

# SFR-BLAÐIÐ

5. tölublað 51. árgangur maí 2009

## FYRIRMYNDAR- STOFNANIR SFR 2009



STÉTTARFÉLAG  
Í ALMANNAPJÓNUSTU





# Til góðra verka

Í blaðinu birtum við nú í fjórða sinn niðurstöður úr könnuninni Stofnun ársins, en félagið hefur gert þær síðan 2006. SFR hefur gert þessa könnun í samstarfi við VR, en það félag hefur gert sambærilegar kannanir í á annan áratug. Þessi könnun er stærsta reglulega vinnuþáttakönnunin á Íslandi og með henni er að verða til einn stærsti gagnagrunnur héraðs sem mælir viðhorf starfsmanna til vinnustaðar síns og vinnuumhverfis. Við getum spurt okkur hvers virði það er. Fullyrt er að til þess að stjórna umbótum og breytingum þurfa að vera til mælikvarðar. Árangur verði hverju sinni að byggjast á samanburðarhæfum mælingum. Þetta er rétt. Hvernig eiga stjórnendur stofnana, sem ætla sér að vinna að metnaðarfullu umbótastarfi innan sinna stofnana, að meta árangur starfsins ef ekki eru til mælikvarðar til að vísa veginn? Með könnun SFR hafa stjórnendur og starfsmenn aðgang að traustum mælikvörðum. Á grunni þeirra upplýsinga sem þar koma fram er hægt að taka upplýstar ákvarðanir um áherslur í innra starfi og umbótum.

## Hvaða megindrættir koma fram?

Aftur í blaðinu er listi yfir þær stofnanir sem náðu þeirri lágmarksþátttöku meðal sinna starfsmanna sem þarf til að ná inn á listann. Margt vekur þar athygli en mig langar til að draga sérstaklega fram þrjú atriði. Í fyrsta lagi er sterk almenn tilhneiging hjá þeim stofnunum, sem góða einkunn hafa fengið á undanföllum árum, að sitja ofarlega á

listanum. Þetta rímar enda við þær upplýsingar sem SFR hefur um áherslur innan viðkomandi stofnana í starfsmannamálum og áherslur í innra starfi. Í öðru lagi sjást mjög sterk merki um góðan árangur hjá þeim stofnunum sem vitað er að hafa verið ósáttar við röðun undanfarinna ára og hafa sett sér markvissa áætlun um að bæta árangur sinn. Í þriðja lagi vekur athygli hvað einstaka stofnanir raðast reglulega neðarlega á listanum.

## Hefur kreppan áhrif?

Könnunin í ár var framkvæmd á tímabilinu febrúar til mars. Ljóst er að margar stofnanir voru og eru í miklum ólgusjó vegna efnahagsástandsins og margar þeirra hafa staðið í erfiðum verkefnum til að koma böndum á reksturinn. Mörg þessara verkefna snerta félagsmenn SFR beint og er þá átt við endurskipulagningu vinnutíma, breytingar á persónubundnum ráðningarkjörum og fleira. Í þessari stöðu gefa starfsmenn þó næstu yfirmönnum hærrí einkunn núna í ár en í fyrra hvað varðar sanngirni. Þetta gæti bent til þess að stjórnendur séu að leggja enn meira á sig núna í þrengingunum en áður var, eða að breytt umhverfi hafi kallað fram breytingar á starfsháttum, viðmóti eða einhverju öðru í starfsáherslum innan stofnana. Sumir segja að það sé ekkert mál að sitja í stjórnendasæti á velmektartímum, en þá fyrst reyni á hvern mann stjórnendur hafa að geyma þegar þrengingar og erfiðleikar steðja að. Eflaust er nokkuð til í þessu. Í breyttu umhverfi er þá ef til vill falið tækifæri fyrir

stjórnendur til að nota sér þær upplýsingar sem liggja fyrir í könnunum SFR á Stofnun ársins.

## Getur ríkið hagnýtt sér könnunina?

Ríkið hefur meðal annars haft þá áherslu í rekstri einstakra stofnana að þær skuli vera sjálfstæðar og að einstakir stjórnendur skuli taka þær ákvarðanir um stórt og smátt sem þurfa þykir. Þetta getur allt verið gott og blessað, en er ástæða til að staldra við og skoða þetta nánar? Fyrir liggja sterkar vísbendingar um hvað þær stofnanir sem eru að koma best út úr könnuninni eru að leggja áherslu á í sínu innra starfi. Einnig sjáum við glögg merki um hvaða þættir koma verst út hjá þeim stofnunum sem neðarlega lenda. Hvaða möguleika gefur þetta ríkisvaldinu sem atvinnurekanda?

Það væri ekki óeðlilegt núna að stíga fram og opna leiðir í þessu efni, það er miklu frekar óeðlilegt að gera það ekki. SFR og ríkisvaldið hafa haft með sér góða samvinnu á mörgum sviðum. Þar má til dæmis nefna menntunar- og ráðgjafamál á vettvangi Fræðslustetursins Starfsmenntar. SFR er tilbúið til að leggja sitt af mörkum í frekara samstarfi ef það mætti að gagni koma og stuðla að því að stofnanir gætu gert enn betur í sínu innra starfi. Það er hins vegar spurning um hvað ríkið vill.

# SFR-BLAÐIÐ

Ábyrgðarmaður: Árni St. Jónsson.

Ritnefnd: Birna S. Karlsdóttir, Friðrik Atlason,

Guðmundur Garðar Guðmundsson,

Guðrún Valgerður Bóasdóttir og Svala Norðdahl.

Umsjón: Sólveig Jónasdóttir, Þórarinn Eyfjörð

og Sævar Guðbjörnsson.

Umbrot: Blaðasmiðjan.

Prentun: Guðjón Ó - vistvæn prentsmiðja.

Auglýsingar: Markfell

Skrifstofa SFR er 4. hæð á Grettisgötu 89, 105 Reykjavík.

Sími 525-8340. Bréfasími 525-8349.

Opið virka daga kl. 8.30 -16.30 nema föstudaga til kl. 16.

Símatími kl. 9 -16.

Netfang [sfr@sfr.is](mailto:sfr@sfr.is)

Veffang [www.sfr.is](http://www.sfr.is).

ISSN númerið er 1670-5874.

Teikning á forsíðu: Kristín María Ingimarsdóttir.



## Starfsmenn skrifstofu SFR

Alma Lía Jóhannsdóttir, umboðsmaður trúnaðarmanna

[alma@sfr.is](mailto:alma@sfr.is)

Anna Dóra Þorgeirsdóttir verkefnastjóri

[dora@sfr.is](mailto:dora@sfr.is)

Guðlaug Hreinsdóttir verkefnastjóri

[gulla@sfr.is](mailto:gulla@sfr.is)

Guðný Elísabet Leifsdóttir fjármálastjóri

[gudny@sfr.is](mailto:gudny@sfr.is)

Guðrún Halldóra Sveinsdóttir,

[gudrun@sfr.is](mailto:gudrun@sfr.is)

verkefnastjóri kjarasviðs

Katrín Ólöf Ástvaldsdóttir verkefnastjóri

[katrin@sfr.is](mailto:katrin@sfr.is)

Jóhanna Þórdórsdóttir, fræðslustjóri í fæðingarorlofi

Sólveig Jónasdóttir fræðslustjóri

[solveig@sfr.is](mailto:solveig@sfr.is)

Þórarinn Eyfjörð framkvæmdastjóri

[thorarinn@sfr.is](mailto:thorarinn@sfr.is)

## Stjórn SFR

Árni St. Jónsson formaður

[arni@sfr.is](mailto:arni@sfr.is)

Friðrik Atlason

[fridrik@ssr.is](mailto:fridrik@ssr.is)

Guðmundur Garðar Guðmundsson

[gumgar@simnet.is](mailto:gumgar@simnet.is)

Guðrún Bjarnadóttir

[gb@os.is](mailto:gb@os.is)

Halldóra Guðmundsdóttir

[halldud@landspitali.is](mailto:halldud@landspitali.is)

Ína Halldóra Jónasdóttir

[ina@tr.is](mailto:ina@tr.is)

Kolbrún Kristinsdóttir

[kolbrun@ils.is](mailto:kolbrun@ils.is)

Olga Gunnarsdóttir

[olga@skogar.is](mailto:olga@skogar.is)

Ólafur Hallgrímsson

[oli@lhi.is](mailto:oli@lhi.is)

Páll Svavarsson

[palls@hafro.is](mailto:palls@hafro.is)

Védís Guðjónsdóttir

[vedis@lbhi.is](mailto:vedis@lbhi.is)

# BROSANDI ALLAN HRINGINN

Veitingastaðir á öllum hótélum  
Alltaf stutt í sund • Vingjarnleg þjónusta  
Gistiverð frá 4.250 kr. á mann • Fimmta hver nótt frí



## 13 HÓTEL ALLAN HRINGINN

1 ML Laugarvatn • 2 ÍKÍ Laugarvatn • 3 Skógar • 4 Vík í Mýrdal • 5 Nesjar • 6 Neskaupstaður • 7 Egilsstaðir  
8 Eiðar • 9 Stórutjarnir • 10 Akureyri • 11 Laugarbakki • 12 Ísafjörður • 13 Laugar í Sælingsdal

Pantaðu allan hringinn á [www.hoteledda.is](http://www.hoteledda.is) eða í síma 444 4000

# Vinstri stjórn mun væntanlega leita eftir samráði við samtök launafólks

Gunnar Helgi Kristinsson stjórnsmálafræðingur á von á að ef Samfylkingin og Vinstri grænir ná saman verði stefna tekin á launajöfnun í þjóðfélaginu.

Fari svo að vinstri flokkarnir nái saman og myndi ríkisstjórn eru það vissulega tímamót og fyrir áhugamenn um stjórnsmál eru spennandi tímar fram undan. Tækifærið sem þessir flokkar fá nú til að taka að sér stjórn landsins er sögulegt, sagði Gunnar Helgi Kristinsson stjórnsmálafræðingur þegar SFR-blaðið ræddi stuttlega við hann um úrslit nýafstaðinna kosninga.

Gunnar segir það góðs viti ef þeir flokkar sem nú eiga í viðræðum gefi sér góðan tíma til að semja stjórnarsáttmála. „Við stjórnarmyndanir hér á landi hefur það því miður verið alltof algengt að menn hafa ekki sett nægilega vel niður fyrir sér hvert skuli stefna. Yfirleitt hafa þetta verið stuttar yfirlýsingar um hvað stjórnin hyggist gera, án þess þó að nánari útskýringar fylgi. Reynslan hefur sannað að þetta er ekki góð aðferð. Mér sýnist að vinstri flokkarnir ætli að fara öðruvísi að og taka upp vinnubrögð sem tíðkast víða erlendis, það er að gefa sér góðan tíma í þessa vinnu og semja ítarlegan stjórnarsáttmála sem tekur á málunum,“ segir Gunnar Helgi.

Aðspurður um hvort hann telji að launamenn eigi von á betri tíð í vændum með tilkomu vinstri stjórnar kveðst hann ekki viss um það. „Það eru afar erfiðir tímar fram undan og kaupmátturinn á vafalaust enn eftir að dragast saman. Það snertir alla, hvort sem um er að ræða starfsfólk á almenna vinnumarkaðinum eða hjá því opinbera. Það kæmi mér ekki á óvart, þegar fjárlagafrumvarpið verður lagt fram í haust, að þar muni sjást tillögur um launalækkanir hjá opinberum starfsmönnum. Ef vinstri stjórnin kemst til valda má vera að launafólk muni njóta þess að því leyti að samráð verði meira en ella. Ég tel að væntanleg ríkisstjórn muni leggja



Gunnar Helgi Kristinsson stjórnsmálafræðingur.

áherslu á að vinna með verkalyðshreyfingunni að lausn við stjórn landsmálanna og hafa hana með sér í ráðum eins og framast er unnt. Ég lít svo á að með því verði mun auðveldara fyrir ríkisstjórnina að standa að óvinsælum aðgerðum sem eru óumflýjanlegar,“ segir Gunnar Helgi, sem eins og aðrir bíður óþrejufullur eftir að sjá hvernig vinstri flokkarnir ætla að taka á vanda illa skuldsettra heimila.

„Það kæmi mér á óvart ef þeir gripu til einhverra heildarlausna með niðurfellingu skulda. Ég hef þá trú að í væntanlegum stjórnarsáttmála verði kveðið á um að gripið verði til aðgerða sem gagnast þeim sem eiga í virkilega miklum erfiðleikum og reynt verði að leysa vanda þeirra. Það sem skiptir mestu og ég held að allir séu sammála um, er að brýnasta verkefni ríkisstjórnarinnar sé að koma hér á virkum fjármálastofnunum sem geta þjónað bæði heimilum og atvinnulífi. Á meðan fjármálakerfið virkar ekki getum við ekki búist við batnandi tímum. Ég vona að væntanlegri ríkisstjórn takist að leysa þau mál, því þá fyrst verður hægt að snúa sér að því að hefja uppbyggingu og skapa grundvöll til þess að leysa vandamál sem snúa að fjárhagserfiðleikum heimilanna.

## Orlofsuppbót 2009

SFR hefur gert samkomulag við ríkið um að orlofsuppbót 2009 verði 25.200 kr. Orlofsuppbótin er greidd í út 1. júní og er 25.200 kr. miðað við fullt ársstarf. Ef starfsmaður hefur ekki verið í 100% starfi síðasta orlofsár reiknast upphæðin út frá starfshlutfalli og starfstíma á umræddu tímabili.

## Orlofshús SFR

Þrátt fyrir að úthlutunum fyrir sumarið sé löngu lokið má finna laus orlofshús á vefnum [www.sfr.is](http://www.sfr.is). Júlí er reyndar því sem næst fullbókaður en nokkrar vikur eru lausar í maí, júní og ágúst. Þá vill SFR minna félagsmenn á orlofshúsin góðu á Spáni, en leigan á þeim er aðeins 235 evrur. Þar gildir reglan, fyrstur kemur fyrstur fær. Athugið að bókanir eru óafturkræfar og ekki endurgreiddar. Nú er hægt er að bóka bæði íbúðina í Kaupmannahöfn og húsin á Spáni til áramóta.



# Stofnun ársins 2009

**Umferðarstofa og Sýslumaðurinn í Vík eru Stofnanir ársins 2009. Í flokki stærri stofnana þar sem starfsmenn eru 50 eða fleiri er Umferðarstofa efst, en Sýslumaðurinn í Vík í flokki minni stofnana þar sem starfsmenn eru færri en 50. Í öðru sæti í hópi stærri stofnana er Ríkisskattstjóri og í því þriðja Sjálfsbjargarheimilið. Í hópi minni stofnana er Biskupsstofa í öðru sæti og Skattrannsóknarstjóri ríkisins í því þriðja. Siglingastofnun Íslands bætti sig mest á milli ára og er því hástökkvari ársins.**

SFR - stéttarfélag í almannaþjónustu stendur nú í fjórða sinn að vali á Stofnun ársins. Könnunin á sér stað meðal félagsmanna SFR á starfsskilyrðum þeirra og líðan á vinnustað. Ennfremur var öllum stofnunum ríkisins gefinn kostur á að allir starfsmenn stofnunarinnar, óháð því í hvaða stéttarfélagum þeir væru, gætu tekið þátt. Bent var á að slíkt myndi gagnast stofnunum betur í mati þeirra á frammistöðu. Í ár nýttu 27 stofnanir sér þennan möguleika, miðað við 35 stofnanir árið 2008. Þetta er nokkur fækkun frá fyrra ári og er hluta skýringarinnar á því að leita í harðari sparnaðaraðgerðum stofnana á þeim tíma sem könnunin var gerð. Vonandi nýta enn fleiri stofnanir sér þetta góða tækifæri í könnuninni á næsta ári því það er sannfæring okkar að þátttaka í þessari viðamiklu könnun skili stofnunum margföldu virði miðað við kostnað.

Eins og í fyrra er stofnunum skipt upp í stærri (50 eða fleiri starfsmenn) og minni stofnanir (færri en 50 starfsmenn) svo núna er hægt að bera saman árangur stofnana í hvorum flokki fyrir sig. Þetta mun eflaust vekja ánægju meðal ýmissa stjórnenda því áður en skiptingin í minni og stærri stofnanir var gerð heyrðist sú skoðun að erfitt væri að setja fjölmennar og fámennar stofnanir saman í einn flokk.

Hástökkvari ársins er Siglingastofnun Íslands sem hækkar sig frá raðeinkunn 2 á árinu 2008 í raðeinkunn 84 á árinu 2009, eða um heil 82 sæti. Má sá árangur teljast afar góður og einstakur. Verður forvitnilegt að heyra hvernig Siglingastofnun hefur náð þessum árangri og hvað stofnunin hefur gert á árinu sem skilar þessum frábæra árangri.

Könnunin Stofnun ársins er samvinnuverkefni SFR og VR, en VR hefur útnefnt Fyrirtæki ársins í 13 ár. Um 30 þúsund starfsmenn á almennum og opinberum vinnumarkaði fengu könnunina senda, þar af tæplega 3.500 SFR félagar á ríflega 200 vinnustöðum. Stofnunum, sjálfseignarstofnunum og fyrirtækjum þar sem félagsmenn SFR vinna bauðst að bjóða öllum starfsmönnum sínum þátttöku, óháð stéttarfélagsaðild og ákváðu 27 aðilar að nota tækifærið, eins og fyrr segir. Við viljum ítreka hvatningu SFR til stofnana um að taka



Stofnun ársins 2009

þátt í könnuninni á komandi árum og þá fyrir alla starfsmenn. Það er staðföst sannfæring okkar að með þessum reglubundnu mælingum fái þátttökustofnanir mikilvægar upplýsingar sem þær geta notað í sínu innra starfi.

# STÆRRI STOFNANIR

## 2. sæti Ríkisskattstjóri

Einkunn 4,34

Fjöldi starfsmanna: 95

Könnunin náði til allra starfsmanna, óháð stéttarfélagsaðild.

**Helstu verkefni:** Ríkisskattstjóri hefur leiðbeiningar- og samræmingarhlutverki að gegna þegar kemur að skattaframkvæmd. Ríkisskattstjóri hefur umsjón og eftirlit með álagningu skatta og gjalda sem á eru lögð af skattstjórum. Ríkisskattstjóri er til húsa að Laugavegi 166, 150 Reykjavík.

## 1. sæti Umferðarstofa

Einkunn 4,56

Fjöldi starfsmanna: 57

Könnunin náði til allra starfsmanna, óháð stéttarfélagsaðild.  
**Helstu verkefni:** Umferðarstofa fer með stjórnýslu á sviði umferðarmála, einkum varðandi umferðarreglur, ökutæki, ökutækjaskráningar, ökuþróf og ökunám, umferðarfræðslu, slysaskráningar og fleira. Umferðarstofa var stofnuð árið 2002. Umferðarstofa er til húsa að Borgartúni 30, 105 Reykjavík.



## 3. sæti Sjálfsbjargarheimilið

Einkunn 4,29

Fjöldi starfsmanna: 90

Könnunin náði til allra starfsmanna, óháð stéttarfélagsaðild.

**Helstu verkefni:** Sjálfsbjargarheimilið er einkafélag í eigu Sjálfsbjargar, landsambands fatlaðra. Þar er sinnt margháttaðri hjúkrunar- og endurhæfingarpjónustu við hreyfihamlaða. Helstu rekstrarþættir eru heimili fyrir hreyfihamlaða, þjónustu- og endurhæfingarmiðstöð, íbúðir og sundlaug. Aðsetur Sjálfsbjargarheimilisins er í Sjálfsbjargarhúsinu, Hátúni 12, 105 Reykjavík.

## 4. sæti Reykjalundur

Einkunn 4,28

Fjöldi starfsmanna: 207

Könnunin náði til félagsmanna SFR.

**Helstu verkefni:** Á Reykjalundi fer fram alhliða endurhæfing sem miðar að því að bæta lífsgæði, færni og sjálfsbjargargetu þeirra sem þangað leita. Meðferðin á Reykjalundi byggist á hugmyndafræði endurhæfingar þar sem teymisvinna sérhæfðs fagfólks er lögð til grundvallar. Reykjalundur er stærsta endurhæfingastofnun landsins. Þar njóta sjúklingar meðferðar, ýmist á sólarhringsdeild, dagdeild eða göngudeild. Reykjalundur er til húsa í Mosfellsbæ.

## 5. sæti Siglingastofnun Íslands

Einkunn 4,16

Fjöldi starfsmanna: 69

Könnunin náði til allra starfsmanna, óháð stéttarfélagsaðild.

**Helstu verkefni:** Siglingastofnun Íslands hefur það meginhlutverk að vinna að öryggi sjófarenda og að skapa hagkvæmar og öruggar aðstæður til siglinga og fiskveiða við landið. Í því felst m.a. rekstur vita og leiðsögukerfa, eftirlit með skipum og búnaði þeirra, skráning og mæling skipa, ýmis verkefni tengd áhöfnum skipa og réttindaskráningu sjómanna, umsjón með leiðsögu skipa og kafarastörfum, aðstoð við rannsókn sjóslysa og afgreiðsla á tillögum rannsóknarnefndar sjóslysa, rannsóknir á sviði skipa, hafna og strandbreytinga, áætlanagerð fyrir hafnarframkvæmdir og sjóvarnir, umsjón með ríkisstyrktum hafnar- og sjóvarnarframkvæmdum og rekstur Hafnarbótasjóðs. Siglingastofnun Íslands hefur aðsetur í Vesturvör 2, 200 Kópavogi.

# MINNI STOFNANIR

## 2. sæti Biskupsstofa

Einkunn 4,55  
Fjöldi starfsmanna: 37

Könnunin náði til félagsmanna SFR.  
**Helstu verkefni:** Biskupsstofa er embættisskrifstofa Biskups Íslands og skrifstofa Kirkjuráðs og kirkjubings. Hún gegnir margháttuðu hlutverki við stjórnun og reikningshald kirkjunnar og veitir sóknum, sjóðum og stofnunum kirkjunnar ýmsa þjónustu. Biskupsstofa annast almennt fyrirvar vegna Þjóðkirkjunnar og sameiginlegra mála hennar, samskipti og samstarf við hinar ýmsu stofnanir svo og erlend samskipti. Biskupsstofa er til húsa að Laugavegi 31, 150 Reykjavík.

## 1. sæti Sýslumaðurinn í Vík

Einkunn 4,75  
Fjöldi starfsmanna: 5

Könnunin náði til félagsmanna SFR.  
**Helstu verkefni:** Sýslumaðurinn í Vík er einn af 25 sýslumönnum landsins. Meginhlutverk hans er að fara með stjórnsýslu umdæmisins, sem er Mýrdals- og Skaftárhreppur, eftir því sem lög og reglugerðir mæla fyrir um. Verkefnin tengjast m.a. lögráðamálum, þinglýsingum, sífjamálum, dánarbúum og full-nustuaðgerðum. Sérstök verkefni eru að annast útgáfu og ritstjórn Lögbirtingarblaðsins og leyfisveitingar til þeirra sem hyggjast starfrækja útfararþjónustu. Sýslumaðurinn í Vík er til húsa að Ránarbraut 1, 870 Vík.



## 3. sæti Skattrannsóknarstjóri ríkisins

Einkunn 4,53  
Fjöldi starfsmanna: 22

Könnunin náði til allra starfsmanna, óháð stéttarfélagsaðild.  
**Helstu verkefni:** Skattrannsóknarstjóri hefur með höndum rannsóknir á brotum á lögum um skatta og gjöld sem á eru lögð af skattstjórum eða þeim falin framkvæmd á, ásamt rannsóknnum á brotum á lögum um bókhald og lögum um ársreikninga. Skattrannsóknarstjóri ríkisins er til húsa að Borgartúni 7, 105 Reykjavík.

## 4. sæti Sýslumaðurinn á Sauðárkróki

Einkunn 4,41  
Fjöldi starfsmanna: 8

Könnunin náði til félagsmanna SFR.  
**Helstu verkefni:** Sýslumaðurinn á Sauðárkróki er einn af 25 sýslumönnum landsins. Meginhlutverk hans er að fara með stjórnsýslu síns umdæmis, eftir því sem lög og reglugerðir mæla fyrir um. Sveitarfélög í umdæmi embættisins eru Sveitarfélagið Skagafjörður og Akrahreppur. Verkefnin tengjast m.a. lögráðamálum, þinglýsingum, sífjamálum, dánarbúum og fullnustuaðgerðum. Þá fer Sýslumaðurinn á Sauðárkróki með lögreglustjórn í umdæmi sínu auk þess að annast framkvæmd laga um sjóði og stofnanir sem starfa samkvæmt staðfestri skipulagsskrá. Sýslumaðurinn á Sauðárkróki hefur aðsetur að Suðurgötu 1, 550 Sauðárkróki.

## 5. sæti Sýslumaðurinn í Hafnarfirði

Einkunn 4,38  
Fjöldi starfsmanna: 30

Könnunin náði til félagsmanna SFR.  
**Helstu verkefni:** Sýslumaðurinn í Hafnarfirði er einn af 25 sýslumönnum landsins. Meginhlutverk hans er að fara með stjórnsýslu síns umdæmis, eftir því sem lög og reglugerðir mæla fyrir um. Sveitarfélög í umdæmi embættisins eru Garðabær, Hafnarfjarðarkaupstaður og Sveitarfélagið Álftanes. Verkefnin tengjast m.a. lögráðamálum, þinglýsingum, sífjamálum, dánarbúum og fullnustuaðgerðum. Sérstök verkefni embættisins eru að annast afgreiðslu sakavottorða, vegabréfa og ökuskírteina. Einnig sér embættið um löggildingu fasteigna-, fyrirtækja- og skipasala og innheimtu veiðigjalds. Sýslumaðurinn í Hafnarfirði hefur aðsetur í Bæjarhrauni 8, 220 Hafnarfirði.

# Hástökkvari ársins

## Siglingastofnun Íslands

Einkunn 4,16

Fjöldi starfsmanna: 69

Könnunin náði til allra starfsmanna í ár, óháð stéttarfélagasáðild.

**Helstu verkefni:** Siglingastofnun Íslands hefur það meginhlutverk að vinna að öryggi sjófarenda og að skapa hagkvæmar og öruggar aðstæður til siglinga og fiskveiða við landið. Í því felst m.a. rekstur vita og leiðsögukerfa, eftirlit með skipum og búnaði þeirra, skráning og mæling skipa, ýmis verkefni tengd áhöfnum skipa og réttindaskráningu sjómanna, umsjón með leiðsögu skipa og kafarastörfum, aðstoð við rannsókn sjóslysa og afgreiðsla á tillögum rannsóknarnefndar sjóslysa, rannsóknir á sviði skipa, hafna og strandbreytinga, áætlanagerð fyrir hafnarframkvæmdir og sjóvarnir, umsjón með ríkisstyrktum hafnar- og sjóvarnarframkvæmdum og rekstur Hafnarbótasjóðs. Siglingastofnun Íslands hefur aðsetur í Vesturvör 2, 200 Kópavogi.

## Topp 5 hástökkvarar

	Raðeinkunn 2009	Raðeinkunn 2008	Stökk
Siglingastofnun Íslands*	84	2	82
Sýslumaðurinn í Keflavík	79	5	74
Sýslumaðurinn í Hafnarfirði	94	28	66
Heyrnar- og talmeinstöð Íslands	77	26	51
Sýslumaðurinn á Selfossi	57	9	48

Raðeinkunn nær frá 1 og upp í 100 hæst. Hún sýnir hvar stofnunin stendur hlutfallslega miðað við aðrar stofnanir. Ef tiltekin stofnun hefur raðeinkunnina 70 eru 69% stofnana með lægri einkunn og 30% stofnana með hærri einkunn.

\*Allir starfsmenn þessarar stofnunar, án tillits til stéttarfélags, fengu senda könnun SFR á Stofnun ársins.

## Samanburður á einkunnagjöf félaga í SFR og VR

Þáttur	SFR		VR	
	Einkunn	Sæti	Einkunn	Sæti
Heildareinkunn	3,91		4,07	
Trúverðuleiki stjórnenda	3,96	4.	4,04	6.
Starfsandi	4,19	3.	4,31	2.
Launakjör	2,94	8.	3,44	8.
Vinnuskilyrði	3,92	5.	4,06	5.
Sveigjanleiki vinnu	3,70	7.	3,91	7.
Sjálfstæði í starfi	4,29	1.	4,32	1.
Ímynd stofnunar	3,89	6.	4,18	4.
Ánægja og stolt	4,28	2.	4,28	3.

# Stofnun

## Framkvæmd

Framkvæmd könnunarinnar var í höndum Capacent Gallup. Í desember sl. fengu forstöðumenn ríkisstofnana, sjálfseignarstofnana og fyrirtækja þar sem SFR félagar vinna, sent kynningarbréf þar sem ítarlega var fjallað um könnunina og framkvæmd hennar. Sérstaklega var fjallað um hvernig stofnanir bæru sig að ef þær vildu að allir starfsmenn, óháð stéttarfélögum, tækju þátt. Félagsmenn voru einnig hvattir til að nota tækifærið og taka þátt í könnuninni í SFR blaðinu og á neti SFR.

Framkvæmdin var með þeim hætti að hringt var í félagsmenn SFR og þeim boðið að taka þátt í könnuninni á netinu eða í hefðbundnum pósti. Ef ekki náðist í viðkomandi var honum sendur listi í hefðbundnum pósti, en þeir sem ekki vildu taka þátt fengu ekki senda könnun.

Eins og áður sagði var þeim stofnunum, sjálfseignarstofnunum og fyrirtækjum þar sem félagsmenn SFR starfa, gefinn kostur á að bjóða öllu starfsfólki sínu þátttöku, óháð stéttarfélagasáðild. 27 stofnanir, sjálfseignarstofnanir og fyrirtæki nýttu sér það. Spurningalistar voru svo sendir út í byrjun febrúar.

Sendir voru út ríflega 6.500 spurningalistar, bæði rafrænt og með pósti, og skiluðu tæplega 3.800 starfsmenn inn svörum. Nokkrir listar voru ekki fylltir út á fullnægjandi hátt, þannig að alls voru tæplega 3.500 listar notaðir við úrvinnsluna. Svarhlutfall var 57%, en var 58% í fyrra.

## Tilgangur

Tilgangur könnunarinnar „Stofnun ársins“ er nú líkt og fyrri ár að gera stjórnendum kleift að vinna markvisst að úrbótum þar sem þeirra er þörf og veita stjórnendum aðhald til hagsbóta fyrir starfsfólk.

Aldrei hefur verið mikilvægara að gera könnunina um Stofnun ársins en nú. Mikil óvissa ríkir á vinnumarkaði og fyrirsjáanlegt að næstu mánuðir og misseri verði launafólki og stofnunum erfið. Stjórnendur hafa þurft og munu þurfa að taka erfiðar ákvarðanir á næstu



# ársins 2009

mánuðum og mikilvægt að þær ákvarðanir séu teknar af yfirvegum og byggðar á vandaðri stjórnsýslu, en aldrei reynir meira á hæfni stjórnenda en á erfiðum tímum.

Sá veruleiki sem við búum við í dag er vaxandi krafa um skilvirkni en jafnframt virðist eiga að halda uppi óbreyttu þjónustustigi. Þessi staða gerir miklar kröfur til bæði stjórnenda og starfsmanna. Þrátt fyrir erfiðar aðstæður er það hins vegar réttmæt krafa að aðstæður, stjórnun og skipulag miðist við þær kröfur sem til stofnananna og starfsmanna þeirra eru gerðar. Mikilvægt er, bæði fyrir starfsmenn og þjónustugega, að stjórnendur reyni að búa starfsmönnum sínum jákvætt og styðjandi umhverfi nú þegar verkefni eru svo gríðarleg sem við stöndum frammi fyrir.

Almennt gildir að samræmi verður að vera á milli aukinna krafna um árangur stofnana og þeirra starfsskilyrða sem starfsmönnum eru búin. Mælingar á frammistöðu stofnana á þessu sviði eru ekki bara sjálfsagðar heldur nauðsynlegar. Með þessu móti fá starfsmenn og stjórnendur kærkomnar upplýsingar til að meta frammistöðu sinnar stofnunar.

Niðurstöðurnar geta starfsmenn því notað til að meta eigin vinnustað í samanburði við aðrar stofnanir og fyrirtæki, bæði á opinberum og almennum vinnumarkaði. En eins og áður er getið eru þessar upplýsingar ekki síður dýrmætari fyrir stjórnendur, hvort sem um er að ræða staðfestingu á því sem vel er gert í starfsmannamálum eða hvatning til að gera betur.

Á næstu síðum og á [www.sfr.is](http://www.sfr.is) er fjallað nánar um niðurstöður könnunarinnar.

## Átta þættir mældir

Þættirnir sem mældir voru nú eru átta talsins: Trúverðugleiki stjórnenda, starfsandi, launakjör, vinnuskilyrði, sveigjanleiki vinnu, sjálfstæði í starfi, ímynd stofnunar og ánægja og stolt.

Þættirnir átta eru samsettir úr þeim spurningum sem falla undir hvern þátt. Hverri spurningu er hægt að svara á fimm punkta kvarða (1-5) þar sem hærrí endi kvarðans gefur til kynna mikla ánægju með það sem spurt er um



Hvar er best  
að vinna?

en lægri endinn gefur til kynna mikla óánægju.

Valið á Stofnun ársins 2009 byggist á heildareinkunn sem er samsett úr framangreindum átta þáttum. Í samsetningu heildareinkunnar er vægi þáttanna átta ólíkt og er vægi þáttarins „trúverðugleiki stjórnenda“ mest í heildareinkunn (29%), en minnst er vægi launakjara og sveigjanleika vinnu (7%). Vægi einstakra þátta í heildareinkunn byggir á því hve stórt hlutfall dreifingarinnar hver þáttur skýrir af dreifingu allra spurninga. Tölfræðileg greining leiddi í ljós að spurningarnar áttu vel heima í viðeigandi þætti.

## Breytingar á þáttum milli ára

Nokkrar smávægilegar breytingar voru gerðar á mælikvörðunum frá því á síðasta ári. Mæling á trúverðugleika stjórnenda breyttist lítillega. Orðalagi á spurningum um stjórnendur var breytt og var nú spurt um „stjórnendur“ en áður var spurt um „yfirstjórn.“ Spurningar um næsta yfirmann miðuðust áfram við



Hvað finnst  
fólkinu þínu  
í raun og veru?

næsta yfirmann. Spurningin um hvort næsti yfirmaður hjálpaði við að bæta frammistöðu starfsmanns var breytt og var nú spurt um hvort hægt væri að leita til næsta yfirmanns ef á þyrfti að halda. Einkunn á þessari spurningu var 4,4. Ein spurning bættist við þáttinn, það er spurningin „Ég hafði tækifæri til að læra og þróast í starfi á sl. 12 mánuðum.“ Meðaleinkunn þeirrar spurningar var 3,9. Þessar breytingar hafa minniháttar áhrif til hækkunar á meðaltali þáttarins.

Mæling á stolti og ímynd breyttist og var spurningin um stolt tekin úr mælingunni og einskorðast nú mat á ímynd alfarið við spurningar um ímynd. Þetta veldur lítillegri lækkun á ímyndarþættinum. Nýr þáttur kom inn sem sneri að ánægju starfsmanna og færðist spurningin um stolt af stofnun yfir í hinn nýja þátt.

Ein spurning bættist við mælingu um starfsanda og var það spurningin um ánægju með vinnustaðamenningu. Þessi spurning hefur áhrif til lækkunar um 0,1.

# Helstu niðurstöður

## Vaxandi ánægja með laun

Meginniðurstaða úr könnuninni um Stofnun ársins 2009 er að einkunnir hækka á nokkrum þáttum frá síðustu könnun, sérstaklega hækkar einkunn á þættinum „launakjör“. Heildareinkunn allra þátta hækkar úr 3,7 í 3,8. Þar munar mest um hækkun á viðhorfum til launa sem hækkar úr 2,5 í 2,8. Einnig hækkar trúverðugleiki stjórnenda úr 3,6 í 3,8 og vinnuskilyrði hækka einnig úr 3,6 í 3,8. Einkunn á ímynd hækkar úr 3,7 í 3,8, þrátt fyrir breytingu á þættinum sem hefur smávægileg áhrif til lækkunar. Aðrir þættir standa því sem næst í stað. Þátturinn „sveigjanleiki vinnu“ stendur í stað (3,6) og sjálfstæði í starfi stendur einnig í stað (4,2). Starfsandi lækkar úr 4,2 í 4,1 sem skýrist af breytingum á mælingunni. Ánægja og stolt er mælt í fyrsta skipti og var einkunn þáttarins 4,2.

„Sú hækkun sem við sjáum í könnuninni í mati starfsmanna kemur áreiðanlega flestum í opna skjöldu og sérstaklega kemur hækkun í ánægju launa á óvart. Þó að margar skýringar séu mögulegar á þessari hækkun er líklegasta skýringin sú að breyting í viðhorfi til launa mótist af breytingum á þeim hópum sem starfsmenn bera sig saman við. Flest er afstætt í heimi manna og viðhorf fólks mótast að miklu leyti af hlutfallslegri stöðu fólks í samanburði við aðra sem það ber sig saman við. Launalækkun á einkamarkaði og vaxandi atvinnuleysi eiga trúlega sinn þátt í því að ánægja með laun hækkar eins og raun ber vitni. Þessi „afstæðishygga“ í mati fólks var fyrst rædd af Samuel A. Stouffer í könnun sem hann gerði meðal bandarískra hermanna á fjórða áratug síðustu aldar og var síðar útfærð betur af hinum þekktu félagsfræðingi Robert K. Merton. Mögulega eru fleiri skýringar á þessari vaxandi ánægju, þó að þessi sé áreiðanlega nærtækust,“ segir Tómas Bjarnason hjá Capacent.

## Konur ánægðari en karlar

Nokkur munur er á svörum karla og kvenna. T.d. gefa konur þættinum ánægja og stolt hærri einkunn (4,2) en karlar (4,0). Einnig hafa

konur jákvæðari viðhorf til stjórnenda og gefa hærri einkunn á trúverðugleika stjórnenda (3,9) en karlar (3,7). Einnig er nokkur kynjamunur á ímynd stofnunar í sömu átt, en lítill eða enginn munur er á svörum karla og kvenna hvað varðar starfsanda, launakjör, vinnuskilyrði, sveigjanleika og sjálfstæði. Á heildina litið er því kynjamunur í svörum lítill.

## Munur á milli atvinnugreina

Á myndinni hér að neðan má sjá heildareinkunn eftir atvinnugreinum. Líkt og fyrir ári er „önnur opinber starfsemi og þjónusta“ og „landbúnaður, orkustofnanir og skógrækt“ í tveimur efstu sætum.

Atvinnugrein	Fjöldi	Heildareinkunn
Heilbrigðis- og félagsþjónusta	1141	3,7
Innh.menn/almannatr./lánaej.	281	3,9
Landb./orkustofnanir/skógrækt	99	4
Löggæsla/dómstólar/fangelsi	406	3,4
Mennta- og menningarstofnanir	375	3,8
Rannsókn- og eftirlitsstofnanir	442	3,8
Verslunar- og sölustörf	163	3,9
Önnur opinb. starfs. og þjónusta	536	4,1

## Stjórnendur ánægðari

Heildareinkunn „hærri stjórnenda“ er mun hærri en „almennra starfsmanna“ og „sérfræðinga og sérhæfðra starfsmanna.“ Munurinn er meiri nú en í síðustu könnun og er heildareinkunn „hærri stjórnenda“ (4,2) mun hærri en „sérfræðinga og sérhæfðra starfsmanna“ (3,7). Ánægja og stolt „hærri stjórnenda“ er einnig mun meiri en annarra starfsmanna. Þetta er í samræmi við aðrar kannanir og fyrri kannanir SFR. Ánægja stjórnenda með launakjör er einnig mun meiri en annarra.

## Niðurstöður á þáttunum átta

### Trúverðugleiki stjórnenda

Einkunn fyrir trúverðugleika stjórnenda hækkar úr 3,6 í 3,8 á milli mælinga. „Hærri stjórnendur“ meta trúverðugleika stjórnenda meiri en aðrir starfsmenn og konur meta trúverðugleika stjórnenda hærri en karlar. Fólk með háskólamenntun metur trúverðugleika stjórnenda hærri og svo er einnig um starfsfólk minni stofnana. Mest er ánægja

með stjórnendum í atvinnugreinaflokknum „Önnur opinber starfsemi og þjónusta,“ „Innheimtumenn/almannatryggingar/lánasjóðir“ og „Verslunar- og sölustörf,“ en minnst í flokknum „Löggæsla, dómstólar og fangelsi.“

### Starfsandi

Mat á starfsanda lækkar lítillega, úr 4,2 í 4,1. Lækkunin stafar trúlega að öllu leyti af breytingum á mælingunni, en fjórar spurningar mátu starfsanda nú í stað þriggja áður. „Hærri stjórnendur“ meta starfsanda betri en aðrir starfsmenn og starfsmenn í minni stofnunum meta starfsandann betri en starfsmenn stærri stofnana.

### Launakjör

Einkunn á launakjörum hækkar verulega eða úr 2,5 í 2,8. Ánægja með launakjör er meiri meðal „hærri stjórnenda“ en annarra. Hún er meiri meðal fólks með háskólapróf og meiri í minni stofnunum en stærri. Mest er ánægja mað laun í hópi stofnana í flokknum „Landbúnaður, orkustofnanir og skógrækt“ en minnst í flokknum „Löggæsla, dómstólar og fangelsi.“

### Vinnuskilyrði

Einkunn á vinnuskilyrðum hækkar úr 3,6 í 3,8. Matið er jákvæðara á meðal „hærri stjórnenda“ en annarra starfsmanna og jákvæðara meðal starfsfólks í minni stofnunum en stærri stofnunum. Mest er ánægja með vinnuskilyrði í flokknum „Önnur opinber starfsemi og þjónusta“ og „Landbúnaður, orkustofnanir og skógrækt“ en minnst í flokknum „Löggæsla, dómstólar og fangelsi.“

### Sveigjanleiki vinnu

Sveigjanleiki vinnu stendur í stað frá síðustu mælingu. Sveigjanleiki er meiri meðal „hærri stjórnenda“ en annarra starfsmanna og hann er meiri meðal starfsmanna í minni stofnunum en stærri. Mest er ánægja með sveigjanleika í atvinnugreinaflokknum „Önnur opinber starfsemi og þjónusta“ og „Rannsókn- og eftirlitsstofnanir“ en minnst í flokknum „Löggæsla, dómstólar og fangelsi.“

## Sjálfstæði í starfi

Sjálfstæði í starfi fær hæstu einkunnina eins og í fyrra, eða 4,2. Sjálfstæði vex með hækkandi aldri og starfsaldri. Sjálfstæði er meira á meðal „hærri stjórnenda“ en annarra starfsmanna og meiri meðal starfsmanna á minni stofnunum en stærri. Mest er ánægja með sjálfstæði í flokknum „Önnur opinber starfsemi og þjónusta“, „Verslunar- og sölustörf“, „Landbúnaður, orkustofnanir og skógrækt“ og „Heilbrigðis- og félagsþjónusta“ en minnst í flokknum „Löggæsla, dómstólar og fangelsi.“

### Ímynd

Mat á ímynd hækkar frá 3,7 í 3,8, þrátt fyrir breytingar á mælingunni sem kemur til lækkunar á þættinum. „Hærri stjórnendur“ meta ímyndina sem jákvæðari en aðrir starfsmenn og konur meta ímyndina jákvæðari en karlar. Mat á ímynd hækkar með aldri og er jákvæðari í minni stofnunum en stærri.

### Ánægja og stolt

Ánægja og stolt er nýr þáttur. Hann mælist hár í samanburði við aðra þætti og er einkunnin á þættinum 4,2. „Hærri stjórnendur“ eru ánægðari og stoltari en aðrir starfsmenn og ánægja og stolt er meira í minni stofnunum en þeim stærri. Meiri ánægja og stolt er á meðal kvenna en karla og meiri ánægja og stolt er á meðal eldri starfsmanna en yngri. Mest er ánægja og stolt í atvinnugreinaflokknum „Önnur opinber starfsemi og þjónusta“, „Verslunar- og sölustörf“, „Landbúnaður, orkustofnanir og skógrækt“ og „Innh.menn/almannatryggingar og lánasjóðir“ en minnst í flokknum „Löggæsla, dómstólar og fangelsi.“

## Stofnun ársins

Meðaleinkunn allra stofnana sem eru á lista yfir stofnun ársins er 3,91 en einkunnir voru gefnar á bilinu 1-5. Þátttakendur voru spurðir um trúverðuleika stjórnanda, vinnuskilyrði, ímynd, sjálfstæði, sveigjanleika, ánægju með launakjör og fleira.

Líkt og í fyrra er stofnunum skipt eftir stærð. Stærð vinnustaða er almennt talin mikilvæg vegna þess að með aukinni stærð



## Stjórnar þú með stíl?

getur samhæfing ólíkra þátta í starfsemi orðið flóknari. Einnig nýta stærri vinnustaðir alla jafna formlegri stjórnun og skipulag en minni vinnustaðir. Líkt og í fyrra voru minni stofnanir skilgreindar sem stofnanir með færri starfsmenn en 50 og stærri stofnanir skilgreindar sem stofnanir með 50 eða fleiri

starfsmenn. Almennt gildir að minni stofnanir fá hærri útkomu á þáttunum en stærri stofnanirnar. Mestu munar á launakjörum og trúverðuleika stjórnanda, minni stofnunum í hag. Í síðustu könnun var munurinn enn meiri á einkunnum stórra og lítilla stofnana, einkum á þættinum um trúverðuleika stjórnanda. Breytt orðalag, þar sem spurt er um stjórnendur frekar en yfirstjórn, hefur því dregið úr muninum á stórum og litlum stofnunum, eins og að var stefnt.

## Sigurveggarar

Í hópi minni stofnana fékk Sýslumaðurinn í Vík hæstu einkunn, eða 4,75 í heildareinkunn. Í öðru sæti var Biskupsstofa með 4,55 í heildareinkunn. Í þriðja sæti var svo Skattransóknarstjóri ríkisins með 4,53 í heildareinkunn, en embættið bauð öllum starfsmönnum sínum þátttöku, óháð stéttarfélagasáðild.

Í hópi stærri stofnana fékk Umferðarstofa hæstu einkunn, 4,56 í heildareinkunn. Stofnunin bauð öllum starfsmönnum sínum þátttöku, óháð stéttarfélagasáðild. Í öðru sæti var Ríkisskattstjóri með 4,34, í heildareinkunn. Embættið bauð öllum starfsmönnum sínum þátttöku, óháð stéttarfélagasáðild. Í þriðja sæti var Sjálfsbjargarheimilið, sem einnig bauð öllum starfsmönnum þátttöku, með heildareinkunnina 4,29.

## Auglýst eftir vinningshöfum!

Þátttakendur í könnuninni Stofnun ársins voru einnig þátttakendur í happdrætti. Þeir sem svöruðu könnuninni fljótt og vel voru verðlaunaðir með möguleika á glæsilegum ferðavinningi.

Happdrættismiði fylgdi gögnum hvers og eins og hafa vonandi sem flestir varðveitt hann vel, enda mikið í húfi.

Dregnir voru út 10 vinningar sem eru gjafabréf hjá Ícelandair að andvirði 50 þúsund krónur hvert. Vinningarnir komu á eftirfarandi númer:

13168, 20265, 21029, 24508, 28006, 42840, 43143, 51077, 62249, 71878.

Vinningshafar eru beðnir um að hafa samband við Guðrúnu Halldóru á skrifstofu SFR, s. 525 8347 eða gudrun@sfr.is.

Þeir sem tóku þátt í könnuninni en hafa einhverra hluta vegna ekki lengur miðann sinn, eru vinsamlegast beðnir að hafa samband við Tómas Bjarnason hjá Capacent, sími 540 1000 eða tomas.bjarnason@capacent.is

# Stærri stofnanir

	Heildar-einkunn	Trúverðugleiki stjórnaenda	Starfs-andi	Launa-kjör	Vinnu-skilyrði	Sveigjanleiki vinnu	Færni og svigrúm í starfi	Ímynd stofnunar	Ánægja og stolt	Svar-hlutfall	Einkunn 2008	Einkunn 2007
Meðaltal	3.83	3.86	4.13	2.84	3.83	3.63	4.25	3.83	4.19			
1. Umferðarstofa*	4.56	4.68	4.71	3.89	4.64	4.13	4.83	4.63	4.78	76%	4.2	4.0
2. Ríkisskattstjóri*	4.34	4.47	4.53	3.63	4.40	4.45	4.37	4.30	4.52	85%	4.3	3.7
3. Sjálfsbjargarheimilið*	4.29	4.41	4.54	3.39	4.38	3.57	4.56	4.52	4.58	43%	4.1	4.1
4. Reykjalundur	4.28	4.18	4.39	3.44	4.21	3.73	4.63	4.93	4.78	55%	4.1	4.0
5. Siglingastofnun Íslands*	4.16	4.10	4.31	3.25	4.56	4.16	4.38	4.21	4.45	82%	3.1	3.4
6. Málefni fatlaðra Vestfjörðum	4.16	4.20	4.52	3.22	4.06	3.39	4.54	4.40	4.63	42%	4.3	3.9
7. Landbúnaðarháskóli Íslands	4.16	4.02	4.62	3.33	4.20	4.18	4.47	4.34	4.38	54%	4.1	3.7
8. Málefni fatlaðra Austurlandi*	4.11	4.38	4.30	3.27	3.96	3.59	4.33	4.10	4.39	56%	4.1	3.8
9. Háskólinn á Akureyri	4.10	4.12	4.21	3.54	3.98	3.85	4.25	4.24	4.63	74%	4.0	3.8
10. Landgræðsla ríkisins	4.06	4.18	4.13	3.37	4.14	3.52	4.17	4.18	4.45	52%	3.9	4.0
11. Íbúðalánasjóður	4.03	3.95	4.08	3.05	4.02	4.13	4.09	4.62	4.41	74%	4.1	4.0
12. Hrafnista DAS Hafnarfirði	3.99	4.03	4.38	2.89	3.76	3.50	4.73	3.86	4.56	44%	3.7	
13. Ás styrktarfélag	3.97	4.15	4.14	2.64	4.08	3.18	4.26	4.27	4.28	41%	4.0	3.8
14. Málefni fatlaðra Suðurlandi*	3.95	4.03	4.28	3.01	4.04	3.16	4.31	4.04	4.28	57%	3.8	3.7
15. ÁTVR *	3.94	3.97	4.27	3.10	4.06	3.38	4.32	4.06	4.22	54%	3.7	3.7
16. RARIK	3.92	3.76	4.15	3.47	4.40	3.87	4.28	3.63	4.23	64%	3.6	3.7
17. Landsbókasafn Íslands, Háskólabókasafn	3.91	3.91	4.00	2.60	3.89	3.83	4.07	4.46	4.33	59%	3.7	3.7
18. Þjóðminjasafn Íslands*	3.90	3.84	3.88	2.92	4.02	3.80	4.12	4.47	4.21	67%		
19. Flensborgarskóli	3.90	4.05	4.31	2.37	3.73	3.01	4.36	4.31	4.33	58%		
20. Hrafnista DAS Reykjavík	3.90	3.90	4.39	2.52	3.82	3.55	4.44	3.94	4.38	47%	3.6	
21. Vinnuálastofnun*	3.90	4.05	4.42	2.54	3.96	3.75	4.24	3.55	4.20	71%	3.4	3.4
22. Nýsköpunarmiðstöð Íslands	3.87	3.89	4.17	2.96	3.69	3.79	4.33	4.17	4.05	48%	4.1	
23. Fiskistofa	3.86	3.95	4.03	3.34	4.00	3.94	4.21	3.22	4.20	67%	3.8	3.9
24. Málefni fatlaðra Reykjavíkur*	3.84	4.01	4.27	2.67	3.78	3.20	4.29	3.84	4.15	35%		
25. Vegagerðin	3.84	3.81	4.19	3.10	4.17	4.01	4.05	3.49	4.08	69%	3.7	3.7
26. Heilsustofnun NLFÍ	3.84	3.71	3.98	2.45	3.70	3.57	4.41	4.58	4.30	50%	3.6	3.8
27. Skattstjórinn í Reykjavík	3.83	3.90	4.34	2.83	3.86	3.87	4.30	3.31	4.10	56%	3.6	3.6
28. Matvælastofnun*	3.82	3.82	4.28	3.29	4.14	3.74	3.99	3.31	4.05	71%	3.7	
29. Umhverfisstofnun*	3.82	3.87	4.00	3.06	4.05	4.20	3.93	3.48	4.01	82%		
30. Háskóli Íslands	3.79	3.69	3.96	2.80	3.72	3.67	4.13	4.29	4.18	59%	3.6	3.6
31. Skálatúnshemilið*	3.79	3.81	3.78	2.81	4.00	3.31	4.21	4.05	4.15	42%	3.6	3.9
32. Sýslumaðurinn í Reykjavík	3.77	3.77	4.22	2.26	3.92	3.78	4.36	3.42	4.20	49%	3.6	3.7
33. Ríkislögreglustjóri	3.72	3.76	4.30	2.94	3.64	3.65	4.23	3.08	4.18	85%		
34. Hafrannsóknastofnunin*	3.69	3.68	4.18	2.76	3.78	4.10	4.20	2.89	4.07	66%	3.7	3.6
35. Landhelgisgæsla Íslands	3.68	3.66	3.91	2.47	3.76	3.22	4.01	4.11	4.01	51%	3.5	3.7
36. Veðurstofa Íslands	3.67	3.55	4.02	2.92	3.42	3.36	4.30	4.14	3.93	63%	3.4	3.3
37. Heilsugæsla höfuðborgarsvæðisins	3.66	3.70	4.03	2.38	3.58	3.26	4.27	3.74	4.08	55%	3.4	3.6
38. Málefni fatlaðra Vesturlandi	3.64	3.74	3.93	2.60	3.26	2.70	4.26	3.95	4.16	44%	3.5	3.6
39. Vinnuettírlit ríkisins*	3.63	3.63	4.01	2.15	3.62	3.90	4.15	3.60	3.90	80%	3.3	3.6
40. Tryggingastofnun ríkisins	3.62	3.90	3.90	2.63	3.23	3.97	4.29	2.76	4.06		3.5	
41. Sjúkratryggingar Íslands	3.56	3.81	4.27	2.34	2.79	3.99	3.98	2.79	4.15			
42. Fangelsismálastofnun ríkisins*	3.55	3.68	4.18	2.84	3.34	3.09	4.02	3.05	3.93		3.5	2.9
43. Landspítali háskólasjúkrahús	3.55	3.53	3.93	2.17	3.43	3.35	4.17	3.70	3.99		3.3	3.4
44. Þjóðleikhúsið*	3.52	3.45	3.93	2.58	2.98	3.13	4.20	3.84	4.08		3.2	3.3
45. Héraðsdómur Reykjavíkur	3.49	3.72	3.70	1.81	3.61	3.44	4.30	2.96	3.83		3.6	
46. Fasteignaskrá Íslands	3.41	3.28	3.52	2.39	3.77	3.87	3.93	3.31	3.59		3.5	3.6
47. Tollstjórinn í Reykjavík	3.39	3.37	3.78	2.19	3.58	3.73	3.89	2.95	3.71		3.2	3.2
48. Lögreglustjórinn á höfuðborgarsvæðinu*	3.34	3.27	3.78	2.23	3.22	3.24	3.91	3.50	3.61		3.2	3.4
49. Hólaskóli	3.11	2.84	3.28	2.53	3.54	3.16	3.95	2.96	3.33		3.1	3.9

\*Allir starfsmenn þessara stofnana, án tillits til stéttarfélags, fengu senda könnun SFR á Stofnun ársins. ● A.m.k. 75% stærri stofnana eru með lægri einkunn ● 25% stærri stofnana eru með hærri einkunn og 50% eru með lægri einkunn ● 50% stærri stofnana eru með hærri einkunn og 25% eru með lægri einkunn ● 75% stærri stofnana eru með hærri einkunn

# Minni stofnanir

	Heildar- einkunn	Trúverðugleiki stjórnenda	Starfs- andi	Launa- kjör	Vinnu- skilyrði	Sveigjanleiki vinnu	Færni og svigrúm í starfi	Ímynd stofnunar	Ánægja og stolt	Svar- hlutfall	Einkunn 2008	Einkunn 2007
Meðaltal	4.00	4.07	4.25	3.05	4.01	3.76	4.34	3.96	4.38			
1. Sýslumaðurinn í Vík	4.75	4.98	5.00	3.42	4.82	4.14	5.00	5.00	5.00	100%	4.6	
2. Biskupsstofa	4.55	4.58	4.75	4.11	4.43	4.52	4.63	4.50	5.00	40%	4.3	4.5
3. Skattnannsóknarstjóri ríkisins*	4.53	4.61	4.80	4.01	4.71	4.56	4.63	4.33	4.72	100%	4.6	4.6
4. Sýslumaðurinn á Sauðárkróki	4.41	4.62	4.40	4.00	4.86	3.65	4.35	4.13	4.80	100%		
5. Sýslumaðurinn í Hafnarfirði	4.38	4.57	4.72	3.44	4.35	3.75	4.58	4.42	4.68	96%	3.5	3.6
6. Þjóðskjalasafn Íslands	4.33	4.56	4.70	3.58	3.97	4.12	4.32	4.40	4.61	54%	3.9	
7. Landmælingar Íslands*	4.31	4.47	4.41	3.61	4.36	4.40	4.53	4.16	4.46	86%	4.3	4.2
8. Búnaðarsamtök Vesturlands	4.19	4.16	4.60	3.37	4.23	3.95	4.54	4.44	4.33	60%	4.4	4.3
9. Skattstofa Suðurlands	4.17	4.52	4.30	3.32	4.16	4.02	3.95	4.12	4.33	83%	4.3	4.4
10. Skattstofa Vestfjarða	4.17	4.04	4.75	2.98	4.34	4.37	4.55	3.80	4.70	83%	4.4	4.4
11. Brunamálastofnun ríkisins	4.17	4.17	4.45	4.25	4.15	4.24	4.35	3.60	4.55	100%	4.2	4.2
12. Héraðsdómur Reykjaness	4.16	4.69	4.56	2.50	3.82	3.43	4.56	3.58	4.75	67%		
13. Sýslumaður Snæfellinga	4.15	4.20	4.10	3.23	4.59	3.89	4.41	4.29	4.32	80%	4.0	3.1
14. Sýslumaðurinn í Keflavík	4.14	4.41	4.56	2.78	4.37	3.74	4.38	3.41	4.67	60%	3.2	3.4
15. Gigtarfélag Íslands	4.13	4.10	4.31	3.53	3.68	3.51	4.50	4.92	4.56	67%	3.8	4.1
16. Heyrnar- og talmeinastöð Íslands	4.12	4.20	4.06	3.23	4.57	3.10	4.70	4.20	4.49	55%	3.5	3.7
17. Lífeyrissjóður starfsmanna ríkisins*	4.12	4.20	4.17	3.52	3.86	4.23	4.44	4.23	4.41	73%	4.0	3.8
18. Einkaleyfastofan	4.11	4.38	3.79	3.40	4.06	4.23	4.50	4.20	4.21	55%	3.9	3.9
19. Sýslumaðurinn á Blönduósi	4.11	4.27	4.73	2.75	4.14	4.00	4.00	3.86	4.54	75%	4.2	4.1
20. Lyfjastofnun*	4.10	4.27	4.47	3.72	3.80	4.18	4.34	3.63	4.39	80%	4.0	4.0
21. Sýslumaðurinn á Ísafirði	4.09	4.22	4.40	2.53	4.27	3.89	4.33	4.03	4.55	91%	3.9	4.1
22. Sýslumaðurinn í Kópavogi*	4.06	4.22	4.50	2.85	3.96	3.68	4.32	4.00	4.42	61%	4.1	3.9
23. Sýslumaðurinn á Akranesi	4.04	4.12	4.09	2.95	4.29	3.77	4.65	3.98	4.30	63%	3.8	4.1
24. Skattstofa Norðurlands eystra*	4.02	4.16	4.21	2.77	3.80	4.22	4.30	4.02	4.43	91%	3.8	3.6
25. Fjölbrautaskóli Snæfellinga	4.01	3.74	4.40	3.20	4.14	3.44	4.10	4.75	4.50	56%		
26. Kirkjugarðar Reykjavíkurprófastsdæma*	3.98	3.88	4.13	3.28	4.31	3.32	4.33	4.34	4.30	59%	3.4	3.4
27. Sýslumaðurinn á Selfossi	3.94	4.09	4.45	3.09	3.91	3.95	4.38	3.04	4.43	70%	3.2	3.5
28. Sýslumaðurinn í Borgarnesi	3.94	3.95	4.38	3.06	3.89	3.80	4.32	3.83	4.29	100%	4.1	3.5
29. Íslenski dansflokkurinn	3.94	3.99	4.69	1.90	3.76	2.63	4.59	4.59	4.44	62%		
30. Bændasamtök Íslands*	3.92	3.78	4.08	3.36	3.98	4.12	4.31	3.92	4.26	80%	3.9	3.7
31. Sýslumaðurinn á Siglufirði	3.88	3.98	4.31	3.00	4.21	3.02	3.88	3.67	4.38	57%		
32. Sýslumaðurinn í Vestmannaeyjum	3.86	4.20	3.38	2.78	3.74	3.79	4.21	3.89	4.38	55%	4.0	4.2
33. Landlækniseimbættið	3.85	3.74	4.20	2.08	3.91	3.64	4.20	4.20	4.55	63%		
34. Dansmennt	3.81	4.03	4.19	3.08	2.90	3.05	4.38	4.19	4.19	57%		
35. Skattstofa Reykjaness	3.80	4.05	3.81	2.43	3.79	4.08	4.07	3.47	4.21	72%	3.5	3.7
36. Hæstiréttur	3.78	3.37	4.29	2.56	4.38	3.08	4.58	3.54	4.67	100%		
37. Lánasjóður íslenskra námsmanna	3.77	3.90	4.18	2.90	3.80	3.90	4.13	2.83	4.35		3.5	3.2
38. Listasafn Íslands*	3.77	3.64	3.93	3.23	3.28	3.76	4.47	4.17	4.18		3.3	3.3
39. Námsgagnastofnun	3.74	3.51	3.69	3.10	3.97	3.84	4.40	4.10	3.98		3.7	3.5
40. Ríkiskaup	3.68	3.75	3.71	2.66	3.55	3.90	4.04	3.86	3.96		3.9	4.1
41. Norræna húsið	3.63	3.60	3.73	2.56	3.57	3.18	4.00	4.00	4.25			
42. Sýslumaðurinn á Eskifirði	3.63	3.58	4.10	2.86	4.10	2.97	3.71	3.60	3.88			
43. Útlendingastofnun	3.51	3.59	3.51	2.39	3.97	3.94	4.16	2.91	3.64		3.9	3.7
44. Sýslumaðurinn á Seyðisfirði	3.51	3.31	3.67	2.63	3.57	3.50	4.19	3.67	3.92		3.8	4.0
45. Sýslumaðurinn á Akureyri	3.37	3.37	3.94	1.93	2.91	3.73	4.23	3.10	3.84		3.1	3.5
46. Sogn, réttargeðdeild	3.33	3.40	3.99	2.31	3.02	2.92	3.92	3.11	3.67		3.4	3.1

\*Allir starfsmenn þessara stofnana, án tillits til stéttarfélags, fengu senda könnun SFR á Stofnun ársins. **A.m.k. 75% smærri stofnana eru með lægri einkunn** ● 25% smærri stofnana eru með hærri einkunn og 50% eru með lægri einkunn ● 50% smærri stofnana eru með hærri einkunn og 25% eru með lægri einkunn ● 75% smærri stofnana eru með hærri einkunn

# Nokkrar athyglisverðar spurningar og svör

Að vanda er fróðlegt að skoða svör við einstökum spurningum könnunarinnar. Hér eru nokkur dæmi um athyglisverðar niðurstöður.

## Stjórnendur stofnunarinnar virða starfsfólkið mikils

Rúmlega 60% aðspurðra eru mjög og frekar sammála þessari fullyrðingu og segja stjórnendur stofnunarinnar virða starfsfólkið mikils. Þetta er nokkur aukning frá því í fyrra en þá voru 50,2% mjög og frekar sammála. Þróunina skal þó túlka með fyrirvara þar sem í fyrra var spurt um yfirstjórn stofnunar en nú um stjórnendur. Staða innan stofnunar hefur áhrif á svörun og um 85% hærrí stjórnenda eru sammála fullyrðingunni á móti um 59% almennra og sérhæfðra starfsmanna. Einnig



hefur atvinnugrein áhrif og á meðan einungis 43,4% starfsmanna í löggæslu/dómstólum/fangelsum eru mjög eða frekar sammála fullyrðingunni er hlutfall þeirra sem eru mjög og frekar sammála því að stjórnendur virði starfsfólk mikils 76,1% hjá starfsmönnum í flokkinum Önnur opinber starfssemi og þjónusta og 66,6% hjá starfsmönnum innheimtust/almannatr. og lánasj. Þá telja um 81% starfsmanna næsta yfirmann vera mjög eða frekar sanngjarnan við starfsfólk og er það aukning frá í fyrra þegar um 75% voru á sömu skoðum.

## Sveigjanleiki vinnu

Um 42% starfsmanna svara því að vinnutími þeirra geti oftast eða alltaf verið sveigjanlegur sem er svipað og í fyrra. Jafnmargir eða 42% segja vinnutíma ekki sveigjanlegan. Einnig var spurt hvort starfsmenn hafi svigrúm til að útrétta í vinnutímanum þegar nauðsyn krefur og töldu 75% starfsmanna sig oftast eða alltaf hafa það svigrúm. Eins og í fyrra er starfsfólk í löggæslu/dómstólum/fangelsum óánægðast með sveigjanleika í starfi.

## Ánægja með launakjör

Nokkur breyting hefur orðið frá því í fyrra á svörun við þessari spurningu. Árið 2008 sögðust tæplega 60% svarenda vera mjög eða frekar óánægðir með launakjör sín. Nú segjast 42% svarenda vera óánægðir með launakjör



sín og er það þó nokkur munur frá því í fyrra. Að sama skapi segjast nú 30,5% vera frekar og mjög ánægðir með launakjör sín á móti 21% í fyrra. Hvort þetta bendi til þess að starfsmenn telji launakjör sín almennt hafa batnað eða hvort launakjörin hafi einfaldlega minna vægi nú en í fyrra skal ósagt látið.

Starfsfólk sem vinnur við landbúnaðar- eða orkustofnanir sker sig þó úr, en 60% þeirra eru mjög og frekar ánægð með launakjörin og einnig eru stjórnendur og starfsmenn með háskólamenntun líklegri en aðrir starfsmenn til að vera ánægðir með launakjör sín.

## Ánægja og vellíðan í starfi

Langflestir eða tæp 87% segjast mjög eða frekar ánægðir í starfi sínu og er það aukning frá í fyrra þegar 83% aðspurðra sögðust mjög eða frekar ánægðir í starfi sínu. Heldur fleiri konur eru ánægðar með starf sitt en karlar og eins eru starfsmenn minni stofnana heldur ánægðari en starfsmenn þeirra stærri.

Þá segja langflestir eða 88,5% að þeim líði frekar eða mjög vel í starfi sínu og er það einnig aukning frá því í fyrra. Meirihluti svarenda (74,7%) er jafnframt stoltur af stofnuninni sem þeir starfa hjá og er það hlutfall óbreytt á milli ára.

## Ítarlegri upplýsingar fyrir stofnanir

Þátttökustofnunum gefst kostur á að kaupa skýrslu frá Capacent með gögnum fyrir sína stofnun, svo framarlega sem þátttaka starfsmanna uppfyllir skilyrði um lágmarkssvör. Í þeirri skýrslu er gerð ítarleg greining á niðurstöðunum. Þá er meðaltal hvernar spurningar hjá viðkomandi stofnun borið saman við meðaltal allra stofnana á viðkomandi spurningu. Einnig eru breytingar frá síðustu mælingu skoðaðar þegar það á við. Þeim sem áhuga hafa á frekari upplýsingum er bent á að hafa samband við Tómas Bjarnason hjá Capacent í síma 540 1000 eða tomas.bjarnason@capacent.is



# Veldur hver á heldur. Vinna, vellíðan og velgengni

Ástæða þess að mikið hefur verið rætt og ritað um starfsánægju og vellíðan á vinnustað er að sterk tengsl eru á milli hennar og árangurs í starfi. Allir þekkjja það að nenna ekki að vinna leiðinleg verkefni eða að hafa svo mikla ánægju af starfinu að það er erfitt að hætta. Rannsóknir á starfsánægju eru margar og töluvert er vitað um hvernig hægt er að auka hana með því að uppfylla grundvallarþarfir starfsmanna, sem eru m.a.

- Þörfin fyrir traust. Að staðið sé við gefin loforð og komið fram við starfsmenn á réttlátan og sanngjarnan hátt, m.a. með tilliti til launakjara.
- Þörfin fyrir að þróast. Að finna það að maður geti þróað sína færni og haft starfsþróunarmöguleika.
- Þörfin fyrir virðingu. Að vita það að maður muni fá viðurkenningu og umbun ef maður leggur sig allan fram, gerir sitt besta, sýnir tryggð og skilar vel unnu vinnuframlagi.
- Þörfin fyrir að finnast maður vera hæfur.
- Þörfin fyrir að fá að sýna það sem maður kann best, þar sem hæfileikar nýtast best og þar sem maður fær að takast á við áskoranir.

## Stjórnun á stóran þátt í vellíðan starfsmanna

Þegar lítið er á stjórnunarþáttinn er ljóst að stjórnendur eiga drjúgan þátt í vellíðan starfsmanna og frammistöðu þeirra í starfi. Rannsóknir sálfræðingsins Clayton Lafferty, sem hefur rannsakað áhrifaríka stjórnun í yfir 20 ár, hafa leitt í ljós að marktæk tengsl eru á milli uppbyggilegs stjórnunarstíls og ánægju, vellíðanar og velgengni í starfi. Rannsóknir á Vesturlöndum hafa líka ítrekað sýnt fram á að meginástæða þess að fólk hættir í starfi er ekki launatengd heldur í flestum tilfellum slæm samskipti við næsta yfirmann.

## Heilbrigð stjórnun leiðir til vellíðunar

Mikilvægt er að stjórnandi beiti uppbyggilegum stjórnunarstíl. Eftirfarandi þættir í hegðun stjórnenda eru taldir stuðla að vellíðan og ánægju starfsfólks:

- Góðir stjórnendur gefa skýr skilaboð um til hvers er ætlast af starfsfólkinu. Einstaklingur, sem ekki veit hvað hann á að gera né hvernig,

er líklegri til að upplifa óöryggi og óvissu en ánægju, metnað og stolt.

- Góðir stjórnendur gefa starfsfólki svigrúm til að vera skapandi og gera mistök án þess að því sé refsað fyrir.
- Góðir stjórnendur leggja áherslu á jákvæð og hvetjandi samskipti og hlusta með opnum huga á þarfir, væntingar og hugmyndir starfsmanna.
- Góðir stjórnendur tryggja gott aðgengi að sér. Mikilvægt er að fjarlægðin á milli stjórnunarstiga sé lítil og upplýsingaflæðið skýrt og nægjanlegt. Samstarfsvilji er líka algjört skilyrði og mikilvægt að starfsmaður geti leitað til stjórnandans.
- Góðir stjórnendur meta frammistöðu starfsmanna að verðleikum og veita starfsmönnum viðurkenningu fyrir vel unnin störf. Það er því miður nokkuð algengt á vinnustöðum á Íslandi að lítið sé um endurgjöf á frammistöðu eins og hrós. Lykilatriði varðandi árangur er að vita hvað megi gera betur og hvað sé gert vel. Hvers vegna ætti einstaklingur að bæta frammistöðu sína ef hann veit ekki einu sinni hvað er að henni? Starfsmannasamtöl, regluleg endurgjöf og umræða um frammistöðu virkar vel til að aðstoða fólk við að ná tökum á verkefnum og vekja upp stolt og áhuga.
- Góðir stjórnendur treysta starfsmönnum sínum. Grunnur opinna og hispurslausra samskipta og aukinnar þátttöku starfsfólks byggir á gagnkvæmu trausti og virðingu á milli stjórnanda og starfsmanns. Þetta eflir hugrekki starfsmanna til að koma með tillögur að breytingum, t.d. á vinnutilhögun eða veittri þjónustu. Traust er einnig skilyrði fyrir því að stjórnandinn veiti starfsmönnum sínum umboð til athafna.
- Góðir stjórnendur leggja áherslu á stöðugan lærdóm og á að starfsmenn fái tækifæri til að þroskast í starfi.

## Að upplifa ábyrgð og vera hluti af heildinni

Fyrir starfsfólk skiptir máli að það upplifi sig ábyrgt og finnist það hluti af hópnum. Ábyrgðartilfinningin kemur þegar við tengjumst

öðrum starfsmönnum vináttuböndum og andrúmsloftið er vingjarnlegt og óþvingað. Þeir sem eiga vini á vinnustaðnum eru líklegri til að hætta ekki þegar erfiðleikar koma upp auk þess sem vinátta tryggir að þeir beri hag samstarfsmanna fyrir brjósti og láti sig varða velferð og árangur annarra.

## Sjálfstæði í starfi og sveigjanleiki

Þáttur sem hefur mikil áhrif á vellíðan starfsmanna er hvort starfsmönnum er treyst til að vinna verkefnið upp á eigin spýtur og hvort þeir geti haft áhrif á eigin vinnutilhögun m.t.t. til hvenær, hvar og hvernig þeir vinna vinnuna. Rannsóknir sýna að næstmesti streituvaldurinn í vinnunni er skortur á jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Starfsmenn upplifa streitu þegar vinnan gagntekur þá og er tekin fram yfir fjölskylduna og einkalífið. Mikilvægt er því fyrir vinnustaði að skapa leiðir til að auka sveigjanleika, t.d. með því að bjóða upp á sveigjanlegan vinnutíma, hlutastörf og þann möguleika að vinna heima hluta úr deginum.

## Ímynd og stolt af fyrirtækinu

Mikilvægt er að starfsmenn hafi jákvæða afstöðu til vinnustaðarinnar og sjái tilgang í starfinu og verkefnum. Það er þekkt að fólk getur skilað af sér afburðaárangri undir lélegum kringumstæðum vegna tilgangsins eða mikilvægis verkefnisins. Ef tilgangurinn höfðar ekki til fólks er gagnlegt að ræða hvers vegna og hvað hægt sé að gera. Ímynd vinnustaðarinnar skiptir í huga samstarfsmanna máli fyrir starfsánægju. Þannig er líklegt að starfsánægjan verði ekki eins mikil ef starfsmaður upplifir að umræðan um vinnustaðinn sé neikvæð.

Góður starfsandi og starfsánægja hefur ýmsa jákvæða hluti í för með sér. Starfsmannaveltan verður yfirleitt minni auk þess sem auðveldara verður að laða að hæft fólk. Streitan verður minni og afköstin aukast auk þess sem starfsmenn eru líklegri til að sýna frumkvæði og nýta sköpunargáfuna.

*Höfundur er framkvæmdastjóri Þekkingarmiðlunar ehf.*

# Fullveldið og Evrópa

Í þessum greinarflokki hefur sjónum einkum verið beint að því að greina muninn á veru Íslands annars vegar í EES og hins vegar við fulla aðild að ESB. Hér er ætlunin að ræða ögn um áhrif Evrópusambandsaðildar á fullveldi Íslands. Eins og fram hefur komið í fyrri greinum er Ísland nú þegar orðið eins konar aukaaðili að Evrópusambandinu í gegnum þátttökuna á hinu Evrópska efnahagssvæði og Schengen-landamærasamstarfið. Ísland hefur þó ekki aðkomu að stofnunum Evrópusambandsins þar sem ákvarðanir bandalagsins eru teknar í flóknu samspili á milli aðildarríkjanna og stofnana ESB.

## Stofnanakerfi og ákvarðanatoka

Evrópusambandið er einstakt í flóru alþjóðlegs samstarfs og á sér enga fyrirmynd. Grundvallarlög þess byggja á Rómarsamningnum og þeim sáttmálum sem eftir fylgdu, ásamt aðildarsamningum nýrra ríkja og ýmsum viðaukum sem gerðir hafa verið. Stofnanir sambandsins hafa verið í sífellndri þróun og mótun eftir því sem samstarfinu hefur fleygt fram. Á afmörkuðum sviðum, sem aðildarríkin hafa komið sér saman um, hafa stofnanir ESB fengið völd til að taka ákvarðanir sem aðildarríkin eru bundin af. Á þeim sviðum gengur Evrópurétturinn framars landsrétti aðildarríkjanna. Evrópusambandið samanstendur af fimm formlegum stofnunum; leiðtogaáráðinu og ráðherraráðinu, Evrópuþinginu, framkvæmdastjórninni, Evrópudómstólnum og endurskoðunardómstólnum. Að auki eru tvær ráðgefandi nefndir; efnahags- og félagsnefndin og svæðanefndin. Þá er til fjöldi hálfstjórnaðra stofnana og nefnda. Til að mynda hefur Seðlabanki Evrópu mikilvægu hlutverki að gegna í efnahagsmálum.

Almennt talað er stofnanauppbyggingin á þá leið að leiðtogaáráðið, þar sem leiðtogar aðildarríkjanna koma saman, er æðsta ákvörðunarvald ESB. Ráðherraráðið, þar sem ráðherrar aðildarríkjanna koma saman á hverju sviði fyrir sig, er hins vegar leiðandi um framþróun samstarfsins í sínum afmarkaða málaflokki, undir verkstjórn utanríkisráðherra formennskuríkisins. Ráðherraráðið deilir jafnframt lagasetningarvaldi með Evrópu-

þinginu sem hefur undangengin ár fengið aukið vægi í lagasetningarferlinu.

Evrópuþingið hefur í seinni tíð öðlast samákvörðunarrétt með ráðherraráðinu á fjölmörgum sviðum en ráðherraráðið er óumdeilt enn mun valdameira. Framkvæmdastjórnin er langviðamesta stofnun Evrópusambandsins og fer með daglegan rekstur þess. Hún hefur ein tillögurétt að nýrri lagagerð sem fer fyrir ráðherraráðið og þingið. Framkvæmdastjórnin hefur þar með sjálfstætt frumkvæði að lagagerð innan ESB og hefur eftirlit með að reglum sé framfylgt. Evrópudómstóllinn sker svo úr um ágreiningsmál.

## Fullveldið

Í þeirri umræðu sem undanfarið hefur blossað upp um mögulega aðild Íslands að Evrópusambandinu hafa margir haft áhyggjur af fullveldinu, sjálfu fjöreggi þjóðarinnar. Allt frá því í sjálfstæðisbaráttunni hefur vernd fullveldisins verið grundvallarmál í íslenskum stjórnmálum og því ekki að undra að spurt sé hvort fullveldið glattist við aðild að ESB. Til að

## Eiríkur Bergmann, dósent og forstöðumaður Evrópufræðaseturs Háskólans á Bifröst.

svara þeirri spurningu þarf annars vegar að skoða raunverulega merkingu fullveldisins og hins vegar núverandi stöðu Íslands í Evrópusamvinnunni. Ísland tengist Evrópusambandinu nú þegar nánnum böndum en höfuðmarkmið EES-samningsins er að tryggja einsleitt markaðssvæði sem nær yfir aðildarríki ESB og EFTA. Ísland varð hluti af innri markaði ESB, sem er innsti kjarni evrópskrar samvinnu, auk þess að taka þátt á fjölmörgum öðrum samstarfssviðum, svo sem menntamálum, vísinda- og menningarssamstarfi, félagsmálum, neytendamálum, jafnréttismálum, heiluverndarmálum og umhverfismálum. EES-samningurinn nær hins vegar ekki til samstarfs ESB á sviði landbúnaðar, sjávarútvegs, utan-

ríkisviðskipta og Efnahags- og myntbandalagsins. Stofnanauppbygging EFTA og ESB er enn fremur æði ólík eins og rætt var í fyrri grein.

## EES og stjórnarskráin

Í aðdraganda þess að EES-samningurinn var lögfestur á Alþingi árið 1993 var hart deilt um hvort í honum fælist framsal á fullveldi. Tekist var á um hvort samningurinn bryti í bága við fullveldisákvæði stjórnarskrárinnar. Nefnd fjögurra sérfræðinga komst að þeirri niðurstöðu að EES-samningurinn stæðist fullveldisákvæði stjórnarskrárinnar og útheimti ekki endilega breytingu á henni því samningurinn fæli aðeins í sér takmarkað og ekki verulega íþyngjandi valdaframsal. Meðal fræðimanna var hins vegar hart deilt um túlkun nefndarmanna á fullveldisákvæðum stjórnarskrárinnar. Til að mynda hélt dr. Guðmundur Alfreðsson því fram að þar sem löggjafarvaldið innan EES væri efnislega í höndum stofnana ESB gengi EES-samningurinn gegn ákvæðum stjórnarskrárinnar. Hann taldi samninginn fela í sér framsal valds í afmörkuðum þáttum á öllum þremur valdsviðum ríkisins. Hann benti til að mynda á að í reynd hafi Alþingi ekki möguleika á að breyta EES-frumvarpi að efni til enda næði lagasamræming þá ekki fram að ganga og sagði einsdæmi að fullvalda ríki framselji ríkisvald með þeim hætti til stofnana sem ríkið er ekki aðili að. En snúum okkur þá að fullveldinu sem slíku.

## Hvað er fullveldi?

Íslensk stjórnmálahefð mótaðist að miklu leyti í sjálfstæðisbaráttunni og sú orðræða sem þá varð til lifir enn góðu lífi í íslenskri stjórnmálaumræðu. Grundvallarhugmynd þjóðernisstefunnar var að íslensk þjóð ætti að vera frjáls og fullvalda í eigin landi. Sjálfstæðið varð hið endanlega markmið frelsisbaráttunnar og Íslendingar litu á fullveldið sem einhvers konar endurreisn þjóðveldisins. Þrátt fyrir að sjálfstæðisbaráttu Íslendinga stæði í nánú samspili við álíka hugmyndafræðilegar hræringar í Evrópu þá virtust Íslendingar líta svo á að sjálfstæðisbaráttan væri að vissu leyti séríslenskt





fyrirbæri. En jafnvel þótt Íslendingar geti verið staðráðnir í að vernda fullveldið, er þó ekki til neinn sameiginlegur skilningur á því hvað það merkir í raun og veru. Því má spyrja: Hvað er fullveldi?

## Fullveldi Vestfalíu

Rekja má notkun fullveldishugtaksins til skrifna franska lögspekingsins Jean Bodin á síðari hluta sextándu aldar og bretans Thomas Hobbes á fyrri hluta sautjándu aldar. Samkvæmt þeim felur raunverulegt fullveldi í sér fulla og algilda stjórn, allt vald ríkisins, sem annað hvort er í höndum eins manns, sem þá er fullvaldurinn, eða í höndum vel skilgreinds hóps valdamanna. Segja má að fullveldið hafi fyrst orðið til sem merkingarbært hugtak í stjórn málum í kjölfar Vestfalíusamninganna 1648, sem bundu enda á 30 ára stríðið. Með Vestfalíusamningunum varð til það sem hægt er að kalla samfélag þjóða í Evrópu, sem byggðist á alþjóðlegum lögum á grundvelli fullveldisins. Fram að því, frá miðöldum, höfðu ríki Evrópu orðið til í valdabaráttu konunga yfir aldir.

Með tilkomu þjóðríkisins, eftir að krafan um lýðræði kom fram í kjölfar upplýsingar-

innar og frönsku byltingarinnar, færðist fullveldið frá einvöldum konungi eða fursta til þjóðarinnar. Þá fóru menn að líta svo á að það væri þjóðin, það er að segja; fólkið, þegnarnir, almenningur, sem framseldi valdið til fulltrúa sinna í lýðræðislegum kosningum. Smám saman varð sá skilningur almennur að ríki heims hefðu yfirráð yfir eigin landsvæði og einkarétt til sjálfstjórnar innanlands. Fyrirkomulagið felur í sér stjórnleysi að því leyti að ekkert yfirvald er til æðra hinu fullvalda ríki. Ágreiningur milli ríkja er leystur með samningum þeirra á milli, að öðrum kosti með átökum, jafnvel vopnuðum átökum ef því er að skipta.

Þetta ríkjakerfi stjórnleysis sem varð til með Vestfalíusamningunum endaði í átökum og upplausn í Evrópu þegar fyrri heimstyrjöldin brast á. Eftir heimstyrjöldina síðari tók svo við nýtt ríkjakerfi sem byggði á alþjóðalögum og skuldbindandi þátttöku í alþjóðastofnunum á borð við Sameinuðu þjóðirnar, Atlantshafsbandalagið, Evrópuráðið og Evrópusambandið. Í lagalegri umræðu er því stundum haldið fram að framsal á valdheimildum ríkisins til alþjóðlegra stofnana feli í sér afsal fullveldis. En fullveldishugtakið er ekki aðeins lagalegt heldur ekki síður pólitískt gildishlaðið

og í þessari merkingu hefur það meðal annars verið notað til að höfða til þjóðernistilfinningar í viðleitni til að koma í veg fyrir framsal ríkisvalds til alþjóðastofnana.

## Fullveldi og alþjóðasamfélag

Alþjóðasamfélagið sem þróaðist upp úr miðri tuttugustu öld byggði áfram á fullveldi þjóðríkisins en í nokkuð breyttri mynd. Komnir fram mun fleiri gerendur heldur en aðeins hið fullvalda ríki, ekki aðeins alþjóðlegar stofnanir, heldur einnig alþjóðleg félagasamtök og fjölbjóðlegar fyrirtækjasamsteypur. En hver er þá merking fullveldisins í núverandi ríkjakerfi?

Í lagalegum skilningi eru fullvalda ríki einvörðungu þau sem eru viðurkennd sem slík af öðrum ríkjum og hafa rétt til yfirráða innanlands. Ríki hafa heldur ekki rétt til íhlutunar í innanlandsmálum annarra fullvalda ríkja. En nú er ekki lengur aðeins einn fullvaldur, heldur stjórnkerfi sem getur til að mynda byggt á valddreifingu í anda Montesquieu. Fullveldið hefur núorðið skýran lýðræðislegan svip; þann að þegnarnir eiga að geta valið sér sitt eigið stjórnarform.

Þegar sagt er að fullveldið í þessum gamla skilningi Bodins og Hobbes, sem algjört, sjálfstætt alvald, sé ekki lengur til staðar er ekki átt við að stjórnkerfi ríkjanna hafi liðast í sundur heldur aðeins að ríkið hafi ekki lengur sömu stjórn á þróun mála innanlands og áður var. Hnattvæðing efnahagslífsins hefur til að mynda orðið til þess að flæði vöru, þjónustu og fjármagns milli landa er slíkt að stjórnvöld í einstaka ríkjum hafa ekki á því mikla stjórn. Þá er komið að hinni hlið fullveldisins, ytri hliðinni, en fullveldið felur einnig í sér rétt ríkisins til að taka þátt í fjölbjóðlegu samstarfi, til að mynda í því augnamiði að takast á við sameiginleg viðfangsefni í tilvikum þar sem samtakamáttur er líklegri til árangurs heldur en að hvert og eitt fullvalda ríki beiti sér óháð aðgerðum annarra ríkja.

## ESB og fullveldið

Eins og nefnt var hér að framan hefur Evrópusambandið skýra sérstöðu í flóru ríkjasamtaka.

Aðildarríkin hafa framselt ríkisvald til sameiginlegra yfirþjóðlegra stofnana en það gerir ESB ansi frábrugðið hefðbundnum ríkjasamtökum á borð við Evrópuráðið, Alþjóðaviðskiptastofnunina, Sameinuðu þjóðirnar, Norðurlandaráð, Öryggis- og samvinnustofnun Evrópu, Vestur-Evrópusambandið og Atlantshafsbandalagið, sem byggja á milliríkjaskipulagi.

Þetta einstaka skipulag Evrópusambandsins fellur að vissu leyti illa að hefðbundnum skilningi á fullveldishugtakinu. Evrópusambandið er hvorki hefðbundin alþjóðastofnun sem byggir á milliríkjagrunni né fullvalda sambandsríki, heldur yfirþjóðleg samtök ríkja sem hafa kosið að deila fullveldi á afmörkuðum sviðum. Því má segja að Evrópusambandið sé í aðra röndina í það minnsta eins konar tilraun til að öðlast á nýjan leik hlutdeild í því valdi sem hefur flætt frá fullvalda ríkisstjórnunum með aukinni hnattvæðingu.

### Innra og ytra fullveldi

Samkvæmt framansögðu er almennt hægt að

líta svo á að fullveldi hafi í það minnsta tvær hliðar; annars vegar inn á við, að ríkið hafi einkarétt á að ráða málefnum innan eigin landamæra og hins vegar út á við, rétt til að taka þátt í samstarfi ríkja á alþjóðavettvangi.

Samkvæmt hefðbundnum skilningi felur fullveldið semsé í aðra röndina í sér að ríki eigi að ráða sínum innanlandsmálefnum sjálf, án utanaðkomandi íhlutunar, eins og hin þjóðréttarlega skilgreining segir til um og að framan var greint frá. Á undanförunum áratugum hefur hnattvæðing viðskipta, menningar og vísinda hins vegar gert ríki heims gagnkvæmt háð hvert öðru. Í samræmi við það hefur skilningur margra á fullveldishugtakinu að sumu leyti breyst. Fullvalda ríki geta samkvæmt þjóðarrétti framselt fullveldi sitt til alþjóðlegra stofnana með sérstökum þjóðréttarsamningum sem fá þar með heimild til að fara með ákvarðanatökuvald á tilteknum afmörkuðum sviðum. Þetta er gert í þeirri viðleitni að ná betur utan um tiltekin viðfangsefni sem ríkin ráða ekki við hvert og eitt.

Því er til að mynda hægt að líta svo á að

ríki heims geti ekki verið fullvalda í umhverfismálum nema með því að vinna saman að mengunarvörnum. Einstaka ríki geta heldur ekki haft fulla stjórn á eigin fjármálamarkaði þegar fjármálaviðskipti yfir landamæri eru opin eins og núverandi fjármálakreppa sýnir svo ljóslega. Það er meðal annars vegna þessarar þróunar sem ríki Evrópu hafa í síauknum mæli kosið að deila fullveldi sínu í sameiginlegum stofnunum til að takast á við sameiginleg viðfangsefni. Til að mynda er hægt að líta svo á að áhrif ríkis í tilteknum málaflokki séu meiri með því að deila ríkisvaldi í sameiginlegum stofnunum og jafnvel er hægt að halda því fram að aðild ríkisins að yfirþjóðlegri stofnun feli í sér aukið fullveldi á því sviði heldur en ríkið annars hefði.


Í hinum hnattvædda heimi verður ytri hlið fullveldisins því ekki síður mikilvæg heldur en sú innri, fullveldi ríkja felst núorðið ekki síst í réttinum til að taka þátt í starfi alþjóðastofnana, þar sem ákvarðanir einstakra svæða og heimsbyggðarinnar allar eru teknar.

## Við sérhæfum okkur í heildarsýn - og lækun rekstrarkostnaðar

Með því að samnýta samninga við RV má spara sporin, lækka innkaupakostnað og einfalda dagleg innkaup.

Vörflokkar í gildandi rammamningum RV við Ríkiskaup:

<b>RK 02.15</b>	Ritföng og skrifstofuvörur
<b>RK 02.01</b>	Ljósritunarpappír
<b>RK 09.03</b>	Hreinlætisefni, hreinlætispappír, tæki og áhöld
<b>RK 10.01</b>	Plastvörur
<b>RK 07.06</b>	Borðbúnaður
<b>RK 13.03</b>	Einnota hanskar
<b>RK 09.02</b>	Bleiur, undirlegg, dömubindi o.fl.
<b>RK 13.06</b>	Handspritt, sjúkráhuþspritt og hreinsispritt
<b>RK 13.71</b>	Þvagleggir
<b>RK 13.15</b>	Einnota lín, drappe, sloppar, maskar og húfur

Fastur afsláttur er af öðrum vörum.  RÍKISKAUP  
- alltaf sástu árangri

Rekstraraðilar sem hafa rétt á að versla samkvæmt gildandi rammamningum eru allar ríkisstofnanir, ríkisfyrirtæki, sveitarfélög og stofnanir þeirra um allt land.

Nánari upplýsingar veita sölumenn og ráðgjafar RV.

 **RV Unique**  
örtrefjaræstikerfið  
- hagkvæmt, vistvænt  
og mannvænt



**Bodil Fur,**  
sölumaður hjá  
RV Unique  
í Danmörku

**Rekstrarvörur**  
- vinna með þér

Réttarhálsi 2 • 110 Reykjavík  
Sími: 520 6666 • Fax: 520 6665  
sala@rv.is • www.rv.is





# Málfar í aðdraganda kosninga

Að spyrja að spurningum, forða atvinnuleysi og veita atkvæðum.

Í aðdraganda alþingiskosninga er mörgum mikið niðri fyrir. Tala þarf hratt og mikið til að koma sínum sjónarmiðum á framfæri og verður þá mörgum fótaskortur á tungunni svo að úr verða hin fjölbreyttustu málblóm.

Utankjörfundarkosning stendur fólki til boða í nokkrar vikur fyrir kjördag. Oft er þetta fyrirbæri kallað utankjörstaðarkosning sem auðvitað er ekki rétt því að þar sem er kosið er jú kjörstaður. Aftur á móti er kjörfundur aðeins á kjördag.

„Við erum með spurningu og ég ætla að

spyrja ykkur öll að henni“ sagði þáttastjórnandi í umræðuþætti. Nú vitum við að maður getur spurt spurninga og spurt að hinu og þessu. En að spyrja að spurningu er alveg af og frá.

„Því miður var svo ekki raunin“ skrifaði ágætur ráðherra í skrifum um bankaleynd en það er ekkert leyndarmál að trúlega hefur hann ætlað að segja að „sú væri ekki raunin“.

Við getum forðað atvinnuleysi sagði ungur og fallegur þingmaður. Líklega hefur hann átt við að við getum komið í veg fyrir atvinnuleysi eða jafnvel forðað þjóðinni frá atvinnuleysi. Alla vega sé ég ekki í fljótu bragði frá hverju við ættum að forða atvinnuleysinu.

„Ég sakna þess mjög að vera ekki á þingi“ sagði nýorðinn fyrrverandi þingmaður. Af samhenginu var ljóst að hann saknar þess að vera á þingi. Ótrúlega algengur ruglingur sem breytir setningunni í andhverfu þess sem átt er við.

Og að lokum þessi frábæra setning viðmælanda í kosningasjónvarpi. Setning sem gerir mig orðlaus og mun ég því ekki tjá mig um hana:

„Mér fannst ekkert sjálfsgagt hvert ég væri að veita mínu atkvæði!!“

## Rauði krossinn

# Allt á einum stað - upplýsingar um ókeypiss fræðslu, ráðgjöf og frístundir

Sjálfbóðaliðar Rauða krossins hafa í samstarfi við SÍBS og Háskóla Íslands unnið að því undanfarnar vikur að kortleggja upplýsingar um frístundir, ráðgjöf og námskeið sem kosta lítið eða ekkert. Markmiðið er að safna upplýsingum í gagnabanka á einn stað til að auðvelda fólki að nýta þau tækifæri til afþreyingar og fræðslu sem standa landsmönnum til boða. Fyrsta eintakið af skjalinu *Hvað er í boði?* kom út þann 31. mars og nú komið út nýtt eintak, dagsett 4. maí. Um mjög ítarlegar upplýsingar er að ræða og verður ávallt hægt að nálgast þær á vefsíðunni raudakrosshusid.is og vefsíðum samstarfsaðilanna, svo sem sibs.is, auk annarra aðila. Einnig má nálgast

upplýsingarnar á [www.sfr.is](http://www.sfr.is). Sem dæmi um gagnlegar upplýsingar er ýmislegt um sjósund í Nauthólsvík og upplýsingar um styrk nokkurra sveitarfélaga til atvinnulausra í formi sund- og bókasafnskorta. Þá eru þar tiltekin



ýmiss konar ókeypiss eða ódýr námskeið og birtar leiðbeiningar um hvert hægt er að leita sér að ráðgjöf, bæði varðandi fjármál, persónuleg áföll og náms- og starfsráðgjöf.

Vert er að benda á að fólk getur komið í Rauðakrosshúsið og leitað frekari upplýsinga um þá aðstoð sem er í boði og þá með aðstoð sjálfbóðaliða.

Sjálfbóðaliðar munu sjá um að viðhalda upplýsingum og uppfæra þær eftir fremsta megni um það bil tvisvar í mánuði. Þeir sem vilja koma á framfæri upplýsingum um ódýr eða ókeypiss tilboð af þessu tagi eru beðnir um að senda þær á [silja@redcross.is](mailto:silja@redcross.is) eða [raudakrosshusid@redcross.is](mailto:raudakrosshusid@redcross.is) því mikilvægt er að halda skjalinu lifandi og uppfærðu.

## Þjónusta við stofnanir

Fræðslusetrið Starfsmennt veitir ríkisstofnunum fjölbreytta þjónustu til að greiða leið lærdóms á vinnustað

### Ráðgjafi að láni

Starfsmennt lánar Ráðgjafa til stofnana til að vinna að eflingu mannauðs og aðstoða við innleiðingu markvissrar mannauðsstjórnunar. Hátt á fimmta tug stofnana hafa nýtt sér þjónustuna og margar kallað eftir frekara „láni“. Helstu viðfangsefni ráðgjafanna eru: vinnustaðargreiningar, þarfagreining fræðslu, uppsetning símenntunarkerfis, starfsgreiningar eða aðstoð við gerð starfsmanna-, jafnréttis- og heilsustefnu. Þá hefur ráðgjafinn einnig aðstoðað við innleiðingu starfsmannasamtala, nýliðafræðslu og starfsþróunaráætlana. Öll verkefni ráðgjafans miða að því að efla starf stofnana á sviði lærdóms og mannauðsstjórnunar til að auðvelda starfsfólki að takast á við auknar kröfur og síbreytilegt umhverfi.

*„Héraðsdómur Reykjavíkur hefur nýtt sér þjónustu Starfsmenntar sem kölluð hefur verið Ráðgjafi að láni. Hlutverk ráðgjafans hefur verið að efla markvissa mannauðsstjórnun og uppbyggingu símenntunar innan dómstólsins. Ráðgjafinn leiddi vinnu við innleiðingu og undirbúning starfsmannastefnu dómstólsins. Þá undirbjó hann í samvinnu við starfsmenn 140 stunda námsleið -Vísdom, sem hefur verið uppistaðan í símenntun stofnunarinnar. /.../Á þessum rúmum tveimur árum sem liðin eru frá því að ráðgjafinn kom fyrst að verkefnum hjá dómstólnum hefur margt áunnist. Samvinnan hefur verið einstaklega gefandi og árangursrík og þjónusta af þessum toga af hálfu Starfsmenntar til hreinnar fyrirmyndar.“*

*Ólöf Finnsdóttir, skrifstofustjóri hjá Héraðsdómi Reykjavíkur*

### Farandfyrirlestrar

Starfsmennt býður upp á fjölbreytt úrval farandfyrirlestra þar sem ríkisstofnanir geta valið áhuga-verð námskeið á tíma sem þeim hentar best. Um 30 titlar eru í boði sem geta nýst vel á starfsdögum og fræðslufundum og um leið ýtt undir nýjar hugmyndir og samræðu um símenntun og starfsþróun.

### Náms-og starfsráðgjöf

Starfsmennt býður ríkisstofnunum upp á þjónustu náms- og starfsráðgjafa. Ráðgjöfinni er ætlað að styðja starfsfólk til náms, kynna fyrir þeim framboð símenntunar og hvetja fólk til virkrar þátttöku. Markmiðið með ráðgjöfinni er efla vitund einstaklinga um hæfileika sína, viðhorf og áhuga. Stofnanir geta kallað eftir þessari þjónustu en einnig er boðið upp á viðtöl á skrifstofu Starfsmenntar.

Allar nánari upplýsingar má nálgast á vef Starfsmenntar og á skrifstofu í síma 525-8395.

[www.smennt.is](http://www.smennt.is)



Símenntun er heillaspor

# Enn í dag á verkalýðsstéttin heilan heim að vinna

„Verkalýðshreyfingin þarf að ganga í endurnýjun lífdaga,“ segir Vésteinn Valgarðsson í ágætri grein í síðasta tölublaði SFR-blaðsins. Og hann heldur áfram: „Átakafærni og stofnanavæðing hafa sljóngað hana og skapað gjá milli forystunnar og almennings.“

Það er óhætt að taka undir þessi orð Vésteins því framgangna verkalýðsforystunnar, þá einkum og sér í lagi ASÍ-hluta hennar, er ein samfelld sorgarsaga síðustu tvo áratugina. Þegar hinir svokölluðu „þjóðarsáttarsamningar gegn verðbólgu“ voru gerðir snemma á tíunda áratug síðustu aldar, var launafólki talin trú um að með því að taka á sig tímabundna kjarskerðingu myndi það að minnsta kosti uppskera mannsæmandi laun, jafnvel um aldur og ævi, þegar verðbólga yrði komin í viðunandi horf og stöðugleiki brostinn á. Á þessum forsendum samþykkti launafólk hina frægu „þjóðarsáttarsamninga“. Eftirleikurinn varð þó með dálítið öðrum hætti en launafólki var lofað. Er þar skemmst frá að segja, að auðvaldið sölsaði undir sig allan ávinninginn af „þjóðarsáttinni“ til sjós og lands og fór létt með. Launafólkið, einkum láglaunafólkið, sat eftir með sárt ennið, smánað og niðurlægt, á meðan ójöfnuður, misrétti og stéttarbil náði á undra skömmum tíma upp í áður óþekktar hæðir.

Þegar upp var staðið, í október síðastliðið haust, var ljóst að stéttarsamvinnustefna þjóðarsáttaraðalsins í verkalýðshreyfingunni hafði beðið algjört afhroð.

## Hvað voru verkalýðsforstjórnir að bauka?

Og hvað hafa nú verkalýðsforstjórnir verið að bauka síðan „þjóðarsáttin“ góða varð að veruleika? Jú, þeir hafa stundað sína stéttarsamvinnu af stakri dyggð gagnvart græðgissvæðingu frjálslyggjukapítalismans, strokið útrásarvíkingum um bakið og nuddað sér upp við þá eins og húsbóndahollir hundar. Á hinn bóginn hafa þeir grafið undan verkalýðsstéttinni með ódulduðum klofningstilburðum,

svo sem glöggt má sjá innan Starfsgreinasambands Íslands, ásamt endalausum og innihaldslitlu kjaftæði um ESB og þá himnaríkissælu sem þeir segja að verkafólki búi í þeim parti heimsins.

Á sínum tíma sagði félagi Karl Marx sem svo, að auðvaldið notaði trúarbrögðin eins og deyfilyf, ópíum, á fólkið. Á sama hátt nota Gylfi Arnbjörnsson, Kristján Starfsgreinasambandsforstjóri í Keflavík og aðrir af sama toga, ESB-dýrðarríkið eins og ópíum á fólkið sem þeir eru umboðsmenn fyrir. Í hátimbruðum sölum ASÍ flokkast orð eins og stéttarbarátta undir dónalegt fúkyrði. Þar á bæ er allt fjas um að beita samtakamættinum til verkfallsaðgerða, hvað þá byltingar af einhverju tagi, fordæmt og þeim vísað í verri staðinn sem láta sér slíkt orðbragð um munn fara.

## Þegar byltingin hófst skriðu foringjarnir undir borð

Á haustdögum síðasta árs hrundi efnahagskerfi þjóðarinnar nánast til grunna í einu vetfangi. Það var uppskeran af þjóðarsáttinni, græðgissvæðingunni og ójöfnuðinum, sem verkalýðsforystan ber að sínu leyti ábyrgð á. Með óskiljanlegu fálæti sínu gagnvart uppgangi nýfrjálslyggju Davíðs Oddssonar, Halldórs Ásgrímssonar og Hannesar Hólmsteins Gissurarsonar, lagði forysta verkalýðshreyfingarinnar sín lóð á vogarskálina sem loks sporðreistist með þeim skelfilegu afleiðingum sem þjóðin stendur nú frammi fyrir. Og hvað gerðu ESB-agentarnir á skrifstofum ASÍ og Starfsgreinasambandsins þegar efnahagslífið hrundi? Þeir skriðu undir borð eins og óknyttastrákar sem vita upp á sig skömmina og hafa haldið sig þar síðan. Þegar fólk tók til sinna ráða með pottum og sleifum og gerði byltingu voru verkalýðsforingjar hvergi nærri, nema Ögmundur Jónasson, sem einn verkalýðsforingja hefur staðið vaktina og barist einarðlega gegn yfiringangi auðvaldsins og varað við afleiðingunum af framgöngu þess.

Frá mínum bæjardryrum séð er hin

almenna verkalýðshreyfing, ASÍ-hluti hreyfingarinnar, í meira en kreppu, - hún er að mestu leyti ónýtt. Og eitt er það sem víst er: Almennum félögum í hreyfingunni er brýn nauðsyn á að frelsa sig undan þeim spillta og stéttarsamvinnusinnaða elítusöfnuði sem hreiðrað hefur um sig á skrifstofum hreyfingarinnar. Búsáaldabyltingin á ekki að láta þar við sitja að hreinsa út úr Stjórnarráðinu, Fjármálaeftirlitinu og Seðlabankanum. Það þarf gagngera umbyltingu á mörgum öðrum sviðum þar sem spilling, græðgi og rangsleitni hafa grasserað í lengri eða skemmri tíma.

## Gerum verkfærin nothæf og rekum flóttann

Auðvaldið, ekki bara á Íslandi heldur alþjóðlega vísu, á verulega undir högg að sækja um þessar mundir. Ekki af því að verkalýðshreyfingin eða önnur byltingarsinnuð öfl hafi sótt að því, heldur vegna hins óyfirstíganlega veikleika auðvaldsins sjálfs, kapítalismans, sem birtist æ ofan í æ í formi upplausnar og kreppu. Kapitalismi án kreppuástands með reglulegu millibili er jafn óhugsandi og að breyta hundi í kött eða úlf í lamb. Í því ástandi sem nú hefur skapast ber verkalýðshreyfingunni skylda til, sem og þeim stjórnmalaflokkum sem svo sannarlega eru sprottir upp úr verkalýðshreyfingunni þrátt fyrir allt og eru nú enn í þann veginn að setjast að völdum á Íslandi með hreinan meirihluta að baki sér á Alþingi, að reka flóttu auðvalds aflanna af fullum krafti eins og þau hafa til unnið. En til að svo megi verða þurfa verkalýðshreyfingin og vinstriflokkarnir að vera samstiga og í stakk búin undir slíkan rekstur. Það er því ekki eftir neinu að bíða með að gera verkfærin nothæf, laga það sem aflaga hefur farið en henda því sem ónýtt er. Og það skulu menn hafa hugfast, að enn í dag á verkalýðsstéttin heilan heim að vinna, í þeirri baráttu hefur hún engu að týna nema hlekkjunum sem auðvaldsskipulagið hefur lagt á hana.

# Höfum reglur til að koma í veg fyrir hagsmunaárekstra

Haukur Hafsteinsson, framkvæmdastjóri LSR, segir að ferðir sem starfsmenn lífeyrissjóðsins fari í til að kynna sér fjárfestingarmöguleika séu undantekningarlaust greiddar af sjóðnum.

Hjá okkur gilda ákveðnar reglur, bæði fyrir stjórnarmenn og starfsmenn LSR, um samskipti við viðskiptaáðila. Þessar reglur ná yfir gjafir, boð og ýmislegt fleira. Í þeim er kveðið á um að starfsmenn og stjórnarmenn sjóðsins skuli leitast við að koma í veg fyrir hagsmunaárekstra og þiggja ekki boð eða gjafir, sem geta haft áhrif á ákvarðanatöku þeirra, sagði Haukur Hafsteinsson, framkvæmdastjóri LSR, þegar SFR-blaðið leitaði álits hans vegna umræðna að undanfögnu um samskipti starfsmanna og stjórnarmanna lífeyrissjóðanna við framámenn í viðskiptalífínu.

Háværar raddir hafa verið uppi um samskipti fulltrúa lífeyrissjóðanna við menn í viðskiptalífínu. Umræðan hefur að miklu leyti snúist um ýmsar boðsferðir, gjafir og önnur



Haukur Hafsteinsson, framkvæmdastjóri LSR.

hlunnindi sem starfsmenn og stjórnarmenn lífeyrissjóða eiga að hafa þegið. Látið hefur verið í það skína að með þessu hafi framámenn í viðskiptalífínu aukið líkurnar á því að sjóðirnir fjárfesti í starfsemi þeirra og viðskiptum.

Haukur segir að á undanfögnu árum hafi stór hluti af starfsemi margra íslenskra fyrirtækja farið fram erlendis. Mat

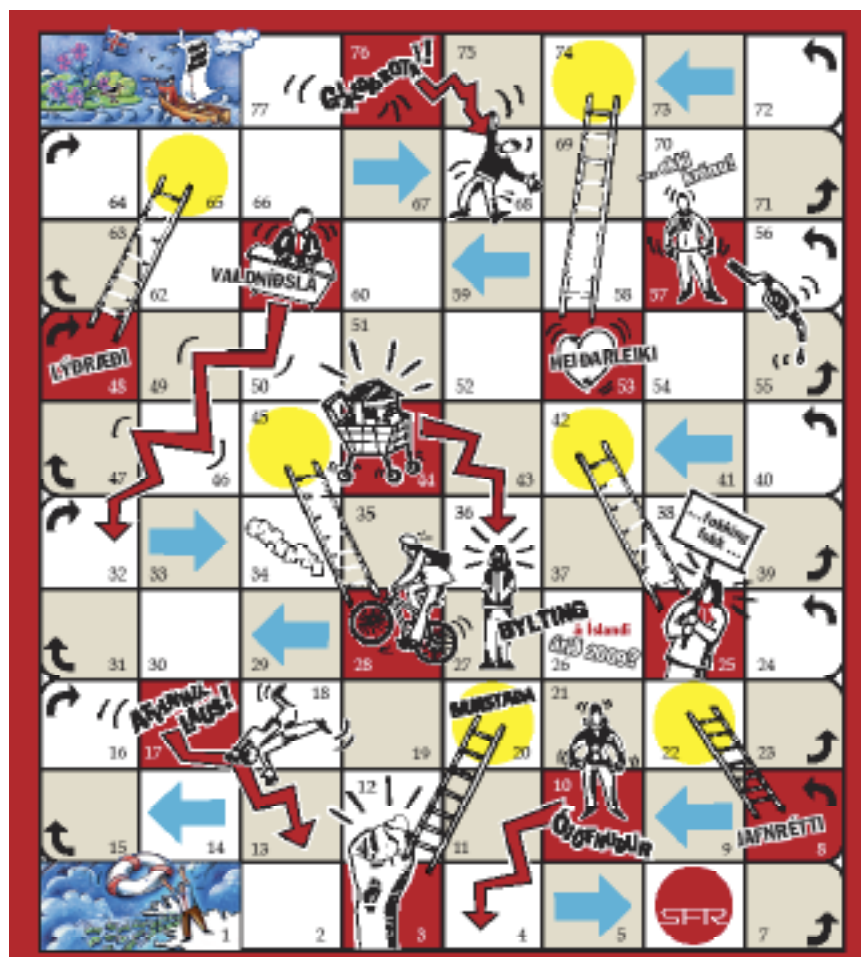
á fjárfestingarkostum og eftirfylgni með fjárfestingum hafi því kallað á ferðalög.


Nokkuð var um það að fyrirtækin skipulögðu ferðir til kynningar á starfsemi sinni. Hann segir að slíkar ferðir hafi yfirleitt verið settar upp fyrir hóp manna og fulltrúar frá lífeyrissjóðum, öðrum markaðsaðilum, greiningaraðilum og fjölmiðlum, hafi tekið þátt í þeim.

„Við lögðum mat á það í hverju tilfelli fyrir sig hvort LSR hefði hagsmuni af því að sækja slíkar kynningar. Ef við töldum það þjóna hagsmunum okkar að kynna okkur þá fjárfestingarkosti, sem um var að ræða hverju sinni, sendum við starfsmenn í slíkar ferðir. Meginreglan er að slík ferðalög eru greidd af lífeyrissjóðnum,“ segir Haukur og leggur um leið áherslu á að þetta hafi fyrst og fremst verið vinnuferðir, en ekki boðsferðir. Jafnframt áréttar hann að stjórnarmenn í LSR hafi aldrei ferðast í nafni sjóðsins, hvorki innanlands né utan, án þess sjóðurinn hafi sjálfur greitt ferðirnir.

## Láttu ekki spila með þig

Í tilefni af 1. maí í ár var ákveðið að ráðast í að láta gera og gefa út slönguspilið góða sem prýddi forsíðu janúarblaðs SFR. Slönguspilið, sem fengið hefur nafnið „Láttu ekki spila með þig“, er unnið af Kristínu Maríu Ingimarsdóttur að frumkvæði SFR – stéttarfélags, sem útfærði leikreglur spilsins. Því er ætlað að vera innlegg í samfélagsumræðu síðustu mánaða og jafnframt því að skemmta fólki á öllum aldri. Í spilinu er fylgt almennum reglum sem gilda í slönguspili. Spilið krefst tenings og spilapeninga í mismunandi litum. Leikurinn hefst á byrjunarreit, sem sýnir sökkvandi land. Eftir að teningi hefur verið kastað hefst baráttan við að komast til framtíðarlandsins. Atvinnuleysi, valdniðsla, ójöfnuður og aðrir eyðingakraftar toga mann niður, en jafnrétti, lýðræði, samstaða og fleiri góðir kraftar koma leikendum til fyrirheitna landsins, Nýja Íslands. Spilinu var dreift til göngufólks í 1. maí göngunni og fékk afar góðar viðtökur. Fyrir áhugasana eru enn til nokkur eintök á skrifstofu SFR.



	SAKAR- UPP- GJÓF	PILAT- BRONG- MENGI		DARS- LEIKUR KÍKI	HETTA- MEN	ÖFN VIA- VYEMU	FERIN- RÖTA LÆGÐ			16	VENJU
	GUBBI			LAUG							
			RÚMINI ORSKA	1			SVAR- INN				
	MATAR- HAKS DRILLAN					MÖL- BRAUT SARA					
	SKALF KYN- KIRTILL	KLIDD						8	FLÓKT HAMING- AN		
SPROTA			GANG- FLÖTUR HAF	9	GALDUR NYLEGA		BEITA HREYF- ING				HESTA
SYRÐAGI KLÆFA DLUGA	15		HEMMA- VAT- BRAGÐI			STAKI EKKI					HANGA Y ÖLM
		SKYN- SAMT AFLOG			TRE KVÆÐI	19		FÖLSK ATLAGA			3
		5		GÖMUL VERMA				HALD KLAM- FENGNA			
FJING- LIRNA HARMUR			HAFNA AFLAG- AÐI			MASA SVEFN					
LELEG- AR	↓	ÁLFA	ANDAR- TAK FÖBRI		ÖÐ VAN- LYÐAN		LJA KLÆÐI VÆTA				DRAUP
			SMA- BARN RÖSKA		10	TREGUR VENJA					BELTI ÖRKA
KLIBUR		ÖPÉTAN SMA- SKIP	2		HÖFUÐ- HAR LÁNAST			SKEL PAR			
AGJARN				MUNDI DYGGI	18		BOLA BARDAGI	4			KASSA
ÞOTTUR TVI- HLJÓÐI		HISSA KLAUFUR							ANGAN HEITI	12	NEÐI
		HROÐAR FENGUR	18		HINTS- INS FYLU						FRA VARLA
WIRFIL SJO HVAÐ			DEILUR BALIN- INA				HLAÐI STERKI				
		EIN- LINGIS MEGNA					EYRI HEKK- IR	20		HLASS INNAN	
	PRENNIR FORN- SAGA	6		ERLEND- IS ANGRA			HÖFDA SAR				STRITA
HLÍFI EJNNIG			HALD ELSKA			DIMM- VIÐRI ÞJÓTA	7		ÖSIGUR ÞATVAGL		GLAP
	RÖSK- LUM INNAN				LIPTAN YARÐ- ANDI					TREKK NES- ÖDDI	
ÞREYTI DAGOT			FÁTEKI				GLATT				KJÓSK
		HRINDA	17	MIB	14			EYÐA		FLAS	

Verðlaunakrossgáta. Krossgátan er fastur liður í SFR blaðinu og verður dregið úr réttum lausnum sem berast fyrir síðasta móttökudag, sem að þessu sinni er 10. júní nk. Verðlaunin eru val á milli 9.000 kr. greiðslu eða helgardvalar í orlofshúsi í Vaðnesi/Húsafelli/ Kjarnabyggð/Arnarstapa eða íbúðum félagsins á Akureyri og í Reykjavík á tímabilinu 1. október til 1. maí að undanskildum jólum, áramótum og páskum. Bókstafirnir í töluasettu reitunum mynda fyrstu ljóðlínu í ljóði eftir Steingrím Thorsteinnsson. Nægilegt er að senda svarið sem lausn á krossgátunni, ásamt nafni, kennitölu, heimilisfangi og símanúmeri sendanda til SFR, Grettisgötu 89, 105 Reykjavík. Vinsamlegast merkið umslagðið „Krossgáta“. Einnig má senda svar á netfangið sfr@sfr.is.



# Alltaf ódýrara á netinu



Aðeins nokkur skref á netinu og þú ferð á loft

Það getur ekki verið auðveldara. Þú bókar flugið á [flugfelag.is](http://flugfelag.is) þar sem þú finnur ódýrustu fargjöldin og að auki frábær tilboð.

**Smelltu þér á [flugfelag.is](http://flugfelag.is),  
taktu flugið og njóttu dagsins.**