



SAMEYKI

STÉTTARFÉLAG Í ALMANNAÞJÓNUSTU





SAMEYKI

STÉTTARFÉLAG Í ALMANNAÞJÓNUSTU

Ábyrgðarmenn

Árni Stefán Jónsson, formaður
Garðar Hilmarsson, varaformaður

Umsjón með útgáfu

Sólveig Jónasdóttir

Lausapenni:

Ragnheiður Júlía Ragnarsdótti

Prófarkalestur

Stefanía Helga Skúladóttir



Forsíðuteikning:

Sveinn Snær

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

Efni blaðsins

- 2 Leiðari
- 3 Við höfum opnað nýja vefsíðu!
- 4 Kjarasamningsviðræður
- 5 Stytting vinnutímans
- 7 Stofnun ársins 2019
- 10 Starfsmenn gefa einkunn
- 15 Er allt að kafna úr stressi í vinnunni?
- 16 Gott að vita! – Námskeið haustið 2019
- 19 Matur og loftslagsbreytingar
- 23 Rafrænn Fangavarðaskóli
- 24 Trúnaðarmenn
- 25 Lífeyrisdeild Sameykis
- 26 Gátur



Leiðari

Þegar sest er niður og skrifaður leiðari í miðjum kjarasamningsviðræðum verða skrfin að sjálfsgöngu lituð af því. Viðræðurnar hafa staðið yfir vikum og mánuðum saman, miklu lengur en við hefðum kosið.

Kjarasamningar voru flestir lausir í apríl, sumir hafa verið lausir frá áramótum og nú ræðum við saman undir merkjum friðarskyldu sem gilda á til 15. september. Þegar þetta er skrifað standa vonir enn til þess að takist hafi að semja fyrir þann tíma. Það verður sannarlega ólíklegra eftir því sem tíminn líður. Óþreyjan í okkar hópi vex með hverjum deginum. Efni viðræðnanna er sannarlega yfirgripsmikið og kröfurnar fjölmargar. Verið er að ræða jöfnun launa milli markaða, launaþróunartryggingu, breytingar á fjölda orlofsdaga, styttingu vinnuvikunnar auk launaliða og fleira.

Stytting vinnuvikunnar er líklega sú krafa sem hefur tekið hvað mestan tíma í umræðunum en hún er jafnframt ein af okkar aðalkröfum. Í tilraunaverkefnum viðsemjenda og BSRB kemur fram að allir eru ánægðir með styttingu vinnuvikunnar, starfsmenn og stjórnendur. Bæði Reykjavíkurborg og ríkið höfðu í samráði við BSRB sett á laggrinnar tilraunaverkefni á einstökum stofnunum þar sem vinnuvikan var stytta. Gerð var tilraun með mismunandi styttingu, allt frá einni klst. upp í fimm klst. Tilraunirnar voru reglulega teknar út og vandaðar skýrslur gerðar um framkvæmdina og árangur. Í sem stystu máli þá komu þessar tilraunir með styttingu vinnuvikuna afar vel út hvar sem borið var niður. Stjórnendur stofnana voru ánægðir, starfsmenn voru ánægðir, bæði hvað varðaði vinnustaðinn og einnig hversu góð áhrif styttingin hafði á umhverfi þeirra og fjölskyldu. Einnig kom fram að ánægjan var mest eftir því sem styttingin var meiri. Því hefðum við ætlað að samningar um styttinguna hefðu gengið hraðar fyrir sig en nú er raunin. Verkefnið er sannarlega flókið, sérstaklega með tilliti til vaktavinnufólks og samninga almenna markaðarins, en markmiðið er einfalt. Vinnuvikan verður stytta!

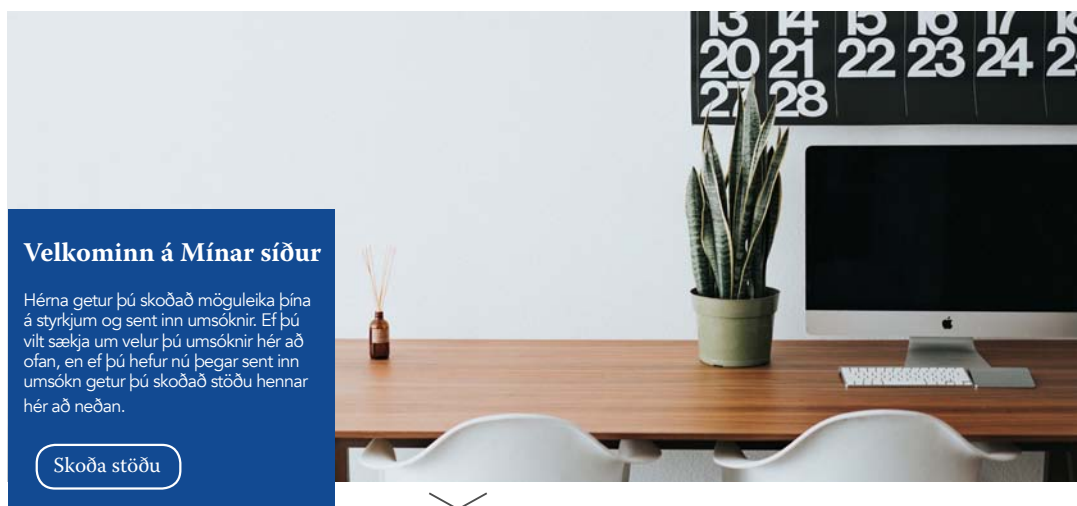
Mikill hluti tíma starfsfólksins okkar síðustu mánuði hefur auk kjarasamningsviðræðnanna farið í að vinna að því að byggja upp sterkt og gott félag. Nú höfum við eitt sameiginlegt félagatal, orlofskerfi og þessa dagana er verið að taka í notkun nýjar Mínar síður fyrir félagsmenn þar sem allir geta haft aðgang að styrkjum og öðrum umsóknum. Loks ber að nefna að við höfum opnað nýja og glæsilega vefsíðu og þá um leið lokað þeim gömlu. Við óskum félagsmönnum til hamingju með nýja vefsíðu Sameykis, hún er ótvírætt merki þess að samruni félaganna SFR og St. Rv. í Sameyki gengur vel og örugglega.

Árni Stefán Jónsson, formaður Sameykis
Garðar Hilmarsson, varaformaður Sameykis

Við höfum opnað nýja vefsíðu! www.sameyki.is



Ný vefsíða Sameykis fór í loftið fyrr í þessum mánuði. Á henni má finna margvíslegar upplýsingar um réttindamál, alla kjarasamningana okkar, orlofsmál, fræðslumál, fréttir, viðburði og margt fleira. Þá eiga trúnaðarmenn sitt svæði sem og lífeyrisdeild og háskóladeild svo eitthvað sé nefnt. Undir Kaup og kjör má finna reiknivél sem hjálpar til við að skilja útreikninga á launaseðlinum og undir Kannanir er einnig reiknivél sem gerir okkur kleift að bera saman launin okkar miðað við niðurstöður launakönnunar félagsins. Á síðunni má einnig finna upplýsingar á á ensku og pólsku fyrir þá félagsmenn sem ekki hafa náð fullkomnum tókum á málinu. Velja þarf hnöttinn til að sjá erlendu tungumálin.



Á vefsíðunni er hægt að komast beint inn á Orlofsvef Sameykis og einnig inn á Mínar síður með því að velja lásatáknið.

Mínar síður eru viðbót sem allir félagsmenn Sameykis geta nú nýtt sér. Á Mínum síðum er hægt að sækja um styrki í sjóði félagsins, fylgjast með afgreiðslu þeirra og sjá hvað stendur til boða. Á síðunum er einnig hægt að uppfæra netfang og aðrar upplýsingar, enda mikilvægt að félagið hafi rétt netfang til þess að upplýsingar skili sér sem allra fyrst.

Vefsíðan er unnin í samstarfi við Advania sem sá um hönnun og tæknilega uppsetningu. Við erum stolt af þessari smíði og vonumst til þess að nýja vefsíðan gagnist vel öllum félagsmönnum. Allar ábendingar um það sem betur má fara má gjarnan senda á sameyki@sameyki.is

Kjarasamningsviðræður

Fjöldi orlofsdaga

Eitt af því sem nú er rætt um í kjarasamningsviðræðunum er breyting á orlofsdögum vegna gildistöku nýrra laga um jafna meðferð á vinnumarkaði, lög nr. 86 25. júní 2018. Lögin byggja á Evróputilskipun og tóku gildi 1. september 2019 en ákvæði um mismunandi meðferð á grundvelli aldurs tók þó ekki gildi fyrr en 1. júlí síðastliðinn. En þá tók í gildi bann sem gildir meðal annars um ráðningar, aðgengi að starfsmenntun, ákvarðanir í tengslum við laun og önnur starfskjör og uppsagnir. Þar með er óheimilt að hafa aldursákvæði í launatöxtum kjarasamninga og álykta má að óheimilt sé að tengja orlofsrétt við aldur starfsmanna eins og nú er gert í kjarasamningum opinberra starfsmanna.

Þó að mismunur á grundvelli aldurs sé bönnuð eru þó almennar undantekningar frá lögnum. Þá eru tvær undantekningar tilteknar sérstaklega. Sérstaklega er tekið fram að lögin gildi ekki

um mismunandi aldurskilyrði í tengslum við lífeyrisréttindi í lífeyrissjóðum. Þá er einnig tekið fram að mismunandi meðferð vegna aldurs sé ekki brot á lögnum ef hún er réttlætt með vísan til stefnu í atvinnumálum og meðalhófs er gætt. Bein tenging launa í kjarasamningi við aldur er þó óheimil og því er túlkun manna sú að það sama gildi um beina tengingu orlofsréttar við aldur.

Sameyki hefur að sjálfsögðu lagt áherslu á að breytingarnar verði sem mest okkar fólki í hag og enginn hljóti skerðingar vegna þessa. Því leggjum við til að orlofsdögum þeirra sem yngri eru verði fjölgað til jafns við orlofsrétt þeirra sem eldri eru. Enda er það í takt við umræðuna um mikið álag á ungt fjölskyldu- og barnafolk og sífelldan línudans einka- og atvinnulífs með tilheyrandi árekstrum við vetrarfrí skóla- og leikskóla.

Orlofsréttur samkvæmt kjarasamningum opinberra starfsmanna:

Lágmarksorlof skal vera 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf.

Starfsmaður sem nær 30 ára aldri á því almanaksári sem tímabil sumarorlofs tilheyrir, fær að auki orlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu.

Starfsmaður sem nær 38 ára aldri, fær að auki orlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu.

Félagslegi þáttur vinnunnar

BSRB hefur lagt ríka áherslu á málefni sem snúa að starfsumhverfi opinberra starfsmanna í þessum kjarasamningsviðræðum. Ein leið sem BSRB hefur lagt til er að innleiða vinnuverndarreglur um félagslega þætti og skipulag vinnunnar og sækir þar meðal annars fyrirmyndir til Svíþjóðar. Reglurnar ganga undir nafninu „sænsku reglurnar“ en markmið þeirra er að stuðla að góðu vinnuumhverfi og draga úr áhættu á heilsutjóni vegna skipulags- og félagslegra þátta í vinnuumhverfinu. Það er ljóst að við höfum fram að þessu einblínt um of á vinnuverndarreglur sem snúa að því að verja hina líkamlegu þætti s.s. loftgæði, vinnuaðstöðu, öryggismál o.fl.

Sænsku reglurnar eru almennar og næðu til alls vinnumarkaðarins, þ.e. allra sem ráða eða leigja til sín starfsmenn eða vinnuafl hvort sem um er að ræða launafólk eða verktaka. Atvinnurekandi bæri ábyrgð á að reglunum yrði fylgt og gerðar kröfur um að hann hafi þekkingu og hæfni til þess að fyrirbyggja og bregðast við óheilbrigðu vinnuálagi og ótilhlýðilegri hegðun. Eftir á að útfæra hvernig reglurnar yrðu innleiddar á Íslandi.

Ábyrgð atvinnurekandans yrði með sama hætti og hann hefur nú til að framfylgja reglugerð um vinnuvernd og hollustuhætti (nr 920/2006). Meginmarkmið stjórnenda skulu byggja á því að tryggja góða heilsu og vinnustaðurinn hafi aukna möguleika til að vinna gegn vanheilsu og grípa til aðgerða til að fyrirbyggja að verkefni og vinnuaðstæður, sem eru streituvaldandi og andlega krefjandi, leiði til heilsutjóns hjá starfsfólki sínu. Undir streituvaldandi þætti flokkast meðal annars skipulag vinnutímans og skal atvinnurekandi grípa til nauðsynlegra aðgerða til að koma í veg fyrir að skipulag hans hafi slæm áhrif á heilsu starfsfólks. Hér er sérstaklega verið að vísa til skipulags vinnutíma sem vitað

er að felur í sér hættu á heilsutjóni s.s. vaktavinna, næturvinna, rofnar vaktir, mikil yfirvinna, langir dagar eða vaktir og vinna án takmarkana.

Þátttaka starfsmanna í því að setja markmið að þessu lútandi og aðkoma þeirra að breytingum á skipulagi er afar áriðandi og sérstaklega nefnt í reglunum.

Ábyrgð á heilsutjóni vegna eitraðrar vinnuvenningar

Það sem snýr að hlutverki stjórnenda og atvinnurekanda til þess að fyrirbyggja ótilhlýðilega hegðun í reglunum er ljóst og að þær ná mun lengra en þær reglur sem við nú þekkjum í t.d. eineltis- og áreitnimálum. Í núverandi reglum er fyrst og fremst einblínt á ferlið sem fer af stað eftir að slík hegðun hefur átt sér stað en ábyrgð stjórnenda og atvinnurekanda á fyrirbyggjandi aðgerðum hefur ekki áður verið tilgreint með svo afgerandi hætti eins og gert er í tillögum BSRB. Þar segir meðal annars að atvinnurekandi skuli gefa það skýrt til kynna að ótilhlýðileg hegðun verði ekki liðin í starfseminni. Atvinnurekandi skal grípa til aðgerða til að fyrirbyggja aðstæður í vinnuumhverfinu sem gætu leitt til ótilhlýðilegrar hegðunar.

Það er sannarlega tími til kominn að við tökum fastari tökum á hinum félagslega þætti vinnunnar og vonandi munu þessar viðræður samningsaðila um hinar svokölluðu „sænsku reglur“ verða til þess að ábyrgð atvinnurekanda á heilsutjóni vegna spilltrar vinnuvenningar verði metin til jafns við ábyrgð á heilsutjóni vegna annarra ófullnægjandi vinnuaðstæðna.

Stytting vinnu- tímans

Á undanförunum árum hefur mikið verið rætt um styttingu vinnuvikunnar, enda sýnir alþjóðlegur samanburður að vinnutími á Íslandi er með lengsta móti. Margvíslegan ávinning má greina styttingu vinnutímans, eins og sjá má af þeim tilraunaverkefnum sem staðið hefur verið að. Tilraunaverkefni BSRB og Reykjavíkurborgar hefur staðið frá árinu 2015 en BSRB hefur einnig unnið með ríkinu að samskonar verkefni sem hófst í byrjun apríl 2017. Í skýrslunni „Tilraunaverkefni um styttingu vinnuvikunnar 2. áfangi“ um niðurstöður rannsóknarinnar á starfsstöðum borgarinnar kom fram að ...

„... styttri vinnuvika auðveldaði barnafjölskyldum að samræma vinnu og einkalíf, minnkaði álag á heimilum og þá fjölgaði jafnframt samverustundum fjölskyldna. Viðmælendur upplifðu bættu líkamlega og andlega heilsu og höfðu meiri orku til að sinna félagslífi eða stunda líkamsrækt. Svo virðist sem karlar taki meiri þátt í húsverkum og taki aukna ábyrgð með styttingu vinnuvikunnar og voru þeir ánægðir með að geta tekið þátt í hversdagslegum verkefnum barna sinna. Konur fundu lítinn mun á umfangi húsvverka. Misjafnt var í hvað fólk notaði tímann sem sparaðist við styttinguna en sem dæmi má nefna, tómstundir, félagslíf, að sinna foreldrum og öðrum ættingjum, sjálfsrækt og þríf.“

(Tilraunaverkefni um styttingu vinnuvikunnar 2. áfangi, bls. 8)

Í yfirstandandi kjarasamningsviðræðum er stytting vinnutímans ein stærsta krafa Sameykis og systrafélaga þess innan BSRB gagnvart ríki, borg og sveitarfélögum. Krafan nú er 35 klst. vinnuvika sem er í takt við kröfur BSRB undanfarin ár. En bandalagið og félög opinberra starfsmanna hafa haldið kröfunni á lofti nú um alllangt skeið eða frá því skömmu fyrir aldarmót. Þá þótti krafan útópísk en sem betur fer hefur viðhorf fólks breyst. Í þeim kjarasamningsviðræðum sem nú hafa staðið yfir getum við í alvöru búist við því að sjá einhvern árangur af þessari mikilvægu baráttu. Það eru rétt rúm fimmtíu ár síðan alþingi ákvað að vinnuvikan skyldi vera 40 klst. Á þessari hálfri öld hefur vinnumarkaðurinn og samfélagið allt breyst afar mikið og því löngu kominn til að endurskoða hann.

Fjöl margar rannsóknir hafa sýnt fram á ágóða þess að stytta vinnutímann, hér að framan er vitnað til tilraunaverkefnis viðsemjendanna sjálfra sem segir sömu sögu að aðrar rannsóknir. Í nýlegri könnun á vegum Sameykis var spurt um vinnutíma og hvaða möguleika starfsmenn sjálfir sæju á styttingu hans.

Vinnutímastytting í Stofnun ársins

Hluti af spurningunum í Stofnun ársins þetta árið sneru að vinnutíma og möguleika á styttingu hans. Markmiðið með spurningunum var að gefa innsýn í stöðu mála, hvernig vinnutíma væri nú háttað, hve mikið starfsfólk ynni utan umsamins vinnutíma og þá gefa þá Sameyki og stjórnendum stofnanna hugmynd um tækifæri og hindranir ef og þegar verkefni um styttingu vinnutímans hæfist.

Niðurstöður úr könnun Sameykis sýna meðbyr með styttingu vinnutímans. Tveir af hverjum þremur telur að hægt að stytta vinnutímann án þess að gæði vinnunnar skerðist og svipað hlutfall telur að vinna utan umsamins vinnutíma muni ekki breytast.

Á hinn bóginn er tæpur fjórðungur svarenda sem ekki telja hægt að stytta vinnutíma án þess að gæði vinnunnar skerðist. Í þessum hópi er starfsfólk í öryggis- og eftirlitsstörfum og í sölu- og afgreiðslustörfum, hlutastarfsfólk og vaktavinnufólk. Fólk sem vinnur lengstan og skemmstan vinnutíma telur ólíklegast að hægt sé að stytta vinnutímann.

Einnig er um fjórðungur svarenda sem telur að vinna utan umsamins vinnutíma myndi aukast í kjölfar vinnutímastyttingar. Í þessum hópi er starfsfólk sem núna vinnur langan vinnudag, 50 tíma eða meira mest áberandi. Eftir því sem vinnuvikan lengist, því líklegra telur fólk að vinna utan umsamins vinnutíma aukist. Í þeim hópi sem vinnur 50 tíma eða meira telur næstum helmingur að vinnan muni aukast utan umsamins vinnutíma. Þeir sem vinna 40 stunda vinnuviku telja á hinn bóginn í minnstum mæli að vinna utan umsamins vinnutíma muni aukast eða 17%. Stjórnendur eru líklegastir af starfstéttunum til að segjast oft utan umsamins vinnutíma (41%). Fólk í sölu- og afgreiðslustörfum er á hinn bóginn síst líklegt til að svara því til að það vinni oft utan umsamins vinnutíma (3%).

Þegar farið verður í styttingu á vinnutíma, er markmiðið auðvitað að um raunverulega styttingu verði að ræða. Ekki að fólk vinni ekki sama fjöldi vinnustunda og vinnan sé þá framkvæmd í meira mæli utan umsamins vinnutíma en áður. Fyrir þennan hóp er vinnutíma stytting talsverð áskorun og breytingar á vinnulagi, ferlum og stjórnun frá því sem nú er nauðsynleg til að hægt sé að ná tilætluðum árangri.





Stofnun ársins 2019

Framkvæmd könnunarinnar „Stofnun ársins“ var með sambærilegu sniði í ár og fyrri ár. Líkt og áður voru Sameyki og Fjármála- og efnahagsráðuneytið í samstarfi um könnunina vegna ríkisstarfsmanna. Sameyki býður öllum félagsmönnum Sameykis þátttöku. Auk þess sem stofnunum er boðin þátttaka í könnuninni fyrir allt starfsfólk – án tillits til þess hvort starfsfólkið sé í Sameyki eða ekki. Þetta gildir um stofnanir sveitarfélaga, sjálfseignarstofnanir og fyrirtæki borgarinnar.

Val á stofnun og fyrirtæki ársins er samstarfsverkefni margra aðila; Sameykis, VR og Fjármála- og efnahagsráðuneytisins og svo auðvitað hundraða stofnana. Niðurstöður könnunarinnar veita afar mikilvægar upplýsingar um starfsumhverfi vinnustaða og samanburð við aðrar stofnanir og fyrirtæki, bæði á opinberum og almennum vinnumarkaði.

Þátttökuskilyrði

Könnunin nær til ríkisstarfsmanna allra stofnana sem sendu inn lista. Þá nær könnunin til allra félagsmanna Sameykis í 33% starfi eða meira og höfðu verið félagsmenn í a.m.k. fjóra mánuði. Félagsmenn Sameykis starfa víða, t.d. í sveitarfélögum, fyrirtækjum borgarinnar, á sjálfseignarstofnunum eða stofnunum í eigu annarra en ríkisins. Þessar stofnanir eru einnig með í vali á stofnun ársins svo fremi sem þær uppfylli almenn þátttökuskilyrði. Þá geta þessar stofnanir óskað eftir þátttöku í Stofnun ársins og boðið öllu starfsfólki að svara könnuninni. Átta slíkar stofnanir tóku þátt þetta árið: Bændasamtök Íslands, Faxaflóahafnir sf., Heilsustofnun NLFÍ, Lífeyrissjóður starfsmanna ríkisins, Matís ohf., Orkubú Vestfjarða, Reykjalundur og Sjálfsbjargarheimilið.

Alls fengust svör frá tæplega 13 þúsund starfsmönnum og var svarhlutfall tæplega 49%. Heildarfjöldi stofnana sem komust á lista nú var 162, en til að stofnun nái inn á listann þarf svarhlutfall að vera að lágmarki 35%. Fimm svör þurfa að berast frá stofnun að lágmarki en auknar kröfur eru gerðar um fjölda svara eftir því sem starfsfólki stofnunarinnar fjölgar. Alls var 141 stofnun í flokki ríkisstofnana og sjálfseignarstofnana, en 21 í flokki sveitarfélaga og borgarstofnana.

Vegna sameiningar SFR og Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar í janúar síðastliðnum er birting niðurstaðna með svoltið öðru sniði í ár. Ástæðan er sú að undirbúningur fyrir könnunina 2019 hófst löngu fyrir sameiningu og því var ákveðið að halda skiptingunni eins og hún var, að minnsta kosti að hluta til. Þetta þýðir að í könnun Sameykis í ár eru tveir flokkar og valdar eru tvær Stofnanir ársins, tveir Hástökkvarar o.s.frv.



Stofnun ársins

– ríkisstofnanir og sjálfseignarstofnanir

Fyrirmyndarstofnanir

Í hverjum stærðarflokki hljóta efstu stofnanirnar sæmdarheitið Fyrirmyndarstofnanir. Í flokki stærstu stofnana eru fimm fyrirmyndarstofnanir. Þær eru auk Ríkisendurskoðunar (sem lenti í fyrsta sæti nú en í 16 sæti í fyrra í flokki meðalstórra stofnana), Reykjalundur (sem var einnig í öðru sæti í fyrra en sigraði árið þar á undan), Fjölbrautaskólinn við Ármúla (sem var í 6. sæti í fyrra), Ríkisskattstjóri (sem sigraði fyrir ári) og Skógrækt ríkisins (sem var í 8. sæti í fyrra).

Fyrirmyndarstofnanir (50 starfsmenn og fleiri):

1. Ríkisendurskoðun
2. Reykjalundur
3. Fjölbrautaskólinn við Ármúla
4. Ríkisskattstjóri
5. Skógrækt ríkisins

Í flokki meðalstórra stofnana eru fyrirmyndarstofnanirnar þrjár. Þetta eru sömu stofnanir og fyrir ári og raunar þó að lengra sé horft aftur í tímann. Sigurvegarinn er Menntaskólinn á Tröllaskaga (sem var í öðru sæti í fyrra og sigraði síðustu þrjú árin þar á undan), Framhaldsskólinn í Vestmannaeyjum (sem sigraði í fyrra, en var í öðru sæti árið þar á undan), og Einkaleyfastofan (sem hefur nú skipað þriðja sætið þrjú ár í röð).

Fyrirmyndarstofnanir (20-49 starfsmenn):

1. Menntaskólinn á Tröllaskaga
2. Framhaldsskólinn í Vestmannaeyjum
3. Einkaleyfastofan

Í flokki minnstu stofnananna eru fyrirmyndarstofnanir einnig þrjár, þ.e. Persónuvernd (sem hefur nú sigrað þennan flokk þrjú ár í röð), Héraðsdómur Suðurlands (sem lenti í sjötta sæti fyrir ári) og Jafnréttisstofa.

Fyrirmyndarstofnanir (færri en 20 starfsmenn):

1. Persónuvernd
2. Héraðsdómur Suðurlands
3. Jafnréttisstofa

Hástökkvarar ríkisstofnana og sjálfseignarstofnana

Hástökkvari könnunarinnar er Sýslumaðurinn á Norðurlandi eystra. Við útreikning á hástökkvurum er fyrst reiknuð raðeinkunn fyrir allar stofnanir á bilinu 1-100 og þá er reiknaður munur á raðeinkunn milli ára. Sýslumaðurinn á Norðurlandi eystra hækkar mest frá síðasta ári, eða um 46 sæti. Þá hækkar Sýslumaðurinn á Suðurnesjum um 44 sæti og Samskiptamiðstöðin um 39 sæti.

Hástökkvarar 2019

Sýslumaðurinn á Norðurlandi eystra
Sýslumaðurinn á Suðurnesjum
Samskiptamiðstöð heyrnarlausra og heyrnarkertra

**Sameyki óskar starfsmönnum
og stjórnendum þessara
stofnana innilega til hamingju
með þennan glæsilega
árangur og óskar þeim
alls hins besta í framtíðinni.**



Stofnun ársins

– borg og bær

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. Í flokki stærri stofnana bar Frístundamiðstöðin Tjörnin sigur úr bytjum en í flokki minni stofnana er Skrifstofa velferðarsviðs Reykjavíkur í fyrsta sæti.

Fyrirmyndarstofnanir

Í flokknum stærri stofnanir, með 50 starfsmenn eða fleiri, eru þrjár stofnanir valdar sem fyrirmyndarstofnanir. Í ár eru það auk Frístundamiðstöðvarinnar Tjarnarinnar, Norðlingaskóli og Frístundamiðstöðin Gufunesbær. Frístundamiðstöðin Tjörnin lenti í fjórða sæti í fyrra en þá var Norðlingaskóli í fyrsta sæti. Frístundamiðstöðin Gufunesbær var í öðru sæti á síðasta ári. Þetta eru því kunnuglegar stofnanir sem ná aftur þessum glæsilega árangri.

Fyrirmyndarstofnanir (50 starfsmenn eða fleiri)

1. Frístundamiðstöðin Tjörnin
2. Norðlingaskóli
3. Frístundamiðstöðin Gufunesbær

Í flokknum minni stofnanir, með 5-49 starfsmenn, eru einnig valdar þrjár fyrirmyndarstofnanir en þær eru auk Skrifstofu velferðarsviðs borgarinnar, Aðalskrifstofa Akranessbæjar og Borgarsögusafn Reykjavíkur. Tvær síðastnefndu stofnanirnar skipuðu sömu sæti fyrir ári og Skrifstofa velferðarsviðs Reykjavíkur var í áttunda sæti í fyrra – en fyrir ári sigraði leikskólinn Vallarsel Akranesi en hann náði ekki þátttökumörkum þetta árið.

Fyrirmyndarstofnanir (færri en 50 starfsmenn)

1. Skrifstofa velferðarsviðs Rvk.
2. Aðalskrifstofa Akranessbæjar
3. Borgarsögusafn Reykjavíkur

Hástökkvarar sveitarfélaga og borgarstofnana

Hástökkvari könnunarinnar er Skrifstofa velferðarsviðs Reykjavíkur. Við útreikning á hástökkvurum er fyrst reiknuð raðeinkunn fyrir allar stofnanir á bilinu 1-100 og þá er reiknaður munur á raðeinkunn milli ára. Skrifstofa velferðarsviðs Reykjavíkur hækkar mest frá síðasta ári, eða um 67 sæti. Þá hækka Faxaflóahafnir sf um 37 sæti og Félagsbústaðir um 20 sæti.

Hástökkvarar 2019

Skrifstofa velferðarsviðs Reykjavíkur
Faxaflóahafnir sf.
Félagsbústaðir



Starfsmenn gefa einkunn

Næri átta af hverjum tíu svarendum gefa vinnustað sínum góða heildareinkunn (á bilinu 3,5 til 5,0) og af þeim gefa rúmlega 17% mjög góða einkunn, það er einkunn á bilinu 4,5 til 5,0. Ríflega 20% gefa einkunn á bilinu 2,5 til 3,4, en fáir gefa lægri einkunn en það, eða aðeins um 2% svarenda.

Starfsfólk fyrirtækja borgarinnar, sveitarfélaga og sjálfseignarstofnana gefa lítið eitt hærri einkunn en starfsfólk ríkisstofnana. Þá gefa yngsti (yngri en 30 ára) og elsti aldurshópurinn (60 ára og eldri) lítið eitt hærri einkunn en þeir sem eru í aldurshópnum þarna á milli. Stjórnendur gefa hærri einkunn en annað starfsfólk og starfsfólk minni stofnana gefur almennt hærri einkunn en stærri stofnana.

Ef einungis eru skoðaðir Sameykisfélagar sem starfa hjá ríki og sjálfseignarstofnunum (áður SFR), þá hefur heildareinkunn hækkað smám saman frá 2014 eftir lækunartímabil á árunum 2010-2013. Hækkun heildareinkunnar síðustu ár stafar að mestu leyti af hækkingu á jafnréttisþættinum, stjórnunarþættinum, aukinni ánægju með laun og betri ímynd stofnana.

Þegar þróun heildareinkunnar er skoðuð hjá félagsmönnum Sameykis hjá sveitarfélögum og fyrirtækjum borgarinnar kemur í ljós að heildareinkunn lækkar í ár eftir að hafa hækkað ár frá ári síðan 2012, eða samfleytt í sex ár. Líkt og hjá ríki hefur aukin ánægja með stjórnun og jafnrétti haft jákvæð áhrif á heildareinkunnina. Lækkunin nú stafar einkum af lakara mati á ímynd stofnana miðað við síðustu ár en mikil lækkun verður á ímynd á sumum sviðum Reykjavíkurborgar.

Meðaleinkunn stofnana sem komust á lista er 4,04 hjá ríkisstofnunum og sjálfseignarstofnunum og hefur einkunnin aldrei verið hærri, en heildarmeðaltalið hefur hækkað um 0,09 stig frá 2016.

Á undanförunum árum hefur viðhorf til launakjara breyst mikið til batnaðar og þá hefur stjórnendabátturinn einnig hækkað mikið. Meginástæðan fyrir hækkingunni frá því í fyrra er hækking á jafnréttisþættinum og stjórnendabáttinum milli ára.

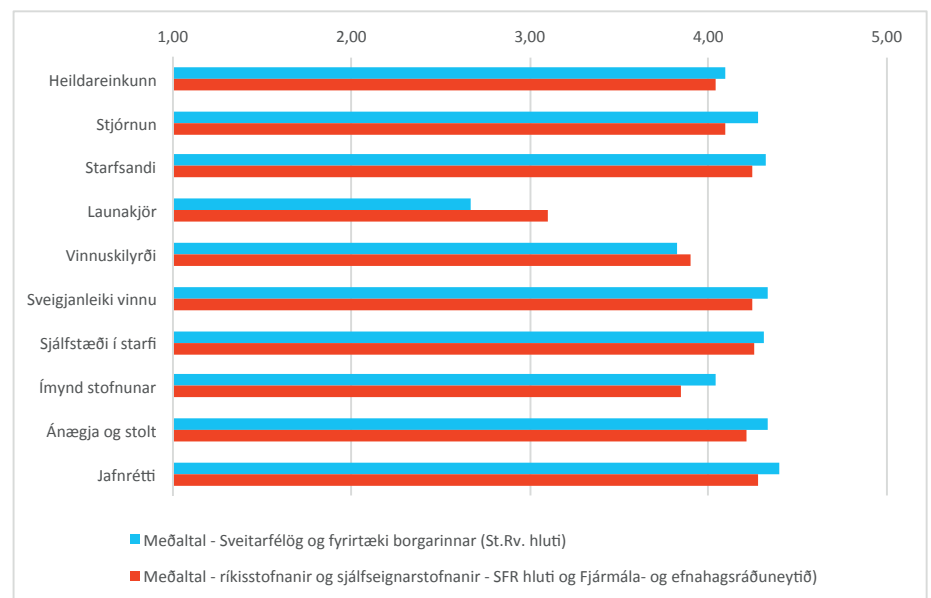
Meðaleinkunn stofnana sveitarfélaga og fyrirtækja borgarinnar var lítið eitt hærri en hjá ríki og sjálfseignarstofnunum, eða 4,09 stig. Líkt og hjá stofnunum ríkisins hefur heildareinkunn sveitarfélaga og fyrirtækja borgarinnar hækkað mikið á undanförunum árum, eða um 0,16 stig frá 2016. Atriði tengd stjórnun og jafnrétti hafa einnig hækkað mikið, líkt og hjá ríkisstofnunum.

Jafnréttisþátturinn hæstur allra þátta í fyrsta sinn

Jafnréttisþátturinn hefur hækkað mest allra þátta frá 2016 í könnuninni um Stofnun ársins – bæði hjá ríkisstofnunum og hjá sveitarfélögum. Hjá ríkinu og sjálfseignarstofnunum hafa allir þættir hækkað frá 2016 nema tveir; sveigjanleiki vinnu og sjálfstæði í starfi sem lækkuðu lítillega. Hjá sveitarfélögum og borgarstofnunum hafa allir þættir hækkað frá árinu 2016.

Hjá ríkislutanum mælist jafnréttisþátturinn (4,28) hæstur allra en það er í fyrsta skipti sem hann mælist hæstur af þáttunum níu. Einkunn á þættinum jafnrétti hefur hækkað um 0,20 stig frá árinu 2016. Næstir koma þættirnir um sveigjanleika, starfsanda og sjálfstæði í starfi – allir þrír með sömu einkunn – 4,25.

Hjá sveitarfélögum og fyrirtækjum borgarinnar er jafnréttisþátturinn einnig hæstur (4,39) í fyrsta sinn og hefur hækkað um 0,27 stig frá árinu 2016. Næst hæsta einkunn mælist á þættinum ánægju og stolti (4,34) og svo sveigjanleika (4,33).



Heildareinkunn og einkunnir allra þátta – allar stofnanir á lista.

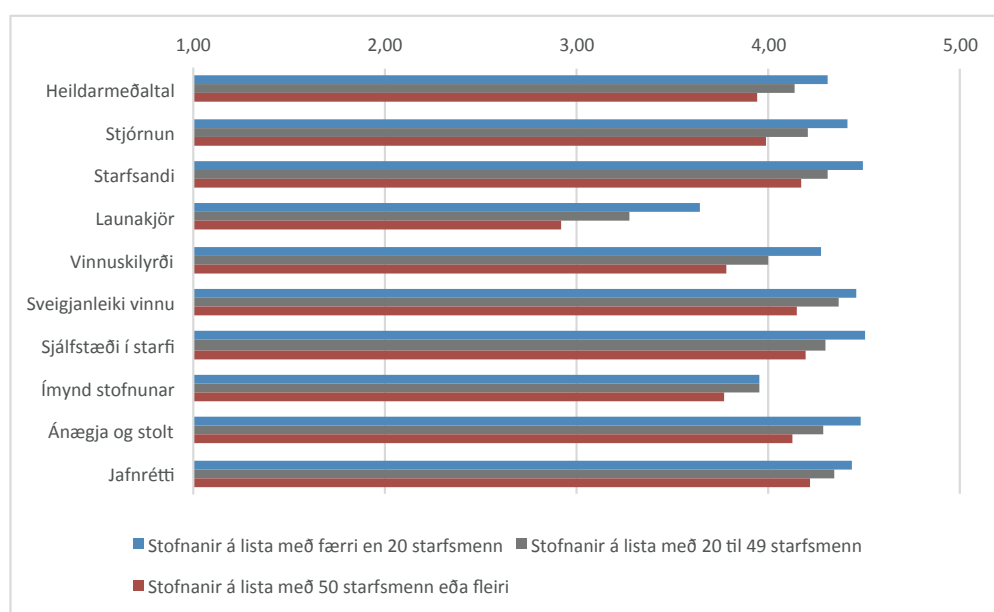
Starfsfólk minni stofnana ánægðara hjá ríki og sjálfseignarstofnunum

Líkt og áður er stofnunum skipt eftir stærð, þ.e. fjölda starfsmanna. Hjá ríki og sjálfseignarstofnunum eru flestar stofnanir flokkaðar sem „stórar stofnanir“ (50 starfsmenn eða fleiri), eða 82. Næst flestar stofnanir eru í flokki meðalstórra stofnana (20-49 starfsmenn), eða 44 og færstar stofnanir eru í flokki minnstu stofnana (færri en 20 starfsmenn), eða 15 stofnanir.

Stærð vinnustaða er almennt talin mikilvægur áhrifaþáttur á líðan og viðhorf starfsfólks af nokkrum ástæðum. Samhæfing ólíkra þátta í starfseminni verður t.d. flóknari með aukinni stærð, en einnig nýta stærri vinnustaðir alla jafna formlegri stjórnun og skipulag en minni vinnustaðir. Hvort tveggja getur haft áhrif á aðstæður og samskipti á vinnustaðnum. Ákvarðanatöku getur þannig verið hægari í stærri stofnunum og hendur stjórnenda bundnari í mörgum málum en í minni stofnunum. Það á ekki síst við um launasveigjanleika. Á móti kemur að stærri stofnanir hafa meiri bjargir, t.d. til að byggja upp mannauðsdeildir sem veitt geta stjórnendum sérhæfðari aðstoð. Auk þess sem tækifæri til starfsþróunar og sérhæfingar eru oftast fleiri í stærri stofnunum en minni. Í minni stofnunum geta samskipti verið óformlegri og upplýsingamiðlun einfaldari, þó að það sé auðvitað ekki algilt.

Stærstu stofnanirnar fá mun lakari útkomu en minnstu stofnanirnar á öllum þáttum. Minnstu munar á ímyndar- og jafnréttisþættinum.

Hjá stofnunum sveitarfélaga og fyrirtækjum borgarinnar er hins vegar lítill munur á stórum stofnunum (með 50 eða fleiri starfsmenn) og minni stofnunum (með færri en 50 starfsmenn) en almennt koma stærri stofnanir betur út en hinar minni, öfugt við það sem er hjá ríkisstofnunum og sjálfseignarstofnunum. Minni stofnanir koma einungis betur út en þær stærri á þættinum launakjör.



Einkunnir allra þátta eftir stærð stofnunar – allar ríkisstofnanir og sjálfseignarstofnanir á lista.

Skoða má ítarlegar niðurstöður á vef Sameykis www.sameyki.is. Þar eru niðurstöðurnar sundurgreindar eftir þáttum og einnig eru birtar töflur um árangur allra stofnanna sem komust á lista.

Aðgengi stofnana að ítarlegri niðurstöðum. Allar ríkisstofnanir sem eru þátttakendur í könnuninni fá senda skýrslu með niðurstöðum svo fremi sem skilyrði um lágmarkssvörun sé uppfyllt (35% þátttaka).

Öðrum þátttökustofnunum gefst kostur á að kaupa skýrslu frá Gallup fyrir sína stofnun, svo framarlega sem skilyrði um svörun sé uppfyllt.

Í skýrslunni er gerð ítarleg greining á niðurstöðum könnunarinnar. Þar eru m.a. bornar saman meðaltalseinkunnir hverrar spurningar hjá viðkomandi stofnun við meðaltalseinkunn allra stofnana. Einnig eru breytingar frá síðustu mælingu skoðaðar þegar það á við.

Ef óskað er frekari upplýsinga má hafa samband við Mörtu Gall Jörgensen (marta.jorgensen@gallup.is) eða Tómas Bjarnason (tomas.bjarnason@gallup.is) hjá Gallup.



Ríkisendurskoðun

Ragnheiður Júlía Ragnarsdóttur ræddi við Skúla Eggert Þórðarson

Lykilatriði að tala við starfsfólkið

Skúli Eggert Þórðarson hefur verið sigursæll stjórnandi en Ríkisendurskoðun er þriðja stofnunin sem hann stýrir á verðlaunapall sem STOFNUN ÁRSINS. Hann segir þó að það sé enginn galdur á bak við það: „Góð stjórnun snýst fyrst og fremst um það að fólki líði vel á vinnustaðnum og það eru ýmsar leiðir til þess að svo sé. Auðvitað skipta verkefni á hverjum vinnustað meginmáli og hvernig þau eru unnin. En það er mikilvægast að fólk tali saman, bæði starfsfólk innbyrðis og stjórnendur við sitt samstarfsfólk. Ef fólk talar á eðlilegum nótum og sýnir hvert öðru virðingu og vinsemd er miklu auðveldara að stuðla að því að fólki líði vel á vinnustaðnum.“

Stefnan um samtalið er þá eitthvað sem þú tekur með þér á milli stofnana?

„Já í raun má segja það. Samtal er forsenda árangurs í stjórnun. Ég lærði þetta á námskeiðum og hef notað þessa aðferð frá því að ég var að stíga mín fyrstu skref fyrir allmörgum árum, þá sem deildarstjóri. Ég hélt stöðufundi í vikubyrjun til að ræða síðustu viku og verkefni komandi viku. Þar urðu líka almenn skoðanaskipti og þetta hristi fólkið saman. Hópurinn vann saman sem teymi og það leiddi til vinsamlegra samskipta – fólkinu leið vel í vinnunni.“

Eru stjórnendur þá einskonar verkefnastjórar í hópi jafningja?

„Ég hef haldið **óteljandi** starfsmannafundi á öllum þeim stofnunum sem ég hef starfað á. Fundirnir eru stjórnæki en einnig verkfæri til upplýsinga, hreinskilinna skoðanaskipta og til þess að fá fram ólík sjónarmið starfsmanna. Gamla aðferðin að hafa aldrei starfsmannafundi né miðla upplýsingum er liðin tíð. Jafningjastjórnun og myndun



öflugrar liðsheildar er mikil áskorun og góður stjórnandi forðast ekki áskoranir. Liðsheildin er í reynd það sem mestu skiptir til að ná fram samheldni og árangri í framleiðslu opinberra stofnana. Forsenda þar er samtalið um verkefnið og hvaða stefnu beri að taka. Starfsmannafundir þar sem unnið er í hópastarfi skila miklu ef þeir eru vel skipulagðir. Það felur í sér að það geta allir komið sínum sjónarmiðum að. Síðan er ákvörðunin tekin, stefnan sett og þá þurfa allir að róa í sömu átt. Eftir það er bara einn skipstjóri á skútunni. Þannig er komið í veg fyrir að einhverjir fari sínar eigin leiðir.

Stytting vinnuviku er jákvæð

Ríkisskattstjóri tók þátt í verkefni um styttingu vinnuvikunnar í þinni tíð þar. Hvaða áhrif hafði það á starfsumhverfið og starfsandann?

„Já það var ákveðið að sækjast eftir að taka þátt í þessu merkilega framtaki nokkurra stofnana. Reynslan var sú að þetta gaf starfsmönnum mikið. Fyrir hinn almenna starfsmann skapaði þetta aukinn frítíma, fólk gat farið fyrr úr vinnu og losnaði við bílaraðirnar í Reykjavík. Þetta mæltist gríðarlega vel fyrir og starfsandinn varð betri, skammtímaveikindi voru minni og ég fann meiri kraft á vinnustaðnum, það varð minna um hangs og fólk varð einbeittara í vinnu. Þetta tókst þannig mjög vel. Stytting vinnuvikunnar er það sem koma skal.“

Hvaða eiginleikum þarf góður stjórnandi að vera gæddur?

„Í fyrsta lagi þarf hann að vera góður hlustandi. Hann þarf bæði að hafa góða dómgreind og tilfinningagreind. Hann þarf að geta tekið ákvarðanir fljótt og jafnframt verið góður félagi. Þá þarf góður stjórnandi að geta hlustað á ráð annarra, hann þarf að þora að taka áhættu, hafa til að bera góða samskiptahæfni og hann setur sér stefnu fram í tímann. Þegar kemur að því að hrinda ákvörðunum í framkvæmd á stjórnandinn aldrei að vera einn og hann þarf ávallt að gæta þess að upplýsa alla. Þá reynir raunverulega á hvernig tekst til. Sjálfur hef ég oftast verið heppinn með samstarfsmenn og það hefur verið gæfa mín í gegnum árin hversu vel mér hefur gengið að fá fólk til að starfa með mér. Ég hef þannig getað byggt upp öflugt stjórnendateymi til að standa við hlið mér og það er lyklatríði. Það hef ég gert með því að fá stjórnendaráðgjafa til liðs við hópinn, til að fá ráðgjöf og ábendingar.“

Hvernig leið þér þegar þú heyrðir að Ríkisendurskoðun hefði lent í fyrsta sæti?

Mér finnst þessi viðurkenning mikill heiður fyrir Ríkisendurskoðun og það er ánægjulegt að fá staðfestingu á því að vinnustaðurinn sé á réttri leið. Markmið mitt á vinnustaðnum er að tryggja framleiðsluna. Ef fólk líður vel verður framleiðslan betri og framleiðnin meiri.

Þá vil ég hrósa stjórnendum Sameyki fyrir að hafa beitt sér fyrir því að taka upp þessa könnun á sínum tíma hjá SFR. Þetta hefur stuðlað að meiri starfsánægju innan opinberrar þjónustu og þar af leiðandi meiri framleiðni. Stjórnendur Sameykis eiga sérstakan heiður skilið fyrir þetta merkilega framtak og framsýni sína.

Velferðarsvið Reykjavíkurborgar

Ragnheiður Júlía Ragnarsdóttir ræddi við
Regínu Ásvaldsdóttur

Stjórnendur þurfa að vera sýnilegir

Regína Ásvaldsdóttir státar af farsælum ferli í stjórnun, bæði sem framkvæmdastjóri Miðgarðs, sviðsstjóri þjónustu og rekstrarsviðs, skrifstofustjóri borgarstjóra, bæjarstjóri Akraness og nú sem sviðsstjóri Velferðarsviðs Reykjavíkurborgar. Hún segist hafa orðið ákaflega glöð að fá þessar viðurkenningar frá Sameyki: „Mér brá mjög mikið en ég var rosalega glöð. Það er svo mikil stemning í kringum þetta og Sameyki hefur skapað svo hátíðlega og fallega umgjörð í kringum þetta með smáskammti af keppnisanda.“

Árangurinn liðsandanum að þakka

„Allir hérna leggja sig fram um að skapa gott starfsumhverfi, bæði stjórnendur og starfsfólk. Við erum með einstaklega jákvætt og gott starfsfólk, og þrátt fyrir að það hafi orðið breytingar sem hafa reynt á, hefur fólk verið tilbúið að sýna þolinmæði og skilning þar sem það vill gjarnan bæta þjónustuna. Það liggur mikill metnaður í loftinu og ég held að það sé hluti af þessum árangri.“

Hvaða eiginleika þarf góður stjórnandi að tileinka sér?

„Ég er alls ekki fullkominn stjórnandi“ segir hún og hlær. „Mér finnst mjög mikilvægt að stjórnendur séu ávallt sýnilegir og taki jafnan þátt í því sem er að gerast á vinnustaðnum. Þeir þurfa að hafa fólk í liði með sér og huga að því hvert við stefnum til framtíðar. Það má því segja að ég leggi mest upp úr áherslunni á framtíðarsýn og að takast á við erfiða hluti og breytingar. Það þarf að vera metnaður og kraftur til að breyta hlutum. Það er ekki nóg að vera sýnilegur stjórnandi ef starfsfólki finnst viðfangsefnin ekki áhugaverð og framtíðarsýnin ekki til staðar. Það þarf að fara bil beggja, bæði að hafa metnað og skapa frjótt starfsumhverfi þar sem fólk tekst á við nýjar áskoranir og svo má ekki gleyma að hafa það skemmtilegt. Það er svo margt sem gerir það að verkum að fólk líður vel á vinnustaðnum.“





Stjórnendur þurfa að gæta að heildarsýn.

„Ég reyni að passa mig á því að festast ekki í einstaka málum og missa þannig heildarsýnina. Það er gríðarleg ábyrgð að takast á við að gera velferðarþjónustu Reykjavíkur þannig að hún mæti kalli 21. aldarinnar. Það krefst skýrrar hugsunar og stefnufestu. Það er mikilvægt fyrir stjórnanda í svona fjölmennri starfsemi að festast ekki í málum sem koma upp dag frá degi þótt maður vilji sýna áhuga og hjálpa til í erfiðum málum. Mitt hlutverk er fyrst og fremst að hafa yfirsýnina og skapa góða umgjörð svo aðrir stjórnendur og starfsfólk geti blómstrað í vinnunni og tekist á við daglegar áskoranir.“

Í bæjarstjóratíð þinni á Akranesi lentu stofnanir bæjarins ítrekað í efstu sætum könnunarinnar.

„Já, það er þó í raun og veru ekki mér ekki þakka, ég tók við svo góðu búi.“

Telur þú að bæjarstjórar og yfirmenn á sveitastjórnarsviðum geti haft áhrif á starfsánægju stofnana sveitarfélagsins?

„Já já, auðvitað er það þannig. Leikskólarnir og grunnskólinn í bænum voru á góðri siglingu þegar ég kom til starfa en hins vegar bættum við okkur verulega í til að auka starfsánægju á bæjarskrifstofunni og ég var að sjá árangur af þeirri vinnu í þann mund sem ég var að hætta. Ég lagði mikið upp úr mannauðsmálum og var mjög stolt af leikskólunum og grunnskólunum sem fengu ítrekað viðurkenningar.“

Ef fólki líður betur á vinnustað og er ánægðara myndir þú segja að það skili sér í færri veikindadögum og minni starfsmannaveltu?

„Okkar verðlaun eru fyrir mælingu á Skrifstofu Velferðarsviðs þar sem starfa 50 manns en sjálft velferðarsviðið spannar 2500 manns og ég hef auðvitað metnað fyrir hönd allra stofnana sviðsins og vil að þær geti státað af mikilli ánægju starfsmanna. Stór hluti starfanna eru krefjandi umönnunarstörf og það er töluvert um langtímaveikindi á þessu sviði, eins og í sambærilegri starfsemi. Þegar kemur hins vegar að skammtímaveikindum hef ég þá trú að starfsumhverfi og ánægja geti skipt miklu máli. Það er stærsta verkefni okkar að hlúa vel að starfsfólkinu okkar því það skilar sér í mun betri þjónustu við borgarbúa.“

Hvaða ráð gæfir þú ungum stjórnendum?

„Að sýna auðmýkt og viðurkenna að þú kunnir ekki allt. Að sýna fólki áhuga og veigra sér ekki við að taka erfiðar ákvarðanir. Þú átt ekki þetta starf. Þú ert með það að láni og þegar þú ert í svona stöðu máttu aldrei gleyma mikilvægi þess að fara vel með það vald sem þér er trúað fyrir.“

Er allt að kafna úr stressi?

Málþing Sameykis um mannauðsmál sem haldið hefur verið í tengslum við valið á Stofnun ársins í maí var afar fjölmennt. Spurningunni hér að ofan, sem var yfirskrift málþingsins, geta því miður alltof margir svarað játandi, það sýna okkur til dæmis niðurstöður úr könnuninni og fjölgun umsókna í Styrktar- og sjúkrasjóð félagsins. Forstöðumönnum stofnana, mannauðsstjórum og fulltrúum Sameykis og annarra opinberra stéttarfélaga var boðin þátttaka. Það er skemmst frá því að segja að málþingið var afar fjölmennt og mikill áhugi var á efninu og sýnir það að samtalið milli stjórnenda og fulltrúa stéttarfélaga er afar mikilvægt.

Á málþinginu fjallaði Helgi Héðinsson sálfræðingur hjá Líf og Sál í upphafi um muninn á milli streitu og kulnunar og lagði áherslu á að örli til streita í stuttan tíma væri ekki hættuleg. Stuttu streitu- eða álagstímabili mætti jafnvel líkja við það þegar fólk æfir líkamsrækt stíft. Það væri hollt en hvíldin væri jafn mikilvæg fyrir andlegu hliðina og þá líkamlegu. Löng streitutímabil væru hættuleg og gætu leitt til veikinda og því væri mikilvægt að vinna markvisst að því að lágmarka streituvalda í umhverfinu okkar og tryggja að við fáum næga hvíld inn á milli, gefum okkur tíma til að hvíla líkama og huga.



Auk Helga komu fram nokkrir stjórnendur stofnana sem hafa verið að vinna markvisst gegn streitu og streitutengdum þáttum í vinnuumhverfinu. Ragnheiður E. Stefánsdóttir mannauðsstjóri skóla- og frístundasviðs Reykjavíkur sagði frá verkefni sem þau vinna í samstarfi við Institue of Stress Medicine í Svíþjóð þar sem fókussinn er settur á vinnustaðinn og því sem hægt er að breyta þar. Um er að ræða tilraunaverkefni þar sem markvisst var unnið með stjórnendahóp nokkurra vinnustaða, m.a. með því að leggja áherslu á að skoða ákveðna afmarkaða þætti. Ragnheiður sagði ekki síður mikilvægt að skoða þætti eins og skipurit, starfslýsingar og skipulag vinnunnar heldur en samskipti, svo dæmi sé tekið, allt miði verkefnið að því að minnka núning og streitu. Nú í kjölfarið er verið að undirbúa áframhaldandi verkefni í sama dúr sem nær þá til fleiri staða.

Margrét Hauksdóttir forstjóri Þjóðskrár Íslands sagði frá áhrifum styttingu vinnuvikunnar á streitu og vellíðan starfsmanna. Hún sagði reynsluna í heild góða en mikilvægt væri að vanda slíkar breytingar, til dæmis þyrfti að huga vel að félagslegu hliðinni á vinnustaðnum. Hún hvatti stjórnendur í þessum sporum einnig til að nota tækifærið og endurskipuleggja verkferla og vinnulag. Það hefði verið gert hjá Þjóðskrá í takt við straumlínulagaða stjórnun og framleiðni hefði aukist í kjölfarið, meðal annars fengju erindi fljóttari afgreiðslu.



Ákveðið hefði verið í upphafi að skerða ekki þjónustuna eða þann tíma sem opið væri fyrir síma og afgreiðslu en niðurstaðan væri í raun sú að þjónustan hefði batnað við þessar breytingar. Lóa Birna Birgisdóttir deildarstjóri starfsumhverfis- og starfsþróunar hjá Reykjavíkurborg sagði frá afar skemmtilegu verkefni hjá borginni, Heilsuleikunum. Í því felst allsherjar hvatning og áskorun til starfsmanna borgarinnar sem alls eru 9000 manns. Þeim er boðið að taka þátt í heilsutengdum atburðum, heilsufarsmælingum, ráðleggingum með matarræði o.fl. í tengslum við verkefnið.

Hjá öllum fyrirlesurum kom nokkuð sterkt fram að verið væri að hverfa frá þeirri stefnu að setja alla ábyrgðina á streitu og vanlíðan tengdri henni, eingöngu á starfsmanninn. Það væri mikilvægt að leita leiða til þess að endurskipuleggja vinnuumhverfi og bæta upplýsinga- og samskiptamál til þess að skapa umhverfi sem ylli sem minnstum núningi. Þá þyrfti stjórnandinn einnig að hafa varann á sér og líta eftir sjálfum sér og læra að deila ábyrgð og verkefnum.



Sverrir Jónsson skrifstofustjóri kjara- og mannauðssýslu ríkisins og Ragnhildur Ísaksdóttir starfsmannastjóri Reykjavíkurborgar tóku síðan þátt í pallborðsumræðum í lokin. Hjá báðum kom fram mikil ánægja með málþingið og tækifærið til þess að eiga samtal um þetta mikilvæga málefni og geta þannig lært hvert af öðru. Ragnhildur sagðist sjá þess skýr merki í könnunum að verkefnið hjá Reykjavíkurborg væru sannarlega að skila árangri og sagði þau ætla að halda áfram ótrauð á sömu braut.

Gott að vita!

Námskeið og fyrirlestrar á vegum Sameykis, félögum að kostnaðarlausu

Haust 2019

Sameyki býður upp á námskeið og fyrirlestra fyrir félagsmenn nú á haustönn 2019. Fræðslunefnd félagsins hefur mótað dagskrána. Stefnan er að bjóða upp á fjölbreytta fræðslu, bæði stutta og lengri, á mismunandi tíma svo flestir finni eitthvað við sitt hæfi. Lágmarksfjöldi þátttakenda á hvert námskeið er í flestum tilfellum 12 en hámarksfjöldi mismunandi eftir námskeiðum. Því er skynsamlegt fyrir áhugasama að skrá sig sem fyrst.

Skráning hefst 19. september kl. 17:00 á heimasíðu www.framvegis.is undir Nám. Nánari upplýsingar veittar hjá Framvegis á helga@framvegis.is eða í síma 581-1900, en Framvegis sér um skipulagningu námskeiðanna. Nánari lýsingar á námskeiðum má finna á www.framvegis.is og einnig á www.sameyki.is. Að gefnu tilefni: þegar þú skráir þig á námskeið vertu þá viss um að smella á „Skrá umsókn“, annars skráist umsóknin ekki. Eftirfarandi námskeið eru á höfuðborgarsvæðinu en einnig er boðið upp á námskeið á Norðvesturlandi og Vestfjörðum, (sjá bls. 20).

Plastlaus lífsstíll

Dagsetning: 26. september

Kl. 17:30-19:00

Lengd: 1,5 klst

Staður: Grettisgata 89, 1. hæð

Leiðbeinandi: Hildur Hreinsdóttir sjálfbærnisfræðingur

Aðstandendur Plastlauss septembers munu fjalla um plast frá ýmsum sjónarhornum. Hver er vandinn og hvað getum við gert?

Sjósund

Dagsetning: 1. október á Grettisgötunni, 3. og 7. október í Nauthólsvík.

Kl. 17:00-18:00 (1. okt) og 17:00-18:00 (3. og 7. okt).

Lengd: 3,5 klst.

Staður: Grettisgata 89, 1. hæð. og Nauthólsvík, þjónustuhús Ylstrandar.

Leiðbeinandi: Benedikt Hjartarson sem er reyndasti sjósundmaður Íslendinga. Listinn yfir sund sem hann hefur þreytt er langur en þar á meðal er sund yfir Ermasund og Drangeyarsund. Benedikt brennur fyrir sjósundi og öllu sem því fylgir og hefur farið með tugi fólks í sjóinn í þeirra fyrstu ferð.

Spænska fyrir ferðamenn

Dagsetning: Miðvikudaga 2., 9. og 16. október.

Kl. 18:00-20:00

Lengd: 6 klst.

Staður: Framvegis, Skeifan 11b, 3. hæð

Leiðbeinandi: Gerður Gestsdóttir, löggiltur skjalapýðandi úr spænsku á íslensku og túlkur.

Spænska er einfaldari en margir halda og hægt er að komast langt með smá innsýn í tungumálið. Þú lærir nokkur gagnleg grundvallaratriði og einnig er kennt á einföld hjálpartæki sem finna má í flestum snjallsímum.

Fluguhnýtingar

Dagsetning: 14., 16. og 17. október

Kl. 19:00-21:00

Lengd: 6 klst

Staður: Grettisgata 89, 1. hæð

Leiðbeinandi: Hjörleifur Steinarsson. Hann hefur hnýtt flugur í yfir 30 ár og kennt á námskeiðum í yfir 11 ár, starfað sem veiðileiðsögumaður í mörg ár og við sölu á veiðibúnaði.

Á námskeiðinu verður veitt fræðsla um efni og áhöld sem notuð eru við fluguhnýtingar. Þátttakendur fá allan búnað og efni sem þarf á staðnum.

Næringarfræði

– hvernig náum við utan um þetta!

Dagsetning: Þriðjudagur 15. október

Kl. 20:00-21:30

Lengd. 1,5 klst.

Staður: Grettisgata 89, 1. hæð

Leiðbeinandi: Elísabet Reynisdóttir, næringarfræðingur og næringarþerapisti.

Skoðuð verða tengsl næringar og geðræktar, hvernig hægt er að brjóta upp vana og hvað þarf til að lifa hollu lífi.

Ég er ófullkomin og það er í lagi

Dagsetning: Mánudag 21. okt.

Kl. 20:00-22:00

Lengd: 2 klst.

Staður: Grettisgata 89, 1. hæð

Leiðbeinandi: Ragnhildur Vigfúsdóttir markþjálfari, CDWE.

Er ekki tímabært að hætta að hugsa um það hvað öðrum finnst og setta sig við það að við erum ófullkomin og það er í lagi? Grunnur námskeiðsins er byggður á metsölubókinni The Gifts of Imperfection eftir Dr. Brené Brown er grunnur.



Leiðsögn um varðskipið Óðinn

Dagsetning: Miðvikudagur 23. október

Kl. 17:15-18:15

Lengd: 1. Klst.

Staður: Grandagarður 8. Þátttakendur mæta við hliðið sem er í sundinu á milli Sjóminjasafnsins og Kaffivagnsins. Það þarf að mæta stundvíslega því hliðinu verður læst.

Leiðbeinandi: Meðlimur í Hollvinir Óðins, sem eiga skipið.

Varðskipið Óðinn kom til safnsins árið 2008 og er varðveitt á Sjóminjasafninu í því ástandi sem það kom.

Viltu vera vegan?

Dagsetning: Þriðjudagur 29. október

Kl. 17:30-2:00

Lengd: 4 klst.

Staður: Hússtjórnarskóli Reykjavíkur, Sólvallagötu 12

Leiðbeinandi: Dóra Svavarsdóttir sem er margreyndur matreiðslumeistari og hefur haldið fjölda námskeiða í gerð grænmetisrétt. Hún er eigandi Culina veitinga, fyrrum eigandi veitingastaðarins „Á næstu grösum“.

Matreiðslu- og fræðslunámskeið þar sem fjallað er um hvað er gott að gera og hvað þarf að varast þegar breytt er yfir í vegan lífsstíl. Lögð er áhersla á fræðslu um næringarinnihald og öll litlu ráðin.

Aððsig

– sjálfskoðun, tækifæri og áræðni!

Dagsetning: Fimmtudagana 31. október, 7. og 14. nóvember

Kl. 17:00-20:00

Lengd: 9 klst.

Staður: Framvegis, Skeifan 11b, 3. hæð

Leiðbeinandi: Helga Tryggva, náms- og starfsráðgjafi og verkefnastjóri.

Ertu komin/n yfir fimmtugt? Er ástæða til að staldra við og skoða hvaða möguleika framtíðin ber í skauti sér? Námskeiðinu er ætlað að styðja þá sem finna hjá sér þörf eða löngun til að vega og meta styrkleika sína og langanir, með það fyrir augum að þátttakendur skoði markmið sín og íhugi næstu skref.

Macrame armbönd

Dagsetning: Mánudagur 4. nóvember

Kl. 17:30-19:00

Lengd. 1,5 klst.

Staður: Fells múli 26, 2. hæð

Leiðbeinandi: Vigdís Jóhannsdóttir grunnskólakennari sem hefur kennt allar mögulegar námsgreinar á öllum stigum grunnskólans, hérlandis og erlendis til margra ára. Undanfarin 10 ár hefur hún búið í New York þar sem hún hefur ásamt kennslu verið að kynna sér ýmislegt skemmtilegt sem hún núna deilir með löndum sínum.

Macrame er ekki bara vegg- og blómahengi, það er líka hægt að hnýta falleg armbönd en það ætlum við einmitt að læra á þessu námskeiði. Þátttakendur læra að hnýta einfalt macramé armband sem þeir taka með sér heim.

Konfektnámskeið fyrir jólin 1

Dagsetning: 5. nóvember

Kl. 17:30-19:30

Lengd: 2 klst

Staður: Konfektvagninn (nánari staðsetning auglýst síðar)

Leiðbeinandi: Halldór Kr. Sigurðsson bakari og konditor. Hann hefur í 22 ár kennt áhugasömum að búa til dýrindis konfekt, kransakökur og páskaegg.

Konfektnámskeið í Súkkulaðivagninum fyrir alla þá sem hafa áhuga á konfektgerð. Hver og einn þátttakandi býr til sitt eigið konfekt undir leiðsögn Halldórs.

Konfektnámskeið fyrir jólin 2

Dagsetning: 5. nóvember

Kl. 20:00-22:00

Lengd: 2 klst.

Staður: Konfektvagninn (nánari staðsetning auglýst síðar).

Leiðbeinandi: Halldór Kr. Sigurðsson bakari og konditor. Hann hefur í 22 ár kennt áhugasömum að búa til dýrindis konfekt, kransakökur og páskaegg.

Konfektnámskeið í Súkkulaðivagninum fyrir alla þá sem hafa áhuga á konfektgerð. Hver og einn þátttakandi býr til sitt eigið konfekt undir leiðsögn Halldórs.

Græja gleðina og Góða heilsu.

Dagsetning: Miðvikudagur 6. nóvember

Kl. 20:00-21:30

Lengd: 1,5 klst.

Staður: Grettisgata 89, 1. hæð

Leiðbeinandi: Margrét Leifsdóttir en hún lærði heilsumarkþjálfun 2010-2012 í skólanum Institute for Integrative Nutrition. Hún hefur haldið fjölmörg námskeið á síðustu árum í breyttum og bættum lífsstíl um hreint mataræði ásamt fjölda matreiðslunámskeiða og heilsufyrirlestra.

Hvað er mikilvægast varðandi góða heilsu, er það grænkálið og gulræturnar eða kannski eitthvað allt annað? Hvaða áhrif hafa samskipti á heilsufar okkar? Hverjir eru styrkleikar okkar, skipta þeir einhverju máli varðandi góða heilsu?



Teppahekl – hentar byrjendum

Dagsetning: Mánudagur 11. nóvember

Kl. 19:00-22:00

Lengd: 3 klst

Staður: Handverkskúnn, Hraunbær 102a, 110 Reykjavík

Leiðbeinandi: Elín Guðrúnardóttir er heklari í húð og hár og tekur heklið með hvert sem hún fer. Elín hefur haldið námskeið síðan 2012 og kennt ótal mörgum að hekla. Hún trúir ekki að það sé nein rétt eða röng leið til þess að halda á heklunál eða hekla, það eina sem skiptir máli er að skapa og hafa gaman.

Langar þig að hekla teppi? Þá er þetta klárlega námskeiðið fyrir þig. Nemendur fá 5 uppskriftir af teppum og heklaðar eru prufur. Gott er að taka með sér garnafanga og heklunál sem hæfir, einnig er hægt að kaupa sér garn á staðnum og heklunál.

Salsa

Dagsetning: Þriðjudagur 12., 19. og 26. nóvember og 3. desember.

Kl. 20:30-21:30

Lengd: 4 klst.

Staður: Salur Karatefélagsins Þórshamars, Brautarholti 22.

Leiðbeinandi: Rebekka Levin sem stundað hefur salsa hjá SalsaIceland í 10 ár og verið fastur meðlimur í sýningarteymum og kennarateymi í 5 ár.

Á námskeiðinu verður farið í grunnsporin í salsadansi með það að markmiði að þátttakendur geti að námskeiðinu loknu tekið þátt í einföldum salsadansi á salsadansgólfinu.

Matur og loftslagsbreytingar

Dagsetning: Mánudagur 18. nóvember

Kl. 17:30-22:00

Lengd: 4 klst.

Staður: Hússtjórnarskóli Reykjavíkur, Sólvallagötu 12

Leiðbeinandi: Dóra Svavarsdóttir er margreyndur matreiðslumeistari og hefur haldið fjölda námskeiða í gerð grænmetisrétt. Hún er eigandi Culina veitinga og fyrrum eigandi veitingastaðarins „Á næstu grösum“.

Matvælaframleiðsla er einn af stærstu einstöku losunarpóstunum á gróðurhúsalofttegundum. Því skiptir miklu máli hvað við veljum að borða, hvaðan það kemur, hvernig við geymum og göngum um matinn og síðast en ekki síst hvort við séum að sóa matnum okkar.

Bridgekynning – þrjú kvöld

Dagsetning: Fimmtudagur 21. og 28. nóvember og 5. desember.

Kl. 19:30-22:00

Lengd: 7,5 klst

Staður: Grettisgata 89, 1. hæð

Leiðbeinandi: Guðmundur Páll Arnarson, skólastjóri Bridgeskólans.

Farið verður yfir leikreglur spilsins og grunnsagnir í hinu vinsæla Standard-sagnkerfi. Engin kunnátta er nauðsynleg en æskilegt er að þekkja ás frá kóngi.

Notkun snjalltækja

Dagsetning: 25. nóvember

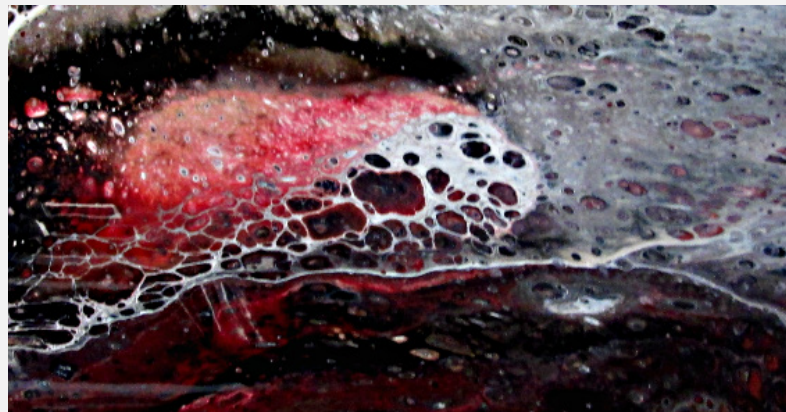
Kl. 20:00-21:30

Lengd: 1,5 klst.

Staður: Grettisgata 89, 1. hæð.

Leiðbeinandi: Sigurður Haukur Gíslason kennsluráðgjafi í upplýsingatækni við grunnskóla Kópavogs. Spjaldtölvur hafa verið notaðar þar með markvissum hætti frá haustinu 2015. Sigurður hefur mikla kennslureynslu úr grunnskóla og hefur meistaraþróf í náms- og kennslufræði frá HÍ með áherslu á upplýsingatækni og miðlun.

Námskeið fyrir þá sem vilja kynna sér notkunarmöguleika snjalltækja í daglegu lífi.



Akríl pouring - Fluid art

Dagsetning: Miðvikudagur 27. nóvember

Kl. 18:30-20:30

Lengd: 2 klst.

Staður: Föndurlist, Strandgötu 75, Hafnarfirði

Leiðbeinandi: Geirþrúður Þorbjörnsdóttir eigandi Föndurlistar sem er sjálfærð Mixed Media listamaður með áratuga reynslu í námskeiðahaldi.

Akríl Pouring eða Fluid Art eins og það er oft kallað er tiltölulega ný en mjög vinsæl aðferð í myndlist. Markmið námskeiðsins er að koma þér af stað með þessa skemmtilegu tækni.

Matur og loftslagsbreytingar

- ertu að kaupa inn og elda fyrir ruslafötuna?

Dóra Svavarsdóttir matreiðslumeistari og eigandi Culina býður félagsmönnum upp á áhugavert matreiðslunámskeið undir hatti Gott að vita. Þar verða sannarlega eldaðir ljúffengir réttir en markmið námskeiðsins er ekki bara að kenna okkur að laða fram góða bragðið og hollustuna sem Dóra er þekkt fyrir heldur einnig að vekja okkur til umhugsunar um hvernig við getum lagt okkar af mörkum til þess að minnka neikvæðar loftslagsbreytingar.

Námskeiðið er hugsað fyrir einstaklinga sem elda og kaupa inn fyrir sig sjálfa eða fjölskylduna. Farið verður í kosti þess að auka grænmeti í fæðunni og hvernig hægt er að nýta betur afganga í nýjar krásir. Í stuttu samtali blaðamanns við Dóru kom fram að matarsóun er eitt af stóru vandamálum heimsins. Matarsóunin er margþætt. Í fyrsta lagi er verið að framleiða of mikið, hluti framleiðslunnar fer strax í ruslið frá framleiðendum sjálfum, birgjum og síðan flutningsaðilum. Alls staðar í keðjunni er matvælum hent, og því lengri sem keðjan er, þeim mun meira er hent. Að auki kemur síðan matarsóun frá veitingastöðunum og heimilinu. Talið er að rúmum 30% matvæla sé hent og ef matarsóun væri land væri það 3. stærsti losunaraðili gróðurhúsalofttegunda á eftir Bandaríkjunum og Kína. „Að sporna við matarsóun heimilanna er eitt af því sem við getum gert strax,“ segir Dóra. „Það þarf engar lagabreytingar eða leyfi, heldur einungis breytt viðhorf okkar sjálfra og það eitt og sér getur haft mjög mikil alheimsáhrif. Hugsum okkur bara ef ruslafatan heima hjá okkur er orðin stærsti neytandinn. Það býr til falska eftirspurn sem hækkar heimsmarkaðsverð á mat sem gerir það að verkum að fátækari heimshlutinn hefur síður efni á því að fæða fjölskyldur sínar. Að ekki sé talað um neikvæð áhrif þess á loftslagsbreytingarnar. Þetta eru bara beinharðar afleiðingar þess að við hendum mat í hugsunarleysi.“

Dóru eru matarsóun og lofslagsmálin afar hugleikin og hún segir að það sé ótrúlega margt sem við getum gert til þess að leggja okkar af mörkum því neytendur geti verið afar áhrifamikill hópur.

„Við getum byrjað á eldamennskunni og innkaupunum. Við verðum til dæmis að breyta væntingum okkar um það hvað á að vera sjálfsagt að kaupa. Það er ekki endilega sjálfgefið að það sé alltaf hægt að kaupa aspas frá Perú eða kíví frá Nýja Sjálandi. Við þurfum að líta okkur nær og nýta það sem við getum ræktað í nærumhverfinu. Matarframleiðsla og matarsóun henni tengd hefur ótrúlega mikil áhrif og sótsporið er þungt. Fyrst er það mengunin við framleiðsluna svo flutning matvæla og loks urðun alls þess sem við hendum. Við urðunina verður til metangas sem svo enn hefur neikvæð áhrif!“

Áherslan á námskeiðinu verður lögð á grænmetisfæði og hvernig hægt er að minnka vægi kjöts á matseðli fjölskyldunnar. „Markmiðið er samt ekki að búa til hreinræktaðar grænmetisætur“ segir Dóra og hlær. „Þetta verða litlir hópar í frábæru húsnæði Hússtjórnarskólans og á námskeiðinu ætla ég meðal annars að hvetja fólk til að koma með eitthvað sem það hefur keypt og dagað uppi í skáp. Hver kannast til dæmis ekki við að hafa keypt baunapoka sem átti að breytast í gómsætan grænmetisrétt sem svo aldrei varð til? Þar að auki mun hópurinn fá aðgang að veglegu uppskriftahefti, elda í sameiningu alls konar gómsæta rétti sem eru svo borðaðir saman.“

Vissir þú að þriðjungur af losun loftslagstegunda kemur frá matvælaframleiðslu?

Hugsum okkur bara ef ruslafatan heima hjá okkur er orðin stærsti neytandinn. Það býr til falska eftirspurn sem hækkar heimsmarkaðsverð á mat sem gerir það að verkum að fátækari heimshlutinn hefur síður efni á því að fæða fjölskyldur sínar. Að ekki sé talað um neikvæð áhrif þess á loftslagsbreytingarnar. Þetta eru bara beinharðar afleiðingar þess að við hendum mat í hugsunarleysi.



Dóra Svavarsdóttir

Námskeið fyrir Norðvesturland

Stéttarfélagin Aldan, Kjölur, Samstaða, Sameyki og Verslunarmannafélag Skagafjarðar bjóða félagsmönnum sínum á námskeið (þeim að kostnaðarlausu) í samstarfi við Farskólann – Miðstöð símenntunar á Norðurlandi vestra.

Listin að breyta hverju sem er: Ingrid Kuhlman kynnir fyrir þátttakendum sex þætti sem geta hjálpað okkur til að breyta lífinu til batnaðar hvort sem um er að ræða heilsuna, fjárhaginn, samband þitt við makann eða markmið tengd starfinu. Þættirnir eru persónuleg hvatning, persónuleg hæfni, félagsleg hvatning, félagsleg hæfni, hvatning frá umhverfinu og skipulagshæfni. Með því að læra að nota alla sex þættina er hægt að verða áhrifavaldur í eigin lífi.

Hvammstangi 14. nóvember 18:00-22:00

Blönduós – 13. nóvember 18:00-22:00

Sauðárkrókur – 12. nóvember 18:00-22:00

Leiðbeinandi: Ingrid Kuhlman, þjálfari og ráðgjafi hjá Þekkingarmiðlun ehf.

Meðlæti með öllum mat: Ertu föst/fastur í vana og vantar nýjar hugmyndir að meðlæti með mat? Skemmtilegt námskeið þar sem þátttakendur læra að nýta grænmeti á nýjan hátt sem meðlæti og aðalrétti. Þá verður fjallað um hvað felst í Ketófæði og grænkerafæði og skoðaðar hugmyndir í austurlenskri matreiðslu og matreiðslu frá Miðjarðarhafinu.

Hvammstangi 3. október 17:00-20:00

Blönduós – 2. október 17:00-20:00

Sauðárkrókur – 1. október 17:00-20:00

Leiðbeinandi: Jón Daníel Jónsson, matreiðslumeistari.

Konfektgerð: Þátttakendur læra helstu aðferðir við konfektgerð og útbúa sitt eigið konfekt eftir sínum smekk og áhuga. Hægt er að leika sér með ýmis hráefni við konfektgerð, t.d. marsípan, núgat, kókosmassa og áfengi. Hráefnið, tækin og öll gögn sem til þarf verða á staðnum en þátttakendur þurfa að hafa með sér dós, bauk eða ísbox fyrir konfekt til að taka með heim.

Hvammstangi 29. nóvember 18:00-21:00

Blönduós – 28. nóvember 18:00-21:00

Sauðárkrókur – 27. nóvember 18:00-21:00

Leiðbeinendur: Hulda Einarsdóttir og Heimir Eggerz Jóhannsson

Tölvuöryggi: Á þessu námskeiði verður farið yfir öryggismál almennt og við lærum hvað við getum gert til að tryggja öryggi okkar. Námskeiðið miðast við að notendur séu með Windows 10 stýrikerfið.

Hvammstangi 18. október 16:00-19:00

Sauðárkrókur 22. október 13:00- 16:00

Blönduós. 22. október 17:00-20:00.

Leiðbeinandi: Hermann Jónsson, Microsoft sérfræðingur.

Nánari upplýsingar og skráning á
www.farskolinn.is

Námskeið fyrir Vestfirðinga

Félagsfólki Sameykis á Vestfjörðum standa eftirfarandi námskeið hjá Fræðslumiðstöð Vestfjarða til boða, þeim að kostnaðarlausu.

Það er nóg að skrá sig hjá Fræðslumiðstöðinni og segja frá félagsaðildinni.

Listin að lifa - lífsgæði og sjálfsrækt

Á námskeiðinu fá þátttakendur fræðslu og verkfæri sem byggja á sálfræðilega gagnreyndum aðferðum til að bæta eigið líf, lífsgæði og líðan með sjálfsrækt, auka eigin hamingju, gleði og huggulegheit.

Námskeiðið er byggt á hagnýtri klínískri sálfræðilegri menntun, þekkingu og reynslu, hugrænni atferlismeðferð, jákvæðri sálfræði, hamingju-, og hygge fræðum.

Kennari: Kristín Linda Jónsdóttir sálfræðingur og ritstjóri Húsfreyjunnar.

Dagsetning: Kennt fimmtudaginn 31. október 2019 kl. 18:00-21:30.

Lengd: 4 kennslustundir (1 skipti).

Staður: Fræðslumiðstöð Vestfjarða, Suðurgötu 12, Ísafirði.

Endurminningarskrif – fyrir alla aldurshópa!

Námskeiðið er ætlað fólki á öllum aldri, jafnt þeim sem skrifa eigin minningar og þeim sem skrifa um samferðafólk sitt. Sumir nýta sér námskeiðin fyrst og fremst til að rifja upp minningar á meðan aðrir koma einkum til að skrifa - og enn aðrir af því að þeim finnst gaman að skapa í skemmtilegum hópi. Námskeiðið byggir á þremur ritsmiðjum 8., 9. og 10. nóvember.

Kennari: Björg Árnadóttir rithöfundur og ritlistarkennari hjá Stílvopninu.

Dagsetning: Kennt föstudaginn 8. nóv. kl. 18:00-22:00, laugardaginn 9. nóv. kl. 10:00-14:00 og sunnudaginn 10. nóv. kl. 10:00-14:00.

Lengd: 12 klukkustundir (3 skipti).

Staður: Fræðslumiðstöð Vestfjarða, Suðurgötu 12, Ísafirði.

Nánari upplýsingar og skráning á vef
Fræðslumiðstöðvar Vestfjarða.
www.frmst.is



SAMEYKI

STÉTTARFÉLAG Í ALMANNAÞJÓNUSTU



Starfsdagur

Stjórn Sameykis og starfsmenn gáfu sér tíma til að setjast niður á hálfum starfsdegi til að ræða stöðu mála. Umræðuefnin spönnuðu öll svið starfsemi félagsins en fyrst og fremst var verið að meta hvernig sameiningarferlið gengi, hvað hefði tekist vel og hvar við þyrftum að bæta okkur. Svona stundir þar sem stjórn og starfsmenn geta hist og rætt málin eru afar kærkomnar enda mikilvægt að stilla vel saman strengi í flóknum og krefjandi verkefnum.



Færð þú greidda yfirvinnu í veikindum!

Við viljum vekja athygli á því að þegar félagsmenn hafa þurft að nýta sér sjúkradagpeninga Styrktar- og sjúkrasjóðs Sameykis að loknum veikindarétti, hefur í allnokkrum tilvikum komið í ljós við skoðun launaseðla að ekki er verið að greiða rétt laun. Í þeim málum sem hafa komið upp er ekki greitt meðaltal yfirvinnu síðustu 12 mánuði líkt og kveðið er á um í flestum kjarasamningum. Ef veikindi standa lengur en vika þá ber að greiða meðaltal af yfirvinnu síðustu 12 mánuði þar á undan. Í sumum tilvikum hefur vantað hundruð þúsunda upp á greiðslur. Við hvetjum því bæði félagsmenn og launafulltrúa til að skoða ítarlega réttindi til launa í veikindum. Einnig má alltaf hafa samband við skrifstofu félagsins ef einhver vafi leikur á réttindum og því hvort rétt sé greitt.

Áttu einingar

en ert ekki búin(n) að ljúka stúdentsprófi? - Raunfærnimat á móti Háskólabróú Keilis

Haustið 2019 munu Fræðslusetrið Starfsmennt og Keilir bjóða raunfærnimat í nokkrum greinum Háskólabróúar. Þau sem standast raunfærnimatið geta stýtt leiðina til lokaprófs af Háskólabróú Keilis.

Ef þú ert 23 ára eða eldri, með samtals þriggja ára almenna starfsreynslu og hefur lokið að lágmarki 70 einingum úr framhaldsskóla gætirðu átt erindi í raunfærnimat. Komdu og kynntu þér málið! Kynningarfundur verður haldinn þriðjudaginn 15. október kl. 17:00 hjá Starfsmennt í Skipholti 50b, Reykjavík.

Aðgangur er öllum opinn en vinsamlegast skráið þátttöku á kynningarfundinn. Skráning fer fram á vef Starfsmenntar www.smennt.is.

Hvað er Háskólabróú Keilis?

Háskólabróú Keilis býður upp á nám fyrir einstaklinga sem hafa ekki lokið stúdentsprófi og uppfylla nemendur að loknu náminu inntökuskilyrði í allar deildir Háskóla Íslands. Auk þess hafa útskrifaðir nemendur fengið inngöngu í nám í öðrum háskólum bæði hérlandis og erlendis. Nánari upplýsingar er að finna á www.keilir.net.

Hvaða einingum er mikilvægast að hafa lokið?

Mikilvægast er að hafa lokið 6 einingum í stærðfræði, 6 einingum í íslensku og 6 einingum í ensku.

Hvað er raunfærnimat?

Nám fer ekki eingöngu fram innan veggja skólans heldur við alls konar aðstæður í lífinu. Markmiðið með raunfærnimati er að einstaklingur fái viðurkennda þá færni sem hann býr yfir þannig að hann þurfi ekki að sækja formlegt nám í því sem hann kann. Nánari upplýsingar er að finna á www.frae.is og www.naestaskref.is.

Hvar fæ ég meiri upplýsingar?

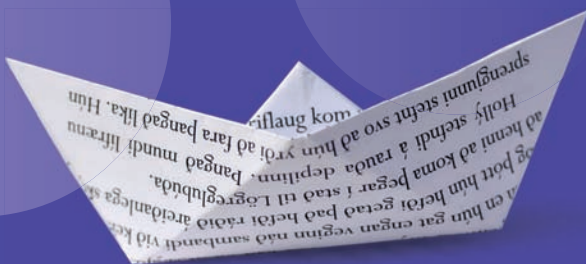
Upplýsingar um raunfærnimatið og tilhögun þess veitir Sólborg Alda Pétursdóttir náms- og starfsráðgjafi hjá Starfsmennt í síma 550 0060, solborg@smennt.is.

Upplýsingar um nám og inntökuskilyrði Háskólabróúar Keilis veitir Skúli Freyr Brynjólfsson náms- og starfsráðgjafi hjá Keili í síma 578 4000, skuli.b@keilir.net.

Verkefnið er unnið í samvinnu við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins með styrk úr Fræðslusjóði og er því raunfærnimatið þátttakendum að kostnaðarlausu.

Greiddur er ferðastyrkur til aðildarféлага Starfsmenntar samkvæmt reglum þar að lútandi.

símenntun ... á þínu færi



Rafrænn Fangavarðaskóli

Samstarf Starfsmenntar og Fangelsismálastofnunar um nám fyrir fangaverði í rafrænu námsumhverfi

Árið 2018 fékk Starfsmennt það verkefni að vinna með Fangelsismálastofnun að uppsetningu náms fyrir fangaverði og var um að ræða úrvinnslu bókunar með kjarasamningi fjármála- og efnahagsráðherra og SFR – stéttarfélags í almannatjónustu, nú Sameyki, frá árinu 2015. Um var að ræða tiltekinn hóp starfsmanna Fangelsismálastofnunar sem ekki hafði gefist færi á að ljúka námi frá Fangavarðaskólanum. Ákveðið var að nýta tækifærið og flytja allt bóklegt nám í rafrænt námsumhverfi en bjóða áfram upp á verklega kennslu í staðnámi. Þetta var m.a. gert til að starfsmennirnir ættu tök á að sinna náminu hvenær sem var sólarhringsins og hvar sem var á landinu, en starfsstöðvar Fangelsismálastofnunar eru á mörgum stöðum og starfið sjálft unnið í vaktavinnu og því jákvætt að nemendur gætu nálgast námið hvenær sem var sólarhringsins.

Um ákveðna tilraun var að ræða og voru markmið hennar tvíþætt, annars vegar að gefa þessum tiltekna hópi tækifæri til að ljúka grunnnámi fangavarða og hljóta þar með fastráðningu en hins vegar að greina kosti og galla rafræns námsumhverfis með það fyrir augum að innleiða það hjá fleiri hópum í markhópi Starfsmenntar. Tilraunaverkefnið þýddi nýja nálgun hjá Starfsmennt og kúvendingu í starfsemi Fangavarðaskólans og hafði í för með sér ýmsar áskoranir sem gerð verða skil hér.

Nemendur víðsvegar af landinu

Fangavarðaskólinn hafði fram til þessa verið rekin sem dagskóli. Það reyndist ekki heppilegt fyrirkomulag af nokkrum ástæðum. Nemendurnir komu víðsvegar að af landinu með tilheyrandi ferðakostnaði, húsnæðisskortur háði skólanum, dekka þurfti fjarveru nemendanna af vöktum meðan þeir sinntu náminu sem hafði aukinn launakostnað í för með sér að ekki sé minnst á niðurskurð fjármagns frá ríkinu frá árinu 2008. Fangaverðir áttu því misgott með að sækja dagskólann, sérstaklega þeir sem bjuggu úti á landi. Því var brýnt að reyna að finna lausn fyrir þennan hóp fangavarða sem hafði beðið þess lengi að fá skipan í embætti og tæki jafnframt á ofangreindum vandamálum. Fangelsismálastofnun hafði hug á að reyna fjarnám af einhverju tagi og úr varð ofangreint tilraunasamstarfsverkefni stofnunarinnar og Starfsmenntar.

Ljóst var að ekki yrði hægt að kenna allt í fjarnámi og skipuleggja þyrfti nokkrar stuttar staðlotur sem m.a. yrðu nýttar til að kenna ýmsa líkamlega færni, t.d. sjálfsvörn og öryggistök. Valin voru sex meginþemu sem voru sett upp sem rafræn námskeið; skýrslugerð og öryggismál, afbrota- og sakfræði, lög og reglur, fangelsisfræði, sálfræði og tölvukerfi.



Nemendur voru 20 talsins og útskrifuðust þau síðastliðið vor. Hópurinn var afar fjölbreyttur, karlar og konur á ýmsum aldri með mismikla tækniþekkingu og menntun að baki (allt frá grunnskólaprófi til háskólaprófs). Það var því áskorun að setja námsefnið þannig fram að allir gætu nýtt sér það. Nemendum var einnig sérstaklega boðið að nýta sér önnur námskeið á vegum Starfsmenntar er lytu að tölvufærni og námstækni.

Önnur helsta áskorunin var að útbúa rafrænt námsefni en fæstir kennaranna höfðu gert það áður, en haldnar voru vinnustofur fyrir kennarana þar sem farið var í kennslufræði fullorðinna, rafræna kennsluhætti og framsetningu rafræns námsefnis.

Starfsnám í rafrænu umhverfi

Fangavarðaskólanum var hleypt af stokkunum 19. nóvember 2018 og fór það afar vel af stað. Um miðbik námstímans var ljóst að mikil ánægja var að hálfu bæði kennara og nemenda. Nemendur voru ánægðir með að stjórna yfirferðinni sjálfir og fyrirkomulagið sem fjarnámið bauð upp á. Þá voru vísbendingar um að námið eflði sjálfstraust nemenda og hvetti til frekara náms að þessu loknu. Kennararnir voru einnig að mestu ánægðir með framganginn þótt þeir sögðust sakna beinna samskipta við nemendurna. Ljóst er að gæði námsins héldust þrátt fyrir þessa breytingu úr staðnámi í fjarnám. Fjarnámið tryggir að enginn missir af fyrirlestri því efnið var alltaf aðgengilegt. Sá tími sem fór í námið hafði styst þar sem mikill tími og kostnaður sparaðist í ferðum milli staða og kennslutíminn styttest.

Það má segja að tilraunaverkefnið hafi gefið vísbendingar um mjög jákvæða niðurstöðu fyrir starfsnám í rafrænu námsumhverfi. Ljóst er að aðrar opinberar stofnanir geta tekið Fangelsismálastofnun sér til fyrirmyndar og stuðlað að frekari símenntun sinna starfsmanna í gegnum rafræna miðla. Gott gengi Fangavarðaskólans má þakka viðamiklum undirbúningi og fullyrða má að betur sé heima setið en að fara of geyst í sakirnar við framkvæmd rafræns náms. Undirbúningurinn þarf að miðast við námsefnið, nemendurna, kennarana og kerfið sem á að halda utan um námið. Sé hins vegar vel að honum staðið ætti námið að geta skilað stofnunum sömu gæðum náms en á mun styttri tíma og með mun minni kostnaði en hefðbundið staðnám. Rúsinan í pylsuendanum er svo að með því að efla rafrænt nám starfsmanna er jafnframt verið að auka stafræna færni þeirra og þannig efla þá í að takast á við áskoranir fjórðu iðnbyltingarinnar, en áhrifa hennar er nú þegar farið að gæta og munu aukast þegar fram líða stundir.

Júlía Hrönn Guðmundsdóttir verkefnisstjóri, Starfsmennt.



Trúnaðarmenn

Er trúnaðarmaður á þínum vinnustað?

Möguleikar starfsmanna til að hafa áhrif á áhrif á eigið vinnuumhverfi og aðstaður eru afar mikilvægir þegar kemur að starfsánægju og vellíðan á vinnustað. Samskipti geta verið flókið fyrirbæri og að sjálfsögðu tökum við öll ábyrgð á samskiptum okkar við samstarfsmenn.

Trúnaðarmenn gegna afar mikilvægu hlutverki á vinnustað og hafa margvísleg hlutverk.

Meðal annars að gæta þess að samningar milli atvinnurekanda og starfsmanna séu virtir og það sem er ekki síður mikilvægt, aðstoða samstarfsmenn sína ef ágreiningur ris eða ósætti kemur upp sem valda leiðindum á vinnustað. Góður trúnaðarmaður getur því bætt starfsandann með því að stuðla að bættum samskiptum.

Starfsmenn geta leitað til trúnaðarmanns með atriði sem þeir telja ekki vera í lagi á vinnustaðnum og getur trúnaðarmaðurinn gert kröfu um að atvinnurekandi bæti úr slíkum málum, þegar tilefni er til.

Trúnaðarmenn njóta að nokkru leyti verndar gegn uppsögn úr starfi. Samkvæmt lögum er óheimilt að segja trúnaðarmanni upp vinnu vegna starfs hans sem trúnaðarmaður og ef fækka þarf starfsfólki á vinnustað skal trúnaðarmaður jafnframt sitja fyrir um að halda vinnunni.

Sameyki stéttarfélag leggur mikinn metnað í að efla trúnaðarmenn sína bæði í leik og starfi.

Með því að bjóða upp á tækifæri til ýmiskonar fræðslu, námskeiða og fyrirlestra hafa trúnaðarmenn tækifæri til að bæta þekkingu sína, bæði í starfi sínu og í einkalífi. Samkvæmt samkomulagi um trúnaðarmenn eru þeim tryggð þau mikilvægu réttindi að geta sótt málþing, fundi, ráðstefnur og námskeið í allt að eina viku á ári án skerðingar á reglubundnum launum. Dæmi um námskeið sem standa til boða er Trúnaðarmannanám Félagsmálaskóla Alpýðu, Nýliðafræðsla Sameykis og fræðslumorgnar.

Nýtt kjörtímabil trúnaðarmanna hófst í vor eða 31. maí 2019 og stendur til 31. maí 2021. Nú þegar sumarfríum er að mestu lokið og starfsemi stofnana og fyrirtækja að komast í reglulegar skorður er kjörið að kanna hvort það er trúnaðarmaður á vinnustaðnum. Ef svo er ekki, er þá ekki um að gera að kanna hug sinn?

Leynist kannski góður trúnaðarmaður í þér?

Meira um trúnaðarmenn

Trúnaðarmannaráð Sameykis fundar tvisvar til fjórum sinnum á ári. Fundirnir hefjast kl. 13:30 og standa til 16. Venjulega eru í boði fræðslumorgnar fyrir trúnaðarmenn sama dag frá kl. 10:00 - 12:15.

Nýjum trúnaðarmönnum sem ekki hafa verið trúnaðarmenn áður er boðið á sérstök námskeið, nýliðafræðslu, þar sem fjallað er um hitt og þetta tengt starfi trúnaðarmanns.

Þar er farið yfir væntingar til trúnaðarmana og hvernig þeir geta nálgast þau tæki og tól sem eru hjálpleg í starfinu. Það má minna á að trúnaðarmönnum er heimilt að sækja fundi og fræðslu trúnaðarmannaráðs á vinnutíma, í allt að viku á almanaksári skv. kjarasamningum, en honum ber þó að hafa samráð við stjórnendur um það hvort tímasetning henti hverju sinni.

Nýliðafræðsla Sameykis í haust:

Hægt er að velja um fjórar dagsetningar:

Miðvikudaginn 11. sept. kl. 09:30 - 12:15

Fimmtudaginn 19. sept. kl. 13:00 - 15:45

Föstudaginn 20. sept. kl. 09:30 - 12:15

Mánudaginn 23. sept. kl. 13:00 - 15:45

Staðsetning nýliðafræðslunnar og trúnaðarmanna-námskeiðanna er á Grettisgötu 89, 1.hæð.

Trúnaðarmannanámskeið Félagsmálaskóla Alpýðu á haustönn

Mánudag og þriðjudag 7. - 8. okt. I hluti

Fimmtudag og föstudag 24. - 25. okt. I hluti

Þriðjudag og miðvikudag 12. - 13. nóv. II hluti

Allt um trúnaðarmannanámskeið og önnur áhugaverð námskeið Félagsmálaskólans má finna á heimasíðunni þeirra felagsmalaskoli.is Þar er einnig að finna hlekk á handbók trúnaðarmanna sem geymir fjölbreyttan og áhugaverðan fróðleik fyrir trúnaðarmenn.

Á heimasíðunni okkar, sameyki.is, er einnig að finna frekari upplýsingar um trúnaðarmenn og starf þeirra, tækifæri til fræðslu og fundi.

Ertu komin/ á lífeyri? Viltu vera með í Lífeyrisdeildinni og fá fréttabréf,
aðgang að símenntunarstyrkjum og skemmtilegum viðburðum?
Hafðu samband við skrifstofu félagsins eða skráðu þig á vefsíðunni www.sameyki.is

Sumarferð lífeyrisdeildar

Sumarferð lífeyrisdeildarinnar í ár var dagsferð í Hvalfjörð og Borgarfjörð. Farið var sömu ferð tvo daga í röð til að gefa sem flestum kost á að vera með og var þátttaka í ferðina góð báða dagana. Komið var við í Hernámssafninu að Hlöðum, hvalstöðin var skoðuð og stoppað við í Reykholti og deginum lauk með kvöldverði að Hótel Hamri í Borgarfirði. Eins og sjá má af myndunum var stemningin góð og nóg að skoða.



Haustið 2019

Sept. 4. Laugardalur
Sept. 11. Vesturbæjarlaug
Sept. 18. Árbæjarsafn
Sept. 25. Fossvogur
Okt. 2. Laugardalur
Okt. 9. Vesturbæjarlaug
Okt. 16. Árbæjarsafn
Okt. 23. Fossvogur
Okt. 30. Laugardalur

Nóv. 6. Vesturbæjarlaug
Nóv. 13. Árbæjarsafn
Nóv. 20. Fossvogur
Nóv. 27. Laugardalur
Des. 4. Vesturbæjarlaug
Des. 11. Árbæjarsafn
Des. 18. Fossvogur
Des. 25. Gleðileg jóll!

Gönguhópur Lífeyrisdeildar

Gönguhópur gengur af krafti allan veturinn en hann hittist alla miðvikudaga kl. 10:30-11:30 þannig að það er um að gera að merkja þetta inn á dagatalið. Hópurinn hittist á fjórum stöðum til skiptis sem eru: 1) Laugardalslaug (anddyri). 2) Vesturbæjarlaug / Hofsvallagata. 3) Árbæjarsafn, nyrðra bílastæði. 4) Skógræktin, Fossvogi (neðan Borgarspítala).

Allir nýir félagar eru velkomnir. Gönguhópurinn er með fésbókarsíðuna: **Gönguhópur L-SAM - Grjótharðir göngugarpar**

Umsóknarfrestur í Símenntunarsjóð Lífeyrisdeildar 10. nóvember.

Rafræn eyðublöð á www.sameyki.is

▼ SUDOKO

HÖFUNDUR BH • KROSSGATUR.GATUR.NET

Lausnarorðiið var SUMAR.

L'ètt

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

Miðlungs

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

Erfiðari

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

						MED- HJÁLPA	VEFJA		Í RÖÐ	UPPHEFÐ	UTAN- HUSS	KIRTILL	FYRIR	SKJÖGRA
					TREKKUR									
					REYNDAR			ÓGNUN						
								ÚRRÆÐI						
					KVÍSL				NÁÐ			5		
									RIMPA					
					PÝRPING	1					AFTURHLID			
											TVEIR EINS			
					BJÓ AÐ					SEM STENDUR				
					KER					RJÁLA				
	↓	SLYNGUR	NÆÐI	FORFAÐIR			AD- RAKSTUR					NAFLI	AD- STREYMI	PRÍMATI
							PIRRA							
GORT						ÚTJÖRÐ					MÆLGI			
						ÞÉTT					STÖNG			
SPORI				ÞAKBRÚN				ÞÁTTUR		8				
				HÉLA				ÁRI						
SKYLDIR			STEYPAST	4				JARÐAR						
			AFLRAUN					GRENND						
SPOR- LÉTTUR					STAÐ- FESTA						EFLDI			
					VANSÆMD						PLANTA			
		VOL					ÞESSI			GRAFTÓL			3	
		KVEIKJARI					GÁT			YFRID				
MÆLI- EINING						IDJU						ÁTT		
						KÁETA						FÖRU- NEYTI		
ENDIR				SPÍRA				MATS					KLÆÐA	
				UNDIR- STAÐA				KEYRSLA						
VAFI			PRÁÐUR	7					ÆRSL					
			SKOT						ÁÐJÁN					
SKORIÐ					VELLÍÐAN					GLUNDUR				HRJÓSTUR
					STREÐA					TREYSTA				
		HVÍTRÓFA					TEYGA							
		ODDI												
DÁSEMD					6		DRÁTTUR				FÖT			
							SAMTÖK							
AUÐVELT						BUSL					MÁL- EINING	2		
SVEI				MJÖG					EIMUR					

Verðlaunakrossgáta. Krossgátan er fastur liður í Blaði stéttarfélagsins, 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. október 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.



FRAMTÍÐARHEIMILI FYRIR ÞIG?

*Bjarg íbúðafélag er húsnæðissjálfs-
eignarstofnun, stofnuð af ASÍ og BSRB.
Félagið er rekið án hagnaðarmarkmiða
og því er ætlað að tryggja tekjulágum
fjölskyldum á vinnumarkaði aðgang að
íbúðarhúsnæði í langtímaleigu. Um er
að ræða svokölluð leiguheimili að
danskri fyrirmynd; „Almene boliger“.*

*Leiðarljós félagsins er að veita leigu-
tökum öruggt húsnæði til langs tíma.*



Íbúðir Bjargs eru fyrir fjölskyldur og einstaklinga á vinnumarkaði sem eru undir skilgreindum tekju- og eignamörkum og eru fullgildir félagsmenn aðildarfélaga ASÍ eða BSRB.

Fjöldi íbúða er þegar í byggingu og undirbúningi. Meðal staðsetninga má nefna, Móaveg, Urðarbrunn, Kirkjusand, Skerjafjörð og Hraunbæ í Reykjavík, Hafnarfjörð, Akranes, Akureyri, Þorlákshöfn, Sandgerði og Selfoss.

Nánari upplýsingar um Bjarg íbúðafélag og hverjir eiga rétt á úthlutun má finna á heimasíðu félagsins **www.bjargibudafelag.is**

