐTALIÐ SKILAR NÆR 8% HÆRRI LAUNUM**

Mikill meirihluti svarenda í launakönnun VR eða 66% fóru í viðtal á síðasta ári þar sem rætt var um starfs- og/eða launakjör. Þeir sem fóru í viðtal á síðasta áru voru með 7,6% hærri laun en þeir sem ekki fóru í viðtal. Það vekur athygli að mikill munur er á svörum félagsmanna eftir aldri, menntun, starfi sem og stærð fyrirtækis. Þeir sem eru yngri fara frekar í starfsmanna- eða launaviðtal en þeir sem eru eldri. Yfir 70% þeirra sem

eru með háskólamenntun fóru í viðtal á síðasta ári en 55% þeirra sem hafa grunnskólamenntun eða minni menntun.

Meirihluti þeirra sem fóru í viðtal eða 52% nýtti sér í undirbúningnum eitthvað af þeim upplýsingaveitum sem þeim standa til boða, t.d. nýttu tæplega 44% sér launakönnun VR og tæplega 21% nýtti sér reiknivélar á vef VR sem eru aðgengilegar öllum félagsmönnum. Það vekur athygli að meðal þeirra sem fóru í viðtal eru eldri félagsmenn duglegri en þeir yngri að sækja sér upplýsingar til að undirbúa viðtalið.

**FLEIRI MEÐ PAKKALAUN**

Fleiri fá nú greidd svokölluð pakkalaun en áður eða 35%. Árið 2006 var þetta hlutfall 29% og 33% árið 2009. Þessi niðurstaða er í samræmi við þróun yfirvinnu, 86% þeirra sem tóku þátt í launakönnuninni í ár unnu einhverja yfirvinnu í janúar 2013 sem er aukning frá síðasta ári. Meira en helmingur þeirra sem unnu yfirvinnu fengu ekki greitt fyrir yfirvinnuna heldur var hún innifalin í launum.

Pakkalaun eru mun algengari hjá þeim sem gegna stjórnarstöðum og vinna sérhæfða vinnu en öðrum starfsstéttum, 54% stjórnenda eru með fastlaunasamninga og 39% sérfræðinga. Það vekur athygli að fastlaunasamningar eru mun algengari í stærstu fyrirtækjunum, þar sem starfsmenn eru 500 eða fleiri, en þar er hlutfallið 47%. Þá eru karlar líklegri til að vera með slíka samninga en konur, 41% á móti 30%.

**ÁNÆGJA MEÐ LAUNAKJÖR**

Ánægja með launakjör hefur ekki breyst að ráði frá árinu 2010, 46% svarenda eru ánægð með launakjörin en 27% eru óánægð. Karlar eru ánægðari með sín kjör en konur, eins og verið hefur undanfarin ár. Mikill munur er á viðhorfi til launanna eftir starfsstéttum, stjórnendur og aðrir hærra launaðir eru mun ánægðari með sín kjör en aðrir starfsmenn, 59% stjórnenda segjast ánægð en 31% starfsmanna við lagerstörf, akstur og framleiðslu.

Þá er meiri sátt við launakjörin í minni fyrirtækjum en þeim stærri sem er í ósamræmi við launagreiðslurnar sjálfar, laun eru marktækt hærri í stærri fyrirtækjum en þeim minni, bílastyrkur og önnur laun eru umtalsvert hærri og mun líklegri er að starfsmenn í stærri fyrirtækjum séu með hlunnindi en starfsmenn í þeim smærri.

**STARFSÖRYGGI EYKST FRÁ 2009**

Rúmlega fjórðungur svarenda í launakönnun VR telur starfsöryggi sitt meira í dag en það var fyrir ári og er það mikil breyting frá árinu 2009 en þá var hlutfallið 8%. Árið 2009 sögðust 43% telja starfsöryggi sitt minna en það var tólf mánuðum fyrr. Hafa verður í huga að árið 2009 var launakönnunin gerð í byrjun árs, eða innan við hálfu ári eftir hrun.

Ríflega þriðjungur svarenda í könnuninni í ár telur að það yrði auðvelt fyrir þá að fá aðra vinnu með svipuð kjör og þeir njóta í núverandi starfi. Yngri félagsmenn eru bjartsýnni en þeir eldri, 43% félagsmanna undir 35 ára telja að það yrði auðvelt að fá aðra vinnu með svipuð laun en 17% félagsmanna 55 ára og eldri. Menntun hefur mikið að segja, um og yfir 40% háskólamenntaðra telur að það myndi reynast þeim auðvelt að fá annað starf.

**MENNT ER MÁTTUR**

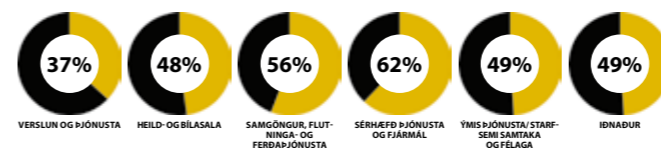
Ríflega helmingur félagsmanna VR fékk fræðslu eða þjálfun af einhverju tagi á síðasta ári og fjórir af hverjum tíu segjast hafa mikla þörf fyrir viðbótarfræðslu eða þjálfun í tengslum við núverandi starf sitt. Þá hefur tæpur helmingur félagsmanna áhuga á að bæta við sig nýjum verkefnum á núverandi vinnustað en innan við fimmtungur hefur áhuga á öðru starfi á nýjum vinnustað. Þetta má lesa úr niðurstöðum launakönnunar VR.

Yngri félagsmenn fengu fræðslu í mun meiri mæli en þeir eldri á síðasta ári, sem e.t.v. má helst rekja til þjálfunar í starfi og nýliðfræðslu; rétt tæplega 60% svarenda yngri en 35 ára aldri fengu þjálfun og fræðslu á árinu samanborið við 43-49% svarenda eldri en 45 ára. Þá vekur athygli að eftir því sem menntun starfsmanna er meiri er líklegri að viðkomandi hafi fengið fræðslu af einhverjum toga; rétt innan við þriðjungur svarenda með grunnskólapróf eða minni menntun fékk fræðslu á árinu 2012 en um 67% þeirra sem hafa lokið framhaldsnámi á háskólastigi. Niðurstöður eftir starfsheimum sýna það sama; stjórnendur, háskólamenntaðir sérfræðingar og sérhæft starfsfólk er mun líklegri til að hafa fengið fræðslu eða þjálfun á árinu 2012 en aðrar stéttir.

**SÍMENNTUN SÍST Í VERSLUN**

Stærð fyrirtækis virðist skipta miklu máli varðandi fræðslu og þjálfun starfsfólks því að innan við helmingur starfsmanna í fyrirtækjum þar sem færri en 50 starfsmenn vinna fékk fræðslu á síðasta ári samanborið við 58% í fyrirtækjum þar sem starfsmenn eru 50 til 499 talsins og 64% í allra stærstu fyrirtækjunum, þar sem starfsmenn eru 500 eða fleiri. Þegar litið er til atvinnugreina má sjá að menntun og fræðsla starfsmanna virðist síst í boði í fyrirtækjum í verslun og þjónustu en helst í fyrirtækjum í fjármálageira og sérhæfðri þjónustu.

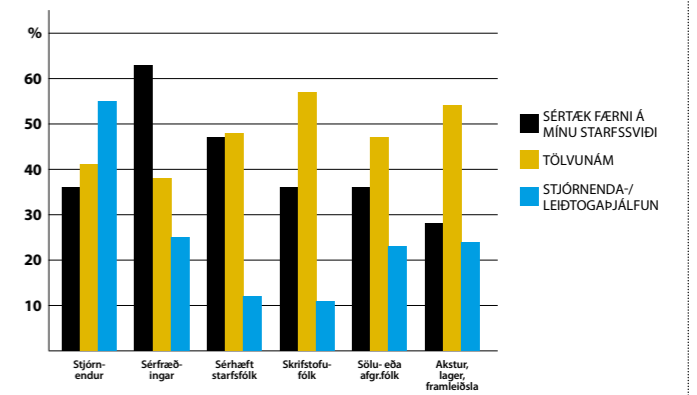
**FÉKKST ÞÚ EINHVERJA FRÆÐSLU, MENNTUN EDA ÞJÁLFUN 2012? HLUTFALL SEM SEGIR JÁ.**



**STARFSTENGD FRÆÐSLA OG TÖLVUNÁM**

Fjórir af hverjum tíu segjast hafa mikla þörf fyrir frekari fræðslu eða þjálfun í tengslum við starf sitt og nefna þar flestir starfstengda fræðslu og tölvunám. Karlar telja sig frekar þurfa viðbótarmentun en konur, eða 45% á móti 36%. Karlar nefna tölvunám, sértæka fræðslu á sínu starfssviði og stjórnendabjálfun í meiri mæli en konur. Háskólagengnir sem og stjórnendur og sérfræðingar virðast frekar hafa þörf fyrir meiri menntun en aðrir hópar; hátt í helmingur háskólamenntaðra segist hafa mikla þörf fyrir viðbótarmentun en tæpur þriðjungur þeirra sem hafa grunnskólapróf eða minna. Þegar niðurstöður eru greindar eftir starfsheimum má sjá að 57% sérfræðinga með háskólanám telja sig þurfa viðbótarfræðslu en um fjórðungur skrifstofufólks og starfsmanna á lager, við framleiðslu og akstur.

**HVADA MENNTUN, FRÆÐSLU EDA NÁMSKEIÐUM HAFU FÉLAGSMENN ÁHUGA Á?**

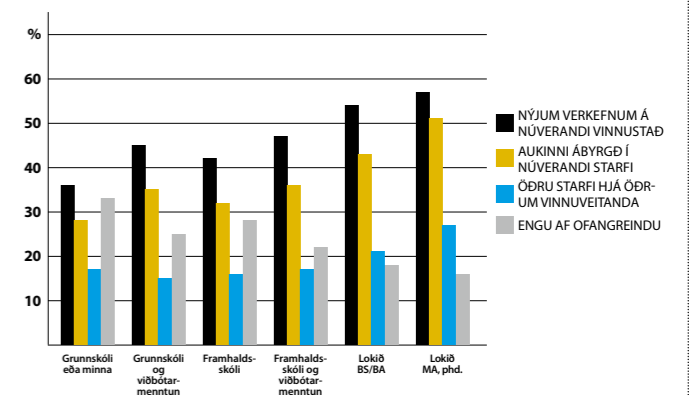


**NÝ VERKEFNI OG AUKIN ÁBYRGÐ**

Í könnun VR voru félagsmenn spurðir að því hvort þeir hefðu áhuga á fleiri verkefnum og aukinni ábyrgð hjá núverandi vinnuveitanda eða hvort þeir hefðu jafnvel áhuga á að leita að nýju starfi. Skemmst er frá því að segja að nær helmingur, eða 48%, hefur áhuga á nýjum verkefnum á núverandi vinnustað, 38% hefur áhuga á aukinni ábyrgð í núverandi starfi og svipað hlutfall hefur áhuga á stöðuhækkun. Innan við fimmtungur, eða 19%, lýsti yfir áhuga á öðru starfi hjá öðrum vinnuveitanda. Í þessari spurningu mátti merkja við fleiri en einn svarmöguleika.

Yngri svarendur og þeir sem hafa mesta menntun vilja frekar gera breytingar á sínum högum en aðrir hópar, hvort sem um er að ræða aukna ábyrgð, fleiri verkefni í núverandi starfi eða nýtt starf hjá nýjum vinnuveitanda.

**HEFUR ÞÚ ÁHUGA Á EINHVERJU AF EFTIRFARANDI?**



# Krossgáta

	Frístund krossgátu- gerð (c)	SÖNG- HEITI TÖNS	FRÁ	BREYTA	LIMA		ÓGÆTNA	ÚTKOMA DEILING- AR	TEMJ- ANDI	ÍLÁTID	
	HOLA						FYRIR- HÖFN	1			
	EYÐA						FINNA PYNGD BÓKSTAF				
		EFSTA	FJAR- LÆGDAN BÆNINNI								
	KALLI					PÚKANN SIGAÐ					
	NAFN	2					ÓJAFNA TÆMDI				
							FRUM- EFNI PURR- LENDI				
		HLJÓÐAR	HIT- UÐUM	HERMIR							
VILJUG- ASTI						GÆLU- NAFNS VITRUN- INNI			TILHEYR- ANDI MÉR	VELGJA	
HREID- URSINS						BLÓM STEFNA					
FRUSS- ADI					ANTILOP- URNAR DRYKK- JARILÁT			GANG- FLOT FJÆR		3	
		SARG HNIGNUN			Í HÚSI VERK- FÆRI			GEIG SPÝJ- UNUM			
ANGAN			ÁSAKA VEISLA		GREINIR SAKLEYSI			TÆRIR STARFIÐ			
RUGGA	4		ADALS- MANN TIL RANN- SOKNA			LÝSIS- KÚTANA SKJÓÐU					
	DALVERPI ANGRA				KLIPPIR TIL BORUN				BRÁDIR SKÁNAR- INNAR		
KEYRID				SKARÐID SKOLL- ANA				BAR- DAGAR GRÓÐUR- SETJA			
ÆTLAR			ÁSTÆÐA KAPP			ÁVITA RÝRING					
EKKI KAPPI						DUNDIÐ KVENDÝR					
	GRUNA	KRAFTUR UMDÆMI					KYRRÐ ILÁT				
RANG- LÆTID	5				FLJÓTAN AD LÆRA SK ST SJKUÐOMS				UM STEFNU		
MINNKUN				SLITN- ASTAN							
HRYGGJA				PRÓFAÐS						6	



## VERÐLAUN FYRIR RÉTTA LAUSN KR. 15.000

Lausnin á síðustu krossgátu er máshátturinn: „Sanngirni er sátta móðir“

Vinningshaf krossgátunnar úr síðasta blaði er **Pálmi Tómasson**. Pálmi hefur verið kerfisstjóri hjá Kortabjónustunni hf. síðan í september 2006. Þar áður vann hann hjá varnariðinu á Keflavíkurvelli í 10 ár sem kerfisstjóri. Helsta áhugamál hans í dag er golf en einnig stundar hann skvass á vetuma sér til heilsubótar. Pálmi hefur einnig áhuga á stangveiði en sá áhugi hefur dvínað eftir að hann fór að stunda golf. Við óskum Pálma innilega til hamingju með vinninginn.

Í lausn krossgátunnar hér til hlíðar er orð. Vinsamlegast látið kennitölu fylgja og skrifðu „krossgáta“ utan á umslagjö.

Skilafrestur er til 20. október 2013.

Utanáskriftin er: VR-blaðið, Húsi verslunarinnar, Kringlunni 7 103 Reykjavík.

Einnig er hægt að senda lausnina á [krossgata@vr.is](mailto:krossgata@vr.is)

## UPPSKRIFTIR EVA LAUFHEY KJARAN HERMANNSDÓTTIR



Eva Laufey Kjaran Hermansdóttir er frá Akranesi og hefur bloggað um matargerð undanfarin ár. Matarbloggið hennar hefur vakið mikinn áhuga landsmanna og nú er svo komið að hún ætlar að gefa út matreiðslubók í haust. Hún elskar að elda og baka og deilir hér með lesendum VR blaðsins tveimur uppskriftum sem við hvetjum alla til að prófa.



### MEXÍKÓSK KJÚKLINGASÚPA

FYRIR 5 - 6 MANNS

4 kjúklingabringur, smátt skornar (eða heill kjúklingur, skorinn í litla bita)

1 rauð paprika, smátt skorin

1 græn paprika, smátt skorin

1 gul paprika, smátt skorin

2 gulrætur, smátt skornar

½ blaðlaukur, smátt skorinn

2 hvítlauksrif

1 laukur, smátt skorinn

½ rautt chili, fræhreinsað og smátt skorið

2 msk. olía

2 dós saxaðir tómatar

2 teningar af kjúklingakrafti

2 msk. karrí

smá kjúklingakrydd

2–2½ lítrar vatn

1 peli rjómi

1 dós tómatpúrra

200 g Philadelphia rjómaostur með sweet chili salt og nýmalaður pipar

### AÐFERÐ

Hitið olíu á pönnu við vægan hita, saxið grænmetið smátt og steikið í smá stund á pönnunni, bara rétt til að fá smá gljáa. Setjið grænmetið í stóran pott, bætið vatninu, tómatpúrrunni, karríinu, kjúklingateningum og söxuðum tómotum saman við, leyfið þessu að malla á meðan þið undirbúið kjúklinginn. Skerið kjúklinginn í litla bita og steikið á pönnu upp úr olíu í smá stund, kryddið til með kjúklingakryddi, salti og pipar. Bætið kjúklingnum við súpuna. Látið hana sjóða við vægan hita í 10–15 mín. Að lokum fer rjóminn og rjómaosturinn saman við súpuna, leyfið henni að malla við vægan hita í um það bil klukkustund en þess þarf auðvitað ekki. Bragðbætið súpuna að vild, það gæti verið að þið vilduð meiri karrí eða meiri pipar. Það er mikilvægt að smakka sig till!

### RICE KRISPIES KAKA

með banönum og karamellusósu

Þessi kaka er í algjörum sérflokk, hún er svo ferlega góð. Ég smakkaði hana fyrst fyrir nokkrum árum í kökuklúbbnum sem við vinkonurnar stofnuðum hér um árið og ég kolféll fyrir kökunni, enda er erfitt að standast þá freistingu þegar rice krispies og gott súkkulaði koma saman. Þessi kaka er frábær, hún er bæði einföld og virkilega gómsæt.

### BOTN

100 g smjör

100 g suðusúkkulaði

100 g Mars súkkulaði

4 msk. síróp

5 bollar Rice Krispies

### AÐFERÐ

Bræðið smjör við vægan hita, setjið súkkulaðið saman við og leyfið því að bráðna. Bætið sírópinu



því næst við og hrærið vel saman, passið að hafa vægan hita svo að blandan brenni ekki. Þegar allt er orðið silkimjúkt er gott að blanda Rice Krispies út í. Hellið blöndunni í form og leyfið botninum að kólna í kæli í lágmark 15 mínútur.

### KREM OG KARAMELLUSÓSA

Þeytið lítinn pela af rjóma og skerið tvo banana í litla bita. Setjið bananabitana ofan á kökubotninn og dreifið síðan rjómanum yfir.

### KARAMELLUSÓSU

1 poki Góu kúlur

½ dl rjómi

### AÐFERÐ

Bræðið Góu kúlurnar við vægan hita í rjómanum. Setjið karamellusósuna í kæli í smá stund áður en þið setjið ofan á rjómann, það er mjög mikilvægt að sósan sé ekki oft heit því þá er hættan sú að rjóminn fari að leka til og það viljum við svo sannarlega ekki. Gott er að geyma kökuna í kæli í 30–60 mínútur áður en hún er borin fram.



## Hvar stendur þú í launastiganum?

Ný launakönnun VR er komin út. Kynntu þér niðurstöður hennar á [www.vr.is](http://www.vr.is) og berðu mánaðarlaun þín saman við kjör annarra félagsmanna.