



SAMEYKI

STÉTTARFÉLAG Í ALMANNAÞJÓNUSTU

Kjarasamningar 2020

Stærðin hjálpaði okkur

Viðtal við Árna Stefán formann Sameykis

Fólkið okkar í fárinu

Viðtöl við félagsmenn

Gott á grillið

2. tölublað – 10. árgangur – Júní 2020



SAMEYKI

STÉTTARFÉLAG Í ALMANNAÞJÓNUSTU

Ábyrgðarmenn

Árni Stefán Jónsson, formaður
Garðar Hilmarsson, varaformaður

Umsjón með útgáfu

Sólveig Jónasdóttir

Prófarkalestur

Stefanía Helga Skúladóttir

Forsíðumynd

Berglind Njálisdóttir. Myndin er tekin á Rauðasandi

Umbrot og prentun

Guðjón Ó – vístvæna prentsmiðjan



Sameyki stéttarfélag í almannaðjónustu

Grettisgata 89
105 Reykjavík
Símar: 525 8340, 525 8330
Netfang: sameyki@sameyki.is
www.sameyki.is

ISSN: 1670-881

Baráttan fyrir betra þjóðfélagi

1. maí ávarp Árna Stefáns Jónssonar formanns Sameykis

Fyrir mörg okkar er fyrsti maí einn af mikilvægust dögum á almanakinu. Á þessum baráttudegi launafólks setjum við fram áherslur okkar og kröfur, lítum yfir farinn veg og horfum til framtíðar. Hinn rauði fáni verkalyðs-hreyfingarinnar er tákn uppreisnar gegn ranglæti og kröfur um breytingar.

Að þessu sinni er óöryggi í loftinu. Óværa hefur herjað á okkur og allan heiminn. Við höfum tekist á við hana af öryggi og af mikilli samstöðu. Hún hefur gefið eftir, að minnsta kosti í bráð, en hinar efnahagslegu afleiðingar eru enn ekki ljósar og útlitið er ekki gott.

Atvinnuleysið stefnir í hæstu hæðir og mun það hafa miklar afleiðingar fyrir heimilin í landinu. Því er mikilvægt að stjórnvöld forgangsraði aðgerðum sínum í þágu almenninga og heimilanna. Þar vil ég sérstaklega nefna að passa þarf upp á að fólk lendi ekki aftur í vandræðum með afborganir af húsnæðislanum sem olli miklum eignatilfærslum í kreppunni 2008.

Þessa dagana erum við hjá Sameyki stéttarfélagi að ganga frá síðustu kjarasamningunum. Þessara kjarasamninga verður minnst fyrir þann árangur sem náðist í styttingu vinnuvikunnar. Til þess að ljúka þeim þurftum við að beita miklum þrýstingi og verkfallsboðun. Við ætluðum okkur meira, en skjótt skipast verður í lofti. Þegar kom að verkfallinu hafði óværan skolið á og í einni svipan breyttist samningsstaða okkar allverulega.

Í þeirri stöðu var einungis eitt að gera. Við sem opinberir starfsmenn þurftum að standa vaktina og nýta krafta okkar til þess halda uppi sterku velferðarkerfi á erfiðum tímum. Um það snúast okkar störf alla daga. Það er hins vegar á tímum sem þessum að almenningur sér hversu mikilvæg störf-in eru, hversu stórt hlutverk okkar er í að varðveita og halda utan um fólkið í landinu og hversu sterkir opinberir starfsmenn eru í raun og sann.

Aðalfundur Sameykis stéttarfélags í almannaðjónustu

Verður haldinn 17. september kl. 16:30

1. Stjórn félagsins gefur skýrslu um starfsemi félagsins á síðastliðnu ári.
2. Lagðir fram til samþykktar endurskoðaðir reikningar félagsins fyrir síðastliðið almanaksár.
3. Tekin ákvörðun um tillögur til lagabreytinga og breytinga á reglum sjóða.
4. Kosinn löggiltur endurskoðandi félagsreikninga, tveir skoðunarmenn og tveir til vara.
5. Ákveðið árgjald félagsmanna og skipting þess milli sjóða.
6. Fjárhagsáætlun næsta árs lögð fram til samþykktar.
7. Ályktanir aðalfundar afgreiddar.
8. Önnur mál.



TEIKNI-
SAMKEPPNI

SAMEYKIS

SUMAR
2020

HVAÐ ÆTLAR ÞÚ AÐ VINNA VIÐ ÞEGAR ÞÚ ERT ORÐIN/N STÓR?

Sendu þína mynd á sameyki@sameyki.is fyrir 31. ágúst 2020

Teiknum okkar framtíð

Sameyki efndi til teiknimyndasamkeppni fyrir krakka á öllum aldri í tilefni af 1. maí undir yfirskriftinni Framtíðarvinnumarkaðurinn. Samkeppnin mun þó standa í allt sumar.

Hægt er að senda inn myndir á sameyki@sameyki.is til 31. ágúst 2020 og merkja Framtíðarvinnumarkaðurinn. Það má alveg senda inn fleiri en eina mynd!

Við hvetjum krakka til teikna sjálfsmynd af sér í vinnunni sem þau ætla að sinna þegar þau verða stór, eða það sem þau langar að gera þegar þau verða stór. Við munum svo setja myndirnar á sýningarsvæði á vefnum og veljum að lokum þrjár verðlaunamyndir.

Skemmtidagur fyrir fjölskylduna í verðlaun!

Verðlaunin eru ekki af verri endanum og eru fyrir krakkana ásamt fjölskyldum þeirra í formi spennandi skemmtidags!

Liðinn vetur var með þeim annasamari hjá félaginu. Ný sameinað félag lagði af stað í kjarasamningsgerð stuttu eftir að það leit dagsins ljós og samningaviðræðurnar urðu langar og strangar og lauk ekki fyrr en með verkfallsboðun 8000 félagsmanna ári síðar. Þá er ónefnt ástandið í samfélaginu sem kjarasamningarnir voru undirritaðir í. Stuttu fyrir undirskrift var eins og kunnugt er lýst yfir neyðarástandi í landinu vegna lífshættulegs heimsfaraldurs. Ástandið var svo alvarlegt að forstjóri Landspítala og hans fólk sáu ástæðu til að funda með fulltrúum í undanþágunefndum til þess að tryggja að allir gerðu sér grein fyrir alvarleika málsins, enda eru þeir rúmlega þúsund félagsmenn Sameykis sem starfa á spítalanum mikilvægir í þeirri neyðarþjónustu sem þar fer fram. Félagið tók strax þá afstöðu að veita undanþágur vegna alvarleika málsins en fulltrúar samninganefndanna upplifðu að bitið í verkfallsvopninu væri smátt og smátt að hverfa. Þrátt fyrir að faraldurinn hafi haft margvísleg áhrif á síðustu vikur kjarabaráttunnar, meðal annars þannig að aflýsa þurfti sameiginlegum baráttufundi BSRB félaganna, þá var samstaðan mikil og baráttuandinn sterkur. Loks náðust svo samningar aðfaranótt mánudagsins 9. mars en þá var skrifað undir samning við ríki, Reykjavíkurborg og Samband íslenskra sveitarfélaga. Allir þessir samningar voru síðan samþykktir af félagsmönnum með góðum meirihluta.



Stærðin hefur hjálpað okkur

Blaðamaður Sameykis náði Árna Stefáni Jónssyni formanni á hlaupum á milli funda í stutt spjall um þessa ævintýralegu nótt og fleira. Þegar þetta er skrifað er ósamið við 4 smærri aðila en Sameyki gerir alls kjarasamninga við 20 viðsemjendur að ótöldum stofnanasamningum. Beinast lá við að spyrja Árna að því hvernig honum hafi fundist takast til með samningana.

„Svo ég segi það nú bara beint út þá er ég ánægður með sumt, annað minna og ekki ánægður með sumt. Tilfinningin er blendin. Það náðust nokkrir ansi góðir og stórir áfangar. Þar á ég sérstaklega við styttingu vinnuvikunnar, bæði fyrir dagvinnu- og vaktavinnufólk. Ég er líka ánægður með launafyrirkomulagið, þar var lögð áhersla á þá lægstlaunuðustu. Það tókst að mörgu leyti mjög vel og ég held að útkoman hafi verið góð.“

Hefðum átt að kýla á verkfall fyrr

Hann sagðist hins vegar minna ánægður með hvernig samningafyrirkomulagið hafi þróast. „Þetta tók óhemju tíma, heilt ár. Ég veit ekki hvort það var einhverjum einum að kenna.

Bæði voru verkefnin stór og flókin og svo hafði ríkið á að skipa tiltölulega nýrri samninganefnd sem var að stýra sínum fyrstu stóru samningum. Þau lögðu mikla áherslu á að gera hlutina á nýjan hátt og öðruvísi og voru stundum meira upptekin af því en að klára verkefnið.“ Hann nefnir einnig að nýtt fyrirkomulag hjá ríkissáttasemjara hafi haft áhrif á hversu langan tíma þetta tók, en það tekur tíma að stilla saman strengi og temja sér ný vinnubrögð.

„Við fórum líka alltof seint í aðgerðir, kannski má kalla það mistök. Við hefðum átt að boða aðgerðir miklu fyrr. En við höldum alltaf í vonina um að þetta myndi klárast við samningaborðið án aðgerða. Þetta var flóknara en oft áður þar sem verið var að semja á tveimur borðum. Við stéttarfélögin sömdum um launaþáttinn og okkar sérmál en mörg stór mál sem snertu okkur öll voru á borði samninganefndar BSRB s.s. stytting vinnuvikunnar, jöfnun launa milli markaða o.fl.“



Árni segir að þetta fyrirkomulag hafi valdið því að upplifun samninganefndanna hafi verið sú að þau hafi ekki verið nægilega vel inni í málum og þurft að bíða eftir að verkefnið um styttingu vinnuvikunnar kláraðist því það var auðvitað ákveðin undirstaða í þessum samningum. „Í raun hefði þurft að hafa stærri hóp í þessari vinnu með BSRB. Þetta var alltof þröngur hópur sem var að vinna þetta. Ég tek það fram að ég er alls ekki að gagnrýna niðurstöðuna en við þurfum að skoða þetta fyrirkomulag og ég tel að Sameyki muni ekki fara inn í óbreytt fyrirkomulag.“

Kjarabaráttan í heljargreipum heimsfaraldurs

Hann segist hafa verið óánægður með að hafa ekki getað klárað þetta eins og til stóð. „Við ætluðum okkur meira, sérstaklega gagnvart ríkinu. Við vildum ná meiri launahækkun og lengra í sambandi við jöfnun launa. Þá var ég einnig óánægður með að við skyldum þurfa að gefa eftir að hluta til lenginguna á vetrarorlofinu. Við vildum verja þann rétt sem við höfðum um að taka 25% álag á orlof sem fólk kys að taka að vetri til. En fólk fær þó áfram lenginguna ef stjórnandi fer fram á að starfsmaður taki frí eða samþykkir það skriflega. Á móti kemur að nú búa allir við 30 daga orlofið, ég er ánægður með það. Þessar kröfur um breytingar komu ekki frá okkur heldur vegna nýrra laga um bann við mismunum vegna aldurs, þess vegna er ég ósáttur með að hafa þurft að gefa þetta eftir. Við vorum búin að boða til verkfalls og hefðum getað haldið því lengi úti ef heimsfaraldurinn hefði ekki komið til. Það var auðvitað allt komið í heljargreipar vegna Covid. Nóttina fyrir verkfall var allt gert til að ná samningum út af ástandinu. Þá var búið að lýsa yfir neyðarástandi í landinu og okkar samningsstaða mjög breytt, enda stór hópur okkar fólks í hópi þeirra sem einmitt heldur uppi þjónustu í landinu í slíku ástandi. Þetta fólk hefur staðið sig frábærlega þennan tíma.“

Brotið traust

Fleira liggur þungt á Árna. Hann segist aldrei áður hafa upplifað jafn mikið vantraust og óheildarleika í kjarasamningsviðræðum. Við slíkar aðstæður segir hann að ríki ákveðið heiðursmannasamkomulag. Og þótt fólk sé sannarlega ósammála sé virðing og traust á milli fólks haft í hávegum. Það hafi ekki verið raunin í samskiptum þeirra við samninganefnd ríkisins. „Við í samninganefnd Sameykis upplifðum að við gætum ekki treyst orðum þeirra. Þetta upplifðu reyndar fleiri í samningaviðræðunum. Svo dæmi sé tekið þá lentum við í því, þegar verið var að

ganga frá samningum þarna um nóttina, að það slæddist inn villa í textann sem samninganefnd ríkisins neitaði að láta laga. Þetta var texti um fyrirkomulag yfirvinnu sem búið hafði verið að ganga frá við ótal marga aðila á undan okkur. Við höfðum samþykkt að fylgja þeim bæði hvað varðar dagvinnu og yfirvinnu. Svo uppgötvast það tveimur dögum seinna að inn í samninginn var kominn texti um yfirvinnu dagvinnufólks sem við höfðum aldrei samþykkt. Formaður samninganefndarinnar neitaði að breyta þessu þrátt fyrir að þessi útfærsla hafi aldrei verið tekin til umræðu.“ Árni segir þetta vera með ólíkindum því það sé oft þannig að á lokametrunum í samningsgerðinni slæðist inn villa en þær séu alltaf leiðréttar enda sé um að ræða gagnkvæmt traust milli aðila. „Þessi villa er inni hjá öllum BSRB félögum, segir Árni. „Þannig að ef þetta verður ekki lagað þá verður tvöfalt kerfi vegna yfirvinnu á sumum vinnustöðum, sem er algjörlega út í hött. BSRB hefur farið fram á formlegan fund með fjármálaráðherra til að ræða þetta atriði,“ segir Árni.

Árni segir samskiptin hafa gengið betur við Reykjavíkurborg þótt hægt hafi gengið. Ríkið hafi verið erfiðast. Hjá ríkinu starfar stærsti hluti vaktavinnufólksins okkar. „Við sjáum að ef við skoðum kjarasamningsviðræður þetta árið að ríkið hefur verið langerfiðast við alla viðsejendur. Lítum bara á hjúkrunarfræðingana sem lentu beint í Covid faraldrinum samningslausir. Þeir þurftu að hótta verkfalli til ná samningum við ríkið í miðjum heimsfaraldri, samningi sem var svo felldur af félagsmönnum. Þetta er náttúrulega ekki í lagi“ segir Árni og hristir höfuðið.

Annasamur vetur framundan

Nokkuð ljóst er að breytingar verða á stjórninni enda er hún nú samsett úr tveimur fyrrverandi stjórnnum félaganna. Fækka mun verulega þar og von er á spennandi kosningu á aðalfundi í mars 2021. „Ég ætla rétt að vona að það séu margir sem hafi áhuga á að starfa í stjórn félagsins. En það er nóg að gera fram að því, haustið verður annasamt og spennandi. Við byrjum með trukki enda ekki vanþörf á því, þar sem búið er að færa allt sem átti að gera í vor fram á næsta haust og vetur. Aðalfundurinn verður í september, Stofnun ársins og málþingið í október og svo verður farið á kaf í vinnu við að undirbúa okkar fólk, trúnaðarmennina, við að vinna að styttingu vinnuvikunnar á sínum vinnustöðum.“ Þá nefnir hann einnig að áriðandi sé að byrja strax í haust að huga að undirbúningi aðalfundar 2021 því það þurfi að hnýta nokkra lausa enda og klára ákveðin mál í sameiningunni.

„Mér finnst sameiningin hafa gengið vonum fram, við höfum staðist öll álagspróf og rúmlega það“ segir Árni. „Við höfum unnið að stórum kjarasamningum, boðað verkföll og séð þá mögnuðu samstöðu sem þar kom fram og svo ekki sé minnst á Covid! Það kom eiginlega allt upp á sem mögulegt var,“ segir hann og hlær.

Þar nefnir hann til dæmis sjóðamál félagsins en félagar greiði nú í sinn hvorn styrktarsjóðinn, gamlir SFR félagar greiði í Styrktarsjóð Sameykis en fyrrum félagar í Starfsmannafélagi Reykjavíkurborgar greiði enn í Styrktarsjóð BSRB.

Sameiningin tekist vonum framar

Ekki er hægt að taka viðtal við Árna án þess að spyrja hann út í sameiningu félaganna, nú þegar rétt rúmt ár er liðið frá sameiningunni.

„Mér finnst hún hafa gengið vonum framar, við höfum staðist öll álagspróf og rúmlega það“ segir Árni. „Við höfum unnið að stórum kjarasamningum, boðað verkföll og séð þá mögnuðu samstöðu sem þar kom fram og svo ekki sé minnst á Covid! Það kom eiginlega allt upp á sem mögulegt var,“ segir hann og hlær.

„En svona að öllu gamni slepptu þá er ég sannfærður um að sameining þessara félaga hafi verið algjörlega hárrétt skref og að mörgu leyti er kraftaverk hvað þetta hefur tekist vel. Stærðin hjálpaði okkur strax núna í kjarasamningunum, við vorum sterkari fyrir vikið. Við sáum til dæmis sumt sem ríkið hafði þegar viðurkennt í sínum samningum verða að veruleika í kjarasamningi borgarinnar, t.d. aðild að Starfsmennt og mat á námi. Það var mikill áfangi.“ Árni segir jafnframt að þær óánægjuraddir og úrtöluræður sem hafi heyrst við sameininguna hafi fækkað mikið og sumir séu jafnvel farnir að viðurkenna að sameiningin hafi verið hárrétt skref. „Það hafa ekki komið upp neindir erfiðleikar þrátt fyrir að þetta fyrsta ár okkar hafi hvorki verið einfalt né auðvelt“ segir Árni að lokum.



„Nóttina fyrir verkfall var allt gert til að ná samningum út af ástandinu. Þá var búið að lýsa yfir neyðarástandi í landinu og okkar samningsstaða mjög breytt, enda stór hópur okkar fólks í hópi þeirra sem einmitt heldur uppi þjónustu í landinu í slíku ástandi. Þetta fólk hefur staðið sig frábærlega þennan tíma.“

Aðspurður um plön sumarsins sagðist Árni ætla að ferðast innanlands. „Ég og konan mín ætlum að notfæra okkur hótलगistingar innanlands. Vera góðir Íslendingar og styrkja efnahaginn. Við erum búin að panta 5-6 nætur víðsvegar um landið. Ætlunin er að keyra Austfirðina og stoppa svo auðvitað á Rauðarhöfn þaðan sem ég er ættaður. Svo verðum við eitthvað heima en förum aftur af stað og ætlum þá að skoða Vestfirðina, koma við á Hólmavík og vera eitthvað þar í kring. Þetta verður vonandi rólegt sumar og gott sumar.“

Viðsemjendur Sameykis eru Ás styrktarfélag, Faxaflóahafnir, Félagsbústaðir, Friðhöfnin ehf, Innheimtustofnun sveitarfélaga, Isavia ohf, Klettabær, Krabbameinsfélagið, Orkuveitan, Rarik ohf, Reykjavíkurborg, Ríkið, Ríkisútvarpið, SÁÁ, SFV, Samtök fyrirtækja í velferðarþjónustu, Sjálfseignarstofnanir s.s. Fjölmennningarsetur, Gigtarfélagið, Heilsustofnun NLFÍ, Reykjalundur o.fl., Skálatún, Slökkvilið höfuðborgarsvæðisins, Strætó bs., Sveitarfélög, Samband íslenskra sveitarfélaga og Vinakot.

Ertu að missa vinnuna eða viltu breyta til?



Náms- og starfsráðgjöf

Starfsmennt er fræðslumiðstöð sem er meðal annars í eigu Sameykis. Þar er öllum félagsmönnum boðið upp á margs konar fræðslu og þjónustu náms- og starfsráðgjafa til að ræða stefnu í námi og starfi. Meginmarkmið þjónustunnar er að efla vitund einstaklinga um styrkleika sína, viðhorf og áhuga þannig að þeir geti notið sín í námi og starfi. Ráðgjöfin nýtist öllum óháð aldri eða stöðu sem þjónusta á sviði símenntunar og starfsþróunar.

Ráðgjafi aðstoðar þig við að:

- átta þig á áhuga þínum og tengja við nám og störf
- þekkja veikleika og styrkleika og efla starfshæfni
- vega og meta hin ýmsu störf og starfssvið
- útbúa ferilskrá
- leita að áhugaverðu tórstundastarfi eða námi
- efla sjálfstraust
- bæta samskipti og samstarfshæfni
- læra að setja mörk og stjórna tilfinningum
- forgangsraða, skipuleggja og stýra tíma

Hvar liggur þinn áhugi?

Einnig stendur félagsmönnum til boða að taka áhugasviðspróf sem geta hjálpað einstaklingum við að greina og þekkja áhugasvið sitt og hvernig sú sjálfþekking getur komið að gagni í námi, starfi og tórstundum. Viðtölin fara fram á skrifstofu Starfsmenntar, Skipholti 50b, á opnunartíma, eða á stafrænan hátt. Saman finnum við bestu leiðina til að vera í stafrænu sambandi.

Panta þarf tíma í síma 550 0060 eða senda póst á smennt@smennt.is. Einnig er hægt að senda skilaboð á Facebooksíðuna *Einstaklingsráðgjöf Fræðslusetrið Starfsmennt* og panta tíma.

Þjónusta Sameykis við atvinnuleitendur

Atvinnuleitandi sem er skráður félagsmaður í Sameyki hefur ýmis réttindi innan félagsins en atvinnuleitendum sem fá greiðslur frá Vinnumálastofnun er gefinn kostur á að velja sér aðild að stéttarfélagi.

Félagið hvetur atvinnuleitendur og þá sem missa vinnu til þess að huga að réttindum sínum og skrá sig í viðeigandi stéttarfélag þegar þeir sækja um atvinnuleysisbætur.

Nánar má lesa um réttindi atvinnuleitanda á síðu Sameykis www.sameyki.is/kaup-og-kjor/atvinnuleitendur/



Kynntu þér kjarasamningana

Sameyki hefur þegar þetta er ritað lokið nær öllum kjarasamningum en alls gerir Sameyki kjarasamninga við 20 viðsemjendur. Samningarnir eru allir afturvirkir en á mismunandi hátt. Sumir voru afturvirkir frá apríl 2019 með innáborgun í ágúst 2019 aðrir voru afturvirkir frá 1. janúar 2020 þar sem innágreiðslunni í ágúst var breytt í eingreiðslu ásamt eingreiðslu til viðbótar við undirskrift.

Flestir félagsmenn okkar taka laun samkvæmt samningum við Reykjavíkurborg og ríki og hér verður stiklað á stóru um innihald þeirra samninga. Auk þeirra atriða sem sameiginleg eru öllum samningum okkar, s.s. breytingu á orlofsávinnslu og styttingu vinnuvikunnar.

Flestar sjálfseignarstofnanir sem við semjum við taka mið af samningi ríkisins. Undantekningar eru þó Ás styrktarfélag sem tekur mið af samningi Reykjavíkurborgar og Skálatún af samningi Sameykis við Samband Ísl. sveitarfélaga þar sem þær stofnanir eru með þjónustusamning við þessa aðila. Þá gerir Sameyki einnig samninga við SA í gegnum Isavia, Fríhöfnina, Klettabæ og Vinakot og taka þeir samningar mið af almennum markaði. Af þessu má sjá að samningsumhverfið okkar er ekkert sérlega einfalt en allir eiga að geta fundið sinn samning inn á www.sameyki.is auk útskýringa og kynningarefnis í formi glærukynningar og myndbands.



Kjarasamningur við ríkið var undirritaður aðfararnótt 9. mars, aðeins örfáum klukkustundum eftir að verkfall hófst.

Kjarasamningur ríkis og Sameykis

Gildistíminn er frá 1. apríl 2019 til 31. mars 2023.

Samningurinn er afturvirkur og það þýðir að:

- Allir fá hækkanir, hvort sem þeir eru enn í starfi, hættu á tímabilinu eða misstu vinnuna.
- Allar greiðslur eru innifaldar, s.s. álagsgreiðslur, yfirvinnu-greiðslur, fastar greiðslur o.s.frv.
- Til frádráttar kemur innágreiðsla frá 1. ágúst 2019. (105.000 kr.)

Launahækkunar:

- Launaflokkar 5 -15 fá hækkanir sem nema 27% á tímabilinu. Sem gerir að meðaltali tæplega 7% árlega. → Ná til um 56% félagsmanna Sameykis.
- Launaflokkar 16-23 fá hækkanir sem nema 19% á tímabilinu. Sem gerir að meðaltali tæplega 5% árlega. → Ná til um 31% félagsmanna Sameykis.
- Launaflokkar 24-30 fá hækkanir sem nema 14% á tímabilinu. Sem gerir að meðaltali 3,5% árlega. → Ná til um 7% félagsmanna Sameykis.
- Launaflokkar 31-51 fá hækkanir sem nema 12,5% á tímabilinu. Sem gerir að meðaltali 3,125% árlega. → Ná til um 6% félagsmanna Sameykis.

1. apríl 2019 hækka laun um kr. 17.000
1. apríl 2020 hækka laun um kr. 24.000
1. janúar 2021 hækka laun um kr. 24.000
1. janúar 2022 hækka laun um kr. 25.000

Önnur laun

Ný grein bætist við kafla 1 sem hljóðar svo:

Auk mánaðarlauna er heimilt að greiða önnur laun er starfinu fylgja með mánaðarlegri greiðslu. Önnur laun geta m.a. verið vegna reglubundinnar yfirvinnu og starfstengds álags sem ekki verður mælt í tíma. Önnur laun koma í stað yfirvinnukaups skv. gr. 1.5.

Hvatt er til samtals milli starfsmanns og stjórnanda vegna þeirra.

Persónuuppbót / Desemberuppbót

Á árinu 2019 – 92.000

Á árinu 2020 – 94.000

Á árinu 2021 – 96.000

Á árinu 2022 – 98.000

Orlofsuppbót

Á árinu 2019 – 50.000

Á árinu 2020 – 51.000

Á árinu 2021 – 52.000

Á árinu 2022 – 53.000



Er trúnaðarmaður á þínum vinnustað?

Þessi vetur var sannarlega annasamur hjá trúnaðarmönnum Sameykis. Margir trúnaðarmenn eru í samninganefndum og vikum saman var fundað á vinnustöðum eða hjá Ríkissáttasemjara eða þar til kófið flutti alla heim. Þá tóku við Zoom og Teams fundir og í einni svipan tókum við stórt skref inn í framtíðina í tækniálum. Þá reyndi á þolinmæði og þrautseigju þeirra sem sátu í eldlínunni við samningaborðið. Allt hefur þetta gengið tiltölulega vel og einungis örfáir samningar óundirritaðir eins og fram kemur hér í blaðinu.

Um leið og við þökkum trúnaðarmönnum fyrir þeirra óeigingjarna starf fyrir félaga sína, hvetjum við ykkur öll að gefa trúnaðarmönnum ykkar klapp á bakið, eða knús um leið og Víðir leyfir.

Takk kæru trúnaðarmenn!

Kjarasamningur Reykjavíkurborgar og Sameykis

Samningurinn gildir frá 1. apríl 2019 til 31. mars 2023 og er afturvirkur. Afturvirkni frá lokum síðasta kjarasamnings þýðir að öll laun frá 1. apríl 2019 verða endurreiknuð og leiðrétt. Til frádráttar á endurreikningi kemur 105.000 kr. innágreiðsla sem Reykjavíkurborg greiddi starfsfólki 1. ágúst 2019.

Launahækkanir

Mánaðarlaun þeirra sem gegna fullu starfi hækka að grunnlaunum með eftirfarandi hætti:

Grunnlaun hækka samtals um 90.000 kr. á samningstímanum. Til viðbótar geta komið persónubundnar hækkanir s.s. vegna nýrra launaþrepa vegna viðbótar menntunar

Launaflokkur	Greiðsla
221	15.000
222	15.000
223	15.000
224	15.000
225	15.000
226	15.000
227	15.000
228	13.500
229	12.000
230	10.500
231	9.000
232	7.500
233	6.000
234	4.500
235	3.000
236	1.500

Sérstakar greiðslur

- Samkomulag var gert milli aðila um sérstakar greiðslur frá 1. apríl 2020 til starfsmanna sem mælast með starfsmatsstig upp að 389 stigum og eru í launaflokkum 221-236.
- Hæstu greiðslur nema 15.000 kr. á mánuði og lækka í 1.500 kr. eftir hækkandi starfsmati, sjá töflu að ofan.
- Greiðslan er föst út samningstímann.
- Fái starf endurmat til hækknar falla ofangreindar greiðslur niður.

Persónuálág vegna viðbótar-menntunar í störfum sem krefjast ekki háskólamenntunar

- Fyrir starfstengt nám eða námskeið sem sérsniðið er að þörfum Reykjavíkurborgar hækki laun um 1,5%.
- Fyrir formlegt sérnám á framhaldsskólastigi hækki laun um 1,5%.
- Fyrir hverjar 60 ECTS einingar í háskólanámi á fagsviði hækki laun um 1,5%.

Persónuálág skv. þessari grein er fyrir menntun sem er umfram kröfur í starf og getur samtals orðið 4,5%.

Persónuálág vegna viðbótar-menntunar í störfum sem krefjast háskólamenntunar

- Vegna diplománáms (60 ECTS einingar) hækka laun um 1,5%.
 - Vegna 4ra ára grunnnáms (240 ECTS einingar) hækka laun um 1,5%.
 - Vegna meistaraþrófs hækka laun um 3%.
 - Vegna doktorsþrófs hækka laun um 3%.
- Persónuálág skv. þessari grein er fyrir menntun sem er umfram kröfur í starfi og getur samtals orðið 6%.

Persónuálág vegna starfsþróunar

Störf sem krefjast ekki háskólamenntunar:

- Persónuálág vegna starfsþróunar verður hæst eftir 12 ár, 9%.

Störf sem krefjast háskólamenntunar:

- Persónuálág vegna starfsþróunar í störfum sem krefjast háskólamenntunar verður hæst eftir 9 ár, 9%. (Tók áður 12 ár).

Nýtt fyrir alla starfsmenn:

- Eftir 1. apríl 2020 geta starfsmenn fengið starfsreynslu frá almenna vinnumarkaðnum metna en áður var aðeins horft til starfa af opinbera vinnumarkaðnum. Forsenda er eftir sem áður að starfsreynsla nýtist í starfi. Persónuálág vegna starfsþróunar (9%) og viðbótar-menntunar (6%) getur því orðið samtals 15%.

Ýmsar greinar sem breytast

Gr. 1.2.2.2 Við bætist að reynsla er metin úr sambærilegu starfi burtséð frá því hvar henni er aflað.

Gr. 1.3.2. Um tímavinnu.

Viðmið um ráðningu starfsmanna í tímakaup fer úr 33% starfi í 20% starfshlutfall eða 7,9 klst á viku.

Gr. 2.2.3.1 Við bætist í grein um undirbúningstíma í leikskólum undirbúningstími fyrir þá sem ekki hafa uppeldismenntun ef þeim er falin verkefni sem krefjast undirbúnings.



Persónuuppbót / Desemberuppbót

Á árinu 2019 – 101.100

Á árinu 2020 – 103.100

Á árinu 2021 – 106.100

Á árinu 2022 – 109.100

Orlofsuppbót

Á árinu 2019 – 50.000

Á árinu 2020 – 51.000

Á árinu 2021 – 52.000

Á árinu 2022 – 53.000

Gr. 2.3.8 Aukin heimild til þess að breyta yfirvinnu í frídaga með samkomulagi við yfirmann.

Grein um 12 daga veikindarétt vegna barna 0-12 ára. Þann rétt má einnig nýta vegna barna á aldrinum 13-16 ára í alvarlegum tilvikum sem leiða til sjúkrahúsvistar.

Starfsmenntamál

Aðilar eru sammála um að farið verði í aukið samstarf um fræðslumál.

- Reykjavíkurborg mun í fyrsta skiptið taka þátt í rekstri Fræðslusetursins Starfsmenntar með því að greiða sem samsvarar 0,25% af heildarlaunum félagsmanna frá 1. janúar 2021.
- Reykjavíkurborg mun auk þess greiða sem samsvarar 0,92% af heildarlaunum félagsmanna til Fræðslusjóðs Sameykis frá 1. maí 2020.
- Starfsmenn sem unnið hafa í 4 ár eða lengur fá í fyrsta skiptið rétt til launaðra námsleyfa sem svarar til tveggja vikna á ári.

Undirritun kjarasamnings við Reykjavíkurborg



Almennt um kjarasamningana

Eftirfarandi atriðið eiga við um alla samninga Sameykis

Breytingar á orlofsávinnslu

Þann 1. maí 2021 verður orlof allra starfsmanna óháð aldri 30 dagar. Miðað við fullt starf á orlofsárinu. (1. maí – 31. apríl). Sumarið 2021 verður því hægt að nýta 30 daga orlofsréttinn.

Orlofsprósentan fer því upp í 13,04% hjá öllum starfsmönnum frá og með 1. maí 2020.

Í samningum við ríki og borg varð sú breyting að sé orlof eða hluti orlofs tekið utan sumarorlofstímabils, að skriflegri beiðni yfirmanns, skal sá hluti orlofsins lengjast um 25%. Ekki er lengur reiknað 25% álag á orlof sem tekið er utan sumarorlofstíma, nema í þeim tilvikum sem yfirmaður fer fram á það með skriflegum hætti.

Ávinnsla orlofs samkvæmt nýjum samningi hefst hjá ríki og Reykjavíkurborg 1. maí 2020 en hjá sveitarfélögunum 1. jan. 2020.

Skil milli vinnu- og einkalífs

Gert er ráð fyrir því að starfsfólk geti sinnt reglubundnum störfum sínum innan hefðbundins vinnudags. Mikilvægt er að stofnanir setji sér viðverustefnu þar sem m.a. er skerpt á skilum milli vinnu og einkalífs. Í þeim tilvikum sem starfsfólk þarf að sinna vinnu utan hefðbundins vinnutíma skal það koma fram í starfslýsingu og starfskjörum viðkomandi. Að öðrum kosti skal greiða sérstaklega fyrir vinnuframlag sem yfirmaður krefst af starfsmanni utan hefðbundins vinnutíma.

Jöfnun launa

Skrifað var undir nýtt samkomulag um jöfnun launa milli almenna og opinbera vinnumarkaðarins sem gildir frá 1. nóvember 2020:

1. Fyrsta greiðsla skal fara fram 1. janúar 2021 til viðeigandi hópa.
2. Árið 2023 verður búið að leiðrétta 2/3 af núverandi launamun.
3. Árin 2023-2026 verður það sem eftir er leiðrétt þannig að fullur jöfnuður náist í lok tímabilsins og viðhaldið eftir það.

Samningsforsendur

Komi til þess að samkomulag náist á almennum vinnumarkaði um breytingu á kjarasamningum þeirra, svo sem vegna hagvaxtarauka, skulu aðilar taka upp viðræður um hvort og þá með hvaða hætti slík breyting taki gildi gagnvart samningum aðila. Verði kjarasamningum á almennum vinnumarkaði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa er hvorum samningsaðila heimilt að segja samningnum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót.

Stytting vinnuvikunnar

– innleiðing á vinnustöðum

Markmiðið með styttingu vinnuvikunnar er að bæta starfsumhverfið og tryggja launagrunninn. Stytting vinnutímans er stór þáttur í því að bæta lífskjör og auðvelda samræmi á milli vinnu og einkalífs. Vinnutíminn í dagvinnu getur verið stytur niður í allt að 36 stundir á viku án launaskerðingar og allt niður í 32 stundir í vaktavinnu.

Fyrirkomulag styttingarinnar á vinnustöðum er sameiginleg ákvörðun starfsmanna og stjórnenda. Skipa skal sameiginlegan vinnutímahóp starfsmanna og stjórnenda á hverri stofnun/sviði fyrir sig sem gerir tillögu að útfærslu styttingar. Útfærslan á styttingu vinnutíma getur verið með ólíkum hætti eftir því hvort fólk vinnur í hefðbundinni dagvinnu eða vaktavinnu.

Samkomulag um nýtt vinnutímafyrirkomulag í dagvinnu skal koma til framkvæmda í síðasta lagi 1. janúar 2021 en 1. maí 2021 hjá vaktavinnufólki.

Reglulegar mælingar verða gerðar á samningstímanum og fylgst verður með veikindum, launum, starfshlutfalli og starfsánægju starfsfólks. Fylgst verður með hvort einhverjir vaktavinnuhópar koma illa út úr styttingunni. Ef hvatar ná ekki til hópa verður tekið sérstaklega á þeim málum. Launin eiga ekki að lækka. Náist ekki samkomulag gildir 13 mín. stytting á dag eða 65 mín. á viku. Góðar upplýsingar um styttingu vinnuvikunnar má einnig finna á www.betrivinnutimi.is

Dagvinna

Forsenda styttingar hjá dagvinnufólki er samtal um betri vinnutíma á hverri stofnun fyrir sig. Útfærslan tekur mið af starfsemi stofnunar og getur því verið með ólíkum hætti milli stofnana. Forsenda styttingar er ávallt samtal um betri vinnutíma á hverri stofnun fyrir sig. Heimilt er að stytta vinnuvikuna um allt að fjórar klukkustundir á viku þannig að vinnuvikan verði 36 virkar vinnustundir. Lágmarks stytting er 13 mínútur á dag eða 65 mínútur á viku og þá haldast hlé samkvæmt kjarasamningi óbreytt. Athugið að ekki er samið um útfærslur fyrir hvern starfsmann fyrir sig.

Til að ná fram hámarks styttingu, þ.e. 4 stundum á viku, verður grein 3.1 um matar- og kaffitíma á dagvinnutímabili óvirk, þ.e. gert er ráð fyrir að starfsfólk geti matast en ekki er um formleg hlé í skilningi kjarasamnings að ræða, en tryggja skal tækifæri starfsmanna til að nærast þó að ekki sé um skipulögð og skilgreind hlé að ræða.

Dæmi um styttingu vinnuvikunnar úr 40 klst. í 36

A. Hefðbundin neysluhlé eru hluti af vinnutímanum

- Dagleg stytting dæmi: Vinnutími kl. 8 -15:12.
- Vikuleg stytting dæmi: Starfsmaður vinnur kl. 8-16 fjóra daga vikunnar en einn dag í viku er vinnutíminn kl. 8-12.
- Hálf mánaðarleg stytting dæmi: Starfsmaður vinnur níu daga frá kl. 8-16 en er í fríi tíunda vinnudaginn.
- M.v. 36 klst. vinnuviku => 17,3 klst. á mán. / 2,1 dagar á mán. / 1 mán. á ári.

B. Stytting vinnutíma um 13 mínútur á dag eða 65 mínútur á viku. Neysluhlé teljast ekki til vinnutíma.

- Dagleg stytting dæmi: Vinnutími kl. 8:00-15:47.
- Vikuleg stytting dæmi: Starfsmaður byrjar kl. 8-16 fjóra daga vikunnar en einn dag í viku er vinnutíminn kl. 8:00 14:55.
- Hálf mánaðarleg stytting dæmi: Starfsmaður vinnur níu daga frá kl. 8-16 en tíunda daginn frá kl. 8-13:50.

Yfirvinna 1 og 2

Með grundvallar breytingu á vinnufyrirkomulagi og styttingu vinnuvikunnar er tekið upp tvískipt yfirvinnuálag. Markmiðið er að stytting vinnuvikunnar leiði ekki til aukinnar yfirvinnu heldur hækkunar á starfshlutfalli þar sem það á við.

Greiðsla fyrir yfirvinnu skal vera með eftirtöldum hætti:

Yfirvinna 1: Ný yfirvinnuprósentu 0,9385 af mánaðarkaupi.

Yfirvinna 2: Óbreytt 1,0385% af mánaðarkaupi.

Yfirvinna 2 greiðist fyrir vinnu umfram 40 stundir á viku. Yfirvinna 1 á dagvinnutíma kl. 08.00 - 17.00 mánudaga – föstudaga. => Ný yfirvinnuprósentu 0,9385 af mánaðarkaupi.

Yfirvinna 2 utan dagvinnutíma kl. 17.00 - 08.00 mánudaga – föstudaga, 00.00 - 24.00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga. => Óbreytt 1,0385% af mánaðarkaupi. Tímakaup yfirvinnu 2 greiðist jafnframt fyrir vinnu umfram 40 stundir á viku (173,33 stundir miðað við meðalmánuð).



Vaktavinna

Samið var um umfangsmiklar breytingar á vinnufyrirkomulagi og launamyndunarkerfi í vaktavinnu til að bæta starfsumhverfi starfsfólks og stjórnenda. Vinnuvikan stýttist að lágmarki úr 40 í 36 virkar vinnustundir. Viðbótarstýttung í allt að 32 virkar vinnustundir er möguleg og grundvallast á mismunandi vægi vinnustunda. Launamyndun vaktavinnufólks breytist og mun taka meira mið af vaktabyrði en áður.

Í nýju launamyndunarkerfi fjölga vaktalagsflokkum og greiddur er sérstakur vaktahvati sem tekur mið af fjölbreytileika og fjölda vakta. Breytingarnar eru til þess fallnar að auka möguleika vaktavinnufólks til að vinna hærra starfshlutfall en áður og hækka þannig tekjur sínar. Stór hluti vaktavinnufólks vinnur hlutastarf og eru breytingarnar til þess fallnar að auka möguleika vaktavinnufólks til að vinna hærra starfshlutfall.

Vinnuvika vaktavinnufólks skal að lágmarki stýttast í 36 klst. og í allt að 32 klst. eftir vaktabyrði miðað við 36 klst. vinnuviku => 17,3 klst. á mán. / 2,1 vaktir á mán. / 1 mán. á ári og miðað við 32 klst. vinnuviku => 34,6 klst. á mán. / 4,3 vaktir á mán. / 2 mán. á ári.

Yfirvinnugreiðslur vegna óreglulegra matar- og kaffitíma verða felldar niður. Teknir verða upp sérstakir vaktahvatar sem hækka heildarlaun um 2,5%-12,5% eftir vaktabyrði.

Greiðslur fyrir kaffitíma falla út en áfram er réttur til að taka pásur og borða á vakt.

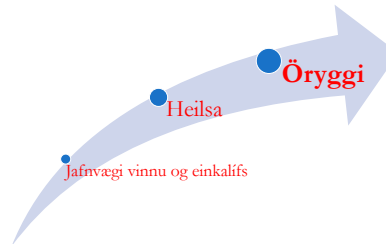
Gjöld fyrir breytingu á vaktaskrá og aukavakt með stuttum fyrirvara lækka örlítið.

Nýir launaliðir eru hærra vaktalag og vaktahvati – vægi vinnustunda breytist.

Breyting á vaktaálagi

Núverandi vaktaálag

	Mv	Kv	Nv
Mán	0	33%	55%
Þri	0	33%	55%
Mið	0	33%	55%
Fim	0	33%	55%
Föst	0	55%	55%
Laug	55%	55%	55%
Sun	55%	55%	55%



Verður vaktaálag

	Mv	Kv	Nv
Mán	0	33%	65%
Þri	0	33%	65%
Mið	0	33%	65%
Fim	0	33%	65%
Föst	0	55%	75%
Laug	55%	55%	75%
Sun	55%	55%	75%

Vægi vinnustunda og vaktaálag

Vaktaálag

	Mv	Kv	Nv
Mán	0	33%	65%
Þri	0	33%	65%
Mið	0	33%	65%
Fim	0	33%	65%
Föst	0	55%	75%
Laug	55%	55%	75%
Sun	55%	55%	75%



Vægi vinnustunda (frímínútur)

	Mv	Kv	Nv
Mán	0	3	12
Þri	0	3	12
Mið	0	3	12
Fim	0	3	12
Föst	0	3	12
Laug	3	3	12
Sun	3	3	12

Lágmarksvinnuskýlda verður 32 klst. fyrir 100% starf (meðaltal á „tímabili“)

Vaktahvati

Fjölbreytileiki vakta

	FLOKKUR	FLOKKUR	FLOKKUR	FLOKKUR
	1	2	3	4
19		10,0%	12,5%	12,5%
18		7,5%	10,0%	12,5%
17		7,5%	7,5%	12,5%
16		2,5%	7,5%	10,0%
15		2,5%	2,5%	7,5%
14			2,5%	7,5%
13				

FÁRINU



komist yfir að bjóða öllum bekkjunum upp á opnanir út mars var farið að tala um að loka. „Svo var líka kominn ugður í starfsfólkið á þessum tímapunkti og margir foreldrar voru hreinlega farnir að halda krökkunum heima“ segir Kári. „Okkur fannst mörgum ástandið orðið mjög óþægilegt. Óvissan var verst!“

Stafrænar félagsmiðstöðvar

Í lok mars var síðan tekin sameiginleg ákvörðun hjá öllum félagsmiðstöðvum í Reykjavík um að loka en þeim var þess í stað breytt í stafrænar félagsmiðstöðvar. Samstarfið milli miðstöðvanna var mikið. Haldnir voru fjárfundir þar sem hugmyndum og efni var deilt. „Það er auðvitað ansi mikið að þurfa að breyta þessu á einni nóttu og fjárfundir eru kannski ekki endilega besta leiðin til þess að hafa hugmyndaefni segir Kári og glottir. „En við hjálpuðumst að og vorum með alls konar keppnir og áskoranir, t.d. ljósmynda- og teiknikeppni, streymdum tölvuleikjum og spili, starfsfólk eldaði einfalda rétti heima í beinni útsendingu fyrir krakkana, og svo vorum við dugleg að vera með hreyfiáskoranir til að hvetja þau til að hreyfa sig.

„Við notuðum samfélagsmiðlana til að ná til krakkana. Þau eru auðvitað ekki alveg öll þar en það var samt það besta í stöðunni. Við vildum halda áfram að hafa krakkana virk og vera í samskiptum við þá og með því að nota t.d. Instagram þá vissum við að við næðum þeim flestum. Það má eiginlega segja að við starfsfólkið höfum þurft að breytast í nokkurs konar samfélagsmiðlastjórnur meðan á þessu stóð,“ sagði Kári og hló. „Það hentaði starfsfólki mjög misjafnlega, við erum ekki öll fædd til að fíflast á Instagram og það sama á við um krakkana. Sum voru mjög virk og önnur ekki.“

Hann segist hafa fundið fyrir því hjá stjórnendum að Borgin var meðvituð um að hrósa og hvetja starfsfólk sitt, sérstaklega til að byrja með. „Þegar við fórum heim að vinna þá tókum við tölvuna og tækin með, en það var líka alltaf möguleiki að koma í húsnaði félagsmiðstöðvarinnar til að taka upp myndbönd til að nota á samfélagsmiðlunum. Við erum nokkur í fullu starfi en flestir eru í hlutastarfi og margir voru bara auðvitað að nota símana sína til að setja inn efni. Í lokin var þetta orðið svolítið lýjandi og margir orðnir þreyttir. Þetta hentar auðvitað fólki misvel, ég hefði aldrei valið mér að vinna heima, ég þarf fólk í kringum mig.“

Ekki jafn auðvelt fyrir alla

Ein af áherslunum í starfi félagsmiðstöðvanna er að ná til krakka sem þurfa á stuðningi að halda. Kári segir þau hafa reynt að passa sérstaklega vel upp þann hóp meðan á lokunum stóð. Ástandið var miserfitt fyrir krakkana segir hann, bæði eru þau ólík og svo hafa þau mismunandi bakland.

„Við finnum það núna þegar við höfum opnað aftur að þau hungrar í félagsstarfi. Þau voru mörg orðin mjög félagsþyrst. Mætingin er yfirleitt rosalega góð í félagsmiðstöðvunum hér í Breiðholti. Maí er þó aldrei besti mánuðurinn. Kannski bara af því að mörg þeirra eru búin að vera hjá okkur allan veturinn og veðrið orðið gott. En núna þegar við opnuðum 4. maí varð algjör sprengja og mjög margir koma til okkar.“

„Við höldum stundum „house party“ með hjálp Zoom fundarbúnaðar þar sem krakkarnir gátu tekið þátt, séð hvert annað og okkur. Þetta var mjög óformlegt og stundum komu fáir en það var mikið spjallað og nokkrir höfðu gríðarlega þörf fyrir þetta spjall og að fá tíma með okkur.“

Kári segir erfitt að meta strax hvort kvíði og andleg líðan hafi versnað í ástandinu enda telur hann að það sé of snemmt að segja til um það. Hann segir þó að líklega muni, á næstu vikum, koma inn krakkar á allar félagsmiðstöðvar, sem þurfi mikla hjálp. „Unglingar eru margir hverjir mjög opnir og tjá sig um tilfinningar sínar og líðan“ segir Kári, „það er mjög mikil breyting frá árum áður. En við vitum samt auðvitað að það eru nokkrir sem áttu mjög erfiða tíma. Aðstæður á heimilum eru mismunandi og við vitum að barnaverndarmálum fjölga í svona ástandi.“

„Tómir snillingar sem vinna hérna!“



FÓLKID OKKAR Í FÁRINU

Guðrún Kristín Svavarsdóttir og Elísabet Katrín Friðriksdóttir starfa báðar sem rekstrarstjórar eldhúss Landspítalans. Þær eru tvær af þremur rekstrarstjórum en sá þriðji er yfir matsölunum. Eldhúsið er staðsett á Hringbraut og þjónar öllum spítalanum, sjúklingum og starfsfólki. Þær eru eldaðar um það bil 5000 máltíðir á dag og matur er sendur á 10 matsali s.s. Vífilstaði, Fossvoginn, Dalbraut, Landakot, Kópavog, Klepp og fleiri. Það eru 120 manns sem starfa í eldhúsunum og matsölunum og þar er yfirleitt opið frá hálfsjö á morgnana til átta á kvöldin. Flestir eru á 8 tíma vöktum en ekki eru þó allir í fullu starfi.

Undirbjuggu sig undir það versta

Á Landspítalanum starfa um 6000 manns á fjölmörgum stöðum í borginni. Um leið og Covid-19 faraldurinn skall á var spítalanum lokað fyrir öllum utanaðkomandi og mikill viðbúnaður viðhafður.

Starfsfólkið hélt þó auðvitað áfram að mæta og álagið var miklu meira en vanalega. Í eldhúsinu á Hringbraut þar sem Guðrún og Elísabet starfa var starfshópnum strax skipt upp í tvær vaktir sem myndu aldrei hittast. Þær segjast hafa þurft að skipuleggja vinnuna þannig að þær gætu brugðist við því versta.

Sjálfsafgreiðslunni í matsalnum var lokað og byrjað var að skammta matinn. Þannig var það fram til 25. maí. Þessar breytingar kölluðu á fleiri á færibandið til að skammta í bakka því það er eins og gefur að skilja er mikill fjöldi sem fær mat úr eldhúsinu. Samhliða þessum var matseðillinn einfaldaður mikið því það mátti alveg búast við því að einhver af annarri hvorri vaktinni myndi veikjast. Ef það gerðist yrði allur sá hópur að fara í sóttkví og því urðu þau að vera tilbúin að keyra þetta allt áfram með helmingi minni mannskap. „Samhliða þessu var búið að ganga frá samningi við aðila úti í bæ til að taka við hluta máltíðanna ef allt færi á versta veg,“ segir Guðrún. „Við urðum að hugsa þetta þannig“.

Vöktunum var breytt þannig að fólkið á hverri vakt vann frá klukkan sjö að morgni til hálf sjö á kvöldin, í tvo daga, fékk svo frí í tvo og aðra hverja helgi. Þær segjast hafa þurft að lengja vaktirnar hjá flestum. „Blessunarlega tókst þetta vel,“ segir Guðrún. „En þetta var mikið púsluspil hjá fólki því það er auðvitað flókið fyrir alla að breyta vinnutímanum sínum með svona skömnum fyrirvara.“ Elísabet tekur undir það og segir að andinn hafi verið þannig að allir voru tilbúnir að leggja mikið á sig. Þær segja það lykilatriði hversu vel samstarfið milli rekstrarstjórnanna og verkefnastjórnanna hafi gengið. Deildarstjórinn Sigrún Hallgrímsdóttir hafi verið regnhlíf yfir allt þetta skipulag og stjórnendateymið hafi unnið eins og einn maður allan tímann.

Ótrúleg samheldni og samvinna

„Samheldnin hjá starfsfólkinu var ótrúleg,“ segir Elísabet. „Í þessu nýja vaktafyrirkomlagi voru allir að vinna á sama tíma, en ekki skipta um vakt á átta tíma fresti. Þetta skapaði einhvern veginn gott andrúmsloft og meiri rólegheit þrátt fyrir mikið álag.“ Guðrún tekur undir þetta og segir að það hafi verið áberandi hvað allir hafi staðið saman og hjálpast að við verkefnin. Breytingarnar voru miklar en það tók enginn illa í þetta. „Auðvitað var þetta mikið rask hjá mörgum,“ segir hún. „Fólk þurfti að finna barnapössun vegna breytinga á vinnutíma og alls konar mál komu upp, en samheldnin var alltaf til staðar. Enginn kvartaði þótt margir hlakki auðvitað til að hlutirnir komist í sitt vanalega horf.“

Í starfsmannahópnum eru fjölskyldutengsl og alls konar vinatengsl og því reyndist ansi mikið púsl að skipta hópnum. Þær segjast hafa setið við allan föstudaginn þann 13. mars við að skipuleggja þessar breytingar og hafa samband við fólkið. Skipulagið var heilmikið í kringum þetta og strax á mánudeginum á eftir gekk í gildi nýtt vaktaplan og nýtt skipulag. Þær segjast hafa hringt í allt sitt fólk til að ræða við það og segja þeim hvernig þetta yrði og fá samþykki þess fyrir breytingunum. Það tóku allir vel í þetta strax segja þær og allan þennan tíma kvartaði enginn. Þær segjast hafa beðið fólk í hópnum að hittast ekki utan vinnunnar. „Fólk var auðvitað undir álagi bæði í vinnu og heima fyrir,“ segir Guðrún sem fannst þetta stundum erfitt „en það voru bara allir í sama liði. Auðvitað kom ýmislegt upp á, fólk þurfti að redda börnum o.fl. Við reyndum að koma til móts við alla og allir reyndu að hjálpast að. Þetta var erfiðari staða núna því ömmur og afar voru ekkert öll að passa.“

Álagið var gífurlegt

Allir stjórnendur skiptu sér niður á vaktirnar og það gerðu þær Guðrún og Elísabet líka. Þær skiptu starfsmannahópnum niður í tvö teymi og hittust aldrei meðan á mesta fárinu stóð. Elísabet mætti á allar vaktirnar með sínum hópi en Guðrúnu Kristín þurfti fljótlega að færa vinnustöðina sína heim af heilsufarsástæðum.

Elísabet viðurkennir að það hafi verið mikið álag á stafsfólki og stjórnendum á þessum tíma. „Ég átti til dæmis erfitt með að tengja við þennan Covid-doða sem fólk var að tala um og alla þessa facebook leiki,“ segir hún og hlær. „Það var mikill munur á okkar raunveruleika og þeirra sem voru sendir til að vinna heima eða höfðu jafnvel engin verkefni. Þessi tími hefur liðið mjög hratt. Mér finnst næstum eins og ég hafi misst af einhverju!“

Guðrún segir að erfiðast hafi verið að þurfa að vera heima, „að vera ekki í miðri aksjóninni“ eins og hún orðaði það. Hún tók fyrstu vaktirnar með hópnum sínum því það þurfti að breyta mjög miklu í skipulaginu. „Við urðum að finna nýtt fyrir komulag til að taka við vörum og senda frá okkur mat. Það mátti auðvitað enginn koma inn í eldhúsið. Sjálfskömmtunin var tekin af og við byrjuðum að skammta matinn til allra. Álagið var miklu meira á alla starfsmenn í eldhúsinu, það eru vel yfir þúsund manns í hádegismat.“ Guðrún fór síðan heim og vann þaðan og segir að það hafi verið verst hvernig tíminn rann saman. „Það voru engin tímamörk og það teygðist á vinnudeginum. Síminn minn var stundum svo heitur að ég setti hann inn í ísskáp“ segir Guðrún og skellir upp úr. „En auðvitað voru ákveðin verkefni sem var gott að vinna í næði.“

Saknaði fólksins

Þær eru sammála um að þessi tími hafi verið áskorun. „Við vorum til dæmis að ráða sumarstarfsfólk, við ráðum vanalega um 50-60 manns, og Guðrún tók starfsviðtölin heiman frá sér í gegnum Facetime“ segir Elísabet. Guðrún segir að það hafi „verið gott að geta unnið það verkefni í rólegheitunum heima því þar er minna áreiti. Á móti kom að það hafi verið mjög skrítið að vera ekki búin að hitta fólkið þegar það mætti til vinnu.“

Erfiðast fannst þeim að finna ekki lengur fyrir sömu nálægð við fólkið í kringum sig. Þær segjast báðar hafa saknað þess að hitta ekki vinnufélagana eins og áður. Elísabet hitti einungis helming starfsfólksins því hóparnir hittust ekkert og Guðrún hitti engan eftir að hún fór að vinna heima, hún segir það hafi verið mjög einmanalegt.

„Við vorum heppin“

Helga G. Hjörleifsdóttir hefur starfað með fólki með fötlun í 40 ár, fyrst hjá Lyngási og nú á leikskóladeild Bjarkarás sem einnig ber nafnið Lyngás.

Helga er félagsliði sem vinnur á deild með börnum sem hafa mikla fötlun, öll eru þau á forskólaaldri. Þar er pláss fyrir 6 börn og sum þeirra eru allan daginn og önnur hluta úr degi. Á Bjarkarási fá þau m.a. þroskþjálfun,

sjúkráþjálfun og iðjuþjálfun og þar er einnig unnið með tónlistarþerapiu. Auk þess hafa þau aðgang að heitum potti sem er að sögn Helgu afar mikilvægur í þjálfuninni. „Markmið okkar er að gera bæði fullorðnum og börnum kleift að útskrifast héðan og verða virkari í samfélaginu með því að stunda vinnu eða skóla. Börnin fara flest inn á leikskóla og grunnskóla og þeir fullorðnu í margs konar vinnu með stuðningi.“



FÓLKID OKKAR Í FÁRINU

Í Grófinni þar sem Bjarkarás er staðsett eru fjórar starfsstöðvar og þar starfa alls 76 starfsmenn með fötlun auk barnanna á Lyngási.

Bjarkarási, var eins og öðrum sambærilegum stofnunum, alveg lokað í upphafi faraldursins í byrjun mars. Það var þó ekki lokað nema í um vikutíma því fljótlega voru gefnar undanþágur fyrir þá sem þurftu nauðsynlega að koma. Það er því ljóst að starf Helgu og samstarfsfólks hennar er afar mikilvægt. Margir héldu sig þó heima á þessum tíma þrátt fyrir undanþágurnar, enda viðkvæmir fyrir. „Það eru ekki allir komnir til baka og margir eru enn með skerta þjónustu, sumir sem eiga vistun allan daginn en koma til dæmis

bara hálfan daginn. Mér skilst að þannig verði það, að minnsta kosti út maí,“ segir Helga.

Húsið er tvískipt og starfshópnum var skipt upp í nokkra hópa sem gættu þess að hittast ekki. Helga segist ekki hafa hitt sumt af samstarfsfólkinu nú í margar vikur. Þau hafi til dæmis ekki hitt neina frá Lækjarási sem er í næsta húsi, en þangað fara þau þó með börnin í heita pottinn, enda sérinngangur þar sem betur fer. Allflestir á vinnustaðnum hafa mætt til vinnu alla dagana og eldhúsið var opið. Skammtað var á diskana og ekki leyfilegt að borða í matsalnum heldur varð fólk að taka matinn með sér inn á deildirnar.

Allir starfsmenn jákvæðir

Á leikskóladeildinni þar sem Helga vinnur starfa alls fjórar konur sem mættu alla daga til vinnu. Þeir dagar sem börnin komu ekki voru notaðir til þess að þrifa vel, sótthreinsa og taka til á milli þess sem þær fóru heim til barnanna sinna til að veita þjálfun. „Við erum fjórar á minni deild og við hittumst alla dagana, nema þegar við vorum að fara heim til barnanna. Svo var fljótlega farið að veita undanþágur og fólk hefur verið að tínast inn aftur smátt og smátt. Sá munur var þó á að aðstandendur keyrðu fólk hingað en notuðu ekki ferðaþjónustu fatlaðra. Það var mjög rólegt hjá þeim á þessum tíma. Þetta var auðvitað talsverð breyting á starfinu“ segir Helga. „En það voru allir starfsmenn mjög jákvæðir og við löguðum okkur bara að breyttu vinnulagi. Það tóku bara allir mjög vel í þessar breytingar og það voru held ég engin vandamál sem komu upp. Við skiptum milli okkar heimsóknunum, vorum tvær sem sinntum einu barni til skiptis. Það voru samt ekki allir sem vildu fá þjónustuna heim. Nú eru börnin öll komin til baka en þeir fullorðnu eru enn með skerðingar á tíma.“

Aðspurð um það hvernig stjórnendur hefðu staðið sig gagnvart starfsfólkinu á þessum erfiða tíma, segir hún að stjórnendur Áss hafi sent póst á starfsmenn daglega og tilkynnt um ástandið þann daginn, hvort eitthvað væri breytt varðandi starfsemina o.s.frv. Helga segir að það hafi verið gott að fá þessa pósta. Auðvitað hafi hún verið áhyggjufull en það hafi hjálpað að geta mætt í vinnuna og haldið sinni rútínu.

„Við vorum heppin“ segir Helga. „Það kom ekki upp neitt smit og starfsfólkið vann mjög vel saman í þessum breyttu aðstæðum.“ Hún viðurkennir að þetta hafi verið hálf undarlegur tími, hún hafi sjálf verið í nokkurs konar sjálfskipaðri einangrun. „Ég mætti í vinnuna og sinnti mínu en gerði ekkert meira. Hélt mig mest heima og fór ekkert annað nema rétt í búðina. Það var bæði vegna þess að ég sjálf er ekkert unglamb lengur og svo er ég að vinna með viðkvæmum hópi. Ég hitti enga utan vinnunnar. Það var auðvitað stundum einmanalegt en ég held það hafi bjargað miklu fyrir mig að ég mætti í vinnuna á hverjum degi og þurfti ekki að fara í sóttkví. Það gerði þennan tíma auðveldari.“

Bjarkarás og Lækjarás bjóða upp á val um vinnu og virkni fyrir fullorðið fólk með þroskahömlun. Lögð er áhersla á fjölbreytta einstaklings- og hópmiðaða starfsemi þar sem haft er að leiðarljósi að gera vinnu, affreyngu og umhverfi aðgengilegt hverjum og einum. Starfsemin spannar vítt svið og má þar nefna þroskaþjálfun, félagsstarf, virknihópa, heitan pott, vettvangsferðir, tölvur og skapandi starf. Áhersla er lögð á óhefðbundin tjáskipti, tákni með tali, Boardmaker og stafrænar myndir.

Í Grófinni er sömuleiðis starfrækt leikskóladeild sem ber nafnið Lyngás og vísar til fyrsta dagheimilisins sem Ás styrktarfélag setti á laggirnar árið 1961. Húsnæðið í Safamýrinni sem áður hýsti Lyngás var selt í maí 2018 og þjónusta við börn flutt í Stjörnugróf. Í Lyngási, sem er staðsett í Bjarkarási, er lögð áhersla á einstaklingsmiðaða þjónustu með fjölbreytt viðfangsefni, þar sem snemmtæk íhlutun og þroskaþjálfun er höfð að leiðarljósi.

„Mikil samstaða í hópnum“



Ágústa Sigurðardóttir er vagnstjóri hjá Strætó og hefur starfað þar í rúm fjögur ár. Áður segist hún hafa starfað í sjoppunni á Hlemmi og þegar henni var lokað skellti hún sér í meiraprófið og hóf störf hjá Strætó. Henni líkar starfið vel en í Covid faraldrinum breyttist starf þeirra töluvert. „Það var gripið tiltölulega snemma til forvarnaraðgerða hjá Strætó“ segir hún. Það var fyrst ákveðið að loka framdyrunum svo fólk þurfti að koma inn að aftan. En það var ekki nóg því þá kom bara fólk fram í til að borga og fá skiptimiðna. „Það var í raun bara enn verra“ segir hún, „þá kom fólk aftan að manni og alveg ofan í hálsmálið.“ Að lokum var svo ákveðið að loka fremsta hluta vagnsins með teipi eða

bandi svo fólk kæmist ekki nálægt vagnstjóranum. Til þess að borga þurfti að veifa símanum með rafrænni borgun eða leggja miðann á fremsta sætið. „Það var ekki hægt að gefa skiptimiðna svo við bentum fólki sem þurfti að taka annan vagn á að nota miðann sinn þar. Þetta var auðvitað mjög sérstakt og það voru mögulega einhverjir sem ekki borguðu en við urðum bara að treysta fólki“ segir Ágústa. „Ég held samt að það hafi verið minnihlutinn því það voru margir sem höfðu mjög einbeittan vilja til að borga og aðfarirnar voru stundum kúnstugar“ segir hún og hlær.

Auk þessara ráðstafana var ákveðið að skerða þjónustuna verulega. Í hópi vagnstjóra voru eins og annars staðar nokkrir sem ekki gátu sinnt vinnu á tímabilinu vegna undirliggjandi sjúkdóma og þeir fengu að fara heim á launum. „Allir „stubbabílarnir“ voru teknir úr umferð og það þýddi að margir vagnstjórar voru verkefnalausir. Því var ákveðið að skipta vöktunum milli þeirra. Ágústa segir að þau hafi verið fegin að gripið var svona fljótt til aðgerða hjá Strætó. Stjórnendur hafi verið í samstarfi við almannavarnir og það hafi verið gott því auðvitað hafi þau öll verið orðin órugg.

Ágústa segir að þetta hafi verið rólegur tími, hún hafi tekið 10 vöktum færra en vanalega á tímabilinu. „Launin lækkuðu þess vegna því við vorum með minni vinnu og misstum til dæmis álag og yfirvinnu. Við höldum samt föstu laununum og vorum ekki á bótum eða neinu svoleiðis. En þetta hefði getað komið á verri tíma. Þann fyrsta apríl fengum við greitt samkvæmt nýjum samningum og þá kom líka eftirágreiðsla launanna og svo kom orlofið á yfirvinnuna í maí. Svo þetta reddaðist alveg.“ segir hún glaðlega. „Ég held að starfsmannahópurinn hafi bara verið sáttur við þessar breytingar. Það voru flestir frekar jákvæðir að deila þessum vöktum á milli fólks og mikil samstaða í hópnum.“

Þegar þetta er skrifað er Strætó enn með skerta þjónustu og næturstrætó ekki farinn að ganga. Það er líka enn þá band í kringum bílstjórana og fólk er beðið um að fara inn að aftan. Ágústa segist vona að þetta verði til þess að það verði sett einhvers konar vernd fyrir framan bílstjórana sem myndi þá vera til framtíðar. Vagnstjórar eru auðvitað að hitta fólk í alls konar ástandi og verða gjarnan fyrir áreiti. Hún segist reyndar sjálf vera heppin og ekki hafa lent í miklum vanda enda keyri hún til dæmis aldrei næturstrætóinn, en þar segir hún oft vera læti og vagnstjórar hafi lent í leiðinlegum atvikum.

Einmanalegur tími

Mér fannst þetta einmanalegur tími segir Ágústa aðspurð um hvernig henni hafi liðið á meðan á þessu stóð. „Ég bý ein en á bæði börn og barnabörn. Ég hitti þau ekki í langan tíma og upplifði mig einangraða. Ég fór í vinnuna og stundum út í búð. Það var alltof sumt. Ég pantaði líka stundum af netinu því mér fannst óþægilegt að þurfa að forðast fólk í verslunum. Það var mjög skrítið andrúmsloft þar stundum. Aðspurð um hvort hún haldi að við höfum lært eitthvað á þessum tíma segir hún að kannski hefðum við lært að standa í biðröð og gefa fólki rými. „Vonandi helst það. Svo kom eitt gott út úr þessu. Við erum hætt að taka endalaust í hendurnar á fólki. Mér hefur alltaf fundist það algjör óþarfi og frekar óþægilegt. Ég er bara fegin að við séum hætt því,“ segir hún hlæjandi.

Ljósmyndaleikur Sameykis stendur til 10. ágúst

Við höfum blásið til ljósmynda-
leiks meðal félagsmanna
Sameykis sem nýta sér orlofs-
húsin okkar eða aðra orlofskosti.

Sendið okkur mynd eða myndir
sem teknar eru í eða við orlofs-
hús félagsins innanlands og á
Spáni. Myndirnar þurfa ekki að
vera teknar í sumar.

Við veljum þrjár skemmtilegustu
myndirnar eða myndaseríurnar
og ljósmyndarinn fær veglegan
vinning. Myndirnar þurfa að sýna
orlofshúsin okkar eða umhverfi
þeirra á þann hátt að hún heilli
dómnefndina upp úr skónum
eða sýna fólk að nýta sér aðra
orlofskosti s.s. veiði- eða útilegu-
kortíð.



Í dómnefndinni sitja þrír fulltrúar, tveir
frá félaginu og fagaðili um ljósmyndir.
Dómnefndin mun ekki hafa aðgang að
upplýsingum um höfund eða uppruna
myndanna. Sameyki áskilur sér rétt til að
nota allar myndir sem berast í útgáfu og
kynningarefni.

Vinningarnir eru helgardvalir í orlofshúsum
félagsins innanlands að eigin vali (utan
úthlutunartíma). Skilafrestur ljósmyndanna
er til 10. ágúst 2020.

Ljósmyndum má skila hvort sem er rafrænt
eða á pappír. Ljósmyndir á rafrænu formi skal
senda á solveig@sameyki.is en myndir á pappír
skal senda í pósti til Sameykis, Grettisgötu
89, 105 Reykjavík og merkja „ljósmyndasam-
leikur“. Nánari upplýsingar veitir Sólveig Jónas-
dóttir í síma 525- 8353, solveig@sameyki.is.

Ljósmyndirnar sem skreyta síðuna eru verðlauna-
myndir úr ljósmyndakeppni Blaðs stéttarfélaganna
sumarið 2010.



Afmælisgjöfin, almenn starfshæfni og séra Brown

Vangaveltur eilífðarstúdents í sóttkví

Sóttvarnalæknir gaf þér sóttkví í afmælisgjöf! Þannig hljómuðu skilaboðin frá yngstu dótturinni á afmælisdaginn minn um miðjan mars sl. Þá var ég stödd með vinkonu í Berlín og hélt ég væri langt frá öllum helstu smitleiðum. Mér leið eins og í október árið 2008 en þá horfði ég á Geir H. Haarde biðja guð að blessa Ísland á tölvuskjá í hótélherbergi í Osló og fyrsta sem mér flaug í hug þá, var að ég yrði innlyksa í Noregi. Það sama gerðist í Berlín svo við vinkonurnar flýttum heimför um tvo daga.

Við tók tveggja vikna sóttkví í boði sóttvarnalæknis og fjarvinna sem stóð til loka aprílmánaðar. Þessar vikur hafa verið lærdómsríkar, t.d. hefur verið ótrúlegt að fylgjast með aðlögunarhæfni Íslendinga en einnig var þetta tækifæri til að skoða eigin aðlögunarhæfni og viðhorf til breytinga.

Hér áður fyrr þóttu það lítil merki um dugnað og eljusemi að vera lengi í námi. Fólk átti að klára sitt fag, hvort sem um var að ræða starfsnám, stúdentspróf eða próf úr háskóla, og finna sér vinnu sem entist út starfsævina. Nú er öldin önnur, World Economic Forum segir að við nútímafólkið neyðumst til að gerast eilífðarstúdentar eða „*We will all need to become lifelong learners.*“¹ Og ekki nóg með það, heldur þurfi hinn almenni starfsmaður að meðaltali riflega hundrað daga endurmenntun (e. *retraining*) og uppfærslu á hæfni sinni (e. *upskilling*) til að ná að halda í við þróun starfa. Kórónaveiran sýndi það hins vegar að stundum gefast engir hundrað dagar til að læra nýja hluti heldur verður bara að henda sér út í og troða marvaðann.

Stefnt að nýju námi fyrir félagsliða haustið 2020

Almenn starfshæfni hefur verið skilgreind af Fræðslumiðstöð atvinnulífs og felur m.a. í sér að starfsmaður geti lagað sig að aðstæðum eftir þörfum og átt í árangursríkum samskiptum.² Atvinnuauklýsingar endurspegla mikilvægi almennrar starfshæfni. Þannig sýna auglýsingar ríkisstofnana á Starfatorgi að sóst er eftir hæfni eins og þjónustulund, jákvæðni, sveigjanleika, leikni í samskiptum og tungumálum. Það er óskað eftir einstaklingum til starfa sem sýna öguð vinnubrögð, sjálfstæði og vandvirkni og alls staðar þarf almenna þekkingu á notkun upplýsingatækni. Síðustu vikur hafa svo sannarlega reynt á flesta þessa þætti. Þær hafa líka sýnt okkur að það er ekki eftir neinu að bíða, framtíðin bíður ekki og ef við fylgjum henni ekki eftir þá mun hún stinga okkur af. Við verðum því að vekja í okkur eilífðarstúdentinn og læra meira og meira, meir í dag en í gær.

Hjá Starfsmennt geta opinberir starfsmenn fengið leiðsögn um leiðir til að efla eigin hæfni og stjórnendur stofnana geta sóst eftir ráðgjöf um þjálfun og fræðslu fyrir starfsmenn. Skilaboð kórónaveirunnar snúast ekki bara um handþvott. Í nútíma-samfélagi er brýnt að sýna aðlögunarhæfni og huga stöðugt að þjálfun og fræðslu. Ekki gera ekki neitt! Hafðu frekar samband við okkur hjá Starfsmennt til að kanna hvernig best er að byrja því eins og séra Brown sagði í þættinum sem ég horfði á í sótt-kvinni „Það er kominn tími til að takast á við framtíðina!“

1. https://www.weforum.org/agenda/2018/09/future-of-jobs-2018-things-to-know?fbclid=IwAR1nq6QYvnd5EAcRaZPr7N_Tj0QGsSkdRjF-dl5ymyXA9ciG_TutU181KJxs
2. <https://gatt.frae.is/2019/almenn-starfshaeefni/>

Guðfinna Harðardóttir

Höfundur er framkvæmdastjóri Starfsmenntar

Ákveðið hefur verið að breyta námslokum félagsliða til að koma til móts við þær auknu kröfur sem gerðar eru til félagsliða að veita félagslegan stuðning innan velferðar- og heilbrigðisþjónustu, á öldrunarheimilum og við endurhæfingu í heimahúsum. Nám félagsliða verður því fært af 2. þrepi íslensks hæfniramma um menntun yfir á 3. þrep.

Hjá Starfsgreinaráði heilbrigðis-, félags- og uppeldisgreina (SHFU) hefur farið fram vinna við endurskoðun á hæfnikröfum sem gera má til starfa félagsliða á 3. hæfniprepi. Jóhanna Þórdórsdóttir, fræðslustjóri Sameykis, situr í ráðinu sem einn af fulltrúum BSRB. Hún segir þetta mikilvægt skref þar sem vinnumarkaðurinn standi frammi fyrir miklum áskorunum sem tengjast m.a. lýðfræðilegum breytingum og tæknibreytingum. Hvað varðar lýðfræðilegu breytingarnar þá snúast þær um hækkandi lífaldur íslensku þjóðarinnar og breytta samsetningu þjóðarinnar þar sem hlutfall fólks af erlendum uppruna hefur farið vaxandi. Þetta kallar í auknum mæli á þverfaglega teymisvinnu allra sem starfa innan velferðar- og heilbrigðiskerfisins, þar á meðal félagsliða en þeir sinna m.a. einstaklingum með fötlun, geðraskanir, öldruðum og langveikum. En Alþjóðaheilbrigðismálastofnunin skilgreinir heilbrigði sem líkamlega, andlega og félagslega vellíðan.

Í frétt á vef stjórnarráðsins er haft eftir Lilju Alfreðsdóttur mennta- og menningarmálaráðherra að með nýju námi er stefnt að því að félagsliðar axli meiri ábyrgð á stjórnun, framkvæmd og eftirliti með félagslegri umönnun og geti miðlað flóknari upplýsingum til fjölbreyttari hópa. „Ávinningur þessa er aukin fagmennska og hæfni stéttarinnar til að veita félagslegan stuðning til ólíkra hópa um leið og skýrleiki námsleiðarinnar er aukinn með tilliti til tengsla við önnur skólastig, gæði og stífganda í námi,“ segir Lilja Alfreðsdóttir mennta- og menningarmálaráðherra.

Menntamálastofnun hefur farið yfir tillögur SHFU með hagsmunaaðilum og lagt til að námslokin verði færð upp um þrep. Mennta- og menningarmálaráðuneyti kynnti áformin í samráðsgátt stjórnvalda í vetur og bárust um það 24 umsagnir.

Ráðuneytið hefur svarað umsögnunum í samráðsgátt og leggur til það sólarlagsákvæði að nemendur sem voru virkir í námi á vorönn 2020 gefist kostur á að ljúka því samkvæmt eldri staðfestri námskrá. Hvatt verður þó til þess að eldri nemendur velji að ljúka námi af 3. hæfniprepi til að geta mætt auknum kröfum í starfi. Jafnframt verður atvinnulíf hvatt til þess að meta námslok af báðum þrepum jafngild.

Stefnt er að því að kennsla hefjist samkvæmt nýrri námskrá haustið 2020 en ný námskrá er í staðfestingarferli. Þá er verið að endurskrifa starfstengda námskrá innan framhaldsfræðslukerfisins m.t.t. samfellu í námi og mati á hæfni. Það nám verður að fullu metið til nýrra námsloka í framhaldsskóla. Fullorðnir námsmenn munu því áfram geta valið sér námsfyrirkomulag samhliða starfi eða sem lið í starfsþróun.

Gott á grillið

Það er fátt sumarlegra en grilllykt í loftinu og litríkur og bragðgóður matur á teinunum. Ekki er verra að hafa kannski veitt fenginn sjálf/ur, til dæmis í einu af vötnum Veiðikortsins.

Blað Sameykis fékk góðfúslegt leyfi til þess að birta þessar girnilegu uppskriftir, en þær eru fengnar af vefnum grgs.is (Gulur, rauður, grænn og salt).

Grilluð bleikja

Þessi uppskrift að bleikju svikur engan. Hún er einföld í undirbúningi og gefur dásamlegt bragð.

Leiðbeiningar

Pensla flökin með ólífu olíu
Krydda með marakkósku fiskikryddi frá Kryddhúsinu og sítrónupipar og leyfa þeim að standa í að minnsta kosti klukkustund.

Kveikja á grillinu og leyfa því að ná um 200 - 250 gráðum.

Leggja flökin í álbakka (roðið niður) og leyfa þeim að vera 7 mínútur á sömu hlið.

Meðlæti

Skerið litríkar paprikur í sneiðar og þræðið upp á trépinna. Penslið með olíu. Steikið á grillinu í 10 mín. Snúið pinnunum nokkrum sinnum á meðan svo þeir steikist jafnt. (Munið að lofa trépinnum að liggja í vatni smá stund áður.)

Við mælum einnig með litríku fersku salati og grilluðum kartöflum eða nýju smælki. Berið fram undir berum himni í góðum félagsskap.



Hunangs-BBQ kjúklingur

Með grilluðu grænmeti og geggjuðum sósum



Kjúklingaspjót

1.4 kg kjúklingalæri
1 flaska Honey Barbecue sauce, frá Stonewall Kitchen
Grillpinnar

Grillað grænmeti

1-2 paprikur, skornar í bita
1-2 rauðlaukar, skorinn í báta
1 lítill kúrbítur, skorinn langsum
10 stk kirsuberjatómatar
timían
salt
1/2 mexíkó ostur

Sósur

1 krukkja hvítlauks Aioli, frá Stonewall Kitchen
1 krukkja Habanero Mango sósa, frá Stonewall Kitchen

LEIÐBEININGAR

1. Skerið kjúklingalærin í munnbita. Setjið í stóra skál og hellið hunangs bbq sósunni yfir kjúklinginn og blandið vel saman. Marinerið eins lengi og tími gefst.
2. Skerið grænmetið niður, blandið saman við ólífúolíu og kryddið með timían og salti. Setjið á grillbakka og grillið. Setjið mexíkó ostinn saman við undir lok grilltímans svo hann bráðni með kjúklingnum.
3. Þræðið kjúklingalærin upp á grillpinna og grillið. Penslið með marinerungunni og snúið kjúklingnum reglulega.
4. Berið fram með góðum sósum eins og Garlic Aioli og Habanero Mango frá Stonewall Kitchen.
Sósur geta oft sett punktinn yfir i-ið með góðri máltíð.

NÁMS- OG STARFSRÁÐGJÖF

Náms- og starfsráðgjafar hjá Framvegis eru til staðar fyrir þig ef þú ert eldri en 20 ára og hefur ekki útskrifast úr framhaldsskóla.

Við leggjum áherslu á að:

- finna leiðir til að efla og styrkja einstaklinga
- upplýsa um nám og störf
- veita ráðgjöf um raunfærnimat
- aðstoða við gerð ferilskrár og/eða færnimöppu
- takast á við hindranir í námi eða starfi
- finna hvar hæfileikum er best varið t.d. með áhugakönnun

RAUNFÆRNIMAT

Raunfærnimati er ætlað að meta þá færni og þekkingu sem þú hefur öðlast í starfi og frítíma. Gengið er út frá því að eðlilegt sé að meta færni sem til staðar er óháð því hvernig hennar hefur verið aflað. Mat á raunfærni byggir á þeirri hugmynd að allt nám sé verðmætt og að það sé skjalfest óháð því hvar þess hefur verið aflað, í skóla eða í starfi. Framvegis heldur utan um raunfærnimat gagnvart Tölvubraut Upplýsingatækniskólans.

MARKVISS OG KERFISBUNDIN STARFSMANNAÞRÓUN

Framvegis – miðstöð símenntunar býður fyrirtækjum og stofnunum þjónustu við að greina þarfir fyrir fræðslu, þjálfun og annað sem tengist uppbyggingu starfsmanna og notar til þess faglega greiningaraðferð sem ber heitið Markviss.



Nánari upplýsingar veitir starfsfólk Framvegis í síma 581 1900
eða í gegnum netfangið framvegis@framvegis.is

Ertu tilbúin/n fyrir framtíðina?

Starfsmennt býður upp á 14 vefnámskeið.

Skráning er opin til 1. ágúst en þú mátt hefja leikinn strax eða þegar þér hentar í sumar.

Myndvinnsla með snjalltækjum

Nemendur læra á öflug ókeypis myndvinnsluforrit (með áherslu á Snapseed) í snjalltækjum, bæði sínum og spjaldtölvum (Android & iPad).

Photoshop

Þú ferð í gegnum skemmtileg verkefni þar sem þú lærir á öll helstu lykilverkfæri í myndvinnslu.

Hugarkort, Mind Mapping

Með hugarkortum er hægt að skipuleggja hugsun og þekkingu á praktískan, skemmtilegan og árangursríkan hátt.

Vefsíðugerð - WIX

Vefsíðugerð með Wix gerir öllum kleift að smíða góða heimasíðu frá grunni. Enga þekkingu á forritun eða heimasíðugerð þarf til.

Tölvuleikni - Windows stýrikerfið

Hnitmiðað og skemmtilegt námskeið þar sem farið er yfir allt það helsta sem þú þarft að kunna til að geta nýtt þér tölvur í daglegu lífi.

Fjársjóður Google og vefgerð

Fjöldmörg vinsæl og öflug verkfæri frá Google á borð við Google Sites, Google Docs, Forms, Maps og Youtube kynnt fyrir þátttakendum.

Almennt tölvunám, grunnur

Farið er yfir alla helstu þætti er varða almenna tölvunotkun. Hentar þeim sem hafa litla reynslu en vilja efla þekkingu sína á rafrænu umhverfi.



Outlook / Verkefna- og tíma stjórning

Fyrir alla sem vilja læra að nýta margþætta kosti Outlook til tíma- og verkefnastjórningar.

PowerPoint / Margmiðlun og kynningar

PowerPoint er öflugt verkfæri til að útbúa vönduð og eftirtektarverð gögn, s. s. glærur, námsgögn og skjákynningar.

Publisher, upplýsingamiðlun

Við lærum á byrjendavænt umbrotsforrit (Publisher) fjölbreytt verkfæri til að útbúa margmiðlunarefni fyrir rafræna miðla.

Word ritvinnsla, grunnur

Kennt er hvernig hægt er að nota Word til að leysa margvísleg verkefni, t.d. móta texta, myndefni, gröf og töflur og fleira.

Word ritvinnsla, framhald

Hér er farið í flóknari hluta Word forritsins með áherslu á vinnslu & mótun stærra skjala.

Excel töflureiknir, grunnur

Skoðað er hvernig nota á einfaldar formúlur, hvernig gögn eru útlitsmótuð og uppsetning myndrita.

Excel töflureiknir, framhald

Hugsað fyrir þá sem hafa lokið grunnnámskeiðinu eða hafa haldbæra reynslu af Excel.

Nánari upplýsingar og skráning á vef Starfsmenntar www.smennt.is



NÝJUNG Í ORLOFSMÁLUM FYRIR FÉLAGSMENN SAMEYKIS FRÁ MIÐJUM JÚNÍ 2020

Ferðaávisun tryggir bestu kjörin á gistingu

Stéttarfélögin sem eiga aðild að Frímann-kerfinu hafa sameinað krafta sína og komist að samkomulagi við fjölmörg hótél og gistiheimili víðs vegar um landið. Markmiðið er að tryggja félagsmönnum hagstæðasta verð fyrir gistingu sem völ er á.

Félagsmenn munu senn geta skráð sig inn á orlofsvefinn og keypt ferðaávisanir sem gilda á tugum hótela og gistiheimila í öllum landsfjórðungum, án þess að festa dagsetningu dvalarinnar. Þeir velja þann gististað sem þeim hugnast en herbergi, þjónusta og verð er breytilegt á milli gististaða.

Ef svo háttar að umrætt hótél eða gistiheimili er fullt, eða ef ferðaáætlunin tekur breytingum þegar nær ferðinni dregur, er hægt að nota ávísunina hjá hvaða samstarfsaðila sem er, hvenær sem gistiþláss er laust og með hvaða tilboði sem hótelin og gistiheimilin kunna að bjóða síðar. Þannig hafa félagsmönnum verið tryggð bestu hugsanlegu kjör og útilokað að þeir fari á mis við betri tilboð, til dæmis þegar líður á komandi sumar.

Sértilboð fyrir stéttarfélög

Samstarfsaðilar stéttarfélaganna geta nú boðið félagsmönnum góð tilboð fyrir sumarið. Tilboðin er hægt að skoða með því að fara inn á orlofsvefinn og skrá sig inn, á sama hátt og þegar sótt er um orlofshús. Þegar smelt er á „Ferðaávisun“ opnast síða þar sem hægt er að skoða þau fjölmörgu tilboð á gistingu sem félagsmönnum standa til boða.

Í boði er allt frá einfaldri gistingu á litlum gistiheimilum upp í vegleg hótélherbergi með fullri þjónustu og dýrindis morgunverði. Einnig er hægt að velja upphæð að eigin vali, til dæmis 5.000 eða 15.000 krónur, og nota hvar sem er þegar land er lagt undir fót. Ávísunin veitir aðgang að bestu tilboðum þessara hótela og gistiheimila. Valið er þitt.

Engin binding og aukið frelsi

Ferðaávisunin er rafræn og er geymd á þínu svæði á orlofsvefnum. Kvittun berst í tölvupósti. Ávísunin leysir af hólmi hótélmiða á fyrirfram ákveðnum gististað. Þessu nýja fyrirkomulagi fylgir meira frelsi og stóráuknir valmöguleikar, enda er ávísunin ekki bundin við tilteknar dagsetningar, einstakt gistiheimili, hótél eða hótélkeðju. Jafnframt geta félagsmenn nýtt ávísunina með hvaða sértilboðum sem samstarfsaðilar okkar kunna að bjóða síðar.

Ekki er þörf á að fullnýta þá inneign sem félagsmenn eiga í formi ávísunarinnar hjá einu hóteli eða gistiheimili, heldur getur hún nýst á fleiri gististöðum. Ef dýrari gisting er valin en upphaflega stóð til, greiðir félagsmaðurinn einfaldlega mismuninn á staðnum. Óhætt er að skora á félagsmenn að huga tímanlega að því að panta gistingu, til að auka líkurnar á að herbergi séu laus á gististaðnum.

Ávísun á frábært sumar

Við bjóðum félagsmönnum að kaupa ferðaávísun sem tryggir gistingu á góðu verði í sumar, í samstarfi við íslensk hótél og gistiheimili.

Skráðu þig á orlofsvef félagsins á **sameyki.is** og skoðaðu frábær tilboð á mörgum af betri hótélum og gistiheimilum landsins.

Kauptu ferðaávísun og njóttu Íslands á sérkjörum.



Keahótel



Íslandshótel



Gistiheimilið Hvoll



Hótel Ísland



Hótel Laugarbakki



Hótel Ísafjörður



Hótel Bifröst

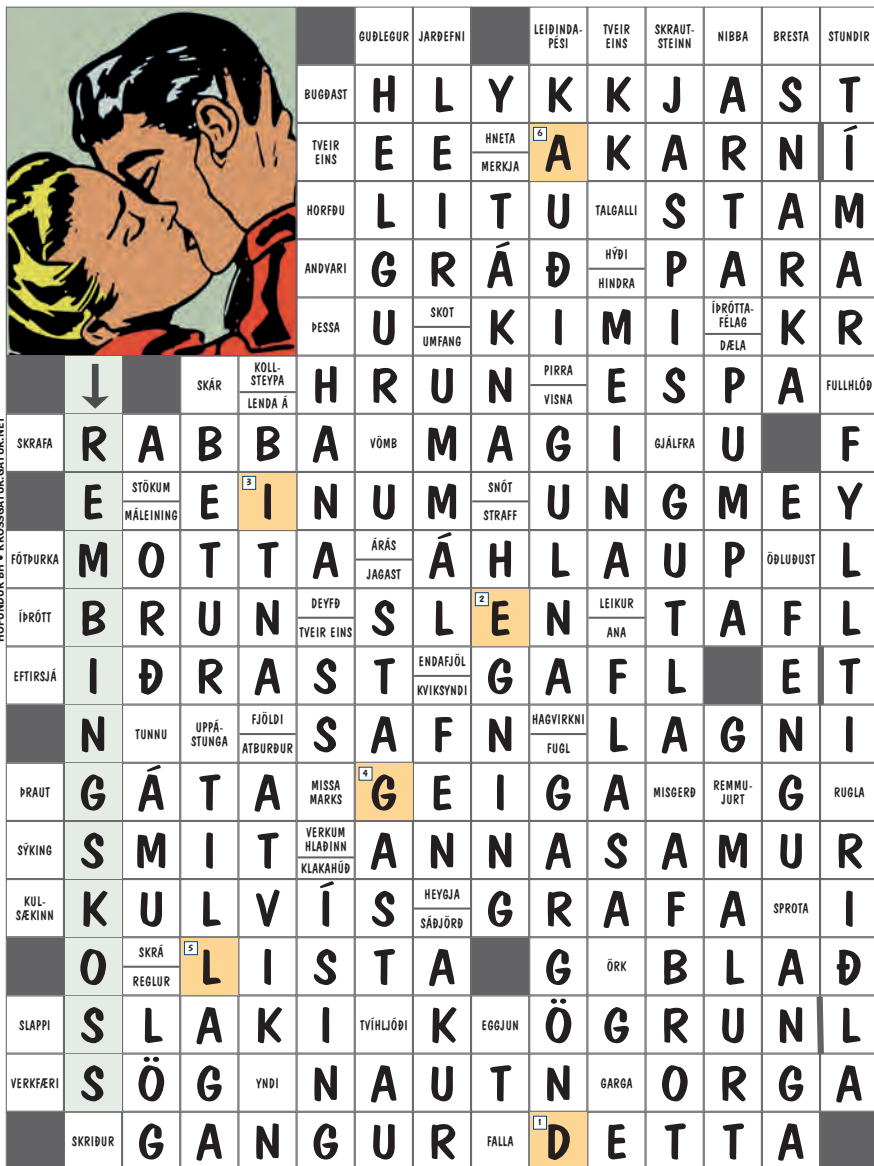


Hótel Heydalur



SAMEYKI

STÉTTARFÉLAG Í ALMANNAÞJÓNUSTU



Lausnarorðið var **DEIGLA**

Vinningshafi krossgátunnar

Í síðasta blaði var engin krossgáta. Hún var hins vegar í orlofsblaðinu okkar sem kom út í mars. Við fengum fjölmargar lausnir sendar og drógum út nafn Borghildar H. Flórentsdóttur. Borghildur sagðist alltaf gera krossgátur og hafa gaman af. Hún sendir jafnframt alltaf inn lausn og var að vonum ánægð með vinninginn. Hún sagðist myndi vilja þiggja helgardvöl í orlofshúsum Sameykis í haust.

Létt

7	5					4		
							7	
								1
	7		1	2	6	5		3
	6		7		5	1	8	
	1				8			
5			4			8	1	
9	2		8	1		6		
		6	5			7	4	

Miðlungs

1								
	9			5		4		8
	4	7				5		1
	2				3			5
			6					
6			7		5	1	3	2
	6	8						
					2		4	3
					9			7

Erfiðari

4	7	1						8
		3					1	
9						6	2	3
						5		
	9				8			7
	5			3	7			
			1	4				
							3	2
	6			2				

MYND: HANS HILLEWAERT (CC BY-SA 4.0)

HÖFUNDUR BH • BRAGI@THIS.IS • KROSSGÁTUR.GATUR.NET

		NÚNA		HÁMARK			AFLÉTTA		REMMU- JURT	BRESTA
		SKAFFA		GÆTT						
	GERÐ							FYRIRTÆKI		
	ÓS							KIRTILL		
							BRÁÐ- RÆÐI			
	MÆLI- EINING						HRAKA			
	LESMÁL						ÁKAFLEGA			
							SKRAUT- STEINN			
	KRANI		STUTT- NEFNI	LJÚFUR		6				
				RYKÖGN						
			LITUR	BEITI- LAND	1		HLUTA			
			PRÁÐUR				HÉKK			
HAUGUR						KVK. NAFN			DVELJA	BYLGJAST
SÁÐKORN										HLUT- TAKANDI
			SPYR				EINLÆGUR		2	
			MÓÐA				ESPA			
NÝLEGRI						ÞVAÐUR			MISKUNN	
HÖTUN						REGISTUR			KÝS	
					LJÁR	4		GÁT		
					HRINDING			SKORPA		
ROTNUN		SJÁVAR- DÝR				STÓR			STING	
		SKYGGNI				LYKTIR			VINGJARN- LEIKI	
			TELJA				SAFN			
			LÁNAR				ÁSKOTNAST			
TVEIR EINS			SLÁTTAR- TÆKI			HELLINGUR			5	LAND Í EVROPU
			SLAGA			PLANTA				
RÆKTA						LJÓMANDI			ÁRS- GAMALL	MATJURT
						GRÍPA				
GLJÚPUR		UMHYGGJA	7				LÆGST			
		GAS- TÉGUND					ÚTSKOT			
					TÍF				TVEIR EINS	
					AFBROT				SÚLD	
SKAGI			LÉT					EKKERT		
ELDFJALLA- ASKA						UM- FJÖLLUN				
VINKONA										
			BOX					FUGL		

Verðlaunakrossgáta. Krossgátan er fastur liður í Blaði Sameykis, félagsmönnum vonandi til ánægju. Hægt er að senda inn réttar lausnir og dregið verður úr þeim sem berast fyrir síðasta móttökudag, sem að þessu sinni er 30. ágúst næstkomandi. Verðlaunin eru val á milli peningaupphæðar (12.000 kr.) eða helgardvalar í orlofshúsum félagsins 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. Vinsamlegast merkið umslagið „Krossgáta.“ Einnig má senda svar á netfangið krossgata@sameyki.is.

NÝJAR ÍBÚÐIR
Í BÓÐI
NÝ TEKJU-
VIÐMIÐI



Hallgerðargata, við Kirkjusand, Reykjavík



Hraunbær, Reykjavík



Gudmannshagi, Akureyri



Silfratjörn, Úlfarsárdal, Reykjavík

OPIÐ FYRIR UMSÓKNIR UM LEIGUÍBÚÐIR NÝJAR STAÐSETNINGAR

Viðmið um hámarkstekjur
leigutaka hækkuðu frá
1. janúar 2020.

Bjarg íbúðafélag hefur opnað fyrir umsóknir vegna leiguíbúða **á nýjum staðsetningum við Hallgerðargötu, Hraunbæ, Silfratjörn og á Akureyri.**
Umsóknir og nánari upplýsingar á heimasíðu félagsins **www.bjargibudafelag.is**

Bjarg er húsnæðis sjálfseignastofnun, stofnuð af ASÍ og BSRB. Félagið er rekið án hagnaðarmarkmiða og er ætlað að tryggja tekjulágum einstaklingum og fjölskyldum á vinnumarkaði aðgengi að öruggu íbúðarhúsnæði í langtímaleigu.