3. tbl.
8. árg.

Okt.
2018

blað Stéttarfélaganna

STÉTTARFÉLAG
Í ALMANNAÞJÓNUSTU

Blað stéttarfélaganna er gefið út af SFR stéttarfélagi í almannaþjónustu og Starfsmannafélagi Reykjavíkurborgar

Ábyrgðarmenn
Árni Stefán Jónssson,
formaður SFR
Garðar Hilmarsson,
formaður St.Rv.

Umsjón með útgáfu
Guðmundur Rúnar Árnason

Prófarkalestur
Stefanía Helga Skúladóttir

Umbrot og prentun
GuðjónÓ – vistvæna prentsmiðjan

Skrifstofur félaganna

Starfsmannafélag Reykjavíkurborgar
Grettisgata 89
105 Reykjavík
Sími: 525 8330
Netfang: strv@bsrb.is
www.strv.is

SFR stéttarfélag í almannaþjónsutu
Grettisgata 89
105 Reykjavík
Sími: 525 8340
Netfang: sfr@sfr.is
www.sfr.is

Efni blaðsins

2 Leiðari
3 Sameining stéttarfélaga?
4 Stofnun ársins SFR 2018
7 Stofnun ársins St.Rv. 2018
14 Raunfærnimat
16 Gott að vita
18 Ljósmyndakeppni
20 Orlofsmál
22 Launakönnun SFR
27 Samanburður á launum
28 Launakönnun St.Rv.
33 Krossgáta

Leiðari

Að stíga skrefið til fulls?

Undanfarin ár og áratugi hefur verið sterk þróun í þá átt að fækka félagseiningum með sameiningum. Þannig hafa fjölmörg verkalýðsfélög sameinast, hvort sem um er að ræða almennan eða opinberan vinnumarkað. Sama gildir á öðrum vettvangi. Þannig hefur sveitarfélögum fækkað umtalsvert og fyrirtæki hafa sameinast. Þetta er hvorki tilviljun né að ástæðulausu. Sameiningarnar hafa orðið vegna þess að félags- og forystufólk verkalýðsfélaga, íbúar sveitarfélaga og eigendur fyrirtækja hafa talið hagsmunum sínum betur borgið í stærri og þar með öflugri einingum.

Um nokkurt skeið hefur staðið yfir vinna við að kanna kosti og galla þess að Starfsmannafélag Reykjavíkurborgar (St.Rv.) og SFR stéttarfélag í almannaþjónustu sameinuðust. Það er raunar hægt að halda því fram að slík athugun hafi staðið yfir í um tvo áratugi, því félögin hafa haft með sér samstarf um mörg verkefni, allt frá árinu 1997. Á undanförnum misserum hefur færst meiri alvara í málið. Það hefur verið rætt á stjórnarfundum, sameiginlegum fundum trúnaðarmanna og fulltrúaráðs og á fundum með félagsmönnum. Niðurstaða þessara þreifinga hefur verið, að full sameining félaganna sé skynsamleg. Ákvörðun um sameiningu, hlýtur samt á endanum að verða í höndum félagsmannanna sjálfra.

Því hafa stjórnir félaganna ákveðið, að efna til allsherjaratkvæðagreiðslu dagana 6. - 9. nóvember næstkomandi, um hvort stíga skuli skrefið til fulls.

Kostir og ókostir

Það væri óheiðarlegt af okkur sem höfum verið í forystu þessara félaga lengi, að halda því fram að við höfum ekki skoðun á málinu. Það væri heldur ekki til neins að reyna að halda henni leyndri. Við erum þeirrar skoðunar að það sé beinlínis skylda okkar að draga fram þá kosti og hugsanlega galla, sem við sjáum fyrir okkur að sameining félaganna gæti haft í för með sér og gera félagsmönnum grein fyrir þeim. Um leið leggjum við mikla áherslu á að þegar kemur að atkvæðagreiðslunni sjálfri, vegur okkar skoðun jafn þungt og annarra félagsmanna.

Ef rétt er á málum haldið, eru kostirnir margvíslegir og ótvíræðir að okkar áliti. Stærra félag hefur meiri slagkraft til að sinna grundvallarviðfangsefnunum; að gæta hagsmuna félagsmanna, að sækja kjarabætur og veita félagsmönnum stuðning og góða þjónustu. Framundan eru miklar breytingar og þróun á vinnumarkaði, sem krefjast styrks og öflugs skipulags. Á skrifstofum beggja félaga starfar öflugur hópur starfsfólks með mikla og dýrmæta reynslu. Kraftar þessa fólks kæmu til með að nýtast enn betur í sameinuðu félagi, m.a. með aukinni sérhæfingu. Tryggt væri, að ekki væri verið að vinna sömu verkefni á tveimur stöðum. Með sameiningu yrði fjárhagsleg hagræðing og hægt að veita betri og meiri þjónustu án þess að kostnaður yrði meiri.

Félagsmenn halda öllum áunnum réttindum sínum ef af sameiningu verður. Þetta gildir t.d. um rétt til styrkja og orlofspunkta. Jafnframt verða þeir áfram á sömu kjarasamningum og fyrir sameiningu.

Það er ljóst, að ef sameining St.Rv. og SFR verður samþykkt í atvæðagreiðslu, þá verður til eitt stærsta og öflugasta stéttarfélag á Íslandi, með um 10.300 félagsmenn. Félagið yrði mjög sterkt fjárhagslega. Velta starfsmennta-, sjúkra- og styrktarsjóða yrði um 614 milljónir á ári, eignir sameiginlegs orlofssjóðs yrði um milljarður í 67 íbúðum og orlofshúsum, þar af þremur á Spáni. Eignir sameiginlegs félagssjóðs yrðu um 613,5 milljónir. Sameiginlegur vinnudeilusjóður yrði um 1,5 milljarðar.

Af framansögðu ætti að vera ljóst, að með sameiningu þessara tveggja öflugu félaga, yrði til gríðarlega sterkt stéttarfélag, sem hefði alla burði til að tryggja hagsmuni félagsmanna enn betur en félögin hafa bolmagn til sitt í hvoru lagi. Það ætti að geta veitt meiri og betri þjónustu. Síðast en ekki síst, byggi sameinað félag yfir miklum slagkrafti í kjarasamningum og hefði því aukinn styrk til að sækja fram til bættra kjara fyrir félagsmenn.

En eru þá virkilega engir ókostir? Það er stundum bent á, að einingar geti orðið of stórar, boðleiðir verði langar og öll samskipti verði ópersónulegri. Þetta ber sannarlega að taka alvarlega, en sé þetta haft í huga á öllum stigum, þá teljum við að hægt sé að halda þessum áhrifum í lágmarki.

Í þessu sambandi má jafnframt benda á, að samningsaðilinn er alltaf að styrkja sig og umtalsvert samstarf er nú þegar milli ríkisins og sveitarfélaga, þ.m.t. Reykjavíkurborgar. Sú staðreynd ýtir undir þörfina á að við stígum frekari skref í þá átt.

Færri, stærri og sterkari einingar

Félögin tvö hafa starfað náið saman undanfarin ár, allt frá því fyrir síðustu aldamót. Samstarfið hefur verið afar farsælt og farið vaxandi. Nú er komið að þeim tímapunkti að það er eðlilegt að láta á það reyna hvort ekki sé rétt að stíga skrefið til fulls og sameina félögin í eitt félag. Við slíkar aðstæður er mikilvægt að hagsmunir heildarinnar séu hafðir að leiðarljósi, en ekki hagsmunir einstaklinga eða smærri hópa.

Ef að sameiningu félaganna verður, er ekki ólíklegt að önnur félög innan BSBR hugsi sinn gang, enda hefur það verið stefna BSBR að fækka félagseiningum, stækka þær og styrkja. Þar er ekki vanþörf á. Launafólk kemur til með að þurfa á öllum sínum styrk að halda til að sækja eðlilegar kjarabætur í náinni framtíð.

Greidd verða atkvæði um sameininguna dagana 6. - 9. nóvember nk. Það er einfalt og auðvelt að taka þátt, því atkvæðagreiðslan verður rafræn. Það skiptir afar miklu máli að þátttakan verði góð og að afgerandi niðurstaða fáist. Þannig fær forysta félaganna beggja leiðsögn um næstu skref, hver sem niðurstaða í atkvæðagreiðslunni verður.

Hvað þýðir sameinað stéttarfélag?

Atkvæðagreiðslan, sem verður rafræn, hefst kl. 12 á hádegi þann 6. nóvember og henni lýkur kl. 12 á hádegi þann 9. nóvember. Upplýsingahefti verður sent til félagsmanna í október. Kynntu þér málið á www.strv.is og www.sfr.is

Hvað með kjarasamninga og réttindi?

Allir félagsmenn verða á sömu kjarasamningum og fyrir sameiningu og halda sínum kjarasamningsbundnu réttindum. Allir félagsmenn halda sínum félagslegu réttindum sem þeir hafa áunnið sér í sínu stéttarfélagi. Þetta á jafnt við um réttindi til styrkja í sjóðum félaganna og orlofspunkta.

Þjónustan við félagsmenn

Í sameinuðu félagi yrði áhersla lögð á aukna þjónustu við félagsmenn. Sameiginleg þekking starfsmanna gefur möguleika á meiri sérhæfingu og aukinni þjónustu við félagsmenn. Skrifstofu væri hægt að skipta upp í nokkur svið sem myndu endurspegla hlutverk og verkefni hjá nýju félagi, til dæmis með sérstöku þjónustusviði, kjarasviði, fræðslu- og upplýsingasviði og lögfræði- og réttindasviði.

Hvað þýðir sameinað stéttarfélag?

Grundvallarhlutverk stéttarfélaga er að gæta hagsmuna félagsmanna, sækja fram til betri lífskjara fyrir þá og veita félagsmönnum sínum stuðning og góða þjónustu.

Þegar sameining er skoðuð er mikilvægt að horfa fyrst og fremst á kjarnastarfsemi félaganna áður en útfærslur einstakra atriða eru ákveðnar. Gott er að hafa eftirfarandi í huga þegar tekin er afstaða:

- Sameining þýðir stærra og sterkara félag í hagsmunabaráttunni. Í fjöldanum liggur styrkurinn.
- Vinnumarkaður og verkefni framtíðarinnar kalla á vel skipulagðar og sterkar einingar.
- Félögin hafa svipaða félagslega uppbyggingu og sömu hagsmuni.
- Félögin hafa átt mikið og gott samstarf í fjölmörg ár.
- Sameiginleg þekking starfsmanna gefur möguleika á meiri sérhæfingu og aukinni þjónustu við félagsmenn.
- Sameining þýðir hagkvæmari rekstur.

Kostir og gallar

Félagsmenn spyrja gjarnan hverjir eru kostir og gallar þess að sameinast. Á sameiginlegum fundi trúnaðarmanna SFR og fulltrúa St.Rv. sem var í nóvember 2017 var farið í svokallaða SVÓT greiningu þar sem annarsvegar styrkleiki og veikleiki og svo ógnanir og tækifæri eru greind. Hér eru helstu niðurstöður úr þeirri greiningu.

Styrkleikar (frá fundi trúnaðarmanna 28. nóv. 2017 / Styrkleikar og tækifæri)

- Sterkari samningsstaða í krafti stærðar - kjarasamningar
- Meiri áhrif
- Jafna laun á milli vinnumarkaða
- Hagkvæmnin í rekstri og möguleikar á að bæta þjónustu við félagsmenn
- Markvissari stefnumörkun
- Sterkari sjóðir
- Sérhæfing
- Fleiri kostir í orlofsmálum

Veikleikar (frá fundi trúnaðarmanna 28. nóv. 2017 / Veikleikar/ógnanir)

- Lengri boðleiðir milli stjórnar og félagsmanna
- Stærra félagið tekur yfir
- Sterkar og mikilvægar hefðir glatast ef ekki er að gætt
- Félagið þekkir ekki umbjóðendur sína
- Nýtt félag verður bákn
- Ólíkar skoðanir á samningamálum
- Hræðsla við það sem koma skal

Kostur þess er að skoða sérstaklega veikleika og ógnanir eru að það má reyna að byggja undir starfsemina með þessar ógnanir og veikleika í huga. Það má til dæmis hugsa sér að með stærri einingu væri hægt að þjónusta félagsmenn betur. Með hagræðingu á verkefnum gæti skrifstofa haft meiri tíma til þess að hafa frumkvæði að tengslum við félagsmenn.

Nánari upplýsingar má finna á vefum félaganna strv.is og sfr.is
Kynntu þér málið og taktu þátt í atkvæðagreiðslunni 6.-9. nóvember.

SFR stéttarfélag í almannaþjónustu

Stofnun ársins 2018

Líkt og undanfarin ár voru stofnanir ársins og fyrirmyndarstofnanir valdar af félagsmönnum í viðamikilli könnun.

Framkvæmd

Lagður var spurningalisti fyrir starfsfólk í 200 stofnunum þar sem sjónum er beint að níu mismunandi þáttum sem taldir eru skipta máli varðandi ánægju starfsfólks í starfi. Þættirnir eru: Stjórnun, starfsandi, launakjör, vinnuskilyrði, sveigjanleiki vinnu, sjálfstæði í starfi, ánægja og stolt, ímynd stofnunar og jafnrétti.

Verkefnið er unnið í samvinnu SFR, fjármála- og efnahagsráðuneytisins, Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar, og VR. Þátttakendur í þeim hluta sem snýr að SFR eru ríkisstarfsmenn í 40% starfi eða meira, hjá rúmlega 200 ríkisstofnunum. Könnunin nær jafnframt til annarra félagsmanna SFR sem höfðu verið félagar í a.m.k. fjóra mánuði. Til þess að stofnun nái inn á lista yfir þátttakendur þarf svarhlutfall að vera að lágmarki 35%. Auk þess eru gerðar kröfur um lágmarksfjölda svarenda hjá stofnunum. Þannig þurfa a.m.k 5 að svara hjá stofnunum þar sem vinna færri en 20 starfsmenn, 6 þar sem starfsmenn eru 20-49, 10 þar sem þeir eru 50-99, 20 þar sem þeir eru 100-499 og hjá stofnunum þar sem vinna 500 eða fleiri, þurfa a.m.k. 50 að taka þátt.

Könnunin gefur mikilvægar upplýsingar um stöðu starfsmanna á vinnumarkaði. Markmiðið með því að velja fyrirmyndarstofnanir er hvatning til stjórnenda að gera vel í starfsmannamálum og að auka umræðu um aðbúnað og líðan starfsmanna á vinnustöðum. Gallup sér um framkvæmd könnunarinnar sem er stærsta reglulega vinnumarkaðskönnun sem framkvæmd er hér á landi. Heildarfjöldi stofnana sem komst á lista var 145 en á síðasta ári voru þær 148. Svarhlutfall SFR félaga var 46%.

Eftirfarandi stofnanir hlutu titilinn Stofnun ársins að þessu sinni:

- Ríkisskattstjóri í flokki stærri stofnana, með einkunnina 4,509.
- Framhaldsskólinn í Vestmannaeyjum í flokki meðalstórra stofnana, með einkunnina 4,824.
- Persónuvernd í flokki minni stofnana, með einkunnina 4,723.

Titilinn Hástökkvari fær sú stofnun sem hækkar sig mest á milli ára. Að þessu sinni var það Fjölbrautaskóli Norðurlands vestra sem hækkaði sig um 65 sæti í raðeinkunn.

Þessu til viðbótar eru þær stofnanir sem koma næst á eftir Stofnun ársins að stigum í hverjum flokki útnefndar Fyrirmyndarstofnanir 2018. Þær eru eftirfarandi:

Stórar stofnanir (50 starfsmenn eða fleiri)

Reykjalundur, Vínbúðin ÁTVR, Fjölbrautarskóli Suðurnesja og Fjölbrautaskóli Norðurlands vestra.

Meðalstórar stofnanir (20-49 starfsmenn)

Menntaskólinn á Tröllaskaga, Einkaleyfastofan, Samkeppniseftirlitið og Landmælingar Íslands.

Minni stofnanir (færri en 20 starfsmenn)

Hljóðbóksafn Íslands og Úrskurðarnefnd umhverfis - og auðlindamála.

Niðurstöður könnunarinnar sýna að heildareinkunn hefur almennt hækkað á undanförnum árum. Starfsfólk minni stofnana er jafnan ánægðara en starfsfólk stærri stofnana og í ár mælist minni munur milli kynjanna. Af þeim níu þáttum sem mældir eru fengu þættirnir sem mæla mat starfsfólks á sjálfstæði í starfi og sveigjanleika í vinnu hæsta einkunn hjá SFR en lægsta einkunnin er eins og áður á þættinum sem mælir ánægju með launakjör.

Misjöfn ánægja eftir stærð stofnana

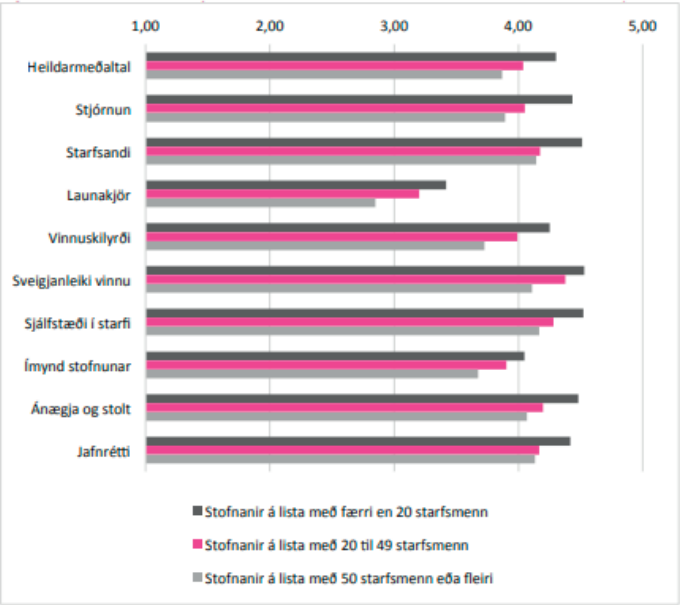
Ánægja með alla þá níu þætti sem mældir eru, er merkjanlega meiri hjá starfsfólki minni stofnana en hjá þeim stærri og stærstu stofnanirnar koma verst út. Þó munar misjafnlega miklu eftir því hvaða þátt er um að ræða, eins og sést á meðfylgjandi mynd.

Stjórnun

Stjórnun vegur þyngst allra þátta í könnuninni, alls 15%. Byggt er á 10 spurningum, m.a. um traust, stuðning og fleira. Einkunnir fyrir stjórnun hafa hækkað á hverju ári frá árinu 2013. Næstum 70% svarenda telja að stofnuninni sem þeir starfa hjá sé vel stjórnað en 11,5% telja að henni sé illa stjórnað.

Starfsandi

Matið er byggt á þremur spurningum og starfsandi vegur alls 12% í heildarmatinu. Spurningarnar snúa að því hvort fólki komi vel saman við samstarfsfólk og hvort starfsandi sé afslappaður og óþvingaður. Meira en þrír af hverjum fjórum telja að starfsandi sé venjulega afslappaður og óþvingaður en tæp 12% telja að svo sé ekki.



Mynd 1: Einkunnir allra þátta eftir stærð stofnunar – allar stofnanir á lista (145 stofnanir)

Launakjör

Launakjör vega 10% af heildarmatinu. Einkunn þessa þáttar hækkar talsvert á milli ára, úr 2,63 stigum í 2,77. Þetta er sá þáttur í könnuninni sem alltaf mælist lægstur. Hann byggir á spurningum um ánægju með laun, sanngirni launa og samanburði á launum annarra á sambærilegum vinnustöðum. Undanfarin ár hafa karlar að jafnaði verið ánægðari með launin en konur en nú mælist ekki munur á milli kynja.

Vinnuskilyrði

Mat á vinnuskilyrðum er byggt á sjö spurningum og vegur 13% í heildarmatinu. Rúm 60% svarenda segja vinnuskilyrði góð en 10% segja þau slæm. Ánægja með öryggi á vinnustaðnum er mest en minnst með loftgæði. Ánægja með vinnuskilyrði fer vaxandi með hækkandi aldri.

Sveigjanleiki vinnu

Mat á sveigjanleika vinnu er byggt á fimm spurningum og vegur 9% í heildarmati. Spurt er um samræmingu fjölskyldulífs, sveigjanleika varðandi orlofstöku og þess háttar. Um 87% telja sig eiga gott með að samræma vinnu og fjölskyldulíf.

Sjálfstæði í starfi

Sjálfstæði í starfi er ætlað að mæla hve góð tök starfsfólki finnst það hafa á starfi sínu, yfirsýn og fleira. Þessi þáttur vegur 8%. Næstum því 80% svarenda telja sig hafa mikil áhrif á hvernig starf þeirra er unnið en rúm 8% telja sig hafa lítíl áhrif. Sjálfstæði í starfi vex með aldri og starfsaldri.

Ímynd

Ímynd stofnunar vegur 10% í heildarmati. Rúm 60% svarenda telja ímynd þeirrar stofnunar sem þeir starfa hjá góða. Hún er lökust hjá þeim sem vinna við innheimtu, hjá almannatryggingum og lánasjóðum en best hjá þeim sem starfa við verslun og þjónustu.

Ánægja og stolt

Mat á ánægju og stolti er byggt á fjórum spurningum, t.d. ánægju með starfið og stolt af stofnuninni. Meira en þrír af hverjum fjórum eru stoltir af stofnuninni sem þeir starfa hjá. Stoltið er mest hjá þeim sem starfa að mennta- og menningarmálum. Konur eru almennt stoltari af síðum vinnustað en karlar.

Jafnrétti

Þessi þáttur kom nýr inn í könnunina fyrir tveimur árum. Jafnrétti vegur 13% af heildareinkunn. Jafnrétti byggir á sex spurningum um jafnrétti almennt og jafnrétti kynjanna. Um 90% karla gefa jafnrétti góða einkunn en um 80% kvenna.

Nánari upplýsingar um niðurstöður er að finna á vef félagsins, www.sfr.is.

Sjá einnig viðtal við aðstoðarforstjóra ÁTVR hér í blaðinu.

Tilgangur könnunarinnar

Tilgangur með vali á stofnun og fyrirtæki 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. Að lokum veitir könnunin aðhald til hagsbóta fyrir starfsfólk, skjólstæðinga, viðskiptavini og aðra hagsmunaaðila.

Ánægðir starfsmenn veita góða þjónustu

segir Sigrún Ósk Sigurðardóttir aðstoðarframkvæmdastjóri ÁTVR

Áfengis- og tóbaksverslun ríkisins var útnefnd fyrirmyndarstofnun í stærsta flokknum, þar sem starfa 50 eða fleiri. Hjá ÁTVR eru um 450 manns á launum í hverjum mánuði, þar af um 200 í föstu starfi. ÁTVR rekur 51 vínbúð en að auki er skrifstofa og dreifingarmiðstöð þannig að starfsstöðvarnar eru alls 53.

Sigrún Ósk Sigurðardóttir er aðstoðarforstjóri ÁTVR. Hún segir útnefninguna fyrst og fremst undirstrika að stofnunin sé að ná árangri í þeim þáttum sem verið er að vinna að. „Fyrir okkur sem stýrum mannauðsmálum er ánægjulegt að fá staðfestingu á því að starfsfólk upplifir það sem við höfum lagt áherslu á. Það að vera í hópi þeirra bestu er ánægjulegt, hvort sem maður er starfsmaður eða stjórnandi."

Sigrún Ósk segir stofnunina nota niðurstöðurnar heilmikið. Þar sé líka spurt um aðra þætti en þá sem hægt sé að sjá í vinnustaðagreiningu sem stofnunin sjálf láti gera, þótt sumt sé sambærilegt. „Við rýnum könnunina og fáum alltaf nákvæmari greiningu úr Stofnun ársins. Við fáum allar spurningar brotnar niður og sjáum samanburð á milli ára. Við veltum fyrir okkur hvað er að breytast og hvar eru tækifæri til að gera betur." Hún segir að niðurstöður úr þessari könnun komi á svipuðum tíma og vinnustaðagreiningin og almennt sé samhljómur í þessum könnunum. „Þannig fáum við nokkuð góða yfirsýn yfir það sem verið er að mæla. Við nýtum kannanir til að reyna að gera betur og viðhalda því sem vel er gert."

Aðspurð um hvort viðskiptavinirnir finni fyrir þessu segist Sigrún Ósk telja það óhjákvæmilegt. ÁTVR hafi líka skorað mjög hátt í þjónustukönnunum. „Sú mæling sem við lítum einna helst til í því sambandi er Íslenska ánægjuvogin. Þar erum við að skora meðal þeirra þriggja efstu flest ár. Þetta verður ekki aðskilið. Þú getur ekki verið með mjög ánægða viðskiptavini og óánægt starfsfólk, eða öfugt. Það er ekki hægt. Grunnurinn er að starfsfólk sé ánægt til að hægt sé að veita framúrskarandi þjónustu en það er markmiðið."

Þjónusta frekar en sölutölur

Þegar Sigrún Ósk er spurð hverjir séu helstu áhersluþættirnir í mannauðs- og starfsmannamálum segir hún meginfókusinn vera á að auka starfsánægju. Hjá þeim sé þjónustuþátturinn aðalatriðið en ekki sölutölurnar. „Við störfum samkvæmt ákvörðunum þingsins varðandi fyrirkomulag á sölu áfengis í landinu. Við erum með skýran ramma sem við störfum innan. Hluti af honum felst í að vera samfélagslega ábyrgt fyrirtæki. Við leggjum til dæmis mikla áherslu á að afgreiða ekki þá sem hafa ekki náð aldri. Starfsfólkinu er uppálagt að þjónusta viðskiptavini á þeim grunni sem þeir óska eftir - innan þess ramma sem löggjafinn setur. Við erum ekki að reyna að selja meira magn. Þetta lærist og þjónustuhugsunin fær líklega meira vægi vegna þessa. Okkur er ætlað það hlutverk að selja þessa vöru og við reynum að gera það með þeim hætti sem kemur best út fyrir samfélagið. Það er hluti af starfseminni að reyna að þjálfa fólk og hugsa um það eins vel og við getum", segir Sigrún Ósk. Mikil áhersla sé lögð á vínfræði þannig að hægt sé að veita frábæra þjónustu. Nýju starfsfólki sé kennt að þekkja vörurnar. „Auðvitað vita nýir starfsmenn ekki allt um vín þannig að við reynum að skapa þeim farveg til að afla sér upplýsinga og við hvetjum þá til að spyrja samstarfsfólk um það sem þeir vita ekki. Mikilvægast er líklega að hafa gott viðmót og vilja til að þjónusta."

Mikil áhersla er lögð á aldurseftirlitið, að starfsfólk spyrji um skilríki. „Við höfum verið með herferðir þar sem við hvetjum ungt fólk til að sýna skilríki. Ef við horfum 10-12 ár aftur í tímann þá hefur þetta skilað miklum árangri. Ungt fólk er orðið miklu viljugra til að sýna skilríki. Þetta mætti andstöðu hjá hluta af viðskiptavinum til að byrja með en nú er orðið algengt að fólk sýni einfaldlega skilríki af fyrra bragði."

Að lokum er Sigrún Ósk spurð að því hvort ÁTVR keppi að því að vera valin stofnun ársins. Hún segir ekki skipta öllu máli hvort stofnunin er efst eða ekki, aðalmálið sé að bæta sig. „Við hvetjum fólk til að svara en erum alls ekki með neinn áróður um hvernig eða setjum það ekki í samhengi við að þetta sé einhver keppni. Við erum fyrst og síðast að keppa við okkur sjálf um að gera betur," segir Sigrún Ósk að lokum.

Starfsmannafélag Reykjavíkurborgar

Stofnun ársins 2018 - Borg og bær

Niðurstöður úr könnuninni um valið á Stofnun ársins - Borg og bær 2018 - voru kynntar við hátíðlega athöfn í maí. Könnunin var gerð á sambærilegan hátt og undanfarin ár. Spurningalisti var lagður fyrir starfsfólk sviða og fyrirtækja Reykjavíkurborgar, Akraness og Seltjarnarness. Þar var spurt um starfsumhverfi og ýmsa þætti sem hafa áhrif á mat viðkomandi á vinnustaðnum.

Spurningarnar eru allmargar en með þáttagreiningu eru ákvarðaðir níu undirliggjandi þættir: Stjórnun, starfsandi, launakjör, vinnuskilyrði, sveigjanleiki vinnu, sjálfstæði í starfi, ímynd stofnunar, ánægja og stolt og jafnrétti.

Alls uppfylltu 28 stofnanir skilyrði varðandi svarhlutfall en þær voru 35 í fyrra. Svör fengust frá um 1.320 félagsmönnum þannig að svarhlutfall var 39%.

Til þess að stofnun nái inn á listann þarf svarhlutfall að vera að lágmarki 35%. Þá þurfa að lágmarki að berast fimm svör frá stofnunum með færri en 50 starfsmenn og að lágmarki 10 svör frá stofnunum með 50 starfsmenn eða fleiri. Miðað er við að félagsmenn séu ráðnir í tiltekið starfshlutfall (þ.e. séu ekki í tímavinnu) og hafi verið félagsmenn í a.m.k. fjóra mánuði.

Valið á stofnun ársins fer fram í tveimur flokkum. Annars vegar er um að ræða stærri stofnanir, þar sem starfa 50 eða fleiri og minni stofnanir, með 5-49 starfsmenn.

Stofnanir ársins

Stofnun ársins í stærri flokki var Norðlingaskóli, með einkunnina 4,56. Í flokki minni stofnana varð Leikskólinn Vallarsel á Akranesi hlutskarpastur, með einkunnina 4,59. Vallarsel sigraði einnig í fyrra og varð í öðru sæti árið þar á undan.

Fyrirmyndarstofnanir 2018

Þær stofnanir sem eru í öðru og þriðja sæti í báðum stærðarflokkum hljóta viðurkenningu sem Fyrirmyndarstofnanir. Í stærri flokki voru það, auk Norðlingaskóla, Frístundamiðstöðin Gufunesbær og Orkuveita Reykjavíkur. Í flokki minni stofnana voru það auk Vallarsels, aðalskrifstofa Akranesskaupstaðar og Borgarsögusafn Reykjavíkur.

Auk þess fá Frístundamiðstöðin Tjörnin sem sigraði í fyrra en er í fjórða sæti í ár og Frístundamiðstöðin Ársel sem var í fjórða sæti í fyrra en er í fimmta sæti í ár, nafnbótina fyrirmyndarstofnun.

Sú stofnun sem bætti sig mest á milli ára og hlýtur þannig nafnbótina Hástökkvari ársins er Barnavernd Reykjavíkur en stofnunin hækkaði sig um 19 sæti á milli ára.

Starfsfólk stærri stofnana ánægðara

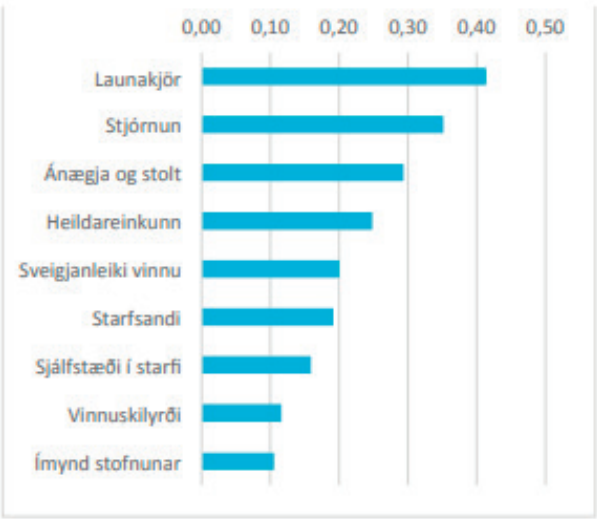
Starfsfólk stærri stofnana mælist ánægðara á öllum mælikvörðum en starfsfólk minni stofnana. Munurinn er mestur varðandi ímynd stofnunarinnar, launakjör og stjórnun.

Stöðug hækkun

Heildareinkunn hefur hækkað verulega frá því að stofnun ársins var fyrst valin árið 2012. Þeir þættir sem hafa hækkað mest eru launkjör, stjórnun og ánægja og stolt. Jafnréttisþátturinn hækkaði mest frá síðasta vali.

Munur á skoðunum kvenna og karla

Nokkur munur er á milli svara karla og kvenna varðandi marga þætti. Konur gefa stjórnendum almennt betri einkunn en karlar. Þær upplifa einnig meiri sveigjanleika í vinnu. Karlar hafa aftur á móti jákvæðari viðhorf til launakjara og telja að jafnréttismál séu í betra horfi en konur.



Mynd 2: Hækkun á einkunnum allra þátta (kvarði 1-5) frá 2012

Stjórnun

Stjórnun vegur þyngst í heildarmatinu á stofnun ársins, eða 18%. Matið byggir á 10 spurningum. Alls telja 77,5% að vinnustaðnum sé vel stjórnað, en 8,5% að honum sé illa stjórnað. Fleiri konur en karlar telja stjórnunina góða.

Starfsandi

Mat á starfsanda er byggt á þremur spurningum og vegur 13% af heildarmati. Rösklega 80% telja vinnustaðinn afslappaðan og óþvingaðan en tæp 9% eru því ósammála.

Launakjör

Launakjör vega 7% í heildarmatinu. Þetta er sá þáttur sem alltaf hefur mælst lægstur af þáttunum níu. Matið er byggt á þremur spurningum um ánægju og sanngirni varðandi launamálin. Karlar eru ánægðari með þennan þátt en konur og stjórnendur ánægðari en almennir starfsmenn.

Vinnuskilyrði

Mat á vinnuskilyrðum er byggt á svörum við sex spurningum, svo sem ánægju með tækja- og tölvubúnað, lýsingu, vinnuaðstöðu og fleira. Sem dæmi má taka að tæp 70% eru ánægð með tölvu- og tækjabúnað og einungis 15% óánægð. Vinnuskilyrði vega 12% í heildarmatinu.

Sveigjanleiki vinnu

Einkunn fyrir sveigjanleika er sett saman úr fimm spurningum, t.d. hvort fólk geti tekið sumarfrí þegar því hentar, hvort það hafi svigrúm til að útrétta í vinnutíma. Um 85% segjast eiga auðvelt með að samræma vinnu og fjölskyldulíf. Sveigjanleiki vinnu vegur 9% í heildarmatinu.

Sjálfstæði í starfi

Þessi þáttur mælir einkum hversu góð tök svarandi telur að hann hafi á starfi sínu, hversu góða yfirsýn hann telur sig hafa og hvort hann hefur áhrif í starfi. Ríflega 90% segjast hafa góð tök á öllum þáttum starfsins og innan við 3% segjast ekki hafa það. Þessi þáttur vegur 9% í heildarmati.

Ímynd stofnunar

Þrjár spurningar liggja að baki mælingu á ímyndinni, m.a. hvort viðskiptavinir hafi jákvæða afstöðu til vinnustaðarins. Rösklega 80% telja að svo sé en um 7% telja að svo sé ekki. Konur telja ímyndina betri en karlar. Þessi þáttur vegur 10% í heildarmatinu.

Ánægja og stolt

Ánægja og stolt er sá þáttur sem hefur hækkað mest allra þátta frá því að mælingar hófust árið 2012. Um 80% segjast geta mælt með vinnustaðnum við vini sína. Konur eru ívið stoltari og ánægðari með sinn vinnustað en karlar. Þessi þáttur vegur 11%.

Jafnrétti

Um 86% félagsmanna gefa jafnrétti góða einkunn. Þátturinn, sem vegur 12% í heildarmati, samanstendur af sex spurningum um jafnrétti kynja, jafnréttisstefnu, jöfn tækifæri, jafnræði, hvort konur og karlar gegni ábyrgðarstöðum og um fjölbreytni í starfsmannahópnum.

Nánari upplýsingar um könnunina er að finna á vef félagsins, www.strv.is.

Sjá jafnframt viðtöl við framkvæmdastjóra og trúnaðarmann hjá félags- og frístundamiðstöðinni Tjörnin, sem er ein af fyrirmyndarstofnunum 2018.

Tilgangur könnunarinnar

Tilgangur með vali á stofnun og fyrirtæki 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. Að lokum veitir könnunin aðhald til hagsbóta fyrir starfsfólk, skjólstæðinga, viðskiptavini og aðra hagsmunaaðila.

Félögin veita styrk vegna mannauðsrannsóknar

Í tengslum við valið á stofnun ársins var ákveðið að veita styrk til rannsókna á mannauðsmálum. Styrkurinn var afhentur á viðurkenningarhátíðinni. Þetta er í fyrsta skipti sem félögin veita styrk af þessu tagi. Styrkinn hlaut Eva Sigrún Guðjónsdóttir, meistaranemi í markaðsfræðum og alþjóðaviðskiptum. Meðal þess sem Eva Sigrún fjallar um er hvort markviss vinna í tengslum við að byggja upp jákvæða vinnustaðamenningu hafi áhrif á niðurstöður og hvort slík vinna, sem hún kallar „innra markaðsstarf“ ýti undir starfsánægju innan stofnananna.

Í stuttu samtali segir Eva að vinnan sé langt komin, það sé lítið annað en fínpússning og heimildaskrá eftir. Hún segist hafa byrjað vinnuna á því að kynna sér fræðigreinar um það sem kallað sé innri markaðssetning. Í samráði við félögin og Gallup voru valdir viðmælendur úr hópi stjórnenda í stofnunum sem tóku þátt í „stofnun ársins“. „Ég ræddi bæði við stjórnendur stofnana sem hafa verið ofarlega en líka stofnana sem hafa setið neðarlega síðustu fimm ár.“

Styrkurinn skipti máli

Hún segir könnunina gefa vísbendingar um að innra markaðsstarf ýti undir starfsánægju. „Þótt ekki sé hægt að alhæfa út frá eigindlegri rannsókn þá held ég að ég geti leyft mér að segja að það bendi flest til þess. Það má segja að þær stofnanir sem lentu ofarlega séu að vinna eftir aðferðafræði innri markaðssetningar, ómarkvisst að vísu.“ Eva segir einungis eina af þeim stofnunum sem hún ræddi við vinna markvisst að þessu og fáir þekki hugtökin sem liggi að baki en þegar minnst sé á verkferlana þá þekki þá margir og beiti þeim í störfum sínum.

Eva Sigrún segir útnefningu á stofnun ársins og könnunina sem liggi til grundvallar skipta miklu máli. „Það er einn liðurinn í innri markaðssetningu að kanna hvað er vel gert og hvað þarf að bæta. Það er skynsamlegt að gera það og það bætir vinnustaðamenninguna ef niðurstöðurnar eru notaðar.“ Hún segir stuðning félaganna hafa skipt sig miklu máli persónulega. „Þetta var mikil hvatning fyrir mig, að gera hlutina vel og skila á réttum tíma og ég vona að niðurstöðurnar geti komið að gagni við að gera enn betur,“ segir Eva Sigrún að lokum.

Niðurstöður úr rannsókn Evu Sigrúnar verða kynntar á mannauðsdegi félaganna á næsta ári.

STYRKTARSJÓÐUR BSRB

Bendum félagsmönnum á líkamsræktarstyrki. Sjóðfélagi sem hefur verið félagsmaður í 12 mánuði af síðustu 24 mánuðum, fær styrk að hámarki 23.000 kr. á ári samkvæmt reikningi frá eftirtöldum aðilum:

Líkamsræktarstöðvum, sundstöðum, skíðastöðum eða íþróttafélagi auk heilsuræktar sem telst sambærileg að dómi sjóðstjórnar.
Sjóðurinn veitir ekki styrki vegna kaupa á gatakortum.

Sjá nánar um ýmsa styrki í Styrktarsjóð BSRB á vef: styrktarsjodur.bsrb.is

Láta fólki finnast það skipta máli

segir Styrmir Reynisson, trúnaðarmaður starfsfólks Tjarnarinnar

Styrmir Reynisson er forstöðumaður á frístundaheimilinu Selinu, í Melaskóla. Hann er jafnframt trúnaðarmaður alls starfsfólks Tjarnarinnar.

Styrmir segir stjórnendur vera vel meðvitaða um valið á stofnun ársins. Það sé rifjað reglulega upp fyrir starfsfólkinu og ítrekað að það skipti máli. „Á vorin, þegar þetta nálgast, þá fer fólk að velta þessu meira fyrir sér, hvort vinnustaðurinn skori enn jafn hátt og slíkt. Það er áhugi og starfsfólki finnst almennt gaman að vinna hjá stofnun ársins."

Aðspurður um hvað geri Tjörnina að stofnun ársins, segir Styrmir að það sé vafalaust sú meðvitaða vinna sem felst í að láta fólki finnast það skipta máli. „Við viljum að hver og einn finni að hann hefur ákveðið frelsi til athafna og getur lagt sitt af mörkum."

Vinnustaðarsáttmáli

Á hverri starfsstöð Tjarnarinnar er gerður sérstakur vinnustaðarsáttmáli á hverju hausti. „Þá förum við í gegnum spurningar eins og hvernig er fyrirmyndarstarfsmaðurinn? Hvernig eigum við að koma fram við hina? Svo tökum við það sem kemur út úr þessu og skrifum upp skjal sem síðan er farið yfir á fundi. Hver og einn starfsmaður samþykkir síðan með undirskrift að uppfylla þau skilyrði sem hópurinn setti sér sjálfur." Styrmir er sannfærður um að þetta sé lóð á vogarskálarnar og skipti máli í sambandi við að Tjörnin skori yfirleitt hátt í valinu á stofnun ársins.

Vinnustaðarsáttmálinn gerir það að verkum, að áliti Styrmis, að fólki líði fljótt eins og það tilheyri hópi, þrátt fyrir að það sé um 40% endurnýjun í starfsmannahópnum á hverju ári. „Það er sameiginlegt markmið allra, fólk fær strax á tilfinninguna að þetta sé starfsmannaandinn." Hann segir að ennþá hafi enginn neitað að skrifa undir. „Þetta er ekkert íþyngjandi, heldur dálítið þannig að menn lofa að mæta í vinnuna og gera sitt besta, vera hjálpfúsir og ekki baktala samstarfsfólkið."

Styrmir segir að samhliða þessari könnun sé gerð önnur á vegum Reykjavíkurborgar. Þau fái nákvæmar niðurstöður úr henni og hafi tækifæri til að nýta þær í umbótastarf. „Eitt árið fannst starfsfólki það ekki hafa fengið nógu góða fræðslu. Þá var einfaldlega brugðist við því. Þetta spilar allt saman og á þátt í því hvernig við komum út í þjónustukönnunum og í valinu á stofnun ársins," segir Styrmir að lokum.

Viljum að fólk hagi sér öðruvísi í vinnunni en heima hjá sér

segir Guðrún Kaldal, framkvæmdastjóri frístundamiðstöðvarinnar Tjarnarinnar

Tjörnin, frístundamiðstöð Vesturbæjar, Miðborgar og Hlíða varð til árið 2016, þegar frístundamiðstöðvarnar Kampur og Frostaskjól voru sameinaðar. Í þessum hverfum eru starfræktar 12 félags- og frístundamiðstöðvar en í hverfunum búa hátt í 35 þúsund íbúar. Um tíundi hluti þeirra er á grunnskólaaldri og nýtir þjónustu miðstöðvanna. Heildarfjöldi starfsmanna er um 200, í 80 stöðugildum. Allt frá árinu 2012 hefur Tjörnin og forverar hennar, verið Stofnun ársins, eða fyrirmyndarstofnun.

Guðrún Kaldal er forstöðumaður Tjarnarinnar. Hún segir skýringuna á þessari velgengni fyrst og fremst felast í stefnumiðaðri stjórnun. „Við erum með skýrar starfslýsingar og skýr markmið og svo skipta virðing og samvinna miklu máli." Hún segir stjórnendur Tjarnarinnar vera með skýra sýn í starfsmannamálum, sem gangi meðal annars út á að valdefla þann fjölbreytta hóp sem þar starfar. „Fólkið okkar er með mismikla menntun og við verðum að nálgast hvern og einn út frá þeim styrkleikum sem hann hefur sem starfsmaður", segir Guðrún. Hún segir þjónustukannanir koma mjög vel út, en það endurspegli að fólk sé ánægt með þá þjónustu sem veitt er á starfsstöðvum Tjarnarinnar. „Það er ekki nóg að vera með ánægða starfsmenn því þjónustan við börn og fjölskyldur er það sem er fyrst og fremst í forgangi hjá okkur. Í öðru lagi er það heiðarleiki í stjórnun, traust og virðing. Stjórnendurnir okkar úti á starfsstöðvunum njóta trausts og virðingar. Við skorum alltaf mjög hátt í trausti á næsta yfirmanni. Fólk treystir því sem er verið að segja og gera."

Hugrekki skiptir máli

Í þriðja lagi segir Guðrún að ákveðið hugrekki skipti þau miklu máli, hugrekki til að fara nýjar leiðir. Hún segir starfsfólkið framsækið og duglegt að sækja um fé í þróunarsjóði og stíga skref sem ekki hafi verið stigin áður. „Við lítum líka þannig á, að okkur megi mistakast og þá stöndum við upp aftur. Síðan vil ég nefna auðmýkt. Við reynum að sýna auðmýkt í stjórnun. Stjórnandinn veit ekkert allt og það er ekki undir honum einum komið hversu góð vinnustaðarmenningin er. Það er undir öllum hópnum komið. Hópurinn þarf að skapa góða menningu á sínum stað." Hún segir að til að undirstrika mikilvægi hópsins, sé á hverri starfsstöð komið á vinnustaðarsáttmála. „Starfsmannahóparnir á hverjum vinnustað ræða sín á milli hvernig hópur þeir vilji vera. Síðan höfum við verið með námskeið í vinnusiðferði. Okkurfinnst að fólk þurfi að vera dálítið öðruvísi í vinnunni en það er heima hjá sér. Við þurfum að tala öðruvísi og haga okkur öðruvísi. Við þurfum að fara inn í þann ramma sem er búið að ákveða, að hluta til í sameiningu." Guðrún segir að reynt sé að hafa frekar skýrar reglur. Stjórnendurnir sendi skilaboð niður en annað starfsfólk sendir einnig skilaboð upp. „Síðan reynum við að mætast á miðri leið. Við viljum að fólkið upplifi að það hafi áhrif en að það sé á sama tíma mjög skýr sýn á það til hvers er ætlast."

Guðrún segir mikinn mannauð fólginn í starfsfólki Tjarnarinnar, sem gegni mikilvægu hlutverki og sé stór hluti skýringarinnar á því af hverju það gengur vel. Fólkið hafi metnað fyrir starfinu. Hún segir að stjórnendurnir séu mjög meðvitaðir um hvað sé verið að gera í starfsmannamálum. Almennir starfsmenn verði örugglega heilmikið varir við það, þótt þeir tengi það ekki endilega við þessar kannanir. „En það er náttúrulega gaman fyrir hópinn að fara á þessa fínu hátíð og heyra hvað aðrir eru að gera gott í mannauðsmálum".

Vakandi fyrir breytingum

Að sögn Guðrúnar þurfa stjórnendur á svona vinnustað stöðugt að vera vakandi yfir því sem er að gerast í umhverfinu. Þau þurfi að fylgjast mjög vel með nýjungum og það séu ýmsar nýjar áskoranir sem þau hafi ekki þekkt áður. „Sumir eru vegan, aðrir vilja helst ekkert vinna mikið og það eru ýmsar nýjar breytur sem við þurfum að taka með í reikninginn er þetta kerfi á að virka."

Aðspurð hvaða þýðingu þessi útnefning hafi fyrir þau segir hún hana staðfesta að þau séu að gera það sem hentar. Raunar sé ekki aðalmálið að vinna, heldur að halda sér ofarlega og helst að bæta sig. Þannig sé þetta notað í umbótastarfi. Það sé þó erfitt að bæta sig endalaust. Það megi aldrei slaka á ef það eigi að takast að halda sér við toppinn. „Við unnum ekki í fyrra", segir Guðrún, „en við hækkuðum okkur á milli ára. Við samgleðjumst öðrum sem gengur vel og eigum gott með að sætta okkur við að aðrir skori hærra, ef við erum sjálf sátt við það sem við erum að gera og samanburðinn við fyrri ár", segir Guðrún að lokum.

Samanburður á félögunum

Heildarniðurstaða Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar og Starfsmannafélags ríkisstofnana er mjög lík. Einungis munar 0,05 stigum (á kvarðanum 1-5) á félögunum tveimur. Þrátt fyrir að heildareinkunn sé áþekk er í sumum tilvikum allmikill munur hvað varðar einstaka þætti. Allmikill munur er varðandi mat á launakjörum og vinnuskilyrðum á milli félaganna. Báðir þættir eru mun hærra metnir hjá SFR félögum en St.Rv. félögum. Á móti kemur að mat St.Rv. félaga er hærra en mat SFR félaga á öllum öðrum þáttum. Heildareinkunn og einkunn fyrir hvern þátt eru sýndar fyrir hvort félag í töflunni að neðan.

Myndin sýnir þá þætti sem SFR félagar gefa hærri einkunn og þá sem St.Rv. félagar gefa hærri einkunn.

	SFR 2018	St.Rv. 2018
Heildarmeðaltal	**3,98**	**4,03**
Stjórnun	4,01	4,11
Starfsandi	4,20	4,26
Launakjör	3,03	2,65
Vinnuskilyrði	3,88	3,69
Sveigjanleiki vinnu	4,24	4,26
Sjálfstæði í starfi	4,25	4,30
Ímynd stofnunar	3,79	3,92
Ánægja og stolt	4,16	4,24
Jafnrétti	4,18	4,30

SFR stéttarfélag í almannaþjónustu

Jónsmessuferð lífeyrisdeildar til Eyja

Lífeyrisdeild SFR fór í sína árlegu Jónsmessuferð fimmtudaginn 21. júní 2018. Fullt var í ferðina, en þrjár rútur lögðu af stað frá Grettisgötunni snemma morguns. Ekið var til Landeyjahafnar og siglt til Eyja. Þar var m.a. farið var í skoðunarferð um Heimaey, út í Stórhöfða, á Ræningjatanga þar sem Tyrkir komu að landi og inn í Herjólfsdal. Þrátt fyrir rigningu og þoku á Stórhöfða ríkti gleði meðal ferðalanga. Um hádegisbil var safnið í Eldheimum skoðað og dýrindis fiskisúpa snædd. Eldheimar eru safn um eldgosið í Eyjum og var byggt yfir hús sem grófust undir ösku. Þau hafa verið grafin upp að hluta og hægt er að skoða þau.

Siglt var til baka síðdegis og Lava Center á Hvolsvelli heimsótt. Þar var safnið skoðað og boðið upp á kvöldverðarhlaðborð. Lava Center er afar nútíma- og tæknileg afþreyingar- og upplifunarmiðstöð um eldvirkni og jarðskorpuhreyfingar á Íslandi. Þar mátti meðal annars fræðast um eldsumbrot og jarðskjálfta og hvernig landið okkar hefur orðið til á milljónum ára. Síðan lá leiðin til Reykjavíkur og þreyttir en ánægðir ferðalangar voru komnir í bæinn rétt um kl. 21.

Hvað þarf til þess að vera fyrirmyndarstofnun?

- málþing um mannauðsmál

Í tilefni könnunarinnar um Stofnun ársins héldu SFR og Starfsmannafélag Reykjavíkurborgar sameiginlegt málþing um mannauð þann 9. maí síðastliðinn. Með málþinginu vildu félögin leggja sitt af mörkum til þess að dýpka umræðuna um mannauðsmál hjá stofnunum og vinnustöðum félagsmanna sinna. Yfirskrift málþingsins var: Hvað þarf til þess að vera fyrirmyndarstofnun?

Nokkur erindi voru flutt á málþinginu. Guðrún Kaldal, framkvæmdastjóri frístundamiðstöðvarinnar Tjarnarinnar fjallaði um skýra sýn og hlutverk starfsmanna og mikilvægi þess að stjórnendur virkjuðu starfsmenn sína sem einstaklinga og stuðluðu að þátttökustjórnun. Ásta Bjarnadóttir, framkvæmdastjóri mannauðssviðs Landspítala sagði nútíma mannauðsstjórnun snúast um það að bregðast við áður en í óefni sigldi. Hlutverk kannana væri þar mikið. Það væri mikilvægt að starfsmenn jafnt sem stjórnendur væru jákvæðir gagnvart könnuninni og nýttu hana sér til hagsbóta með skipulögðum hætti.

Ljúgðu aldrei

Ólafur Þór Hauksson, héraðssaksóknari og fyrrverandi sérstakur saksóknari fjallaði um góðan framgang embættis Sérstaks saksóknara í könnuninni. Störf embættisins voru umdeild á erfiðum tímum í íslenskri efnahagssögu, stofnunin flutti oft á stuttu tímabili og miklar sveiflur voru í starfsmannahaldinu á meðan hún starfaði. Þrátt fyrir þetta var stofnunin valin Stofnun ársins af starfsmönnum þrjú ár í röð frá 2011-2013 og í því þriðja árið 2014. Galdurinn sagði Ólafur meðal annars liggja í því að stjórnendum tókst að skapa festu í starfseminni og tryggja grunnkröfur þrátt fyrir ólgusjóinn. Óvissu og ótta var markvisst eytt með því að hafa setninguna „Segðu það fljótt, segðu það allt og ljúgðu aldrei“ að leiðarljósi. Að loknum erindunum sátu fyrirlesarar fyrir svörum, ásamt Gunnari Björnssyni, skrifstofustjóra Kjara- og mannauðssýslu ríkisins og Ragnhildar Ísaksdóttur starfsmannastjóra Reykjavíkurborgar. Ákveðið hefur verið að efna til sambærilegs málþings í tengslum við stofnun ársins á næsta ári.

Starfsmennt
FRÆÐSLUSETUR

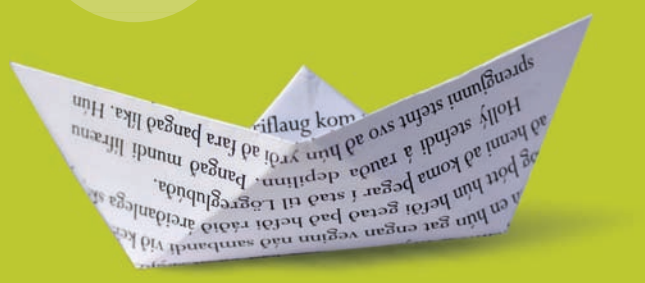
Áttu einingar

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

Haustið 2018 munu Fræðslusetrið Starfsmennt og Keilir bjóða raunfærnimat í nokkrum greinum Háskólabrúar. Þau sem standast raunfærnimatið geta stytt leiðina til lokaprófs af Háskólabrú Keilis.

Ef þú ert 23 ára eða eldri, með samtals þriggja ára almenna starfsreynslu og hefur lokið að lágmarki 70 einingum úr framhaldsskóla gætirðu átt erindi í raunfærnimat. Komdu og kynntu þér málið! Kynningarfundur verður haldinn fimmtudaginn 11. október kl. 17:00 hjá Starfsmennt í Skipholti 50b, Reykjavík.

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



símenntun ... á þínu færi

Hvað er Háskólabrú Keilis?

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

Hvaða einingum er mikilvægast að hafa lokið?

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

Hvað er raunfærnimat?

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

Hvar fæ ég meiri upplýsingar?

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

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

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

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

Fræðslusetrið Starfsmennt / Skipholti 50b, 105 Reykjavík / Sími 550 0060 / smennt@smennt.is

Raunfærnimat á móti námskrá Háskólabrúar Keilis

Á vorönn 2018 setti Fræðslusetrið Starfsmennt í samstarf við Keili - Miðstöð vísinda, fræða og atvinnulífs upp raunfærnimat á móti námskrá Háskólabrúar Keilis í því augnamiði að þátttakendur gætu stytt leiðina til lokaprófs af brúnni. Inntökuskilyrði í raunfærnimatið eru þau sömu og inntökuskilyrði Háskólabrúar, að vera 23 ára eða eldri, með samtals þriggja ára almenna starfsreynslu og hafa lokið að lágmarki 70 einingum úr framhaldsskóla, þar af sex einingum í stærðfræði, sex einingum í íslensku og sex einingum í ensku. Verkefnið var styrkt af Fræðslusjóði framhaldsfræðslunnar og aðferðarfræði Fræðslumiðstöðvar atvinnulífs um framkvæmd raunfærnimats fylgt í þaula.

Háskólabrú Keilis býður upp á nám fyrir einstaklinga sem hafa ekki lokið stúdentsprófi og uppfylla nemendur að loknu náminu inntökuskilyrði í allar deildir Háskóla Íslands. Auk þess hafa útskrifaðir nemendur fengið inngöngu í nám í öðrum háskólum bæði hérlendis og erlendis.

Kennarar Háskólabrúar fóru yfir þá áfanga sem þeir kenndu og mátu hvort það væri raunhæft að bjóða upp á raunfærnimat í þeim. Niðurstaðan varð sú að sex greinar Háskólabrúar þóttu henta til raunfærnimats: Stærðfræði 1 (STÆ2A06), Stærðfræði 2 - Tölfræði (STÆ3AT06), Upplýsingatækni (UPT2A06), Upplýsingatækni og tölfræði (UTÖ2B06), Danska (DAN2A06) og Bókfærsla (INN2A06). Kennarar þessara áfanga útbjuggu matslista og mátu raunfærni þátttakenda.

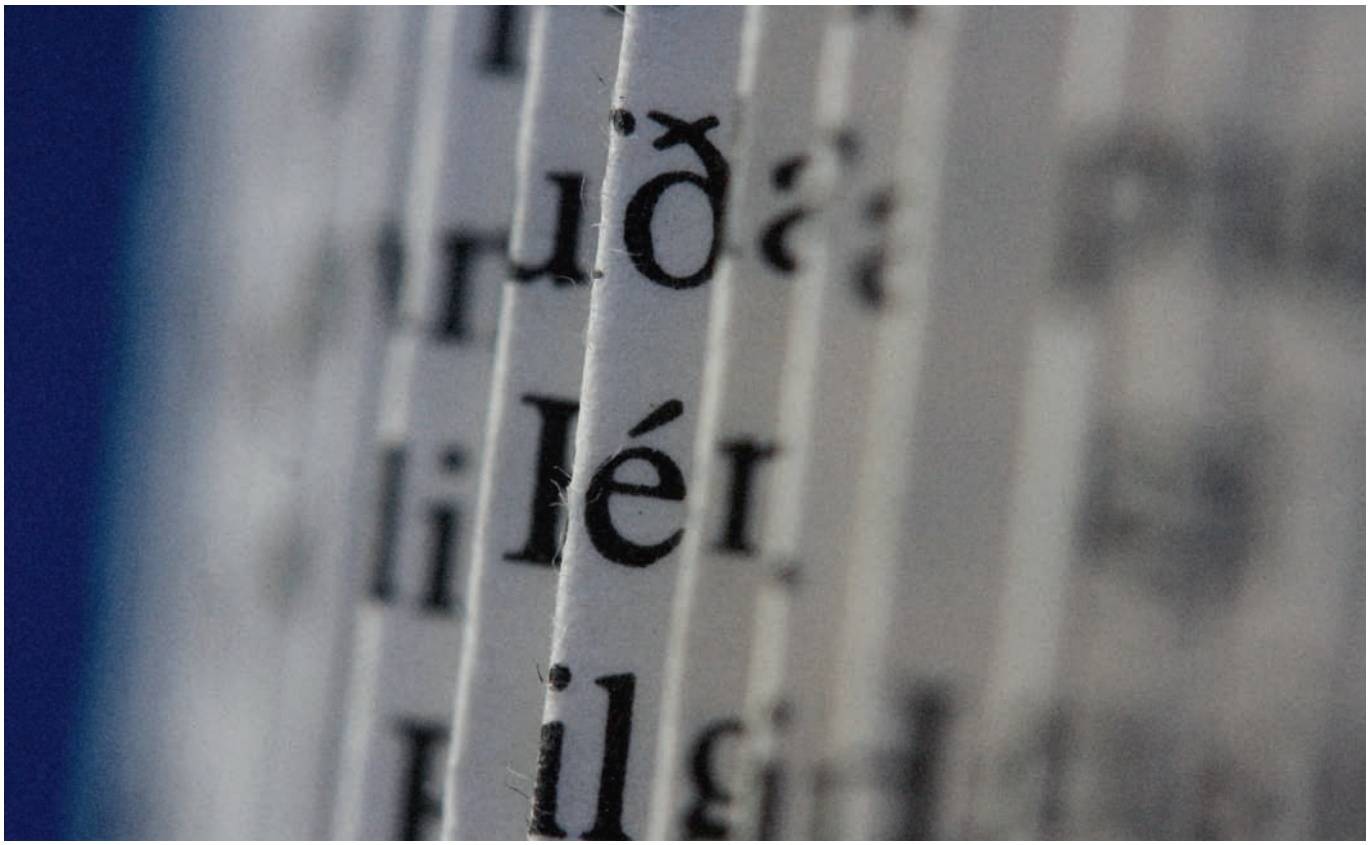
Verkefnið var auglýst í blaði stéttarfélaganna í janúar 2018 og 21. febrúar var haldinn opinn kynningarfundur í húsnæði Starfsmenntar þar sem verkefnastjóri Starfsmenntar kynnti markmið og framkvæmd raunfærnimatsins og náms- og starfsráðgjafi frá Keili kynnti Háskólabrúna og möguleika þátttakenda að loknu raunfærnimati. Matsferlið sjálft hófst svo í kjölfar kynningarfundar og því lauk í byrjun júní 2018.

Alls tóku sex einstaklingar þátt í raunfærnimatinu, allt konur og var meðalaldur þeirra 49 ár. Í heildina fóru fram 16 matssamtöl og stóðust þátttakendur alls 90 f-einingar (framhaldsskólaeiningar) í matinu. Flestar metnar f-einingar á einstakling voru 24 en sem dæmi má nefna að Félagsvísinda- og lagadeild Háskólabrúar Keilis telur 73 f-einingar í heildina. Einstaklingar geta því stytt námið umtalsvert með því að fara í gegnum raunfærnimatið.

Fimm af sex þátttakendum voru af höfuðborgarsvæðinu en ein kom utan af landi. Ýmist voru notaðir rafrænir miðlar í matsferlinu eða viðkomandi kom til höfuðborgarinnar til að taka þátt. Þess má geta að greiddur er ferðastyrkur til aðildarfélaga samkvæmt reglum Starfsmenntar vegna þátttöku í raunfærnimati.

Fimm af þessum sex þátttakendum hófu nám á Háskólabrú í ágúst 2018 og sú sjötta ætlar að hefja nám í janúar 2019. Þátttaka í raunfærnimati á móti kröfum Háskólabrúar Keilis átti því þátt í að hvetja til frekara náms og óskar Starfsmennt þátttakendum velfarnaðar í námi og starfi.

Nýr hópur fer af stað nú á haustdögum og hvetur Starfsmennt alla áhugasama að fylgjast með á vef Starfsmenntar www.smennt.is eða leita sér frekari upplýsinga annað hvort í gegnum netfangið smennt@smennt.is eða í síma 550 0060.



Gott að vita!

Námskeið og fyrirlestrar á vegum **St.Rv.** og **SFR**

Haust 2018

St.Rv. og SFR bjóða sameiginlega upp á námskeið og fyrirlestra fyrir félagsmenn nú á haustönn 2018. Fræðslunefndir félaganna hafa mótað dagskrána. Stefnan er að bjóða upp á fjölbreytta fræðslu, bæði stutta og lengri, á mismunandi tíma svo flestir finni eitthvað við sitt hæfi. Lágmarksfjöldi þátttakenda á hvert námskeið er 12 (nema annað sé tekið fram) en hámarksfjöldi er mismunandi eftir námskeiðum.

Nánari upplýsingar og námskeiðslýsingar er að finna á vefsíðum félaganna.

Skráning er hafin á vefsíðum félaganna.

Jóga – byrjendanámskeið

Dagsetning: 9., 16., 23. og 30. október
Kl. 19.00-20.30
Lengd: 6 klst.
Staður: Grettisgata 89, 1. hæð
Leiðbeinandi: Hrönn Baldursdóttir er reyndur jógakennari. Hún lauk hatha-jógakennaranámi 2005, Kundalini-jóga-kennaranámi árið 2015 og Yoga Nidra kennaranámi 2016.

Streita - dulinn skaðvaldur

Dagsetning: 10. október
Kl. 20.00-21.30
Lengd: 1,5 klst.
Staður: Grettisgata 89, 1. hæð
Leiðbeinandi: Ragnheiður Guðfinna Guðnadóttir, MS í vinnusálfræði

Eldað með börnum 1 - matreiðslunámskeið með Dóru Svavars

Dagsetning: 11. október
Kl. 17.30-21.30
Lengd: 4 klst.
Staður: Hússtjórnarskóli Reykjavíkur, Sólvallagötu 12
Leiðbeinandi: Dóra Svavarsdóttir er margreyndur matreiðslumeistari og hefur haldið fjölda námskeiða í gerð grænmetisrétta. Hún er eigandi Culina veitinga og fyrrum eigandi veitingastaðarins „Á næstu grösum".

Hjólað allt árið – hvað þarf til

Dagsetning: 11. október
Kl. 17.00-21.00
Lengd: 4 klst.
Staður: Grettisgata 89, 1. hæð
Leiðbeinandi: Árni Davíðsson, sem er Dr. Bæk og Heilbrigðisfulltrúi í Mosfellsbæ.

Tálgun

Dagsetning: 17. og 18. október.
Kl. 18.00-21.00
Lengd: 6 klst.
Staður: Handverkshúsið, Dalvegi 10-14, Kópavogi
Leiðbeinandi: Bjarni Þór Kristjánsson

Ljósmyndanámskeið

Dagsetning: 17., 24. og 31. október
Kl. 17.00-20.00
Lengd: 9 klst.
Staður: Grettisgata 89, 1. hæð
Leiðbeinandi: Pálmi Guðmundsson hjá ljosmyndari.is

Garðurinn allt árið

Dagsetning: 22. október
Kl. 19:30-21:00
Lengd: 1,5 klst.
Staður: Grettisgötu 89, 1. hæð
Leiðbeinandi: Vilmundur Hansen, garðyrkju- og grasafræðingur sem er með víðtæka reynslu í ræktun og kennslu. Vilmundur heldur úti facebook-síðunni Ræktaðu garðinn þinn.

Að8sig – Ný tækifæri, sjálfskoðun og áræðni, árin eftir fimmtugt

Dagsetning: 22. og 29. október og 5.nóvember
Kl. 17:00-20:00
Lengd: 9 klst.
Staður: Framvegis, Skeifan 11b, 3ja hæð
Leiðbeinandi: Helga Tryggva, náms- og starfsráðgjafi

Aqua Zumba

Dagsetning: 1., 8., 15. og 22 nóvember
Kl. 20:30-21:15
Lengd: 3 klst.
Staður: Sundlaug Sjálandsskóla, Garðabæ
Leiðbeinandi: Kristbjörg Ágústsdóttir alþjóðlegur Zumba fitness kennari með réttindi til að kenna Aqua Zumba ofl.

Eldað fyrir einn - matreiðslunámskeið með Dóru Svavars

Dagsetning: 1. nóvember
Kl. 17.30-21.30
Lengd: 4 klst.
Staður: Hússtjórnarskóli Reykjavíkur, Sólvallagötu 12
Leiðbeinandi: Dóra Svavarsdóttir er margreyndur matreiðslumeistari og hefur haldið fjölda námskeiða í gerð grænmetisrétta. Hún er eigandi Culina veitinga, fyrrum eigandi veitingastaðarins „Á næstu grösum".

Verkefnastjórnun í eigin lífi

Dagsetning: 5. nóvember
Kl. 19:00-21:00
Lengd: 2 klst.
Staður: Grettisgata 89, 1. hæð
Leiðbeinandi: Baldur Vignir Karlsson, verkefnastjóri á Öryggis- og réttargeðdeildinni á Kleppi. Menntaður í heildrænni læknisfræði frá the College of Naturpathic Medicine í London, með framhaldsmenntun í verkefnastjórnun - og leiðtogaþjálfun. Baldur hefur víðtæka reynslu að kennslu og þjálfun.

Jóga - framhaldsnámskeið

Dagsetning: 6., 13., 20. og 27. nóvember
Kl. 19.00-20.30
Lengd: 6 klst.
Staður: Grettisgata 89, 1. hæð
Leiðbeinandi: Hrönn Baldursdóttir er reyndur jógakennari. Hún lauk hatha-jógakennaranámi 2005, Kundalini-jógakennaranámi árið 2015 og Yoga Nidra kennaranámi 2016.

Jákvæðni og vellíðan í lífi og starfi

Dagsetning: 7. nóvember
Kl. 18:00-21:00
Lengd: 3 klst.
Staður: Grettisgötu 89, 1. hæð
Leiðbeinandi: Ragnhildur Vigfúsdóttir markþjálfi, CDWF.

Ukulele

Dagsetning: 12., 15., 19. og 22. nóvember
Kl. 18:00- 20:00
Lengd: 8 klst.
Staður: Grettisgötu 89, 1. hæð.
Leiðbeinandi: Svavar Knútur tónlistarmaður

Skapandi skrif

Dagsetning: 14., 21. og 29. nóvember og 5. desember
Kl. 18:00-19:30
Lengd: 6 klst.
Staður: Grettisgötu 89, 1. hæð
Leiðbeinandi: Ólöf Sverrisdóttir leikkona, sagnakona og mastersnemandi í Ritlist við HÍ.
Hún hefur unnið sem sögukona hjá Borgarbókasafni Reykjavíkur síðustu árin jafnframt því að kenna leiklist, ritlist og sagnalist í Reykjavík og víðar.

Eldað með börnum 2 - matreiðslunámskeið með Dóru Svavars

Dagsetning: 27. nóvember
Kl. 17.30-21.30
Lengd: 4 klst.
Staður: Hússtjórnarskóli Reykjavíkur, Sólvallagötu 12
Leiðbeinandi: Dóra Svavarsdóttir er margreyndur matreiðslumeistari og hefur haldið fjölda námskeiða í gerð grænmetisrétta. Hún er eigandi Culina veitinga, fyrrum eigandi veitingastaðarins „Á næstu grösum".

Macrame - hnýtingar

Dagsetning: 28. nóvember
Kl. 18:30 - 20:30
Lengd: 2 klst.
Staður: Föndurlist, Strandgata 75, Hafnarfirði
Leiðbeinandi: Geirþrúður Þorbjörnsdóttir eigandi Föndurlistar

Konfektnámskeið fyrir jólin 1

Dagsetning: 3. desember
Kl. 18:00-20:00
Lengd: 2 klst.
Staður: Konfektvagninn (nánari staðsetning auglýst síðar)
Leiðbeinandi: Halldór Kr. Sigurðsson bakari og konditor. Hann hefur í 21 ár kennt áhugasömum að búa til dýrindis konfekt, kransakökur og páskaegg.

Konfektnámskeið fyrir jólin 2

Dagsetning: 6. desember
Kl. 18:00-20:00
Lengd: 2 klst.
Staður: Konfektvagninn (nánari staðsetning auglýst síðar)
Leiðbeinandi: Halldór Kr. Sigurðsson bakari og konditor. Hann hefur í 21 ár kennt áhugasömum að búa til dýrindis konfekt, kransakökur og páskaegg.

Bestu myndirnar í ljós

Maðurinn og fjallið

Skuggar á heyrúllu

Vinningshafarnir eru:

Í flokknum FÓLK

1. sæti - Jóhann Þór Sigurbergsson (Maðurinn og fjallið)
2. sæti - Oddný Kristín Guðmundsdóttir (Skuggar á heyrúllu)
3. sæti - María Björg Gunnarsdóttir (Fyrsti lax Þórunnar)
3. sæti - Sigríður Línberg Runólfsdóttir (Drengur í Mýrarbolta)

Fyrsti lax Þórunnar

Fjölmargir félagsmenn sendu inn myndir í Ljósmynda-samkeppni Blaðs stéttarfélaganna sem auglýst var í maí blaðinu.

Alls bárust rúmlega 150 myndir í keppnina en hægt var að senda inn myndir í tveimur flokkum, fólk og lands-lag.

Vandi dómnefndar var mikill en hana skipuðu þau Birgir Ísleifur ljósmyndari, Kristín Erna starfsmaður SFR, Halldór Snorri starfsmaður St.Rv., Berglind Ósk félags-maður SFR og áhugaljósmyndari og Ásdís félagsmaður St.Rv. og starfsmaður í Listasafni Reykjavíkur. Svo mjótt var á munum að tvær myndir voru valdar í 3. sæti í flokknum FÓLK.

Drengur í Mýrarbolta

myndasamkeppninni

Tröll

Vinningshafarnir eru:

Í flokknum LANDSLAG

1. sæti - Jóhann Þór Sigurbergsson (Tröll)
2. sæti - Sigríður Gísladóttir (Sumar á Vestfjörðum)
3. sæti - Jóhann Þór Sigurbergsson (Gæsir)

Vinningar:

1. Helgardvöl í orlofshúsi félaganna að eigin vali (utan úthlutunartíma)
2. Veiðikortið og útilegukortið
3. Hótelmiðar á Íslandshótel/ Fosshótel

Sumar á Vestfjörðum

Gæsir

Við óskum vinningshöfum innilega til hamingju með árangurinn og öllum þeim fjölmörgu sem tóku þátt þökkum við kærlega fyrir að senda inn myndir.

KÆRI TRÚNAÐARMAÐUR - ÞÚ ERT ÓMISSANDI

Hvað merkir orðið trúnaðarmaður? Fyrri liður orðsins merkir tryggð, traust eða tiltrú. Seinni liður orðsins merkir að sjálfsögðu karl eða kona. Þess vegna merkir orðið trúnaðarmaður karl eða konu sem er treyst. Treyst til hvers?

Hlutverk trúnaðarmanns á vinnustað er bæði margþætt og mikilvægt. Hlutverk sem hefur verið að þróast og aukast í gegnum árin og mun vafalaust þróast áfram með þeim breytingum sem fyrirsjáanlegar eru á vinnumarkaði framtíðarinnar.

Að vera trúnaðarmaður felur í sér bæði réttindi og skyldur. Trúnaðarmaðurinn er valinn af vinnufélögum sínum og hefur skyldur með því að vera tengiliður milli vinnustaðar og stéttarfélags. Hann á að hafa vakandi auga með því að staðið sé við kjarasamninga á vinnustaðnum og að á engan hátt sé brotið á réttindum starfsmanna. Hann vinnur einnig með samstarfsfólki sínu að lausnum á þeim ágreiningsmálum sem upp geta komið á vinnustað. Eitt af aðal hlutverkum trúnaðarmanns rímar mjög við þá kröfu sem meir og meir er lögð áhersla á í starfslýsingum þegar auglýst er eftir starfsfólki. Hver kannast ekki við „Góð samskiptahæfni“ eða „Jákvætt viðmót og hæfni í mannlegum samskiptum“ sem undantekningalaust er óskað eftir í starfsauglýsingum. Það er ýmislegt sem bendir til að þessi áhersla muni aukast í framtíðarvinnuumhverfinu sem við erum rétt að byrja að ímynda okkur hvernig verður. Hæfileikinn til að vinna með fólki er það sem trúnaðarmaðurinn fær einstakt tækifæri til að þroska með sér.

Öll fræðsla og vinna trúnaðarmannsins byggist á þessum mikilvæga þætti sem og tækifærinu til að láta gott af sér leiða.

Tækifæri til að þroska sig

Starfsmaður sem hefur áhuga á að þroska sig í lífi og starfi ætti sannarlega að bjóða sig fram til að gegna hlutverki trúnaðarmanns.

Með því fær hann ótal tækifæri til að sækja námskeið og fyrirlestra ásamt því að mæta reglulega á fundi þar sem lögð er áhersla á að taka púlsinn á atburðum líðandi stundar sem snerta kjaramál og lífskjör vinnandi fólks. Trúnaðarmenn eiga rétt á að vera frá vinnu vegna starfa sem trúnaðarmenn og flestir stjórnendur taka vel í beiðni um leyfi vegna fræðslu og funda enda vita góðir stjórnendur að starf trúnaðarmannsins stuðlar að bættu andrúmslofti og betri samskiptum á vinnustað.

Það er stundum sagt að enginn sé ómissandi. Við sem störfum í stéttafélaginu vitum hve mikilvægur trúnaðarmaðurinn er og hversu ómissandi hann er. Hann er ómissandi hlekkur milli starfsmanna og stéttarfélagsins sem stendur vörð um réttindi félaga sinna og berst fyrir bættu samfélagi.

Kristín Erna Arnardóttir
Starfsmaður SFR

SPÁNN VINSÆLL HJÁ SFR FÉLÖGUM

Húsið sem SFR keypti á Spáni fyrr á árinu hefur fengið afar góðar viðtökur og hefur verið nánast fullbókað síðan það var opnað. Nú hefur SFR einnig fest kaup á fjögurra herbergja pent house íbúð í fjölbýlishúsi á vinsælu ferðamannasvæði á Spáni. Hún er staðsett í um 10 mín. akstursfjarlægð sunnan við Alicante og húsið stendur við ströndina. Íbúðin hentar vel fyrir hreyfihamlaða, með góðri aðkomu hvort sem gestir eru akandi eða í hjólastól, sérstöku bílastæði í bílakjallara og aðgengi að lyftum. Gistirými er fyrir 6 gesti. Verið er að koma íbúðinni í stand og við vonumst til að geta opnað fyrir bókanir í næsta mánuði. En það verður auglýst betur síðar.

Umhverfi hússins er sérlega glæsilegt. Afgirt sameiginlegt með sundlaug, tennisvelli og leiktækjum fyrir börn og fullorðna. Ströndin er beint fyrir framan húsið og er aðeins yfir eina götu að fara, stutt er í fallegt útivistarsvæði, golfvelli og fjölbreyttar verslanir, markaði og veitingastaði í Alicante.

SPÁNN - ORLOFSÚTHLUTUN UM PÁSKA HJÁ SFR

Félagsmönnum SFR stendur til boða að leigja tvær eignir á Spáni í vetur. Þar er um að ræða hús sem SFR festi kaup á í sumar og hefur fengið afar góðar viðtökur hjá félagsmönnum. Um þessar mundir er verið að bæta við pent house íbúð sem kemur vonandi til útleigu í næsta mánuði.

Bókanir á húsi og íbúð á Spáni verður með þeim hætti að hægt er að bóka fram að sumarúthlutun. Sumrin og páskarnir verða hins vegar sett í úthlutun og verður sú úthlutun fyrr en úthlutun annarra orlofshúsa. Þannig mun páskaúthlutun fyrir Spán verða núna strax í nóvember. Nánar auglýst síðar.

1. **Tímabil frá 07.04.-17.04.**
2. **Tímabil frá 17.04.-28.04.**

Nú er opið fyrir bókanir fram að páskum og eftir páska fram að sumartímabili. Sumartímabilið fer í úthlutun fyrir lok árs en verður auglýst betur síðar.

Þessar úthlutanir munu kosta 40 punkta hver, eins og aðrar úthlutanir. Tímabilin kosta 75.000 kr. innifalið í því eru þrif og allur rúmfatnaður, handklæði o.s. frv.

Orlof

NÝ ÍBÚÐ ST.RV. Á SPÁNI

Orlofssjóður Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar hefur fest kaup á íbúð á Spáni til útleigu fyrir félagsmenn. Hún er við ströndina Los Arenales de Sol sem er um 13 km sunnan við Alicante og í 10 km fjarlægð frá flugvellinum. Íbúðin er á jarðhæð og er um 70 fm, með gistirými fyrir allt að 7 manns og við hana eru tveir stórir sólpallar. Við húsið er stór garður með aðgangi að sundlaug, leiktækjum fyrir börn, æfingatækjum fyrir fullorðna og tennisvelli. Í nágrenninu eru fjölmargir golfvellir. Íbúðin er leigð í viku í senn, frá fimmtudegi til fimmtudags. Yfir vetrartíma verður gefinn kostur á að leigja hana í allt að tvær vikur. Verð á vikuleigu með þrifum á íbúð í lok dvalar eru 50.000 kr.

Nánari upplýsingar um íbúð má finna á orlofsvef félagsins.

NÝTT FYRIRKOMULAG Á ORLOFSVEF

Tekið verður upp nýtt fyrirkomulag á orlofsvef St.Rv. í október þar sem ávallt verður hægt að leigja orlofshús og íbúðir félagsins 4 mánuði fram í tímann og íbúð á Spáni 5 mánuði fram í tímann.

UPPBYGGING OG VINNA Í ORLOFSHÚSUM ST.RV.

Vinna við stækkun orlofshússins Norðurás í Svínadal er í fullum gangi þessa dagana. Búið er að slá upp fyrir stækkun en húsið fer úr 40 fm í um 80 fm eftir stækkun. Áætluð verklok eru um miðjan nóvember 2018.

Unnið hefur verið að því að endurbæta og endurnýja leiktæki á leiksvæðum fyrir börn á orlofshúsasvæðinu við Úlfljótsvatn auk vinnu við stígagerð.

Við Akrasel er unnið að stækkun bílastæðis og lagfæringu á göngustíg að húsinu. Leiktæki verða endurnýjuð á leiksvæði og settur verður lítill grasbali við hliðina á leiksvæðinu.

SPÁNN - ÍBÚÐ ST.RV. ORLOFSÚTHLUTUN UM PÁSKA

Félagsmenn í Starfsmannafélagi Reykjavíkurborgar geta sótt um íbúð félagsins um páska en hún fer í sérstaka úthlutunn fyrr en bústaðir og íbúðir almennt hjá félaginu.

Páskatímabilin á Spáni er frá 11.-18. apríl og frá 18.-25. apríl.

Opnað verður fyrir umsóknir í október og úthlutun fer fram í nóvember.

Vikuleiga er 55.000 kr. fyrir vikuna

STÉTTARFÉLAG
Í ALMANNAÞJÓNUSTU

Launakönnun SFR 2018

Launakönnun SFR lítur nú dagsins ljós tólfta árið í röð. Frá upphafi hefur verið gott samstarf við VR við vinnslu könnunarinnar og Starfsmannafélag Reykjavíkurborgar hefur einnig verið þátttakandi síðastliðin átta ár.

Launakönnun SFR veitir mikilvægar upplýsingar um starfskjör félagsmanna. Þeir eiga þess kost að bera saman laun og starfskjör milli ára og fylgjast með launaþróun almennt og í sinni starfsgrein. Mikilvægur þáttur í könnuninni er samanburður á starfskjörum SFR félaga og starfsfólks á einkamarkaði.

Nú höfum við tólf ára samanburð á þróun og dreifingu launa og könnunin gefur okkur tækifæri til að fylgjast með áhrifum efnahagssveiflna á laun og starfsskilyrði. Hægt er að sjá hver meðalhækkun launa er á milli ára, hvort föst eða breytileg yfirvinna sé að aukast eða minnka, hvort einhver munur sé á þróun launa karla og kvenna og hvort kynbundinn launamunur standi í stað, minnki eða aukist. Samanlagt gefa þessar upplýsingar skýra mynd af þeirri þróun sem er á launum og starfsskilyrðum félagsmanna SFR á milli ára. Gögnum var safnað af Gallup í febrúar og mars 2018 og var gerð með líkum hætti og síðustu ár. Spurt var um laun greidd í byrjun febrúar 2018.

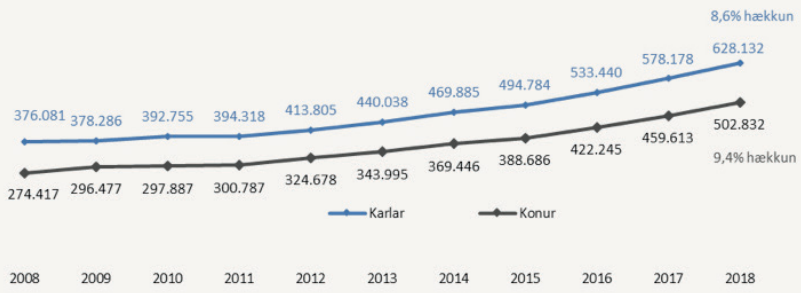
Alls sendu tæplega 2.800 SFR félagar inn lista og var svarhlutfall 51%. Þegar búið er að draga frá lista sem ekki voru fylltir út á fullnægjandi hátt stóðu eftir 2.583 svör sem voru notuð við úrvinnslu gagna. Af þeim sem svöruðu voru konur 69% og karlar 31% og er það svipað hlutfall og fyrir ári.

Hér er gerð grein fyrir helstu niðurstöðum könnunarinnar, einkum hvað varðar launakjör og vinnutíma. Til viðbótar náði könnunin til fjölmargra annarra áhugaverðra þátta og verður nánar gerð grein fyrir niðurstöðum könnunarinnar á heimasíðu félagsins og í næstu tölublöðum. Þar geta félagsmenn einnig nálgast helstu niðurstöður hennar, launatöflur og töluleg gögn, ásamt samanburði við St.Rv. og VR.

Heildarlaun hækka um rúm 9% milli ára

Spurt var um laun fyrir janúarmánuð – laun greidd í byrjun febrúar 2018. Heildarlaun SFR félaga voru tæpar 541 þúsund krónur, sé miðað við fullt starf. Þetta eru tæpum 46 þúsund krónum hærri heildarlaun en fyrir ári og hækkun um rúm 9%. Fyrir ári hækkuðu launin um rúm 8%. Myndin að neðan sýnir launaþróun síðustu ára, skv. könnununum. Laun karla hækkuðu um tæpar 50 þúsund krónur (tæp 9%) og laun kvenna hækkuðu um rúmar 43 þúsund krónur (rúm 9%).

Heildarlaun karla og kvenna miðað við 100% starf



Myndin sýnir laun karla og kvenna og hækkun launa miðað við 100% starf.
Laun þeirra sem eru í 70-99% starfi uppreiknuð miðað við 100% starf.

Grunnlaun/dagvinnulaun hækka um rúm 9%

Grunnlaun SFR félaga í fullu starfi hækkuðu um rúm 38 þúsund krónur milli ára, en hækkunin var tæplega 34 þúsund krónur fyrir ári. Þetta er rúmlega 9% hækkun, en launin hækkuðu einnig um 9% fyrir ári. Meðaltal grunnlauna í könnuninni nú voru tæpar 457 þúsund, en 419 þúsund fyrir ári. Þá er miðað við fullt starf. Karlar fengu tæplega 479 þúsund í grunnlaun og hækkuðu um rúmlega 39 þúsund (tæp 9%) og konur fengu tæp 447 þúsund og hækkuðu um tæplega 38 þúsund (rúm 9%).

Heildarlaun starfsstétta hækka um 3 til 11%

Eins og áður sagði, hækka grunnlaun og heildarlaun um rúm 9% milli ára, en hækkun ólíkra starfsstétta er mismunandi. Heildarlaun þeirra sem eru í „öðrum störfum“ hækka mest, eða um 11%. Minnst hækka heildarlaun „sölu- og afgreiðslufólks“ eða um 3%, en grunnlaun þeirra hækka um 11%, jafnmikið og grunnlaun sérfræðinga sem einnig hækka um 11%. Minnst hækka grunnlaun stjórnenda, eða um 7%.

Breytingar á grunnlaunum og heildarlaunum milli ára

	Grunnlaun 2018 í þúsundum króna	Grunnlaun 2017 í þúsundum króna	% breyting frá síð. SFR könnun	Heildarlaun 2018 í þúsundum króna	Heildarlaun 2017 í þúsundum króna	% breyting frá síð. SFR könnun	Fjöldi svara
Alls	457	419	9%	541	496	9%	1626
Stjórnunarstörf	541	505	7%	671	624	8%	224
Sérfræðingar með háskólamenntun	497	446	11%	592	541	9%	120
Sérhæft starfsfólk og tæknar	461	425	8%	579	532	9%	272
Sölu-/afgreiðslustörf	379	341	11%	545	530	3%	46
Skrifstofustörf	449	411	9%	489	446	10%	624
Skrifstofustörf í afgreiðslu	411	378	9%	441	406	9%	117
Önnur störf	407	371	10%	536	483	11%	223

** Laun fólks í 70-99% starfshlutfalli eru uppreiknuð miðað við 100% starf*

Hækkun heildarlauna eftir starfsstéttum og kyni

Ef skoðaðar eru breytingar frá síðasta ári má sjá að laun kvenna og karla hækka álíka mikið. Þetta er þó aðeins mismunandi milli starfaflokka, eins og sjá má í töflunni fyrir neðan.

	Karlar – heildarlaun	Hækkun frá fyrra ári	Konur – heildar laun	Hækkun frá fyrra ári
Alls	628	9%	503	9%
Stjórnunarstörf	712	5%	634	9%
Sérfræðingar með háskólamenntun	662	18%	552	5%
Sérhæft starfsfólk og tæknar	634	5%	508	11%
Sölu-/afgreiðslustörf	597	7%	488	-1%
Skrifstofustörf	537	4%	485	10%
Skrifstofustörf í afgreiðslu	471	9%	439	8%
Önnur störf	585	13%	477	9%

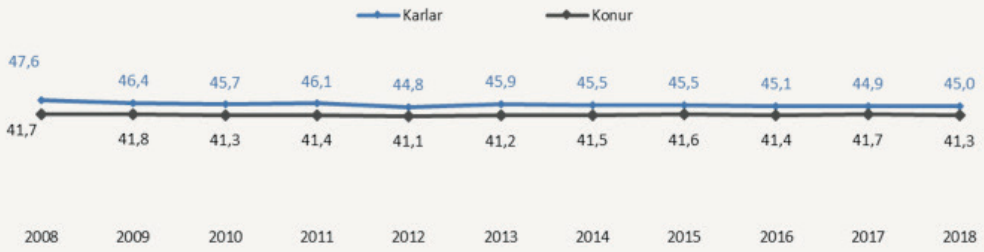
** Fólk í 100% starfi – uppreiknuð laun*

Vinnutími breytist lítið

Vinnutími fólks í fullu starfi helst því sem næst óbreyttur milli mælinga og hefur nú verið á milli 42 og 43 vinnustundir á viku, níu mælingar í röð. Vinnutími karla er að meðaltali 45 stundir og kvenna ríflega 41 stund.

Vinnutími á viku í janúar hjá körlum og konum

Hlutfall karla og kvenna í fullu starfi breytist einnig lítið. Um 90% karla eru í fullu starfi og hefur verið svipað síðustu ár.



Hlutfall kvenna í fullu starfi er 70% og hefur það hlutfall einnig verið svipað síðustu ár.

Launamunur kynjanna breytist lítið

Konur eru með 94% af grunnlaunum karla og 81% af heildarlaunum, miðað við fullt starf. (Grunnlaun kvenna voru 93% fyrir ári og heildarlaun 79% - af launum karla). Vinnutími karla er tæpum fjórum stundum lengri en kvenna á viku, sem gera rúma 16 tíma á mánuði. Aukagreiðslur til kvenna eru lægri en til karla, sem að hluta til skýrist af skemmri vinnutíma, sérstaklega yfirvinnugreiðslur, en einnig óunnin yfirvinna og aðrar greiðslur.

Karlar fá hærri heildarlaun en konur í öllum starfstéttum. Mun minni munur er á grunnlaunum karla og kvenna en heildarlaunum. Grunnlaun karla og kvenna eru oft svipuð og grunnlaun kvenna hærri en karla í „sölu-/afgreiðslustörfum." Á myndinni sést að launamunur karla og kvenna í fullu starfi verður fyrst og fremst til vegna aukagreiðslna sem karlar fá umfram konur, sem að hluta til skýrist af lengri vinnutíma þeirra, eins og áður sagði.

Munur á heildarlaunum fullvinnandi karla og fullvinnandi kvenna er rúm 19%, en var rúm 20% fyrir ári. Þetta er álíka munur og hefur verið undanfarin sjö ár.

Heildarlaun fullvinnandi karla pr. vinnustund voru rúmar 3.200 kr. en fullvinnandi kvenna rúmlega 2.800 krónur. Laun kvenna pr. vinnustund eru um 12% lægri en karla. Hagstofan birtir samskonar tölu undir heitinu „óleiðréttur launamunur" og mældist hann rúm 16% í gögnum Hagstofunnar fyrir árið 2016 fyrir vinnumarkaðinn í heild, en rúm 14% hjá fullvinnandi. Hjá Hagstofu mælist munurinn á almenna vinnumarkaðnum rúm 16% en tæp 16% hjá opinberum starfsmönnum, rúm 8% hjá starfsmönnum sveitarfélaga og rúm 16% hjá ríkisstarfsmönnum. Ef borinn er saman óleiðréttur launamunur Hagstofu 2016 fyrir fullvinnandi og SFR 2018, þá er hann lítið eitt lægri hjá SFR (12%) en vinnumarkaðinn alls árið 2016 (14%).

Taka verður samanburði á launum karla og kvenna pr. vinnustund með þeim fyrirvara að vinnutími karla en lengri en kvenna og því stærri hluti launa karla yfirvinnugreiðslur sem eru hærri en laun fyrir dagvinnu. Í meðfylgjandi töflu má sjá laun pr. vinnustund sem Hagstofa kallar óleiðréttan launamun fyrir starfsstéttir innan SFR.

Leiðréttur munur er 11%

Að teknu tilliti til aldurs, vinnutíma, starfsaldurs, starfsstéttar, menntunar, vaktaálags og atvinnugreinar er munurinn sem eftir stendur og rekja má til kyns rúmlega 11% en minnstur mældist munurinn 7% árið 2010 og 2013. Þetta er sami munur og mældist 2016 og breytingin frá í fyrra er ekki marktæk, þar sem hún er innan vikmarka.

Laun pr. vinnustund eftir starfsstéttum (óleiðréttur launamunur)

	Karlar	Konur	Konur lægri en karlar
Alls	3.252	2.847	-12%
Stjórnunarstörf	3.633	3.464	-5%
Sérfræðingar með háskólamenntun	3.566	3.058	-14%
Sérhæft starfsfólk og tæknar	3.237	2.770	-14%
Sölu-/afgreiðslustörf	3.272	2.701	-17%
Skrifstofustörf	2.966	2.798	-6%
Önnur störf	2.931	2.527	-14%

Munur á hæstu og lægstu launum

Lítillega hefur dregið saman með lægstu og hæstu launum. Frá 2015 hafa lægstu laun hækkað um 49% en hæstu laun hækkað um 40%. Lægstu 5% mörk eru nú 44% af hæstu 5% mörkum, en árið 2010 var hlutfallið 41%.

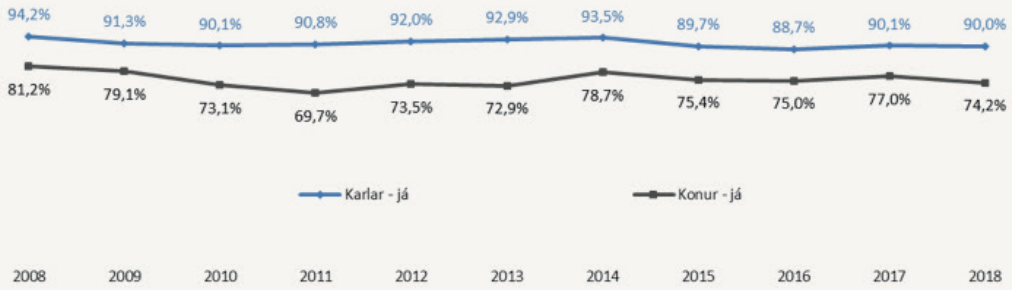
Þau 5% sem eru með lægstu heildarlaun eru með 360 þúsund krónur á mánuði eða lægra, en þau 5% sem hæst hafa launin eru með tæpar 814 þúsund á mánuði eða hærra. Þetta þýðir, meðaltal 5% hæstu launa er 2,84 sinnum hærra en meðaltal 5% lægstu launa.

Karlar fá frekar aukagreiðslur og hlunnindi en konur

Þegar spurt er hvað sé innifalið í heildarlaunum nefna 79% einhverjar greiðslur, en hlutfallið var 81% í fyrra. Hlutfallið er lægra ef miðað er við það sem hæst var árin 2007 og 2008 þegar 85% fengu einhverjar aukagreiðslur. Um 39% fá greiddar yfirvinnugreiðslur skv. unnum yfirvinnutímum. Hæst var hlutfallið 53% árið 2007, en lækkaði hratt eftir hrun og hefur haldist á bilinu 36-40% síðan.

Um 24% fengu greidda „óunna" yfirvinnu en hlutfallið var tæp 26% í fyrra. Lægst var hlutfallið 17% árið 2007. Um fjórðungur fékk greitt vaktaálag og um fimmtungur fengu greidd fæðishlunnindi. Líkt og í fyrri könnunum fá færri konur aukagreiðslur en karlar. Ríflega fjórðungur kvenna fá engar aukagreiðslur en aðeins 10% karla sem er svipuð niðurstaða og undanfarin ár.

Aukagreiðslur eftir kyni

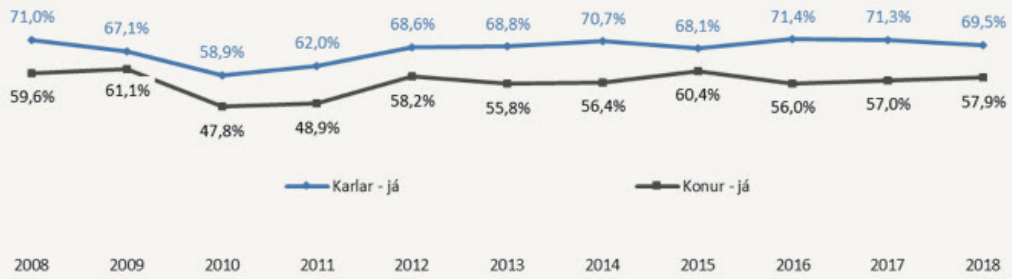


* *Hlutfall karla og kvenna sem segist hafa fengið aukagreiðslur greiddar með janúarlaunum, þ.e. launum greiddum í byrjun febrúar.*

Sex af hverjum tíu fá hlunnindi

Ríflega sex af tíu fá einhverskonar hlunnindi. Tæplega sex af hverjum tíu konum fá hlunnindi, en tæplega sjö af hverjum tíu körlum.

Fær hlunnindi eftir kyni – hlutfall kvenna og karla sem fá „hlunnindi"



* *Með „hlunnindum" er hér átt við ýmiskonar styrki eða greiddan kostnað eða þar sem vinnustaðurinn leggur starfsmanninum til tæki eða tól sem hann getur bæði nýtt í eigin þágu sem og í þágu vinnustaðarins. Ekki eru alltaf skýr mörk á milli þess hvort fyrirtæki bæti starfsmanni upp kostnað eða hvort um hlunnindi sé að ræða, þó hér sé valin sú leið að nefna þetta „hlunnindi".*

Laun teljast sanngjarnari og fólk ánægðara með laun

Munur á sanngjörnum launum og raunverulegum launum hefur farið minnkandi frá 2012 og hefur aldrei mælst lægri en nú, eða 19%, en í könnuninni er spurt hvaða laun fólki finnist sanngjörn fyrir sína vinnu, miðað við fullt starf. Félagsmenn telja tæpar 615 þúsund vera sanngjörn laun. Munurinn var mestur 2007 og 2010, eða tæp 29%.

Líkt og áður munar talsverðu á hvað karlar og konur telja sanngjörn laun fyrir fullt starf. Konur telja sanngjarnt að fá 575 þúsund á mánuði, en karlar telja sanngjarnt að fá 710 þúsund á mánuði fyrir fullt starf. Þar munar 19% á væntingum kynjanna – sem er svipaður munur og fæst séu borin saman heildarlaun karla og kvenna í fullu starfi. Má því segja að launaþeningar kynjanna og sá veruleiki sem kynin búa við fari saman. Sama mynstur hefur komið fram í niðurstöðunum síðustu ár.

Fleiri ánægðari með launin

Aldrei hefur mælst meiri ánægja með laun en nú. Nú segist rúmur þriðjungur vera ánægður með launin, en um 43% eru óánægð. Meirihluti félagsmanna SFR hefur að jafnaði verið óánægður með launin síðan Gallup hóf að mæla viðhorf til launa árið 2007, en nú er hlutfallið um 43% eins og áður segir. Tæpur fjórðungur segist hvorki ánægður né óánægður.

Karlar eru lítið eitt ánægðari með laun sín en konur að venju og starfsfólk á landsbyggðinni er heldur ánægðara með launin en starfsfólk á höfuðborgarsvæðinu. Af starfsstéttum er sölu- og afgreiðslufólk og stjórnendur ánægðast og af atvinnugreinum er mest ánægja með laun meðal starfsfólks í landbúnaði, orkustofnunum og skógrækt og í heildsölu og smásölu. Þá telja færri nú að launin séu verri en greidd séu á öðrum vinnustöðum fyrir sambærilegt starf og vinnutíma en í undanförnum mælingum og aldrei hafa fleiri sagst vera sáttir við laun sín en nú.

Álag mikið en fáa langar ekki í vinnuna næsta dag

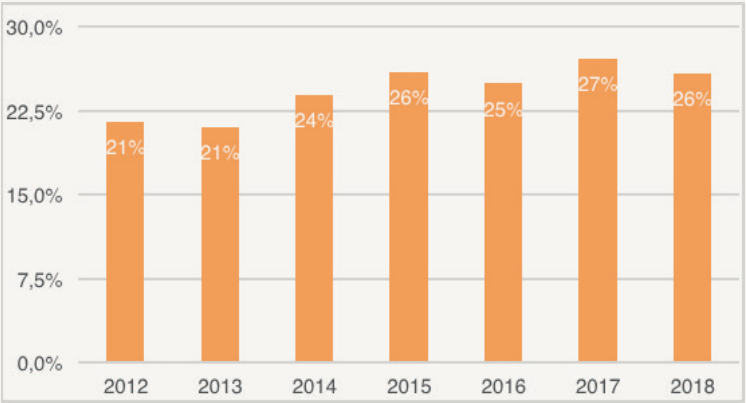
Tæplega fjórir af hverjum tíu telja vinnuálagið of mikið (alltof mikið eða heldur of mikið). Það er svipað hlutfall og undanfarin ár. Flestir telja álagið hæfilegt eða rúm 59% og er það heldur hærra hlutfall en verið hefur. Tilfinning margra er þó sú að álag sé vaxandi og hefur það líka verið endurtekið mynstur í niðurstöðum launakannana SFR síðustu árin. Ríflega helmingur svaranda svarar því að jafnaði til að álag hafi aukist.

Tæpur fimmtungur á erfitt með að hætta að hugsa um vinnuna þegar heim er komið, en meirihluti eða um 65% segist sjaldan verða fyrir því. Karlar eiga erfiðara með að hætta að hugsa um vinnuna en konur og það á einnig við um „stjórnendur," „sérfræðinga" og „sérhæft starfsfólk og tækna" í meira mæli en aðrar stéttir.

Ríflega einn af hverjum tíu segist oft hafa áhyggjur af því að upp komi vandamál í vinnunni sem viðkomandi geti ekki leyst og rúm 12% segjast oft ekki langa í vinnuna næsta dag.

Rúmlega einn af hverjum fjórum svarendum segist vera svo þreyttur eftir að heim sé komið að þeir eigi erfitt með að gera nokkurn skapaðan hlut. Síðustu fjögur ár hefur rúmur fjórðungur sagst vera örmagna eftir vinnudaginn, en um fimmtungur sagðist örmagna eftir vinnudaginn árin 2012 og 2013. Konur eru oftar örmagna en karlar og ungt fólk frekar en eldra fólk. Þá er það algengara í heilbrigðisþjónustu, félagsþjónustu og í löggæslu, dómstólum og fangelsum.

Fjórðungur er örmagna eftir vinnudaginn



Hlutfall þeirra sem segjast „oft" vera svo þreytt(ur) að þeir eigi erfitt með að gera nokkurn skapaðan eftir að vinnudegi lýkur. Spurt var „Kemur það oft eða sjaldan fyrir eftir að vinnudegi lýkur að þú sért svo þreytt(ur) að þú eigir erfitt með að gera nokkurn skapaðan hlut? Svarkvarðinn er „Mjög oft," „Frekar oft," „Hvorki oft né sjaldan," „Frekar sjaldan," „Mjög sjaldan." – Hlutfall þeirra sem segja „mjög oft" og „frekar oft" er tekið saman undir „Oft."

SFR félagar almennt ánægðir með lífið

Nærri níu af hverjum tíu eru ánægðir með lífið. Ríflega fjórir af hverjum tíu eru mjög ánægð með lífið. Það hefur aldrei mælst hærra. Konur eru heldur ánægðari með lífið en karlar og ánægjan hækkar með hækkandi aldri. Ánægjan er mest meðal fólks í stjórnendastöðum og sérfræðistöðum en minnst meðal sölu- og afgreiðslufólks. Hlutfall ánægðra (mjög og frekar ánægðra) hefur á hinn bóginn verið svipað síðustu fjögur ár.

Samanburður á launum VR, SFR og St.Rv.

Heildarlaun VR félaga í 100% starfi eru tæpar 672 þúsund krónur að meðaltali en heildarlaun SFR félaga eru að meðaltali tæpar 550 þúsund. Þetta þýðir að laun SFR félaga þyrftu að hækka um 22% að meðaltali til að ná launum VR félaga.

Meðalheildarlaun St.Rv. félaga eru tæpar 581 þúsund krónur og þyrftu að meðaltali að hækka um 16% til að ná launum VR félagsmanns. Hér eru einungis skoðuð laun fólks í 100% starfi (ekki eru skoðuð uppreiknuð laun, þ.e. fólk í minna en 100% starfi er ekki með í útreikningum og því geta tölur vikið frá áður birtum tölum).

Meðal heildarlaun fólks í 100% starfi eftir félögum og kyni

	Heild	Karlar	Konur
VR	671.534	723.457	626.192
SFR	549.900	628.757	508.163
St.Rv.	580.635	640.034	547.309

Taflan að neðan sýnir hve mikið laun félagsmanna SFR og St.Rv. þyrftu að hækka til að ná heildarlaunum VR félaga.

Launamunur félaga - samanburður á heildarlaunum. VR hærri en hin félögin

	Alls	Karlar	Konur
VR	-	-	-
SFR	22%	15%	23%
St.Rv.	16%	13%	14%

Laun pr. vinnustund fyrir fólk í 100% starfi

Laun VR félaga pr. vinnustund eru 3.658 krónur, laun SFR félaga 2.982 krónur og St.Rv. félaga 3.061 kr.

Heildarlaun fólks í 100% starfi: Laun pr. vinnustund

	Alls	Karlar	Konur
VR	3.658	3.851	3.492
SFR	2.982	3.252	2.847
St.Rv.	3.061	3.278	2.941

VR félagar eru með 23% hærri heildarlaun pr. vinnustund en SFR félagar, enda er vinnutími félagsmanna svipaður og því litlar breytingar þó tillit sé tekið til vinnutímans. Munurinn er meiri meðal kvenna (23%) en karla (18%), eins og undanfarin ár.

Munurinn er meiri í tilviki St.Rv. VR félagar eru með 20% hærri heildarlaun pr. vinnustund en St.Rv. félagar, enda er vinnutími St.Rv. félaga í fullu starfi lengri en VR félaga í fullu starfi.

Launamunur félaga - samanburður á tímakaupi heildarlauna

	Alls	Karlar	Konur
VR	-	-	-
SFR	23%	18%	23%
St.Rv.	20%	17%	19%

Laun SFR félaga þyrftu að hækka um 11% og St.Rv. félaga um 16%

Þegar tillit er tekið til þátta sem áhrif hafa á laun og aðilar í samstarfinu eru sammála um að taka eigi tillit til við útreikninga dregur úr muninum milli SFR og VR en munurinn milli St.Rv. og VR helst sá sami. Útreikningarnir snúa einkum að því að taka tillit til ólíkrar samsetningar félaganna.

Þeir þættir sem tekið er tillit til eru kyn, aldur, aldur í öðru veldi (til að taka tillit til sveiglínu áhrifa aldurs), vinnutími, starfsaldur og starfsaldur í öðru veldi (til að taka tillit til sveiglínu áhrifa starfsaldurs), þá er tekið tillit til yfirflokka starfsstétta (eins og mögulegt er), menntunar og vaktaálags. Ekki er tekið tillit til atvinnugreinar, eins og eðlilegt er.

Greiningin sýnir einnig, að áhrif stéttarfélags á laun að teknu tilliti til ofangreindra hafa minnkað talsvert á undanförnum árum. Árið 2011 hefðu laun SFR félaga þurft að hækka um 19% og laun St.Rv. félaga um 24%. Í tilviki St.Rv. var munurinn mestur árið 2013, en launin hefðu þurft að hækka um 28% til að verða jafn há launum VR.

Munur milli félaga frá 2011 að teknu tilliti til ólíkrar samsetningar félaganna

Taflan að neðan sýnir niðurstöður aðhvarfsgreiningar fyrir tímabilið 2011-2018 þar sem borin eru saman heildarlaun fólks í 100% starfi að teknu tilliti til þeirra þátta sem að ofan eru nefndir.

Samanburður SFR, St.Rv. og VR – hve mikið þurfa laun SFR og St.Rv. að hækka til að ná launum VR félaga – niðurstöður að teknu tilliti til ólíkrar samsetningar félaganna

	VR hærri en SFR	VR hærri en St.Rv.
2011	19%	24%
2012	18%	22%
2013	18%	28%
2014	17%	27%
2015	16%	15%
2016	15%	16%
2017	14%	16%
2018	11%	16%

Launakönnun St.Rv. 2018

Undanfarin ár hefur Starfsmannafélag Reykjavíkurborgar látið gera launakönnun og átt gott samstarf við SFR og VR í því sambandi. Nú er áttunda árið sem könnunin er gerð með sama hætti.

Könnunin veitir mikilvægar upplýsingar um starfskjör félagsmanna og þeir geta borið laun og starfskjör sín saman á milli ára og fylgst með launaþróun, bæði almennt og í sinni starfsgrein. Jafnframt gefst félagsmönnum tækifæri á að bera launin saman við laun á almennum markaði og hjá ríkinu.

Í könnuninni er m.a. hægt að sjá hver meðalhækkun launa er á milli ára, hvort föst eða breytileg yfirvinna sé að aukast eða minnka, hvort einhver munur sé á þróun launa karla eða kvenna og hvort kynbundinn launamunur standi í stað, minnki eða aukist. Samanlagt gefa þessar upplýsingar skýra mynd af þeirri þróun sem er á launum og starfsskilyrðum félagsmanna St.Rv. á milli ára.

Þýðið samanstóð af félagsmönnum St.Rv. í 40% starfshlutfalli eða meira. Endanlegur fjöldi í þýði voru rúmlega 3.600 félagsmenn, en alls sendu 1.320 St.Rv. félagar inn lista. Nærri 500 listar voru ekki fylltir inn á fullnægjandi hátt, svo aðeins voru ríflega 850 svör notuð við úrvinnslu. Það er fækkun frá síðasta ári. Svarhlutfall lækkaði því milli mælinga og var brúttó svarhlutfall (svör sem eru notuð sem hlutfall af endanlegu þýði) aðeins 25%. Þetta er því miður verri þátttaka en nokkru sinni fyrr.

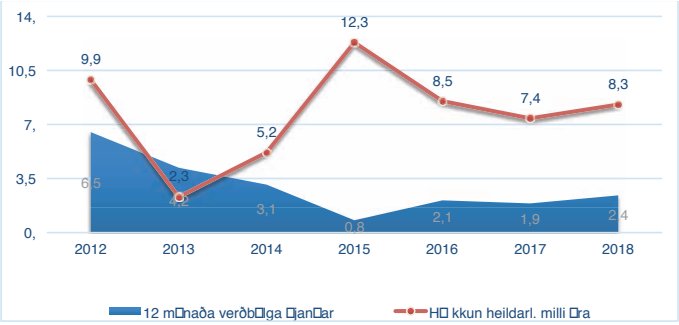
Könnunin var unnin af Gallup í febrúar og mars 2018 og var framkvæmd með líkum hætti og síðustu ár. Spurt er um laun greidd í byrjun febrúar 2018, þ.e. laun fyrir janúarmánuð.

Hér á eftir er gerð grein fyrir helstu niðurstöðum könnunarinnar, sem náði einnig til fjölmargra annarra áhugaverðra þátta. Frekari upplýsingar úr könnuninni eru birtar á heimasíðu félagsins og í næstu tölublöðum. Þar geta félagsmenn nálgast helstu niðurstöður hennar, launatöflur og töluleg gögn, ásamt samanburði við SFR og VR.

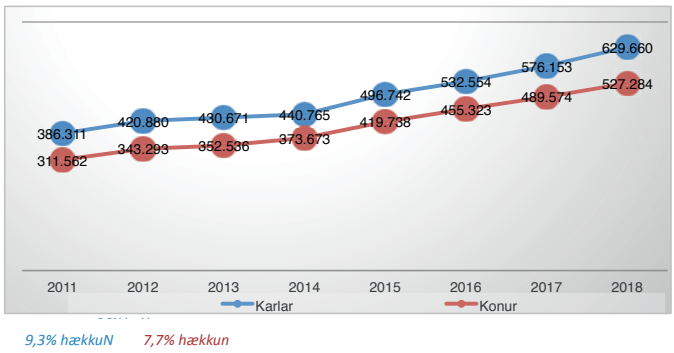
Heildarlaun hækka um rúm 8%

Spurt var um laun janúarmánaðar, eða laun greidd í byrjun febrúar 2018. Heildarlaun St.Rv. félaga eru nú að jafnaði 562 þúsund fyrir fullt starf. Heildarlaun í fullu starfi hækkuðu um tæp 43 þúsund krónur frá því í könnuninni fyrir ári, en það er rúmlega 8% hækkun. Fyrir ári hækkuðu heildarlaun um rúm 7%.

Hækkun heildarlauna milli ára og 12 mánaða verðbólga
Heildarlaun karla hækkuðu að jafnaði um tæpar 54 þúsund krónur (eða um rúm 9%) og heildarlaun kvenna hækkuðu um tæpar 38 þúsund krónur (eða um tæp 8%).



Heildarlaun mánaðar- starfsfólk í 70-100% starfshlutfalli).



** Laun starfsfólks í 70-99% starfshlutfalli eru uppreiknuð miðað við 100% starf*

Grunnlaun/dagvinnulaun hækka um rúm 7%

Grunnlaun St.Rv. félaga í fullu starfi eru 449 þúsund krónur og hækkuðu um tæpar 31 þúsund krónur miðað við könnunina fyrir ári, eða um rúm 7%. Grunnlaun karla hækkuðu um rúmar 38 þúsund krónur eða um tæp 9%, en grunnlaun kvenna hækkuðu um tæp 27 þúsund krónur, eða um tæp 7%.

Konur með 14% lægri heildarlaun en karlar

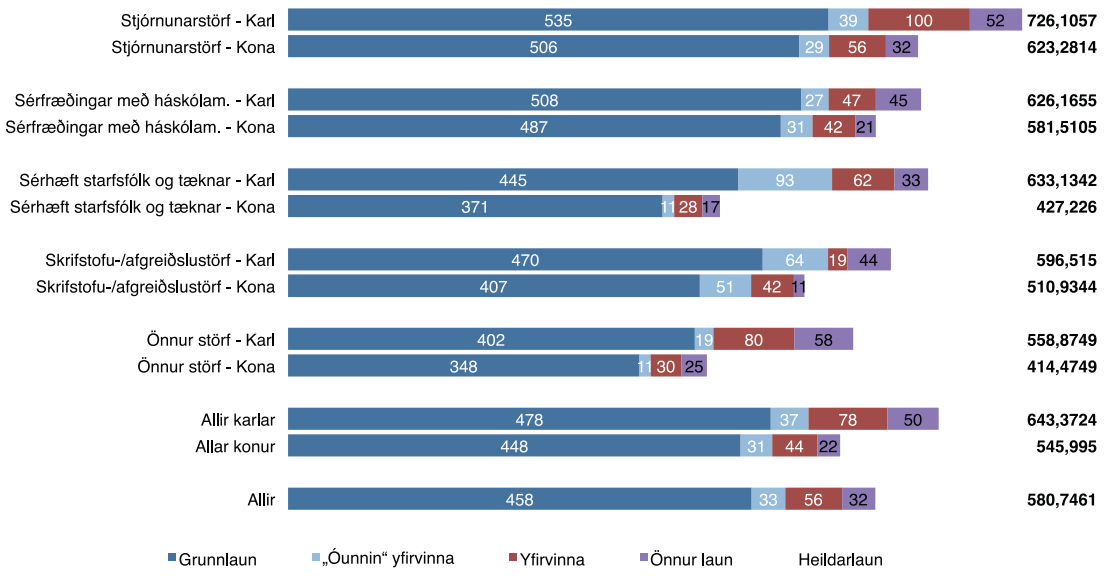
Í ár mælast konur í 100% starfi með ríflega 14% lægri laun en karlar í 100% starfi og hefur munurinn aukist um eitt prósentustig miðað við síðustu þrjú ár, en síðustu þrjú ár hefur munurinn mælst 13%.

Heildarlaun fullvinnandi karla eru rúmar 640 þúsund krónur að jafnaði, en kvenna rúmlega 547 þúsund krónur. Þessar tölur víkja örlítið frá þeim sem nefndar hafa verið fyrr, þar sem þessar tölur eiga eingöngu við starfsfólk í 100% starfi.

Karlar fá hærri heildarlaun en konur í öllum starfsstéttum. Hlutfallslega munar mestu á heildarlaunum kynjanna í flokknum „sérhæft starfsfólk og tæknar“, eða tæplega þriðjungi. Í þessum starfahópi eru ýmis sérhæfð störf, m.a. kerfisfræðingar og frístundaleiðbeinendur og matreiðslumeistarar.

Á myndinni sést að launamunur milli karla og kvenna í fullu starfi stafar m.a. af því að karlar fá hærri greiðslur ofan á grunnlaun en konur, svo sem óunna yfirvinnu, yfirvinnugreiðslur og aðrar greiðslur. Á hinn bóginn má sjá að í flestum starfsstéttum munar litlu á grunnlaunum karla og kvenna í fullu starfi.

Launasamsetning eftir starfsstétt og kyni



** Starfsfólk í 100% starfshlutfalli – laun í þúsundum króna*

Eins og áður sagði voru heildarlaun fullvinnandi kvenna 14% lægri en fullvinnandi karla. Heildarlaun fullvinnandi karla pr. vinnustund voru tæpar 3.300 kr. en fullvinnandi kvenna ríflega 2.900 krónur. Munurinn er rúm 10% sem laun kvenna eru lægri en karla og hefur munurinn aukist um eitt prósentustig frá því fyrir ári.

Nokkur munur er á launum pr. vinnustund milli starfsstétta, eða 7-25% eins og sjá má í meðfylgjandi töflu.

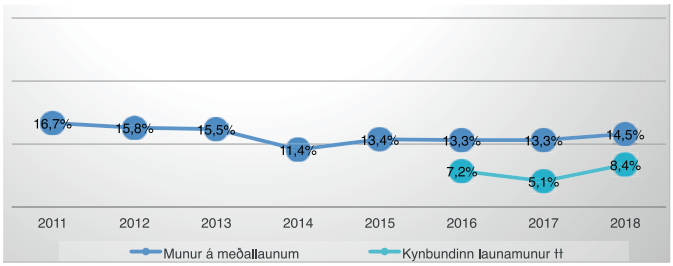
Laun pr. vinnustund eftir starfsstéttum og kyni – fólk í 100% starfi

	Karlar	Konur	Konur lægri en karlar
Alls	3.278	2.941	10%
Stjórnunarstörf	3.728	3.244	13%
Sérfræðingar með háskólam.	3.350	3.112	7%
Sérhæft starfsfólk og tæknar	3.241	2.441	25%
Skrifstofu-/afgreiðslustörf	3.378	2.867	15%
Önnur störf	2.699	2.210	18%

Kynbundinn launamunur heildarlauna

Munur á heildarlaunum fullvinnandi karla og fullvinnandi kvenna er rúm 14%, eins og áður sagði. Launamunurinn sem rakinn er til kyns, að teknu tilliti til aldurs, vinnutíma, starfsaldurs, starfsstéttar, menntunar, vaktaálags og atvinnugreinar og mannaforráða mælist nú 8%. Vegna breytinga á þýðinu var útreikningum breytt og eru því tölur fyrir síðustu ár lítið eitt breyttar. Í fyrra mældist launamunurinn 4%, en með breyttri aðferð mælist hann 5%. Milli ára eykst munurinn um rúm þrjú prósentustig.

Kynbundinn launamunur heildarlauna



** =100% - laun kvenna/laun karla að teknu tilliti til aldurs, vinnutíma, starfsaldurs, starfsstéttar (breytt vegna þýðisbreytingar 2018), menntunar, vaktaálags, atv.gr. og mannaforráða.*

Vinnutími karla lengist um klukkustund á viku

Fólk í fullu starfi vinnur að jafnaði tæpar 44 stundir á viku – vinnutími lengist nú aftur, eftir að hafa styst nær samfellt frá 2011. Karlar bæta um klukkustund við vinnutíma sinn og vinna nú rúma 45 tíma á viku. Vinnutími kvenna stendur í stað og þær vinna tæpa 43 tíma, líkt og fyrir ári.

Nú munar tæpum þremur stundum á vinnuviku karla og kvenna, en aðeins munaði tæpum tveimur stundum á vinnuviku karla og kvenna þegar minnst var.

Vel heppnað tilraunaverkefni

Tilraunaverkefnið um styttingu vinnuvikunnar án launaskerðingar hjá Reykjavíkurborg hófst í mars 2015 og náði þá til starfsmanna barnaverndar Reykjavíkur og skrifstofu þjónustumiðstöðvar Árbæjar og Grafarholts. Verkefnið gaf góða raun og haustið 2016 bættust nýjar starfsstöðvar við verkefnið, þ.e. Leikskólinn Hof, Laugardalslaug, heimaþjónusta og heimahjúkrun í efribyggð og allar hverfis- og verkbækistöðvar borgarinnar.

Síðastliðið haust var ákveðið að fara í annan áfanga tilraunaverkefnisins sem fólst meðal annars í því að gefa öllum starfsstöðvum borgarinnar kost á að sækja um þátttöku í verkefninu að undangengnu samtali yfirmanna og starfsmanna á hverjum stað.

Annar áfangi hófst mánudaginn 12. febrúar 2018. Þar af leiðandi eru þeir sem taka þátt í þeim áfanga ekki að svara fyrir hann í þessari könnun.

Stjórnendur og fólk í „öðrum störfum“ vinnur lengst allra starfsstétta (44-45 tíma). Fólk í heilbrigðisþjónustu og samgöngum/flutningum vinnur rúma 47 tíma.

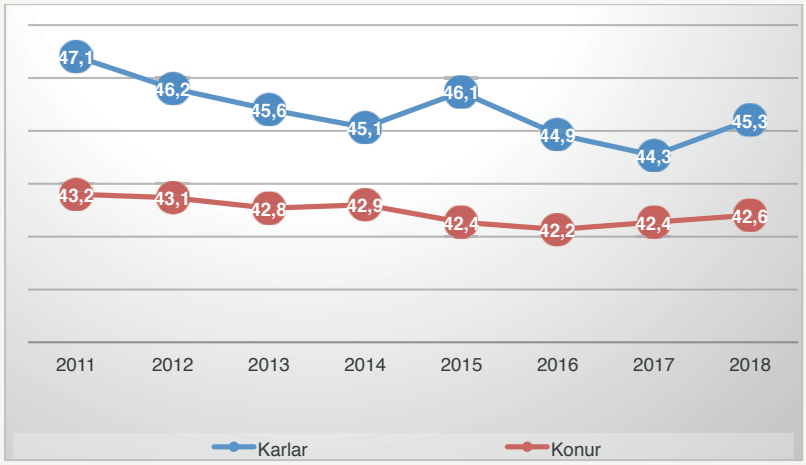
Nærri 84% vinna dagvinnu (þ.e. ekki vaktavinnu). Níu af hverjum tíu konum vinna dagvinnu en sjö af hverjum tíu körlum. Vaktavinna er algengust í samgöngum og flutningum, heilbrigðis- og félagsþjónustu.

Vaktavinna hefur almennt aukist lítillega á Íslandi, en heldur hefur dregið úr henni meðal St.Rv. félaga.

Einn af hverjum fimm er með tímabundinn samning. Hæsta hlutfall er í yngsta aldurshópnum, en þar er ríflega helmingur með tímabundna ráðningu.

Ríflega þrír af hverjum fjórum eru í fullu starfi. Ríflega átta af hverjum tíu körlum og ríflega sjö af hverjum tíu konum. Frá 2011 hefur dregið saman með kynjunum og fleiri konur eru í fullu starfi en hlutfall karla í fullu starfi lækkaði eftir 2014 og hefur haldist svipað síðan þá. Fyrir 2014 voru að jafnaði um 90% karla í fullu starfi.

Hve langa vinnuviku vinnur þú að jafnaði (starfsfólk í 100% starfshlutfalli)



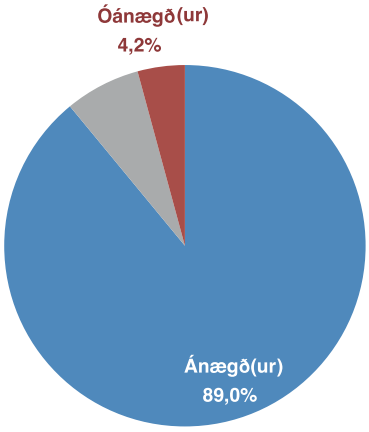
Spurt var: „Hversu langa vinnuviku vannst þú að jafnaði í janúarmánuði í þínu aðalstarfi?“

Aldrei fleiri „Mjög ánægðir“ með lífið

Nærri níu af hverjum tíu eru ánægð með lífið og er það álíka hátt hlutfall og síðustu ár. Hlutfall félagsmanna sem eru mjög ánægðir með lífið hefur þó aldrei mælst hærra en ríflega 40% félagsmanna segjast nú mjög ánægðir með lífið. Aðeins 23% félagsmanna voru ánægðir með lífið árið 2011. Stjórnendur eru ánægðari með lífið en aðrir og ánægja með lífið vex einnig með hærri tekjum.

Ánægja með lífið

Spurt var „Hversu ánægð(ur) eða óánægð(ur) ert þú með lífið á heildina litið?“ Svarkvarðinn var „Mjög ánægð(ur), frekar ánægð(ur), hvorki ánægð(ur) né óánægð(ur), frekar óánægð(ur) og mjög óánægð(ur)“ – Hlutfall þeirra sem eru frekar eða mjög ánægðir er tekið saman undir „ánægðir“ og hlutfall þeirra sem eru frekar eða mjög óánægðir er tekið saman undir „óánægðir.“

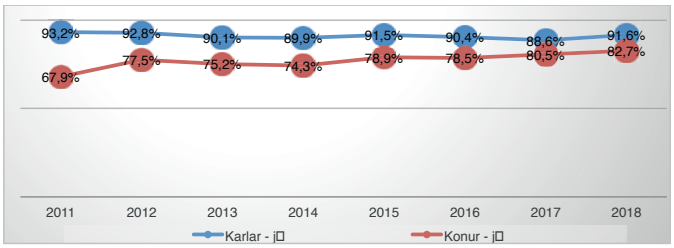


Aukagreiðslur og hlunnindi

Næstum 86% segja að aukagreiðslur af einhverju tagi séu hluti af heildarlaunum. Tæplega 39% nefna yfirvinnugreiðslur skv. yfirvinnutímum, tæp 27% nefna greiðslur fyrir „óunna“ yfirvinnu og tæplega fjórðungur vaktaálag og álíka margir nefna fastar yfirvinnugreiðslur.

Líkt og í fyrri könnunum eru heldur færri konur sem fá aukagreiðslur en karlar, en dregið hefur saman með kynjunum. Um það bil ein af hverjum sex konum fá engar aukagreiðslur en tæplega einn af hverjum tíu körlum.

Aukagreiðslur eftir kyni

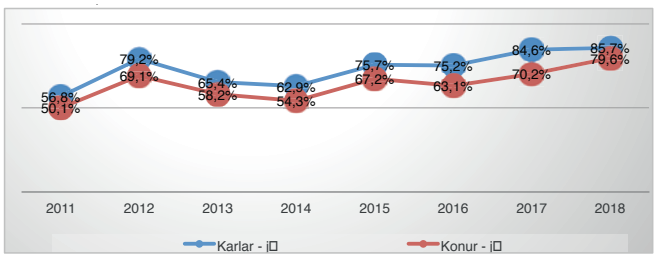


Fleiri fá hlunnindi

Ríflega fjórir af hverjum fimm fá einhver hlunnindi í starfi. Með „hlunnindum“ er til dæmis átt við styrki, ýmiss konar búnað, tæki og tól sem vinnustaðurinn útvegar og hægt er að nota í eigin þágu og þegar vinnustaður greiðir kostnað sem leggst á starfsmann vegna starfs hans. Í sumum tilvikum er því ekki beinlínis um hlunnindi að ræða, þar sem vinnustaðurinn gerir ekki annað en að bæta starfsmanninum upp kostnað sem hann hefur lagt út fyrir vinnustaðinn.
Í sumum tilvikum getur þó verið erfitt að greina á milli þess hvort um hlunnindi er að ræða eða ekki.

Flestir, eða rúmlega helmingur fá styrk til líkamsræktar, ríflega þriðjungur fær samgöngustyrk og álíka margir eru með GSM síma. Lítið eitt færri fá fartölvu/spjaldtölu og ríflega fjórðungur fær greiddan símakostnað. Fleiri karlar fá hlunnindi (86%) en konur (80%) en dregið hefur saman með kynjunum miðað við síðustu mælingar.

Hlunnindi eftir kyni



Meiri ánægja með laun síðustu tvö ár

Síðustu þrjú ár hefur mælst meiri ánægja með laun en næstu fjögur ár þar á undan. Nærri þriðjungur félagsmanna er ánægður með launin – en tæpur helmingur er óánægður. Karlar eru ánægðari með launin en konur, eins og hefur verið að jafnaði. Stjórnendur eru ánægðastir með launin af öllum starfsstéttum. Af atvinnugreinum er mest ánægja meðal þeirra sem starfa við „Landbúnað, orkustofnanir og/eða skógrækt.“

Tæplega helmingur félagsmanna segist óánægður með launakjör sín nú, en til samanburðar voru 73% óánægð með launakjör sín 2014.

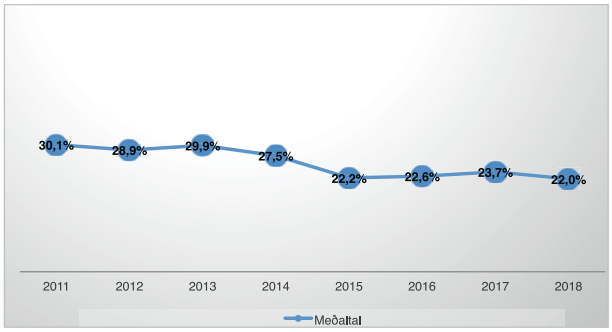
Meiri óánægja er meðal fólks í 70-99% hlutastörfum með launakjörin en meðal fólks í fullu starfi eða fólks í hlutastarfi (undir 70%). Þá er ánægjan með laun tengd þeim heildarlaunum sem fólk fær og því meiri ánægja með laun eftir því sem tekjur eru hærri.

Sanngjörn laun og væntingar

Félagsmenn telja um 642 þúsund vera sanngjörn laun. Eins og áður munar talsverðu í launavæntingum kynjanna. Konur telja sanngjarnt að fá 615 þúsund á mánuði, en karlar telja sanngjarnt að fá 704 þúsund á mánuði fyrir fullt starf. Þar munar um 13% á væntingum kynjanna sem konur eru lægri en karlar – og er það álíka mikill munur og þegar borin eru saman heildarlaun karla og kvenna í fullu starfi. Má því segja að hér fari saman væntingar og veruleiki.

Laun félagsmanna þyrftu að hækka um 22% til að teljast sanngjörn og hefur það hlutfall verið svipað síðustu fjögur ár. Laun karla þyrftu að hækka um 20% og kvenna um 23% til að teljast sanngjörn.

Hlutfallslegur munur á sanngjörnum launum og heildarlaunum



Starfsmannafélag Reykjavíkurborgar

Sumarferð eftirlaunadeildar á Reykjanes

Vaskur hópur úr eftirlaunadeild félagsins fór í sumarferð á vegum félagsins um Reykjanesið 21. júní síðastliðinn. Fararstjóri í ferðinni var Hörður Gíslason, sem starfaði lengi hjá Strætó, en hann þekkir svæðið í þaula enda á sínum heimaslóðum.

Skoðaðir voru áhugaverðir, fallegir og sögulegir staðir þrátt fyrir að veðrið væri ekki eins og best verður á kosið.

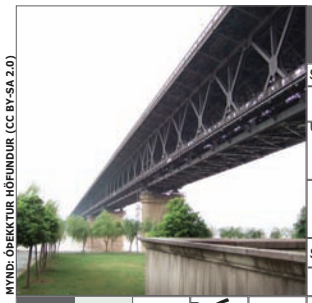
Ekið var frá Reykjavík í þoku og súld að Kleifarvatni um Suðurstrandarveg til Grindavíkur þar sem boðið var upp á kjötsúpu í hádegisverð. Þaðan var síðan haldið að Brimkatli og umhverfið þar skoðað. Þarna hafa orðið skipsskaðar vegna sérstakra náttúrulegra aðstæðna. Þá var haldið að Reykjanesvita og afstaða plánetna himinhvolfsins útskýrð og skoðuð hjá Hitaveitu Suðurnesja. Eftir það var farið að brúnni milli „heimsálfa“ og flekakenningin útskýrð fyrir ferðalöngunum. Næsti áfangastaður var Keflavíkurflugvöllur þar sem ekið var um svæðið sem ameríski herinn hafði haft til ráðstöfunar. Boðið var upp á pönnukökukaffi í „Officeraklúbbnum“, sem enn heldur sínu fyrra útliti. Ekið var áfram um Hvalsnesið og m.a. farið að kirkjunni þar.

Að lokum var farið í Garðinn þar sem stoppað var í Útskálakirkju og fararstjórinn hélt þar frábæra og fræðandi tölu. Einnig var farið að Garðskagavita og byggðasafnið skoðað. Þar er einnig mjög góður veitingastaður sem hópurinn snæddi á.

Eftir kvöldmatinn var haldið til Reykjavíkur. Enn þá var rigning og súld en engum leiddist, þar sem fararstjórinn fór á kostum við að segja okkur allskyns sögur, sannar eða lognar, alla leiðina heim. Er það mál manna að Hörður fararastjóri hafi staðið sig frábærlega vel, skemmt okkur og upplýst á ýmsa lund, á eftirminnilegan hátt.

Guðrún Árnadóttir

Lausn krossgátu 2. tbl. 8. árgangur



MYND: ÓÞEKKTUR HÖFUNDUR (CC BY-SA 2.0)

HÖFUNDUR BH • KROSSGATUR.GATUR.NET

						KOMAST YFIR	GENGI	ÁNÆGJU-STUND	H	FRÆKORNS	SJÚSSA / HVORT	S	ÓSKORÐ-AÐA	L
					SKJALFESTA / ÓFARN-AÐUR	S	K	R	Á	S	E	T	J	A
					B	Ö	L	TÍK / LEIKUR	T	Æ	F	A	SUDDI	U
					FITUNGAR	L	Í	P	Í	Ð	SUSS	U	S	S
					SKEMMDIR / SKÓLI	S	K	7 A	Ð	I	BLÁSA / PLANTA	P	Ú	A
	↓	TUNNU / SEYTLAR	Á	SKORÐÝR / LEIÐ	M	A	U	R	KLÆÐI / NÁ YFIR	S	J	A	L	LÍFRÆN SÝRA
REIKA / ÞYKKUR	R	A	M	B	A	SAMTÖK	KLAKI / SJÁLF-STÆÐI	Í	S	FISKUR	U	Í RÖÐ / KROPP	D	E
D	I	5 G	U	R	UMTAL / FYRSTUR	A	F	S	P	U	R	4 N	GLÆSI-LEIKI	D
ÁTT / GÖRN	S	A	MJÖG / ÓFÁ	A	F	A	R	HINN SEINNI	A	F	T	A	R	I
Þ	A	R	M	U	R	SAMS-KONAR / BEIN	E	I	N	S	SEGJ-I UPP / HREINSI-EFNI	R	E	1 K
EFNA-SAMBAND	S	DUGLEGUR / TRJÁ-TEGUND	Ö	T	U	L	L	MEN / FORM	N	I	S	T	I	MÆLI-EINING
E	T	E	R	GUÐS-ÞJÓNUSTA / VIÐBÓT	M	E	S	S	A	HJARTA-ÁFALL	Á	GYLTU / ÓBYGGÐIR	S	Ú
ÆSINGUR / DÝRA-HLJÓÐ	Ó	L	G	A	KJAFTUR / SKORA	G	I	N	MÆLI-EINING / TÍMAEINING	S	P	Ö	N	N
U	R	R	SARG / MJÓLKUR-AFURÐ	U	R	G	VONDUR / SKAMM-STÖFUN	3 I	L	L	U	R	SKREYTING	S
TRÉ	B	I	R	K	I	VAÐALL / HOLU-FISKUR	E	Ð	J	A	HRÓPA / FRÆND-BÁLKUR	Æ	P	A
HALLÆRIS-LEGUR	R	EINS / MAÐUR	J	A	F	N	T	ÖLÁNS / BÚSTAÐUR	Ó	G	Æ	F	U	EYÐIMÖRK
P	Ú	K	Ó	FLÓNSKUR / SIGAÐ	F	Á	V	Í	S	MÁLMHÚÐA / LOFT	T	I	N	A
ALDRAÐUR	ATHYGLI / G	A	M	A	6 L	L	EYMSL / KVAÐ	B	Á	G	T	Í RÖÐ / LEITA AÐ	T	U
SKRIFA Á / ÁSÝND	Á	R	I	T	A	SOFA	K	Ú	2 R	A	ALMÆTTI	G	U	Ð
Ú	T	L	I	T	NIÐUR	S	U	Ð	LAND	S	P	Á	N	N

Lausnarorðið var KRINGLA

Vinningshafi krossgátunnar

Vinningshafi síðustu krossgátu er **Sigríður Elka Sigurðardóttir**. Hún starfar hjá Tryggingastofnun ríkisins þar sem hún hefur verið um 12 ára skeið. Hún hefur nokkrum sinnum sent inn lausn en ekki unnið fyrr en nú. „Annars á móðir mín stærstan hluta af ráðningunni, hún er mjög áhugasöm og bíður alltaf eftir blaðinu“, segir Sigríður.

SUDOKO

Létt

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

Miðlungs

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

Erfiðari

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

MYND: PUBLIC DOMAIN

HÖFUNDUR BH • KROSSGATUR.GATUR.NET

						GLÆPA-FÉLAG / DVALDIST		FUGL		INNIHALD / ETJA		FISKUR / HÆNGUR		BLAÐ
					ELFUR									
					FRÁ / SVÍN			VINGSA / USS						
									HVOFTUR / DÓMS				HAM-FLETTA	
					STANGA / TJARA		6				UPP-HRÓPUN / BISNESS			
KLAKI		ÁFANGI / FJÖL-BREYTT		VERSLUN			ÁTT / RUNNI			SKIL / ÞANGAÐ TIL				BOÐAFÖLL
						UTASTUR / GLYRNA						Í RÖÐ / BRÍARÍ	1	
FÁLM / MÆLI-EINING			5	FROST-SKEMMD / FYRIRBOÐI				SNÖGGUR / TVEIR EINS					MARÐAR-DÝR	
					HÁR				SNJÓ / AFGANGUR					
TVEIR EINS / SNÍKI			VERNDARI / BLÆÐI							SLEPJA / SELLU				
					NÚMER / HAND-FESTAN			Í VAFA / VEFENGJA						MÖGLA
		ÓSVIKINN / TELJA					KOPAR / ÓNN			2	ANGAN / KYRRÐ			
MERKJA / SEIÐI		3				FÓRNAR-GJÖF / ÞRÆLKUN						SAMTÖK / LÍFFÆRI		
				ÞUKLA / FRUMEFNI					MÆLI-EINING / TILVIST				HNETU-MASSI	
	FET		DURTUR								MEIN / ÁSAMT			
ERFIÐA / PÓLL							GOLF ÁHALD / KVK. SPENDÝR	4		VELTA / HYLUR				
					TVEIR EINS / SARG			FÁNI / DRULLA						RÖST
		HNÝSA / SKST.							AUMINGI / ÓNEFNDUR					
SAMKVÆMT / HÆRRI						ÁMA						TIL		
				FÚS						TÓNN				

Verðlaunakrossgáta. Krossgátan er fastur liður í Blaði stéttarfélaganna, félagsmönnum vonandi til ánægju. Hægt er að senda inn réttar lausnir og dregið verður úr þeim sem berast fyrir síðasta móttökudag, sem að þessu sinni er 5. nóvember næstkomandi. Verðlaunin eru val á milli peningaupphæðar (12.000 kr.) eða helgardvalar í orlofshúsum félaganna frá 15. september til 1. maí að undanskildum, páskum, jólum og áramótum. Nægilegt er að senda svarið ásamt nafni, kennitölu, heimilisfangi og símanúmeri til SFR eða St.Rv., Grettisgötu 89, 105 Reykjavík. Vinsamlegast merkið umslagið „Krossgáta." Einnig má senda svar á netfangið krossgata@bsrb.is.

HVAÐ HEFÐI SAMEINING Í FÖR MEÐ SÉR?

RAFRÆN ATKVÆÐAGREIÐSLA 6.–9. NÓVEMBER

KYNNTU ÞÉR MÁLIÐ Á SFR.IS OG STRV.IS