



# SAMEYKI

Tímarit Sameykis / 2. tbl. 2026 / sameyki.is



Halldór  
2026



**Leiðari** Samstaða á tímum óvissu **Aðalfundur Sameykis** Áhyggjur af efnahagsstefnu stjórnvalda **Vinnusálfræði** Skuggahlíðar metnaðargirninnar **Stofnun ársins** Fjórir öflugir kvenstjórnendur **Menntaskólinn á Tröllaskaga** Fyrirmyndarstofnun **Kynbundið ofbeldi** Heimilið er hættulegasti staðurinn **Kvennaathvarfið** Fleiri hundruð konur í viðtalsráðgjöf **Matargatið 1.** Majónes-borgari **Krossgátan og Sudoku**

**Ábyrgðarmaður**  
Kári Sigurðsson

**Ritstjórar**  
Axel Jón Ellenarson og  
Bjarni Brynjólfsson

**Greinarhöfundar**  
Axel Jón Ellenarson  
Bjarni Brynjólfsson  
Halldór Baldursson  
Haraldur Jónasson  
Harpa Hrund Berndsen  
Kári Sigurðsson  
Jens Näsström  
Jóhanna Þórdórsdóttir  
Sigríður Dóra Magnúsdóttir

**Prófarkalestur**  
Bjarni Benedikt Björnsson

**Forsíðumynd**  
Halldór Baldursson

## EFNISYFIRLIT

- 4 Af vettvangi Sameykis
- 6 Aðalfundur Sameykis
- 10 Stofnun ársins: Virkni og velliðan á vinnumarkaði
- 14 Menntaskólinn á Tröllaskaga
- 18 Vil ekki gera neitt ein
- 20 Tókst að fanga hlýjuna og samhyðina
- 22 Mikil hollusta hjá starfsfólkinu
- 24 Skuggahlíðar metnaðargirninnar
- 26 Heimilið er hættulegasti staðurinn
- 31 Hættum að kalla eftir veikindavottorðum
- 32 Heimilisofbeldi er mál okkar allra
- 34 Tengsl starfsumhverfis og veikindafjarvista
- 36 Íslenskan er brú að þátttöku
- 38 Stoppað í matargatið
- 40 1. maí
- 42 Krossgáta og Sudoku

**Skrifstofa Sameykis**  
Grettisgata 89, 105 Reykjavík  
Opíð mán.–fím. 9:00 – 15:00 og fös. 9:00 – 13:00  
Sími: 525 8330

Netfang: sameyki@sameyki.is  
Veffang: sameyki.is  
ISSN: 1670-881

**Prentun**  
Prentmet Oddi. Tímarit Sameykis er prentað á umhverfisvænan og svansvottaðan pappír úr hringrásarferli Svansins. Einnig er tímaritið prentað með Svansvottuðum jurttalítum en ekki jarðolíulítum.



## LEIÐARI

# Samstaða á tímum óvissu

**P**að er sárt að horfa út fyrir landsteinana þessa dagana, fréttir um styrjaldir, hótanir og aðrar hörmungar af mannanna völdum eru orðnar daglegt brauð. Alltof oft virðist samtalið og skynsemin víkja fyrir rödd sundrungar og átaka.

Á slíkum tímum velti ég oft fyrir mér hvað við á Íslandi getum lært af þessu. Er ekki einmitt núna skynsamlegra en nokkru sinni að vinna frekar saman en að festast í stöðugum átökum innbyrðis?

Ef við ætlum að takast á við verðbólgu, verja kaupmátt og tryggja stöðugleika þarf samfélagið allt að axla ábyrgð. Stjórnvöld, atvinnurekendur, Seðlabankinn og verkalýðshreyfingin þurfa að geta sest niður og unnið að sameiginlegri sýn um hvert við ætlum að stefna sem samfélag.

Á sama tíma heyrast áfram raddir sem vilja veikja réttindi launafólks og grafa undan mikilvægu hlutverki verkalýðshreyfingarinnar.

Það er sárt að hugsa til þess að mögulega ríki pólitísk samstaða hjá ríkisstjórn þessa lands um að ganga fram með eins markvissum hætti gegn opinberum starfsmönnum og raun ber vitni ef frumvarp um afnám áminningarskyldunnar verður að lögum.

Enn sárara er að sjá fjármálaráðherra forherðast í atlögu sinni að réttindum opinberra starfsmanna ítrekað í viðtölum. Þessi orðræða og þetta frumvarp verður ekki látið óátalið. Hvað er næst? Réttindi félagsfólks eru afrakstur áratuga baráttu, samstöðu og fórna. Samfélagið þarf ekki á því að halda að við förum í þá vegferð að jafna réttindi niður á við, nóg er valda-ójafnvægið fyrir.

Nú er mál að linni, dragið þetta frumvarp til baka og setjum fókussinn á að ná að byggja upp traust á milli allra aðila vinnumarkaðarins. Það er raunverulegt forgangsmatið!

Það styttist í 1. maí, dagurinn er ekki aðeins tákni um sögu verkalýðsbaráttunnar heldur lifandi áminning um að árangur næst aðeins þegar við stöndum saman. Nú þurfum við að þetta raðirnar, virkja raddir félagsfólks og sýna þann slagkraft sem býr í Sameyki og allri verkalýðshreyfingunni. Réttindi hafa ekki orðið til af sjálfu sér.

Þau hafa orðið til þegar fólk hefur staðið saman, talað skýrt og neitað að sætta sig við að byrðarnar lendi alltaf á sama hópnium. ■



**Kári Sigurðsson**  
Formaður Sameykis

# MÍNAR SÍÐUR SAMEYKIS



## Mínar umsóknir

Hér má finna umsóknir um styrki sem félagsfólk hefur sent inn, hvort sem þær eru í vinnslu eða afgreiddar. Nálgast má þau fylgiskjöl sem hanga á umsókninni og bæta við fylgiskjöllum og senda skilaboð til nánari útskýringar með því að smella á punktana þrjú undir skoða.



## Samskiptaskilaboð

Hér er hægt að senda fyrirspurnir til skrifstofu um kjara- og réttindamál, orlofshús og auðvitað allar almennar fyrirspurnir. Starfsfólk Sameyki svarar síðan fyrirspurnum og félagsfólk fær tölvupóst um að ný skilaboð bíði inni á Mínunum síðum. Þarna er því hægt að halda utan um skilaboðin á einum stað.

## Umsókn um styrki

Hér er hægt að senda um umsóknir um heilsu- og forvarnarstyrki, sjúkradagpeninga og fræðslustyrki. Til að hægt sé að afgreiða umsóknina er nauðsynlegt að hengja fylgigögn á umsókn í umsóknarferlinu, eins og t.d. greiðslukvittanir, reikninga, launaseðla, vottorð og fræðsludagskrá.



## Mínar síður

Markmið með Mínunum síðum er m.a. að félagsfólk geti sent inn umsóknir um styrki og fyrirspurnir þegar þeim hentar þar sem öryggi persónuupplýsinga þeirra er tryggt. Einnig að gefa félagsfólki yfirsýn yfir stöðu sína hjá Sameyki.



# 1. maí tímarit Sameykis

Í þessu tölublaði tímarits Sameykis er fjallað ítarlega um árangur stofnana í mannauðskönnuninni Stofnun ársins 2025. Afar góð þátttaka var í könnuninni á síðasta ári. Menntaskólinn á Tröllaskaga var með hæsta skorið og við flugum norður og heimsóttum þennan einstaka vinnustað á Ólafsfirði sem hefur verið í þremur efstu sætum í tólf ár. Við ræddum við Láru Stefánsdóttur skólameistara sem hafði ýmislegt forvitnilegt fram að færa. Í þessu tölublaði er einnig rætt við þrjár aðrar öflugar konur sem stýra sínum stofnunum vel, þær Bergljótu Borg framkvæmdastjóra Glóar - stuðningsfélags, Rannveigu Önnu leikskólustjóra í Gullborg og Sólveigu Guðrúnu Hannesdóttur rektor Menntaskólans í Reykjavík sem var reyndar hástökkvari ársins í könnuninni. Allar þessar stofnanir eru til fyrirmyndar þegar kemur að stjórnun, starfsanda og umgjörð fyrir starfsfólkið, nemendur og þjónustuþega.

Í blaðinu er einnig fjallað um samfélagsmeinið sem ofbeldi í nánnum samböndum er en BSRB hefur verið m.a. verið að skoða frá ýmsum hliðum hvernig verkalyðs-hreyfingin getur beitt sér fyrir þolendur heimilisofbeldis. Rætt er við Dagnýju Aradóttur Pind lögfræðing hjá BSRB um alþjóðlega þróun í þessum málum og Lindu Dröfn Gunnarsdóttur framkvæmdastýru Kvennaathvarfsins sem segir að allt samfélagið þurfi að leggjast á eitt við að útrýma því böli sem ofbeldi í nánnum samböndum er.

Vinnusálfræðingurinn Jens Näsström fjallar um rannsóknir sem benda til þess að of mikil metnaðargirni geti leitt til kvíða og kulnunar í starfi, Sigríður Dóra Magnúsdóttir, forstjóri Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins, kallar eftir því



að stofnanir og fyrirtæki hætti að kalla eftir veikindavottorðum vegna skammtímaveikinda og Harpa Brund Berndsen fjallar um tengsl starfsumhverfis og veikindafjarvista hjá Reykjavíkurborg.

Matargatið, krossgátan og Sudoku-þrautir eru á sínum stað í blaðinu auk skondins sjónarhorns Halldórs Baldurs á lífið og tilveruna.

Þetta er síðasta tölublaðið sem Axel Jón Ellenarson ritstýrir, en hann hefur gegnt starfi ritstjóra *Tímarits Sameykis* frá árinu 2020. Á þeim tíma hefur hann ritað greinar og fréttir, tekið viðtöl, annast myndritstjórn tímaritsins sem og hönnun og umbrot. Sameyki þakkar Axel fyrir sitt frábæra framlag í útgáfumálum félagsins. Að þessu sinni naut hann liðsinnis Bjarna Brynjólfssonar, sem fylgdi tímaritinu úr hlaði.

Gleðilegan 1. maí – njótum sumarsins.

## Tryggingar vegna ofbeldis í nánnum sambandi

Tryggingafélagið Vörður býður nú upp á neyðaraðstoð vegna ofbeldis í nánnum sambandi. Áberandi auglýsing er um þetta úrræði á heimasíðu Varðar. Þar er að finna nákvæmar leiðbeiningar um hvernig sótt er um aðstoðina og einnig lýsingar á birtingarmyndum ofbeldis í nánnum sambandi. Á heimasíðunni segir orðrétt: „Einstaklingar sem búa við ofbeldi í nánnum samböndum geta sótt fjárhagslegar bætur í heimilistryggingu Varðar til þess að taka skref í átt að bættum aðstæðum.“

Ekki síður mikilvægt er nýtt ákvæði hjá Verði í slysa-tryggingum sem fyrirtæki kaupa fyrir starfsmenn sína en þar segir efnislega að þeir starfsmenn sem verða fyrir ofbeldi í nánnum sambandi eigi rétt á tveggja vikna launuðu leyfi.

Dagný Aradóttir Pind lögfræðingur hjá BSRB og Linda Dröfn Gunnarsdóttir framkvæmdastýra Kvennaathvarfsins sem eru í viðtölum um heimilisofbeldi í þessu tölublaði tímarits Sameykis segja báðar að framtak Varðar sé ákaflega mikilvægt í baráttunni gegn þessu samfélagsmeini.

# Sumarlokun á skrifstofu Sameykis

Skrifstofa Sameykis verður lokuð vegna sumarleyfa frá og með 20. júlí en opnar aftur eftir verslunarmannahelgina, þriðjudaginn 4. ágúst kl. 9. Við vekjum athygli á Mínum síðum Sameykis. Þar er hægt að senda inn umsóknir um styrki, sækja um orlofshús og senda inn fyrirspurnir sem verður svarað svo fljótt sem verða má.

Athugið að samþykktir fæðingarstyrkir og sjúkradagpeningar verða greiddir út 31. júlí.

Starfsfólk Sameykis óskar félagsfólki ánægjulegs sumars.

Our office will be closed due to summer holidays from 20th of July and will reopen on Tuesday, 4th of August at 9 am. Please visit Sameyki's Mínar síður to submit applications for grants and endorsements, apply for vacation homes or send an inquiry. We will respond as soon as possible.

Please note that confirmed birth subsidies and sickness payments will be paid out on 31st of July.



## Fjölskyldu- dagur í Heiðmörk

Sameyki stendur fyrir fjölskyldu og gróðursetningarferð í „Landnemaheit“ Sameykis í Heiðmörk laugardaginn 6. júní milli kl. 12 og 15, þar sem félagsfólki býðst að taka þátt í frekari gróðursetningu í reitnum.

Boðið verður upp á veitingar fyrir alla fjölskylduna í fallegu umhverfi.

Gott er að leggja bíl á svokölluðu Borgarstjóraplani en þaðan er rúmlega 600 metra löng ganga í lundinn. Leiðin verður vel merkt með blöðrum.

Skráning verður á vef Sameykis á viðburðinn til að hægt sé að áætla veitingar.

# AF VETTVANGI SAMEYKIS



# Öflug réttinda- baráttu og skýr fram tíðarstefna

Eftir Axel Jón Ellenarson  
Ljósmyndir: BIG



Aðalfundur Sameykis 2026 fór fram 26. mars á Grand Hótel Reykjavík með góðri þátttöku félagsfólks, bæði í sal og í fjarfundi. Fundurinn er æðsta vald félagsins og gegnir lykilhlutverki í mótun stefnu þess og áherslna til framtíðar. Þar koma saman fulltrúar félagsfólks til að fara yfir starfsemi liðins árs, ræða brýn málefni og taka ákvarðanir sem snerta bæði daglega starfsemi og langtímasýn Sameykis.

Fundurinn bar þess merki að félagið stendur á traustum grunni. Umræður voru málefnalegar og þátttaka góð, sem undirstrikar mikilvægi aðalfundarins sem vettvangs lýðræðis-  
legrar ákvarðanatöku og samráðs.

## Réttindabaráttu og starfsemi liðins árs

Í skýrslu stjórnar kom fram að starfsemi síðasta árs hefði einkennst af öflugri réttindabaráttu og markvissri þjónustu við félagsfólk. Sameyki hefur styrkt stöðu sína sem eitt stærsta og áhrifamesta stéttarfélag landsins og gegnir mikilvægu hlutverki í að verja kjör og réttindi opinberra starfsmanna.

Í ræðu formanns var lögð áhersla á að samstaða væri lykilforsenda árangurs. Sterk og samstillt rödd félagsfólks skapaði grunn að árangursríkri hagsmunagæslu og tryggði að sjónarmið þess heyrðust í samfélagslegri umræðu og við samningaborðið.

## Lagabreytingar styrkja innviði Sameykis

Eitt af stærstu málum fundarins var samþykkt lagabreytinga sem miða að því að einfalda stjórnskipulag félagsins, skýra ábyrgð og bæta verkferla. Með breytingunum er leitast við að auka gagnsæi og skilvirkni í starfsemi Sameykis og tryggja að félagið sé vel í stakk búið til að takast á við síbreytilegt umhverfi. Slíkar breytingar eru ekki aðeins tæknilegar heldur snúa að því hvernig félagið starfar í þágu félagsfólks. Með sterkari innviðum eykst geta Sameykis til að bregðast hratt við áskorunum og sinna fjölbreyttum verkefnum á skilvirkan hátt.

## Sameining styrkir félagið

Á fundinum var einnig samþykkt sameining Sameykis og Póstmannafélags Íslands. Sú ákvörðun markar mikilvægt skref í átt að öflugra og breiðara stéttarfélagi. Með sameiningunni sameinast kraftar tveggja félaga sem starfa í

opinberri þjónustu og deila sameiginlegum hagsmunum. Sameiningin styrkir stöðu Sameykis sem málsvara starfsfólks í almannaðjónustu og eykur slagkraft þess í kjarabaráttu og hagsmunagæslu. Hún er jafnframt til marks um vilja til samstarfs og þróunar í þágu félagsfólks.

## Áhersla á kjör og efnahagsumhverfi

Kjaramál og efnahagslegar aðstæður voru áberandi í umræðum fundarins. Verðbólga og breytingar í efnahagsumhverfi hafa haft áhrif á forsendur kjarasamninga og skapað áskoranir fyrir launafólk. Fundargestir lögðu áherslu á að halda áfram baráttu fyrir bættum kjörum og tryggja að réttindi félagsfólks yrðu ekki skert. Í því samhengi var einnig rætt um mikilvægi þess að stjórnvöld öxluðu ábyrgð og tryggðu að efnahagsaðgerðir bitnuðu ekki ósannjarnt á launafólki.

## Skýr afstaða í ályktunum

Aðalfundurinn samþykkti tvær ályktanir sem endurspeglu afstöðu Sameykis til brýnna mála. Annars vegar var gagnrýnt fyrirhugað frumvarp um afnám áminningarskyldu, sem talið er grafa undan starfsöryggi opinberra starfsmanna og veikja réttarstöðu þeirra.

Hins vegar lýsti fundurinn yfir áhyggjum af efnahagsstefnu stjórnvalda og áhrifum hennar á lífskjör. Lögð var áhersla á að aðgerðir gegn verðbólgu yrðu sanngjarnar og byggðar á samstarfi við stéttarfélag.

## Virk þátttaka skiptir máli

Í umræðum fundarins var ítrekað að styrkur Sameykis byggist á virkri þátttöku félagsfólks. Aðalfundurinn er vettvangur þar sem stefna félagsins er mótuð og því skiptir máli að sem flestir taki þátt í starfinu. Með aukinni þátttöku eykst lýðræðislegt vægi ákvarðana og tryggt er að sjónarmið ólíkra hópa innan félagsins fái að njóta sín. Það er lykilatriði fyrir öflugt og lifandi stéttarfélag.

## Traustur grunnur til framtíðar

Aðalfundur Sameykis 2026 sýndi að félagið er í sterki stöðu og býr yfir skýrri sýn til framtíðar. Með samþykktum lagabreytingum, aukinni samstöðu og skýrri áherslu á réttindabaráttu er Sameyki vel í stakk búið til að takast á við þær áskoranir sem fram undan eru. Þar bíða verkefni sem krefjast bæði festu og sveigjanleika og af niðurstöðum aðalfundarins að dæma sést að Sameyki er reiðubúið til að halda áfram að standa vörð um réttindi og kjör félagsfólks með öflugum hætti um land allt. ■

# Ályktanir aðalfundar Sameykis

Eftir Axel Jón Ellenarson



Á aðalfundi Sameykis sem haldinn var 26. mars 2026 voru samþykktar tvær veigamiklar ályktanir sem endurspeglar helstu áherslur félagsins í réttindabaráttu fyrir opinbera starfsmenn. Í fyrri ályktuninni er harðlega gagnrýnt fyrirhugað frumvarp stjórnvalda um að afnema áminningarskyldu úr lögum um réttindi og skyldur opinberra starfsmanna. Fundurinn telur slíka breytingu fela í sér alvarlega aðför að starfsöryggi og réttindum starfsfólks og grafa undan grundvallarreglum réttlátrar málsmeðferðar í opinberri stjórnýsly. Áminningarskyldan sé mikilvæg trygging fyrir að starfsmenn fái raunhæft tækifæri til úrbóta áður en gripið er til agaviðurlaga eða uppsagnar.

Í síðari ályktuninni lýsir aðalfundur Sameykis yfir áhyggjum af efnahagsstefnu stjórnvalda í baráttunni við verðbólgu. Fundurinn gagnrýnir að sú nálgun sem beitt er leggi meginþunga aðgerða á heimili og launafólk, á sama tíma og misskipting aukist og lífskjör versni. Þá er varað við að þróunin geti ógnað forsendum kjarasamninga, enda hafi verðbólga farið yfir þau mörk sem samningarnir byggja á.

Aðalfundur Sameykis kallar eftir ábyrgð stjórnvalda og atvinnurekenda og leggur áherslu á að lausnir við efnahagsvandana verði byggðar á raunverulegu samstarfi við stéttarfélagin, þar sem réttindi og lífskjör launafólks eru tryggð.

## Ályktun aðalfundar Sameykis um áform ríkisstjórnarinnar að fella úr gildi lög um réttindi og skyldur opinberra starfsmanna

Aðalfundur Sameykis gagnrýnir harðlega áform ríkisstjórnarinnar um að afnema áminningarskyldu úr starfsmannalögum. Slík breyting er alvarleg aðför að réttindum og starfsöryggi opinberra starfsmanna og grefur undan grundvallarreglum réttlátrar málsmeðferðar í opinberri stjórnýsly.

Áminningarskyldan er hornsteinn réttlátrar málsmeðferðar og tryggir að starfsfólk fái sanngjarnt tækifæri til úrbóta áður en gripið er til uppsagnar eða annarra agaviðurlaga. Með því að afnema þessi lög eru opinberir starfsmenn gerðir berskjaldaðri gagnvart geðþóttaákvörðunum stjórnenda og veikir það réttaröryggi sem telst sjálfsagt í nágrennaríkjum Íslands.

Aðalfundur Sameykis telur að slík afturför samræmist hvorki alþjóðlegum vinnuréttarviðmiðum né þeim gildum um réttlæti, traust og fagmennsku sem opinber þjónusta á að byggja á. Opinberir starfsmenn halda uppi grunnþjónustu samfélagsins og eiga rétt á skýrum og réttlátum leikreglum í starfi. Þess er krafist að ríkisstjórnin dragi þessi áform tafarlaust til baka og tryggi að réttindi opinberra starfsmanna verði ekki skert heldur séu í samræmi við alþjóðleg viðmið og norræna fyrirmynd.

## Ályktun aðalfundar Sameykis um efnahagsstefnu ríkisstjórnarinnar

Aðalfundur Sameykis lýsir yfir miklum áhyggjum af þeirri efnahagsstefnu sem ríkisstjórnin hefur fylgt í baráttunni við verðbólgu. Sú nálgun sem nú er viðhöfð byggir í auknum mæli á aðhaldi sem lendir fyrst og fremst á heimilum og launafólki, á sama tíma og misskipting eykst og lífskjör margra versna. Aðalfundur Sameykis hafnar þeirri hugmynd að lausnin á efnahagsvandnum felist í því að velja byrðum verðbólgunnar yfir á heimilin eða þrengja að velferðarkerfinu.

Fundurinn varar jafnframt við því að núverandi þróun setji kjarasamninga í verulega hættu. Samningarnir byggja á skýru forsenduákvæði um að verðbólga haldist innan ákveðinna marka, en viðmiðið er 4,7% verðbólga. Nú mælist verðbólga 5,2% og er því yfir þeim mörkum sem samningarnir gera ráð fyrir. Haldi þessi þróun áfram með tilheyrandi kaupmáttarskerðingu er raunveruleg hættu á að forsendur kjarasamninganna bresti.

Aðalfundur Sameykis skorar á stjórnvöld og atvinnurekendur að axla sameiginlega ábyrgð á lausn efnahagsvandans í raunverulegu samstarfi við stéttarfélagin og bandalög þeirra. Launafólk getur ekki borið byrðarnar eitt og sér. Nauðsynlegt er að ráðast í aðgerðir sem draga úr verðbólgu án þess að auka misskiptingu eða sem ógna kjarasamningum og skerða lífskjör almennings. ■



Ottó Hörður Guðmundsson og Kristbjörg H. Guðmundsdóttir eru trúnaðarmenn ársins 2025.

# Trúnaðarmenn ársins heiðraðir

Eftir Axel Jón Ellenarson  
Ljósmynd: BIG



Á aðalfundi Sameykis voru trúnaðarmenn ársins 2025 heiðraðir fyrir framúrskarandi störf í þágu félagsmanna og réttindabaráttu þeirra á sínum vinnustöðum.

Að þessu sinni hlutu tveir trúnaðarmenn viðurkenninguna, þau Ottó Hörður Guðmundsson og Kristbjörg H. Guðmundsdóttir, en bæði hafa þau sýnt einstakan dugnað og elju í störfum sínum fyrir Sameyki.

Ottó Hörður Guðmundsson hefur sinnt trúnaðarmanna-störfum samfelt frá árinu 2007 og býr yfir mikilli reynslu á sviði réttindabaráttu. Hann hefur verið þekktur fyrir einarða afstöðu gegn óréttlæti og hefur ópreytandi unnið við að tryggja réttindi samstarfsfólks síns. Þá hefur hann tekið virkan þátt í félagsstarfi Sameykis, meðal annars í kjörstjórn, starfskjaranefnd, fulltrúaráði og samninganefndum.

Ottó starfar í Grafarvogslaug og á að baki langan starfsferil.

Kristbjörg H. Guðmundsdóttir hefur gegnt hlutverki trúnaðarmanns í tvö kjörtímabil og látið til sín taka með markvissum hætti. Hún átti frumkvæði að stofnun vaktavinnuhóps sem hittist reglulega og vinnur að umbótum á vaktakerfum með það að markmiði að bæta starfsskilyrði vaktavinnufólks, meðal annars með tilliti til komandi kjarasamninga. Kristbjörg hefur einnig verið mjög virk í störfum trúnaðarmanns á sínum vinnustað og lagt sitt af mörkum til að bæta aðstæður samstarfsfólks. Hún starfar í stjórnstöð Landhelgisgæslu Íslands.

Í ræðu á fundinum var lögð áhersla á mikilvægi trúnaðarmanna í daglegu starfi stéttarfélagsins og þann kraft sem þeir færa inn í réttindabaráttu launafólks. Viðurkenningin er veitt til að draga fram framúrskarandi framlag þeirra sem leggja sig fram um að bæta vinnuumhverfi og verja réttindi félagsmanna.

Sameyki þakkar þeim Ottó og Kristbjörgu fyrir vel unnin störf og óskar þeim innilega til hamingju með viðurkenninguna. ■

# Virkni og vellíðan á vinnumarkaði

Eftir Axel Jón Ellenarson  
Ljósmyndir: BIG



Í tengslum við kynningu á niðurstöðum Stofnunar ársins 2025 stóð Sameyki fyrir málþingi um virkni og vellíðan á vinnumarkaði þar sem fjallað var um eitt stærsta viðfangsefni samtímans; hvernig tryggja megi heilsu, þátttöku og sjálfbærni í starfi. Málþingið vakti mikla athygli og sýndi að umræðan um streitu, kulnun og veikindafjarvistir er ekki aðeins brýn heldur einnig að taka breytingum.

Sameiginlegur þráður í erindum dagsins var að einfaldar skýringar duga ekki lengur. Vandinn er flókinn og lausnirnar þurfa að taka mið af bæði einstaklingum og skipulagi vinnustaða.

## Streitufaraldur – en ekki einsleitur

Eitt mest áberandi erindið var flutt af Jens Näsström sálfræðingi, sem setti fram gagnrýna sýn á hefðbundna umræðu um streitu og kulnun. Hann lýsti stöðunni sem streitufaraldri, en lagði áherslu á að vandinn væri að miklu leyti einstaklingsbundinn.

Samkvæmt Jens nægir ekki að líta eingöngu á vinnuumhverfi eða álag í starfi. Persónuleikabættir, lífsreynsla og samfélagslegir þættir spila einnig stórt hlutverk í hvernig fólk upplifir streitu og hvort það brennur út og endar í kulnun. Þessi nálgun kallar á nýja hugsun í mannauðsmálum, þar sem meiri áhersla er lögð á fjölbreytileika í viðbrögðum og einstaklingsmiðaðar lausnir.

Þessi sýn var studd af umfjöllun um svokallaða þversögn veikindaleyfa; að það séu oft hæfustu og samviskusömustu starfsmennirnir sem enda í kulnun. Þetta krefst þess að vinnustaðir endurmeti hvernig þeir skilgreina árangur og álag.

## Fjarvistir eru ekki vandamál, heldur vísbending

Í erindi Torfa Más Jónssonar sálfræðings var lögð áhersla á að skilja þyrfti betur eðli veikindafjarvista. Hann benti á að ekki ætti að líta á fjarvistir sem vandamál sem þyrfti að leiðrétta, heldur sem merki um að eitthvað væri ekki í lagi. Hann lagði áherslu á að markmiðið ætti ekki að vera að refsa starfsfólki heldur að bregðast snemma við og það krefðist opins samtals, trausts og þess að stjórnendur á vinnustaðnum hefðu verkfæri til að styðja starfsfólk áður en vandinn yrði alvarlegur.

Sérstaklega var bent á mikilvægi þess að greina á milli streitu, kulnunar og klínískra vandamála á borð við kvíða. Með því að setja allt undir sama hatt glötuðust mikilvægar upplýsingar sem

gætu hjálpað til við markvissari úrræði og að gera vinnustaðinn betri og öruggari þar sem vellíðan starfsfólks er í öndvegi.

## Starfsumhverfið skiptir sköpum

Þrátt fyrir áherslu á einstaklingsbundna þætti var jafnframt dregið skýrt fram að vinnustaðurinn sjálfur hefur veruleg áhrif á velsæld starfsfólksins. Í erindi Hörpu Hrunnar Berndsen komu fram skýrar vísbendingar um sterk tengsl milli starfsumhverfis og veikindafjarvista. Rannsókn hennar sýnir að þar sem starfsfólk upplifir ánægju, stolt og stuðning eru veikindafjarvistir mun fátíðari. Á hinn bóginn tengist streita á vinnustaðnum auknum veikindum. Þættir á borð við stjórnun, kröfur í starfi og sveigjanleika skipta þar miklu máli í lífi fólks á vinnustað.

Niðurstöður hennar undirstrika að vellíðan er ekki einkamáli einstaklingsins heldur sameiginlegt verkefni vinnustaðarins. Hún segir jafnframt að góð mannauðsstjórnun og jákvæð vinnustaðamenning séu lykilatriði ef draga á úr veikindum og bæta starfsgetu.

## Frá viðbrögðum til forvarna

Segja má að ein af lykilniðurstöðum málþingsins hafi verið að áherslan þarf að færast frá viðbrögðum yfir í forvarnir. Hulda Sólveig Jóhannsdóttir kynnti viðverustefnu Reykjavíkurborgar sem byggir á þessari hugsun. Markmiðið er að lágmarka fjarveru með því að grípa snemma inn í, sýna umhyggju og beita samræmdum aðgerðum. Í stað þess að bíða eftir að vandamál komi upp er lögð áhersla á að skapa umhverfi þar sem starfsfólk fær stuðning áður en álag verður yfirþyrmandi.

Þessi nálgun endurspeglar breytta sýn á mannauðsmál þar sem vellíðan er ekki aukaatriði heldur forsenda alls árangurs fyrir starfsfólkið og vinnustaðinn sjálfan.

## Ný sýn á vinnustaðinn

Málþing Sameykis sýndi skýrt að umræðan um vinnumarkaðinn er að þróast. Ekki er lengur nóg að mæla ánægju eða fjarvistir heldur þarf að skilja undirliggjandi orsakir og bregðast við með markvissum hætti. Boðskapur málþingsins var skýr; vellíðan og virkni fara saman því vinnustaðir sem leggja áherslu á traust, stuðning og góð og heiðarleg samskipti skapa ekki aðeins betri líðan heldur einnig meiri árangur.

Í heimi þar sem kröfurnar aukast og breytingarnar eru æði hraðar er þessi þekking sem kom fram á málþinginu dýrmæt og nýtist til að bæta mannauðsstjórnun og vinnumarkaðinn í heild. Hún bendir einnig til þess að framtíð vinnumarkaðarins byggist ekki aðeins á góðu skipulagi og virkni mannauðsstjórnunar, heldur fyrst og fremst á hvernig við styðjum fólk til að blómstra í lífi og starfi. ■



*Gestir á málþingi Sameykis*



*Jens Näsström, sálfræðingur og stofnandi Ambition Profile*



*Torfi Már Jónsson, sálfræðingur hjá Muna sálfræðistofu*



*Harpa Hrund Berndsen kynnti niðurstöður rannsókna sinnar um áhrif starfsumhverfis á veikindafjarvistir hjá Reykjavíkurborg*



*Hulda Sólveig Jóhannsdóttir, sérfræðingur í heilsuefningu hjá Reykjavíkurborg*

# Sterkari vinnustaðir og metþátttaka í Stofnun ársins 2025 sem markar tímamót

Eftir Axel Jón Ellenarson  
Ljósmyndir: BIG



Niðurstöður mannauðskönnunarinnar *Stofnunar ársins 2025* sýna skýrt að starfsumhverfi á opinberum vinnumarkaði hefur tekið miklum framförum á undanförunum árum. Aldrei áður hafa fleiri tekið þátt í könnuninni og aldrei hafa heildareinkunnir vinnustaða mælst hærri. Þessar niðurstöður eru ekki aðeins tölur á blaði heldur endurspeglar raunverulegar breytingar í daglegu starfi þúsunda opinberra starfsmanna.

Í ár tóku tæplega 18.000 starfsmenn þátt í könnuninni, sem er metþátttaka frá upphafi. Þetta gefur niðurstöðunum aukid vægi og sýnir jafnframt vaxandi áhuga starfsfólks á að hafa áhrif á sitt starfsumhverfi. Svarhlutfall var um 52% og dreifing þátttakenda endurspeglar breidd opinberra vinnumarkaðarinnar – frá ríkisstofnunum til sveitarfélaga og annarra vinnustaða. Heildareinkunn vinnustaða mældist 4,08 á kvarðanum 1–5, sem er hæsta mæling frá upphafi. Enn fremur hækka allir níu þættirnir sem mældir eru í könnuninni, þar á meðal stjórnun, starfsandi og jafnrétti. Þessi samfellda jákvæða þróun bendir til þess að markviss umbótavinna á vinnustöðum sé að skila árangri.

## Stjórnun og starfsandi í lykilhlutverki

Niðurstöðurnar sýna að stjórnun vegur þyngst í mati starfsfólks á vinnustað sínum, en starfsandi og jafnrétti koma þar fast á eftir. Þetta undirstrikar mikilvægi góðrar forystu og jákvæðrar vinnustaðamenningar. Þar sem þessi atriði eru sterk mælist ánægja starfsfólks meiri og árangur betri.

Á sama tíma gefa niðurstöðurnar stjórnendum mikilvægt tæki til umbóta. Markmið könnunarinnar er einmitt tvíþætt; annars vegar að greina styrkleika og áskoranir í starfsumhverfi og hins vegar að veita viðurkenningu þeim vinnustöðum sem skara fram úr. Þannig nýttist hún bæði sem mælitæki og hvati til áframhaldandi þróunar.

## Framúrskarandi vinnustaðir heiðraðir

Við hátíðlega athöfn Sameykis voru þeir vinnustaðir sem náðu framúrskarandi árangri heiðraðir. Titillinn *Stofnun ársins 2025* hljóta vinnustaðir sem skara fram úr í mati starfsfólks á þessum lykilþáttum mannauðsmála. Meðal þeirra sem stóðu upp úr í ár voru framhaldsskólar áberandi í flokki ríkisstofnana. Menntaskólinn á Kópavogi, Menntaskólinn

á Egilsstöðum og Menntaskólinn á Tröllaskaga náðu allir toppleinkunum í sínum stærðarflokkum. Sérstaklega vakti athygli að Menntaskólinn á Tröllaskaga hlaut eina hæstu einkunn könnunarinnar, 4,840.

Hjá Reykjavíkurborg stóðu einnig upp úr fjölbreyttir starfsstaðir, þar á meðal Hitt húsið, leikskólinn Gullborg og félagsmiðstöðin Vígyn, sem fékk hæstu heildareinkunn allra vinnustaða, 4,923. Þetta sýnir að framúrskarandi vinnustaðir finnast víða; í skólum, félagsmiðstöðvum og öðrum þjónustustofnunum.

## Jákvæð þróun á breiðum grunni

Þegar niðurstöður eru bornar saman milli flokka kemur í ljós að Reykjavíkurborg mælist með hærri heildareinkunn en ríkisstofnanir, sérstaklega í stjórnun og starfsanda. Ríkisstofnanir sýna hins vegar stöðugleika og sterka stöðu í efstu sætum, þar sem framhaldsskólar eru oft á meðal þeirra fremstu. Sameiginlegt með öllum þessum hópum er þó að þróunin er jákvæð. Starfsumhverfi opinberra vinnustaða hefur styrkst og árangur er sýnilegur á mörgum sviðum.

Einnig er áhugavert að yngri starfsmenn og stjórnendur mælast almennt ánægðari en aðrir hópar. Þetta gæti bent til breytinga í væntingum og vinnustaðamenningu, þar sem aukin áhersla er lögð á sveigjanleika, þátttöku og jákvætt starfsumhverfi.

## Áframhaldandi umbætur og framtíðarsýn

Könnunin *Stofnun ársins* er samstarfsverkefni Sameykis, stjórnvalda og fjölmargra vinnustaða og nær til um 35.000 starfsmanna á opinberum vinnumarkaði. Hún er því ein stærsta og umfangsmesta könnun sinnar tegundar hér á landi. Mikilvægi hennar felst ekki aðeins í að veita viðurkenningar heldur einnig í að skapa aðhald og stuðla að umbótum. Niðurstöðurnar gefa skýra vísbendingu um að þegar unnið er markviss að bættri vinnustaðamenningu, stjórnun og jafnrétti, skilar það sér í aukinni ánægju starfsfólks og betri þjónustu.

*Stofnun ársins 2025* sendir því skýr skilaboð; opinberir vinnustaðir eru á réttri leið. Með áframhaldandi áherslu á mannauð, virka þátttöku starfsfólks og markvissa umbótavinnu eru tækifærin til frekari framfara mikil – til hagsbóta fyrir starfsfólk, almenning sem nýtur þjónustunnar og samfélagið í heild.

Sjá má allar niðurstöður úr *Stofnun ársins* á vef Sameykis. ■

Stofnun ársins  
2025

SAMEYKI  
STETTAFELAG

SAMEYKI



Álftamgrarskóli  
Félagsmiðstöðin 105  
Félagsmiðstöðin Askja  
Félagsmiðstöðin Buskinn  
Félagsmiðstöðin Fjögyn - Földskóla  
Félagsmiðstöðin Holtið - Norðlingaskóla  
Félagsmiðstöðin Vigyn - Vikurskóla  
Háteigsskóli  
Hitt Húsið

Íbúðarkjarni Kambavaði  
Leikskólinn Álftaborg  
Leikskólinn Gullborg  
Leikskólinn Rauðhóll  
Skammtimadvíl Árland  
Skrifstofa velferðarsviðs



Verðlaunahafar Stofnunar Ársins 2025



Gestir á málþingi Sameykis

# Mitt starf er létt

“

„Það sagði nú gamall maður hérna í bænum við mig að ég gerði aldrei neitt og það er eiginlega rétt hjá honum.“

---



Eftir Bjarna Brynjólfsson  
Ljósmyndir: BIG



Menntaskólinn á Tröllaskaga varð í efsta sæti í flokki lítilla stofnana í *Stofnun ársins 2025*.

Reyndar gerðu starfsmenn stofnunarinnar sér lítið fyrir og svöruðu þannig að stofnunin varð stigahæst allra í könnuninni. Lára Stefánsdóttir hefur verið skólameistari menntaskólans frá stofnun árið 2010. Hún er beinlínis orðin vön að taka á móti verðlaunum fyrir góðan árangur í Stofnun ársins. Í viðtali við tímarit Sameykis veitir hún innsýn í góðan starfsanda vinnustaðarins, nútímalega kennsluhætti og viðleitni Menntaskólans á Tröllaskaga til að laða að nemendur sem eiga erfitt uppdráttar í framhaldsskólakerfinu.

Blíðskaparveður ríkir á Tröllaskaga þegar við Birgir Ísleifur ljósmyndari rennum frá Akureyri út Eyjafjörð og í gegnum Múlagöngin til Ólafsfjarðar. Alhvít fjöllin skarta sínu fegursta í sólskininu. Skólameistari tekur á móti okkur í anddyri skólans í sumarkjól enda er hálfgerð vor í lofti þennan apríldag. Á vegg við móttökuborð í anddyri skólans hanga uppi fjölmörg viðurkenningarmerki *Stofnunar ársins*, glæsilegur vitnisburður um árangur skólans gegnum tíðina. Þar fer að vanta pláss og ég bendi skólameistara á það.

„Við höfum verið í þremur efstu sætum í tólf ár,“ segir hún að vonum stolt með árangurinn.

### „Gat verið að við værum svona góð?“

Menntaskólinn á Tröllaskaga er næstyngstur framhaldsskóla á landinu. Lára var ráðin skólameistari nýs skóla 2010. Skólinn fékk húsnæði gagnfræðaskóla Ólafsfjarðar en við sameiningu sveitarfélaganna Ólafsfjarðar og Siglufjarðar fór grunnskólinn allur til Siglufjarðar. Það gerðist eftir að Héðinsfjarðargöng opnuðu sama ár.

*Þið voruð með hæsta skorðið í könnuninni núna þannig að þið toppuðuð árangur ykkar frá fyrra ári. Hvernig farið þið að þessu?*

„Já, þetta var ótrúlega hátt skor. Þegar niðurstöðurnar komu las ég þær og var eitthvað að tauta yfir því að við hefðum lækkað smávegis á milli ára í einhverjum flokki. Ég veit svo sem ekki alveg hvernig þetta gerist. Í það minnsta er það alls ekki mér einni að þakka,“ segir hún kómísk á svip og bætur strax við: „Það sagði nú gamall maður hérna í bænum við mig að ég gerði aldrei neitt og það er eiginlega rétt hjá honum.“

Hún segir að góður árangur í Stofnun ársins hafi haft mjög jákvæð áhrif fyrir skólann. „Allt í einu fóru að berast atvinnuumsóknir allt árið og aðsókn að skólanum jókst. Fyrir nýjan skóla var þetta mjög mikilvægt því það eru allir með á hreinu að framhaldsskólar séu mun betri því eldri sem þeir eru. Við vorum yngsta stofnunin. Gat verið að við værum svona góð?“

Skólinn er fullsetinn og nemendur á biðlista. Um 230 ársnemar eru í skólanum. Um fimmtíu nemar eru í staðnámi við skólann en mikill meirihluti nema stundar fjarnám. Um 30 manns vinna við skólann.

Skólinn býður ekki upp á heimavist en Lára segir að hugmyndir hafi verið uppi um slíkt til að byrja með. „Markmiðið með stofnun skólans var að auka menntunarstig á utanverðum Tröllaskaga og það hefur tekist. Ég mælti frekar með því að við myndum sérhæfa okkur í að verða framúrskarandi í fjarnámi enda hafði ég góða þekkingu á því sviði, lærði aðferðafræði fjarnáms í Open University í London. Við tókum það módel og þróuðum hér.“



Lára Stefánsdóttir hefur verið skólameistari Menntaskólans á Tröllaskaga frá upphafi, en skólinn hefur verið fyrirmyndarstofnun í mörg ár samkvæmt niðurstöðum í mannauðskönnuninni *Stofnun ársins*.

### Margir spáðu því að skólinn myndi lognast út af

Hún heldur síðan áfram galvösk: „Margir spáðu því að þessi skóli myndi lognast út af fljótlega. Það gengi aldrei upp að reka hann hérna. Ég byrjaði á að þjálfra starfsfólkið í að læra á fjarkennsluna. Fjarkennsla, fjarnám og fjarvinna snýst ekki bara um að læra á einhver forrit heldur einnig að miklu leyti um vinnubrögð. Fyrir stéttarfélag eins og Sameyki er kannski forvitnilegt að við gerum fjarvinnusamninga við kennarana okkar sem snúast um það hvernig þeir vinna og hvernig er búið að þeim heima og í skólahúsnæðinu. Kennararnir koma hingað í skólann einn til tvo daga í viku, sumir þeirra búa á Akureyri, Dalvík og Siglufirði en ég er einnig með kennara í Gautaborg og í Vestmannaeyjum. Þá fer þetta að snúast um hvernig við vinnum sem heild þótt við séum ekki alltaf saman. Svo er gríðarleg vinna og hugsun sem liggur að baki því hvernig maður byggir upp samstarf og samfélag starfsmanna í þannig umhverfi. Stundum tala stjórnendur um að þeir vilji redda slíku með góðu partíi eða ferðalagi. Það er eitthvað sem við getum ekki gert, fyrir utan það að ég er afskaplega lítil partímanneskja. Þess vegna skiptir öllu máli hvernig unnið er með starfsmönnum að því að búa til góðan starfsanda og metnaðarfullt starfssamfélag þar sem allir vilja vera urrandi góðir í sínu. Við höfum verið svo lánsöm að Ida Marguerite Semey sem er í kennaraliðinu hefur verið dugleg að sækja styrki hjá Evrópusambandinu, Erasmus-styrki og hjá Norðurlandaráði eða í Nord+. Staðnemandur okkar fara allir út einu sinni til tvisvar á vetri. Allt starfsfólkið getur farið í eitthvert nám til Evrópu og helst á hverjum vetri. Í vetur tókst okkur að fjármagna það þannig

að það fara allir nema þrír. Kennararnir mega ekki fara nema þrír í einu. Þau fara að læra ýmislegt og það er mikil áhersla á nám tengt gervigreindinni núna. Við fórum til dæmis tvö að læra um endurreisnina í Flórens fyrir páska.“



**Við viljum að allir hafi frumkvæði**

„Í grundvallaratriðum þá bjuggum við til mjög öflugt konsept um skólann strax í byrjun og settum það í orð: Hver viljum við vera? Við viljum til dæmis að allir hafi frumkvæði, hvort sem það er sá sem sér um þriffin og biður kannski um að fá róbóta til að skúra eða sá sem er að kenna einhverja námsgrein. Það er miklu öflugra heldur en að ég sem stjórnandi sé alltaf að segja fólki að gera eitthvað.“

Þegar ég var að byrja kom sú sem sér um skrifstofuna til mín og spurði hvað ég vildi hafa með kaffinu á skólasetningu. Ég sagðist enga hugmynd hafa um það.

„Þú sérð um það,“ sagði ég.

„En það er skólastjórinn sem sér um það,“ sagði hún.

„Nei, þú kannt þetta miklu betur en ég.“

Eins er það með húsvörðinn okkar. Hann sér um bygginguna eins og hann eigi hana.“

*Þið skorið óvenju hátt í sveigjanleika í starfi miðað við aðrar menntastofnanir. Hvernig stendur á því?*

„Fjarkennslan skiptir miklu máli varðandi það. Ég leyfi mér að fullyrða að sveigjanleiki í starfi er mikill hjá okkur. Kennarar koma að jafnaði aðeins hingað einu sinni í viku en að öðru leyti ráða þeir vinnutímanum sínum. Kennarar halda til dæmis áfram að kenna þótt þeir séu á námskeiðum erlendis.“

Lára hafði búið og unnið víða um heim þegar hún sótti um starfið á Ólafsfirði. Nú hefur hún búið þar í 16 ár og kveðst ekki vera á förum þótt bráðum hilli undir starfslok.

„Ég kom hingað rétt eftir hrun, hafði þá nýlokið meistara-

gráðu í listrænni ljósmyndun frá bandarískum háskóla og var alveg tilbúin að fara að vinna við það en hafði litla möguleika á því. Þetta starf hér átti bara að vera tímabundið en lífið færði mér heimsins stærstu gjöf sem ég gat hugsað mér sem var að láta drauma mína rætast varðandi umbætur í skólastarfi með vel menntuðum og flinkum mannskap. Mig hafði dreymt um alls konar hluti sem fóru að gerast hér. Ég var búin að vinna hér og þar. Upplýsingatækni í skólastarfi er mitt sérsvið og ég tók þátt í að stofna íslenska menntanetið 1992. Ég hafði alveg orðið fyrir vonbrigðum í mínu starfi, var kannski komin á fullt með að fá fólk með mér í að breyta hlutum en svo gerðist lítið. Það voru eiginlega alltaf eitt skref áfram og tvö afturábak en þegar ég kom hingað fékk ég allt í einu mannskap sem bara framkvæmdi hugmyndirnar.“

**Meginmarkmiðið að hlúa að fólki**

*En hver er nú galdurinn að því að hafa starfsfólkið jafn ánæggt og niðurstöður í Stofnun ársins sýna?*

„Ég ræð litlu um laun en það er ýmislegt annað sem við getum gert. Laun í framhaldsskólum er þau sömu víðast hvar en ég hef tekið eftir því í niðurstöðunum að það er gríðar-mikill munur á milli stofnana þegar litið er til svara um hverjir eru ánægðastir og óánægðastir með launin sín. Ég held að fólk sé ánægðara með kaupinu sitt ef því fylgir vellíðan í vinnunni, ef fólk fær útrás fyrir metnað, er með góða starfsaðstöðu og nauðsynleg verkfæri. Það eru nefnilega líka laun. Meginmarkmið mitt er að hlúa að fólki til að sjá það vaxa og dafna í vinnunni. Ef ég get stutt einhvern í vinnunni sinni til að verða betri, til að ná lengra og fá eitthvað uppfyllt – þá hef ég náð markmiði mínu sem stjórnandi.“

Þetta sem gamli maðurinn hérna sagði við mig um að ég gerði aldrei neitt er að vissu leyti rétt. Ég er ekki að taka að mér alls konar verk. Mitt djögg snýst um að sinna fólkinu, sjá um að fjárhagurinn sé í lagi, stofnunin sé til fyrirmyndar og afurðirnar góðar. Sumir stjórnendur eru fastir í einhverjum verkefnum og telja sig vera að spara peninga. Ég komst að því að það er ekki skynsamlegt. Ég sé um vinnustaðinn en aðrir reikna út launin og allt annað sem þarf. Hlutverk mitt er að reka þessa stofnun fyrir íslenska ríkið þannig að peningarnir nýtist vel til þess að mennta fólk og hafa framúrskarandi starfsfólk til þess.“



**Þriðji hópurinn sem ég er að velta fyrir mér núna eru fátækir. Efnalitlir foreldrar geta margir hreinlega ekki haldið börnum sínum uppi í skóla. Þá er okkar skóli leið fyrir þau.**

## Mennta ungt fólk fyrir nútímann en ekki fortíðina

Lára verður heitt í hamsi þegar hún ræðir um ástand menntamála sem hún segir að séu að mörgu leyti föst í viðjum gamaldags viðhorfa og kennsluaðferða.

„Ég verð sjötug á næsta ári og ég er enn að horfa á skóla mennta nemendur til að ganga út í samfélag sem ég gekk inn í þegar ég útskrifaðist úr framhaldsskóla. Ég byrjaði að vinna við internetið fyrir 30 árum. Hvað er nýtt við það í dag? Fólk dettur ekkert í hug annað en að banna símana sem börnin eru með því þá læri þau betur. Bíðið hæg, læra hvað? Látum þau frekar vinna með símana og nýtum tæknina. Við viljum mennta fólk fyrir nútímann en ekki fortíðina.“

Við göngum um skólann með Láru. Hún segir að hún hafi strax lagt upp með að hafa list alls staðar í skólanum og helst engin skilti með reglum. Á öllum veggjum eru listaverk bæði eftir viðurkennda listamenn en einnig eftir nemendur og kennara skólans. Annað sem vekur áhuga eru vistarverur þar sem hægt er að láta fara vel um sig í sófum og hæginda-stólum. Kennslustofurnar eru vel búnar með aðstöðu fyrir tölvuleikjanám, tónlistar- og ljósmyndanáms og myndlist. Í myndmenntastofunni hittum við fyrir fagurlistakennarann og myndlistarmanninn Bergþór Morthens í gegnum hreyfanlegan skjá og myndavél sem fylgir okkur þar sem við göngum um stofuna. Bergþór er á vinnustofu sinni í Gautaborg.

## Aðdáunarverð seigla fjarnema

Lára segist líta til þriggja hópa aðallega varðandi fjarnámið. „Við höfum verið með margt afreksþróttafólk sem er í stífu æfinga- og keppnisprogrammi. Annar hópur eru andlega eða líkamlega veikir einstaklingar sem eiga erfitt með að

mæta reglulega í skóla og eru jafnvel oft á sjúkrahúsi. Þriðji hópurinn eru fátækir námsmenn. Efnalitrir foreldrar geta margir hreinlega ekki haldið börnum sínum uppi í skóla. Okkar skóli er leið fyrir þau. Þetta á einnig við um fólk yfir títugu sem er kannski komið með börn og skuldbindingar þannig að það hefur ekki efni á að vera eingöngu í skóla. Við höfum verið með marga slíka nema. Það er aðdáunarvert hversu dugleg þau eru, seiglast áfram og læra á kvöldin og um helgar. Fyrir samfélagið skiptir svo miklu máli að þótt fólk lendi í brimsköflum í lífinu geti það samt haldið áfram að mennta sig. Fjarnemar eru mannverur sem eru einar heima að læra og dreymir um að ljúka stúdentsprófinu sínu til að geta fengið námslán til að mennta sig enn frekar. Þetta fólk hefur oft verið meðhöndlað af kerfinu okkar ekki sem alvöru nemendur heldur sem fólk í einhverju hobbídútti.“

## Grundvallaratriði er traust

Lára segir að traust sé lykilatriði til að skólastarfið gangi vel. „Ég treysti mínu fólk hundrað prósent og það á við um bæði starfsfólk og nemendur. Ég veit að þau sinna nemendum vel því þeir segja okkur það. Við höfum fullt af leiðum til að athuga hvort nemendur eru ekki að sinna náminu. Nemendur vilja læra. Brandarinn um gervigreindina og skurðlækninn í áramóta-skaupinu var býsna góður. Þú læknar ekki einhvern ef þú hefur látið gervigreindina vinna allt fyrir þig í náminu.“

Fólk hér tekst á um mál á faglegan hátt án þess að gera hlutina persónulega. Það eru ekki góðir starfshættir að vera alltaf að kenna einhverjum um. Ef eitthvað kemur upp á er það einfaldlega lagað. Ég hafði eiginlega ekki séð slíkan starfsanda fyrr en ég kom hingað. Svo það ég þau um að halda kjaftasögum fyrir utan vinnustaðinn. Við einbeitum okkur að starfinu og styðjum hvert annað. Mitt starf er því létt.“ ■

Lára hefur búið á Ólafstíri í nær 16 ár og kveðst ekki á förum þótt hilli undir starfslok.



# Vil ekki gera neitt ein

“

Við erum rosa stolt af Gullborg og starfinu okkar. Okkur finnst mjög mikilvægt að það sé vel talað um okkur því umræðan um leikskólana hefur verið frekar neikvæð.

---



Eftir Bjarna Brynjólfsson  
Ljósmyndir: BIG



Leikskólinn Gullborg í Vesturbæ Reykjavíkur varð efstur meðalstórra vinnustaða í könnuninni Stofnun ársins 2025 í flokknum Borg og bæ. Rannveig Anna Ólafsdóttir leikskólastjóri telur að samheldni starfsfólksins og samvinna í skólastarfinu séu lykillinn að góðum árangri leikskólans.

Rannveig Anna er tiltölulega nýbyrjuð sem skólastjóri Gullborgar en hún kveðst hafa tekið við góðu búí þegar hún hóf störf um mitt ár 2023. Í skólanum eru 99 börn og starfsfólk 26.

„Það var mjög góður kjarni starfsfólks hérna þegar ég byrjaði. Skólastjórinn sem var á undan mér var búinn að vera lengi og hér var allt í föstum skorðum og nýbúið að taka skólalúsnæðið í gegn. Þau höfðu reyndar aldrei skorað svona hátt áður í Stofnun ársins þannig að það var mjög óvænt þegar við lentum í fimmta sæti fyrsta árið mitt fyrir árið 2023. Við lentum svo í öðru sæti 2024 en áttum alls ekki von á því að ná toppsætinu í fyrra. Það var mikill bónus.“

*Hvað kom til? Hvað eruð þið að gera?*

„Við erum bara samheldinn hópur sem vinnur mjög vel saman.“

## Elskar að vinna á leikskóla

Rannveig Anna vann lengi í einkageiranum, nánar tiltekið hjá NTC í eigu Svövu Johansen sem rekur m.a. tískuverslunina Sautján.

„Ég hafði reynslu þaðan sem stjórnandi, var rekstrarstjóri og innkaupastjóri. Þegar ég hætti þar eftir 20 ár fór ég að vinna á leikskóla. Mér fannst þetta vera skemmtilegt starf en ég vildi hafa eitthvað um það að segja þannig að ég tók bestu ákvörðun lífs míns að fara í skóla 47 ára gömul og lauk náminu á sex árum með fullri vinnu sem deildarstjóri á leikskóla. Ég kláraði meistaragráðu og svo tók ég diplómu í stjórnun menntastofnana. Ég elska að vinna á leikskóla. Börn eru bestu kennarar í heimi,“ segir hún og brosir.

Hún segir að starfsfólkið á leikskólanum sé úrvalshópur, góð blanda af menntuðu og ófaglærðu starfsfólki með langa reynslu af leikskólastarfi.

Hæstu einkunnir Gullborgar í könnuninni voru í flokkunum ímynd stofnunar og ánægja og stolt. Hvað telur hún að valdi því?

„Við erum rosa stolt af Gullborg og starfinu okkar. Okkur finnst mjög mikilvægt að það sé vel talað um okkur því umræðan um leikskólana hefur verið frekar neikvæð. Ég hef lagt áherslu á að stoðirnar séu sterkar en þær eru starfsfólkið. Ég styð við starfsfólkið og það vinnur vel með mér og saman. Ef traustið er gott á milli fólks þá líður börnunum vel og þá eru foreldrarnir einnig ánægðir. Hér eru margir með langan starfsaldur og það skiptir miklu máli. Það er gaman að tilheyra starfsstað sem hefur gott orðspor og finna að það er vel talað um okkur.“

## Dreifum ábyrgðinni

*Þið skorið líka hátt í stjórnunarpættinum, hvað er á bak við það?*

„Ég held að það sé vegna þess að við dreifum ábyrgðinni. Ég vil ekki gera neitt ein og er með frábært fólk hérna með mér; fimm deildarstjóra, sérkennslustjóra, verkefnastjóra og aðstoðarskólastjóra. Þetta stjórnendateymi vinnur alveg einstaklega vel saman og upplýsingaflæðið er gott. Það hefur mikið að segja. Ef þér finnst að þú vitir ekki neitt þá er líðanin ekki góð.“

*Hvernig glímið þið við veikindi?*

„Af því að við erum með sterkar stoðir þá hefur veikinda-prósentan lækkað, var rúm sex prósent á síðasta ári en var tíu prósent. Ef fólk líður vel í vinnunni þá nennir það að mæta.“

Hún gefur Reykjavíkurborg góða einkunn varðandi stuðning við leikskólann.

„Ég er bara mjög ánægð með mína yfirmenn sem kom mér svolítið á óvart því þegar ég var í meistaranámi skrifaði ég ritgerð um stuðning sveitarfélaga við leikskólastjóra. Þar kom fram að leikskólastjórum í Reykjavík fannst vanta stuðning en þegar ég kom hingað upplifði ég mikinn stuðning frá sveitarfélaginu.“

## Hér ætlum við að bera beinin

Við færum okkur nú inn á kaffistofu þar sem við hittum þær Halldóru Sigurðardóttur, verkefnastjóra og Ernu Aðalsteinsdóttur deildarstjóra. Þær eru með hæstan starfsaldur í leikskólanum. Halldóra hóf störf á Gullborg árið 1992 og Erna 2003. Þær lýsa báðar Gullborg sem frábærum vinnustað. „Hér ætlum við að bera beinin,“ segir Erna hlæjandi og segist ekki vera á þeim buxunum að hætta. „Það er frábært að fá þessa félagslegu örvun sem fylgir því að mæta í vinnuna.“

Halldóra, sem var lengi aðstoðarleikskólastjóri, starfar nú í hálfu starfshlutfalli og er verkefnastjóri málörvunar. „Ég er stundum spurð að því hvort ég sé enn á Gullborg enda búin að vera hér í næstum 34 ár. Það er svo góður kjarni starfsfólks hérna og öllum líður vel. Nú er ég farin að sjá fyrirverandi nemendur sækja um störf hérna. Skrítnast finnst mér þegar fyrirverandi nemendur koma með börnin sín í skólann.“

„Við erum samt ekkert alltaf á rósrauðu skýi hérna,“ segir Erna. „Það koma auðvitað upp alls konar áskoranir sem við verðum að takast á við. Það eflir mann sem manneskju og sem fagmann.“

Hún kveðst vera stolt af því hversu margir leikskólar koma vel út í Stofnun ársins. Hún nefnir m.a. leikskólann Rauðhól sem er einn af stærstu leikskólum Reykjavíkurborgar, með um 80 starfsmenn, en hann lenti í öðru sæti í flokki stærstu starfsstaða í Reykjavík. Leikskólinn Álfaborg lenti í öðru sæti í sama flokki og Gullborg. „Þetta er frábær árangur og vel þess virði að halda honum á lofti,“ segir Rannveig Anna að lokum. ■

# Tókst að fanga hlýjuna og samhygðina

Eftir Bjarna Brynjólfsson  
Ljósmyndir: BIG



Ef til vill kveikja ekki allir á þerunni þegar minnst er á Gló stuðningsfélag sem varð efst í *Stofnun ársins 2025* í flokki sjálfseignarstofnana og fyrirtækja í almannajónustu.

Það er ekki undarlegt því Gló stuðningsfélag er glænýtt heiti á hinu 70 ára gamla Styrktarfélagi lamaðra og fatlaðra. Ég settist niður með

Bergljótu Borg framkvæmdastjóra í höfuðstöðvum Glóar á Háaleitisbraut. Bergljót hóf störf haustið 2023 en hefur tengst stofnuninni lengi.

„Það var búið að tala um það lengi að breyta nafninu en við kynntum nýtt nafn 1. nóvember í fyrra. Gamla nafnið var svo mikið barn síns tíma. Það átti vel við þegar félagið var stofnað og lömunarveikin geisaði,“ segir Bergljót.

„Í dag horfum við einnig öðruvísi á fötlun,“ segir Bergljót. „Við viljum vera meira eflandi og setjum fókus á notendur. Gildið okkar er: Tækifæri í stað takmarkana.“

Gló stuðningsfélag rekur starfsemi á tveimur stöðum, annars vegar æfingastöð við Háaleitisbraut þar sem fram fer heilbrigðisþjónusta í formi sjúkra- og iðjubjálfunar og ráðgjafar fyrir börn og ungmenni og hins vegar tómstundaúrræði

í Reykjadal í Mosfellsdal en þar er rekin bæði sumar- og vetrardvöl fyrir fatlað fólk.

Starfsemin er fjármögnuð með framlögum úr Jöfnunarsjóði sveitarfélaga. „Við fáum einnig talsvert sjálfsaflafé, erum með öflugt stuðningsfélag sem heitir Vinir Reykjadals, seljum Kærleikskúluna og erum með happdrætti,“ segir Bergljót.

Að jafnaði vinnur 41 starfsmaður hjá Gló en starfsmannafjöldinn vex hratt á sumrin og fer upp í 130 manns þegar starfsemin í Reykjadal fer á fullt.

Bergljót er sjúkraþjálfari að mennt. „Ég starfaði hér á æfingastöðinni í tíu ár eftir að ég útskrifaðist. Ég hef lengi haft tengsl við starfið hér, fyrst sem starfsmaður Reykjadals og svo hér á æfingastöðinni,“ segir hún. Hún er bæði með meistaragráðu í verkefnastjórnun og meistaragráðu í stjórnun heilbrigðisstofnana sem hún tók ásamt vinnu við Háskólann á Akureyri en þar bjó hún um árabíl. „Svo sá ég starfið hér auglýst og sótti um það.“

## Könnunin gott tækifæri til að sjá stöðuna

Þeir sem svöruðu mannauðskönnuninni um stofnun ársins hjá Gló stuðningsfélagi voru aðeins þeir starfsmenn sem eru í Sameyki.

„Þessi árangur kom mér satt að segja alveg á óvart. Ég var

“

Það hefur alveg orðið smá vitundarvakning en á sama tíma er líka bakslag sem ég er hugsí yfir. Það lýsir sér þannig að á sama tíma og við erum að samþykkja sáttmála um réttindi fatlaðs fólks hefur orðið vart við kröfu um aukna aðgreiningu.

ekkert að minna fólk á að svara könnuninni en ég mun svo sannarlega hvetja fólk til að svara næst. Könnunin er gott tækifæri til að sjá hvernig við stöndum.“

*Hvar skorðuð þið hæst?*

„Í starfsanda og ánægju og stolti. Ég fæ bara þínu gæsaúð þegar ég segi þetta. Það er einhver X-faktor í fólkinu sem vinnur hérna. Í Reykjadal eru t.d. langar vaktir og ótrúleg samheldni í fólkinu. Það er góður starfsandi hérna og ég held að það sé meðal annars vegna þess að fólk finnur skýran tilgang með starfinu. Það eru bara allir að vinna að sama markmiðinu. Hugsunin í Reykjadal er til dæmis sú að allt sé mögulegt og allir hjálpast að við að hafa umhverfið skemmtilegt. Fólkinu okkar líður þannig, það er að gera gagn og það sér árangur af starfinu.“

*Þið skorðuð líka mjög hátt varðandi ímynd?*

„Já, og ég held að breytingin á nafninu hafi klárlega átt sinn þátt í því. Við vorum ekki alveg að tengja við gamla nafnið og fannst það orðið gamaldags. Ég held að okkur hafi tekist að fanga kjarnann, hlýjuna og samhygðina sem við stöndum fyrir.“

### **Krefjandi vinna sem auðvelt er að taka inn á sig**

Bergljót segir að störfin hjá Gló séu gefandi en geti reynt á sálarlífið. „Þetta er mjög krefjandi vinna og auðvelt að taka

hana inn á sig. Starfsfólkið vill auðvitað hjálpa eins mikið og hægt er. Málín eru misjafnlega þung og hafa jafnvel verið að þyngjast, og tengist það yfirleitt félagslegu umhverfi fólks. En við vinnum í teymum og tölum um hlutina og reynum að finna lausnir. Við erum að hjálpa fjölskyldunum í þessum ólgusjó sem lífið er til að börnin þeirra geti nýtt sína styrkleika sem allra best. Í Reykjadal eru krakkar að gera alls konar hluti sem er erfitt að veita þeim annars staðar. Ef þau langar til að gera eitthvað skemmtilegt þá bara gerum við það. Við finnum bara lausnir og förum til dæmis í ferðir á staði þar sem er kannski lítið eða takmarkað aðgengi. Krakkarnir fá að vera þau sjálf og reynt er að hafa eins litlar takmarkanir og hægt er.“

*En hvernig standa réttindamál fatlaðs fólks?*

„Það hefur alveg orðið smá vitundarvakning en á sama tíma er líka bakslag sem ég er hugsí yfir. Það lýsir sér þannig að á sama tíma og við erum að samþykkja sáttmála um réttindi fatlaðs fólks hefur orðið vart við kröfu um aukna aðgreiningu, t.d. í umræðu varðandi skóla án aðgreiningar. Það er þessi eilífa barátta fatlaðs fólks um að fá að taka þátt í samfélaginu. Svo er einnig rætt um að NPA-samningar séu of kostnaðarsamir. Þótt margt hafi breyst til batnaðar þá eru líka rauð flögg á lofti. Við þurfum alveg að gæta að því að taka alvarlega samning Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks sem var nýlega lögfestur og hugsa um hvað hann þýðir fyrir okkur sem samfélag.“ ■



Mikil  
hollusta hjá  
starfsfólkinu

Eftir Bjarna Brynjólfsson  
Ljósmyndir: BIG



Menntaskólinn í Reykjavík gerði sér lítið fyrir og varð hástökkvari ársins í *Stofnun ársins 2025*. MR hækkaði um 31 sæti í flokki ríkisstofnana. Ég hitti Sólveigu Guðrúnu Hannesdóttur rektor á notalegri skrifstofu hennar á rishæð gamla skólahússins sem er eitt glæsilegasta hús Reykjavíkur en smíði þess lauk árið 1846. Úr skrifstofunni er fallett útsýni yfir Kvosina. Sólveig segir að það sé góður andi í þessari sögufrægu byggingu sem hefur hýst fjölmargar helstu andans manneskjur þjóðarinnar. „Okkur þykir mjög vænt um þetta hús. Ég held við eigum það öll sameiginlegt sem vinnum hérna.“

Sólveig útskrifaðist sjálf sem stúdent úr skólanum. „Þegar ég kom hingað inn sem krakki og ákvað að verða nemandi hér þá voru það m.a. byggingarnar sem heilluðu mig.“ Sólveig tók við stöðu rektors árið 2022 en hafði áður verið kennari við skólann frá 2008 og fagstjóri í líffræði og jarðfræði. 740 nemendur stunda nám við skólann.

*En hverju þakkar hún hástökkið í könnuninni?*

„Það er nú ekkert auðvelt að svara því. Kannski hefur það verið dagsformið þegar könnuninni var svarað,“ segir hún kímín á svip. „Yfirleitt hefur verið góður starfsandi hjá okkur. Þetta er auðvitað frábær vinnustaður og frábært starfsfólk sem ég hef unnið með hérna í yfir 18 ár. Mér hefur alltaf þótt gaman að mæta í vinnuna og ég held að það séu bara margir í skólanum á sama máli.“

### Frekar hár starfsaldur en starfsmannahópur að yngjast

Hún segir að starfsfólk skólans sé í heildina 90 til 100 en þar af eru að jafnaði 60 til 70 kennarar. Kynjahlutföll eru nokkuð jöfn. „Starfsaldurinn er frekar hár hérna og okkur hefur haldist vel á starfsfólki. Þegar við auglýsum stöður fáum við yfirleitt margar góðar umsóknir sem er ánægjulegt en við auglýstum t.d. eftir stærðfræðikennara á dögnum.“

Að sögn Sólveigar hefur starfsmannahópurinn verið að yngjast. „Við höfum verið að fá inn ungt og metnaðarfullt fólk sem hefur breytt svolítið dýnamíkinni. Hér eru alls konar skemmtilegar hefðir sem haldnar eru í heiðri. Ég held að nýir starfsmenn upplifi að koma inn í skemmtilegan og samheldinn hóp.“

*Gerðu þið eitthvað átak núna varðandi að svara könnuninni?*

„Ekki beint átak, en ég hef alltaf hvatt starfsfólkið til að taka þátt. Könnunin er mjög gagnlegur mælikvarði á starfseminu. Við vorum svolítið lág árið á undan, sem var ef til vill vegna þess að það voru kjarasamningar í gangi og við fórum meira að segja í verkfall í tvær vikur. Það var auðvitað ókyrrð í kringum það. Þegar það kláraðist þá myndaðist aftur þessi samheldni í hópnum.“



Það er mikil hollusta hjá starfsfólkinu en stundum hefur neikvæð umræða í fjölmiðlum áhrif á það hvernig fólk svarar varðandi ímyndina.

### Kynnir niðurstöður í Stofnun ársins á hverju ári

Ég hef kynnt niðurstöður könnunarinnar á hverju ári hvort sem þær eru góðar eða slæmar. Mér finnst skipta máli að starfsfólkið átti sig á því hver staðan er. Þegar niðurstöðurnar eru góðar hefur það tvímælalaust áhrif á vellíðan fólks í starfi og jákvæðni í garð stofnunarinnar.“

*Hvað varstu ánægðust með í könnuninni?*

„Það að við fengum mjög háa einkunn í starfsanda. Allir liðirnir þar fengu góða einkunn, að það væru opin og jákvæð samskipti á milli starfsfólks og fleira. Þá fékk stolt og ánægja starfsfólksins varðandi stofnunina háa einkunn og einnig ímynd hennar. Það er mikil hollusta hjá starfsfólkinu en stundum hefur neikvæð umræða í fjölmiðlum áhrif á það hvernig fólk svarar varðandi ímyndina.“

### Öflugir stjórnendur og drifandi fólk í starfsmannafélagi

*Skorið varðandi starfsánægju hjá ykkur var mjög hátt en minni ánægja með sveigjanleika í vinnutíma?*

„Já, það er skiljanlegt. Í framhaldsskólum og kennslu almennt þá hefur fólk að jafnaði ekki sveigjanleika til að stökkva til ef eitthvað kemur upp á. Launakjör skora heldur ekki hátt en hækkuðu samt á milli ára. Það voru kjarasamningsviðræður í gangi 2024 þegar könnunin árið áður var gerð og meiri óánægja með kjörin. Við hækkuðum núna í öllum þáttum könnunarinnar sem var ánægjulegt.“

Sólveig segir að stjórnendateymi skólans sé mjög öflugt og einnig búi skólinn að því að hafa drifandi fólk í starfsmannafélaginu. „Við hittumst oft og reglulega, höldum til dæmis spurningakeppni og gerum okkur glaðan dag á margvíslegan hátt.“

Aðspurð um álag í starfi segir hún að hlutfall þess starfsfólks sem telur að álag sé mikið hafi lækkað talsvert á milli ára. „Við höfum verið að vekja máls á því að breyta kennsluháttum ef álagið er of mikið. Metnaðarfullt fólk leggur mikið á sig, hugsar vel um nemendur og ber hag þeirra fyrir brjósti. Kennarastarfið er erfitt en ég held við náum samt einhverju jafnvægi þannig að þetta gengur vel upp hjá okkur.“ ■

# Skuggahliðar metnaðar- girninnar

Ástæðan fyrir að norræna nálgunin nær  
aðeins utan um hluta staðreyndanna

Eftir Jens Näsström  
Bárður Jónsson þýddi greinina úr ensku

Við höfum komið upp fyrsta flokks vinnustöðum en missum burt kraftmesta fólkið. Nýjar rannsóknir virðast benda til þess að vandinn sé ekki fyrst og fremst skipulagstengdur. Hann er af sálfræðilegum toga.

Við kjósum þá eiginleika sem hrekja okkar besta fólk burt. Það eru meginniðurstöður rannsóknar sem ég vann árið 2024 ásamt NALP (The National Association for Law Placement); Patrick Krill, fremsta sérfræðingi Bandaríkjanna í geðheilsu lögfræðinga, og Jordana Confin frá Fordham-lagaskólanum. Við rannsókuðum 764 lögfræðinga og komumst að því að þeir eiginleikar sem mest voru metnir við ráðningu; metnaður, fullkornunarviðleitni, samviskusemi, eru einnig þeir eiginleikar sem hrekja efnilegt hæfileikafólk í streitu, minni afköst og að endingu úr faginu.

Viðfangsefni rannsóknarinnar var lögfræðimenntað fólk en mynstrið einskorðast ekki við lögmenn. Það sýnir sig alls staðar þar sem metnaðargjarnt og samviskusamt fagfólk er fengið til starfa og því umbunað; í heilsugæslunni, kennslu og stjórnsýslu.

## Frammistöðumótsögnin

Meðal mjög metnaðargjarnra lögmanna greindu 62 prósent frá mikilli streitu samanborið við fimm prósent hjá lögmönnum með minni metnað. Helmingur sýndi einkenni þunglyndis.

Hér kemur þó það sem flestum yfirsést; mikill metnaður skerðir frammistöðuna. Sami sérfræðingurinn og undirbýr sig um of fyrir öll verkefni á einnig í erfiðleikum með að forgangsraða, forðast gagnrýni, finnst erfitt að takast á við ný verkefni og frestar ákvörðunum.

Starfsáhugi minnkar. Mjög metnaðargjarnir lögfræðingar hafa að jafnaði skemmri viðdöl í starfi (5,3 á móti 8,4 árum) og ríkari tilhneigingu til að hætta. Þessir eiginleikar sem við umbunum fyrir eru þeir sömu og brenna fólk út í starfi og þröngva því til að hætta.

## Blíndi norræni bletturinn

Norræna líkanið gerir ráð fyrir að streita sé aðallega vinnustaðavandamál. Vísbendingar eru um að það viðhorf nái ekki utan um alla þættina.





Samkvæmt norrænni heilsufarsskýrslu Íf tryggingafélagsins frá 2024, fundu áttatíu og átta prósent vinnandi fólks fyrir skaðlegri streitu. Í Svíþjóð fjölgaði sjúkratilfellum fimmfalt þar sem streita var orsakavaldur á tímabilinu 2010 til 2023. Á Íslandi hefur ávísunum á þunglyndislyf stöðugt fjölgað og er það nú komið fram úr hinum Norðurlöndunum. Geðtruflanir eru helsta orsök fyrir örorku á Íslandi og opinberi geirinn skráir iðulega flestar fjarvistir úr vinnu á Norðurlöndunum.

Það eru takmarkaðar vísbendingar um að aðbúnaður á vinnustað eingöngu skýri þessa aukningu. Norrænum vinnustöðum hefur hnignað ómælt undanfarinn áratug. Við erum nú þegar meðal þeirra bestu í heimi; það sem hefur breyst er þáttur einstaklinganna. Vinnustaðatengd streita skapast í samspili skipulags vinnustaða og stofnana og svo sálfræðilegum þáttum einstaklinganna. Á Norðurlöndunum höfum við stöðugt lagt ofuráherslu á fyrirkomulagið á kostnað einstaklinganna. Það er blindi bletturinn okkar.

### Sálfræðilegu áhrifapættirnir

Gögn frá heilsufarsskýrslu Íf tryggingafélagsins frá árinu 2025 setja álag frá vinnu aðeins í þriðja sæti sem streituvald, á eftir persónulegum vandamálum og löku jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Rannsókn Bianchi og kollega við Norska vísinda- og tækniháskólann frá árinu 2024 leiddi í ljós að aðeins 28 prósent norskra launþega töldu kulnunaréinkenni stafa frá vinnunni, niðurstöður sem einnig hafa komið fram í Bandaríkjunum. Heildstæð sænsk rýni á rannsóknir frá 2024 komst að því að sjálfsmynd grundvöllur í fullkomnunarviðleitni og frammistöðu í starfi er öflugri fyrirboði um kulnun en dæmigerðir persónuþættir og vinnuaðstæður. Einstaklingsbundnir karaktereiginleikar virðast leika stærra hlutverk en yfirleitt hefur verið talið.

Slíkt mynstur yfirferist á milli starfsgreina. Kenna má sjálfs-gagnrýninni fullkomnunarviðleitni um næstum þriðjung kulnunar meðal lækna. Hún kyndir einnig beint undir kulnun hjá hjúkrunarfræðingum og kennurum. Hjá kennurum í náms- og starfsráðgjöf með óheilbrigða fullkomnunarviðleitni koma fram vísbendingar um marktækt meiri streitu og kulnun en meðal annarra kollega þeirra.

### Kynslóð endurmótuð

Breski sálfræðingurinn og vísindamaðurinn Thomas Curran hefur dregið fram að klínískt stig fullkomnunarviðleitni hefur tvöfaldast á einni kynslóð, frá níu prósentum upp í átján á fimmtán árum. Drifkraftarnir eru samfélagsmiðlarnir; hundruð vel snyrtra ljósmynda af fullkomnum mat, líkómum, fríum og áhugaverðum lífsstíl, daginn inn og út, dag eftir dag, skapar óraunhæfar væntingar til tilverunnar hjá ungu fólki. Áhrifin eru mest hjá ungu fólki og konum, þeim tveimur samfélagsþópum sem glíma einna helst við andlega heilsu og fara í veikindaleyfi vegna streitu.

Fyrir stofnanir og fyrirtæki sem reiða sig á afkastamið vinnuafli er þetta ekki sértæk samfélagsleg tilhneiging. Þetta er mannauðsstjórnunarkrísaskvaðandi inn um aðaldyrnar.

Í Svíþjóð fjölgaði sjúkratilfellum fimmfalt þar sem streita var orsakavaldur á tímabilinu 2010 til 2023. Á Íslandi hefur ávísunum á þunglyndislyf stöðugt fjölgað og er það nú komið fram úr hinum Norðurlöndunum. Geðtruflanir eru helsta orsök fyrir örorku á Íslandi og opinberi geirinn skráir iðulega flestar fjarvistir úr vinnu á Norðurlöndunum.

### Týnda helmingnum bætt við

Ef vandinn er að hluta til einstaklingsbundinn þarf inngripið að vera það einnig. Mikil metnaðargirni er ekki fastur eiginleiki – heldur hugrænt atferlismynstur sem hægt er að breyta. Áratuga rannsóknir styðja við skilvirkni hugrænna atferlisaðferða til að taka á skaðlegri fullkomnunarviðleitni. Það sem hefur vantað er stigskipt fyrirbyggjandi nálgun sem miðast við réttu einstaklingana með viðeigandi inngripi.

Gagnreyndar sjálfsforystuáætlanir hafa tekið á sig mynd og styðjast við skipulögð próf til að skima og auðkenna streituprófil fyrir hvern og einn og fela þeim sérsniðin úrræði; annars vegar fyrir þau sem eru drifin áfram af fullkomnunarviðleitni og frammistöðumótaðri sjálfsmynd og hins vegar fyrir þau sem eru aðallega drifin áfram af innri virkni og áhuga.

Grundvöllur í viðurkenndri hugrænni atferlismeðferð taka þessi inngrip á skilgreindum mynstrum í hugsun og atferli, sem rannsóknir hafa sýnt að skapa og viðhalda streitu. Þetta snýst ekki um að skipta út vinnu við stjórnun og starfsumhverfi – heldur að bæta týnda helmingnum við.

### Aðgerðaleysið er dýrkeypt

Að vilja ná árangri, standa sig vel og setja sitt mark; þetta eru eiginleikar sem við ættum að vernda en ekki gleypa í okkur. Fyrir vinnuveitendur á Norðurlöndum benda rannsóknir nú á skýra stefnu: Við vitum hvers konar einstaklingar eru helst í áhættu, við skiljum af hverju og til eru gagnreyndar aðferðir til að takast á við vandann. Spurningin snýst ekki um hvort við höfum efni á að grípa til aðgerða, heldur hver sé raunverulegur kostnaður af því að gera það ekki. ■

*Höfundur er vinnusálfræðingur.*

# Heimilið er hættulegasti staðurinn fyrir konur

Eftir Bjarna Brynjólfsson  
Ljósmyndir: BIG



Í byrjun mars héldu ASÍ, BSRB, Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga og Kennarasamband Íslands morgunverðarfund um áhrif ofbeldis í nánnum samböndum á vinnu- markaðinn. Þar var m.a. fjallað um hvernig aðilar vinnumarkaðarins geta tekið höndum saman um að veita þolendum ákveðna vernd og hjálp við að komast út úr ofbeldissamböndum.

Dagný Aradóttir Pind lögfræðingur hjá BSRB hefur fylgst með þróun þessara mála víða um heim á undanförunum árum en hún var meðal frummælenda á fundinum. Í viðtali við tímarit Sameykis segir hún að tilkynnt brot um heimilisofbeldi séu um 1000 talsins hér á landi en brotin séu í raun miklu fleiri þar sem aðeins lítil hluti brota sé tilkynntur. Það sé því til mikils að vinna að aðilar vinnumarkaðarins taki höndum saman um að uppræta vandann og aðstoða þolendur. Það hafi tekist vel í öðrum löndum þar sem réttindi brotaþola séu virt að verðleikum. Þó að karlar verði einnig fyrir heimilisofbeldi eru konur í afgerandi meirihluta brotaþola hvað varðar þessa miklu samfélagslegu meinsemd.

*Þið hafið ekki áður vakið máls á þessu samband á milli ofbeldis og vinnumarkaðar?*

„Ekki með þessum hætti. Við höfum lengi fjallað um ofbeldi á vinnumarkaði, kynferðislega áreitni, einelti og slíkt. Það eru margar hliðar á því. Ofbeldið getur tengst skemmtanahaldi eða vinnuferðum en tengist samt vinnustaðnum. Það getur einnig verið af hendi sjúklinga eða þjónustuþega á vinnustað brotaþola. Það sem við höfum vakið máls á núna er ofbeldi í nánnum samböndum, það er heimilisofbeldi sem tengist oftast ekkert vinnunni en hefur þó mikil áhrif á vinnusamband brotaþola og vinnuveitanda. Það er nýr vinkill og ég held að það hafi bara ekkert verið talað um þetta hér á landi í tengslum við vinnumarkað.“

*Hvers vegna kemur þetta samhengi upp núna?*

„Ég hef verið að skoða þróunina alþjóðlega. Árið 2019 kom samþykkt frá Alþjóðavinnuáráðinu um áreitni og ofbeldi í heimi vinnunnar eins og það er kallað þar. Samþykktin fjallar aðallega um kynferðislega áreitni og slíkt inni á vinnustöðum og það eru allt meira og minna reglur sem við erum nú þegar búin að uppfylla. Í þessari samþykkt er síðan fjallað um, með nokkuð óljósum hætti þó eins og oft er í þessum alþjóðasamþykktum, að ríki þurfi að viðurkenna og taka tillit til þess að heimilisofbeldi geti haft áhrif á vinnu- markaðinn. Það var byrjað að skoða þetta lítilla og innleiða 2022 en svo varð hlé á. Ég hef verið að fylgjast með þessu síðan. Ég er í sambandi við kollega hér og þar í heiminum og fylgist vel með hvað er að gerast í þessum málaflokki erlendis, og það hefur verið þróun kannski síðastliðin fimm ár sem snýr að því að veita brotaþolum í svona málum ákveðin réttindi á vinnumarkaði. Hér á landi hefur líka verið talsvert mikil umræða um kynbundið ofbeldi almennt og þar með heimilisofbeldi. Kvennaathvarfið hefur verið mjög áberandi til dæmis og stóð fyrir mikilli vitundarvakningu og söfnun fyrir nokkru. Lögreglan hefur einnig unnið að því að bæta sitt verklag í þessum málum. Mér fannst vera kominn tími til að við færum að horfa til þessara fyrirmýnda og innleiða eitthvað sambærilegt hérna.“

**Langt í frá að öll heimilisofbeldismál séu tilkynnt**

*Heimilisofbeldi er býsna útbreitt hér á landi samkvæmt tölfræðinni?*

„Það eru að meðaltali þrjú atvik á dag tilkynnt til lögreglu og við vitum að rétt eins og í kynferðisofbeldismálum ratar einungis lítil hluti af þeim inn í réttarkerfið. Við getum líka mælt þetta í fjölda viðtala og heimsókna í Kvennaathvarfið, Bjarkarhlíð og aðra staði. Allar rannsóknir sýna að það sama á við þessi mál eins og kynferðisbrotin að það er langt í frá að þau séu öll tilkynnt.“



“

Við höfum séð að brotin eru að verða alvarlegri. Ég veit ekki hvað veldur því. Við erum ekki bara að tala um líkamlegt eða kynferðislegt ofbeldi heldur einnig eltihrella og andlegt ofbeldi. Og einnig stafrænt ofbeldi.

---

“

Við viljum hafa þessi samtök eins og Kvennaathvarfið og Bjarkarhlíð með. Samkvæmt þeim er pressan oft mikil á þolendur, jafnvel þá sem hafa fengið alvarlega áverka, beinbrot og mar, að mæta strax til vinnu.

---

*Hefur tíðni heimilisofbeldis verið að aukast?*

„Ég er ekki með þær tölur en við höfum séð að brotin eru að verða alvarlegri. Ég veit ekki hvað veldur því. Við erum ekki bara að tala um líkamlegt eða kynferðislegt ofbeldi heldur einnig eltiarella og andlegt ofbeldi. Og einnig stafrænt ofbeldi. Umfangið á því hefur aukist mikið með fleiri leiðum til að fylgjast með og beita slíku ofbeldi. Maður er alltaf að heyra um nýjar aðferðir til að áreita manneskjur og halda þeim í heljargreipum óttans. Með því til dæmis að leggja sífelld inn á reikning hjá brotapolanum smáupphæð eins og jafnvel tókall og skrifa alltaf einhver skilaboð með. Samhliða því heyrast sögur frá Kvennaathvarfinu og Bjarkarhlíð um að ofbeldið sé alltaf að verða alvarlegra. Hættulegasti staðurinn fyrir konur er heimilið, því miður.“

*Hvernig telur þú að verkalyðshreyfingin geti beitt sér gegn heimilisofbeldi og til að styrkja þá sem verða fyrir því?*

„Það sem við erum að horfa til er þrjúþætt. Tvö atriði snúa að ákveðnum réttindum á vinnumarkaði. Í fyrsta lagi réttur til þess að fá launað leyfi og þá er miðað við tveggja vikna tímabil sem er algengast í öðrum löndum. Rétturinn til þess að fá slíkt leyfi væri með frekar lágum þröskuldi og ekki þyrfti að leggja fram lögregluskýrslu eða slíkt. Þetta úrræði er hugsað til þess að fólk geti nýtt sér þennan tíma til að flytja í athvarf, koma börnum á öruggan stað eða sækja viðtöl í Bjarkarhlíð – sem sagt tími til að nýta til að komast út úr ofbeldissambandi. Hitt atriðið er vernd gegn uppsögn því að fjárhagslegt sjálfstæði og öryggi er algjört lykilatriði varðandi það hvort fólk hefur tök á því að komast úr ofbeldissambandi. Ótti við að missa vinnuna getur verið mjög hamlandi í því samhengi. Við erum að pressa á stjórnvöld að setja þetta í lög og svo viljum við fá atvinnurekendur, bæði á opinbera og almenna markaðnum, með okkur í lið. Þriðja atriðið er að samhliða þessu yrði að fara í einhvers konar fræðsluáttak og vitundarvakningu um heimilisofbeldi, til dæmis meðal stjórnenda á vinnustöðum. Sem dæmi þá er afar mikilvægt að ef þolandi kemur og opnar sig um heimilisofbeldi og vill nýta sér þessi réttindi að stjórnandi kunni að taka á móti þeirri vitneskju, viti hvernig eigi að bregðast við og geti jafnframt veitt aðra aðstoð. Við vitum að sum fyrirtæki aðstoða fólk við að skanna síma til að ganga úr skugga um að þar sé ekki að finna eftirlitsforrit. Mögulega þarf viðkomandi að fá sveigjanlegri vinnutíma og jafnvel bílastæði sem ekki er hægt að fylgjast með og fleira slíkt. Svo er mikilvægt að halda úti fræðslu um heimilisofbeldi fyrir starfsfólk og allt samfélagið. Við myndum vilja að stjórnvöld kæmu með fjármagn inn í það.“

## Gríðarlegur kostnaður fyrir samfélagið

*Hvaða lönd eru komin lengst varðandi réttindi brotapolna heimilisofbeldis?*

„Þetta hefur smám saman verið að komast upp á yfirborðið víða um heim. Ástralía var eiginlega fyrst, Nýja-Sjáland, Írland og Slóvenía. Evrópska verkalyðshreyfingin hefur mikið fjallað um þetta.“

*Tryggingafélagið Vörður hefur verið leiðandi og komið með nýjungar í tryggingum fyrir þolendur heimilisofbeldis. Hvernig virka þessar tryggingar?*

„Vörður hefur verið mjög leiðandi á þessu sviði og byrjaði á að setja inn ákvæði um ofbeldi í nánu sambandi í heimilistryggingar. Þannig að ef þú verður fyrir ofbeldi þá áttu rétt á ákveðinni greiðslu. Það er hugsað til þess að fólk hafi einhverjar þjargir, geti tekið sér leyfi frá störfum eða flutt í annað húsnæði. Þau hafa verið í þéttu samstarfi við þessa fagadila, Bjarkarhlíð og Kvennaathvarfið, sem skiptir mjög miklu máli. Svo eru þau að koma með nýjar tryggingar á þessu sviði. Öll fyrirtæki þurfa að vera með slysatryggingar fyrir sitt starfsfólk ef það lendir í vinnuslysi eða verður fyrir líkamsþjóni. Núna hefur Vörður sett inn í þessar slysatryggingar að fólk sem verður fyrir heimilisofbeldi fái tveggja vikna leyfi og tryggingafélagið greiðir atvinnurekandanum kostnaðinn af því. Þetta er í einu orði sagt frábært hjá þeim. Ég tel að þetta framtak Varðar muni auðvelda okkur samtalið við Samtök atvinnulífsins um þessi réttindi því oft þegar maður er að biðja um eitthvað svona – við erum alls ekki að tala um mikil réttindi, bara tveggja vikna leyfi – þá kemur oft mótbáran að veikindaréttur sé svo ríkulegur hér á landi, veikindi vegna barna o.s.frv. Og hver eigi þá að borga þennan aukakostnað sem myndast. Þannig að ég tel að framtak Varðar geti vel stutt við þetta málefni.“

*Er ekki einmitt mjög líklegt að veikindaréttur fólks í ofbeldissamböndum hafi verið nýttur?*

„Jú, algjörlega. Þær í Kvennaathvarfinu segja að margar konur sem komi þangað séu búnar með allan veikindarétt sinn og jafnvel dottnar út af vinnumarkaði. Ég hef lesið mikið um þetta en við eigum samt ekki mikla tölfræði um þetta, en í Ástralíu er fimm prósent munur á atvinnuþátttöku kvenna og þeirra sem hafa orðið fyrir heimilisofbeldi. Afleiðingarnar eru gríðarlegur kostnaður fyrir samfélagið. Sums staðar er kominn vísir að því að fara í svipaðar aðgerðir og farið er í tengslum við virkni atvinnulausra. Sem sagt að aðstoða brotapolna heimilisofbeldis við að komast inn á vinnumarkaðinn aftur. Fjárhagslegi þátturinn er algjört grundvallaratriði fyrir fólk sem verður fyrir heimilisofbeldi.“

## Getur tekið margar tilraunir að losna úr ofbeldissambandi

*Hyggist þið fara í kynningarherferð til að vekja fólk til umhugsunar um þetta málefni?*

„Við opnuðum þetta með fundi sem við höldum í byrjun mars. Við fengum mikla athygli fjölmiðla sem mér fannst alveg magnað. Ég hef talað við fjölda fólks um þetta í kjölfarið af fundinum og fengið skilaboð á samfélagsmiðlum frá fólki sem ég kannast við, þar sem okkur er þakkað fyrir að hafa opnað þessa umræðu. Svo höfum við verið í sambandi við þingmenn og ráðherra. Stjórnvöld hafa tekið mjög vel í þetta. Við höfum hins vegar ekki átt neitt samtal við atvinnurekendur enn þá. Almennt munum við bara halda umræðunni áfram. Ég held reyndar að þetta sé ekkert umdeilt. Það er ekki eins og við séum að krefjast einhverra milljóna fyrir fólk. Við viljum bara aukna vitund og þekkingu á málefnum og þessi smávægilegu réttindi fyrir þolendur sem skipta alveg gríðarmiklu máli. Í Ástralíu, þar sem þetta hefur verið lengst í gildi, hefur sýnt sig að þetta skiptir verulegu máli. Það hefur Vörður líka sagt hér á landi. Það er ekki síður mikilvægt fyrir þolendur að þeim sé trúað því það getur



tekið margar tilraunir að losa sig úr svona ofbeldissambandi. Þannig að þetta spilar allt saman. Það hefur komið í ljós að þau sem hafa nýtt sér þessi réttindi telja að þau hafi hjálpað þeim. Í Ástralíu hafa einnig verið gerðar kannanir meðal fólks á vinnustöðum þannig að vitundin um þessi málefni hefur aukist, sem skiptir auðvitað miklu máli. Á endanum viljum við auðvitað hafa áhrif á gerendur en erum ekki farin að hugsa um einhver úrræði varðandi þá. Í kynferðisofbeldismálum höfum við talað lengi um þolendur en erum smám saman einnig farin að huga að gerendum. Þannig ég held að við þurfum að byrja á þolandanum áður en við snúum okkur að gerandanum.

Við viljum hafa þessi samtök eins og Kvennaathvarfið og Bjarkarhlíð með. Samkvæmt þeim er pressan oft mikil á þolendur, jafnvel þá sem hafa fengið alvarlega áverka, beinbrot og mar, að mæta strax til vinnu. Stuðningur frá vinnufélögum eða stjórnanda getur skipt höfuðmáli. Leyfa viðkomandi til dæmis að fara í viðtal í Bjarkarhlíð á vinnutíma og jafnvel keyra viðkomandi því það er oft verið að fylgjast

með þeim og veita stuðning. Ef fólk býr við heimilisofbeldi er vinnustaðurinn jafnvel eini öruggi staðurinn þar sem það er kannski átta tíma á dag. Það eru mörg tækifæri til að aðstoða þolendur þar.“

*Er heimilisofbeldi á einhvern hátt bundið við stöðu eða stétt fólks?*

„Nei, samkvæmt því sem fagaðilar segja mér er þetta fólk af öllum stigum samfélagsins og það á við bæði gerendur og þolendur. Það getur hins vegar verið bundið við samfélagsstöðu hversu erfitt er að komast burt úr ofbeldissamböndum. Íslensk kona með sterkt bakland og í góðri vinnu sem nýtur trausts á vinnustað er líklegri til að geta leitað athvarfs hjá góðri vinkonu eða ættingjum heldur en fólk af erlendum uppruna sem á kannski ekkert bakland hér, þekkir ekki kerfið eða hefur vantraust á því, og er jafnvel líka í ótraustara ráðningarsambandi við sinn vinnuveitanda. Stétt eða staða virðist ekki skipta máli þegar um heimilisofbeldi er að ræða,“ segir Dagný að lokum. ■

# Hættum að kalla eftir veikindavottorðum

Eftir Sigríði Dóru Magnúsdóttur, heimilislækni og forstjóra Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins



Af hverju kalla atvinnurekendur og stjórnendur skóla eftir veikindavottorðum frá fólki sem hefur verið veikt í nokkra daga?

Þessi spurning hefur verið áleitin síðustu ár og hvílt sífellt þyngra á læknum og okkur sem rekum heilsugæslustöðvar.

Það eru of fáir heimilislæknar til að anna öllum þeim verkefnum sem við myndum vilja sinna á heilsugæslustöðvunum og því þurfum við að leita allra leiða til að nýta tíma þeirra sem best.

Heilsugæslustöðvar á höfuðborgarsvæðinu og Læknavaktin gáfu út um það bil 50 þúsund vottorð og staðfestingar vegna skammtímaveikinda fyrir fyrirtæki og skóla í fyrra. Næstum 140 á hverjum einasta degi. Þetta er ekki góð nýting á tíma heilbrigðisstarfsfólks og þetta er sannarlega ekki góð nýting á skattfé almennings.

Tölum skýrt. Það er enginn læknisfræðilegur tilgangur í að fólk komi til læknis til að fá skammtímaveikindi vottuð. Við sem höfum starfað sem heimilislæknar lengi vitum að í mörgum tilvikum kemur fólk eftir að veikindin eru yfirstaðin til að fá vottorð fyrir vinnuveitanda. Læknirinn getur spurt um einkenni og vottað að viðkomandi hafi lýst einkennunum, en það er ekkert að sjá, ekkert að meðhöndla og enginn læknisfræðilegur tilgangur með heimsókninni. Læknar vilja hitta veikt fólk sem þeir geta liðsinnt. Ekki fullfrískt fólk eða fólk sem er með kvefpest eða magakveisu og ætti að halda sig heima til að jafna sig.

Það verður þó að taka skýrt fram að við viljum gjarnan fá til okkar fólk sem glímur við ítrekuð skammtímaveikindi. Þau geta oft verið vísbending um að eitthvað sé að sem þarf að skoða betur. Það er verkefni sem heimilislæknar eiga að sinna og vilja sinna, en á forsendum sinna skjólstæðinga, ekki vinnuveitanda þeirra.

## Refsivöndur atvinnurekenda?

Eigum við að halda áfram að tala skýrt? Þegar atvinnurekandi vill fá staðfestingu læknis á skammtímaveikindum starfsmanns er hann í raun að biðja lækninn um að staðfesta að starfsmaðurinn sé að segja satt um veikindi sín. Það er ekki hlutverk læknis að vera einhvers konar refsivöndur fyrir atvinnurekendur. Ef yfirmann á vinnustað grunar að starfsmaður sé að gera sér upp veikindi er það mannaúðsmál, ekki mál fyrir heilbrigðiskerfið og heimilislækna. Ef fólk vill misnota veikindaréttinn koma skammtímavottorð ekki í veg fyrir það.

Margir kjarasamningar eru með skýr ákvæði um hvenær skuli kalla eftir veikindavottorðum. Í kjarasamningi Sameykis við ríkið segir að yfirmaður geti ákveðið að krefjast læknisvottorðs hvenær sem þörf þykir. Þar segir líka að ef veikindi eða slys valdi óvinnufærni í meira en fimm daga skuli sanna óvinnufærni með vottorði. Ekki að það megi kalla eftir

vottorði heldur að það þurfi að krefjast vottorðs.

Þessu þarf að breyta og þar viljum við fá bæði atvinnurekendur og stéttarfélögin með okkur í lið. Við köllum eftir því að ákvæði af þessu tagi um skammtímavottorð í öllum kjarasamningum verði felld út. Við vitum að það tekur tíma að breyta kjarasamningum og því köllum við líka eftir því að atvinnurekendur og stéttarfélög sammælist um að líta fram hjá slíkum ákvæðum þar til þeim hefur verið breytt.

## Lítum í eigin barm

Það er hollt fyrir atvinnurekendur að líta í eigin barm ef veikindi á vinnustað eru íþyngjandi. Sem forstjóri Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins sé ég þessi mál ekki aðeins frá sjónarhorni læknanna. Ég stýri næststærstu heilbrigðisstofnun landsins með yfir eitt þúsund starfsmönnum. Veikindahlutfallið er mér ofarlega í huga sem stjórnanda stórrar stofnunar þar sem við viljum fara sem best með það fé sem við fáum til að reka heilbrigðisþjónustu.

Við hjá Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins höfum nú gefið það út til okkar stjórnenda að þeir ættu að hætta að kalla eftir skammtímavottorðum. Við förum aðra leið. Okkar leið er sú að yfirmenn eigi stuðningssamtöl við starfsfólk sem veikist. Tilgangurinn með þessum stuðningssímtölum er að sýna umhyggju og veita starfsfólki stuðning í veikindunum. Þetta eru óformleg símtöl, en þar er einnig kannað hvort eitthvað í vinnuumhverfinu hafi áhrif á veikindin. Við notum einnig greiningar á veikindum yfir lengra tímabil og ef ástæða þykir til taka stjórnendur samtöl við sitt starfsfólk í samræmi við viðverustefnu.

Það má líka velta fyrir sér upplifun starfsfólks sem hefur veikst og er krafði um vottorð til að sanna veikindi sem eru ef til vill þegar liðin hjá. Allt starfsfólk vill upplifa að því sé treyst af sínum yfirmönnum. Samskipti starfsmanns við yfirmann eiga að einkennast af trausti og umhyggju. Þess vegna er svo mikilvægt að yfirmenn hafi samband til að kanna liðan starfsfólks í veikindum. Símtal við yfirmann í byrjun veikinda og regluleg samtöl meðan á veikindum stendur hafa mögulega mestu og bestu áhrifin á endurkomu til starfa eftir veikindi.

Kjósi atvinnurekendur þrátt fyrir allt að hafa lækni með í ráðum um skammtímaveikindi starfsfólks er eðlilegt að þeir ráði til sín trúnaðarlækni eða leiti til lækna sem selja út slíka þjónustu frekar en að íþyngja heilbrigðiskerfinu með því að kalla eftir tilgangslausum vottorðum.

## Verið með okkur í liði

Vilji okkar hjá Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins er skýr. Við viljum ekki að læknar okkar sói tíma sínum í að skrifa tilgangslaus vottorð. Vottorð vegna skammtímaveikinda eru þar efst á blaði. Ég hef alla trú á að ábyrgir atvinnurekendur og forsvarsmenn stéttarféлага komi með okkur í lið. Hér getið þið tekið beinan og milliliðalausán þátt í að verja heilbrigðiskerfið – og það besta er að það kostar ykkar fyrirtæki ekki krónu að hætta að biðja um vottorð. ■

A portrait of a woman with voluminous, curly blonde hair and blue eyes. She is wearing a dark brown, textured coat over a brown and white striped button-down shirt. The background is a soft-focus indoor setting with a grey wall on the right.

**Heimilisofbeldi  
er mál okkar allra**

Eftir Bjarna Brynjólfsson  
Ljósmyndir: BIG



Linda Dröfn Gunnarsdóttir er framkvæmdastýra Kvennaathvarfsins, en það hefur starfað í yfir 40 ár við að veita konum og börnum skjól sem þurfa að flýja heimili sín vegna ofbeldis.

„Við tökum á móti öllum konum og börnum þeirra sem neyðast til að flýja ofbeldi heima hjá sér. Þær geta verið hjá okkur eins lengi og þær þurfa, fá frítt fæði og húsnæði, fá ráðgjafa sem tekur á móti þeim og vinnur í þeirra málum og tengir þær við öll úrræði sem til eru. Okkar fókus er að þeim líði sem allra best hjá okkur, þannig að þær fari síður til baka í óbreyttar aðstæður,“ segir Linda Dröfn.

Tölfræðin sýnir því miður að Kvennaathvarfið er bráðnauðsynleg stofnun. Fleiri en 400 konur nýta sér ráðgjafabjónustu Kvennaathvarfsins á ári og um 120–150 konur nýta sér búsetuúrræði athvarfa í Reykjavík og á Akureyri. Að sögn Lindu Drafnar hefur illu heilli ekki dregið úr því samfélagslega böli sem kynbundið ofbeldi er. Það sem hefur hins vegar breyst er að fleiri konur leita sér aðstoðar hjá Kvennaathvarfinu og færri snúa aftur í ofbeldissambönd eftir dvöl þar.

## Fyrirtækin eru hluti af lausninni

*Tryggingafélagið Vörður hefur nýlega komið fram með nýjar tryggingar fyrir þau sem verða fyrir ofbeldi í nánum samböndum. Hvernig líst ykkur á þá þróun?*

„Rosalega vel. Í fyrsta lagi er þetta stór viðurkenning á því hversu flókið það er fjárhagslega að stíga út úr ofbeldissambandi. Fjárhagurinn er ein helsta hindrunin fyrir konur að komast út úr ofbeldinu. Þær búa fjölmargar við mikið fjárhagslegt ofbeldi og koma slyppar og snauðar út úr sambandinu. Skilaboðin eru í öðru lagi þau að fyrirtækin eru hluti af lausninni og geta lagt sitt lóð á vogarskálarnar í baráttunni gegn kynbundnu ofbeldi. Skilaboðin eru þau að þetta er mál okkar allra.“

Svo hefur verkalýðshreyfingin einnig látið sig málið varða.

„Þetta er sama nálgunin hjá verkalýðshreyfingunni. Skilaboðin eru: Við erum með ykkur í liði. Við finnum á þeim konum sem koma til okkar hversu ótrúlega mikilvægt það er fyrir þær að fyrirtækið sem þær starfa hjá sé hliðhollt þeim í þessari raun. Þegar þær koma inn í athvarfið hafa þær gjarnan mestar áhyggjur af vinnunni sinni. Þær eru oft búnar með allt sitt veikindaleyfi út af því sem hefur gengið á. Þær hafa miklar áhyggjur af því að það fréttist á vinnustaðnum og að þær séu til vandræða. Það hefur gerst að þær hafa verið láttnar fara, til dæmis vegna þess að ofbeldismaðurinn hefur setið um þær fyrir utan vinnustaðinn. Það að stíga út úr ofbeldissambandi tekur svakalega á. Þegar þær koma inn í athvarfið þurfa þær jafnan að hvíla sig í marga daga áður en þær ná áttum. Það er líka mikilvægt að atvinnurekandi sendi

skilaboð inn í starfsmannahópinn sinn um úrræði og skýrar boðleiðir þegar svona mál koma upp. Að það séu tengiliðir inni á vinnustaðnum til að tala við eða aukafrídagar eins og verkalýðshreyfingin hefur vakið máls á.“

## Stuðningur vinnuveitenda skiptir miklu máli

*Hafið þið milligöngu fyrir konur inn á vinnustaðina?*

„Já, eins furðulega og það hljómar þá liggur skömmin svo oft hjá þolandanum og konur eiga erfitt með að viðurkenna að hafa búið við ofbeldi. Þær hafa beðið okkur um að vera í samskiptum við vinnuveitendur. Stundum er um að ræða konur af erlendum uppruna sem þekkja ekki réttindi sín og eru mjög hræddar við að vera láttnar fara. Við höfum oftstinn séð hvað það léttir gríðarlega á þeim ef þær fá stuðning frá vinnuveitendum. Í sumum tilfellum er vinnustaðurinn og samstarfsfólk eina tengingin sem þær hafa við samfélagið. Það er búið að einangra þær og vinnutíminn er eini tími sólarhringsins þar sem þær eru ekki með ofbeldismanninn yfir sér. Sumir vinnuveitendur hafa keyrt konurnar til okkar, sótt dótið þeirra heim til þeirra eða haft samband við okkur. Vinnuveitendur og samstarfsfólk geta því reynst konum afskaplega mikilvægur hlekkur til að komast út úr lífshættulegum aðstæðum.“



*Þjóðið þið upp á fræðslu inni á vinnustöðum?*

„Já, við erum alltaf tilbúnar að koma. Við förum yfir hverjar birtingarmyndir kynbundins ofbeldis eru og hvert fólk getur snúið sér ef það heldur að samstarfsaðili búi við ofbeldi. Stutt fræðslustund um þessi mál inni á vinnustað sendir þau skilaboð frá vinnuveitanda að kynbundið ofbeldi sé ekki feimnismál á vinnustaðnum,“ segir Linda Dröfn að lokum. ■

# Tengsl starfs- umhverfis og veikindafjarvista hjá Reykjavíkurborg

Eftir Hörpu Hrund Berndsen



Hvaða tengsl eru á milli starfsumhverfis og veikindafjarvista hjá Reykjavíkurborg og hvaða þættir í starfsumhverfi Reykjavíkurborgar hafa áhrif á veikindafjarvistir starfsfólks? Þetta voru rannsóknarspurningar meistararitgerðar greinarhöfundar í opinberri stjórnarsýslu við Háskóla Íslands, sem skilað var í janúar síðastliðnum.

Veikindafjarvistir geta haft umtalsverð áhrif á starfsemi vinnustaða, bæði hvað varðar kostnað, gæði þjónustu og álag á starfsfólk. Mikilvægt er að stjórnendur séu meðvitaðir um þá þætti í starfsumhverfinu sem geta haft áhrif á veikindi starfsfólks og nýti þá þekkingu til að bæta líðan starfsfólks og draga þannig úr veikindum.

Reykjavíkurborg er stærsti vinnustaður landsins með yfir 11.000 starfsmenn. Starfsemi borgarinnar er mjög fjölbreytt og nær til tæplega 400 starfsstaða. Eðli starfa hjá Reykjavíkurborg má skipta upp í níu meginflokka: Skrifstofu-, ráðgjafa- og sérfræðistörf, sem unnin eru bæði á miðlægum skrifstofum og á miðstöðvum úti í hverfum. Menningarstörf, eins og á Borgarsögusafni, Listasafni Reykjavíkur og Borgarbókasafni. Fritímaþjónusta, svo sem störf í sundlaugum, Ýlströnd, Hinu Húsinu og Fjölskyldu- og húsdýragarðinum. Grunnskólastörf, sem eru störf í grunnskólum borgarinnar. Leikskólastörf, sem eru störf í leikskólum borgarinnar. Frístundastörf, sem eru störf á frístundaheimilum fyrir börn

“

Með því að tengja gögn úr Stofnun ársins við raunveruleg gögn um veikindafjarvistir á starfsstöðum Reykjavíkurborgar var hægt að skoða tengsl á milli upplifunar starfsfólks á starfsumhverfi sínu og hlutlægra mælikvarða á veikindafjarvistum.

og í félagsmiðstöðvum fyrir unglíngla. Störf á vettvangi borgarlandsins eru sem dæmi verkamannastörf á hverfabækistöðvum, störf hjá Bílastæðasjóði og störf við sorphirðu. Heimaþjónusta, dagþjónusta, stuðningsþjónusta og önnur velferðarþjónusta flokkast svo saman og að lokum búsetu-úrræði, þjónustuíbúðir og hjúkrunarheimili.

## Tengsl starfsumhverfisþátta og veikindafjarvista könnuð

Til að kanna hvort tengsl væru til staðar á milli starfsumhverfisþátta og veikindafjarvista hjá Reykjavíkurborg voru gögn úr starfsumhverfiskönnuninni *Stofnun ársins* árin 2023 og 2024 notuð og tengd við gögn um veikindi á starfsstöðum Reykjavíkurborgar. *Stofnun ársins* er ein rótgrónasta og umfangsmesta könnun sinnar tegundar á Íslandi og er samstarfsverkefni Sameykis stéttarfélags, Reykjavíkurborgar, kjara- og mannauðssýslu ríkisins, auk nokkurra sjálfseignarstofnana og fyrirtækja í almannajónustu og er framkvæmd af Gallup. Könnunin mælir upplifun starfsfólks á lykilorðum starfsumhverfis, þar á meðal ánægju og stolt, stjórnun, sveigjanleika, sjálfstæði í starfi og streitu, og voru þessir þættir skoðaðir í rannsókninni. Með því að tengja gögn úr *Stofnun ársins* við raunveruleg gögn um veikindafjarvistir á starfsstöðum Reykjavíkurborgar var hægt að skoða tengsl á milli upplifunar starfsfólks á starfsumhverfi sínu og hlutlægra mælikvarða á veikindafjarvistum.

## Veikindafjarvistir mikilvægur mælikvarði á líðan starfsfólks og gæði starfsumhverfis

Í ritgerðinni var farið yfir kenningalegan bakgrunn og rannsóknir á tengslum veikindafjarvista og starfsumhverfisþátta. Starfsumhverfi hefur verið skilgreint sem samspil skipulagslegra, félagslegra og sálfélagslegra þátta sem hefur áhrif á störf einstaklinga. Rannsóknir benda til þess að þessir þættir hafi áhrif á bæði andlega og líkamlega heilsu starfsfólks sem endurspeglast svo í mælanlegum þáttum eins og frammistöðu og veikindafjarvistum. Veikindafjarvistir eru því mikilvægur mælikvarði á líðan starfsfólks og gæði starfsumhverfis þar sem þær endurspeglar ekki eingöngu heilsu starfsfólks heldur einnig starfsaðstæður. Helstu líkön sem fjallað var um í ritgerðinni eiga það sameiginlegt að skýra áhrif vinnuumhverfis á heilsu og líðan starfsfólks og hvernig jafnvægi á milli krafna í starfi hefur áhrif á streitu, kulnun og vellíðan starfsfólks. Megináhersla var lögð á líkan um kröfur og úrræði í starfi (Job Demands-Resources model) sem Demerouti, Bakker og Schaufeli settu fram árið 2001. Samkvæmt því geta miklar kröfur, svo sem álag, tímapressa og tilfinningalegar kröfur, aukið líkur á streitu og kulnun sem tengjast auknum veikindafjarvistum. Á hinn bóginn geta úrræði eins og stuðningur stjórnenda, sveigjanleiki og sjálfstæði í starfi haft verndandi áhrif á heilsu starfsfólks þrátt fyrir vinnutengdar kröfur og dregið úr líkum á fjarvistum.

Í rannsókn greinarhöfundar voru framkvæmdir fylgniþreikningar og gerðar aðhvarfsgreiningar á gögnum úr *Stofnun ársins* og gögnum um veikindafjarvistir á starfsstöðum borgarinnar. Eðli starfsemi starfsstaðanna var jafnframt notað sem stýribreyta í aðhvarfsgreiningunni. Niðurstöðurnar sýndu að starfsumhverfi skiptir máli varðandi veikindafjarvistir. Heildar-einkunn *Stofnunar ársins* reyndist hafa neikvæð tengsl við veikindafjarvistir, sem bendir til þess að á starfsstöðum þar sem starfsfólk upplifir starfsumhverfið almennt jákvætt séu veikindafjarvistir almennt minni.



Niðurstöðurnar sýndu einnig að eðli starfseminnar hefur sjálfstæð áhrif á veikindafjarvistir, sem undirstrikar það að aðstæður starfsfólks eru ólíkar eftir því hvers konar starfsemi á í hlut.

## Tengsl milli ánægju og stolts og minni veikindafjarvista

Sérstaklega komu fram sterk og stöðug tengsl á milli ánægju og stolts og minni veikindafjarvista, sem undirstrikar mikilvægi þess að starfsfólki líði vel í starfi og sé stolt af starfsstaðnum sínum. Jafnframt sýndu niðurstöðurnar að streita tengist auknum veikindafjarvistum, sem er í samræmi við fræðilegar kenningar og fyrri rannsóknir.

Aðrir þættir starfsumhverfis, svo sem sveigjanleiki, stjórnun og sjálfstæði í starfi, sýndu flóknari og að hluta til misvísandi tengsl við veikindafjarvistir. Í sumum greiningum komu fram tengsl sem studdu tilgátur rannsóknarinnar, en í öðrum veiktust tengslin eða hurfu þegar tekið var tillit til eðli starfseminnar. Þetta bendir til þess að áhrif starfsumhverfisþátta séu flókin og samverkandi og háð samhengi, þar sem eðli starfa skiptir verulegu máli. Niðurstöðurnar sýndu einnig að eðli starfseminnar hefur sjálfstæð áhrif á veikindafjarvistir, sem undirstrikar það að aðstæður starfsfólks eru ólíkar eftir því hvers konar starfsemi á í hlut.

## Niðurstöður rannsóknarinnar veita Reykjavíkurborg mikilvægar vísbendingar

Hagnýtt gildi rannsóknarinnar felst í að niðurstöðurnar veita Reykjavíkurborg mikilvægar vísbendingar um að markvissar aðgerðir til að bæta starfsumhverfi, auka starfsánægju og draga úr streitu geti haft áhrif á veikindafjarvistir. Slíkar aðgerðir þurfa þó að taka mið af eðli starfseminnar og mismunandi aðstæðum starfsstaða.

Það er von greinarhöfundar að niðurstöður rannsóknarinnar veiti stjórnendum gagnreyndar upplýsingar sem nýtast við stefnumótun og umbætur á starfsumhverfi, með það að markmiði að bæta líðan starfsfólks og draga úr veikindum með markvissum hætti. ■

# Íslenskan er brú að þátttöku

Eftir Jóhönnu Þórdórsdóttur

## Íslenskan opnar dyr

Íslenskur vinnumarkaður hefur breyst hratt á undanföllum árum. Skortur á vinnuafli hefur kallað á fleiri hendur til starfa og fólk af erlendum uppruna hefur orðið æ mikilvægari hluti af íslensku samfélagi. Þessi þróun sást fyrst skýrt á almenna vinnumarkaðnum, en á síðari árum hefur erlendu starfsfólki einnig fjölgað jafnt og þétt á opinberum vinnumarkaði. Þar sinnir það fjölbreyttum og mikilvægum störfum í þágu samfélagsins á hverjum degi. Samkvæmt skýrslunni Íslenskur vinnumarkaður árið 2025, sem Vinnuálastofnun gefur út, var fólk af erlendum uppruna 25% af öllum starfandi á vinnumarkaði.

Innan Sameykis endurspeglast þessi breyting skýrt en um 10% félagsfólks er af erlendum uppruna. Félagfólk með ólíkan bakgrunn er orðið mikilvægur hluti af félaginu og þeim vinnustöðum sem það starfar á. Nauðsynlegt er að við bregðumst við þessum breytingum og leitum uppi leiðir til að efla vinnustaði, bæta samskipti og byggja samfélag þar sem fleiri geta tekið virkan þátt.



Siobhán Antoinette Henry – starfsmaður hjá Þjóðleikhúsinu

## Tungumálið skiptir máli

Að læra tungumál landsins er ekki aðeins spurning um orðaforða og málfræði. Íslenskan er lykill að virkri þátttöku, öryggi í starfi, faglegri starfsþróun og sterkari tengslum á vinnustað. Sá sem nær betri tökum á tungumálinu á auðveldara með að taka þátt í samtölum, fylgja leiðbeiningum, spyrja spurninga, sækja rétt sinn og upplifa sig sem virkan þátttakanda í samfélaginu.

Íslenskunám er því ekki jaðarmál. Það er inngildingarmál sem snýst um hvort fólk upplifi að það tilheyrir, að það hafi rödd og að það geti vaxið í starfi. Þegar við styðjum við íslenskunám erum við ekki aðeins að styðja einstaklinginn heldur líka vinnustaðinn í heild.

## Sameiginlegt verkefni

Sameyki hefur mikilvægu hlutverki að gegna á þessu sviði. Félagið getur stutt við íslenskunám félagsfólks með ýmsum hætti, meðal annars með styrkjum til einstaklinga



Claus Sterneck – starfsmaður Listasafns Reykjavíkur, mynd tekin á Ásmundarsafni

og vinnustaða, með aðgangi að Baratala, með samstarfi við vinnustaði og í gegnum Fræðsluatrið Starfsmennt og Framvegis miðstöð símenntunar. Slikur stuðningur skiptir máli, því tungumálanám á ekki að vera verkefni sem starfsfólk af erlendum uppruna ber eitt á sínum herðum.

Ef samfélagið telur mikilvægt að fólk læri íslensku, þá þarf samfélagið líka að skapa aðstæður sem gera það mögulegt. Það þarf tíma, svigrúm, stuðning og skilning. Það þarf úrræði sem mæta ólíkum þörfum fólks og vinnustaði sem líta á tungumálanám sem hluta af góðri mannauðsstefnu, ekki sem aukaatriði.

## Ábyrgðin er líka okkar

Auðvelt er að segja að fólk eigi að læra íslensku. Mikilvægara er að spyrja hvernig við Íslendingar tökum á móti fólki á meðan það nám á sér stað. Við sem tölum íslensku berum ábyrgð á að auðvelda öðrum að stíga inn í tungumálið. Það gerum við með því að sýna þolinmæði, tala skýrt, hægar þegar þess þarf, útskýra orð og hugtök og muna að mistök eru eðlilegur hluti af námi.

Við þurfum líka að passa að skipta ekki sjálfkrafa yfir í ensku við fyrsta hik eða fyrsta framburðarmun. Oft er það gert af kurteisri, en getur á sama tíma tekið af fólki dýrmætt tækifæri til að æfa sig. Inngilding felst stundum í einföldum hlutum eins og að gefa fólki tíma til að klára setningu, að hlusta af athygli og að hvetja frekar en að leiðrétta um of. Þannig skapast andrúmsloft þar sem fólk þorir að æfa sig og taka þátt.

## Góð dæmi skipta máli

Sem betur fer eru víða góð dæmi um vinnustaði sem hafa brugðist við af ábyrgð. Landspítalinn samþykkti nýja tungumálastefnu í nóvember 2025, tók þar mikilvægt skref í átt að skýrari sýn á tungumál, samskipti og öryggi í starfi og vinnur markvisst í að styðja við íslenskunám starfsfólks. Reykjavíkurborg hefur einnig lagt áherslu á að styðja starfsfólk sitt með námskeiðum, hópnaði á vinnustöðum og aðgangi að Baratala (rafræn lausn sem styður við íslenskunám). Hjá Strætó hefur starfsfólki á sama hátt verið boðið upp á íslenskunámskeið og aðgang að Baratala. Þessi dæmi sýna að þegar vilji er fyrir hendi er hægt að byggja

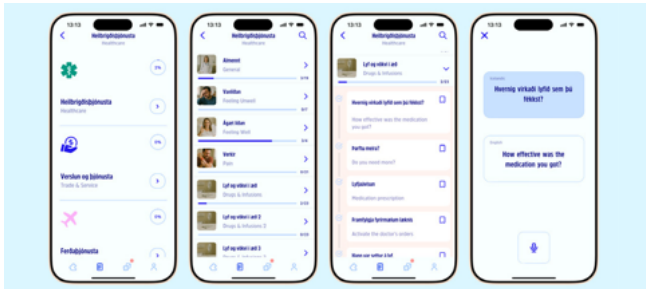
upp markvissan stuðning sem skilar raunverulegum árangri. Þau minna okkur líka á að þetta gerist ekki af sjálfu sér. Það þarf ákvörðun, eftirfylgni og þá sýn að tungumálið sé ekki hindrun heldur brú.

## Vinnustaðirnir verða sterkari

Kjarninn í þessu öllu er sá að þegar við styðjum starfsfólk af erlendum uppruna til íslenskunáms erum við ekki aðeins að hjálpa einstaklingum að læra nýtt tungumál. Við erum að

efla sjálftraust, bæta samskipti, styrkja þjónustu og auka samheldni á vinnustöðum. Við erum líka að senda skýr skilaboð um að fólk sé velkomið og að fjölbreytileiki sé styrkur, ekki áskorun sem þurfi að yfirstiga.

Íslenskan er mikilvæg og það skiptir máli hvernig við bjóðum öðrum inn í hana. Þar liggur ábyrgð okkar allra; stéttarféлага, vinnustaða, samstarfsfólks og samfélagsins í heild. Þar getum við öll gert betur – og þar getum við öll skipt máli. ■



Skjámyndir af Baratala

## AÐGANGUR AÐ BARATALA

Sameyki býður nú félagsfólki sínu ókeypis aðgang að Baratala, stafrænu íslenskunámsforriti sem styður við nám með gagnvirkum æfingum.

Baratala getur nýst vel þeim sem vilja styrkja íslenskuna sína til að efla sig í starfi og daglegu lífi. Áhersla er á orðaforða, skilning og talmál og notendur geta lært á sínum eigin hraða, hvenær sem er og hvar sem er. Við hvetjum félagsfólk sem hefur gagn af stuðningi í íslensku til að nýta þetta tækifæri.

Umsókn um aðgang fer eftir því hvar þú ert að vinna:

- Starfsfólk hjá ríki, sjálfseignarstofnunum o.fl. fyllir út umsókn um aðgang á vef Sameykis: [www.sameyki.is/visun/baratala](http://www.sameyki.is/visun/baratala)
- Starfsfólk hjá Reykjavíkurborg sendir nafn, netfang og símanúmer á [erlendur@reykjavik.is](mailto:erlendur@reykjavik.is)
- Starfsfólk hjá Strætó sendir nafn, netfang og símanúmer á [liljah@straeto.is](mailto:liljah@straeto.is)

Aðgangur verður virkjaður eins fljótt og auðið er eftir að umsókn berst.

## EINSTAKLINGSSTYRKIR FYRIR ÍSLENSKUNÁMSKEIÐ

Félagsfólk af erlendum uppruna getur sótt um styrk fyrir íslenskunámskeið þegar þeir hafa náð einum mánuði í félag-saðild. Hámarksstyrkur er 140.000 kr. á 24 mánaða tímabili.

Til að sækja um þarf að senda:

- upplýsingar um umsækjanda
- kvittun fyrir námskeiði
- Netfangið er [starfsmenntun@sameyki.is](mailto:starfsmenntun@sameyki.is)

Athugið að ekki er hægt að fara í gegnum Mínar síður Sameykis þar sem almenna viðmiðið er að félagsfólk geti sótt um starfsmenntunarstyrk þegar það hefur náð 6 mánaða félagsaðild.

## ACCESS TO BARATALA

Sameyki now offers its members free access to Baratala app, a digital Icelandic language app that supports learning through interactive exercises – anytime, anywhere. The app is designed to strengthen Icelandic language skills in everyday work and life. The focus is on vocabulary, comprehension, and spoken language.

Applications for access depends on where you work:

- Employees of the state, self-governing institutions, and similar entities can fill out the application on Sameyki's website: [www.sameyki.is/visun/baratala](http://www.sameyki.is/visun/baratala)
- Employees of the City of Reykjavik should send their name, email address, and phone number to [erlendur@reykjavik.is](mailto:erlendur@reykjavik.is)
- Employees of Strætó should send their name, email address, and phone number to [liljah@straeto.is](mailto:liljah@straeto.is)

Once we have received your information, we will arrange your access as soon as possible, and you will be able to start using it shortly thereafter. If you are unsure which process applies to you, please contact Sameyki for guidance.

## GRANTS FOR ICELANDIC LANGUAGE COURSES

Sameyki members of foreign origin can apply for a grant for Icelandic language courses after just one month of active membership. Maximum grant: ISK 140,000 over a 24-month period.

To apply, please send:

- information about the applicant
- a receipt for the course
- Email: [starfsmenntun@sameyki.is](mailto:starfsmenntun@sameyki.is)

Please note that applications for these grants cannot be submitted through Sameyki's My Pages, as the general rule there requires six months of membership before applying for a vocational education grant.



# Fyrsti majónesborgari

Eftir Harald Jónasson



Grilltímabilið á Íslandi er ekki það lengsta í heimi. Sumir vilja meina að grill sé heilsárssport en það er yfirleitt sama fólkið og klæðist stuttbuxum allt árið. Stærðfræðin er ekki endilega að skora hátt þar. Ætli við höfum fimm mánuði sirka – ef apríl er góður. Það skiptir þó ekki máli núna því það er kominn maí og þá er komið að því að fara í „stullur“ og grilla.

Hamborgari er það besta á grillið. Gengur alltaf. Hvort sem er í hádeginu á miðvikudegi eða flottu sumarmatarboði á laugardagskvöldi. Skiptir ekki máli. Eina sem skiptir máli er að gera borgarann djúsi – og til þess að ná honum djúsi þarf hann að vera feitur. Ekki þykkur – feitur. Þar kemur inn stærsta vandamál okkar Frónbúa í hamborgaragerð. Aðeins fæst fitulítið hakk í kjörbúðinni. Neytendur halda beinlínis að það sé eftirsóknarvert að fá fitulítið hakk. Oft auglýsa búðir lúxushakk ef fituprósentan fer undir átta grömm. Hvað er þá til ráða? Fita borgarann auðvitað og það eru nokkrar leiðir til þess. Frosið rífið smjör er góð leið sem og nautatólg. Vandamálið er þó að hvort tveggja bráðnar full hratt. Gerir minna til á pönnu en fer fyrir ofan garð og neðan á grillinu. Þá kemur til bjargar töfraefnið og móðursósan majónes. Það er sirka 80 prósent fita, blanda af olíu og eggjum og þau, eggin, gera það að verkum að fitan heldur smá formi þegar hitna fer í kolunum.

## Fita flytur bragð

Til að fá tólf prósent feitt hakk upp í 20 grömm þarf að slurka sirka tíu prósent af majónesunni ofan á þyngd nautahakksins. Ef grunnskólastærðfræðin bregst ekki þarf að margfalda hakkþyngdina með 1,1. Hver sagði að við myndum aldrei nota stærðfræði í raunveruleikanum? 600 gramma bakki verður 660 grömm af hamborgarajukki sem gerir fimm fullkomna majónesborgara, 132 grömm hvern. Það þarf nefnilega að passa eitt í þessum hamborgarafræðum. Að gera hamborgarann ekki að kjöthleif. Grillborgari ætti að vera bilinu 100 til 150 grömm að þyngd. Ef þurfa þykir að skrúfa kjötmagnið upp í 11 er besta leiðin að setja tvo glóðaða platta per hamborgarabrauð. Talandi um brauðið. Það þarf að vera mjúkt og gott og alls ekki í yfirstærð. XL hamborgarabrauð er óskapnaður sem á ekki að vera til. Það á að vera jafn stórt og plattinn þegar hann kemur af grillinu, jafnvel örlítið minna.

## Majónes

Það er hægt að nota hvaða majónes sem er en það er líka hægt að búa það til heima. Sérstaklega þar sem til er töfra

sproti – sem er vonandi á hverju heimili. Það er gert svona: 200 grömm avókadóolía, tvær eggjarauður, ein matskeið af ediki eða sítrónusafa og ein teskeið af dijón-sinnepi fer saman í hátt, frekar mjótt ílát, þó nógu breitt fyrir töfrasprotann. Setja sprotann niður á botn og hræra. Lyfta hægt upp og niður þangað til majónesið töfrast fram. Salta eftir smekk. Líka hægt að nota eitt heilt egg í staðinn fyrir tvær rauður en rauðumajóið er betra og sérstaklega í hakkið.

## Aðför að hamborgara

Blanda nautahakki og majónesi saman. Blandan verður bleik. Ekki ofhnoða, við erum ekki að farsa. Næst er að gera platta. Þau sem eiga hamborgarapressu nýta hana en aðrir móta kúlu úr blöndunni og kremja hana með verklegum grillspaða eða stórrí niðursuðudós. Fínt að klippa niður smjörpappír og kremja jukkið á milli pappírslaga.

## Fyrsti majónesborgari, eitt stk.

120 gr nautahakk 10%  
12 gr majónes  
Örlítið hvítlauksduft  
Salt og pipar eftir smekk

## Majónes

200 gr avókadóolía  
2 eggjarauður  
1 msk edik  
1 tsk dijón-sinnep  
Salt eftir smekk

## Grillborgarasósa

5 msk majónes  
3 msk tómatsósa  
2 msk saxaðar súrar gúrkur  
1 msk safi af súrum gúrkum  
1 msk gult amerískt sinnep  
Salt og pipar eftir smekk

Þetta er ekki mikið flóknara. Grilla við miðlungsháan hita og muna að grilla í gegn. Hakk úr búðinni er hvorki hollt né gott hálfhrátt. Fitan bráðnar auðvitað mikið til í burtu en nógu hægt til að vökva borgarann í leiðinni. Heldur honum djúsi og flottum.

Krydda með salti og pipar, kannski smá hvítlauksdufti af því að það er sumar. Toppa borgarann í lokin með amerísku ostlíki. Þessu appelsínugula sérpakkaða. Það er best á borgarann. Bera fram með þunnt skornum lauk sem hefur legið um stund í teskeið af ediki, súrum gúrkum og góðri sósu. Smá salat er sumarlegt og mögulega þunnt skorinn tómatur – en það er samt almennt óþarfi að blanda tómatafurðum á hamborgara. ■

*Flairi ljúffengar og skemmtilegar mataruppskriftir Hara má finna á vef Sameykis, [sameyki.is/frettir/matargatid](http://sameyki.is/frettir/matargatid)*



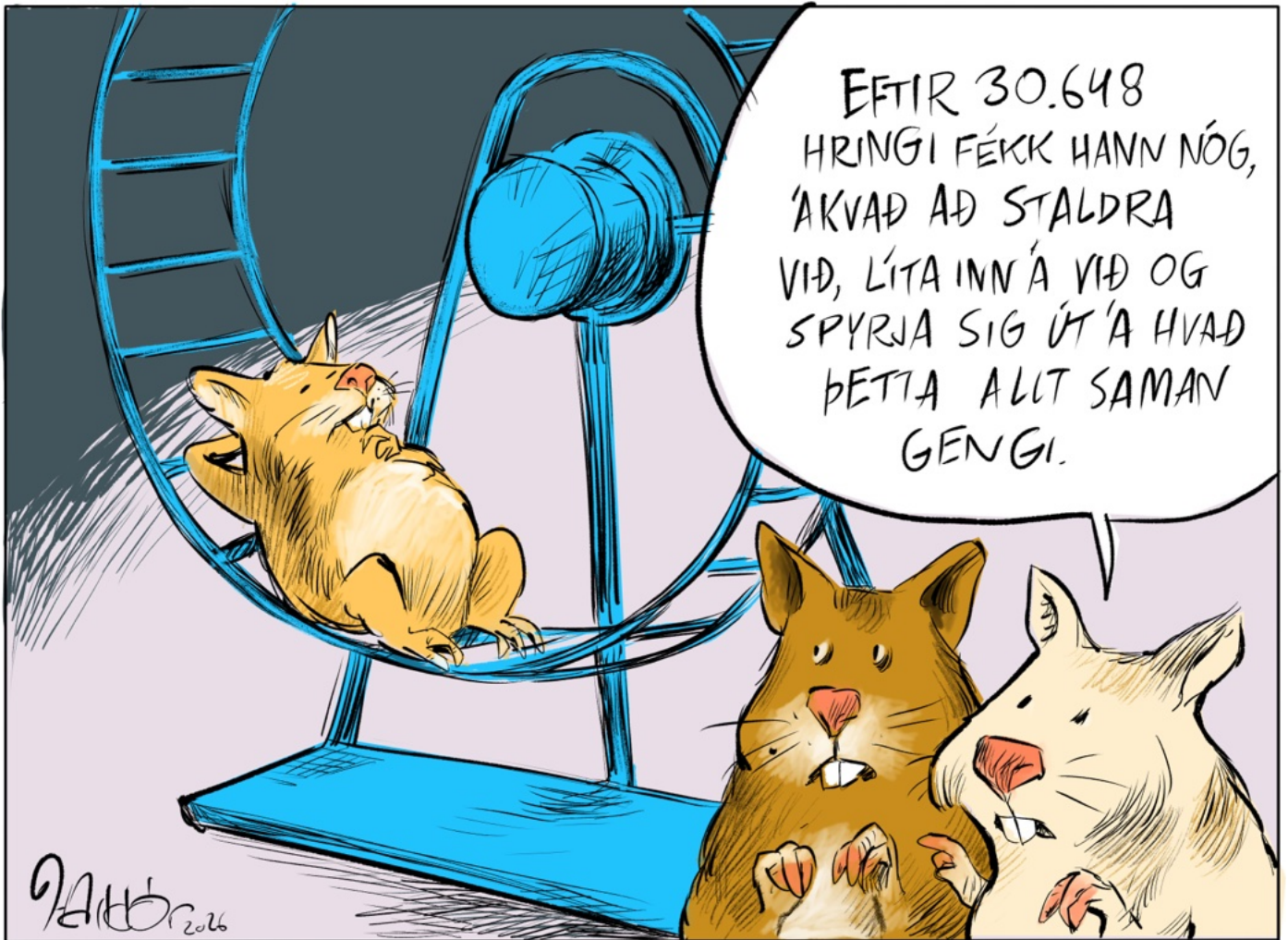
# Styrkur okkar er velferð allra

Baráttudagur launafólks 1. maí ber í ár yfirskriftina STYRKUR OKKAR ER VELFERÐ ALLRA. Með því leggjum við áherslu á þá sigra sem samtakamátturinn hefur fært íslensku launafólki og hversu mikilvægur sá samtakamáttur er áfram í þeirri nýju heimsmynd sem blasir við okkur öllum.

Dagskráin verður sem endranær fjölbreytt um land allt. Í Reykjavík hefst hún klukkan eitt þegar fólk safnast saman á Skólavörðuholti. Kröfugangan leggur af stað niður Skólavörðustíg klukkan hálf tvö og gengið sem leið liggur niður Bankastræti og Austurstræti að Ingólfstorgi þar sem útifundur hefst klukkan tvö. Lúðrasveit verkakýðsins og lúðrasveitin Svanur spila á Skólavörðuholti og í göngunni.

Fundarstjóri á útifundinum verður Felix Bergsson, fjölmiðlamaður og leikari. Halla Gunnarsdóttir, formaður VR, ávarpar fundinn og Inspector Spacetime sér um tónlistina. Launafólk um land allt er hvatt til að mæta í göngur og á viðburði og sýna í verki þá samstöðu sem samtök launafólks búa yfir.





## FYRIR FÉLAGSFÓLK



## VEIÐIKORTIÐ Á HAGSTÆÐU VERÐI

Félagsfólk Sameykis getur keypt eitt veidikort á ári á sérstöku félagsverði. Kortið er hægt að kaupa á vefsíðu félagsins og á skrifstofunni að Grettisgötu 89, 105 Reykjavík. Kortið kostar 6.300 kr. hjá félaginu en 9.900 kr. í almennri sölu. Kortið er mjög hagkvæmur valkostur sem hentar jafnt veiðimönnum sem fjölskyldufólki. Hægt er að veiða nær ótakmarkað í 34 veiðivötnum víðs vegar um landið og tjalda endurgjaldslaust við mörg þeirra. Veiðikortið er stílað á einn einstakling og þurfa korthafar að merkja kortið með kennitölu sinni í þar til gerðan reit. Fara ber eftir öllum reglum og upplýsingum um veiðisvæðin sem fram koma í veidikortinu.

### SUÐURLAND

Elliðavatn  
Ófærur og Blautulón  
Frostastaðavatn  
Gíslholtsvatn  
Kleifarvatn á Reykjanesi  
Leirvogsvatn  
Meðalfellsvatn  
Úlfjótsvatn  
Vífilsstaðavatn  
Þingvallavatn  
Hagavík við Þingvallavatn

### VESTURLAND

Baulárvallavatn  
Berufjarðarvatn  
Haukadalsvatn  
Hítarvatn  
Hreðavatn  
Hlíðarvatn í Hnappadal  
Hólmavatn í Döllum  
Hraunsfjarðarvatn  
Hraunsfjörður  
Langavatn  
Laxárvatn í Döllum  
Sauðlauksdalsvatn


### NORÐURLAND

Arnarvatn á Melrakkasléttu  
Hraunhafnarvatn  
Ljósavatn  
Sléttuhlíðarvatn  
Svínavatn í Húnaþingi  
Vestmannsvatn  
Æðarvatn  
Ölvesvatn – Skagaheiði

### AUSTURLAND

Haugatjarnir  
Skriðuvatn  
Sænautavatn  
Urriðavatn  
Þveit



					NADDUR ↘	TVÍ- HLJÓÐI	GRETTA	BLIKK TVEIR EINS ↘	PLANTA GENGI ↘	SERÍA
					SÓLAR- LAG					
					LAUN- HYGGJA					
					TROÐNING- UR	ORG		ENDIR STIKADÍ		
					↙	3			MEIÐSLI FJASA	
					VATT UNDIR- STADA				4	ÆTLA
JÁLKI	↓	FLINKUR	TÆPA ↘	ÞAKSKEGG	HRISTA				HVÍLST SKORDÝR	
↙					Í RÖÐ ÁLÍT		YFIRHÖFN BAK VIÐ			SKILJA
TVEIR EINS			BJAGA ÞÖGGUN		2		SLIT- HÓLKUR TILSLÖKUN			
LÆSING EGGJUN			VENJU NOTA			HLJÓÐ- FÆRI REKA				
↙				SKART				SMUGA HÆGUR		
TOR- VELDUST		SAKLAUS TÁKN			KATT- BJÖRN SKANS		5			MÖR
↙				FUGL BJARTUR	1				TÓN SJÚK- DÓMUR	
ÞESSI VÍS- BENDING			ÁVALLT LÍNA				MÓT- TÆKILEIKI TINDUR			STÖÐUGT
↙			LAKARI		ÁFENGI TYGGJA			FÆÐA KK NAFN		
HLJÓÐ- FÆRI	▼	SMÁN ÓTTIST				ALVARLEG HRÆÐSLA			6	
↙	▼		KLAKA HVÍLA		SÖNG- LEIKUR SIGTI					SÚLD
RÓ				AFSPURN				HARMUR		
FRÆ- HIRSLA		LYKTIR					STIG			
↙			7	ÞÁTT- TAKANDI				SKER		

## Verðlaunakrossgáta

Krossgátan er fastur liður í tímariti Sameykis, félagsmönnum vonandi til mikillar ánægju og yndisauka. Hægt er að senda inn réttar lausnir og dregið verður úr þeim sem berast fyrir síðasta móttökudag, sem að þessu sinni er 15. júlí næstkomandi. Verðlaunin eru val á milli peningaupphæðar (20.000 kr.) eða helgardvalar í orlofshúsum félags-

ins frá 15. september til 1. maí að undanskildum páskum, jólum og áramótum. Nægilegt er að senda svarið ásamt nafni, kennitölu, heimilisfangi og símanúmeri til Sameykis, Grettisgötu 89, 105 Reykjavík. Vinsamlega merkið umslagði „Krossgáta“. Einnig má senda svar á netfangið [krossgata@sameyki.is](mailto:krossgata@sameyki.is) ■

# 1. MAÍ HÁTÍÐARDAGSKRÁ



**13:00** Safnast saman á Skólavörðuholti.

**13:30** Gangan hefst og fer niður Skólavörðustíg, Bankastræti og Austurstræti að Ingólfstorgi. Lúðrasveit verkalyðsins og Lúðrasveitin Svanur spila á Skólavörðuholti og síðan í göngunni niður á Ingólfstorg.

**14:00** Útifundur hefst á Ingólfstorgi.

Fundarstjóri er Felix Bergsson, fjölmiðlamaður og leikari. Halla Gunnarsdóttir, formaður VR, ávarpar fundinn og Inspector Spacetime tekur lagið. Í lok fundarins verður samsöngur.

Dagskráin verður táknmálstúlkuð.

