

Nokkur atriði um starf  
knattspyrnubjálfa og  
hagnýt ráð við samningsgerð

# Starf knattspyrnuþjálfara

- Um hvers konar starf er að ræða?
  - Forystu- og stjórnunarstarf, fyrst og fremst.
  - Kennsla og uppeldisstarf, einkum þjálfun yngri flokka.
  - Hefur ekki verið skilgreint og nýtur takmarkaðrar réttarverndar.
    - Engir kjarasamningar og ekkert stéttarfélag.
    - Starfsöryggi takmarkað af þeim sökum er óöruggara starf vandfundið.
  - Mjög ólíkt flestum öðrum störfum.
  - Ákveðin tilhneiging virðist vera til þess að líta ekki á þjálfun sem raunverulegt starf.
    - Tengist mögulega því að knattspyrna er hluti af afþreyingariðnaði og, að takmörkuðu leyti, viðurkennd atvinnugrein hér á landi.

# Starf knattspyrnuþjálfara, frh.

- Reynir á marga eiginleika/þætti.
  - Leiðtogafærni.
  - Samskiptafærni.
  - Skipulagsfærni.
    - Hversu miklum tíma er varið í þessi atriði við þjálfaramenntun?
    - Er unnt að þjálfra þessi atriði?
- Almennt má segja að þjálfari þurfi að vera fær um að:
  - Setja saman lið.
  - Þjálfra og miðla hugmyndafræði sinni til annarra.
  - Stjórna og skipuleggja.
  - Höndla álag, mótlæti og erfiðar aðstæður og/eða erfiða einstaklinga, bæði liðsmenn og utanaðkomandi.
- Nokkuð algengt er að börn þjálfí.
  - Er það viðunandi?
  - Ef svo er, í hvaða mæli?

# Starfssamband

- Er þjálfun ráðningarsamband eða verksamband (eða sjálfboðastarf)?
  - Að jafnaði ráðningarsamband en ekki er útilokað að unnt sé að horfa á það sem verksamband í undantekningartilvikum.
    - Getur oltið á samningi, t.d. hvort hann sé árangurstengdur og hvernig.
  - Almennt e.t.v. ekki hefðbundið vinnusamband.
  - Á undanhaldi er að líta þjálfarastarf sem sjálfboðastarf.
    - Í því felst áhætta að þjálfari í sjálfboðastarfi.
- Er þjálfarastarfið sjálfboðastarf
- Mismunandi réttindi og skyldur, eftir því hvort maður er launamaður eða verktaki.
  - Réttarstaða verktaka frábrugðin réttarstöðu launamanns, s.s. launatengd gjöld, verkfæri og efni, ábyrgð á verki, áhætta, félagsaðild, greiðslufyrirkomulag, forföll, orlof, persónulegt vinnuframlag, sjálfstæði, skattskil, verkstjórn og vinnutími.

# Starfssamband, frh.

- Mismunandi réttindi og skyldur, eftir því hvort maður er launamaður eða verktaki, frh.
  - Að auki má nefna atriði eins og lágmarkskjör á vinnumarkaði, greiðslu orlofs, uppbóta, réttar til launa í veikindaforföllum, slysatryggingar, uppsagnarfrestur og skila á lífeyrissjóðsgreiðslum.
  - Ákvæði í kjarasamningum eða ráðningarsamningi tryggja launafólki ákveðin lágmarkskjör og ákvæði í ráðningarsamningu sem eru lakari eru ógild.
  - Skil á sköttum og opinberum gjöldum virðist vera nokkuð afgerandi þáttur í því að ákveða hvort samningur telst vera verksamningur eða ráðningarsamningur.
  - Hagfelld getur verið að leita ráðgjafar um þessi atriði.
- Flestir samningar um þjálfun eru verksamningar.
  - Hvers vegna?

# Samningsatriði

- Samningsgerð er ein tegund samskipta þar sem reynir á færni fólks að miðla málum, þar sem markiðið er að sættast á sameiginlega niðurstöðu um tiltekin efnisatriði.
- Við samningsgerð blandast að jafnaði saman taktísk atriði, efnisatriði og, að ákveðnu leyti, færni/list þess sem semur.
  - Hvað er besti mögulegi kostur við samningsgerð og bil milli ákveðins lágmarks og hámarks sem viðsemjendur setta sig við.
- Við samningsgerð ríkir samningsfrelsi og almennt eru samningar ekki formbundnir.
  - Frá þessu eru undantekningar, t.d. víða á vinnumarkaði þar sem krafa er gerð um skriflegan ráðningarsamning.
  - Sé ekki gerður formlegur samningur getur komið upp vafi um túlkun samnings og sönnun á samningsatriði.

# Samningsatriði, frh.

- Við samningsgerð er grundvallaratriði að sýna viðsemjanda tillitssemi og trúnað.
- Þjálfari þarf að horfa með heildrænum hætti á samningsatriði og ekki einblína um of á atriði sem skipta litlu máli fyrir niðurstöðu samnings.
- Við samningsgerð þarf þjálfari að spyrja nokkurra meginspurninga og fá við þeim svör, áður en samið er.

# Samningsatriði, frh.

- Helstu spurningar þjálfara við samningsgerð:
  - Hvað mun ég sætta mig við og við hverju má búast af viðsemjanda.
  - Gott getur verið að hafa plan A og B.
  - Um hvers konar samning er að ræða?
    - Ráðningarsamningur, verkamningur eða samningur sem tilgreinir hvorugt og er háður túlkun.
  - Hverjar eru meginskyldur þjálfara?
    - Er t.d. samhengi milli launa og vinnuframlags sem krafist er.
    - Einn þáttur í samningsgerð eru bein laun.
      - Þjálfari ætti ekki að horfa um of á krónutölu í því sambandi heldur einnig annarra þátta, s.s. hlunninda og/eða starfsumhverfis.



# Samningsatriði, frh.

- Helstu spurningar þjálfara við samningsgerð, frh.:
  - Hverjar eru megin skyldur viðsemjanda (mótaðila)?
    - Greiðslur o.fl.
    - Réttindi þjálfara að sama skapi.
  - Um samningsbrot og riftun.
    - Mælir samningur fyrir um þau atriði, t.d. möguleg úrræði?
    - Andmælaréttur þjálfara og réttur hans til þess að bæta úr annmörkum.
  - Tilvísun í ákvæði kjarasamninga.
    - Er kjarasamningur hafður til viðmiðunar við samningsgerð?

# Samningsatriði, frh.

- Helstu spurningar þjálfara við samningsgerð, frh.:
  - Forsendubrestur samnings.
    - Er unnt að segja upp samningi eða breyta samningi vegna brostinna forsendna, t.d. vegna þess að rekstrargrundvöllur vinnuveitanda hefur brostið eða breytingar verða á starfi flokks (ekki næst t.d. í lið).
  - Riftun, vanefndir o.fl.
    - Er heimilt að rifta samningi og á hvaða grundvelli?
    - Hvaða úrræði eru til staðar ef til vanefnda kemur?
  - Gildistími.
    - Hver er gildistími samnings?
    - Meginreglan um að tímabundnum samningi verður ekki sagt upp.
  - Málsskot.
    - Hvað úrræði eru til staðar ef til ágreinings kemur?