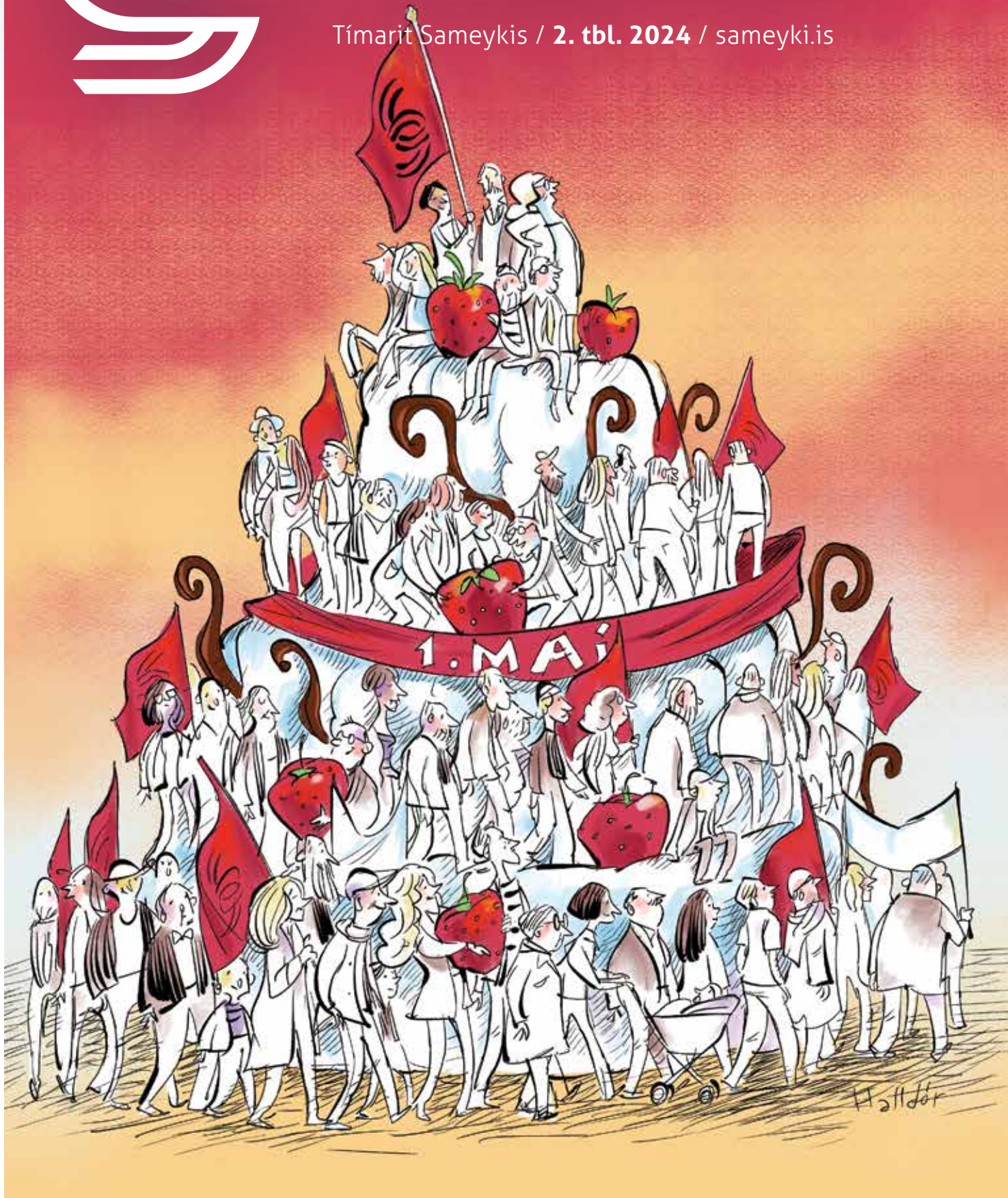




SAMEYKI

Tímarit Sameykis / 2. tbl. 2024 / sameyki.is



Kjaramál „Verðbólgan er versti óvinur launafólks“ **Aðalfundur Sameykis** Þórarinn Eyfjörð sjálfkjörinn formaður **Stofnun ársins** Metþátttaka í mannauðskönnun Sameykis **Velsæld á vinnustað** Vandamál sem stafa af tengslaleysi **Mannauðsrannsóknir** Hvers virði er að líða vel í vinnunni? **Forstjóri Þjóðskrár** Sér ekki eftir að hafa skipt um kúrs **Félagsmiðstöðin Sigyn** „Þetta er gegguð vinna!“

Ábyrgðarmaður
Pórarinn Eyfjörð

Ritstjóri
Axel Jón Ellenarson

Greinarhöfundar
Ásthildur Margrét Jóhannsdóttir
Bjarni Brynjólfsson
Haraldur Jónasson
Halldór Baldursson
Jakobína Þórðardóttir
Pórarinn Eyfjörð

Prófarkalestur
Bjarni Benedikt Björnsson

Forsíðumynd
Halldór Baldursson

EFNISYFIRLIT

- 4 Af vettvangi Sameykis
- 7 „Verðbólgan er verst í óvinur launafólks“
- 8 Pórarinn Eyfjörð sjálfkjörinn formaður
- 10 Ályktanir aðalfundar
- 12 Metþátttaka í Stofnun ársins
- 14 Vandamál sem stafa af tengslaleysi
- 16 Hvers virði er að líða vel í vinnunni?
- 19 Skopið
- 20 Sér ekki eftir að hafa skipt um kúrs
- 23 Traustið skiptir höfuðmáli
- 26 „Þetta er geggjúð vinna!“
- 29 Náðum vopnum okkar á ný
- 32 Stoppað í matargatið
- 34 „Ekkert kjaftæði“ á aðalfundi ROM
- 36 Af vettvangi Sameykis
- 38 Vinningshafi krossgátunnar
- 39 Krossgáta

Skrifstofa Sameykis
Grettisgata 89 - 105 Reykjavík.
Opíð mán. - fim. 9:00-15:00
og fös. 9:00-13:00.
Sími: 525 8330.

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

Prentun
Prentmet Oddi. Tímarit Sameykis er prentað á umhverfisvænan og svansvottaðan pappír úr hringrásarferli Svansins. Einnig er tímaritið prentað með svansvottuðum jurталitum en ekki jarðolíulitum.

Aðgerðapakki

Í kynningu á aðgerðum stjórnvalda, sem tengdust undirritun kjarasamninga á almennum vinnumarkaði, kom fram að ríkisstjórnin og Samband íslenskra sveitarfélaga ætla sér sameiginlega að tryggja róttækar aðgerðir til að greiða fyrir kjarasamningum á vinnumarkaði til næstu fjögurra ára. Þannig á aðgerðapakkin að styðja við sameiginlegt markmið stjórnvalda og samningsaðila um að leggja grundvöll að vaxandi velsæld, auka kaupmátt og stuðla að lækkingu verðbólgu og vaxta.

Kostnaðarmatið sem tengist aðgerðunum er allt að 80 milljarðar króna á samningstímanum. Þar á að leggja áherslu á að byggja upp heilbrigðari húsnæðismarkað og stuðla að fjölskylduvænna samfélagi. Allur pakkin á síðan að framkalla lækkingu verðbólgu og vaxta og auðvelda fólki lífið. Fullyrt er að ráðstöfunartekjur fjölskyldna aukist verulega á samningstímanum og er þar talað um 500 þúsund krónur á ári.

Þessi ásetningur stjórnvalda er virðingarverður og full ástæða til að fagna þeim skrefum sem styrkja munu tekjulægri hópa í samfélaginu, ungt fólk sem er koma undir sig fótunum og stofna fjölskyldu, og ekki

síst hjálpa þeim sem trúðu á fagnaðarerindi Seðlabankans á árunum kringum 2019 og tóku rífleg lán til að koma sér upp þaki yfir höfuðið. Allt sem verða má til þess að styrkja samfélagslegar áherslur og jöfnuð er af hinu góða, en nauðsynlegt er að vera á varðbergi ef böggull skyldi fylgja skammrifi.

Pegar stjórnvöld eru innt eftir því hvornig eigi að fjármagna aðgerðapakkin hefur verið fátt um svör. Úr Fjármálaráðuneytinu hefur þó heyrst að ekki eigi að fara í blóðugan niðurskurð heldur eigi að sameina stofnanir og hagræða. Hér er ástæða fyrir opinbert starfsfólk að hafa varann á. Fyrirverandi ráðherra talaði oftsinnis mjög skýrt um nauðsyn þess að selja ríkiseignir og útvista verkefnum.

Við verðum með öllum ráðum að verja almannapjónustuna og velferðarkerfin, og vera vel á vaktinni hvað það varðar. Niðurskurður og skert almannapjónusta bitnar á öllum almenningi. Okkar hlutverk er að tryggja eftir bestu getu að launafólk hjá hinu

opinbera verði ekki látið greiða fyrir þann stöðugleika sem nú er vonast eftir. ■



Pórarinn Eyfjörð
Formaður Sameykis



Breytingar á bókunum orlofshúsa

Breytingar hafa verið gerðar á fyrirkomulagi varðandi bókanir á orlofshúsum og íbúðum Sameykis á vetrartíma. Undanfarin ár hefur verið opnað fyrir leigu einn mánuð í einu, 5 mánuði fram í tímann innanlands og 6 mánuði fram í tímann erlendis. Þessu fyrirkomulagi hefur verið hætt og verður nú opnað fyrir leigu á vetrartíma í tvennu lagi.

Tímabil haust/vetur

Opnað verður fyrir tímabilið 23. ágúst til og með áramótunum 2. janúar 2024-2025, þann 15. maí kl. 9:00.

Tímabil vetur/vor

Opnað fyrir tímabilið 2. janúar 2025 fram að byrjun sumars 2025 þann 5. september kl. 9:00.





Sumarlokun á skrifstofu Sameykis

Breyttur opnunartími á skrifstofu Sameykis í sumar. Lokað verður á skrifstofu Sameykis frá og með 22. júlí fram yfir verslunarmannahelgi til 6. ágúst. Skrifstofan verður opin 6. ágúst eins og venjulega frá kl. 9:00 - 15:00.

Félagsfólki í Sameyki er bent á þjónustusíðu Sameykis, **Mínar síður**, þegar sótt er um orlofshús, styrki, sjúkrasjóð og ýmsa aðra þjónustu sem félagið veitir. ■

Réttindi sem félagsfólk í Sameyki ætti að hafa hugfast vegna veikinda

Ekki er æskilegt undir nokkrum kringumstæðum að félagsfólk segi upp starfi þegar veikindi koma upp. Vakni sú hugmynd hvort sem er frá atvinnurekanda og eða félagsmanni skal hann hafa samband hið fyrsta við kjaradeild Sameykis. Með því gæti orðið skerðing á veikindarétti þar sem hann fellur niður við starfslok. Uppsögn starfsmanns getur aldrei skert veikindarétt hans, þ.e. ef uppsagnarfrestur er skemmri en veikindaréttur. Starfsmaður á rétt á launum í samræmi við áunninn veikindarétt, óháð uppsögninni. Byggir þetta á því grundvallarsjónarmiði að vinnuveitanda á ekki að vera mögulegt að skerða veikindaréttindi starfsmanna



sinna með uppsögn úr starfi, nema að málefnalegar ástæður séu þar að baki sem ekki eiga rætur að rekja til veikinda starfsmanns.

Trúnaðarlæknir

Í kjarasamningsákvæðunum er ekki vikið að því með hvaða hætti trúnaðarlæknir skuli leggja mat á vinnufærni starfsmanns eða hver skuli vera undanfari útgáfu læknisvottorðs hans. Þannig er hvorki mælt fyrir um skyldu starfsmanns til að mæta til skoðunar eða viðtals

hjá trúnaðarlækni né um heimild vinnuveitanda til að gefa starfsmanni slík fyrirmæli. Samkvæmt orðanna hljóðan leiðir það því ekki af skýringu ákvæðanna að yfirmaður geti skyldað starfsmann til að mæta hjá trúnaðarlækni. Því má ætla að ekki sé heimilt að skikka starfsmann til að mæta til trúnaðarlæknis og skal því starfsmaður áréttta það að trúnaðarlæknir atvinnurekanda getur sett sig í samband við undirritaðan lækni í útgefnu vottorði og fengið álit þar á.

Læknisvottorð

Í kjarasamningum er fjallað um að ef óvinnufærni er meira en fimm vinnudagar samfleytt skuli starfsmaður alltaf skila læknisvottorði. Ef fjarvistir vegna veikinda eru langvarandi skal starfsmaður endurnýja læknisvottorð eftir því sem yfirmaður ákveður, en ekki sjaldnar en mánaðarlega. Hægt er að veita undanþágu frá þessu ef fyrrséð er að veikindin verði til langs tíma. Starfsmaður á rétt á að fá endurgreiddan kostnað vegna læknisvottorða og læknisheimsókna sem tengjast öflun vottorða, sem sannarlega er óskað eftir af yfirmanni.

Lausnarlaun

Hafi starfsmaður verið óvinnufær vegna veikinda eða slysa svo mánuðum skiptir á hverju ári um fimm ára tímabil eða í jafnlangan tíma, og ekki er skýlaust vottað að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubreysts. Einnig er heimilt að leysa starfsmann frá störfum sem hefur verið samfellt frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann átti rétt á að halda launum í fjarveru sinni. Starfsmaður getur að eigin frumkvæði, eftir að hafa verið samfellt frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann átti rétt á að halda launum í fjarveru sinni, óskað eftir að vera leystur frá störfum. Þegar starfsmaður er leystur frá störfum samkvæmt ofansögðu skal hann halda föstum launum í þrjú mánuði. ■

Sterk hreyfing – sterkt samfélag



Yfirskrift á baráttudegi launafólks 1. maí í ár er **STERK HREYFING – STERKT SAMFÉLAG**. Með sterkri verkalýðshreyfingu sem ver réttindi og bætir kjör launafólks með samstöðu skapast sterkara samfélag. Verkalýðshreyfingin, grasrót launafólks, hefur í gegnum tíðina verið það afl almennings sem breytt hefur samfélaginu og náð fram réttindum sem almenningur lifir við í dag; kosningarétt til sveitarstjórna og Alþingis, löggjöf

um vinnuvernd, almannatryggingar, orlof og lífeyrissjóði, samningsstöðu gagnvart atvinnurekendum, bætt laun, styttri vinnutíma, matar- og kaffitíma, veikindarétt, sjúkrasjóði, sumarfrí, öryggi á vinnustað, fæðingarorlof og feðraorlof. Öll þessi réttindi náðust fram með baráttu verkalýðshreyfingarinnar í samningum við atvinnurekendur.

Stéttarfélagin og bandalög þeirra á opinberum og almennum vinnumarkaði

standa sameininlega að hátíðarhöldum um land allt 1. maí. Ræðumenn í Reykjavík á Ingólfstorgi verða Þórarinn Eyfjörð, formaður Sameykis og Sólveig Anna Jónsdóttir, formaður Eflingar. Fundarstjóri verður Arna Jakobína Björnsdóttir, formaður Kjalar á Akureyri.

Úlfur Úlfur og Bríet sjá um tónlistarflutning á Ingólfstorgi og að sjálfsgöðu verður Internasjónalinn sunginn með undirleik Lúðrasveitar verkalýðsins.

Sameyki hvetur allt félagsfólk til að fjölmenna í kröfugönguna sem hefst kl. 13:30. Gengið verður frá Skólavörðuholti niður Skólavörðustíg, Bankastræti og vestur Austurstræti inn á Ingólfstorg þar sem hátíðardagskrá fer fram og eldheitar ræður verða fluttar um samstöðu, verkalýðsbaráttu og samfélagsbreytingar. Kaffiveitingar verða í boði BSRB eftir að dagskrá lýkur á Ingólfstorgi í Félagamiðstöðinni á Grettisgötu 89. Kvinnakór Reykjavíkur sér um veitingar og er allt félagsfólk velkomið að þiggja þær í BSRB-húsinu. ■

Tímarit Sameykis 1. maí tileinkað mannauðsmálum

Sameyki tilkynnti um valið á Stofnun ársins 2023 en titlana Stofnun ársins hlutu þær stofnanir sem þóttu skara fram úr í þeim þáttum sem könnun Sameykis náði yfir að mati starfsfólks þeirra.

Að þessu sinni er efni Tímarits Sameykis tileinkað mannauðsmálum. Fjallað er um málþingið *Velsæld á vinnustað* sem haldið var í tengslum við Stofnun ársins. Rætt er við stjórnendur þeirra vinnustaða og stofnana sem lentu í efstu sætum mannauðskönnunarinnar. Í blaðinu er einnig grein um mannauðsmál eftir Ásthildi Margréti Jóhannsdóttur, hagfræðing og kennara, sem stundar doktorsnám í hagfræði við Háskóla Íslands. Í greininni fjallar Ásthildur Margrét um rannsóknir sínar um samskipti á vinnustað, stjórnun, streitu á vinnustað og hvernig stjórnendur



geta unnið sem best með starfsfólki til að auka vellíðan á vinnustað, velferðartap eða kostnað við að vera með slæma stjórnendur o.fl.

Í mannauðskönnuninni Stofnun ársins eru þátttakendur spurðir út í níu þætti í starfsumhverfinu, þ.e. stjórnun, starfsanda,

launakjör, vinnuskilyrði, sveigjanleika vinnu, sjálfstæði í starfi, ímynd, ánægju og stolt, og jafnrétti. Markmiðið með að velja fyrirmyndarstofnanir er að hvetja stjórnendur stofnana til að huga að mannauðsmálum og auka umræðu um aðbúnað og líðan starfsfólks á vinnustöðum. ■

„Verðbólgan er versti

Eftir Þórarin Eyfjörð

Á fyrstu mánuðum ársins runnu kjarasamningar í Sameyki út, bæði á almennum og opinberum markaði. Undirbúningur fyrir samningana hefur staðið frá síðastliðnu hausti.



Það hefur verið fundað með félagsfólki okkar víða um land á félagsfundum, og kröfugerð rædd á Trúnaðarmannaráðsfundum og í vinnu samninganefnda. Þessi undirbúningur skilaði kröfum um vaxandi kaupmátt, launaskriðstryggingu, lagfæringar á Betri vinnutíma, aðgerðir í vaxta- og verðbólguáttum, jöfnun launa milli markaða, aðgerðir í skattamálum og margt fleira sem varðar okkar hóp og samfélagið allt. Á fundum okkar komu einnig fram kröfur um róttækar lagfæringar á vaxtabótum og húsaleigubótum, því niðurskurður á þeim stuðningskerfum hefur bitnað verst á þeim sem lægstu launin hafa. Áhersla var lögð á blandaða leið til launahækkana og að tekið yrði næsta skref til að stytta vinnuvikuna enn frekar niður í 35 stundir, eins og áhersla stéttarfélaganna innan BSRB hefur verið.

Kjarasamningar á almenna markaðnum, aðgerðapakki og jöfnun launa milli markaða

Samhliða kjarasamningunum á almenna vinnumarkaðnum, sem nýlega var skrifað undir, fylgdi aðgerðapakki ríkisstjórnarinnar. Þær aðgerðir eiga að taka á fjölmörgum þáttum sem skipta félagsfólki okkar verulegu máli. Má þar nefna vaxtabætur, barnabætur, öfluga uppbyggingu á húsnæðismarkaði, stuðning við leigjendur, ókeypis skólamáltíðir, aðgerðir gegn kynbundnum launamun og fleira. Allar þessar aðgerðir eru góður grunnur til að hjálpa til við gerð kjarasamninga. Æskilegt hefði þó verið að útfærðar aðgerðir hefðu fylgt aðgerðapakkanum þar sem lýst væri marktækum aðgerðum ríkis, borgar, sveitarfélaga og atvinnulífsins, um hvornig þessir aðilar ætli að tryggja minnkandi verðbólgu og lækkan vaxta. Engin skuldbindingandi yfirlýsing hefur litið dagsins ljós um hvornig þessir aðilar ætla að tryggja að verðbólga hjaðni og vextir eigi eftir að lækka.

Stytting vinnuvinnunnar og vaktahvatinn

Á félagsfundum var meðal annars bent á að Betri vinnutími í vaktavinnu hefði í mörgum tilfellum snúist upp í andhverfu sína. Nýtt vinnutímaskipulag þyrfti að laga í grundvallaratriðum og tryggja þyrfti fyrirsjáanleika í vinnutímaskipulagi og launamynduninni sjálfri. Þar væri allt of flotkenndur vaktahvati höfuðástæða þess hve illa hefði tekist til með breytingarnar á vaktakerfunum. Vaktahvatann þyrfti að endurskoða frá grunni og sjá til þess að vaktavinnufólk gæti gengið að launamyndun og vinnutímaskipulagi, sem væri ekki lakara en það kerfi sem fyrir var. Til að ná því marki þyrfti fyrst og fremst áræðni við að endurhanna kerfið.

Nokkuð algengt hefur verið að félagsfólk okkar bendi á



að stjórnendur á vinnustöðum þekki ekki nægilega vel samkomulagið um styttingu vinnuvinnunnar og hafi ekki alltaf réttu tólin og tækin til að stilla upp bestu mögulegu útfærslu vinnutímans hverju sinni. Nauðsynlegt er því að finna lausnir sem einfalda alla umsýslu við skipulag vinnutímans. Komið hefur í ljós að breytingarnar á vaktavinnukerfinu sem samið var um 2020 hafa ágalla sem nauðsynlegt er að lagfæra og eru bæði launagreiðendur og félagsfólk okkar sammála um það. Kerfið þarf að vera gegnsærra, vaktahvatinn má ekki vera eins kvikur og ráðandi í launamyndun eins og hann er nú og vaktaskipulagið verður að ná því marki að mætingar starfsfólks í hverjum mánuði verði hóflegar. Enn fremur er nauðsynlegt að vaktaskipulag á hverjum vinnustað sé sveigjanlegt, taki mið af verkefnum vinnustaðarins og sé skipulagt út frá sýn starfsfólks og stjórnenda á hvornig best sé að skipuleggja vinnutímann.

Stytting vinnuvinnunnar í dagvinnu hefur heilt yfir gengið mun betur. Almenn sjáum við að félagsfólk okkar og stjórnendur hafa gegnum umbótastarf náð að tryggja góða þjónustu áfram, verkefni hafa ekki goldið fyrir styttri vinnutíma og heilt yfir hefur verkefnið gengið vel. Örfá tilvik hafa komið upp þar sem umbótasamtölin hafa ekki verið í besta farvegi og í slíkum tilvikum er lykillinn að farsælli framvindu að koma á skipulegum samtölum

Óvinur launafólks“



“

Komið hefur í ljós að breytingarnar á vaktavinnukerfinu sem samið var um 2020 hafa ágalla sem nauðsynlegt er að lagfæra og eru bæði launagreiðendur og félagsfólk okkar sammála um það. Kerfið þarf að vera gegnsærra, vaktahvatinn má ekki vera eins kvikur og ráðandi í launamyndun eins og hann er nú og vaktaskipulagið verður að ná því marki að mætingar starfsfólks í hverjum mánuði verði hóflegar.

á vinnustöðunum. Þar verður að taka verkefni og vinnuskipulag til umræðu, einnig hefðbundin neysluhlé og jafnvægi vinnu og einkalífs. Þar sem vinnustaðir hafa mætt áskorunum á þessu sviði hefur nýtt vinnufyrirkomulag haft mjög góð áhrif.

Staða launafólks

Það er ekki neinum blöðum um það að fletta að verðbólgan er versti óvinur launafólks – ásamt hinum frjálsa markaði þar sem allt leyfist. Launafólk er nú þegar búið að skila mjög góðu framlagi til samfélagsins á undanförunum árum. Eftir fordæmalausa samstöðu í COVID-19 faraldrinum höfum við séð stjórnláusa hækkun stýrivaxta, verðbólga æðir upp og enn og aftur hefur verið farið fram á að verkálýðshreyfingin stilli launakröfum í hof. Óskir Seðlabankans rættust með hóflegum launahækkunum í kjarasamningum á almenna vinnumarkaðnum. Þrátt fyrir það sjáum við stýrivexti standa í stað, húsaleiguverð hækka, verðbólgu aukast milli mælinga og verðhækkanaprýstingur á nauðsynjavörum virðist vera viðvarandi. Vert er að muna að efnahagsstjórnin er ekki á ábyrgð verkálýðshreyfingarinnar, heldur ríkisstjórnar og seðlabanka hverju sinni.

Nýlega kynnti Varða – rannsóknarstofnun vinnumarkaðarins

skýrslu þar sem skoðuð eru launakjör og efnahagslegur veruleiki launafólks innan BSRB og ASÍ. Þar kemur fram að staða launafólks er gríðarlega ólík þegar hún er skoðuð eftir starfsgreinum. Fjárhagsstaða þeirra sem starfa í heilbrigðisþjónustu er verst og þau sem starfa við kennslu, fræðslu-, uppeldis-, og tómstundastörf standa þar nálægt. Það er augljóst að umönnunarstéttunum er markvisst haldið niðri í launum. Það þarf ekki að fara í neinar grafgötur með það að þarna ræður för mat á virði þeirra starfa sem konur sinna helst í okkar samfélagi. Þessi staða er algerlega óviðunandi og það er nauðsynlegt að opna augun fyrir þessu meini á íslenskum vinnumarkaði. Það verður ærið verkefni að koma þessum málum í rétt horf, en það er nauðsynlegt að hefja þá vegferð strax.

Eitt af mikilvægu verkefnum sem við stöndum frammi fyrir er jöfnun launa milli markaða. Samningurinn um það verkefni var undirritaður 2016 samhliða breytingum á lífeyrissjóðunum sem færðu almenna markaðnum aukinn rétt. Ekki er hægt að segja að samvinna launagreiðenda og launafólks í þessu verkefni hafi gengið sem best frá því að samkomulagið var undirritað. Enn er langt í land með niðurstöðu og tímasettar aðgerðir. Verkefnið fer hins vegar ekki frá okkur og það er mikilvægt að sýna þrautseigju og þolinmæði í að koma því á réttan stað. ■

Þórarinn Eyfjörð sjálfkjörinn formaður á aðalfundi Sameykis

Eftir Axel Jón Ellenarson
Ljósmyndir: Birgir Ísleifur Gunnarsson

Aðalfundur Sameykis var haldinn á Grand Hótel 21. mars sl. Þórarinn Eyfjörð, formaður Sameykis, flutti skýrslu stjórnar. Í henni þakkaði hann öllu félagsfólki fyrir mikið og gott starf á árinu, og stjórnarfólki og starfsfólki fyrir vel unnin störf. Hann sagði vinnu við kjarasamninga hafa verið það mikilvægasta í starfinu hjá félaginu á árinu og greindi hann einnig frá þeim störfum sem bar hæst; verkfallsaðgerðum vorið 2023, jöfnun launa milli markaða, styttingu vinnuvikunnar, launajafnrétti o.fl. Þá sagði Þórarinn mannauðskönnunina Stofnun ársins standa upp úr því mikilvægt væri að slík mannauðskönnun væri gerð fyrir stofnanir ríkisins og vinnustaði Reykjavíkurborgar til að bæta sín mannauðsmál.

Þórarinn Eyfjörð er sjálfkjörinn formaður félagsins þar sem engin framboð til formanns bárust uppstillingarnefnd. Þórarinn sagði að umbótastarf á skrifstofu félagsins hefði gengið

vel, en þar var farið yfir verkferla og hlutverk stjórnenda. Hann sagði að stjórn félagsins hefði gegnt mikilvægu hlutverki í því umbótastarfi og þakkaði hann fyrir þá góðu vinnu.

„Þið hafið öll sýnt aðdáunarverða hugmyndaauðgi og ég þakka bæði stjórn, starfsfólki og félagsfólki öllu fyrir góð störf á árinu,“ sagði formaður Sameykis.

Gunnsteinn R. Ómarsson, skrifstofustjóri Sameykis, fjallaði um efnahagsreikning félagsins. Sagði hann að

starfsemin væri fjölbreytt og mörg verkefni færu í gegnum hendur starfsfólks á skrifstofu Sameykis. Hann sagði að efnahagur félagsins væri almennt góður og sjóðir félagsins stæðu nokkuð vel.

„Starfsemin byggir á öflugum starfsmannahópi sem á í miklum og góðum samskiptum við félagsfólk í gegnum starfsemi

félagins. Á skrifstofunni er haldið utan um allt félagsstarf og viðburði hjá Sameyki, s.s. fundi stjórnar Sameykis, Trúnaðarmannaráðs, stjórnir sjóða og nefnda og allra deilda innan félagsins, Stofnun ársins o.fl. Félagið er stórt og vaxandi með um 16 þúsund félagsmenn að lífeyrisdeildinni meðtalinni,“ sagði Gunnsteinn.

Fundurinn samþykkti að félagsgjald yrði áfram 1,1 prósent af heildarlaunum félagsfólks. Lagabreytingar voru samþykktar sem lúta að störfum skrifstofustjóra og formanns þar sem skrifstofustjóra er falin stjórn skrifstofunnar, starfsmannamál og rekstur hennar. Áður hafði formaður sinnt, samkvæmt lögum félagsins, rekstri skrifstofunnar sem fer nú alfarið í hendur skrifstofustjóra.

Þá samþykkti aðalfundurinn 14 meðstjórnendur í stjórn félagsins sem eru eftirfarandi:

- Ása Guðmundardóttir – Háskólanum á Akureyri
- Bryngeir Arnar Bryngeirsson – Frístundamiðstöðinni Brúnni, Reykjavíkurborg
- Egill Kristján Björnsson – Fangelsismálastofnun
- Herdís Jóhannsdóttir – Fjármála- og áhættustýringarsviði, Reykjavíkurborg
- Ingibjörg Sif Sigríðardóttir – Orkuveitu Reykjavíkur
- Ingunn Hafdís Þorláksdóttir – Seltjarnarnesbæ
- Jón Brynjarsson – Landspítala
- Kári Sigurðsson – Frístundamiðstöðinni Miðbergi, Reykjavíkurborg
- Kristín Erna Arnardóttir – Kvikmyndamiðstöð Íslands
- Ólafía L. Sævarsdóttir – Tryggingastofnun ríkisins
- Rut Ragnarsdóttir – Borgarbókasafni, Reykjavíkurborg
- Styrmir Jónasson Olsen – Klettabæ
- Suzana Vranjes – Sjúkratryggingum Íslands
- Svanhildur Steinarsdóttir – Menntamálastofnun

Stjórn Sameykis lagði fyrir aðalfundinn átta ályktanir, sem Trúnaðarmannaráð hafði áður yfirfarið og voru þær samþykktar á fundinum. ■



Gunnsteinn R. Ómarsson, skrifstofustjóri Sameykis.



Þórarinn Eyfjörð, formaður Sameykis.



Ályktanir aðalfundar

Eftir Axel Jón Ellenarson

Á aðalfundi Sameykis sem haldinn var 21. mars sl. voru samþykktar eftirfarandi ályktanir; um jöfnun launa milli markaða, um stöðu barnafólks á vinnumarkaði, um að efla þarf heilbrigðiskerfið, um tilfærslukerfin, um auðlindir í þjóðareign, um húsnæðis- og vaxtamál, um stöðu fólks með fötlun og um stöðu eftirlaunakerfisins.

1. Jöfnun launa milli markaða

Sameyki stéttarfélag í almannajónustu krefst þess að staðið verði að fullu og öllu við jöfnun launa milli markaða og að marktæk skref í framkvæmdinni verði stigin án tafar. Jöfnun launa milli markaða er jafnréttis- og mannréttindamál og opinberir launagreiðendur mega ekki undir neinum kringumstæðum komast undan því að standa við gerða samninga.

Árið 2016 tókst samkomulag milli ríkis, Reykjavíkurborgar og sveitarfélaga annars vegar og allra opinberra starfsmanna hins vegar um að jafna kjör, bæði hvað varðar launasetningu á starfsævinni og einnig varðandi lífeyrisgreiðslur. Fyrir hönd ríkisins undirrituðu forsætisráðherra og fjármálaráðherra samkomulagið.

Samkomulagið gengur út á að jafna lífeyrisréttindin þannig að réttur launafólks sé sambærilegur, bæði hjá starfsfólki sem unnið hefur hjá hinu opinbera og á almenna markaðnum. Leiðréttingu á lífeyrisréttindum starfsfólks á almennum markaði átti að framkvæma á þremur árum og gekk það eftir. Leiðréttingu til opinberra starfsmanna sem fólst í jöfnun launa



á milli markaða átti að framkvæma á 6–10 árum. Launabilið var metið að meðaltali um 16,7 prósent, opinberu starfsfólki í óhag. Í tímasettri áætlun átti fyrsta skrefið í leiðréttingunni að koma til framkvæmdar þann 1. janúar 2021. Eitt hænskref hefur verið tekið í þessu verkefni með áfangasamkomulagi um 1% framlag til leiðréttingar!

2. Staða barnafólks á vinnumarkaði

Sameyki stéttarfélag í almannajónustu lýsir þungum áhyggjum af andvaraleysi stjórnvalda um stöðu barnafólks á vinnumarkaði. Stjórnvöld þurfa að grípa til aðgerða og bæta stöðu þessa hóps.

Stjórnvöld hafa litið fram hjá stöðu einhleypra mæðra og feðra sem hafa það verst á vinnumarkaðnum. Barnafólk býr almennt við þyngri byrði húsnæðiskostnaðar en



barnlaus, hátt hlutfall foreldra hefur ekki efni á grunnþáttum fyrir börnin sín og eru líklegri til að vera með yfirdráttarlán en aðrir. Tæplega fjórðungur einhleypra foreldra býr við efnislegan skort og ríflega sex af hverjum tíu einhleypum mæðrum gætu ekki mætt óvæntum 80.000 kr. útgjöldum samkvæmt rannsókn Vörðu á vinnumarkaðnum. Andleg heilsa ungra kvenna og einhleypra mæðra er auk þess áberandi verri en annarra hópa en ríflega helmingur þeirra býr við slæma andlega heilsu.

3. Efla þarf heilbrigðiskerfið

Ljóst er að heilbrigðiskerfið á Íslandi stendur á brauðfótum. Almennigur hefur lengi kallað eftir að kerfið geti mætt þörfum landsmanna með sama hætti og gert er á hinum Norðurlöndunum. Sameyki stéttarfélag í almannajónustu krefst þess að ríkisstjórn Íslands bregðist nú þegar við mjög örur samfélagsbreytingum sökum stórauðinnar eftirspurnar eftir heilbrigðisþjónustu vegna fjölgunar landsmanna og fjölda ferðamanna. Ekki hafa verið þróaðir innviðir til að mæta aukinni umönnunarþörf og kröfum um betri þjónustu. Samkvæmt Hagstofu Íslands eru heilbrigðisútgjöld á Íslandi af vergri landsframleiðslu undir meðaltali aðildarríkja OECD og hafa verið það frá árinu 2010. Sameyki krefst þess að ríkisstjórnin efli heilbrigðiskerfið til að mæta þjónustuþörfinni með auknum fjárfraumlögum af vergri landsframleiðslu til kerfisins í samræmi við hin Norðurlöndin.

4. Tilfærslukerfin

Sameyki stéttarfélag í almannaþjónustu lýsir ánægju með að ríkisvaldið hyggist efla tilfærslukerfin sem skorið hefur verið niður í með markvissum hætti undanfarin ár. Tulfærslukerfin þjóna þeim tilgangi að létta undir ungum fjölskyldum með barnabótum, tekjulágum með vaxtabótum og húsnæðis-bótum o.s.frv. Sameyki varar við að stjórnvöld auki álögur á launafólk með hækkun opinberra gjalda til að mæta útgjöldum til eflingar tilfærslukerfanna. Þá krefst Sameyki þess af ríkisstjórninni að tilfærslukerfin verði fjármögnuð með hækkunum á veiðigjöldum, annarri nýtingu sameiginlegra auðlinda þjóðarinnar og með hækkun á bankaskatti.

5. Auðlindir í þjóðareign

Sameyki stéttarfélag í almannaþjónustu áréttar að auðlindir eigi að vera sameign þjóðarinnar og tryggja beri það með skýrari hætti í stjórnarskrá. Þá er mikilvægt að eðlileg gjöld séu greidd fyrir nýtingu þeirra.



Sameyki krefst þess að innviðir raf- og vatnsveitu verði alfarið í eigu íslensku þjóðarinnar en ekki útlendra fjárfesta eða vogunarsjóða sem hafa það eitt að markmiði að hagnast og skila arði til eigenda sinna. Það hefur sannast að kostnaður við að verja mannvirki og rekstur orkufyrirtækja þegar náttúruvá steðjar að lendir á almenningi í landinu. Á meðan ríkissjóður greiðir milljarða króna í varnargarða á Reykjanesskaga greiðir einkafyrirtækið HS Orka eigendum sínum milljarða króna í arðgreiðslur. Slíkt fyrirkomulag er óásættanlegt fyrir launafólk og almenning á Íslandi.

6. Húsnæðis- og vaxtamál

Sameyki stéttarfélag í almannaþjónustu lýsir yfir þungum áhyggjum af stöðunni á húsnæðis- og húsnæðislanamarkaði. Sameyki kallar eftir skýrum aðgerðum sem tryggja stöðugleika til framtíðar á húsnæðismarkaði og að þegar í stað verði farið að vinda ofan af umdeildum stýrivöxtum hins opinbera.

Húsnæðismál eru eitt af stærstu kjaramálunum. Stjórnvöld verða að axla sína ábyrgð á að ná stöðugleika á húsnæðis-markaði eins og stéttarfélag í landinu hafa kallað eftir undanfarin ár. Auk þess verða stjórnvöld og tryggja að allir íbúar landsins hafi þak yfir höfuðið á viðráðanlegum kjörum.

7. Fólk með fötlun er fjölbreyttur hópur, með ósýnilega eða sýnilega fötlun

Sameyki stéttarfélag í almannaþjónustu vill vekja athygli á bágrri stöðu fólks með fötlun á Íslandi. Mikilvægt er að styðja atvinnuþátttöku en mjög erfitt hefur reynst fyrir fatlaða að fá vinnu við hæfi og getu. Stór hluti þess býr við sára fátækt og hefur af þeim sökum ekki tækifæri til að lifa mannsæmandi lífi til jafns við aðra eða að styðja börn sín til þátttöku í tómstunda-, félags- og eða íþróttastarfi. Þetta ýtir undir enn frekari stéttaskiptingu sem hefur farið vaxandi umliðin ár.



Í því tilliti er sérstaklega mikilvægt að huga að húsnæði. Aðgengi að öruggu og heilnæmu húsnæði er ein af grunnforsendum þess að skapa velsældarsamfélag. Aðgengi að húsnæði eitt og sér dugar þó skammt ef byrði húsnæðiskostnaðar er of þung eins og er í tilviki fatlaðra einstaklinga sem ekki njóta annarrar innkomu en lífeyrisgreiðslna almannatrygginga. Sameyki brýnir fyrir stjórnvöldum að bæta hag fatlaðs fólks til jafns við aðra.

8. Fátækt í boði stjórnvalda

Sameyki stéttarfélag í almannaþjónustu telur mjög brýnt að gera róttækar breytingar á ellilífeyri almannatrygginga, m.a. með því að draga úr skerðingu vegna tekna frá lífeyrissjóðum og taka sérstaklega á kjörum þeirra sem eru með lægstan lífeyri. Sé íslenska eftirlaunakerfið borið saman við það danska og hollenska, sem eru sambærileg kerfi, sker það íslenska sig úr fyrir gríðarlegar tekjutengingar.

Af þeim rúmlega 40.000 manns sem taka ellilífeyri frá TR eru um helmingur með lífeyri sér til framfærslu undir lægstu launum. Skerðingu er beitt með sama hætti gegn þeim sem eru með 70.000 kr. frá lífeyrissjóðum og þeim sem hafa 570.000 kr. eða meira. Engin lágmarksframfærsla er tryggð. Núverandi kerfi býr til og viðheldur fátækt og krefst Sameyki aðgerða; að stjórnvöld hverfi frá stefnu sinni sem stuðlar að fátækt eldri borgara.

- Tryggja þarf að lágmarkslífeyrir sé aldrei lægri en lægsti launataxti og tryggja að hann fylgi launapróun.
- Draga þarf úr skerðingu vegna tekna frá lífeyrissjóðum.
- Árlegar hækkunar lífeyris og frítekjumarka eiga ávallt að fylgja launavísitölu.

Til að ná fram breytingum á kjörum eldri félagsmanna sem komnir eru á eftirlaun er nauðsynlegt að stéttarfélagin líti á þeirra baráttu sem sína eigin. ■

Metþátttaka í Stofnun ársins

Eftir Jakobínu Þórðardóttur
Ljósmyndir: Birgir Ísleifur Gunnarsson

Sameyki stéttarfélag í almannaþjónustu tilkynnti um valið á Stofnun ársins 2023 þann 15. febrúar síðastliðinn en titlana Stofnun ársins hljóta þær stofnanir sem þykja skara fram úr að mati starfsfólks á sviði mannauðsmála.



Aldrei hefur verið betri þátttaka í Stofnun ársins en nú, en í ár tóku nærri 17.000 þátt í könnuninni. Reykjavíkurborg er þátttakandi í könnuninni með allt starfsfólk í annað sinn en allt starfsfólk ríkisins hefur tekið þátt síðan árið 2011.

Alls fengust gild svör frá tæplega 17.000 einstaklingum. Það eru um 700 fleiri svör en á síðasta ári. Þar af voru tæplega 10.900 svör frá starfsfólki ríkisstofnana, tæplega 5.400 svör frá starfsfólki Reykjavíkurborgar og tæplega 700 svör frá starfsfólki sjálfseignarstofnana og fyrirtækja í almannaðjónustu. Svarhlutfall, gildir listar af endanlegu úrtaki, var ríflega 58%.

Tilgangurinn með Stofnun ársins

Tilgangur með vali á Stofnun ársins er að taka eftir og verðlauna vinnustaði sem ná framúrskarandi árangri við stjórnun mannauðs. Þá nýtist könnunin stjórnendum til að vinna að umbótum í stjórnun og starfsumhverfi. Loks veitir könnunin aðhald til hagsbóta fyrir starfsfólk, skjólstæðinga, viðskiptavinum og aðra hagsmunaaðila.

Niðurstöður voru í þremur flokkum, líkt og áður, en flokkarnir eru ríkisstofnanir, starfsstaðir borgar og bæja, sjálfseignarstofnanir og fyrirtæki í almannaðjónustu.

Hvernig þættirnir eru búnir til

Þáttgreining (e. factor analysis) var notuð til að greina þá undirliggjandi þætti sem eru mældir. Í megindráttum komu fram níu þættir, en þeir eru stjórnun, starfsandi, launakjör, vinnuskilyrði, sveigjanleiki í vinnu, sjálfstæði í starfi, ímynd stofnunar, ánægja og stolt, og jafnrétti. Vægi þáttanna í heildareinkunn ákvarðast af þáttgreiningunni en stofnunum er síðan raðað eftir heildareinkunninni.

Stofnanir á lista

Stofnanaflokkarnir eru þrjú; starfsstaðir borgarinnar (232 starfsstaðir), ríkisstofnanir (141 stofnun) og síðan fyrirtæki og sjálfseignarstofnanir, sjö talsins. Að baki vali á Stofnun ársins liggja niðurstöður stofnana og starfsstaða sem uppfylla skilyrði um svörin (35% svarhlutfall og að lágmarki 5 svör) og byggir sá hluti á 10.497 svörum frá starfsfólki ríkisins, 4.850 svörum frá starfsfólki borgarinnar og 384 svörum frá starfsfólki sjálfseignarstofnana og fyrirtækja.

Þáttökuskilyrði

Til að stofnun, starfsstaður eða fyrirtæki komi til greina í vali á Stofnun ársins þurfa svör að vera að lágmarki fimm og svarhlutfall þarf að vera að lágmarki 35% – þá er miðað við innsenda lista sem hlutfall af útsendum spurningalistum. Ef vinnustaður býður ekki öllu starfsfólki þátttöku eru þáttökuskilyrði strangari en það sem kemur fram hér að framan og ríkari kröfur gerðar um fjölda þátttakenda eftir því sem vinnustaðurinn stækkar.

Könnunin nær til allra starfsstaða Reykjavíkurborgar, allra ríkisstofnana sem og til alls félagsfólks Sameykis sem er í 20% starfshlutfalli eða meira og hefur verið félagsfólk í a.m.k. þrjú mánuði. Félagsfólk Sameykis starfar víða, t.d. hjá ríki og sveitarfélögum (aðallega Reykjavík, Akranesi og Seltjarnarnesi), fyrirtækjum borgarinnar, hjá sjálfseignarstofnunum eða stofnunum í eigu annara en ríkisins. Þessir vinnustaðir eru einnig með í vali á stofnun ársins svo fremi sem þeir uppfylla almenn þáttökuskilyrði. Þá geta þessar vinnustaðir óskað eftir þátttöku í Stofnun ársins og boðið öllu starfsfólki að svara könnuninni.

Val á stofnun ársins er samstarfsverkefni margra aðila; Sameykis, Kjara- og mannauðssýslu ríkisins, Mannauðs- og starfsumhverfissviðs borgarinnar og svo að sjálfsgöðu stofnananna og vinnustaðanna. Niðurstöður könnunarinnar veita bæði afar mikilvægar upplýsingar um starfsumhverfi vinnustaða og samanburð við aðrar stofnanir. Í könnuninni er hægt að bera saman starfsumhverfi ríkis og borgar með góðum hætti.

Stofnanir ársins 2023 – borg og bær eru **Vesturmiðstöð, Hitt húsið og Félagsmiðstöðin Sigyn**.

Hástökkvari ársins 2023 hjá borg og bæ er **Íbúðakjarni Hringbraut B**.

Stofnanir ársins 2023 – ríki eru **Fjölbrautaskóli Suðurnesja, Þjóðskrá Íslands og Framhaldsskólinn í Vestmannaeyjum**.

Hástökkvari ársins 2023 hjá ríkinu er **Hugverkastofan**.

Stofnanir ársins 2023 – sjálfseignarstofnanir og fyrirtæki í almannaðjónustu er **Heilsustofnun NLFÍ**.

Niðurstöðurnar voru kynntar að loknu vel heppnuðu málþingi um mannauðsmál og var yfirskrift þess *Velsæld á vinnustað*. Nánar má sjá niðurstöðurnar í sérritinu Stofnun ársins 2023 á vef Sameykis. ■



Vandamál sem stafa af stjórnumendum erfiðari

Eftir Axel Jón Ellenarson
Ljósmyndir: Birgir Ísleifur Gunnarsson

Sameyki stóð fyrir málþingi í tengslum við Stofnun ársins um mannauðsmál sem bar yfirskriftina *Velsæld á vinnustað*. Þar var fjallað um helstu úrlausnarefni sem stjórnumendum vinnustaða og stofnana standa frammi fyrir varðandi geðheilbrigði starfsfólks. Framsögumenn ræddu um áhrif stjórnunar og vinnufyrirkomulags á geðheilsu starfsfólks, um skyldur og ábyrgð stjórnenda og þá þætti sem líklegir eru til að hafa neikvæð áhrif á geðheilsu á vinnustað, en líka þá þætti sem efla geðheilsu á vinnustað. Fyrirlesarar á málþinginu voru Helena Jónsdóttir, klínískur sálfræðingur, Sóley Kristjánsdóttir, stjórnenda- og vinnustaðaráðgjafi hjá Gallup, Ragnhildur Vigfúsdóttir, mark- og teymisþjálfari og Tómas Bjarnason, sviðsstjóri stjórnendaráðgjafar hjá Gallup. Að loknu málþinginu var hátíðin Stofnun ársins sett þar sem veittar voru viðurkenningar þeim stofnunum og vinnustöðum í opinberri þjónustu sem skarað hafa fram úr á sviði mannauðsmála.

Hlutverk stjórnenda felst í að eiga opin og heiðarleg samskipti við starfsfólk

Tómas Bjarnason, sviðsstjóri stjórnendaráðgjafar hjá Gallup, fjallaði um stjórnendahlutverk á vinnustöðum og ræddi um tengslamyndandi hlutverk. Hann sagði að hlutverk stjórnenda á vinnustöðum fælist einfaldlega í að eiga góð, opin og heiðarleg samskipti við starfsfólk.

„Samskipti eru oftast sá þáttur sem er mest krefjandi en um

þá sagði hann að gæði samskipta á vinnustað væru lykilþáttur í að skapa starfsfólki umhverfi þar sem því gengur vel og það getur náð árangri. Tómas skýrði frá því að í könnunum Gallup kæmi fram að starfsánægja skýrði 25 prósent af lífsánægju, samskipti og tengsl skýrðu 39 prósent af starfsánægju, en samskipti og tengsl við stjórnumendum skýrðu 86 prósent hvað varðaði lífsánægju og ánægju í starfi. Aðeins 14 prósent skýrðust af samskiptum við vinnufélaga.

Stjórnumendum hafi sex lykilþætti í huga

„Aðrir lykilþættir samkvæmt helgunarmódeli Gallup fyrir stjórnumendum eru eftirfarandi sex atriði; að nýta styrkleika fólks, að veita góðri frammistöðu eftirtekt og viðurkenningu, að bera raunverulega umhyggju fyrir fólki, að hvetja til þróunar, að gefa fólki rödd og áhrif og að skapa tilgang með vinnunni. Þá er mikilvægt



Tómas Bjarnason, sviðsstjóri stjórnendaráðgjafar Gallup.



leið mest gefandi, en einnig eru þau eina leiðin sem þú hefur til að hafa áhrif á fólk. Hlutverk þeirra er að skapa aðstæður þar sem starfsfólki gengur vel og getur náð árangri í sínum störfum, því fólk vill ná árangri og það vill komast nær markmiðunum í sínum störfum. Þess vegna skiptir máli að hrósa fólki, hvetja það áfram og segja eins og er, að það sé mikilvægt á vinnustaðnum. Okkur þykir auðvitað gott að fá að vita að við skiptum máli,“ sagði Tómas.

að finna út í hvornig verkefnum starfsfólk þrífst best, hvað starfsfólk brennur fyrir í sínum störfum og gengur vel í, en einnig í hvaða verkefnum starfsfólk ströggjar. Samskipti eru lykillinn.“

Tómas sagði meðal annars nauðsynlegt í samskiptum á vinnustað að biðja aðra um álit og hlusta, ekki aðeins kinka kolla upp frá tölvunni eða símanum. Það væri ekki virk hlustun. Einnig þyrfti að veita starfsfólki umboð – treysta því til

Um tengslaleyfi hjá viðfangs en lausnin!

starfanna. Þá sagði hann að stjórnendur á vinnustöðum ættu að leggja sig fram í að bera umhyggju fyrir fólki, þekkja fólk og aðstæður þess og viðurkenna framlag þeirra. Áriðandi væri líka að stjórnendur deildu upplýsingum því opin samskipti skapa traust. Viðurkenna þyrfti eigin takmarkanir og mistök og biðja samstarfsfólk um endurgjöf.

Velsæld og starfsánægja eftirsóknarverðar

Í könnun Gallup fyrir Stofnun ársins 2023 vakti Tómas athygli á einni fullyrðingu sem hljómaði svo: „Ég fæ stuðning og hvatningu frá næsta yfirmanni mínum.“ Í úrvinnslu Gallup og greiningu á svörum kemur fram að þau sem fá ekki stuðning eru 13 sinnum líklegri til að upplifa að það sé „erfitt“ að koma með tillögur að umbótum en þau sem fá stuðning – 5 prósent á móti 68 prósentum.

Tómas sagði að samkvæmt könnuninni ættu stjórnendur á vinnustöðum að vilja, og sækjast eftir, að bæta starfsánægju og velsæld á sínum vinnustað. Þeim ætti að vera ljóst að góð samskipti skipta mestu máli í að ná góðum árangri í að rækta tengsl og velsæld á vinnustaðnum. Einnig ætti að vinna að því að gera starfsfólki létt að koma með tillögur að umbótum eða breytingum.

„Þetta er spurning um um hvar þið viljið vera sem stjórnendur á ykkar vinnustað. Vandamálin sem stafa af tengslaleyfi geta verið miklu erfiðari viðfangs en lausnin, sem er einfaldlega góð samskipti. Vandamálin eru þekkt; skortur á helgun, óánægja, mikil starfsmannavelta, tíðar fjarvistir, reiði og biturð og ágreiningur. Hvar viljið þið vera?“ spurði Tómas að lokum.



Helena Jónsdóttir, klínískur sálfræðingur.

geðheilsu, geðvanda og geðsjúkdóma á vinnustaðnum, eins og hún orðaði það á málþinginu.

40 prósent tala ekki um líðan sína

Þá sagði Helena að samkvæmt rannsóknnum um geðheilsu á vinnumarkaði finnur um 40 prósent fólks oft eða ávallt til streitu í vinnunni, en á sama tíma tala um 40 prósent starfsfólks ekki um líðan sína á vinnustaðnum. Auk þess væri geðheilbrigðisvandi helsta ástæða veikinda og fjarveru á vinnumarkaði.

„Það er oft vegna neikvæðra viðhorfa og jafnvel fordóma fyrir geðheilsu almennt. Því þarf að breyta á vinnumarkaðnum.“ Helena gerði léttu könnun og spurði yfir salinn hve margir hefðu puttabrotnað. Örfáir réttu upp hönd.



Geðvandi helsta ástæða fjarveru á vinnumarkaði

Helena Jónsdóttir, klínískur sálfræðingur, fjallaði um geðheilsu á vinnustöðum. Hún sagði að hún kæmi gjarnan inn á vinnustaði til að ræða um geðheilbrigði. Helena sagði í fyrirlestri sínum að mjög mikilvægt væri að setja geðheilbrigði í fókus á vinnustaðnum – að fólk þyrði að ræða um geðheilsu. Hún sagði það vera áriðandi þátt í að skapa velsæld á vinnustað að þora að tala um geðheilbrigði,

„Sko, sjáið þið. Ég myndi aldrei spyrja ykkur hvort þið hefðuð lent í geðvanda, og ég er ekki viss um að þið mynduð kæra ykkur um að vera spurð um hvort þið ættuð í geðvanda. Við verðum að búa til, og vinna að, stefnumótum eða geðheilsustefnu á vinnustöðum til að breyta viðhorfum til þessara þátta í lífi fólks. Ómeðhöndlaður geðvandi er líka kostnaðarsamur fyrir stofnanir og vinnustaði,“ sagði Helena. ■

Hvers virði er að líða vel í vinnunni?

Skilin á milli vinnu og einkalífs eru víða orðin óskýr og vinnan fylgir fólki oft heim í lok dags. Andleg heilsa í vinnu er mikil áskorun á vinnumarkaði og eru sálfélagslegar aðstæður stór áhrifabáttur í líðan starfsfólks.





Með hraðri tæknipróun er vinnustaðumhverfi stöðugt að breytast og þróast og því fylgja bæði góð og slæm áhrif á starfsfólk. Skilin á milli vinnu og einkalífs eru víða orðin óskýr og vinnan fylgir fólki oft heim í lok dags. Andleg heilsa í vinnu er mikil áskorun á vinnumarkaði og eru sálfélagslegar aðstæður stór áhrifaþáttur í líðan starfsfólks. Fyrri rannsóknir hafa sýnt fram á tengsl slæmra sálfélagslegra aðstæðna í vinnu við bæði líkamlega og andlega kvilla, svo sem þunglyndi, hjartasjúkdóma og króníska verki (Bonde, 2008; Schütte o.fl., 2014).

Skaðlegar sálfélagslegar aðstæður geta haft alvarlegar afleiðingar í för með sér, svo sem vinnustreitum sem síðar getur jafnvel leitt til kulnunar. Góðu fréttirnar eru þær að rannsóknir hafa einnig sýnt fram á að fjárfesting í betri líðan og vinnuaðstæðum getur skilað sér tvö- til þrefalt til baka, þ.e. hver króna sem fjárfest er í bættri heilsu og líðan starfsmanna skilar sér í tveimur til þremur krónum til baka í bókhald fyrirtækja í formi minni fjarveru og aukinna afkasta (Baicker o.fl., 2010).

Vanlíðan starfsfólks er kostnaðarsöm

Vanlíðan í starfi fylgir margvíslegur kostnaður fyrir vinnuveitendur, s.s. í formi veikinda og minni framleiðni, þar sem afköst minnka þegar vanlíðan er mikil. Auk þessa fylgir kostnaður fyrir samfélagið í formi lægri skatttekna og hærra bótagreiðslna við að missa fólk út af vinnumarkaði til skemmri tíma eða lengri. Síðast en ekki síst er það kostnaður einstaklingsins sem felst annars vegar í beinum útgjöldum, s.s. tekjutapi, útgjöldum vegna læknis- og sálfræðipjónustu og sjúkraþjálfunar og hins vegar í óáþreifanlegum kostnaði.

Óáþreifanlegi kostnaðurinn er meðal annars sú hamingjulækkun sem á sér stað hjá einstaklingi sem býr við slæmar aðstæður í vinnu. Minni hamingja dregur úr velferð einstaklings og kallast velferðartap. Mikilvægt er að vita hvert velferðartap fólks er við mismunandi aðstæður svo hægt sé að meta heildarkostnaðinn af slæmum aðstæðum í vinnu. Sé velferðartap einstaklinga undanskilið í heildarkostnaði er matið verulega bjagað. Það er ekki hlaupið að því að reikna þennan kostnað en þó ekki ómögulegt og það var gert í nýlegri íslenskri rannsókn um líðan á vinnustöðum (Tinna Laufey Ásgeirsdóttir o.fl., 2023). Rannsóknin var unnin upp úr íslenskum gögnum frá Embætti landlæknis um heilsu og líðan á Íslandi. Gögnin ná til tæplega 9.000 Íslendinga og spanna fjögur ár á tímabilinu 2007 til 2017.

Hvaða þættir vinnuumhverfisins voru rannsakaðir?

Í gögnunum eru ítarlegar upplýsingar um sálrænar og félagslegar aðstæður í vinnu, hamingju hvers einstaklings, tekjur og bakgrunnsbreytur sem hafa áhrif á hamingjuna. Í rannsókninni var notuð svokölluð tekjuuppbótaraðferð

til þess að mæla velferðartap við mismunandi aðstæður í vinnu. Aðferðin reiknar hve mikla tekjuhækkun einstaklingur þyrfti að fá til þess að vera jafn hamingjúsamur með slæmar vinnuaðstæður og án þeirra fyrir tekjuhækkun. Þessi tekjuhækkun er oft kölluð tekjuuppbót og er álitin virði þess að vinna ekki við þessar tilteknu slæmu aðstæður. Með því að reikna velferðartap í þessu samhengi er hægt að svara spurningunni um hvers virði líðan í vinnu er að meðaltali fyrir starfsfólk. Í rannsókninni var stuðst við fimmtán spurningar um sálfélagslega þætti í vinnu.

Spurningarnar ná yfir mismunandi aðstæður í vinnu og skiptast niður á fimm flokka: Kröfur um afköst (t.d. hvort vinna þurfi hratt eða mikla yfirvinnu), hlutverkarugling (t.d. hvort nægileg bjargráð séu til staðar til að sinna starfinu og kröfur séu skýrar), stuðning samstarfsfélaga, stuðning yfirmanns og réttláta stjórnun. Hver flokkur inniheldur tvær til fjórar spurningar. Spurningarnar fimmtán mynda kvarða sem gefur mynd af heildaraðstæðum í vinnu. Skori fólk hátt á þessum kvarða gefur það merki um að sálfélagslegar aðstæður á vinnustaðnum séu skaðlegar.

Hvaða sálfélagslegu aðstæður hafa áhrif á líðan starfsfólks á íslenskum vinnumarkaði?

Niðurstöðurnar sýndu að virði þess að bæta almennar sálfélagslegar aðstæður í vinnu er um þrjár milljónir króna



Minni hamingja dregur úr velferð einstaklings og kallast velferðartap. Mikilvægt er að vita hvert velferðartap fólks er við mismunandi aðstæður svo hægt sé að meta heildarkostnaðinn af slæmum aðstæðum í vinnu. Sé velferðartap einstaklinga undanskilið í heildarkostnaði er matið verulega bjagað.

“

Sá einstaki þáttur sem sýnir sterkasta sambandið við hamingju er að yfirmaður meti að verðleikum þegar starfsfólk nær árangri í starfi. Næst á eftir koma streituvaldandi samskipti við yfirmann og þriðja er stuðningur frá samstarfsfólki við verkefni þegar á þarf að halda.



að meðaltali á hvern starfsmann, reiknað í heimilistekjum á ári. Þetta má túlka þannig að starfsmaður er að meðaltali jafn hamingjusamur í vinnu við slæmar aðstæður ef hann fær þriggja milljóna króna árlega launahækkun, og ef aðstæður væru bættar og hann fengi ekki þessa launahækkun. Milljónirnar þrjár má svo margfalda með fjölda starfsfólks sem upplifir slæmar aðstæður á tilteknum vinnustað til þess að fá heildarvirði þess að bæta sálfélagslegar aðstæður hjá því fyrirtæki. Þannig eru bættar vinnuaðstæður fyrir starfsmanninn þriggja milljóna króna virði, að meðaltali. Einn af kostunum við rannsóknina var að niðurstöðurnar mátti sundurliða eftir bæði flokkunum fimm sem og einstökum spurningum. Niðurstöðurnar sýndu

skýrt að mestu áhrifin á líðan starfsfólks á Íslandi höfðu þeir þættir sem snúa að samskiptum. Töluvert minni áhrif hafði hlutverkaruglingur (rúmlega tvær milljónir króna á mann) en hlutverkaruglingur nær til þátta eins og að hafa ekki stjórn á eigin verkefnum og ekki nægileg bjargráð til að sinna sínu starfi. Kröfur um afköst höfðu langminnstu áhrifin á hamingju fólks (um 800 þúsund krónur á mann). Þetta geta verið kröfur um að vinna mikla yfirvinnu og að vinna þurfi hratt. Þetta er athyglisvert út frá því að þó þessir tveir þættir hafi minnst áhrif eru þetta flokkar sem snúa að sjálfu starfinu.

Af þessu má ráða að áhrif þess að vera með miklar kröfur og pressu á starfinu sjálfu eru ekki jafnslæm á líðan fólks og áhrifin af að skorta stuðning samstarfsfélaga, yfirmanna og vinna undir óréttlátri stjórnun. Sá einstaki þáttur sem sýnir sterkasta sambandið við hamingju er að yfirmaður meti að verðleikum þegar starfsfólk nær árangri í starfi. Næst á eftir koma streituvaldandi samskipti við yfirmann og þriðja er stuðningur frá samstarfsfólki við verkefni þegar á þarf að halda.

Hvað er til ráða?

Niðurstöður rannsóknarinnar gefa dýrmæta innsýn í líðan á íslenskum vinnumarkaði. Með því að sjá áhrif mismunandi þátta á líðan einstaklinga má átta sig á hvar lykilinn að bættari líðan starfsfólks er að finna. Það gagnast vinnustöðum ekki síður en starfsfólki að vellíðan starfsfólks sé sett í forgang. Bætt líðan eykur afköst, heldur fólki lengur í vinnu og dregur úr fjarveru. Niðurstöðurnar benda til þess að samskipti hafi langmest áhrif á líðan fólks, bæði samskipti við yfirmann en einnig stuðningur samstarfsfélaga. Yfirmenn bera að sjálfsgöðu vissa ábyrgð á að bæta líðan á vinnustað, setja tóninn í góðum samskiptum og passa upp á góða framkomu sína og réttlæti í stjórnun. Hins vegar getur starfsfólk sjálft haft mikil áhrif á líðan vinnufélaga sinna með því að sýna stuðning og hlusta á vandamál er tengjast starfinu, því við getum öll gert eitthvað í átt að bættari líðan í vinnu. ■

Höfundur er doktorsnemi í hagfræði við Háskóla Íslands.

Heimildir:

Baicker, K., Cutler, D. og Song, Z. (2010). Workplace wellness programs can generate savings. *Health Affairs*, 29(2), 304–311. <https://doi.org/10.1377/hlthaff.2009.0626>

Bonde, J. P. E. (2008). Psychosocial factors at work and risk of depression: A systematic review of the epidemiological evidence. *Occupational and Environmental Medicine*, 65(7), 438–445. <https://doi.org/10.1136/oem.2007.038430>

Schütte, S., Chastang, J. F., Malard, L., Parent-Thirion, A., Vermeylen, G. og Niedhammer, I. (2014). Psychosocial working conditions and psychological well-being among employees in 34 European countries. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 87(8), 897–907. <https://doi.org/10.1007/s00420-014-0930-0>

Tinna Laufey Ásgeirsdóttir, Arnar Búason og Ásthildur Margrét Jóhannsdóttir. (2023). Valuing the wellbeing associated with psychosocial factors at work. *Applied Research in Quality of Life*, 18(4), 1737–1759. <https://doi.org/10.1007/s11482-023-10160-5>



DAGBÓKIN 2024

Félagssólk sem hefur áhuga á að eignast dagbókina fyrir árið 2024 í stærðinni A6 geta pantað hana á vef Sameykis og verður hún send til viðkomandi. Hægt er að panta fleiri en eina dagbók, t.d. fyrir hóp á vinnustaðnum.

Einnig er hægt að nálgast dagbókina á skrifstofu félagsins. Opnunartímar skrifstofu er frá kl. 9:00 til 15:00 mánudaga til fimmtudags og föstudaga frá kl. 9:00 til 13:00.



SAMEYKI
STÉTTARFÉLAG Í ALMANNAPJÓNUSTU





„Mannauðsstefnan hefur snúist um að við ákváðum saman, öll sem eitt, að gera vinnustaðinn að því sem hann er í dag, ekki bara ég, heldur við öll.“

Sér ekki eftir að hafa skipt um kúrs

Eftir Axel Jón Ellenarson
Ljósmyndir: Birgir Ísleifur Gunnarsson

Hildur Ragnars er forstjóri Þjóðskrár Íslands. Stofnunin hafnaði í efsta sæti í mannauðskönnuninni Stofnun ársins 2023 en titillinn Stofnun ársins hljóta þær stofnanir sem þykja skara fram úr í þeim þáttum sem mannauðskönnun Sameykis náði yfir að mati starfsfólks þeirra. Þegar gengið er um stofnunina má sjá miklar breytingar frá því fyrir tveimur árum síðan. Húsnæðið er án sérstakra skrifstofa í opnum rýmum með teppum á gólfum. Það er hljóðlátt og ró ríkir yfir vinnustaðnum. Starfsfólk lítur upp af skjánum og býður góðan dag. Það eru að koma páskar.



Spurð eins og gengur, hverra manna hún sé, segist hún hafa alist upp í Garðabæ með fjölskyldu sinni, farið í heimavistaraskóla á Laugarvatni þar sem hún skapaði rætur og tengsl til framtíðar og býr nú á Álftanesi með fjölskyldu sinni.

Ótrúlega skemmtileg vegferð

Hildur hefur lokið MSc-prófi í lyfjafræði frá Háskóla Íslands og MBA-námi frá Háskólanum í Reykjavík. Hún gegndi stjórnunarstörfum sem framkvæmdastjóri hjá Medis á árunum 2008–2020 og hefur mikla reynslu af stefnumótun og áætlanagerð í innlendu og alþjóðlegu starfsumhverfi.

„Bakgrunnurinn minn er lyfjafræði, er lyfjafræðingur að mennt, lauk síðar námi í stjórnun og hef starfað sem stjórnandi

í lyfjafyrirtækjum síðastliðin 15–20 ár. Svo ákvað ég að skipta um kúrs. Ef við skiptum starfsævinni upp í þriðjunga þá er þetta síðasti þriðjungurinn af henni. Þá ákvað ég að gera eitthvað allt annað svo að segja, sótti um starf sem framkvæmdastjóri á skrifstofu forstjóra hérna hjá Þjóðskrá fyrir um þremur árum síðan. Það var í fyrsta sinn sem ég starfaði hjá ríkinu. Ég sé ekki eftir því, þetta er búið að vera ótrúlega skemmtileg vegferð,” segir Hildur hlæjandi.

Starfsfólki haldið upplýstu

Miklar breytingar urðu hjá stofnuninni fyrir u.þ.b. tveimur árum þegar henni var skipt upp. Þá var fasteignahluti Þjóðskrár fluttur yfir til Húsnæðis- og mannvirkjastofnunar, HMS. Hildur segir að starfsemin byggist fyrst og síðast á

„Þetta er góð spurning. Árið sem við tókum þetta risastökk í mannauðskönnuninni var ár umbreytinga hjá stofnuninni. Við gerðum okkur ljóst að til að skapa ákveðið andrúmsloft ákváðum við í umbreytingarferlinu að segja fólki alltaf hvað var að gerast hjá stofnuninni. Við sögðum fólki allt sem við vissum og líka það sem við vissum ekki. Ferlið var gagnsætt. Ég fylgdi þessari stefnu eftir að ég tók við sem forstjóri stofnunarinnar að láta starfsfólkið alltaf vita af því sem var í gangi og þannig vildi ég að það yrði þátttakendur í ferlinu. Upplýsingagjöf til starfsfólksins um það sem er að gerast hverju sinni skiptir öllu máli. Auðvitað er margt að gerast á vinnustaðnum, en svo fólk upplifi traust og öruggi í sínu starfi þarf að eiga sér stað hreinskiptin og gagnsæ upplýsingagjöf. Það skapar bæði velliðan og traust hjá okkur öllum,” segir Hildur.

“

Í stjórnun skiptir mestu máli að vera hreinskiptin, treysta fólki og vera samkvæmur sjálfum sér í samskiptum við fólk. Afleiðing þess er gleði – fólk er glaðara í vinnunni þegar því líður vel og er öruggt. Og gleði er eitt af einkunnarorðum okkar hjá Þjóðskrá en þau eru gleði, kraftur og samvinna.

talneggnum; að halda utan um allt sem tilheyrir kennitölum fólks ásamt kjörskrá og skilríkjaframléiðslu á vegabréfum og nafnskírteinum.

„Nú erum við með öll gögn sem viðkemur almannaskráningunni. Þjóðskrá heldur utan um allt sem tengist einstaklingnum frá vöggu til grafar, m.a. hvar þú átt heima, hverjum þú giftist, hvenær þú fæðist og deyrð. Öll töluleg gögn um einstaklingana.“

Þjóðskrá hefur stokkið upp í könnuninni Stofnun ársins undanfarin ár. Árið 2021 var hún 76. sæti, tók svo risastökk 2022 og var í öðru sæti og nú í fyrsta sæti. Hvað liggur að baki þessum góða árangri í mannauðsmálum?



Fólk er glaðara í vinnunni þegar því líður vel og er öruggt

Þú segir nokkuð. Þið skorðið jafnhátt, 4,77, í einkunn fyrir jafnrétti og starfsanda í könnuninni. Hvernig vinnið þið saman að því að skapa svo góðan starfsanda?

„Í stjórnun skiptir mestu máli að vera hreinskiptin, treysta fólki og vera samkvæmur sjálfum sér í samskiptum við fólk. Afleiðing þess er gleði – fólk er glaðara í vinnunni þegar því líður vel og er öruggt. Gleði er eitt af einkunnarorðum okkar hjá Þjóðskrá, en þau eru gleði, kraftur og samvinna. Ég geng mikið út frá einkunnarorðinu gleði, því ef það er ekki gaman í vinnunni þá gerist ekki neitt má segja. Það er forsenda fyrir góðum starfsanda. Það verður að vera gaman í lífinu á milli

klukkan níu og fjögur. Við öll sem störfum hér erum sammála um þetta, en ég vil taka fram að svona gerist ekki af sjálfu sér. Það þarf að vinna að þessu saman. Við hittumst öll saman einu sinni í viku á 15–30 mínútna standandi fundi, þar er farið yfir verkefni og við spjöllum saman. Þar geta allir spurt spurninga og engin spurning er rétt eða röng. Við skiptumst á skoðunum um verkefni og þessir fundir veita endurgjöf og eru skapandi fyrir verkefni framundan. Þetta skiptir miklu máli, að við finnum traust til hver annars. Það felst ákveðið frelsi í að geta spurt opinskátt að hverju sem er á þessum fundum.“



„Við erum öll jafningjar. Ég vil hafa það þannig að þú sért eitt af fólkinu, eitt af heildinni, að við séum öll eitt.“

Traust skiptir mestu máli

Mér heyrir á þér að þér hafi tekist að þurrka út stigveldi eða hárarkíu, ógnina að ofan?

„Traust skiptir öllu máli á okkar vinnustað. Það er mjög flatur strúktúr hjá okkur, við sitjum öll í opnu rými og forstjóri á enga sérskrifstofu. Framkvæmdastjórar sitja hjá sínum teymum og það er mjög auðvelt aðgengi að þeim. Það er mikið lagt upp úr því að hafa lítinn stjórnendastrúktúr. Það er forstjóri, tveir framkvæmdastjórar og einn deildarstjóri. Starfsfólkinu er treyst fyrir vinnunni sinni, þau eru sérfræðingarnir á vinnustaðnum. Mitt mottó í lífinu er að treysta fólki og svo kemur í ljós hvort fólk sé traustsins vert.“

Ég á við það að ég treysti fólki fremur en að bíða og sjá hvort því sé treystandi. Ég man ekki eftir því að einhver hafi ekki verið traustsins verður og þegar fólk finnur að því er treyst líður því vel og vinnur sína vinnu af alhug,“ segir hún og brosir.

Vinátta, jafnrétti og heiðarleiki

Hildur segir að á vinnustaðnum ríki jafnrétti í sinni víðustu mynd. Unnið er t.d. að því að Þjóðskrá verði fyrsta opinbera stofnunin til að fá hinsegin vottun frá Samtökunum '78. Hún segist vera mjög spennt yfir því. Hún segir að jafnrétti snúist í raun um að það að skipti ekki máli hver maður sé, heldur að fólk fái að vera það sjálft.

„Vinnustaðamenningin hjá okkur felst í vináttu, heiðarleika og jafnrétti í sinni víðustu mynd. Við erum vinir hérna og hluti af því var að leggja niður stimpilklukkuna. Hún er gamli tíminn, liðin tíð gamallar og úr sér genginnar vinnustaðamenningar. Hér vinnur fólk vinnuna sína á vinnutíma og það er okkar stjórnendanna að bera ábyrgð á að starfsfólkið geti unnið vinnuna sem af því er krafist í vinnutímanum. Ég treysti mínu starfsfólki, ég er ekki sérfræðingur í málefnum Þjóðskrár, starfsfólkið er það. Ég leiði hópinn í ákveðna átt sem við viljum fara saman. Þegar fólk spyr mig út í lög og reglur stofnunarinnar bendi ég á mína sérfræðinga.“

Við erum öll jafningjar

Stjórnun á vinnustaðnum skorar mjög hátt í ánægju, 4,71. Starfsfólk stofnunarinnar virðist mjög ánægt með stjórnendurna. Hvað einkennir þína stjórnunarstefnu og framkomu við starfsfólkið?

„Við erum öll jafningjar. Ég vil hafa það þannig að þú sért eitt af fólkinu, eitt af heildinni, að við séum öll eitt. Nálægðin við fólkið og að við upplifum að við séum saman í verkefnunum er lykilatriði hve hátt við skorum í ánægju í könnuninni. Við höfum skapað nálægð við hvert annað hérna. Mannauðsstefnan hefur snúist um að við ákváðum saman, öll sem eitt, að gera vinnustaðinn að því sem hann er í dag, ekki bara ég, heldur við öll. Ég ber ábyrgð á að leiða hópinn áfram í þessari vegferð. Við höfum líka samskiptasáttmála sem hægt er að vísa í ef eitthvað fer úrskeiðis.“

Hún segir að mikil gleði hafi gripið um sig þegar tilkynnt var um að vinnustaðurinn hefði verið valinn Stofnun ársins 2023. „Við vorum öll mjög glöð að hafa verið valin fyrirmyndarstofnun ársins. Ég hef sagt að það að vera í einu af fimm efstu sætunum í könnuninni sé mjög góður árangur. Þegar okkar nafn var kallað upp sem Stofnun ársins 2023 á hátíðinni fór um okkur ótrúlega góð tilfinning – gleði og stolt. Daginn eftir í morgunmatnum var svo dásamlegt að finna hvað við áttum þetta öll saman. Vinnustaðamenning skapast af öllu starfsfólkinu, en ekki bara stjórnendunum. Ég tek mikið mark á mannauðskönnuninni. Hún endurspeglar mjög vel hvernig starfsfólki líður á vinnustöðunum og er jafnframt mjög mikilvægt verkfæri til að gera vinnustaðina betri,“ segir Hildur Ragnars að lokum. ■

Traustið skiptir höfuðmáli

Eftir Bjarna Brynjólfsson
Ljósmyndir: Birgir Ísleifur Gunnarsson



Vesturmiðstöð Reykjavíkurborgar
hlaut viðurkenninguna Stofnun
ársins í flokki stórra stofnana
hjá Reykjavíkurborg á
árinu 2023. Sigprúður
Erla Arnardóttir er
framkvæmdastjóri

Vesturmiðstöðvar. Hún

segir að viðurkenningin hafi
komið sér á óvart en þessi
framúrskarandi árangur í könnun
Sameykis sanni fyrir henni
að hjá Vesturmiðstöð vinni
einvalalið starfsfólks.



Alsæl með viðurkenninguna

„Hér er ótrúlega flottur starfsmannahópur sem hefur verið að fást við miklar breytingar í starfsumhverfinu. Það er óskaplega gaman að fá þetta traust og greinilegt að starfsfólkið upplifir að vinnuandinn hérna er góður.“

Hún segir að starfsfólk Vesturmiðstöðvar hafi fagnað viðurkenningunni vel og innilega. „Við erum alsæl með þetta og ætlum að njóta þess. Við fengum okkur köku og freyðivín til að fagna þessu og hengdum upp borða og skreytingar. Þá var öllum boðið í hamborgaraveislu.“



Ég held að það sem skipti höfuðmáli sé traust á vinnustaðnum. Að starfsfólkið finni að því er treyst og að það geti verið ófeimið við að takast á við sín verkefni og ræða málin opinskátt. Samtalið skiptir öllu máli. Ég hef lagt áherslu á að það sé ekkert rangt eða rétt svar – við vinnum málin saman. Saman getum við verið mjög öflug. Ég tel að þessi afstaða skipti miklu máli fyrir vinnustað sem tekst á við mjög krefjandi verkefni.

Á skrifstofu og móttöku Vesturmiðstöðvar sem er til húsa á tveimur hæðum að Laugavegi 77 vinna um 130 manns en að sögn Sigprúðar Erlu er starfsfólk sem heyrir undir Vesturmiðstöð alls 650 talsins. Það starfsfólk starfar við búsetuþjónustu, heimaþjónustu og heimastuðning, félagsstarf og annað sem tilheyrir velferðar- og skólaþjónustu í vesturhluta borgarinnar.

„Við komum að þjónustu við fólk allt frá fæðingu til andláts,“ segir hún. „Við veitum leikskólum og grunnskólum skólaþjónustu og fjölskyldum barna og sinnum allri velferðarþjónustu fyrir

borgarhlutann. Það sem gerir okkur svolítið sérstök miðað við hinar þrjár miðstöðvar Reykjavíkurborgar er að við þjónum einnig hópi heimilislausra. Þetta fólk þarf fjölþætta þjónustu og við rekum einnig neyðarskýli og búsetuúrræði fyrir þau sem glíma við fíknivanda. Svo erum við líka með alþjóðateymið undir okkar hatti sem þjónar umsækjendum um alþjóðlega vernd og samræmdri þjónustu fyrir flóttafólk.“

Aldrei stöðnun hjá Reykjavíkurborg

Sigprúður Erla hefur starfað hjá Reykjavíkurborg í 25 ár. Hún er menntaður sálfræðingur frá Háskóla Íslands og með meistaragráðu í klínískri sálfræði frá Pepperdine-háskólanum í Los Angeles. Sigprúður Erla hóf störf sem sálfræðingur hjá fjölskylduþjónustu Grafarvogs í Miðgarði árið 1998. Hún varð síðan deildarstjóri sérfræðisviðs í Miðgarði og síðan í Vesturgarði, þjónustumiðstöð Vesturbæjar árið 2005. Hún varð framkvæmdastjóri þjónustumiðstöðvarinnar árið 2011 og tók við sem framkvæmdastjóri í sameinaðri þjónustumiðstöð Vesturbæjar, Miðborgar og Hlíða árið 2015 sem varð að Vesturmiðstöð árið 2022. Það ár hófst verkefnið Betri borg fyrir börn þar sem þjónusta velferðarsviðs og skóla- og frístundasviðs var sameinuð í fjórum miðstöðvum sem kenndar eru við borgarhlutana.

Sigprúður Erla segir að þessar skipulagsbreytingar hafi í meginatriðum gengið vel þrátt fyrir að áskoranir séu margar.

„Það er aldrei stöðnun hjá Reykjavíkurborg og alltaf eitthvað nýtt að koma upp í fangið á manni sem gerir starfið krefjandi og skemmtilegt.“

Fólki er treyst til að vinna faglega og fær endurgjöf fyrir sín störf

Sigprúður er ekki aðeins öflugur stjórnandi því hún hefur sett mörg met í kraftlyftingum. Hún hefur orðið Íslandsmeistari í klassískum kraftlyftingum og varð Evrópumeistari öldunga í kraftlyftingum 2018. „Já, ég hef tekið nokkra titla en lyfti nú ekki eins mikið og áður. Líkaminn þurfti smá hvíld,“ segir hún og bætir við að sonur hennar hafi hvatt hana til að æfa lyftingar og tjáð henni að hún gæti orðið góð. „Það tók mig smá stund að samþykkja það, en ég fann mig í þessu,“ segir hún kímín á svip.

Hún nýtir frístundir sínar einnig til söngnáms og tekur virkan þátt í starfi kammerkórs Seltjarnarneskirkju. „Ég hlusta mikið á tónlist og syng mikið,“ segir hún brosandi. „Annars er samvera með fjölskyldunni minni, börnum og barnabörnum mér langmikilvægust. Svo finnst mér alltaf gaman í vinnunni og að sökkva mér ofan í þau mál sem ber hæst hjá okkur hverju sinni.“

Hverju þakkar þú þennan góða árangur í mannauðskönnun Sameykis um stofnun ársins?

„Ég held að það sem skipti höfuðmáli sé traust á vinnustaðnum. Að starfsfólkið finni að því er treyst og að það geti verið ófeimið við að takast á við sín verkefni og ræða málin opinskátt. Samtalið skiptir öllu máli. Ég hef lagt áherslu á að það sé ekkert rangt eða rétt svar – við vinnum málin saman. Saman getum við verið mjög öflug. Ég tel að þessi



„Við höfum að leiðarljósi að hafa skemmtilegt í vinnunni. Við erum með tvö félög sem halda utan um félagslífið, annars vegar starfsmannafélagið okkar Fröken Reykjavík sem heldur utan um ýmsa gleði utan vinnutíma og svo erum við með Fiskinn sem stendur fyrir ýmsu hér innandyra.“

afstaða skipti miklu máli fyrir vinnustað sem tekst á við mjög krefjandi verkefni. Fólki er treyst til að vinna faglega og fær endurgjöf fyrir sín störf.“

Starfsemin í Vesturmiðstöð er einkar fjölbreytt að sögn Sigprúðar Erlu. „Enginn dagur er eins og það er einmitt það sem er svo skemmtilegt við vinnuna. Við erum að vinna með manneskjum og starfið snýst um hvernig við getum stutt við og veitt fólki þjónustu. Við erum ekki hérna til að segja af eða á heldur til að finna lausnir.“

Mikilvægast að hlusta á aðra og taka umræðuna

Hvað gerir Sigprúður Erla til að viðhalda góðum starfsanda?

„Góð samskipti eru mikilvæg. Mikilvægast er að vera tilbúin til að hlusta og taka umræðuna. Við höfum opna fundi þar sem við miðlum stefnum Reykjavíkurborgar sem við vinnum eftir. Við erum líka í beinum samskiptum við ráðuneytin út af málaflökkum og þurfum öll að vita hvert við erum að fara. Við reynum að horfa til þess að við erum ólík, með ólíkan bakgrunn og menntun, og það skiptir mjög miklu máli að við tökum tillit til allra og fáum öll sjónarmið upp á borðið.“

Stuðningur stjórnenda og samstarfsmanna hefur einnig mikið að segja. Það er mjög dýrmætt að samstarfsfólk styðji hvert annað í vinnunni.“

Að sögn Sigprúðar Erlu heldur starfsfólk Vesturmiðstöðvar uppi fjölbreyttu félagslífi. „Við höfum að leiðarljósi að hafa skemmtilegt í vinnunni. Við erum með tvö félög sem halda utan um félagslífið, annars vegar starfsmannafélagið okkar Fröken Reykjavík sem heldur utan um ýmsa gleði utan vinnutíma og svo erum við með Fiskinn sem stendur fyrir ýmsu hér innandyra.“

Sigprúður segir að álag á starfsfólki sé töluvert enda sinnir það flóknum málaflökkum. „Álagið stafar bæði af þyngd mála og þeim mála fjölda sem hver og einn starfsmaður sinnir. Það koma upp mörg erfið mál en hópurinn sem sækir í þessi störf hefur áhuga á fólki og vill leggja sig fram. Eitt aðalverkefni stjórnanda á svona vinnustað er að finna út styrkleika og áhugasvið hvers og eins starfsmanns. Það er afleitt að vera með starfsfólk sem hefur ekki áhuga á vinnunni sinni. Við verðum að hafa áhuga og gleði af starfinu okkar til þess að skila árangri.“ ■

„Þetta er geggjuð vinna!“

„Það var þann 3. janúar 2005 sem mér býðst að koma hingað inn og klára starfsárið hjá félagsmiðstöðinni. Ég tók þessu boði og hér er ég enn. Hef bara ekki farið.“



Félagsmiðstöðin Sigyn sigraði í sínum flokki í mannauðskönnun-inni Stofnun ársins 2023 – borg og bær, í flokknum litlir vinnustaðir. Auk sigurvegarans voru valdir fjórir fyrir-myndarstarfsstaðir, og þar á meðal voru tvær félagsmiðstöðvar til viðbótar: Ársel í þriðja sæti og Tónabær í fjórða sæti. Með þeim á lista eru svo tvö frístundaheimili; Frostheimar í öðru sæti og Draumaland Austurbæjarskóla í fimmta sæti. Enginn af þessum starfsstöðum var á lista í fyrra.



Njörður Njarðarson er forstöðumaður félagsmiðstöðvarinnar Sigynjar sem staðsett er í Rimaskóla í Grafarvogi. Hann er upp alinn í Árbæ í Reykjavík, hefur ekki enn yfirgefið þann hluta borgarinnar þar sem hann sleit barnsskónum og býr nú þar með konu sinni og þremur börnum. Í starfi sínu sem forstöðumaður í félagsmiðstöð segir Njörður það hafa verið fyrir slysi sem hann hóf störf í félagsmiðstöð.

„Ég kláraði grunnskóla og fór svo í framhaldsskóla en entist ekki mjög lengi þar. Varð fljótt áhugalaus um námið í skólanum og fór fljótlega út á vinnumarkaðinn. Ég vann fjölbreytt verkamannastörf, allt frá því að starfa á bensínstöðvum yfir í vegagerð. Svo kom að því að ég fékk eiginlega nóg af því þræleri og fór aftur í skóla. Með skólanum fékk ég vinnu á kvöldin í félagsmiðstöð. Þannig hófst þetta hjá mér í kringum 2002. Nú er ég að klára nám í félags- og tómstundafræði við Háskóla Íslands meðfram vinnunni.“

Njörður segir að áhugi sinn á þessu starfi hafi kviknað þegar hann var rétt liðlega þrítugur að aldri og bauðst að koma að starfa með börnum og unglingum í Sigyn.

„Það var þann 3. janúar 2005 sem mér býðst að koma hingað inn og klára starfsárið hjá félagsmiðstöðinni. Ég tók þessu boði og hér er ég enn. Hef bara ekki farið,“ segir Njörður og bros færir yfir andlit hans.

„Við þurfum að hlusta“

Njörður er mikill rólegheitamaður, rennur ekki í honum blóðið eins og sagt er. Þegar við göngum inn á bókasafn Rimaskóla til að setjast niður og spjalla stendur hópur af krökkum við dyrnar og spyr hann hvað sé nú um að vera. Njörður stoppar, gefur sér tíma og útskýrir fyrir þeim að verið sé að fara að taka við hann viðtal í stéttarfélagsblað. Börnin klappa.

„Við sinnum börnum alveg frá tíu ára til sextán ára aldurs. Við bjóðum þeim upp á fjölbreytt starf, allt frá opnu húsi yfir í fjölbreytta viðburði með öðrum félagsmiðstöðvum. Við

sem störfum hérna göngum í takt má segja. Við erum búin að starfa hérna svolítið lengi saman og erum góðir vinir. Við þekkjum vel hvert annað.“

Njörður segir að starfsfólkið sé svo heppið að fá að búa við þann lúxus að upplifa að börnin sæki í að koma í félagsmiðstöðina. *En hvað ætli sé gott að hafa með í veganesti í svona starfi?*

„Polinmæði,“ svarar Njörður og brosir góðlátlega. „Við þurfum að hlusta. Þetta er mest þannig, að hlusta á krakkana. Þau spyrja skriljón spurninga dag hvern og þeim þarf að svara. Þau eru að þroskast og þess vegna þarf maður að vera þolinmóður og rólegur og gefa þeim tíma – ná sambandi við þau. Við viljum ekki vera stjórnsöm við krakkana, heldur þátttakendur með þeim. Við erum svo heppin að þau vilja



“

Ég held almennt, að fólk sem starfar í félagsmiðstöðvum sé ánægt. Það er í starfi sem það langar að vera í. Við hittum svo mikið af ótrúlega skemmtilegu ungu fólki, og við fáum að ganga í gegnum alls konar lífsreynslu með þeim, skilurðu.

koma til okkar, þau þurfa þess ekki, en þau vilja koma í félagsstarfið.“

Vinahópur frekar en hefðbundnir samstarfsfélagar

Sigyn er í efsta sæti í Stofnun ársins með 5–24 starfsmenn með heildareinkunnina 4,92 og svarhlutfallið var með besta móti, eða 80–100%.

Þið skorðið 5 af 5 mögulegum fyrir stjórnun, starfsanda, jafnrétti, ánægju og stolt, og svo ímynd vinnustaðarins. Það er frábær árangur. Hvað liggur þar að baki?

„Ég held almennt, að fólk sem starfar í félagsmiðstöðvum sé ánægt. Það er í starfi sem það langar til að vera í. Við hittum svo mikið af ótrúlega skemmtilegu ungu fólki, og við fáum að

er útivistarsinnað. Við erum hætt að pæla í að okkur vantar svona og hinsegin tólmstundaherbergi. Við viljum frekar fara út í náttúruna því þar er nóg pláss. Við förum í göngutúra, á hjólabretti og höfum farið á brimbretti og við reynum líka að nýta okkur aðra fjölbreytta útivist – eiginlega allt sem í boði er. Við viljum að börnin fái fjölbreytta reynslu. Þó þau eigi ekki hjólabretti eða annað sem viðkemur útivistinni reddum við því. Allir geta tekið þátt. Við finnum alltaf lausn. Allir verða að fá tækifæri til að vera með,“ segir Njörður.

Hann segir einkenna vinnustaðinn að þau hafi þá sameiginlegu hugsun að þau séu samheldin í öllu starfinu.

„Það er alltaf við. Við hugsun er ríkjandi hjá okkur, Ég geri ekki neitt einn. Þó að ég sé stjórnandi er ég bara hluti af tannhjólinu í starfinu. Það er lyklatríði í nálguninni. Það er alltaf við-hugsun



„Þó maður sé búinn að vera vinna allan daginn og geispa úr sér lungun þá hverfur þreytan þegar maður opnar félagsmiðstöðina.“

ganga í gegnum alls konar lífsreynslu með þeim, skilurðu. Við erum líka eiginlega orðin vinahópur sem störfum hérna, það hefur þróast þannig að samstarfsfólkið er orðið vinahópur frekar en hefðbundnir samstarfsfélagar. Þetta ber allt að sama brunni. Vinalæg framkoma við hvert annað og virðing fyrir hvert öðru. Við erum sjö sem störfum saman hérna og á milli okkar ríkir mikil nánd. Þetta er geggjúð vinna!“

Það er nóg pláss úti í náttúrunni

Hann segir að starfsfólkið sé mjög útivistarsinnað. Þau vilja frekar fara með unga fólkið út en að vera inni. Þá segir Njörður að gefist hafi vel að gera það sem krakkarnir vilja gera og tengja það inn í starfið í félagsmiðstöðinni.

„Við vinnum mikið með útivist og fólkið sem er að vinna hjá mér

hjá okkur og sameiginlega sköpum við góðan starfsanda. Við þekkjumst vel. Sem dæmi þá voru tveir starfsmenn hérna hjá mér áður í félagsmiðstöðinni þegar þeir voru tíu ára gamlir. Svo komu þeir seinna að vinna hjá mér,“ segir hann og hlær.

Njörður segir að lokum að það sé mjög gefandi að starfa í félagsmiðstöð.

„Þó maður sé búinn að vera vinna allan daginn og geispa úr sér lungun þá hverfur þreytan þegar maður opnar félagsmiðstöðina. Börnin streyma inn og maður dettur í ákveðinn gír. Þeim fylgir svo mikil og jákvæð orka og þau eru langoftast til í að gera eitthvað. Þá er alveg sama hversu erfiður dagurinn hefur verið, þá gleymist það bara,“ segir hann og smellir fingrum. ■



„Það hefur ætíð verið eitt af grunngildum okkar, bæði starfsfólksins og mín sem forstjóra, að hafa góðan starfsanda.“

Náðum vopnum okkar á ný

Eftir Bjarna Brynjólfsson

Ljósmyndir: Birgir Ísleifur Gunnarsson

Hugverkastofan var hástökkvari ársins í mannauðskönnun Sameykis um Stofnun ársins 2023 og lenti í tíunda sæti yfir ríkisstofnanir með 5–35 starfsmenn. Borghildur Erlingsdóttir forstjóri er ánægð með árangurinn þrátt fyrir að Hugverkastofan hafi oftsinnis skorað enn hærra í könnuninni.



Hjá Hugverkastofunni vinna 35 manns. Stofnunin er eingöngu rekin fyrir sjálfsaflafé þótt hún sé opinber þjónustustofnun á fjárlögum. Starfsemin er fjölbreytt en verkefni felast fyrst og fremst í að taka á móti umsóknum og skrá vörumerki, einkaleyfi og hönnun, en hátt í 6.000 slíkar umsóknir berast á hverju ári.

Fyrir um ári flutti stofnunin í glæsilegt húsnæði í Katrínartúni og

segir Borghildur að það eigi sinn þátt í að lyfta starfsandanum. Hún segir að heimsfaraldur kórónuveiru og ýmsir aðrir þættir hafi haft neikvæð áhrif og því hafi þurft talsverða naflaskoðun til að bæta starfsánægjuna.

Hugverkastofan er ekki með sérstakan mannauðsstjóra og segir Borghildur að stofnunin sé helst til of lítil til þess. „Við erum þrjú í teymi sem heldur utan um mannauðsmálin, en auk mín eru í því sviðsstjóri og starfsmaður rekstrarsviðs.“

Hvernig fóruð þið að því að bæta starfsandann?

„Það hefur ætíð verið eitt af grunngildum okkar, bæði starfsfólksins og mín sem forstjóra, að hafa góðan starfsanda. Ég trúi því að ánæggt starfsfólk vinni betur. Í mörg ár í röð vorum við stofnun ársins eða lentum í öðru sæti eða þriðja. Svo féllum við hressilega. Þegar svoleiðis gerist þarf maður að líta í eigin barm, ekki bara stjórnendur heldur allt starfsfólkið. Ein skýring var sú að það var eftirvænting eftir flutningum í nýtt húsnæði sem gengu hægar fyrir



„Við lögðum okkur einfaldlega fram um að bæta starfsandann, horfa inn á við og byggja upp traust, m.a. með aðstoð utanaðkomandi ráðgjafa.“

sig en vonast var til. Þá var samvera starfsfólks minni eftir covid.“ Hún segir að nauðsynlegt hafi verið að fara í greiningarvinnu og ákveðnar aðgerðir til að bæta starfsánægjuna og rífa upp það sem gerði Hugverkastofuna að frábærum vinnustað.

„Við lögðum okkur einfaldlega fram um að bæta starfsandann, horfa inn á við og byggja upp traust, m.a. með aðstoð utanaðkomandi ráðgjafa. Á sama tíma vorum við að flytja. Við vorum einnig að takast á við mjög erfiðar aðstæður sem vinnustaður því einn af okkar lykilstarfsmönnum glímdi við krabbamein og lést í ágúst í fyrra.“

Borghildur segir að í slíkum aðstæðum sé mikilvægt að halda í jákvæðnina eins og kostur er og reyna að hafa gleðina að leiðarljósi.

„Það eru því margir þættir sem hjálpuðu okkur að ná vopnum okkar á ný en fyrst og fremst var það vinna sem starfsfólk lagði á sig til að bæta starfsandann sem gerði útslagið,“ segir hún ákveðin.

Gæfuspor að flytja á eina hæð

Hún segir að húsnæðið sem stofnunin var í áður hafi verið á þremur hæðum og óhentugra en núverandi starfsaðstaða.

„Eftir covid vorum við að hringlast svoltið mikið á þessum þremur hæðum. Ég held að sumir hafi hreinlega upplifað sig eina inni á vinnustaðnum. Nú eru allir í einu opnu rými á sömu hæð. Þetta var gæfuspor og allar boðleiðir miklu styttri. Áður en við fluttum hingað héldum við vinnustofur um hvernig við vildum hafa nýja húsnæðið. Mér heyrir að fólk líði mjög vel hérna.“

“

Við erum með öflugt starfsmannafélag sem heitir Stella og stendur reglulega fyrir skemmtilegum uppákomum. Félagið keypti m.a. borðtennisborð sem er mjög vinsælt. Gott kaffi er alltaf mikilvægt. Þegar við fluttum hingað var svo nýjung fyrir okkur að vera hluti af stærra umhverfi því hér eru tvö frábær mötuneyti sem við getum valið á milli.

Hvað gerið þið til að halda uppi gleðinni þegar þið lítið upp frá vinnunni?

„Við erum með öflugt starfsmannafélag sem heitir Stella og stendur reglulega fyrir skemmtilegum uppákomum. Félagið keypti m.a. borðtennisborð sem er mjög vinsælt. Gott kaffi er alltaf mikilvægt. Þegar við fluttum hingað var svo nýjung fyrir okkur að vera hluti af stærra umhverfi því hér eru tvö frábær mötuneyti sem við getum valið á milli.“

Að sögn Borghildar hefur starfsfólkið lagt sig fram um að nýta vísindastyrki frá stéttarfélaginu til að fara til útlanda annað hvert ár og heimsækja systurstofnanir. „Þetta er mikil hvatning sem eflir bæði starfsfólkið og starfsandann,“ segir hún.

“

Um 90 prósent af umsóknum sem Hugverkastofunni berast eru frá erlendum fyrirtækjum. Stofnunin veitir einnig ráðgjöf á sviði hugverkaréttinda og heldur utan um og framfylgir alþjóðlegum samningum sem Ísland er aðili að á þessu sviði.

Um 90 prósent af umsóknum sem Hugverkastofunni berast eru frá erlendum fyrirtækjum. Stofnunin veitir einnig ráðgjöf á sviði hugverkaréttinda og heldur utan um og framfylgir alþjóðlegum samningum sem Ísland er aðili að á þessu sviði.

Lögfræðingur með listræna taug

Eins og gefur að skilja vinna margir lögfræðingar hjá Hugverkastofunni þar sem eðli starfseminnar krefst slíkrar þekkingar. Borghildur er lögfræðingur frá Háskóla Íslands en sérhæfði sig í hugverkarétti við Stanford-háskóla í Kaliforníu. Hún hefur verið forstjóri Hugverkastofunnar síðan 2012 en var áður yfirlögfræðingur.

„Hugverkaréttur hefur verið svona rauði þráðurinn hjá mér síðan ég lauk námi í lögfræði. Kannski vegna þess að ég var að læra arkitektúr en tók síðan U-beygju og fór í lögfræðinám og þá kviknaði þessi áhugi hjá mér á hvernig haldið væri utan um skapandi greinar og hvernig það væri gert með hliðsjón

af reglum samkeppnisréttarins. Ég hef alltaf haft áhuga á listum og sköpun svo ég brenn fyrir faginu. Svo leiðir eitt af öðru í þessu lífi og ég var svo lánsöm að geta sótt um starf forstjóra.“

Borghildur kveðst hafa hugleitt þá ákvörðun vel hvort hún ætti að sækja um forstjórastöðuna og segir ekki sjálfgefið að sérfræðingar verði góðir stjórnendur.

En af hverju varðstu ekki arkitekt?

Hún dæsir. „Oh, þarna kemur flókna spurningin. Það voru persónulegir hagir sem spiluðu inn í það. Ég bjó úti í Bandaríkjunum og var að læra og svo fluttum við heim því



ég átti von á mínu fyrsta barni. Ég lauk tveggja ára námi í arkitektúr í Los Angeles. Kalifornía togaði samt alltaf mjög sterkt í mig og þegar ég kláraði lögfræðina hér heima fór ég í meistaranám við Stanford-háskóla í Kaliforníu.“

Borghildur er fjögurra barna móðir og segir fjölskylduna vera í fyrsta sæti hjá sér. „Ég var að eignast mitt fyrsta barnabarn,“ segir hún sæl á svip. „Við fjölskyldan erum mjög samheldin. Ég spila golf með manninum mínum og vinkonum,“ segir hún og bætir við. „Ég er mjög rík af vinkonum.“

Hún stofnaði kraftlyftingadeild Gróttu fyrir tíu árum og var um tíma formaður Kraftlyftingasambands Íslands. „Ég var með fyrstu konunum sem kepptu í þessari íþrótt hér á landi og er nýfarin að lyfta aftur eftir nokkurt hlé. Svo mála ég í frístundum og hef mjög gaman af því þótt sýning á verkum mínum bíði betri tíma,“ segir hún brosandi. ■



Niðurtættur appelsíngrís

Eftir Harald Jónasson

Eftir margar misgóðar útgáfur af niðurtættum grís, Pulled Pork, fyrir þá sem þekkja réttinn upp á enska tungu, þá virðist sem þreyta hafi komist í neyslu á þessum annars ljómandi rétti, enda kannski meira framboð en eftirspurn af tómatsósulegnum svínakjöti. Það þarf þó ekki að vera tómatsósa og það þarf ekki heldur að gera þetta of flókið. Smá sykurvatn og saltafurðir eiga eftir að endurreisa orðspor grísasamlokunnar.



Þessi uppskrift er sáræinföld og matseldin er það líka. Eina sem þarf er smá tími. Það þarf ekki einu sinni að skera niður lauk. Það fyrsta sem þarf að gera er að verða sér út um hálfan lítra af appelsíni og grísasteik. Appelsínið má vera gamalt og goslaust frá síðasta nammidegi en grísasteikin þarf að vera fersk. Þeir sem vilja frekar nota annað sykurvatn geta það en það þarf að vera sykurvatn. Ekkert diet, það virkar ekki hér. Kóladrýkkir virka og límonaði líka, jafnvel engiferöl. Það sem gerir appelsínið sérstakt er að í því eru ekta appelsínuolíur sem nýtast sérlega vel í matreiðslu. Það eru þær sem skilja eftir rák

þegar appelsínið stendur lengi í flöskunni eða glasi. Ektafint.

Út í vökvann fer krydd eftir smekk, t.d. matskeið af nýmuldum pipar, þurrkuðu oreganói og steinselju; papriku- og laukdufti, hálf matskeið af hvítlauksdufti og bragðgóðu chilikryddi. Kúfuð matskeið af góðum kjötkrafti sem verður bæði kraftur í soðið og nánast allt saltið sem notað er í réttinn. Að lokum bætum við tveimur matskeiðum af Worcestershire-sósu og kúfaðri matskeið af tómátúru við. Hræra vel og ná í svínakjötið.

Það er hægt að nota nokkrar tegundir af svínasteik í þennan rétt. Nokkurn veginn sama val og ef við værum að gera purusteik. Best og mest fyrir peninginn er að nota bóginn. Hann fer í stóran pott eða fat sem hægt er að loka. Þarf

ekkert að gera við stykkið, bara plompa því í pottinn og hella vökvannum yfir. Setja inn í 130 gráðu heitan ofn og bíða. Hversu lengi við biðum

fer eftir því hversu mikinn tíma við höfum, upp að vissu marki auðvitað en að minnsta kosti í 4 klukkutíma. Helst vel það. Trixið er að við erum ekki að elda þangað til við náum ákveðnu hitastigi í kjötið, við erum að elda það þangað til það er mjúkt og hægt að tæta það niður með tveimur göfllum. Góð leið til að athuga það er með kjöthitamæli, en

eins og stendur hér að ofan erum við ekki að leita að einu sérstöku hitastigi – við notum mælinn bara eins og þrjón og stingum honum í gegnum kjötbitann. Ef hann fer léttilega í gegn er kjötið tilbúið fyrir næsta skref.

Niðurtættur appelsíngrís

Svínabógur

½ lítri appelsín

2 msk Worcestershire-sósa

1 msk tómátúru

1 msk kjötkraftur

1 msk pipar

1 msk paprikuduft

1 msk oreganó

1 msk laukduft

1 msk steinselja

½ msk hvítlauksduft

½ msk chilikrydd

Næstum klárt

Næsta skref hefst á því að setja soðið í sérlát. Þessi vötkvi er fljótandi matargull og verður það notað síðar í ferlinu. Flaka næst skinnið af kjötinu og fjarlægja beinið. Hvort tveggja hefur þjónað sínum tilgangi. Skinnið hélt kjötinu röku og lak líka

kollageni út í soðið sem umbreyttist við það í gelatín. Það breytir svo vökvannum í gel þegar hann kólnar, ef allt hefur gengið vel. Þá er að tæta kjötið niður, best að gera það þegar kjötið er ekki brennheitt en áður en það verður kalt.

Klárt í mat

Allt framanneft er hægt að gera fyrirfram og hita svo kjötið allt eða í skömmtum þegar hentar. Til að klára réttinn er einfaldast að hita stóra pönnu með smá smjöri, beikonfitu, olíu eða jafnvel fitunni sem safnast hefur ofan á vökvann sem við skildum frá kjötinu og steikja þar til myndast smá skorpa á kjötið. Bæta þá appelsín-kjötsafanum í smá skömmtum út á pönnuna. Athuga að þetta er ekki súpa og það á ekki að setja of mikinn vökva – en samt aðeins of mikið þannig að kjötið dragi hann í sig og svolítið gufi upp og bragðið þéttist. Á að vera eins og aðeins of blaut gólfmoppa.

Smakka til með salti og bera fram í dúnmjúku brauði, kannski með sneið af amerískum osti og sírum gúrkum. Besta sósan fæst svo með því að blanda saman amerísku gulu sinnepi við safu af sírum gúrkum og nokkrum skvettum af hot sauce út í. Það má líka nota smá majónes en aðallega sem rakavörn í botninn á brauðbollunni. Beikonsneið eða tvær myndu líka sóma sér vel af því að við reyktum ekki svínið – það er önnur saga. ■

Mataruppskriftir Hara má sjá á vef Sameykis, sameyki.is/frettir/matargatid/



Það þarf ekki að gera úr þessu samloku. Það er hægt að búa til taco, gera kássu, eða nota sem steik með öllu sem henni tilheyrir.



„Ekkert kjaftæði“ á aðalfundi ROM

Ólafur Hallgrímsson, formaður Rekstrarfélags orlofshúsa í Munaðarnesi (ROM), setti aðalfund félagsins sem haldinn var í félagamiðstöðinni í BSRB-húsinu 13. mars síðastliðinn.

Á dagskrá fundarins var skýrsla stjórnar, tillögur að breytingum á félagasamningi, tillögur um árlegt framlag til reksturs fyrir árið 2024 og framkvæmdaáætlun fyrir árið, kosning stjórnar ásamt framlögðum reikningum félagsins til samþykktar.



Ólafur Hallgrímsson, formaður Rekstrarfélags orlofshúsa í Munaðarnesi, færði Þórveigu Þormóðsdóttur blóm í þakklætisskyni fyrir góð og farsæl störf í þágu ROM.

Ný stjórn kosin og framkvæmdum á svæðinu stillt í hóf

Á fundinum var borin upp tillaga um að Ólafur Hallgrímsson yrði formaður ROM og var hún samþykkt. Aðrir stjórnarmenn voru kosnir Rut Ragnarsdóttir, Guðlaug Hreinsdóttir, Ingunn Jóhannesdóttir, Gunnar Örn Gunnarsson og til vara Atli Backmann og Guðrún Skagfjörð.

Breytingar voru samþykktar á félagasamningi þar sem í orðalagi var BSRB skipt út fyrir ROM vegna kaupa aðildarfélaganna

á Munaðarneslandinu. Bætt var inn málsgrein þar sem ákveðið var að ef nýtt orlofshús bættist við þá myndu eigendur þess borga hlutdeild í eignum ROM á svæðinu, t.d. Munaðarneslandinu, áhaldahúsi, tjaldsvæði, vegum, sparkvelli, leiktækjum o.fl.

Framkvæmdum verður stillt í hóf á þessu ári vegna mikilla útgjalda stéttarfélaganna sökum landakaupanna. Þó þarf að laga veginn neðst í Eyrarhlíð, við tjaldsvæði og fara í slittagsviðgerðir á öðrum vegum. Þá hefur Sameyki sett upp öryggisskilti á sín orlofshús sem fleiri félög ætla að gera líka. Einnig þarf að flytja leiktæki og setja leikvallaperlu á leiksvæði við Stekkjarhól.

Þjónustumiðstöðin í Munaðarnesi heyrir brátt sögunni til

Undir liðnum önnur mál sköpuðust umræður á fundinum um framtíð þjónustumiðstöðvarinnar á svæðinu sem er komin til ára sinna. Arna Jakobína Björnsdóttir, formaður Kjalar stéttarfélags, tók til máls á fundinum og lagði fram tillögu um að skipa vinnuhóp um þjónustumiðstöðina í Munaðarnesi þar sem yrði skoðað hvort rífa mætti hluta hennar eða láta einhvern hluta hennar standa og að nefndin myndi skila álit fyrir lok maí.

Sú tillaga var felld á fundinum með þeim rökum að húsið væri illa farið, krefðist mikils viðhalds og hlutverki þess væri lokið. Þá væri búið að ákveða að rífa þjónustumiðstöðina og enginn vilji væri fyrir því að reka húsið áfram að hálfu ROM, enda hefði rekstrarfélagið skilað henni til BSRB sem hefði ákveðið að láta rífa hana. Rætt var um að þjónustumiðstöðin væri hætt að gegna sínu gamla hlutverki og að auki útséð með að einhver rekstraraðili væri tilbúinn til að standa í að reka þar einhverja þjónustu.

Í lok fundar sté Ólafur Hallgrímsson í pontu og þakkaði Þórveigu Þormóðsdóttur fyrir sín störf og fundarstjórn hjá ROM síðastliðin 13 ár. Hann sagði að hún hefði alltaf stýrt fundum félagsins af mikilli röggsemi – þar væri tímanum ekki eytt í „neitt kjaftæði“ eins og hann orðaði það, og samstarfið með Þórveigu hefði ávallt verið mjög farsælt. ■



Opnunartími í BSRB húsinu

Nýr opnunartími á skrifstofum í BSRB-húsinu tók gildi 1. nóvember 2023. Sami opnunartími er hjá öllum skrifstofum í húsinu. Opnið er á virkum dögum frá klukkan 9:00-15:00 og á föstudögum frá klukkan 9:00-13:00.

Félagsfólki í Sameyki er bent á þjónustusiðu Sameykis, Mínar síður, þegar sótt er um orlofshús, styrki, sjúkrasjóð og ýmsa aðra þjónustu sem félagið veitir. ■



Pórarinn Eyfjörð þakkar Jóhönnu Láru Óttarsdóttur og Gunnari Rúnari Matthíassyni fyrir sín störf á aðalfundi.

Stjórnarfólki þakkað á aðalfundi

Á aðalfundi Sameykis var fráfarandi stjórnarmönnum þakkað fyrir sín störf í þágu félagsins. Pórarinn Eyfjörð þakkaði fráfarandi stjórnarfólki fyrir þeirra störf á aðalfundinum. Þau sem létu af störfum í stjórn félagsins voru Berglind Margrét Njálisdóttir, Elín Helga Sanko, Gunnar Rúnar Matthíasson og Jóhanna Lára Óttarsdóttir.

Eins og áður hefur verið greint frá skipaði stjórn Sameykis uppstillinganefnd vegna stjórnarkjörs í félaginu fyrir kjörtímabilið 2024-2027. Var fyrirkomulagið með þeim

hætti að auglýst var eftir framboðum í stjórn og stjórnir sjóða í miðlum félagsins. Uppstillinganefnd stillti upp tillögu að formanni og stjórn. Engin mótframboð bárust tímanlega fyrir aðalfundinn og var stjórnin því sjálfkjörin.

Formaður Sameykis kallaði fráfarandi stjórnarfólk, Jóhönnu Láru Óttarsdóttur og Gunnari Rúnari Matthíassyni sem voru á staðnum upp á svið og leysti út með gjöfum og blómvöndum. ■

Réttindi sem félagsfólk í Sameyki ætti að hafa hugfast

Barnshafandi konur eiga rétt til nauðsynlegra fjarvista frá vinnu vegna mæðraskoðunar, án frádráttar á föstum launum, þurfi slík skoðun að fara fram á vinnutíma.

Vernd gegn uppsögn í fæðingarorlofi

Óheimilt er að segja starfsfólki upp störfum vegna þess að það hefur tilkynnt um fyrirhugaða töku fæðingarorlofs, er í fæðingarorlofi, er þungað eða hefur nýlega alið barn nema gildar ástæður séu fyrir hendi, sem mega með engum hætti tengjast töku fæðingarorlofs eða fyrirhuguðu fæðingarorlofi. Skal þá skriflegur rökstuðningur fylgja uppsögninni.

Fæðingarstyrkur úr Styrktar- og sjúkrasjóði

Fæðingarstyrkur er greiddur úr Styrktar- og sjúkrasjóði Sameykis. Styrkurinn er jafnhár til kvenna og karla en hlíðsjón er höfð af starfshlutfalli. Til þess að eiga rétt á fæðingarstyrk þarf félagsfólk að greiða félagsgjöld til

Sameykis af greiðslum Fæðingarorlofssjóðs. Munið að setja x-ið við greiðslur til stéttarfélags þegar sótt er um í fæðingarorlofssjóð.

Lenging á sumarorlofi

Það starfsfólk sem samkvæmt skriflegri ósk vinnuveitenda fá ekki fullt orlof á sumarorlofstímabili, skulu fá 25% lengingu á þeim hluta orlofstímans sem veittur er utan framangreinds tíma. Þeir sem ekki hafa náð að taka fullt orlof þurfa að fá skriflegt frá yfirmanni að það sé gert í þágu vinnuveitanda svo hægt sé að fara fram á 25% lenginguna.

Heilsa á ný

Þegar starfsmaður hefur náð fullri heilsu á ný er ekkert því til fyrirstöðu að hann sækir um sitt fyrra starf eða sambærilegt starf. Óheimilt er að líta fram hjá umsókn um starf á grundvelli þess að viðkomandi hefur áður þegið lausnarlaun vegna heilsubrests. ■

Trúnaðarmenn heiðraðir fyrir ötult starf í þágu Sameykis



Pórarinn Eyfjörð færir Ragnheiði Heidi Hansen viðurkenningu sem trúnaðarmanni ársins.

Á aðalfundi Sameykis voru Ragnheiði Heidi Hansen og Péttri Karlssyni veittar viðurkenningar fyrir ötult og óeigingjarnt starf í þágu Sameykis. Við val á trúnaðarmanni ársins var tekið tillit

til þriggja mikilvægra þátta í störfum trúnaðarmanna; hvernig trúnaðarmaður sinnir félagsfólki í Sameyki á vinnustaðnum, virkni þeirra í kjaramálum og virkni í félagsstarfi Sameykis.

Ragnheiður Heidi og Pétur eru bæði framúrskarandi trúnaðarmenn á sínum vinnustöðum, þau eru kraftmikil, jákvæð og drífandi. Ragnheiður Heidi Hansen starfar hjá Skálatúni í Mosfellsbæ og Pétur Karlsson starfar hjá Strætó bs. Pórarinn Eyfjörð, formaður Sameykis veitti þeim viðurkenningar og blómvendi. Að auki fengu þau vikudvöl í orlofshúsum Sameykis að eigin vali.

Pétur Karlsson komst ekki á aðalfundinn til að taka á mótviðurkenningunni en Jakobína Þórðardóttir, deildarstjóri félagsdeildar Sameykis, tók á mótvið honum á skrifstofu félagsins daginn eftir aðalfund og færði honum blómvönd og viðurkenningu.

Sameyki óskar þeim Ragnheiði Heidi Hansen og Péttri Karlssyni til hamingju og þakkar þeim fyrir sitt góða framlag í þágu félagsins. ■

Ársfundur Lífeyrissjóðs starfsmanna Reykjavíkurborgar

Ársfundur Lífeyrissjóðs starfsmanna Reykjavíkurborgar verður haldinn miðvikudaginn 8. maí kl. 16.00 í húsaáskynnum Brúar lífeyrissjóðs, Sigtúni 42, Reykjavík.

Á árinu 2023 greiddu að meðaltali 167 sjóðfélagar iðgjöld til sjóðsins og námu heildariðgjöld ársins 3.072 m.kr. með aukaframlagi launagreiðenda. Að meðaltali fengu 3.809 einstaklingar greiddan lífeyrir frá sjóðnum og nam hann 7.257 m.kr. Rekstrarkostnaður ársins var 199 m.kr. Hreinar fjárfestingatekjur ársins voru 8.826 m.kr. Nafnávöxtun sjóðsins var 10,1% og raunávöxtun 2,0%. Hrein eign til greiðslu lífeyris hækkaði um 4.442 m.kr. á árinu og nam 91.622 m.kr. í árslok. Tryggingafræðileg athugun sjóðsins sýnir að eignir umfram skuldbindingar nema um 0,1%. Enginn starfsmaður var á launaskrá hjá sjóðnum en Brú lífeyrissjóður hefur annast rekstur sjóðsins frá 1998.

Í stjórn sjóðsins sitja Heiða Björg Hilmisdóttir, formaður stjórnar, Jakobína Þórðardóttir, varaformaður stjórnar, Aðalsteinn Haukur



Sverrisson, Garðar Hilmarsson og Maríjon Ósk Nóadóttir Framkvæmdastjóri sjóðsins er Gerður Guðjónsdóttir.

Allir sjóðfélagar sem og fulltrúar launagreiðenda og viðkomandi stéttarféлага eiga rétt til fundarsetu á ársfundinum og eru hvattir til að mæta. ■

MÍNAR SÍÐUR SAMEYKIS



Mínar umsóknir

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

Umsókn um styrki

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



Samskiptaskilaboð

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

Mínar síður

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



Krossgátulausn

A crossword puzzle grid with 14 rows and 14 columns. The grid is filled with Icelandic words. The words are arranged as follows:

RIKI Í AMERÍKU FORKAST	P	HLAKA SKORAN	Þ	ÞYRNING	K	DUÐLAR BLER KYR	D	FÆR								
→	M	A	R	Í	U	L	A	U	F							
TRÜFLUN	Ó	N	Á	Ð	FLOKA	A	F	L	A							
EINA	S	T	A	K	A	DEMBA SKEKKJA	S	K	Ú	R						
GREMJA	A	M	I	T	TAKA SINNA	H	I	R	Ð	A						
STOFFSTA AFBARÐS	S	A	N	N	A	ÍSTRÁ	Ó	MEÐUR	N							
ÓLETI		Í ÖÐ	BOÐA SVARI	E	T	DEILNAFA	ÉINDEGI	A	L	V	A	L	D			
UKDAMI	H	É	R	A	Ð	BLANDA KASSA	B	Y	R	L	A	E	I			
A	HANZI	S	N	A	G	I	UMGERO VETTIR	R	A	M	M	I	KYR			
ATÍÐ	S	Í	SKOÐVÖR	S	L	A	N	G	A	ÖSKOÐA	B	Á	Ð	U		
FELAGI	L	A	G	S	I	K	KYR KAFN	U	N	A	ÓLAG NEFNI	B	I	L	U	N
AÐUR	R	E	K	H	R	I	F	S	A	ÞYRÐU	E	R	G			
ÁVÖTVA	R	E	V	Í	A	SPJALL GÆSKI	S	K	R	A	F	R	ÖTUN	U		
D	A	Ð	L	A	STEKKUÐ	STÖÐUÐ	Æ	T	Í	Ð	FERSKUR VEIÐA	N	Ý	R		
T	ÓTULL	J	A	R	VÖKVA	R	LÁNGAR	V	I	L	GANGS LEYFI					
ÞYRING	H	I	M	N	U	BUGA NÖRU	S	V	I	G	I	D	Ó			
FLAKA	Æ	Ð	A	L	A	LAMP	K	O	L	A	PYRIR	U	N	D	A	N
SJÓVIRÐYR	F	I	S	K	U	R	HIRLA	T	A	S	K	A	VETTIKERI	Ý		
SÁÞVINGUR	E	I	N	S	VANDER	S	M	Á	N	A	TJURF	S	A	L	A	T
IKART	N	I	S	T	RÁÐVÖR	S	J	A	K	A	L	I				

Lausnarorðið er **Duggari**



Sudoku-lausnir



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

Lausn létt

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

Lausn miðlungs

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

Lausn erfið

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

Létt

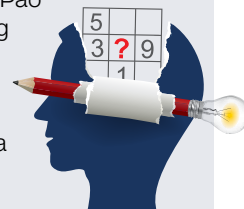
			1								
7										6	
6	4								9		3
			6			2		4			7
8					4						5
				1				2			
	3			5				7			
	1					9			5		
4											1

Miðlungs

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

Erfið

Sudoku-prautin felst í að leysa hana með því að fylla út í reitina, í hverjum 3x3-reit birtist tölurnar 1-9. Það verður að gerast þannig að hver níu reita lína bæði lárétt og lóðrétt birti einnig tölurnar 1-9 og aldrei má tvítaka neina tölu í röðinni.



Vinningshafi krossgátunnar




Marija Tverjanovica var dregin út í lukkuhjólinu að þessu sinni. 88 félagsmenn sendu inn lausnarorð til blaðsins. Lausnarorðið í krossgátunni í 1. tbl. 2024 var **DUGGARI**. Marija er fædd árið 1984 og starfar hjá Sýslumanninum á Suðurlandi á Selfossi. Marija var mjög glöð með vinninginn og ætlar hún að nota peninginn í ferðasjóð.

„Vá, það er mjög gaman að fá þessar fréttir. Vinningurinn kemur sér vel í ferðasjóðinn minn því ég ætla að heimsækja Lettland þar sem ég er fædd og svo ætla ég að fara til Tenerife í haust,“ sagði Marija. Spurð hvernig hafi gengið að leysa krossgátuna, því hún hafi verið frekar erfið, sagði hún:

„Það gekk bara mjög vel núna. Það er oft erfið að leysa krossgátuna því íslenska er ekki móðurmálið mitt, en mér hefur gengið vel að læra tungumálið í þau 14 ár sem ég hef búið á Íslandi. Ég er mjög glöð og takk fyrir mig.“

Sameyki óskar Maríu til hamingju með vinninginn og óskar henni alls hins besta í leik og starfi. ■

				OFMETA	NEYTA	JAFNINGUR SPAUG		NAFN	LAND	SVIPAN
										
		ORÐA- GJALFUR						SNÆÐING- UR		ÁTT
		ÁVÖXTUR						FLANDUR KRAUMI		
		ÝTA				MÁSAR HLÝÐA				
	AUK	EYÐI- LEGGJA	MISTAKAST YFIRBRAGÐ	GRÍPA						KÆR
POLA					3	KROPPA	ÞRÓTTUR			EÐLILEGT
TRANSISTOR				STÓÐ	KLÓ ATVIKAST			TREINA	TVEIR EINS DRÖLL	
		ÁMÆLA TOR- TRYGGJA				SKART GEÐ- VONSKA		1		
NÓTA			KVÍA					TÓNLIST		
STAGL			ÍÞRÓTT					HVAÐ		
				BÓN- BJARGIR SPIL		4	NEITA JAPLA			
BRALLA			2		VESELAR SKREF				RÓTLEYSI	SKRAN
GAS	SÁLDUR HEIMSÁLFA					ÁTT SETT		BØÐI HEGNI		
				FUNI FLASKA				BØÐ MATAR- SÓÐI		
LOF	MIDA LYF					VOPN STRUNS				BÓNUS
				AÐ- GREINING	VINNUVÉL SPJALLA		5		ÞESSI ATÓM	
ORG		LÉT SKAKKT					STOÐGRIND TRÉ			
HVÍSLA VIÐBÓT					GÆLUNAFN BOGI			6		BLÖSKRA
			7	GRÚTUR				LAKLEG		
	ORÐFÆRI					HITA				

Verðlaunakrossgáta

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

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

. Gleðilegan .

BARÁTTUÐAG LAUNAFOLKS

Sameyki hvetur allt félagsfólk að fjölmenna í kröfugöngu 1. maí

Gengið verður frá Skólavörðuholti niður Skólavörðustíg, Bankastræti og vestur Austurstræti inn á Ingólfstorg þar sem hátíðardagskrá fer fram og eldheitar ræður verða fluttar um samstöðu, verkalýðsbaráttu og samfélagsbreytingar.

DAGSKRÁ

Hist á Skólavörðuholti kl. 13:00
Gengið fylktu liði kl. 13:30 frá Skólavörðuholti

Útifundur á Ingólfstorgi

Útifundurinn hefst kl. 14:10

Ræðumenn

Þórarinn Eyfjörð
Sólveig Anna Jónsdóttir

Tónlistarflutningur

Bríet
Úlfur Úlfur

Fundarstjóri: Arna Jakobína Björnsdóttir, formaður Kjalar á Akureyri



1.MAÍ 2024