



SAMEYKI

STÉTTARFÉLAG Í ALMANNAÞJÓNUSTU

Gleðileg jól

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

Ábyrgðarmenn

Árni Stefán Jónsson, formaður
Garðar Hilmarsson, varaformaður

Umsjón með útgáfu

Axel Jón Ellenarson

Prófarkalestur

Stefanía Helga Skúladóttir

Forsíðumynd

Axel Jón Ellenarson

Umbrot og prentun

Guðjón Ó – vistvæna prentsmiðjan



Sameyki stéttarfélag í almannapjónustu

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

ISSN: 1670-881

Efnisyfirlit

- 4 Framtíðin er núna!
- 7 Stofnun ársins 2020
- 9 Breytt fyrirkomulag á könnun og Stofnun ársins 2021
- 10 Styttning vinnuvikunnar eykur lífsgæðin
- 12 Óvenjulegt en skemmtilegt
- 14 Um starfsþróun og hæfni
- 16 Teiknimyndasamkeppnin Framtíðarvinnumarkaðurinn
- 18 Um breytingar á yfirvinnu um áramót
- 19 Eyðimerkurgangan
- 21-23 Gátur



Kæru félagar!

Nú um áramótin blasir við okkur nýr veruleiki! Styttning vinnuvikunnar um fjórar klukkustundir hjá allflestum félagsmönnum Sameykis. Við höfum í mörg ár barist fyrir þessari breytingu sem mun án alls efa bæta íslenskt samfélag. Í kjarasamningunum var það okkar helsta markmið að styttta vinnuvikuna í 36 klukkustundir án skerðingar neysluhléa og án skerðingar launa. Um þetta náðist sátt.

Í þessum samningum um bætt kjör opinberra starfsmanna hefur þó gætt misskilnings og rangtúlkunar varðandi neysluhléin. Við hjá Sameyki viljum standa vörð um að neysluhléin séu óbreytt eftir sem áður. Eina breytingin sé sú að hér eftir verði neysluhléin nú tekin á vinnustaðnum, í vinnutímanum. Þetta þýðir að ekki er hægt að yfirgefa vinnustaðinn í hádegishléi heldur er hléið tekið á vinnustaðnum. Um þetta náðist sátt.

Sameyki er með öðrum orðum búið að semja um 36 stunda vinnuviku með neysluhléum. Það er ekki rétt að um það þurfi að endursemda heldur þarf að ná samkomulagi innan hvers vinnustaðar um það hvernig styttning vinnuvikunnar verður útfærð. Starfsmennirnir, ásamt stjórnanda á vinnustaðnum, kjósa sjálfir um útfærsluna. Ef félagi okkar vantar aðstoð og ráðleggingar við útfærslu styttningu vinnuvikunnar á viðkomandi vinnustað geta þeir leitað aðstoðar hjá Sameyki. Samkomulagið um styttningu vinnuvikunnar er mikil kjarabót og nýlunda á íslenskum vinnumarkaði. Um er að ræða mikilvægt umbótasamtal milli atvinnurekanda og starfsmanna sem þýðir vinnustaðalýðræði. Um þetta náðist sátt.

Sett markmið stéttarfélagsins í þessum kjarasamningum var að bæta vinnustaðamenninguna og auka lífsgæði félagsmanna án þess að minnka afköst vinnustaðanna. Með því að styttta vinnuvikuna úr 40 klukkustundum í 36 klukkustundir munum við virða gerða kjarasamninga og auka verðmæti þeirra. Það er því mikilvægt að félagar Sameykis taki þátt í þessu umbótasamtali og rækti það áfram því bætt vinnustaðamenning er til heilla fyrir alla.

Um félagi okkar sem vinna vaktavinnu er þó öðruvísi farið. Eins og kemur fram hér að ofan er miðað við að styttning vinnuvikunnar hjá dagvinnufólki taki gildi um áramótin, þ.e. þann 1. janúar 2021. Hjá vaktavinnufólki tekur styttning vinnuvikunnar þó ekki gildi fyrr en 1. maí 2021. Ástæðan er sú að það er miklu flóknara og erfiðara að skipuleggja styttningu vinnuvikunnar hjá vaktavinnufólki heldur en hjá dagvinnufólki.

Árið, sem nú er senn á enda, hefur verið okkur öllum erfitt. Álagið í starfi félagsmanna Sameykis hefur aukist mikið og breytingar á okkar dagalega lífi hafa oft á tíðum verið þungbærar. Vonandi sjáum við brátt fyrir endann á þessum faraldri eins og nýjustu fréttir herma.

Við óskum þess að félagsmenn Sameykis, hvar sem þeir eru staddir í sínum störfum, eigi gleðileg jól.

Árni Stefán Jónsson, formaður
Garðar Hilmarsson, varaformaður



Framtíðin er núna!



Málþingsstjóri var Sirrý Arnardóttir á málþinginu sem bar yfirskriftina Framtíðar vinnumarkaðurinn.

Í tengslum við Stofnun ársins stóð Sameyki fyrir málþingi um framtíðarvinnumarkaðinn. Málþingið var að sjálfsögðu einungis rafrænt vegna þeirra aðstæðna sem við búum við núna en opið okkur sem vildu fylgjast með í streymi.

Erindi fyrirlesara áttu það öll sameiginlegt að fjalla um framtíðarvinnumarkaðinn og það hvernig við starfsfólk og stjórnendur gætum tekist á við hann sem best. Hægt er að hlusta á flesta fyrirlestrana á vefsíðu Sameykis: sameyki.is/kannanir/malthing-2020

Úr borg í ský

Bergur Ebbi sem oft er titlaður sem framtíðarfræðingur fjallaði um hversu mikilvægt það væri að hlúa að rótunum. Breytingar væru ekkert nýtt fyrirbæri, við hefðum upplifað þær oft áður í gegnum söguna. Sagan endurtekur sig og tíminn er afstæður. „Við upplifðum tímann sem við höfum stundum talað um sem „úr sveit í borg“ en fram undan eru breytingarnar „úr borg í ský“ ef svo má segja. Það hvernig við lítum á okkur sjálf skiptir máli. Það hvernig við sækjum sjálfsmynd okkar hefur áhrif á líf okkar. Meðan við vorum í sveitinni byggðist sjálfsmyndin á staðsetningu á meðan sjálfsmynd borgaranna byggir á starfsheiti. Nú erum við á leiðinni frá borginni í skýið. Störfín eru að breytast og við erum ekki lengur bara á „netinu“ stundum heldur alltaf í skýinu. Við vinnum gegnum skýið, við sækjum þangað afþreyingu, t.d. myndir og tónlist. Þær breytingar sem við erum að upplifa núna munum við ekki skilja til fullnustu fyrr en að nokkrum árum liðnum.“



Bergur Ebbi rithöfundur fjallaði um breytingar á samfélaginu, þ.e. áður hefðum við flutt úr sveit í borg en núna værum við að fara úr borg í ský.



Sólveig Jónasdóttir kynningarfulltrúi Sameykis kynnti niðurstöður könnunarinnar.

Félagsfólk jákvætt fyrir framtíðinni

Sólveig Jónasdóttir frá Sameyki fór yfir niðurstöður þemasurninga úr könnuninni um Stofnun ársins. Þar voru félagar Sameykis meðal annars spurðir um hverjar væru helstu áskoranir framundan á vinnustöðum og hvaða viðhorf þeir hefðu til þeirra. Niðurstöðurnar voru nokkuð skiptar eftir starfshópum. Starfsfólk í félags- og heilbrigðisþjónustu upplifði til dæmis minni tæknibreytingar og bjóst einnig við færri tæknibreytingum í framtíðinni. Flestir félagsmenn voru þó jákvæðir gagnvart tæknibreytingum og flestum fannst þær breytingar sem þegar höfðu orðið á vinnustaðnum hafa haft góð áhrif. Þá bjuggust flestir við meiri tæknibreytingum í framtíðinni. Að lokum fjallaði Sólveig um þörfina fyrir fræðslu en ein af spurningunum fjallaði einmitt um hvers konar símenntun fólk teldi sig þurfa á að halda á næstunni til að takast á við framtíðina. Þörfin er mikil og mun Sameyki vinna úr þeim hugmyndum, sem fram komu í samstarfi við Starfsmennt og Framvegis, á næstunni.



Karl Sigurðsson hjá Vinnumálastofnun fjallaði um færnispar og þær breytingar sem eru að verða á vinnumarkaði sökum tæknibreytinga, sjálfvirkni og gervigreindar.

Færnispar og breyttur vinnumarkaður

Karl Sigurðsson frá Vinnumálastofnun fjallaði um það hvernig unnið er með færnispar og færniþörf hjá Vinnumálastofnun. Karl er sérfræðingur um svokallaðar færnispar og það er gaman að segja frá því hér að hann er nýráðinn til starfa hjá BSRB. Karl segir miklar breytingar í gangi núna, ekki bara tæknibreytingar eða breytingar í tengslum við notkun gervigreindar heldur einnig loftslagsbreytingar, fólksflutninga, samþjöppun valds og uppsöfnun auðs og svo þá staðreynd að vestrænar þjóðir eru að eldast. „Allt hefur þetta áhrif á vinnumarkaðinn um

allan heim“ segir Karl. Flestir séu nú farnir að sjá að ógn tæknibreytinganna sé kannski ekki eins mikil eins og óttast var. Það eru ákveðin störf sem eru að hverfa en önnur verða til. Vinnufyrirkomulagið er að breytast, fólk skiptir um starf oft. „Við sjáum fleiri hlutastörf, meiri verkefnatengda vinnu og verktakastörf svo starfsöryggið er minna. Þetta eru allt hlutir sem við verðum að hafa í huga þegar við erum að spá fyrir um þróun vinnumarkaðarins. Við reynum að rýna í mynstrin eins og þau eru í dag og þannig sjáum við hvert við erum að fara. Sjálfvirknin er orðin meiri en þessu fylgja líka kröfur um aukna menntun og færni. Þessar spár eru því ekki einungis mikilvægar fyrir yfirvöld heldur líka menntastofnanir, námsráðgjafa og einstaklingana sjálfa.“

Þá var sýnt innlegg frá **Kjara- og mannaúðssýslu ríkisins**. Þar fjallaði **Pétur Jónasson** meðal annars um hækkandi meðalaldur starfsmanna og áhyggjur af því að þekking og færni tapist þegar þessir starfsmenn fara á eftirlaun. „Nú er verið að leggja af stað með það verkefni að gera mannaflaspá fyrir ríkið og um leið munum við gera heildarskoðun á starfsmenntunarsjóði og fræðslu fyrir starfsmenn. Það er mikilvægt að við séum að bjóða upp á réttu fræðsluna.“ Hann hrósaði því fræðsluúrvali sem stendur Sameykisfélögum til boða í gegnum Gott að vita námskeiðin o.fl.

Auður Björgvinsdóttir skrifstofustjóri ráðninga og mönnun hjá Mannauðs- og starfsumhverfissviði Reykjavíkurborgar

sagði síðan nánar frá þeirri vinnu sem Reykjavíkurborg hefur verið að vinna að. Greina þyrfti þörf fyrir mannafla til framtíðar svo Reykjavíkurborg geti mætt lögbundinni þjónustu. Aldursgreining fagstétta er ein aðferðin sem notuð er. Þar má líka til dæmis nefna vinnu við að fjölga menntuðu starfsfólki á leikskólum og jafna kynjahlutföll. Í tengslum við þetta er m.a. rekin afleysingastofa á vegum borgarinnar til að hægt sé að mæta þörfinni fyrir starfsfólk hverju sinni.

Hvernig styðjum við starfsfólk og stjórnendur inn í framtíðina?

Guðfinna Harðardóttir framkvæmdastjóri Fræðslusetursins

Starfsmenntar fjallaði um þá þekkingu sem við búum yfir án þess að vita af því. „Hagnýting þekkingar er afar mikilvæg. Það er ekki nóg að sitja námskeið eða fara í nám heldur skipti það meginmáli hvernig við nýtum þekkinguna sem við öflum okkur. Aðstæður kalla á mismunandi hæfni og mikilvægasta hæfnin í dag er aðlögunarhæfnin. Við verðum að taka ábyrgð á eigin færniþróun en það er stjórnanda og yfirvalda að sjá til þess að það framboð sé nægt.“ Í svörum félagsmanna Sameykis í könnun sem einnig var kynnt á málþinginu kom í ljós að 43% félagsmanna sá fram á miklar tæknibreytingar á næstu árum. Þetta kallar á mikla fræðslu og þarna reynir á samstarfsvettvang stéttarféлага og opinberra vinnuveitenda. Stofnanir ríkis og sveitarfélaga eru þekkingarvinnustaðir og því er afar mikilvægt að þróun hæfni sé markviss og í takti við þarfirnar.

Þá var sýnt innlegg þar sem þau **Lilja Rós Óskarsdóttir frá Fræðslumiðstöð atvinnulífisins** og **Vilmar Pétursson frá Vinnumálastofnun** sögðu frá tilraunaverkefni um raunfærnimat á móti viðmiðum starfs sem unnið var í samvinnu við Sameyki, Starfsmennt, Fræðslumiðstöð atvinnulífisins, Húsnæðis- og mannvirkjastofnun og Vinnumálastofnun.



Frummælendur hlýða á erindi á tímum farsóttar.

„Raunfærnimat hefur lengi verið notað, til dæmis færni í iðnmennt á móti námi, en að þessu sinni vorum við að meta færni fulltrúa í opinberum stofnunum á móti viðmiðun starfsins.“ Vilmar sagði frá því að það hefði verið kærkomið að fá töl eins og raunfærnimat til að meta fulltrúana á skrifstofu Mannvirkjastofnunar á Skagaströnd sem sé útibú sem er afar mikilvægt stofnuninni. Þetta hafi gefið þeim tæki til þess að meta færni starfsfólksins og bjóða svo í kjölfarið upp á nám við hæfi. Störf fulltrúa hafa tekið miklum breytingum vegna sjálfvirkni og annarra tæknibreytinga. Því hafi verið afar mikilvægt að geta metið þá miklu færni sem starfsfólk býr yfir og geta boðið upp á þjálfunarprógramm í samræmi við það sem upp á vantaði.

Þórunn Valdís Rúnarsdóttir deildarstjóri á greiðslustofu VMST og Herdís Þórunn Jakobsdóttir fulltrúi tóku þátt í verkefninu og voru mjög ánægðar með framkvæmdina. Þær sögðu svona raunfærnimat vera frábært tækifæri fyrir þá sem eru með minni formlegri menntun en langa starfsreynslu til að sýna hvað í þeim býr.

Sólborg S. Borgarsdóttir deildarstjóri þjónustuvers HMS og Hrönn Pétursdóttir ráðgjafi í þjónustuveri HMS tóku einnig þátt í verkefni um raunfærnimat. Þær lærðu aðferðir raunfærnimatsins og lögðu það fyrir starfsmenn og fannst allt ferlið virka mjög vel og hafa jákvæð áhrif.

Þóra Kemp deildarstjóri skrifstofu ráðgjafarþjónustu Velferðarsviðs Reykjavíkurborgar og Eybjörg Geirsdóttir teymisstjóri skrifstofu sviðstjóra Velferðarsviðs Reykjavíkurborgar sögðu einnig frá breytingum á starfi í kjölfar stafrænnar þróunar hjá Velferðarsviði Reykjavíkurborgar þar sem þær starfa. Verkefni séu mörg orðin alveg rafæn og enn væri verið að rafvæða fleira. Þóra segir

mikilvægt að um leið og verið sé að auka gæði og skilvirkni sé sjálfstæði starfsmanna einnig aukið um leið og þjónustan sé gerð mannlegri.



Huginn Freyr Þorsteinsson, heimspekingur og formaður stýrihóps aðgerðaráætlunar um fjórðu iðnbyltinguna fór yfir aðgerðaáætlun stjórnvalda.

Í lok þessa áhugaverða málþings fjallaði **Huginn Freyr Þorsteinsson formaður stýrihóps aðgerðaáætlunar um fjórðu iðnbyltinguna**. Hann fór yfir nokkur helstu atriði úr nýrri aðgerðaráætlun stjórnvalda um fjórðu iðnbyltinguna og skýrði nálgun stjórnvalda á innleiðingu aðgerðanna. Hann lagði áherslu á að í öllum svona breytingum hafi verkalýðshreyfingin verið stór aðili í umræðunni og framkvæmdinni.

„Tæknibreytingar felast ekki bara í að kaupa inn öll nýjustu tækin, það þarf að þjálfa starfsfólk og innleiða tæknina með réttum hætti inn á vinnustaðina.“ Hann sagði mikilvægt að við værum bílstjórnarnir í þessari vegferð en ekki farþegar.

Stofnun ársins 2020

Stofnanir ársins 2020 eru Norðlingaskóli, Aðalskrifstofa Akraneskaupstaðar, Nýsköpunarmiðstöð Íslands, Framhaldsskólinn í Vestmannaeyjum og Jafnréttisstofa.

Valið á Stofnun ársins 2020 var tilkynnt í gegnum streymi 14. október en titlana Stofnun ársins og Fyrirmyndarstofnun hljóta þær stofnanir sem þykja skara fram úr að mati starfsmanna í könnun Sameykis stéttarfélags í almannaþjónustu.

Framkvæmd könnunarinnar

Könnunin náði til um 12 þúsund starfsmanna í opinberri þjónustu, bæði hjá ríki, Reykjavíkurborg, sveitarfélögunum og sjálfseignarstofnunum. Hún er unnin í samstarfi við Fjármála- og efnahagsráðuneyti og gefur mikilvægar upplýsingar um stöðu starfsmanna á vinnumarkaði. Í henni eru þátttakendur spurðir út í níu þætti í starfsumhverfinu þ.e. trúverðugleika stjórnenda, starfsanda, launakjör, vinnuskilyrði, sveigjanleika í starfi, sjálfstæði í starfi, ímynd stofnunar, ánægju og stolt og jafnrétti. Markmiðið með að velja fyrirmyndarstofnanir er að hvetja stjórnendur til að gera vel í starfsmannamálum og að auka umræðu um aðbúnað og líðan starfsmanna á vinnustöðum.

Framkvæmd könnunarinnar um Stofnun ársins og Stofnunar ársins Borg og Bær var með sambærilegu sniði og fyrri ár. Sameyki er líkt og áður í samstarfi við fjármála- og efnahagsráðuneytið um könnunina, en ríkið tekur þátt í könnuninni fyrir alla starfsmenn ríkisins burtséð frá félagsaðild. Sameyki býður öllum Sameykisfélögum þátttöku, auk þess sem Sameyki býður stofnunum að taka þátt í könnuninni fyrir allt starfsfólk – án tillit til þess hvort starfsfólkið sé í Sameyki eða ekki. Þetta gildir um stofnanir sveitarfélaga, sjálfseignarstofnanir og fyrirtæki borgarinnar.



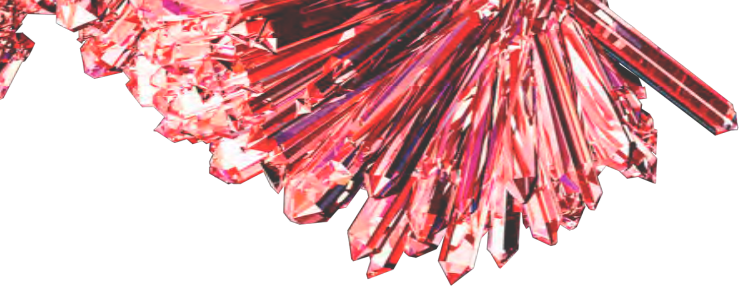
Árni Stefán Jónsson, formaður Sameykis.



Frá afhendingu viðurkenninganna.



Garðar Hilmarsson, varaformaður Sameykis.



Fyrirmyndarstofnanir

Í hverjum stærðarflokki hljóta efstu stofnanirnar sæmdarheitið Fyrirmyndarstofnanir. Í flokki stærstu stofnana eru fimm fyrirmyndarstofnanir og er gaman að segja frá því að nokkrir nýliðar eru á listanum.

Þær eru auk Nýsköpunarmiðstöðvar Íslands (sem lenti í 27. sæti í fyrra), Fjölbrautaskólinn í Garðabæ (sem var í 10. sæti í fyrra), Fjölbrautaskóli Norðurlands Vestra (sem vermdi niunda sætið í fyrra en fimmta sætið árið þar á undan), Ríkisendurskoðun (sem sigraði fyrir ári) og Menntaskólinn við Hamrahlíð (sem lenti í 13. sæti á síðasta ári og 24. sæti árið þar á undan).

Fyrirmyndarstofnanir (50 starfsmenn og fleiri)

1. Nýsköpunarmiðstöð Íslands
2. Fjölbrautaskólinn í Garðabæ
3. Fjölbrautaskóli Norðurlands Vestra
4. Ríkisendurskoðun
5. Menntaskólinn við Hamrahlíð

Í flokki meðalstórra stofnana eru fyrirmyndarstofnanirnar fimm. Tvær þeirra hafa síðustu ár skipt með sér efstu sætum. Sigurvegarinn er Framhaldsskólinn í Vestmannaeyjum (sem sigraði 2018 og var í öðru sæti í fyrra), Menntaskólinn á Tröllaskaga (sem sigraði í fyrra og var í öðru sæti árið á undan) og svo Menntaskólinn á Laugarvatni. Hann náði fjórða sæti í fyrra og 7. sæti árið 2018.

Fyrirmyndarstofnanir (20-49 starfsmenn)

1. Framhaldsskólinn í Vestmannaeyjum
2. Menntaskólinn á Tröllaskaga
3. Menntaskólinn á Laugarvatni
4. Samkeppniseftirlitið
5. Menntaskólinn á Egilsstöðum

Í flokki minnstu stofnananna eru fyrirmyndarstofnanir einnig þrjár, þ.e. Jafnréttisstofa (sem var í þriðja sæti í fyrra), Geislavarnir ríkisins (sem var í fjórða sæti í fyrra og því fimmta árið áður) og Úrskurðarnefnd umhverfis- og auðlindamála (sem lenti í 8. sæti á síðasta ári og í þriðja sæti þar áður).

Fyrirmyndarstofnanir (færri en 20 starfsmenn)

1. Jafnréttisstofa
2. Geislavarnir ríkisins
3. Úrskurðarnefnd umhverfis- og auðlindamála

Hástökkvarar ríkisstofnana og sjálfseignarstofnana er Sjálfsbjargarheimilið. Við útreikning á hástökkvurum er fyrst reiknuð raðeinkunn fyrir allar stofnanir á bilinu 1-100 og þá er reiknaður munur á raðeinkunn milli ára. Sjálfsbjargarheimilið hækkar mest frá síðasta ári, eða um 48 sæti. Þá er átt við sæti á raðeinkunninni.



Stofnanir ársins, borg og bær

Í flokki stærri stofnana er stofnun ársins Norðlingaskóli en í flokki minni stofnana er Aðalskrifstofa Akraneskaupstaðar í fyrsta sæti. Stofnun ársins - borg og bær er valin í tveimur flokkum líkt og síðustu ár, þ.e. stærri stofnanir með 50 starfsmenn eða fleiri og minni stofnanir með 5 til 49 starfsmenn. Fyrirmyndarvinnustaðir Í flokknum „stærri stofnanir,“ með 50 starfsmenn eða fleiri, eru fimm stofnanir valdar sem fyrirmyndastofnanir. Í ár eru það auk Norðlingaskóla (sem var í öðru sæti á síðasta ári, en sigraði árið á undan), Frístundamiðstöðin Ársel (sem lenti í 6. sæti á síðasta ári og 5. sæti 2018), Frístundamiðstöðin Tjörnin (sem bar sigur úr bítum í fyrra en lenti í 4. sæti árið 2018), Frístundamiðstöðin Gufunesbær sem var í 3. sæti í fyrra og Laugarnesskóli sem var í 4. sæti í fyrra.

Stofnun ársins (50 starfsmenn eða fleiri)

1. Norðlingaskóli
2. Frístundamiðstöðin Ársel
3. Frístundamiðstöðin Tjörnin
4. Frístundamiðstöðin Gufunesbær
5. Laugarnesskóli

Í flokknum „minni stofnanir,“ með 5-49 starfsmenn, eru einnig valdar fimm fyrirmyndarstofnanir en þær eru auk Aðalskrifstofu Akraneskaupstaðar (sem er í fyrsta sæti nú og lenti í öðru sæti í fyrra), Skrifstofa velferðarsviðs Rvk. (sem sigraði á síðasta ári), og Borgarsögusafn Reykjavíkur (sem einnig lenti í þriðja sæti í fyrra), ásamt Listasafni Reykjavíkur og Selásskóla.

Stofnun ársins (færri en 50 starfsmenn)

1. Aðalskrifstofa Akraneskaupstaðar
2. Skrifstofa velferðarsviðs Reykjavíkurborgar
3. Borgarsögusafn Reykjavíkur
4. Listasafn Reykjavíkur
5. Selásskóli

Hástökkvarar sveitarfélaga og borgarstofnana er Umhverfis- og skipulagssvið (USK) Reykjavíkurborgar. Við útreikning á hástökkvurum er fyrst reiknuð raðeinkunn fyrir allar stofnanir á bilinu 1-100 og síðan er reiknaður munur á raðeinkunn milli ára.

Hægt er að lesa ítarlega skýrslu um framkvæmd könnunarinnar og niðurstöður á vef Sameykis undir kannanir/stofnun ársins 2020/.



Frá afhendingu viðurkenninga að loknu vel heppnuðu málþingi. Sirrý Arnardóttir, stjórnandi málþingsins fylgist með Garðari Hilmarssyni, varaformanni og Árna Stefáni Jónssyni, formanni Sameykis veita viðurkenningar. Viðburðinum var streymt frá Hilton Nordica.

Breytt fyrirkomulag á könnun og Stofnun ársins 2021

Síðastliðið vor neyddumst við til þess að fresta hátíðarhöldum í kring um Stofnun ársins vegna COVID-19 faraldursins, eins og fjölmargir hafa þurft að gera en þá veitir Sameyki stofnunum viðurkenningar fyrir að vera til fyrirmyndar út frá niðurstöðum úr könnun meðal starfsmanna.

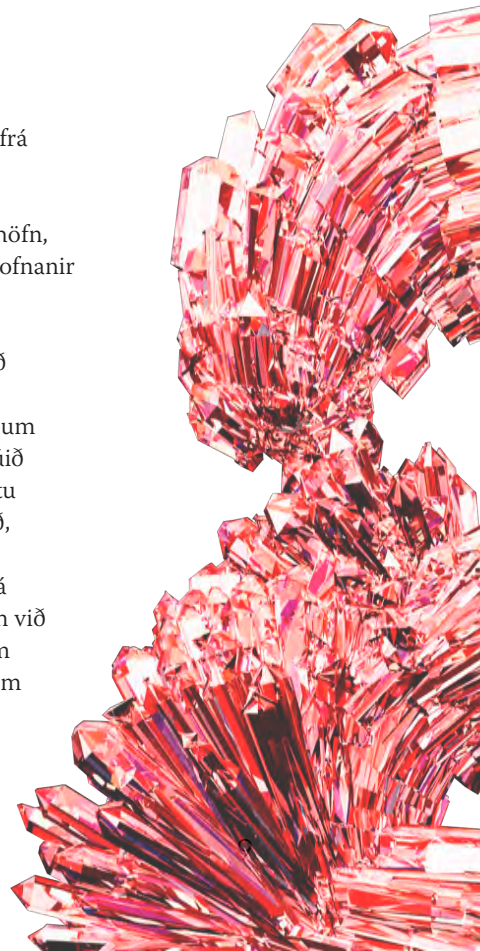
Þetta fékk okkur meðal annars til að endurhugsa fyrirkomulagið á könnuninni. Bæði hvað varðar tímasetningu og fyrirkomulag. Þar sem við fáum nú orðið mun betri launaupplýsingar en áður, teljum við ekki þörf á því lengur að gera launakönnun á hverju ári. Með því móti styttnum við könnunina og gerum hana aðgengilegri fyrir félagsmenn. Einnig vonumst við til að þátttaka aukist enn frekar en verið hefur.

Ákveðið hefur verið að færa könnunina, í stað þess að gera könnun meðal félagsmanna í

febrúar til mars, þá ætlum að gera könnun frá október fram í nóvember árið 2021.

Veitt verða verðlaun áfram við hátíðlega athöfn, en titillinn Stofnun ársins og Fyrirmyndarstofnanir 2021 verða þá veitt í upphafi árs 2022.

Við hjá Sameyki höfum mikinn metnað í að halda áfram með málþing sem haldin hafa verið hafa síðastliðin 3 ár þar sem umræða um mannauðsmál fer fram. Við höfum undirbúið málþingið í góðu samstarfi við okkar stærstu viðsejendur, þ.e. Reykjavíkurborg og ríkið, og reynt að tengja umræðuna út frá þeim raunveruleika sem félagsmenn okkar eru í á vinnustöðum sínum. Smátt og smátt höfum við verið að lengja dagskrána, og munum áfram leggja metnað okkar í að örva umræðuna um mannauðsmál.





Ásgrímur eyðir sínum frístundum í hestamennskunni með eiginkonu sinni, fjölskyldu og börnum.

Texti og ljósmyndir: Axel Jón Ellenarson.

Stytting vinnuvikunnar eykur lífsgæðin

Ásgrímur Jörundsson, áfengis- og vímuefnaáðgjafi var heimsóttur í hesthúsið sitt einn notalegan eftirmiðdag og ræddi hann um störf sín fyrir Sameyki í gegnum tíðina, styttingu vinnuvikunnar og störf hans sem heilbrigðisstarfsmanns hjá SÁÁ.

Ásgrímur eyðir flestum sínum frístundum með fjölskyldunni, eiginkonu og börnum í kringum hestana á veturna í hesthúsahverfinu Fjárborg og austur í Landeyjum á sumrin. Við settumst niður á kaffistofunni, með andlitsgrímur og spjölluðum um störf hans fyrir stéttarfélagið.

Fékk nýja sýn

Spurður um störf sín fyrir Sameyki segir Ásgrímur þau hafa verið skemmtileg og gefandi, en líka krefjandi. „Ég er formaður kjararáðs hjá Félagi áfengis- og vímuefnaráðgjafa og hóf þannig störf fyrir Sameyki en einnig hef ég líka verið áheyrnarfulltrúi í fulltrúaráði og tekið þátt í samningagerð. Nú er ég í samninganefndinni sem sér um samninga við Samtök fyrirtækja í velferðarþjónustu, og í þeirri vinnu fékk ég nýja sýn á stéttarfélagið Sameyki. Mér finnst samskiptin nú betri en þau voru áður, upplýsingar eru aðgengilegri hjá Sameyki heldur en gamla SFR vil ég segja, og ég tala fyrir hópi heilbrigðisstarfsmanna okkar vinnustaðar,“ segir hann.

„Í síðustu samningagerð sem ég tók þátt í, áttaði ég mig enn betur en áður á því hvernig starfi formannsins er háttað. Hann var til staðar þegar á þurfti að halda í samningagerðinni, var vel inni í málum og fann ég hve mikilvægur hann er þessu stéttarfélagi. Eins er alltaf gott að leita til framkvæmdasstjórans því hann er hafsjór upplýsinga. Ég vil bara hrósa forystunni allri. Ég er mjög glaður með mitt stéttarfélag og baráttuanda forystunnar fyrir betri kjörum heilbrigðisstarfsmanna, sem



Ásgrímur Jörundsson, áfengis- og vímuefnaráðgjafi fyrir utan vinnustaðinn sinn, sjúkrahúsið Vogur.

eru oft á lægstu laununum í okkar samfélagi en sinna jafnframt þeim mikilvægustu; þeim gömlu og þeim veiku. Þetta sá ég vel á fundum með forystunni og ríkissáttasemjara,“ svo ég haldi því til haga segir Ásgrímur.

Mikil framför fyrir félagsmenn

Spurður um styttingu vinnuvikunnar og hvort vinnustaðurinn sem hann starfar á klári innleiðinguna fyrir áramót, segist Ásgrímur vongóður um að klára innleiðinguna fyrir tímamörkin um áramótið og verkefnið sé mikil framför og kjarabót fyrir félagsmenn.

„Það er svolítið skrítið að horfa á myndbönd, þar sem má skilja sem svo, að vinnuveitendur hafi fundið þetta upp, en raunin er sú að stéttarfélagið er búið að berjast lengi fyrir þessu, og þetta hafðist í gegn til heilla fyrir félagsmenn og ég er mjög ánægður með það. Ef erfiðlega gengur að ná að klára innleiðingu styttingu vinnuvikunnar hjá okkur þá munum við hafa samband

við félagið og fá hjálp til þess. Hópurinn innan SÁÁ skilur verkefnið vel, samtökin sjálf eru jákvæð fyrir þessu, en það getur orðið flækjustig þegar kemur að vaktavinnunni. Stór hluti okkar fólks vinnur vaktavinnu en ég heyri ekki annað en að þetta muni leysast farsællega.

Stytting vinnuvikunnar snýst ekki bara tölur í excelskjali. Eins og þetta horfir við mér er kjarabótið sú að með styttingu vinnuvikunnar um fjórar klukkustundir fær fólk meiri tíma með fjölskyldu sinni og til að sinna áhugamálum og öðrum hugðarefnum. Þetta mun auka lífsgæði félagsmanna,“ bætir Ásgrímur við.

Baráttan fyrir þá lægst launuðu

„Næst mér er heilbrigðisstarfsfólk sem er að vinna með þeim sem hafa orðið undir í samfélaginu, eða eru á stofnunum vegna annarra veikinda, og aldrað fólk. Þessi störf eru ekki vel launuð, það verður að segjast, og þetta heilbrigðisstarfsfólk hefur alltaf setið eftir að einhverju leiti. Eins og ég sagði áðan þá er samningsaðili okkar, Samtök fyrirtækja í velferðarþjónustu sem semur við Sameyki fyrir hönd SÁÁ. Maður sér glögglega þegar launakjör eru borin saman hvað margir sitja eftir. Mesta baráttan er alltaf fyrir þá sem lægst hafa launin, maður sér það. Við gerum ekkert án stéttarfélags held ég,“ segir Ásgrímur.

Spurður um hvernig starf áfengisráðgjafans sé um hátíðarnar á tímum farsóttarinnar, segir Ásgrímur að þau séu eins að flestu leyti, líkt og aðra daga, því fólk eigi rétt á þjónustunni og hana verði að veita þótt það séu jól eða áramót.

„Við hjá SÁÁ erum heilbrigðisstarfsmenn og meðferðin er rekin allt árið en COVID-19 faraldurinn hefur haft sín áhrif. Farið er eftir sóttvarnarlögum sem sóttvarnarlæknir hefur sett, auðvitað. Yfirlæknir okkar á sjúkrahúsinu hefur tekið mjög vel á þessum málum á tímum faraldursins og aðeins eitt smit hefur komið upp hjá okkur síðan farsóttin hófst. Fólkið á rétt á þeirri þjónustu sem SÁÁ veitir, fræðslu og hópavinnu allt árið, og ekki er neitt slakað á þó jólin komi“, segir Ásgrímur að lokum.



Hestúshverfið Fjárborg er sjarmerandi og minnir á gamla tíma.

Óvenjulegt en skemmtilegt

Ljósmyndir: Jakobína Þórðardóttir

Það var líf og fjör hjá starfsmönnum Sameykis þegar þeir óku af stað búnir andlitsgrímum, verðlaungripum og blómvöndum til að afhenda þeim sem hlutu viðurkenningar Stofnun ársins 2020 og Hástökkvari 2020. Vegna COVID-19 faraldursins var tilkynnt um Stofnanir ársins í gegnum streymi og því var brugðið á það ráð að færa þeim vinningana heim. Þær stofnanir sem ekki eru á höfuðborgarsvæðinu eiga hins vegar von á sendingu í póstinum.

Á ljósmyndunum má sjá starfsfólk eftirtalinna vinnustaða taka við viðurkenningum: Norðlingaskóla,

Sjálfsbjargarheimilið, Nýsköpunarmiðstöð Íslands, Skrifstofu velferðarsviðs Reykjavíkurborgar, Frístundamiðstöðina Tjörnina, Úrskurðarnefnd umhverfis- og auðlindamála, Borgarsögusafn Reykjavíkur, Frístundamiðstöðina Ársel, Umhverfis- og skipulagssvið Reykjavíkurborgar, Menntaskólinn í Garðabæ og Geislavarnir ríkisins.

Auk þessara fyrirmyndarstofnana hlaut viðurkenningar: Fjölbautaskóli Norðurlands Vestra, Framhaldsskólinn í Vestmannaeyjum, Menntaskólinn á Tröllaskaga og Menntaskólinn á Laugarvatni.



Starfsfólk Norðlingaskóla tekur við viðurkenningu sem Stofnun ársins.



Sjálfsbjargarheimilið er hástökkvari ársins 2020 og tók Þórdís Rún Þórísdóttir á móti viðurkenningunni.



Edda Ástvaldsdóttir, sérfræðingur og Anna María Sigurðardóttir, bókari hjá Nýsköpunarmiðstöð Íslands tóku við viðurkenningunni fyrir hönd stofnunarinnar.



Umhverfis- og skipulagssvið Reykjavíkurborgar var hástökkvari og tók Ólöf Örnarsdóttir, sviðsstjóri á móti viðurkenningunni.



Dís Sigurgeirsdóttir, skrifstofustjóri á skrifstofu sviðsstjóra Velferðarsviðs tók á móti viðurkenningu.



Borgarsögusafn hafnaði í 3. sæti þriðja árið í röð yfir fyrirmyndarstofnanir með starfsmenn færri en 50. Á Borgarsögusafni Reykjavíkur tóku þau Guðbrandur Benediktsson, safnstjóri og María Karen Sigurðardóttir, deildarstjóri minjavörslu og rannsókna á móti viðurkenningunni.



Guðrún Kaldal hjá Frístundamiðstöðinni Tjörnin tók á móti viðurkenningunni á stigagangi miðstöðvarinnar.



Stjórnendur Fjölbautarskólans í Garðabæ, Kristinn Þorsteinsson, skólameistari og Snjólaug Bjarnadóttir, aðstoðarskólameistari með viðurkenningarskjalið á milli sín.

Um starfsþróun og hæfni



Guðfinna Harðardóttir
Höfundur er framkvæmdastjóri
fræðslusetursins Starfsmenntar

Starfsþróun getur bæði falist í breytingum á starfi en einnig er um starfsþróun að ræða þegar starfsmaður færir á milli ólíkra starfa. Það er sama hvort er, starfsmaðurinn þarf að halda í við breytinguna og þróa hæfni sína þannig að hún passi við starfið.

Starfsþróun á sér stað með þátttöku starfsmanna í markvissri símenntun og þjálfun en einnig með mati á raunverulegri færni og starfsreynslu. Starfsþróun spannar allan starfsferil fólks, allt frá upphafi til starfsloka. Starfsþróun er samstarfsverkefni starfsmanna og stjórnenda og svar við sibreytilegu umhverfi og auknum kröfum. Leitast er við að byggja upp þekkingu og hæfni starfsfólks til framtíðar með því að veita því tækifæri til menntunar og þjálfunar.

Stefnumiðuð starfsþróun og starfstengd fræðsla

Opinberar stofnanir eru þekkingarvinnustaðir þar sem mannauður hvernar stofnunar er dýrmætasta auðlind hennar. Stefnumiðuð starfsþróun þýðir að allar aðgerðir, sem settar eru í gang hjá stofnuninni og miða að því að auka þekkingu, getu, færni og áhuga starfsmanns, byggja á hlutverki stofnunar, markmiði, sýn og stefnu. Mikilvægt er að fræðsla og nám svari raunverulegri þörf og séu í samræmi við hæfnigreiningar, starfsmarkmið og stefnu stofnana. Starfsmennt hefur áralanga reynslu af því að vinna slíkt greiningarstarf og hanna starfstengdar námsleiðir með stofnunum. Greining á fræðsluþörfum felur í sér að kortleggja hvaða fræðslu og þjálfun starfsmenn þurfa á að halda út frá störfum og verkefnum stofnunar. Niðurstöður þarfagreiningar fræðslu nýtast við að setja upp fræðsluáætlun, ákveða árangursmælikvarða og koma þannig upp markvissu skipulagi á símenntunarmál stofnunar.

Hvað er hæfni?

Hæfni er samsett úr þekkingu, leikni og viðhorfi. Þekkingin er huglæg og við náum í hana í gegnum skólagöngu, á námskeiðum, á vinnumarkaði, í sjálfsnámi, félagsstarfi og í lífinu sjálfu. Leiknin nær yfir það hvernig okkur tekst að beita aðferðum og nýta okkur verklag sem við höfum lært eða sem sagt hvernig okkur tekst að beita þekkingunni. Viðhorfið merkir hugarfarið sem við notum til að hagnýta okkur þekkinguna og leiknina og þannig skapa eitthvað eða birta tiltekna hegðun. Hæfni er bæði almenn þannig að hún nýtist þvert á störf og sértæk þar sem hún nýtist aðeins í tilteknum störfum. Með almennri starfshæfni er átt við þá hæfni sem einstaklingur þarf að búa yfir eða tileinka sér til þess að taka á virkan hátt þátt í samfélaginu, vera á vinnumarkaði, þróast í starfi og geta tekið á sig meira krefjandi störf. Í öll störf á vinnumarkaði þarf almenna starfshæfni en fyrir hin ýmsu störf þarf að auki ýmsa sértæka hæfni.

Hvort sem er, skiptir miklu máli að bæði starfsmenn og stjórnendur taki ábyrgð á hæfniþróuninni og tileinki sér hugarfar grósku og lærdóms alla ævi.

Að þróa og efla hæfni

Í nútímasamfélagi er gríðarlega mikilvægt að huga að stöðugri þróun hæfninnar. Hugtakið símenntun nær yfir allt nám einstaklings, hvort sem það fellur undir skólaskyldu eða ekki og hvort sem þess er aflað í gegnum námskeið og skipulagða fræðslu eða í gegnum samskipti og reynslu. Fólk lærir í skóla, í vinnunni, í tómstundum, gegnum félagsstarf og fjölskyldulíf. Í hugtökunum símenntun, sínámi og stöðugum lærdómi felst einmitt sá skilningur, að enginn verði nokkurn tíma fullnuma heldur geti einstaklingur alltaf bætt við hæfni sína.

Nám getur farið fram alls staðar

Nám fer fram mun víðar en á skipulögðum námskeiðum. Fólk lærir á margvíslegan máta og oft lærir það eitthvað nýtt eða þróar með sér ákveðna færni án þess að vera sérstaklega meðvitað um það. Meðvitað og ómeðvitað nám í vinnuumhverfinu er hluti af þessu og er oft á tíðum vanmetið.

Hugmyndir að leiðum til að þróa og efla hæfni:

- Formlegt nám
- Námskeið
- Handleiðsla, ráðgjöf, jafningjafræðsla
- Mistök
- Ný og/eða breytt verkefni eða verklag
- Þátttaka í verkefnahópum eða tengslanetum
- Vettvangsferðir
- Ráðstefnur, málþing, fundir
- Sjálfsnám (bækur, myndbönd, netið o.fl.)

Hver ber ábyrgðina?

Ábyrgðin á því að viðhalda, endurnýja og þróa hæfni liggur bæði hjá stjórnanda og hjá starfsmanni. Stjórnandinn hefur yfirsýn yfir starfseminu og hvert er verið að stefna. Starfsmaðurinn þekkir sig best, veit hvar styrkleikar sínir liggja og hvar helst gæti vantað upp á hæfnina til að takast á við breytingar. Með því að sameinast um ábyrgðina er hægt að byggja upp réttu hæfnina sem þarf til að leysa þau verkefni sem stofnuninni eða einingunni er ætlað að leysa.

Fræðsluáætlun

Grunnurinn að markvissri þróun á hæfni starfsmanna er því að greina fyrst þarfir stofnunarinnar, þarfir starfsins og þarfir starfsmannsins og búa svo til áætlun til að mæta þessum þörfum. Ef ekki er hugað reglulega að þeirri hæfni sem þarf að byggja upp getur myndast hæfniskuld eða hæfnigap.

Fræðsluáætlun er unnin í þremur stigum og getur Starfsmennt aðstoðað stofnanir á öllum stigum hennar. Slík verkefni falla undir þjónustu Starfsmenntar sem kallast Ráðgjafi að láni.

Er til staðar	Skortir	Þarfnast
Hvaða hæfni er til staðar hjá starfsmanni og/eða í starfsmannahópnum	Hæfniskuld Færnikortur Hæfnigap	Hvaða breytinga er að vænta í starfsemi? Hvaða hæfni munu ný eða breytt verkefni þarfnast?

1. Undirbúningur, stefnumótun og áætlanagerð

- Stjórnendur skilgreina þörf fyrir símenntun starfsmanna út frá stefnu, markmiðum og verkefnum stofnunar.
- Starfsmenn skilgreina eigin þörf fyrir símenntun út frá eigin hæfni, starfi sínu og verkefnum, stefnu stofnunar og óskum um starfsþróun.
- Niðurstöður eru ræddar á fundum stjórnenda, almennum starfsmannafundum og/eða í starfsmanna- og þróunarsamtölum stjórnenda og starfsmanna.
- Áætlun er gerð um símenntun tiltekna hópa og/eða einstaklinga. Áætlunin er staðfest af stjórnendum og starfsmönnum, t.d. í starfsþróunarsamtali.

2. Framkvæmd

Áætlun er fylgt eftir af stjórnendum og starfsmönnum eftir því hvernig ábyrgð hefur verið skilgreind. Þannig geta stjórnendur skipulagt námskeið fyrir tiltekna hópa eða starfsmenn eða starfsmenn tekið ábyrgð á eigin símenntun í samræmi við símenntunaráætlun.

3. Mat og eftirfylgni

Mikilvægt er að vita hver gagnsemi símenntunarinnar er fyrir starfsmanninn og stofnunina ekki síst þegar vinna hefst við gerð nýrrar eða endurskoðaðrar símenntunaráætlunar.

DAGBÆKUR 2021

Þeir félagsmenn sem hafa áhuga á að eignast dagbókina fyrir árið 2021 í stærðinni A6 geta pantað hana á vef Sameykis, sameyki.is og óskað eftir að fá eina slíka senda heim.

Einnig er hægt að hringja í Sameyki á skrifstofutíma á milli klukkan 09:00 – 16:00 alla virka daga í síma 525 8330 eða 525 8340.



SAMEYKI
STÉTTARFÉLAG Í ALMANNARÞJÓNUSTU



Teiknimyndasamkeppnin Framtíðarvinnumarkaðurinn



Vinningsmyndin er eftir Þóru Birnu 8 ára og heitir Hjúkrunarfræðingur.

Eitt það fyrsta af verkefnum Félagsmálanefndar Sameykis sem blásið var af vegna COVID-19 faraldursins var hið árlega Páskabíngó.

Nefndin hittist á fjarfundi og ákvað í staðinn fyrir páskabíngóðið að efna til teiknimyndasamkeppni meðal barna þar sem þemað væri framtíðarvinnumarkaðurinn og störfin sem krakkarnir sjá fyrir sér að þau sinni þegar þau verða stór. Í lok sumars fóru svo að streyma fallegar myndir til okkar hingað á skrifstofuna á Grettisgötunni.

Fyrstu verðlaun hlaut Þóra Birna Jónasdóttir 8 ára sem býr á Akranesi. Hún sendi fallega mynd af hjúkrunarfræðingi og eitt er víst að það verður sannarlega þörf fyrir hjúkrunarfræðinga í framtíðinni eins og núna.

Verðlaunin sem Þóra Birna hlaut var borðspil fyrir alla fjölskylduna, gjafabréf á Hamborgarafabrikkuna fyrir alla fjölskylduna og jóladagatal. Við óskum Þóru Birnu innilega til hamingju með vinninginn!

Nokkrar aðrar myndir hlutu viðurkenningu og það voru þau Ómar Smári 8 ára frá Reykjavík, Maísól Anna 8 ára frá Akureyri og Nadía Björk Kamilsdóttir 5 ára frá Reykjavík, Thelma Svava 9 ára frá Reykjavík, sem hlutu viðurkenningar fyrir fallegu myndirnar sem þau sendu okkur. Einnig fengu þau jóladagatal frá Sameyki.



Þóra Birna sýnir okkur teikninguna sína Hjúkrunarfræðingur, vinningsmyndina úr teiknimyndasamkeppninni.

Langar að verða vísindakona og hjálpa fólki
Hvað ertu gömul og í hvaða bekk ertu?

- Ég er í þriðja bekk og er 8 ára.

Þú ert greinilega mjög flink að teikna, en hvað finnst þér skemmtilegast að gera?

- Að leika við vinkonur mínar en mest að teikna.

Hvað ætlar þú að vinna við þegar þú ert orðin stór? Og hvers vegna?

- Ég vil verða vísindakona þegar ég verð stór, vegna þess að þær geta fundið upp mjög sérstaka hluti sem geta hjálpað fólki.

Hvað langar þig í jólagjöf?

- Mig langar í iPhone en mamma segir að ég fái aldrei svoleiðis.

Ertu komin í jólaskap?

- Jáhá!

Teikningarnar sem hlutu viðurkenningu



Leikskólakennari eftir Nadíu Björk 5 ára.



Fótboltastjarna eftir Ómar Smára 8 ára.



Hjúkrunarfræðingur eftir Telmu Svövu 9 ára.



Dýralæknir eftir Telmu Svövu 9 ára.



Fimleikastjarna eftir Telmu Svövu 9 ára.



Fótboltaheiti eftir Telmu Svövu 9 ára.



Myndlistakona eftir Maísól Önnu 8 ára.



Háskerfi eftir Maísól Önnu 8 ára.

Um breytingar á yfirvinnu um áramót

Í kjarasamningum sem gerðir voru á opinberum vinnumarkaði í byrjun ársins var lögð rík áhersla á aukin lífsgæði með betri skilum milli vinnu- og einkalífs auk styttingar vinnuvikunnar úr 40 klst. í 36 klst. Sem hluti af þeim umfangsmiklu breytingum sem taka gildi nú um áramótin er tvöfalt yfirvinnuálag en þá lækkar yfirvinnuálagið á dagvinnutíma um 0,1 prósentustig og fer úr hefðbundnu álagi 1,0385% í 0,983%.

Með breytingunni dregur úr hvata til yfirvinnu en sé eftir sem áður þörf á vinnuframlagi eða viðbótarmönnun ætti að horfa til þess að hlutastarfsfólk sé hækkað í starfsprósentum með tilheyrandi réttindum sem ráðningaforminu fylgir.

Greiðsla fyrir yfirvinnu verður því frá og með 1. janúar 2021 með eftirtöldum hætti í samningum við ríkið, Reykjavíkurborg og Samband íslenskra sveitarfélaga:

- Yfirvinna 1 (0,9385%) kl. 08.00 - 17.00 mánudaga – föstudaga.
- Yfirvinna 2 (1,0385%) kl. 17.00 - 08.00 mánudaga – föstudaga.
- Yfirvinna 2 (1,0385%) kl. 00.00 - 24.00 laugardaga, sunnudaga- og sérstaka frídaga.
- Yfirvinna 2 (1,0385%) föst yfirvinna sem merkt er sem slík í launakerfinu.

Tímakaup yfirvinnu 2 greiðist jafnframt fyrir vinnu umfram 40 stundir á viku (173,33 stundir miðað við meðalmánuð).

Með breytingunni
dregur úr hvata til yfirvinnu

Styktarsjóðir Sameykis og BSRB

Félagsmenn geta sótt um styrki vegna heilsuefingar á sameyki.is

Ertu í líkamsrækt, sjúkrapjálfun, hjá sálfræðingi eða þarftu að fá þér gleraugu. Sjóðirnir eru ætlaðir til þess að styðja félagsfólk í því að viðhalda góðri heilsu. Einnig er hægt að sækja um sjúkradagpeninga ef veikindi vara lengur en réttur til launa í veikindum á vinnustað.

Kynntu þér möguleika á styrkjum vegna heilsufars og heilbrigði á sameyki.is á „mínum síðum“



Eyðimerkurgangan

Jólahugvekja eftir séra Davíð Þór Jónsson

Það væri að bera í bakkafullan lækinn að hafa um það mörg orð hve einstaka og óvenjulega tíma við lifum núna. Ekkert svið þjóðlífsins er ósnortið af veirufaraldrinum og allmörg beinlínis lömuð. Afþreying og þjónusta eru af mjög skornum skammti og flestar athafnir daglegs lífs litast og takmarkast af sóttvarnarreglum.

Í þessu samhengi heyrði ég um daginn ástandinu lýst sem „eyðimerkurgöngu“ sem þjóðin þyrfti að þreyja og lá í orðanna hljóðan að um væri að ræða tímabil þar sem ekkert væri í boði annað en að afplána hvern dag í aðgerðarleysi án lífsgæða í von um að það sjái að lokum fyrir endann á ástandinu.

Fyrir okkur, sem tákn trúararfsins hafa einhverja merkingu fyrir, hefur hugtakið „eyðimerkurganga“ þó mun dýpri merkingu. Þá er vísað í tímabilið, sem greint er frá í Gamla testamentinu, þegar að þjóð gyðinga flýr ánauðina í Egyptalandi þangað til hún kemur inn í fyrirheitna landið. Þetta er einhver mikilvægasti tíminn í sögu þjóðarinnar. Eyðimörkin er í raun staðurinn þar sem hún fæðist og verður til sem þjóð.

Samkvæmt Google Maps ætti að vera hægt að ganga þennan spöl á 2 – 3 vikum, en í Gamla testamentinu segir að ferðalagið hafi tekið gyðingabjóðina 40 ár. Af þeim sökum hefur Móse stundum í hálfkæringi verið kallaður versti leiðsögumaður mannkynssögunnar.

En til þess ber að líta að 40 ár hafa táknræna merkingu. Þau merkja á þessum tíma eina mannsævi. Þetta þýðir að fólkið sem flúði Egyptaland sá aldrei fyrirheitna landið, allir sem fóru inn í fyrirheitna landið fæddust í eyðimörkinni. Jafnvel Móse deyr áður en eyðimerkurgangan er á enda.

Það er endurfædd þjóð sem finnur fyrirheitna landið.

En í hverju er hin táknræna endurfæðing fólgin?

Gyðingar gerðu nefnilega margt annað en að sitja á rassinum og bíða af sér þessi 40 ár í eyðimörkinni. Það var í eyðimörkinni sem þeir smíðuðu sér gullkálffur og stigu trylltan dans í kringum hann. Í eyðimörkinni var gullkálffurinn líka brotinn og hent og í hans stað gerður sáttmáli við Guð um önnur gildi. Sattmáli

sem draga má saman í boðorðunum 10, helstu grundvallarreglum þess að vera almennileg manneskja. Eyðimörkin er staðurinn þar sem fólkið hætti að tilbiðja gullið og gekk æðri mætti á hönd, staðurinn þar sem hún tileinkaði sér göfugra gildismat.

Í eyðimörkinni lét Guð síðan rigna mannakorni af himni til að næra þjóðina.

Hið himneska brauð er auðvitað tákn fyrir andlega næringu, tákn sem Jesús frá Nasaret notar síðar ítrekað.

Sjálfur segist hann vera brauð af himni og hann mettar mannföldann á örfáum brauðum. Í sögunni segir jafnvel að þegar allir höfðu etið nægju sína hafi meira verið afgangs en var til skiptanna til að byrja með.

En það er einmitt þannig sem hin andlega næring virkar, öfugt við hina áþreifanlegu. Sá sem gefur öðrum af fjársjóðum hjarta síns verður ekki fátækari, heldur þvert á móti. Þannig ávaxtar hann þá. Kærleikurinn er þess eðlis að honum verður að deila með öðrum, annars er hann einfaldlega ekki kærleikur heldur aðeins einhver hlý sjálfssefjun sem við ornum hjarta okkar með af fullkominni eigingirni.

Og munum að handan við eyðimörkina er fyrirheitna landið.

Munum að við eigum val um hvað við gerum í eyðimörkinni, hvort við sitjum á rassinum og vorkennum sjálfum okkur í óþreju eftir því að allt geti orðið aftur nákvæmlega eins og það var áður eða hvort við notum tímann til að gera upp gildismat okkar, segja upp sáttmála okkar við gullkálfinn og þiggja æðri, andlega næringu í staðinn sem krefst þess að vera deilt með bræðrum okkar og systur.

Handan við eyðimerkurgönguna sem við erum að þreyja núna – eins og handan við eyðimerkurgöngu gyðinga fyrir hartnær 4000 árum – bíður fyrirheitna landið.

Það sem bíður okkar þar ræðst af því með hvaða andlegu næringu í farteskinu, hvaða gildismat í hjarta okkar, við förum þangað.

Gleðileg jól.

Íbúðir á Spáni fyrir félagsmenn

Sameyki á þrjár íbúðir á Spáni sem í boði eru til útleigu fyrir félagsmenn sem hægt er að sækja á orlofsvef Sameyis. Tvær þeirra eru í fjölbýlishúsi við ströndina og eru með aðgengi að sundlaug. Einnig eru þar leiktæki fyrir börn og fullorðna ásamt tennisvelli. Að auki á félagið parhús í lokuðum byggðarkjarna með sundlaugargarði. Hægt er að skoða kynningu af svæðinu á orlofsvef stéttarfélagsins.

Páskarnir hafa verið vinsæll tími til útleigu hjá félagsmönnum og því verður páskavikunni og nokkrum dögum til viðbótar úthlutað sem einu tímabili frá 26. mars til 5. apríl 2021.

Hægt verður að sækja um úthlutun á þessum skemmtilegu íbúðum á orlofsvefnum okkar á sameyki.is til til 10. janúar 2021. Úthlutunin fer fram þann 11. janúar 2021.

Verð tímabils fyrir stærri íbúð og parhús er kr. 93.000.-
Verð tímabils fyrir minni íbúð er kr. 79.000.-

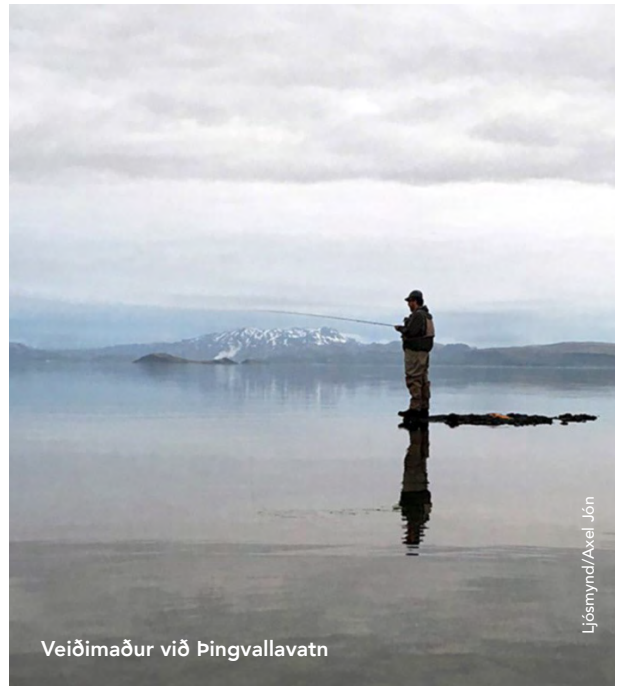


Á Spáni er gott að slaka á og sleikja sólskinið

Veiðikortið fyrir 2021 komið í sölu á orlofsvefnum

Hægt er að fara að hlakka til vorsins, þó fullsnemmt sé fyrir marga, því Veiðikortið fyrir næsta ár er komið inn á orlofsvefinn okkar. Veiðikortið er þar fáanlegt með góðum afslætti og við sendum það heim til félaga. Kortið veitir aðgang að 36 veiðisvæðum um land allt og börn yngri en 14 ára veiða frítt í fylgd korthafa.

Eins og fram kemur á vefsíðu Veiðikortsins er auðveldlega hægt að gefa það þar sem kortið er ekki skráð á nafn kaupanda. Nánari upplýsingar um Veiðikortið og hvernig má nota það má finna á vefsíðunni veidikort.is - en munið að kaupa það á orlofsvefnum okkar til að fá félagsverðið.



Veiðimaður við Þingvallavatn

Ljósmynd/Axel Jón

Hægt að leigja orlofshús heila viku

Ákveðið var að opna fyrir leigu alla vikuna í orlofshúsum Sameyis frá 16. nóvember sl.. Sameyki hefur gengið nokkuð lengra í varúðarráðstöfunum en önnur stéttarfélög með því að loka fyrir leigu virka daga vegna COVID-19.

Við minnum þó á að áfram er óheimilt að nýta orlofshúsin til sóttkvíar. Leigjendur sem nýta orlofshúsin skulu þrifa sérstaklega með sápu og sóttgreinsa snertifleti í lok dvalar. Afbókanir verða endurgreiddar og sú ákvörðun stendur þar til annað verður ákveðið.

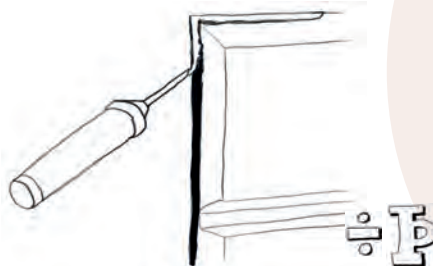
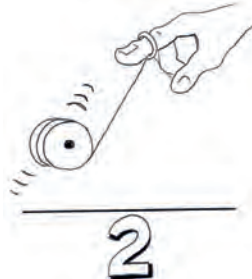
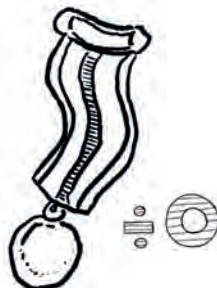
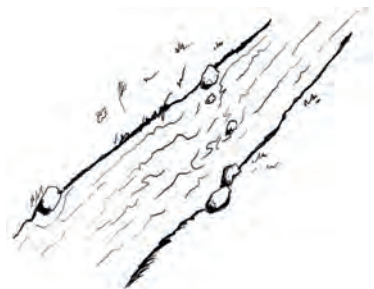
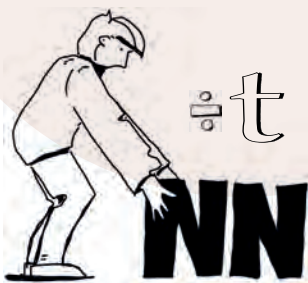


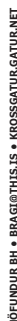
Stekkjjarhóll í Munaðarnesi

Ljósmynd/Sameyki

Myndagáttan

Ekki er gerður greinarmunur á grönnum og breiðum sérhljóðum eins og a og á eða i og í





Sólveig Eyfjörð hefur unnið í Vínbúðinni á Hvolsvelli í átta ár en er nú komin í hlutastarf þar. Þau hjónin leysa krossgátur saman og er þetta í annað sinn sem hún sendir inn lausn.

Erfiðari

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

		ADALSTIGN				SÆRA	SKJÁTA	TÓFTIR		NAFN-BÆTUR	
		KASTA									
		LAUNRÁÐ								ENDURTEK	
		ÍPRÓTTA-FÉLAG			DÚLLA						LANGIN- TES
		DRABBA			FARVEGIR						
								ÓHAPP	7		
		TRUFLUN					STERTUR				
							UPPLITAST				
		HRIKT		LÖGUR					SKIMA		
				VARÐ- VEISLA					AÐHEFST		
						5	PIRRUÐ			HLJÓTA	
				LITUR			LÓÐ				
TÓRA					GÁSKI				VAFI		
									HANGS		
		BORG				SAMTÍÐA		6			ÐAR
		LÍFSLAUP				SKYN- FÆRA					
KNAPPUR					SÍÐRI	1				BÓMA	
					JAFNINGI						
DÁLÍTIÐ					KÁSSA			MEGNA	2		
OFSI					SPENNA			SKRÁ			
			KVK NAFN			KLINGDI				TVEIR EINS	
						IDJA					
PARTUR		AMBOÐ	DULA				DUGUR				
			ÖNDUNAR- FÆRI				RAUL				
				SKYGGNAST				4		ÁTT	
				PÚÐUR						SEPI	
SYRGJA						BROTT	ÓBYGGÐIR				TROSNA
SPILA											
					STEIKJA				GJÓSA	FLASA	
				FÉ							
		HORN- SKÖR	3				GERAST	ARRA			
		ÞJÁ						STAFUR			
GEYMR						LOSNA					
LÉLEG						VERKFÆRI					
			SÝNI				FEYSKINN				
STERKA					HEIMILA					TVEIR EINS	

Verðlaunakrossgáta. Krossgátan er fastur liður í Blaði stéttarfélaganna, 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 10. janúar 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.

Gledileg jól og farsælt komandi ár

Þökkum samstarfið á árinu
sem er að líða.

Árið 2021 verður spennandi
því þá fagnar Starfsmennt
20 ára afmæli.

Fylgstu með á Facebook og
Instagram eða skráðu þig á
póstlista á www.smennt.is.

