

5. tölublað 49. árgangur maí 2007

PostScriptPicture
SFRn#tt logo.eps

Stofnun árins 2007



SFR-BLADIÐ

Ábyrgðarmaður: Árni Stefán Jónsson.
 Ritnefnd: Birna S. Karlsdóttir, Friðrik Atlason,
 Guðmundur Garðar Guðmundsson,
 Guðrún Valgerður Bóasdóttir og Svala Norðdahl.
 Umsjón: Jóhanna Þórdórsdóttir, Þórarinn Eyfjörð
 og Sævar Guðbjörnsson.
 Umbrot: Blaðasmiðjan.
 Prentun: GuðjónÓ - vistvæn prentsmiðja.
 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
 Veffang www.sfr.is.
 ISSN númerið er 1670-5874.
 Forsíða:

Starfsmenn skrifstofu SFR

Alma Lía Jóhannsdóttir, þjónustufulltrúi
 trúnaðarmanna,
 Anna Dóra Þorgeirsdóttir verkefnastjóri
 Guðlaug Hreinsdóttir, verkefnastjóri
 Guðný Elísabet Leifsdóttir fjármálastjóri
 Guðrún Halldóra Sveinsdóttir
 verkefnastjóri kjarasviðs
 Katrín Ólöf Ástvaldsdóttir verkefnastjóri
 Jóhanna Þórdórsdóttir fræðslustjóri
 Þórarinn Eyfjörð framkvæmdastjóri

alma@sfr.is
dora@sfr.is
gulla@sfr.is
gudny@sfr.is
gudrun@sfr.is

katrin@sfr.is
johanna@sfr.is
thorarinn@sfr.is

Stjórn SFR

Árni Stefán Jónsson formaður
 Friðrik Atlason
 Guðmundur Garðar Guðmundsson
 Guðrún Bjarnadóttir
 Halldóra Guðmundsdóttir
 Ína Halldóra Jónasdóttir
 Kolbrún Kristinsdóttir
 Olga Gunnarsdóttir,
 Ólafur Hallgrímsson
 Páll Svavarsson
 Védís Guðjónsdóttir

arni@sfr.is
ssr.fridrik@ssr.is
gumgar@simnet.is
gb@os.is
hallgdud@landspitali.is
ina@tr.is
kolbrun@ils.is
olga@skogar.is
oli@lhi.is
palls@hafro.is
vedis@lbhi.is

Fréttir af samningamálum

Launamálaráð SFR var kosið á trúnaðarmannafundi á haustmánuðum 2007. Ráðið átti nokkra undirbúningsfundi í lok síðasta árs og upphafi árs 2008 vegna komandi samninga. Launamálaráð vann að kröfugerð félagsins og var hún samþykkt á trúnaðarmannafundi 18. febrúar sl. Samninganefnd SFR var svo kosin af launamálaráði þann 12. mars sl.

Samkomulag um viðræðuáætlun milli fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og BSRB fyrir hönd aðildarféлага gekk út frá því að fulltrúar heildarsamtaka BSRB og launanefndar ríkisins myndu eiga viðræður vegna réttindamála. Samhliða viðræðum á vettvangi BSRB hæfust viðræður einstakra aðildarféлага um aðra þætti þ.m.t. kaup og kjör.

Fyrsti fundur samninganefndar SFR með samninganefnd ríkisins var svo boðaður 7 apríl í húsnæði Ríkissáttasemjara og á þeim fundi voru samninganefndir aðila kynntar ásamt því að samninganefnd ríkisins fór yfir helstu áherslu ríkisins vegna komandi kjarasamninga. Annar fundur aðila var haldinn mánudaginn 14. apríl og á þeim fundi gerði SFR grein fyrir niðurstöðu launakönnunar SFR 2007 og þeim launamuni sem könnunin leiddi í ljós á milli sambærilegra starfa á opinberum og almennum vinnumarkaði.



Fulltrúar BSRB gengu nýverið á fund fulltrúa ríkisstjórnarinnar til að ræða stöðuna í samningaviðræðunum. Fundinn sóttu fyrir hönd BSRB Einar Arnason, hagfræðing BSRB, Helga xxxx framkvæmdastjóri BSRB Árnís Stefán Jónsson, varaformaður BSRB, auk Ögmundar Jónassonar formanns BSRB. Jóhanna Sigurdóttir var meðal þeirra ráðherra sem tóku þátt í fundinum.

30. apríl var síðasti fundur launamálaráðs. Þar var farið yfir stöðuna í samningamálunum. Fram kom að samninganefnd ríkisins hafði lagt fram óformlegt tilboð um fram-

lengingu kjarasamnings. Tillagan fól í sér krónutöluhækkun á laun. 18.000,- á launatöflu

Hvað á að gera í fríinu?

Sala gistimiða hefst 1. júní

Úthlutun orlofshúsa og tjaldvagna fyrir sumarið er lokið. Ljóst er að nú eins og oft áður er nokkuð um laus hús fyrstu og síðustu vikur úthlutunartímabilsins, þ.e. fram eftir júnímánuði og síðan eftir miðjan ágúst. Þetta er þó mismunandi eftir stöðum. Á þeim stöðum sem flest eru orlofshúsin eru eðli málsins samkvæmt mestu möguleikarnir á húsi. Allar bókanir fara fram á Olrofsvef SFR á www.sfr.is, fyrstur kemur fyrst-

ur fær. Þar skráir félagsmaður sig inn með kennitölu og netfangi og velur flipann lengst til vinstri undir myndinni.

Þá minnum við á að sala gistimiða á Eddu og Fosshótelin hefst 1. júní nk. Nægir miðar verða í boði til 1. ágúst, en eftir þann tíma er ekki tryggt að hægt verði að fá miða. Hver gistimiði á Edduhótel kostar 4.500 kr., en á Fosshótel 5.000 kr. Stundum þarf að greiða viðbótargjald á viðkomandi

hótel, mismunandi eftir stöðum og tíma. Sjá nánar www.sfr.is, www.hoteledda.is, www.fosshotel.is.

Minnnum einnig á að á skrifstofu SFR geta félagsmenn keypt staka miða í Hvalfjarðargöngin á 520 kr. stk. Athugið! 10 miðar á skrifstofu SFR kosta það sama og 10 miðar í Hvalfjarðargöngin, eini munurinn er að hjá SFR er hægt að kaupa þá í stykkjatali.

Stofnun ársins 2008

Ríkisskattstjóri og Skattrannsóknarstjóri ríkisins eru Stofnanir ársins 2008. Í flokki stærri stofnana þar sem starfsmenn eru 50 eða fleiri er Ríkisskattstjóri efstur á lista en Skattrannsóknarstjóri ríkisins í flokki minni stofnana. Þetta er þriðja árið sem Skattrannsóknarstjóri ríkisins lendir í fyrsta sæti. Í öðru sæti í hópi stærri stofnana er Umferðarstofa og í því þriðja Flugstöð Leifs Eiríkssonar ohf. Í hópi minni stofnana er Sýslumaðurinn í Vík í öðru sæti og Skattstofa Austurlands í því þriðja.

Sýslumaður Snæfellinga bætti sig mest á milli ára og er því hástökkvari ársins.

SFR - stéttarfélag í almannapjónustu stendur nú í þriðja 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 því að allir starfsmenn, óháð því í hvað stéttarfélögum þeir eru, gætu tekið þátt. Bent var á að slíkt myndi gagnast stofnunum betur í mati þeirra á frammistöðu sinni. Í ár nýttu 35 stofnanir sér þennan möguleika, miðað við 19 stofnanir árið 2007. Er þetta töliverð fjölgun frá fyrra ári og vonandi nýta enn fleiri stofnanir sér þetta góða tækifæri í könnuninni á næsta ári.

Að þessu sinni var ákveðið að skipta stofnunum upp í stærri (50 eða fleiri starfsmenn) og minni stofnanir (færri en 50 starfsmenn). Sigurvegarinn frá fyrri árum hefur ekki látið deigan síga þetta árið því Skattrannsóknarstjóri ríkisins hlýtur titilinn Stofnun ársins þriðja árið í röð og er að þessu sinni í hópi minni stofnana. Þetta er frábær árangur og sterk vísbending um að mikil áhersla sé lögð á gott innra starf hjá stofnuninni. Einnig er athyglisvert er að Ríkisskattstjóri vermir efsta sætið í hópi stærri stofnana, en þess má geta að fyrrum skattrannsóknarstjóri ríkisins, Skúli Eggert Þórðarson, er einmitt í dag ríkisskattstjóri.

Hástökkvari ársins er Sýslumaðurinn Stykkishólmi sem hækkar sig frá raðeinkunn 4 í raðeinkunn 72, eða um heil 68 sæti. Má sá árangur

teljast afar góður og það er ánægjulegt að sjá hversu mikið stökk Sýslumaðurinn Stykkishólmi og reyndar fleiri, taka milli ára. Könnunin Stofnun ársins er samvinnuverkefni SFR og VR, en VR hefur útnefnt Fyrirtæki ársins í 12 ár. Um 30 þúsund starfsmenn á almennum og opinberum vinnumarkaði fengu könnunina senda, þar af tæplega 4 þúsund 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 35 aðilar að nota tækifærið, eins og fyrr segir.

Helstu niðurstöður

Meðalheildareinkunn allra stofnana sem eru á lista yfir stofnun ársins er 3,80 en einkunnir eru gefnar á bilinu 1 - 5. Þátttakendur voru spurðir um trúverðugleika stjórnenda, vinnuskilyrði, ímynd og stolt af vinnustaðnum, starfsanda, ánægju með launakjör og fleira.

Í hópi minni stofnana fékk Skattrannsóknarstjóri ríkisins 4,64 í heildareinkunn, en embættið bauð öllum starfsmönnum sínum þátttöku, óháð stéttarfélagsaðild. Í öðru sæti var Sýslumaðurinn í Vík með 4,61. Í þriðja sæti var Skattstofa Austurlands með 4,44 í heildareinkunn. Í hópi stærri stofnana var Ríkisskattstjóri með 4,28 í heildareinkunn, en þar var einnig

öllum starfsmönnum boðið að taka þátt. Í öðru sæti var Umferðarstofa með 4,21 og í þriðja sæti var Flugstöð Leifs Eiríkssonar ohf. með 4,18 í heildareinkunn, en báðar stofnanir buðu öllum starfsmönnum þáttöku.

Spyrja má af hverju SFR stendur fyrir könnun sem þessari. Á tímum vaxandi kröfu um skilvirkni, árangur og hátt þjónustustig, er það réttmæt krafa að frammistaða stjórnenda í mannauðsstjórnun og vinnuaðstaða starfsmanna sé skoðuð og metin. Það verður að vera samræmi 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, og eins og áður er getið eru þessar upplýsingar ekki síður dýrmætar fyrir stjórnendur, hvort sem um staðfestingu á því sem vel er gert í starfsmannamálum er að ræða eða hvatning til þeirra sem geta gert betur.

Á næstu síðum og á www.sfr.is er fjallað nánar um niðurstöður könnunarinnar.

MINNI STOFNANIR

1.sæti

Skattrannsóknarstjóri ríkisins

Einkunn: 4,64

Fjöldi starfsmanna: 22

Könnunin náði til allra starfsmanna stofnunarinnar 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 rannsóknum á brotum á lögum um bókhald og lögum um ársreikninga. Skattrannsóknarstjóri ríkisins er til húsa að Borgartúni 7, 105 Reykjavík.



2.sæti

Sýslumaðurinn í Vík

Einkunn: 4,61

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 stjórnýslu síns umdæmis sem eru Mýrdalshreppur og Skaftárhreppur eftir því sem lög og reglugerðir mæla fyrir um. Verkefni tengjast m.a. lögráðamálum, þinglýsingum, sífjamálum, dánarbúum og fullnustuaðgerðum. Sérstök verkefni Sýslumannsins í Vík eru að annast útgáfu og ritstjórn Lögbirtingablaðsins og leyfisveitingar til þeirra sem hyggjast starfrækja útfararþjónustu. Sýslumaðurinn í Vík er til húsa að Ránarbraut 1, 870 Vík.



3.sæti

Skattstofa Austurlands

Einkunn: 4,44

Fjöldi starfsmanna: ??10 í fyrra

Könnunin náði til félagsmanna SFR. Helstu verkefni: Skattstofa Austurlands er ein af 9 skattstofum landsins. Meginhlutverk hennar er álagning skatta og gjalda hjá einstaklingum og lögaðilum, ásamt eftirliti með réttmæti álagningarinnar og skýrslugerð. Skattstofa Austurlands er til húsa að Selási 8, 700 Egilsstöðum.



4.sæti

Skattstofa Vestfjarða

Einkunn: 4,42

Fjöldi starfsmanna: ??

Könnunin náði til félagsmanna SFR.

Helstu verkefni: Skattstofa Vestfjarða er ein af 9 skattstofum landsins. Meginhlutverk hennar er álagning skatta og gjalda hjá einstaklingum og lögaðilum, ásamt eftirliti með réttmæti álagningarinnar og skýrslugerð. Skattstofa Vestfjarða er til húsa að Hafnarstræti 1-3, 400 Ísafirði.



5.sæti

Búnaðarsamtök Vesturlands

Einkunn: 4,37

Fjöldi starfsmanna: 22

Könnunin náði til allra starfsmanna stofnunarinnar óháð stéttarfélagsaðild.

Helstu verkefni: Búnaðarsamtök Vesturlands þjónusta Vesturlandskjördæmi hið forna í ráðgjöf á samkvæmt búnaðarlögum og búnaðarlagasamningi. Einnig þjónusta samtökin svæði Búnaðarsambands Kjalarnesþings í kúasæðingum og leiðbeiningum í sauðfjárrækt. Leiðbeiningarþjónusta er starfrækt á svæði Búnaðarsambands Vestfjarða og hefur hún aðsetur á Ísafirði. Starfssvæði BV nær því frá Hellisheiði og vestur að Hornbjargi. Búnaðarsamtök Vesturlands eru til húsa að Hvanneyri, 311 Borgarnesi.



2.sæti

Umferðarstofa

*Fjöldi starfsmanna: 57
Könnunin náði til allra starfsmanna
óháð stéttarfélagsaðild*

Helstu verkefni: Umferðarstofa fer með stjórnslu á sviði umferðarmála, einkum varðandi umferðarreglur, ökutæki, ökutækjaskráningar, ökuþróf og ökunám, umferðarfræðslu, slysaskráningar og fleira. Umferðarstofa var stofnuð 2002. Umferðarstofa er til húsa að Borgartúni 30, 105 Reykjavík



1.sæti

Ríkisskattstjóri

*Fjöldi starfsmanna, ??
Könnunin náði til allra starfsmanna
stofnunarinnar óháð stéttarfélagsaðild*

Helstu verkefni: Ríkisskattstjóra er leiðbeiningar- og samræmingarstarf að því er varðar skattframskvæmd og 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



3.sæti

Flugstöð Leifs Eiríkssonar ohf.

*Fjöldi starfsmanna, ??
Könnunin náði til allra starfsmanna
óháð stéttarfélagsaðild*

Helstu verkefni: Flugstöð Leifs Eiríkssonar ohf annast eignarhald, rekstur, viðhald og uppbyggingu Flugstöðvar Leifs Eiríkssonar og er starfsemi FLE ohf. skipt í þrjú svið, viðskiptaþróunarsvið, fasteignasvið og stoðsvið. Markmið starfseminnar er að í Flugstöð Leifs Eiríkssonar verði ávallt veitt góð þjónusta við flugfarþega. Flugstöðin er á Keflavíkurflugvelli, 235 Keflavíkurflugvöllur



4.sæti

Sjálfsbjargarheimilið

*Fjöldi starfsmanna: 92
Könnunin náði til allra starfsmanna
óháð stéttarfélagsaðild*

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



5.sæti

Landbúnaðarháskólinn

*Fjöldi starfsmanna: 120
Könnunin náði til félagsmanna SFR*

Skólinn er vísindaleg fræðslu- og rannsóknastofnun á háskólastigi auk þess sem boðið er upp á starfsmenntanám í búfræði og garðyrkjutengdum greinum auk endurmenntunar. Aðalaðsetur Landbúnaðarháskólans er á Hvanneyri í Borgarfirði en skólinn er einnig með starfsemi á eftirtöldum stöðum: Keldnaholti í Reykjavík, Reykjum í Ölfusi, Möðruvöllum í Hörgárdal, Hesti í Borgarfirði og Stóra - Ármóti í Árnessýslu.



Hástökkvari ársins

Hástökkvari ársins - Sýslumaður Snæfellinga - Stykkishólmi

Einkunn: 4,05

Fjöldi starfsmanna: ??

Helstu verkefni: Sýslumaður Snæfellinga er einn af 25 sýslumönnum landsins. Meginhlutverk hans er að fara með stjórnýslu síns umdæmis sem eru Eyja- og Miklaholtshreppur, Helgafellssveit, Grundarfjarðarbær, Snæfellsbær og Stykkishólmsbær, eftir því sem lög og reglugerðir mæla fyrir um. Verkefni tengjast m.a. lögráðamálum, þinglýsingum, sífjamálum, dánarbúum og fullnustuaðgerðum. Sérstök verkefni Sýslumanns Snæfellinga er að fara með lögreglustjórn í umdæmi sínu ásamt því að halda allsherjarskrá um kaupmála. Sýslumaður Snæfellinga er til húsa að Borgarbraut 2, 340 Stykkishólmi.

Topp 5 hástökkvarar

| | Raðeinkunn 2007 | Raðeinkunn 2008 | Stökk |
|----------------------------|--------------------|--------------------|-------|
| Sýslumaðurinn Stykkishólmi | 72 | 4 | 68 |
| Sýslumaðurinn Borgarnesi | 74 | 24 | 50 |
| Ríkisskattstjóri* | 90 | 45 | 45 |
| Styrktarfélag vangefinna* | 65 | 21 | 44 |
| Rannsóknamiðstöð Íslands | 58 | 16 | 42 |

Samanburður á einkunnagjöf félaga í SFR og VR

| fiáttur | SFR | Sæti | VR | Sæti |
|----------------------------|------|------|------|------|
| Heildareinkunn* | 3,67 | | 3,99 | |
| Trúverðugleiki stjórnenda* | 3,61 | 5. | 3,95 | 4. |
| Launakjör* | 2,76 | 7. | 3,40 | 7. |
| Vinnuskilyrði* | 3,62 | 4. | 3,89 | 6. |
| Sveigjanleiki* | 3,60 | 6. | 3,91 | 5. |
| Sjálfstæði* | 4,18 | 1. | 4,29 | 2. |
| Stolt og ímynd* | 3,72 | 3. | 4,19 | 3. |
| Starfsandi* | 4,16 | 2. | 4,34 | 1. |

*Samanburður á einstaklingsstigi

Stofnun ársins

Heildareinkunn í stofnun ársins er 3,66. Af lykildáttunum átta koma sjálfstæði í starfi og starfsandi best út líkt og í fyrra. Lægstu meðaleinkunnina fá hins vegar launakjör og munar talsverðu á einkunn þess þáttar og þeim sem næst kemur.

| | |
|-----------------------------|------|
| Heildareinkunn | 3,66 |
| Trúverðugleiki stjórnenda | 3,61 |
| Launakjör | 2,76 |
| Vinnuskilyrði | 3,63 |
| Sveigjanleiki | 3,60 |
| Sjálfstæði | 4,18 |
| Ímynd og stolt af fyrirtæki | 3,73 |
| Starfsandi | 4,16 |

Sjálfstæði í starfi

Sjálfstæði í starfi fær hæstu meðaleinkunnina af lykildáttunum átta á meðal þátttakenda könnunarinnar, 4.18. Almennur upplifa konur meira sjálfstæði í starfi en karlar og er marktækur munur þar á. Hærrí stjórnendur og millistjórnendur telja sig njóta meira sjálfstæðis í starfi en sérfræðingar og sérhæft starfsfólk. Þeir sem hafa lengri starfsaldur gefa sjálfstæði í starfi jafnframt hærri einkunn en þeir sem hafa styttri starfsaldur. Eins og í fyrra þá upplifir starfsfólk í löggæslu, hjá dómstólum og í fangelsum marktækt minna sjálfstæði í starfi en starfsfólk annarra atvinnugreina.

Starfsandi

Starfsandi skorar hátt á meðal þátttakenda könnunarinnar en sá þáttur fær aðra hæstu meðaleinkunnina, næst á eftir sjálfstæði í starfi. Hærrí stjórnendur og millistjórnendur gefa starfsanda að meðaltali hærri einkunn en almennir starfsmenn. Ekki reyndist marktækur munur eftir menntun og kyni.

Sveigjanleiki í vinnu

Sveigjanleiki í vinnu skorar í meðallagi hátt eða 3,60 á meðal þátttakenda könnunarinnar. Marktækur munur er á kynjum og meta konur sveigjanleika almennt hærri en karlar. Það kemur ekki á óvart að hærri stjórnendur og millistjórnendur telja sig njóta meiri sveigjanleika í starfi en sérfræðingar og almennt starfsfólk. Sem fyrr sker starfsfólki í löggæslu, dómstólum og í fangelsum sig nokkuð úr og er að meðaltali með lægstu einkunnina á þessum þætti. Starfsfólki í annarri

2008 - Niðurstöður

opinberri starfsemi og þjónustu og í landbúnaði, skógrækt og hjá orkustofnunum meta sveigjanleika að meðaltali hæst.

Stolt af stofnun

Einkunn fyrir þáttinn stolt af stofnun er 3,73. Eins og í fyrra þá er starfsfólk mennta- og menningarstofnana stoltast af þeirri stofnun sem það vinnur hjá en minnst er stolt af stofnun á meðal þeirra sem vinna í löggæslu, dómstólum og fangelsum. Það vekur athygli að sérfræðingar og sérhæft starfsfólk gefa þessum þætti almennt lægri einkunn en aðrir.

Vinnuskilyrði

Meðaleinkunn fyrir vinnuskilyrði er 3,63 og hefur lítið breyst frá því í fyrra. Ekki var marktækur munur eftir kyni né heldur menntun. Hærrí stjórnendur og millistjórnendur telja vinnuskilyrði betri en sérfræðingar og almennir starfsmenn. Vinnuskilyrði fá líkt og í fyrra áberandi lægsta einunn hjá starfsfólki í löggæslu, dómstólum og fangelsum en hæstu einkunn hjá starfsfólki í annarri opinberri starfsemi og þjónustu og í landbúnaði, skógrækt og hjá orkustofnunum.

Trúverðugleiki stjórnenda

Meðaleinkunn fyrir trúverðugleika stjórnenda er 3,61 en trúverðugleiki stjórnenda er sá þáttur sem fær næst lægstu meðaleinkunnina af lykilþáttunum átta. Viðhorf til trúverðugleika stjórnenda er mismunandi eftir hópum en marktækur munur mældist eftir kyni, menntun, starfsaldri, stöðu og atvinnugrein. Þeir sem hafa stystan starfsaldur gefa trúverðugleika stjórnenda hærrí einkunn en þeir sem hafa lengri starfsaldur. Fólk í efsta stjórnendalaginu og með mestu menntunina meta trúverðugleika stjórnenda hærrí að meðaltali en aðrir. Trúverðugleiki stjórnenda er mestur í annarri opinberri starfsemi og þjónustu annars vegar og í landbúnaði, skógrækt og hjá orkustofnunum hins vegar en minnstur í löggæslu, fangelsum og hjá dómstólum.



Hvað finnst
fólkinu þínu
í raun og veru

Launakjör

Ekki er marktækur munur á afstöðu kynjanna til launa. Þeir sem hafa lokið háskólaprófi eru sáttari við sín launakjör en þeir sem eru með minni menntun. Ánægja með laun eykst einnig eftir ábyrgð en hærrí stjórnendur og millistjórnendur eru ánægðastir með launin. Starfsfólki í annarri opinberri starfsemi og þjónustu og starfsfólk í landbúnaði, skógrækt og hjá orkustofnunum er sáttast með sín launakjör. Óánægja með launakjör er hins vegar minnst á meðal starfsfólks í löggæslu, fangelsum og hjá dómstólum.

Kynjamunur

Mestur munur á körlum og konum kemur fram á þættinum sveigjanleika. Konur gefa sveigjanleika í vinnu að meðaltali hærrí einkunn en karlar sem er breyting frá því 2007 en þá var því öfugt farið. Konur meta trúverðugleika stjórnenda einnig hærrí en karlar sem og sjálfstæði í starfi. Marktækur munur á kynjum kom ekki fram á öðrum þáttum.

Munur á milli atvinnugreina

Á töflunni hér á eftir má sjá heildareinkunn eftir atvinnugrein. Eins og í fyrra þá eru önnur opinber starfsemi og þjónusta og landbúnaður, skógrækt og orkustofnanir í efstu tveimur sætum.

| | |
|---|------|
| Önnur opinber starfsemi og þjónusta | 3,99 |
| Landbúnaður, orkustofnanir og skógrækt | 3,91 |
| Innheimtumenn ríkissjóðs, almannatryggingar og lánasjóðir | 3,80 |
| Mennta- og menningarstofnanir | 3,71 |
| Verslunar- og sölustörf | 3,68 |
| Rannsókn- og eftirlitsstofnanir | 3,66 |
| Heilbrigðis- og félagsþjónusta | 3,58 |
| Löggæsla, dómstólar og fangelsi | 3,29 |

Stærri og minni stofnanir

Eins og í fyrra er meðaleinkunn á öllum þáttunum 7 hærrí meðal starfsfólks í minni stofnunum (færri en 50 starfsmenn). Mesti munurinn kemur fram varðandi ánægju með launakjör og trúverðugleika stjórnenda.

Hæstu einkunnirnar á þáttunum

Sú stofnun sem er með hæstu einkunnina á tilteknum þætti fær 99 stig af 100 mögulegum.

Þannig er Sýslumaðurinn í Vík er með hæstu einkunnina í 5 þáttum af 7 eða þáttunum trúverðugleiki stjórnenda, vinnuskilyrði, sjálfstæði í starfi, mynd og stolt og starfsandi.

Skattrannsóknarstjóri ríkisins með hæstu einkunnina í þættinum launakjör og Búnaðarsamtök Vesturlands er með hæstu einkunnina í þættinum sveigjanleiki í vinnu.

Mjög góð þátttaka í könnuninni

Framkvæmd könnunarinnar var í höndum Capacent Gallup. Í byrjun desembermánaðar 2007 fengu allir 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. Um miðjan febrúar var síðan félagsmönnum

SFR sent bréf þar sem þeir voru hvattir til að nota tækifærið og taka þátt í könnuninni.

Annars var framkvæmdin með þeim hætti að hringt var í félagsmenn SFR og þeim boðið að velja að svara könnuninni á netinu eða í hefðbundnum bréfpósti, en þeir sem vildu ekki taka þátt fengu spurningalistann ekki sendan. Þeir sem ekki náðist í fengu listann sendan í pósti.

Eins og áður segir þá var þeim stofnunum, sjálfseignarstofnunum og fyrirtækjum þar sem félagsmenn SFR starfa gefinn kostur á að bjóða öllu starfsfólki sínu þátttöku, óháð stéttarfélag aðild. Eins og komið hefur fram nýttu 35 stofnanir og sjálfseignarstofnanir tækifærið. Spurningalistarnir voru svo sendir út í byrjun febrúar.

Mjög góð þátttaka

Endanlegt úrtak samanstóð af 5599 starfsmönnum í stofnunum, sjálfseignarstofnunum og fyrirtækjum. Fullnægjandi svör bárust frá 3256 einstaklingum og er svarhlutfall því 58%.

Til að vera með í greiningunni á stofnun ársins þarf svarhlutfall innan hennar að vera a.m.k.

35%. Auk þess þurfa fjögur eða fleiri svör að berast frá stofnunum þar sem 50 eða færri starfa, en ef starfsmenn eru fleiri þurfa svörin að vera a.m.k. tíu. 97 stofnanir uppfylltu þessi skilyrði og frá þeim bárust 2572 svör.

Hvað þýðir...

Í töflunum eru birtar heildareinkunnir stofnana og raðeinkunnir þáttá. Raðeinkunn er á skalanum 1 - 100 og sýnir stöðu stofnunarinnar í samanburði við aðrar á lykilkáttunum sjö. Þannig þýðir raðeinkunnin 77 að 76% stofnana fengu lægri einkunn á tilteknum þætti, en 23% fengu hærri einkunn. Raðeinkunnin 100 merkir að sama skapi hæstu einkunn.

Mælikvarðarnir

Spurningalistinn sem var sendur til þátttakenda hefur verið þróaður af SFR, VR og þeim rannsóknarfyrirtækjunum sem hafa komið að könnuninni með VR undanfarinn áratug. Spurt er um atriði sem nota má til að meta starfsumhverfi á hverjum stað og nær mælingin til sjö lykilkáttá sem skipta má í fern. Traust til yfirmanna, virðing fyrir starfsfólki, stolt af stofnun og starfsandi. Undir fyrsta þáttinn falla þættir sem snúa að trúverðugleika stjórnenda, launakjörum og vinnuskilyrðum. Virðing fyrir starfsfólki felur í sér tvo þætti, þ.e. sveigjanleika í vinnu og sjálfstæði í starfi. Þættirnir ímynd og stolt af stofnun annars vegar og starfsandi hins vegar meta stolt af stofnuninni og ímynd hennar og samstarf og andrúmsloft á vinnustaðnum.

Heildareinkunn stofnana er að lokum reikn-

uð út frá lykilkáttunum, en vægi þeirra er mismikið. Traust til stofnunar og yfirmanna vegur 51% af heildareinkunn stofnunar, virðing fyrir starfsfólki vegur 26%, ímynd og stolt af stofnun vegur 13% og starfsandi 10%.

Heildareinkunnin er á kvarðanum 1 - 5, þar sem 5 er hæsta einkunn og 1 er lægst.

Breytingar á þáttum

Eins og komið hefur fram eru þættirnir nú 7 en ekki 8 eins og þeir hafa verið. Engu að síður byggjast þættirnir á sömu spurningum sem legið hafa til grundvallar mælingunni á Fyrirtæki ársins undanfarin ár. Þátturinn álag og kröfur dettur nú út en allar spurningarnar nema ein sem féllu undir þann þátt tilheyrja nú þættinum „sveigjanleiki vinnu“. Eins hefur vægi þáttanna breyst á milli ára en það er eðlilegt að breyta því vægi þar sem breytar áherslur í atvinnulífinu endurspeglast í hvað skiptir starfsmenn mestu máli á hverjum tíma. Vægi þáttanna er þannig reiknað út frá svörum þátttakenda sjálfra.

Í listanum er einnig birt svarhlutfall hverrar stofnunar en það er reiknað þannig að fjölda svarenda í hverri stofnun er deilt með fjölda útsendra spurningalista til viðkomandi stofnunar.

Svarhlutfall fimm neðstu stofnananna í hvorum flokki er ekki birt en þessar stofnanir uppfylla þó öll skilyrði um lágmarkssvör.

Vikmörk

Í töflunni yfir stöðu fyrirtækja hafa ávallt verið birt vikmörk sem segja til um á hvaða bili heildareinkunn fyrirtækis er miðað við 95% vissu. Sú ákvörðun var tekin nú að taka vikmörkin út. Ástæðan fyrir því er sú að um svörin úr þýði, þar sem allir félagsmenn áttu möguleika á að taka þátt. Markmiðið er ekki að alhæfa niðurstöður svarenda yfir á þýði og því ekki þörf á vikmörkum.

Könnunin nær til ríkisstofnana, sjálfseignarstofnana og fyrirtækja.

Stærstur hluti félagsmanna SFR starfar hjá stofnunum ríkisins, en einnig vinna fjölmargir þeirra hjá sjálfseignarstofnunum og fyrirtækjum og hlutafélögum á almennum markaði. Í umfjölluninni um könnunina er oftast rætt um „stofnun“ þó efnid eigi að sjálfsögðu einnig við um fyrirtækin og sjálfseignarstofnanir.

Einhverjir þeirra sem tóku þátt geta nú fagnað!!

Þátttakendur í könnuninni Stofnun ársins voru einnig þátttakendur í happdrætti, en dregið var um 10 gjafabréf hjá Icelandair. Það var trúnaðarmaður könnunarinnar hjá Capacent sem dró út vinningana og vinningsnúmerin eru:

4296, 5213, 7384, 9709, 15537, 28097, 31115, 31832, 33455 og 40235.

Vinningshöfum er bent á að hafa samband við Jóhönnu Þórdórsdóttur hjá SFR í síma 525 8340 og er þeim jafnframt óskað til hamingju. SFR vonar að ferðalagið framundan verði ánægjulegt. Þeir sem tóku þátt í könnuninni en einhverra hluta vegna finna ekki miðann sinn geta haft samband við Hrefnu Guðmundsdóttur hjá Capacent í síma 540-1014.

3.000 manna
geta ekki h
rangt fyrir s

Nokkrar athyglisverðar spurningar og svör

Fróðlegt er að skoða svör við einstökum spurningum könnunarinnar. Hér á eftir koma dæmi um svör sem vöktu athygli.

Næsti yfirmaður hefur hjálpað mér að bæta frammistöðu mína í starfi

Flestir (66%) eru sammála því að næsti yfirmaður hafi hjálpað þeim að bæta frammistöðu sína í starfi. Töluverður munur kemur fram eftir menntun en starfsfólk með háskólamenntun er mun líklegra (73%) til að vera sammála staðhæfingunni en starfsfólk sem lokið hefur grunnskólaprófi (63%). Þá er greinilegt að nýliðar njóta aðhalds næsta yfirmanns því 76% þeirra sem hafa 2 ára eða styttri starfsaldur segja að yfirmaður hafi hjálpað þeim að bæta frammistöðu í starfi samanborið við um og rétt yfir 60% þeirra sem eiga lengri starfsaldur að baki.

Það er ætlast til þess að ég vinni yfirvinnu sé þess þörf

Um 40% þátttakenda segja að það sé alltaf

eða oftast ætlast til að þeir vinni yfirvinnu sé þess þörf sem er þó nokkur hækkun frá síðasta ári en þá tók tæpur þriðjungur undir staðhæfinguna með þessum hætti. Mun fleiri karlar en konur eða tæp 60% telja að yfirvinnukrafa sé á þá samanborið við rétt tæplega þriðjung kvenna. Töluverður munur kemur fram eftir atvinnugrein hvað þetta varðar. Í heilbrigðis- og félagsþjónustu segja um 28% að það sé alltaf eða oftast ætlast til að þeir vinni yfirvinnu samanborið við 65% í verslunar- og sölustörfum og 57% í landbúnaði, hjá orkustofnunum og í skógrækt.

Ertu ánægð(ur) eða óánægð(ur) með þann sveigjanleika sem þú hefur í vinnunni?

Mjög sambærilegt hlutfall (78%) og í könnuninni árið 2007 segist ánægð með þann sveigjanleika sem það hefur í vinnunni. Því hærrí stöðu sem fólk gegnir þeim mun ánægðara er það með þann sveigjanleika sem það hefur í starfi sínu. Starfsfólk í löggæslu, fangelsum og hjá dómstólum annars vegar og í verslunar- og sölustörfum hins vegar er áberandi óánægðast með sveigjanleika í starfi.

Ánægja starfi

Nokkuð færri nú samanborið við könnunina árið 2007 segjast ánægðir í starfi sínu. Þó segjast langflestir eða 83% vera ánægðir í starfi sínu en árið 2007 var þetta hlutfall 93%. Meirihluti svarenda (75%) er jafnframt stoltur af stofnuninni sem þeir starfa hjá.

¹Spurningin er ekki alveg sambærileg á milli ára þar sem kvarðanum var breytt. Árið 2007 sögðust 93% vera nokkuð eða mjög ánægð í starfi sínu samanborið við 83% nú sem segjast vera mjög eða frekar sammála því að það sé ánægð í starfi sínu.

Hvernig geta stofnanir fengið ítarlegri upplýsingar?

Þáttkustofnunum gefst kostur á 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 hverrar spurningar hjá viðkomandi stofnun borið saman við meðaltal allra stofnanna á viðkomandi spurningu. Einnig eru breytingar frá síðustu mælingu skoðaðar þegar það á við.

Þeir sem áhuga hafa á frekari upplýsingum er bent á að hafa samband við:
Hrefnu Guðmundsdóttur í síma 540 1000 / 540 1014) hrefna.gudmundsdottir@capacent.is eða Þórhall Ólafsson í síma 540 1000 / 540 1029) thorhallur.olafsson@capacent.is

Stærri stofnanir

| | Meðaltal | Heildareinkunn | Trúverugleiki stjórnmenda | Launakjör | Vinnuskilyrði | Sveigjanleiki vinnu | Sjálfsæði / starfi | Ímynd og stöit | Starfsandi | Svarhlutfall | Einkunn 2007 |
|--|----------|----------------|---------------------------|-----------|---------------|---------------------|--------------------|----------------|------------|--------------|--------------|
| 1. Ríkisskattstjóri* | 4,28 | 89 | 87 | 80 | 94 | 80 | 60 | 91 | 79% | 3,7 | |
| 2. Umferðarstofa* | 4,21 | 83 | 86 | 92 | 43 | 92 | 84 | 76 | 86% | 4 | |
| 3. Flugstöð Leifs Eiríkssonar ohf* | 4,18 | 76 | 69 | 93 | 70 | 94 | 85 | 77 | 67% | | |
| 4. Sjálfsbjargarheimili* | 4,11 | 81 | 76 | 78 | 45 | 69 | 83 | 70 | 51% | 4,1 | |
| 5. Landbúnaðarháskóli Íslands | 4,09 | 62 | 79 | 81 | 87 | 86 | 78 | 73 | 68% | 3,7 | |
| 6. Reykjalundur | 4,07 | 51 | 85 | 76 | 49 | 91 | 98 | 67 | 53% | 4 | |
| 7. Íbúðalánasjóur | 4,07 | 77 | 80 | 44 | 81 | 49 | 91 | 40 | 73% | 4 | |
| 8. Næsköpunarmiðstöð Íslands | 4,05 | 74 | 63 | 53 | 80 | 76 | 66 | 72 | 70% | | |
| 9. Háskólinn á Akureyri | 3,99 | 64 | 67 | 56 | 68 | 70 | 76 | 63 | ### | 3,8 | |
| 10. Landgræsla ríkisins | 3,94 | 71 | 68 | 68 | 27 | 43 | 81 | 35 | 61% | 4 | |
| 11. Bændasamtök Íslands* | 3,85 | 46 | 56 | 48 | 76 | 51 | 57 | 61 | 62% | 3,7 | |
| 12. SÁÁ | 3,83 | 52 | 57 | 59 | 11 | 59 | 96 | 33 | 62% | 3,8 | |
| 13. Matis ohf | 3,79 | 37 | 41 | 33 | 88 | 32 | 43 | 80 | 92% | | |
| 14. Fiskistofa* | 3,77 | 49 | 64 | 52 | 61 | 52 | 20 | 43 | 56% | 3,9 | |
| 15. Málefni fatlaðra Suðurlandi* | 3,75 | 54 | 53 | 45 | 7 | 64 | 55 | 60 | 52% | 3,7 | |
| 16. Landsbókasafn Íslands, Háskólabókasafn | 3,72 | 34 | 30 | 34 | 63 | 47 | 77 | 22 | 60% | 3,7 | |
| 17. Hrafnista DAS Hafnarfirði | 3,71 | 45 | 29 | 37 | 17 | 88 | 34 | 81 | 52% | | |
| 18. ÁTVR * | 3,71 | 44 | 39 | 43 | 21 | 44 | 49 | 53 | 50% | 3,7 | |
| 19. Vegagerðin | 3,69 | 36 | 42 | 60 | 66 | 29 | 21 | 47 | 63% | 3,7 | |
| 20. Hafrannsóknastofnun | 3,65 | 38 | 40 | 42 | 91 | 68 | 5 | 20 | 65% | 3,6 | |
| 21. Matvælastofnun* | 3,65 | 32 | 55 | 71 | 35 | 15 | 14 | 68 | 44% | | |
| 22. Skattstjórinn í Reykjavík* | 3,61 | 39 | 35 | 23 | 69 | 36 | 9 | 51 | 55% | 3,6 | |
| 23. Heilsustofnun NLFÍ | 3,61 | 18 | 22 | 30 | 22 | 61 | 92 | 58 | 86% | 3,8 | |
| 24. RARIK | 3,61 | 22 | 61 | 85 | 39 | 9 | 24 | 18 | 54% | 3,7 | |
| 25. Sþslumaðurinn í Reykjavík | 3,59 | 27 | 23 | 57 | 54 | 34 | 23 | 52 | 88% | 3,7 | |
| 26. Hrafnista DAS Reykjavík | 3,55 | 28 | 16 | 46 | 38 | 41 | 25 | 49 | 77% | | |
| 27. Háskóli Íslands | 3,55 | 25 | 25 | 20 | 30 | 20 | 65 | 17 | 69% | 3,6 | |
| 28. Málefni fatlaðra Reykjanesi* | 3,51 | 33 | 31 | 39 | 14 | 37 | 15 | 34 | 36% | 3,4 | |
| 29. Fasteignamat ríkisins | 3,51 | 21 | 12 | 40 | 62 | 25 | 28 | 39 | 79% | 3,6 | |
| 30. Skattstofa Reykjaness | 3,50 | 40 | 15 | 27 | 77 | 16 | 13 | 5 | 62% | 3,7 | |
| 31. Landhelgisgæsla Íslands | 3,47 | 24 | 18 | 14 | 18 | 10 | 69 | 31 | 52% | 3,7 | |
| 32. Tryggingastofnun ríkisins* | 3,45 | 41 | 34 | 6 | 59 | 18 | 2 | 48 | 60% | | |
| 33. Fangelismálastofnun ríkisins* | 3,45 | 30 | 48 | 15 | 6 | 22 | 10 | 62 | 55% | 2,9 | |
| 34. Heilsugæslan á höfuðborgarsvæðinu | 3,43 | 23 | 19 | 19 | 20 | 35 | 27 | 30 | 66% | 3,6 | |
| 35. Veðurstofan* | 3,41 | 11 | 14 | 41 | 52 | 4 | 38 | 10 | 54% | 3,3 | |
| 36. Fríhöfn ehf. | 3,41 | 26 | 26 | 11 | 4 | 12 | 36 | 14 | 43% | 3,6 | |
| 37. Landspítali Háskólasjúkrahús | 3,31 | 13 | 6 | 13 | 23 | 23 | 22 | 29 | 53% | 3,4 | |
| 38. Vinnueftirlit ríkisins* | 3,29 | 10 | 5 | 18 | 41 | 6 | 19 | 32 | 62% | 3,6 | |
| 39. Lögregla höfuðborgarsvæðisins* | 3,20 | 12 | 8 | 8 | 8 | 7 | 16 | 24 | 44% | 3,4 | |
| 40. Þjóðleikhúsi* | 3,19 | 7 | 9 | 3 | 9 | 8 | 63 | 7 | 41% | 3,3 | |
| 41. Tollstjórinn í Reykjavík | 3,17 | 9 | 7 | 21 | 26 | 5 | 3 | 15 | 71% | 3,2 | |
| 42. Hólaskóli | 3,05 | 6 | 4 | 12 | 12 | 3 | 8 | 9 | 67% | 3,9 | |
| 43. Siglingastofnun Íslands | 3,05 | 2 | 2 | 70 | 31 | 13 | 7 | 2 | 80% | 3,4 | |

*Allir starfsmenn fleessara stofnana, án tillits til stéttarfélagas, fengu senda könnun SFR á Stofnun ársins.

Minni stofnarnir

| | Heildareinkunn | Trúverðugleiki stjómenda | Launakjör | Vinnuskilyrði | Sveigjanleiki vinnu | Sjálfstæði í starfi | Stolt af stofnun | Starfsandi | Svarhlutfall | Einkunn 2007 |
|---|----------------|--------------------------|-----------|---------------|---------------------|---------------------|------------------|------------|--------------|--------------|
| Meðaltal | 3,91 | 3,97 | 3,12 | 3,91 | 3,85 | 4,34 | 4,02 | 4,29 | | |
| 1. Skattrannsóknarstjóri ríkisins* | 4,64 | 97 | 99 | 98 | 98 | 97 | 93 | 97 | 95% | 4,6 |
| 2. Sþslumaðurinn í Vík | 4,61 | 99 | 89 | 99 | 84 | 99 | 99 | 99 | 100% | |
| 3. Skattstofa Austurlands | 4,44 | 96 | 97 | 86 | 84 | 88 | 89 | 94 | 80% | 4,4 |
| 4. Skattstofa Vestfjarða | 4,42 | 98 | 89 | 96 | 85 | 93 | 52 | 83 | 80% | 4,4 |
| 5. Búnaðarsamtök Vesturlands* | 4,37 | 93 | 91 | 91 | 99 | 33 | 87 | 88 | 82% | 4,3 |
| 6. Landmælingar Íslands* | 4,34 | 90 | 96 | 88 | 92 | 77 | 68 | 86 | 82% | 4,2 |
| 7. Sþslumaðurinn Hvolsvelli | 4,33 | 95 | 58 | 94 | 79 | 83 | 90 | 96 | 100% | 4,3 |
| 8. Skattstofa Suðurlands | 4,31 | 91 | 94 | 90 | 89 | 57 | 71 | 87 | 100% | 4,4 |
| 9. Biskupsstofa | 4,28 | 84 | 95 | 64 | 95 | 81 | 71 | 78 | 100% | 4,5 |
| 10. Málefni fatlaðra Vestfjörðum* | 4,26 | 94 | 75 | 75 | 40 | 96 | 95 | 82 | 65% | 3,9 |
| 11. Styrktarfélag lamaðra og fatlaðra | 4,24 | 88 | 90 | 31 | 51 | 95 | 97 | 95 | 100% | 4,1 |
| 12. Ferðamálastofa | 4,22 | 82 | 71 | 77 | 71 | 98 | 71 | 93 | 100% | 4,2 |
| 13. Skattstofa Vesturlands | 4,22 | 65 | 98 | 97 | 97 | 19 | 52 | 89 | 71% | |
| 14. Brunamálastofnun ríkisins* | 4,20 | 79 | 93 | 82 | 93 | 67 | 48 | 92 | 91% | 4,2 |
| 15. Sþslumaðurinn Blönduósi | 4,17 | 85 | 59 | 74 | 90 | 71 | 64 | 90 | 80% | 4,1 |
| 16. Ríkissaksóknari | 4,12 | 92 | 73 | 22 | 58 | 75 | 54 | 98 | 80% | |
| 17. Málefni fatlaðra Austurlandi* | 4,11 | 86 | 82 | 61 | 44 | 60 | 75 | 74 | 73% | 3,8 |
| 18. Sþslumaðurinn Kópavogi | 4,10 | 80 | 78 | 69 | 64 | 89 | 52 | 85 | 79% | 3,9 |
| 19. Sþslumaðurinn Borgarnesi | 4,06 | 68 | 62 | 87 | 65 | 74 | 82 | 79 | 100% | 3,5 |
| 20. Sþslumaðurinn Stykkishólmi | 4,05 | 73 | 74 | 95 | 57 | 85 | 48 | 27 | 100% | 3,1 |
| 21. Sþslumaðurinn Vestmannaeyjum | 4,04 | 87 | 49 | 63 | 56 | 72 | 88 | 25 | 100% | 4,2 |
| 22. Meðferðarheimilið Háholt | 4,04 | 78 | 66 | 84 | 53 | 55 | 40 | 84 | 71% | 3,9 |
| 23. Lífeyrissjóður starfsmanna ríkisins* | 4,01 | 69 | 84 | 47 | 67 | 73 | 79 | 41 | 90% | 3,8 |
| 24. Lyfjastofnun* | 3,99 | 75 | 83 | 26 | 75 | 62 | 31 | 75 | 60% | 4 |
| 25. Blindabókasafn Íslands | 3,97 | 66 | 92 | 29 | 48 | 79 | 94 | 6 | 56% | |
| 26. Styrktarfélag vangefinna* | 3,95 | 72 | 52 | 67 | 33 | 66 | 74 | 69 | 39% | 3,8 |
| 27. Einkaleyfastofan | 3,94 | 63 | 65 | 65 | 72 | 53 | 61 | 21 | 75% | 3,9 |
| 28. Sþslumaðurinn Ísafirði | 3,93 | 59 | 51 | 72 | 46 | 83 | 67 | 59 | 71% | 4,1 |
| 29. Útlendingastofnun | 3,92 | 70 | 44 | 89 | 86 | 48 | 26 | 44 | 67% | 3,7 |
| 30. Fjármálaeftirlitið | 3,88 | 61 | 77 | 36 | 28 | 55 | 62 | 65 | 83% | 3,9 |
| 31. Fjórskjalasafn Íslands | 3,87 | 58 | 72 | 55 | 32 | 58 | 58 | 54 | 57% | |
| 32. Rannsóknamiðstöð Íslands | 3,86 | 56 | 70 | 58 | 82 | 26 | 32 | 26 | 61% | |
| 33. Ríkiskaup* | 3,86 | 57 | 60 | 32 | 73 | 45 | 44 | 45 | 60% | 4,1 |
| 34. Náttúrufræðistofnun Íslands | 3,85 | 60 | 11 | 51 | 74 | 83 | 71 | 54 | 57% | |
| 35. Gigtarfélag Íslands | 3,81 | 47 | 54 | 10 | 47 | 79 | 86 | 65 | 100% | 4,1 |
| 36. Barnaverndarstofa | 3,81 | 43 | 81 | 83 | 42 | 28 | 29 | 71 | 50% | |
| 37. Sþslumaðurinn Akranesi | 3,79 | 67 | 45 | 38 | 29 | 90 | 40 | 13 | 86% | 4,1 |
| 38. Sþslumaðurinn Seyðisfirði | 3,79 | 48 | 47 | 54 | 55 | 40 | 46 | 36 | 90% | 4 |
| 39. Skattstofa Norðurlands eystra* | 3,76 | 53 | 38 | 24 | 78 | 30 | 42 | 23 | 96% | 3,6 |
| 40. Námsgagnastofnun | 3,65 | 17 | 36 | 62 | 60 | 43 | 45 | 38 | 92% | 3,5 |
| 41. Héraðsdómur Reykjavíkur | 3,65 | 55 | 46 | 28 | 34 | 63 | 12 | 16 | 81% | |
| 42. Skálatúnsheimilið | 3,59 | 42 | 27 | 35 | 15 | 39 | 35 | 42 | 43% | 3,9 |
| 43. Málefni fatlaðra Vesturlandi | 3,55 | 35 | 37 | 16 | 5 | 65 | 33 | 28 | 60% | 3,6 |
| 44. Sþslumaðurinn Hafnarfirði* | 3,53 | 14 | 20 | 49 | 19 | 46 | 59 | 57 | 65% | 3,6 |
| 45. Lífshélsustöð* | 3,53 | 31 | 43 | 4 | 96 | 2 | 37 | 3 | 79% | 3,9 |
| 46. Heyrnar- og talmeinastöð Íslands | 3,52 | 19 | 33 | 73 | 3 | 17 | 80 | 8 | 86% | 3,7 |
| 47. Lánasjóður íslenskra námsmanna | 3,47 | 15 | 28 | 66 | 36 | 28 | 30 | 4 | 100% | 3,2 |
| 48. Kirkjugarðar Reykjavíkurprófestsdæma* | 3,43 | 8 | 24 | 79 | 16 | 38 | 41 | 19 | 64% | 3,4 |
| 49. Vinnumálastofnun | 3,41 | 20 | 10 | 25 | 37 | 14 | 17 | 37 | 78% | 3,4 |
| 50. Sogn, réttargeðeild | 3,36 | 29 | 21 | 7 | 2 | 21 | 18 | 56 | 62% | 3,1 |
| 51. Listasafn Íslands | 3,33 | 3 | 32 | 9 | 13 | 55 | 56 | 11 | 63% | 3,3 |
| 52. Sþslumaðurinn Selfossi | 3,23 | 16 | 17 | 2 | 24 | 11 | 4 | 46 | 92% | 3,5 |
| 53. Sþslumaðurinn Keflavík | 3,15 | 5 | 13 | 17 | 10 | 31 | 6 | 12 | 94% | 3,4 |
| 54. Sþslumaðurinn Akureyri | 3,15 | 4 | 3 | 5 | 25 | 24 | 11 | 64 | 80% | 3,5 |

*Allir starfsmenn fessara stofnana, án tillits til stéttarfélags, fengu senda könnun SFR á Stofnun ársins.

Starfsmenn eru ekki kostnaður heldur fjárfesting sem þarf að hlúa að

— segir Gunnar Björnsson
skrifstofustjóri
starfsmannaskrifstofu
fjármálaráðuneytisins

Starfsmannamál, starfsumhverfi og starfsmannastefna eru allt mál sem ríkisstofnanir sinna, hver með sínum hætti. Aðkoma okkar að þessum málum felst fyrst og fremst í því að hvetja menn til halda í góða siði þegar að þessum málaflokki kemur, segir Gunnar Björnsson, skrifstofustjóri Starfsmannaskrifstofu fjármálaráðuneytisins.

Gunnar segir að þrátt fyrir að forræðið sé hjá forstöðumönnum geri ráðuneytið ýmislegt til að bæta starfsumhverfi ríkisstarfsmanna. Það felist aðallega í fræðslu og einnig því að afla upplýsinga um almenna stöðu í starfsmannamálum ríkisins. Við aðstoðum stofnanir við að standa á eigin fótum í þessum efnum, hjálpum þeim til sjálfshjálpar. Við brýnum fyrir forstöðumönnum að starf sérhverrar stofnunar standi og falli með þeim mannauð sem hún býr yfir og auður hverrar ríkisstofnunar er fólk-ið sem þar starfar. Því er afar mikilvægt að hlúð sé að starfsfólkinu. Við leggjum áherslu á að starfsmenn eru ekki kostnaður, heldur fjárfesting, sem þarf að sinna, segir Gunnar og bætir við að samkvæmt niðurstöðum könnunar sem ráðuneytið efndi til um starfsumhverfi ríkisstarfsmanna komi fram að forstöðumenn deili þessari sýn með ráðuneytinu.

Gunnar segir að enn standi yfir vinna úr þeim gögnum sem fengust í könnuninni, sem er tvískipt og var gerð árið 2006. Annars vegar var kannað viðhorf starfsmanna ríkisins til starfsumhverfisins og hins vegar hver væru viðhorf stjórnenda til starfsumhverfis og starfsmannahalds.

Niðurstöður þessarar vinnu hafa gefið okkar ákveðnar vísbendingar um hvað betur má fara. Við höfum kynnt forstöðumönnum það



sem við höfum þegar sigtað út og haldið með þeim samráðsfundi. Allt miðar þetta að því að bæta starfsumhverfi fólks, segir Gunnar. Hann telur starfsmannamál ríkisins almennt með ágætum þó vissulega séu einstaka stofnanir sem þyrftu að taka sig á.

Almennt er starfsfólk ánægt

Við sjáum það í þessum könnunum að almennt er starfsfólk hjá ríkinu ánægt með starfsumhverfi sitt. Þar með er þó ekki sagt að ýmislegt megi ekki betur fara, en í heildina

held ég að forstöðumenn leggi sig fram um að sjá til þess að fólk líði vel í störfum sínum, segir Gunnar og bætir við að nú sé ráðuneytið með tilraunaverkefni í gangi sem ætlað sé forstöðumönnum ríkisstofnana.

Þetta tilraunaverkefni, sem er að danskri fyrirmynd, er hugsað sem eins konar verkfæri fyrir forstöðumenn. Verkefnið er unnið í samvinnu við Stofnun í stjórnsýslufræðum við Háskóla Íslands. Með þetta verkfæri í höndunum getur forstöðumaður metið starf stofnunar sinnar og borið sig saman við aðrar sambærilegar stofnanir. Með því að nota þetta verkfæri

eiga menn að geta sé hvað stjórnunaraðferðir virka best. Jafnframt á að vera hægt að meta ýma þætti starfsmannamála. Við höfum nú þegar prufukeyrt kerfið og teljum að það muni koma að góðum notum fyrir forstöðumenn sem stöðugt þurfa að vera vakandi yfir rekstri stofnana sinna. Með þessu vill ráðuneytið bæta við einu verkfæri í verkfærakistu þeirra og vonum við að þeir eigi eftir að nýta sér það. Kynning á þessu er þegar hafin á meðal forstöðumanna og þess vonandi ekki langt að biða að það standi þeim öllum til boða.

Menntun ríkisstarfsmanna

Aðspurður segir Gunnar einn mikilvægasti hluti starfsmannastefnu ríkisins sé að viðhalda og bæta menntun ríkisstarfsmanna. Stéttarfélag opinberra starfsmanna og við hér í ráðuneytinu höfum á undanförunum árum unnið markvisst að því að efla sí- og endurmenntun opinberra starfsmanna. Ég er sannfærður um

að með því að bjóða upp á góða sí- og endurmenntun skapist betri grundvöllur fyrir vellíðan á vinnustað. Fáir fólk rétta þjálfun og menntun til að ráða við starf sitt líður því betur í vinnunni. Við höfum því lagt mikla áherslu á að öllum starfsmönnum ríkisins standi til boða að bæta við þekkingu sína og þjálfun.

Ég tel að við þurfum að horfa til þriggja þátta í þessum málum. Í fyrsta lagi að bjóða einstaklingum upp á að sækja námskeið. Þá er ég bæði að tala um námskeið sem tengjast beint starfi viðkomandi og námskeið sem efla þroska og getu almennt.

Í öðru lagi þarf að koma á fót námskeiðum fyrir einstaka „klassa“ af stofnunum, eins og t.d. hefur verið gert fyrir starfsfólk sýslumansembættanna, en á þeim vettvangi hefur verið unnið markvisst að fræðslu starfsmanna undir merkjum Járnsíðu.

Í þriðja lagi tel ég nauðsynlegt að setja hluta af því fjármagni sem ætlað er til þessa í

að rannsaka og vinna að þróunarverkefnum sem snúa að einstökum þáttum opinberrar þjónustu. Svo dæmi sé nefnt þá mun öldruðum fjölga verulega á næstu árum. Við stöndum frammi fyrir því að þjónusta þetta fólk í ríkari mæli en nú er og þurfum að átta okkur á hvernig best verður staðið að menntun og starfsþjálfun þeirra sem annast eiga þennan ört stækkandi hóp. Í rannsóknar- og þróunarverkefni sem þetta þarf að leggja fé. Þetta er þó einungis eitt dæmi af mörgum um verkefni sem þarf að skoða. Ég vona að okkur takist að ná sátt um að nýta hluta af þeim fjármunum sem ætlaðir eru til sí- og endurmenntunar opinberra starfsmanna til slíkra verkefna, segir Gunnar Björnsson að lokum og leggur áherslu á nauðsyn þess að fjármálaráðuneytið, forstöðumenn og stéttarfélag ríkisstarfsmanna haldi áfram því góða samstarfi sem verið hefur með það að markmiði að bæta starfsumhverfi ríkisstarfsmanna.

Við sérhæfum okkur í heildarsýn - og lækun rekstrarkostnaðar

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

Vöruflokkar í gildandi rannmasamningum RV við Ríkiskaup:

| | |
|-----------------|---|
| RK 02.15 | Ritföng og skrifstofuvörur |
| RK 02.01 | Ljósritunarpappír |
| RK 09.03 | Hreinlætisefni, hreinlætispappír, tæki og áhöld |
| RK 10.01 | Plastvörur |
| RK 07.06 | Borðbúnaður |
| RK 13.03 | Einnota hanskar |
| RK 09.02 | Bleius, undirlegg, dómubindi o.fl. |
| RK 13.06 | Handspritt, sjúkrahlússpritt og hreinsispritt |
| RK 13.71 | Þvágleggir |
| RK 13.15 | Einnota lín, drape, sloppar, maskar og húfur |

Fastur afsláttur er af öðrum vörum.



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

Nánari upplýsingar veita sölumenn og ráðgjafar RV.



Doði Fax,
sölu maður hjá
RV Unique
í Danmörku

Rekstrarvörur
- vinna með þér

Ráttarnútal 2 • 110 Reykjavík
Símt: 520 6666 • Fax: 520 6665
sala@rv.is • www.rv.is



Starfsmannamál er í góðum farvegi

– segir Sigurður Þórðarson ríkisendurskoðandi um starfsmannamál ríkisins

Mín skoðun er sú að almennt séð séu starfsmannamál hjá ríkinu í ágætum farvegi og í stjórnsýsluúttektum okkar höfum við sjaldan orðið vör við að þau mál séu í ólestri, segir Sigurður Þórðarson, sem stýrt hefur Ríkisendurskoðun frá árinu xxxx, en lætur nú senn af því starfi.

Samkvæmt lögum frá árinu 1986 heyrir Ríkisendurskoðun beint undir Alþingi. Sigurður lýsir meginviðfangsefnum stofnunarinnar þannig að henni sé ætlað að efla og bæta opinbera stjórnsýslu og umhirðu fjármuna ríkisins, gæta hagsmuna skattgreiðenda og stuðla að því að fjármunum ríkisins sé varið til hagsbóta fyrir almenning. Stofnunin sinnir þessu verkefni m.a. með því að votta upplýsingar um fjárhag og önnur málefni í ársreikningum ríkisadila, með úttektum á málaflokkum og stofnunum og með því að veita álit um einstök viðfangsefni. Í ljósi þessa var Sigurður spurður um stöðu starfsmannamála hjá ríkinu.

– Ef við berum saman stöðu starfsmannamála hjá því opinbera og á almenna vinnu- markaðinum tel ég stöðu opinberra starfsmanna á margan hátt mun betri. Þar má t.d. nefna að aðbúnaður og vinnuástaða flestra opinberra starfsmanna er með miklum ágætum og stofnanir kappkosta flestar að búa vel að sínum mannauði.

Opinberir starfsmenn búa flestir við það

að vinna við störf sem eru vel skilgreind og starfsemi stofnana er líka í langflestum tilfellum vel skilgreind. Ríkisstofnannir eru í raun ekkert án þess mannsauðs sem þar er til staðar. Þar er mannauður, sem býr yfir mikll menntun, þekkingu og reynslu. Ég tel að hlú verði vel að þessari auðlind og verð ekki var við annað en að þeir sem stýra skútunni geri sitt besta í þeim efnum, segir Sigurður.

Aðspurður kveðst Sigurður ánægður með þá þróun sem átt hefur sér stað undanfarin ár með stóruknu átaki í sí- og endurmenntun opinberra starfsmanna. Við hjá Ríkisendurskoðun höfum einsett okkur að allir okkar starfsmenn geti árlega sótt sér endurmenntun að lágmarki 40 stundir. Við teljum að ef stofnanir eigi að geta sinnt hlutverki sínu af kostgæfni verði þær að sjá til þess að starfsfólkið njóti endurmenntunar og starfsþjálfunar til að mæta þeim auknu kröfum sem nútímapjöðfélag kallar á.

Sigurður telur brýnt að ríkisstofnanir komi sér meira og betur á framfæri.

Ég tel nauðsynlegt að stofnanir ríkisins taki upp öflugra verkþókhald og nýti það til að sýna fram á þá starfsemi sem fram fer á þeirra vegum. Að mínu mati skortir talsvert á að stofnanir geri almenningi grein fyrir þeim störfum sem þær sinna. Slíkt myndi örugglega draga úr þeirri neikvæðu mynd sem loðað hef-



Sigurður Þórðarson, ríkisendurskoðandi.

ur við ríkisstofnanir. Takist að leiðrétta þessa mynd er ég ekki í vafa um að starfsfólkinu mun líða betur í vinnunni. Ég vil þó taka það fram að þetta á alls ekki við um allar stofnanir ríkisins. Ég vil einnig sjá breytingar á ráðningarkjörum starfsmanna ríkisins og tel nauðsynlegt, til að skerpa enn frekar á starfsemi stofnana, að opna fyrir meiri sveigjanleika í ráðningarkjörum. Eins og kerfið er í dag þá kemur það í veg fyrir að stofnanir geti endurnýjað mannafla sinn eftir þörfum. Ef einhverjir falla ekki inn í hópinn og vilja ekki hætta er fátt til ráða eins og staðan er í dag. Þessu þarf að breyta, segir Sigurður Þórðarson ríkisendurskoðandi að lokum.



Vann gjafabréf hjá Icelandair

Guðný Magnea Guðmundsdóttir sem starfar hjá Tollstjóranum í Reykjavík datt í lukkupottinn þegar hún var dregin út í happdrætti sem haldið var í tengslum við könnun á Stofnun ársins 2008. Í vinning var gjafabréf að upphæð 50.000 kr. hjá Icelandair. SFR vonar að ferðalagið framundan verði ánægjulegt.

Vinningsnúmerin eru: 4296, 5213, 7384, 9709, 15537, 28097, 31115, 31832, 33455 og 40235. Vinningshöfum er bent á að hafa samband við Jóhönnu Þórdórsdóttur hjá SFR. Þeir sem tóku þátt í könnuninni en einhverra hluta vegna finna ekki miðann sinn geta haft samband við Hrefnu Guðmundsdóttur hjá Capacent í síma 540-1014.

Starfsmennt - augL

Enginn einstaklingur er meira virði en þjóðin

Góðir félagar. Til hamingju með alþjóðlegan baráttudag launafólks.

Það var stórhuga smáþjóð sem stóð saman á Þingvöllum þann 17. júní 1944 til að innsigla sigur í langvarandi sjálfstæðisbaráttu og stofna Lýðveldið Ísland. Þessi dagur í Íslands-sögunni var síðan að mörgu leyti táknrænn fyrir tuttugustu öldina.

Þrátt fyrir ólíkar stjórnmalaskoðanir, baráttumál og hugsjónir þá tókst Íslendingum að standa saman að uppbyggingu á innviðum samfélagsins. Við reistum hér gott samfélag byggt á samkennd og velferð borgaranna. Það var liðsheildin sem var í fyrsta sæti - enginn einstaklingur var meira virði en þjóðin.

Þrátt fyrir átök á vinnumarkaði og snarpar sviptingar í stjórnmalum tókst þjóðinni í sameiningu að byggja upp velferðarkerfi fyrir alla samfélagsþegna, byggja upp menntakerfi fyrir alla, byggja upp atvinnuvegi fyrir alla og félagslegt öryggisnet fyrir alla. Við byggðum saman upp sterkt menntakerfi, öflugan heilbrigðisþjónustu, sterkan sjávarútveg, öflugan landbúnað og aðrar atvinnugreinar. Við reistum Háskóla Íslands, Þjóðleikhús, Þjóðminjasafn og byggðum upp sterkt menningarlíf. Við vildum vera menn með mönnum - þjóð á meðal þjóða. Og þjóðin gerði þetta - saman.

Íslenska velferðarkerfið er ekki síst að þakka baráttu forvera okkar í framvarðarsveit verkalyðshreyfingarinnar. Að byggja upp réttlátt samfélag fyrir alla landsmenn hefur kostað blóð, svita og tár. Launafólk hefur aldrei fengið neitt á silfurfati. Og við skulum ekki halda að það sem við lítum á sem sjálfsgöð mannréttindi, eins og t.d. að allir eigi jafnan aðgang að heilbrigðisþjónustu, menntun og annarri velferðarþjónustu, sé eitthvað sjálfgefið. Við þurfum stöðugt að vera á verði.

Nú er önnur öld gengin í garð. Mikill uppgangur undanfarinna ára hefur ekki skilað aukinni hagsæld til allra. Stjarnfræðileg auðsöfnun hefur átt sér stað hjá litlum hluta þjóðarinnar á meðan aðrir hafa setið eftir. Þjóðinni hefur verið sundrað.

Nú er búið að telja þjóðinni trú um að það sé ásættanlegt að himinn og haf skilji almenn-ing frá ofurlaunaaðlinum, að það sé ásættanlegt að stjarnfræðileg auðsöfnun eigi sér stað hjá litlum hluta þjóðarinnar meðan aðrir berj-

daginn kom í ljós að verðbólga síðustu 12 mánaða var komin í 12% og hefur ekki verið meiri í 18 ár, eða frá því fyrir þjóðarsátt. Okkur sem munum verðbólguárin á síðustu öld líst illa á blikuna. Almenn-ingur býr við hæstu vexti, hæstu verðbólgu og hæsta verðlag sem þekkist hjá löndum sem við berum okkur saman við. Lendingin í efnahagslífinu hefur verið mjög hörð og ljóst að hún bitnar fyrst og síðast á almenningi.

Horfurnar eru ekki góðar. Bankarnir hafa skrúfað fyrir lánaþyrirgreiðslu þannig að stefnir í samdrátt í framkvæmdum hjá fyrirtækjum og einstaklingum. Atvinnuleysisvofan er í leynum á bak við næsta horn. Seðlabankinn spáir 30% verðfalli á fasteignum sem þýðir einfaldlega að mikið skuldsettar eignir standa ekki lengur undir lánum. Eiginfjárstaða fjölda fjölskyldna getur þá orðið neikvæð.

Á svona tímum er mikilvægt að hafa stjórnvöld sem grípa til ráðstafana til að milda höggið en núverandi ríkisstjórn kys að gera ekkert og forystumenn hennar eru á stöðugum ferðalögum út og suður. Slík framkoma stappar ekki stálinu í fólk heldur grefur undan trú þess á að stjórnvöld ráði við ástandið. Það sem þarf að gerast núna er að aðilar vinnu-markaðarins og stjórnvöld setjist niður og móti aðgerðaáætlun til að mæta því mótlæti sem herjar á landsmenn.

Niðurrif velferðarkerfisins

Í stað uppbyggingar hafa hins vegar stjórnvöld ákveðið að ráðast í niðurrif velferðarkerfisins. Uppi eru áform um einkavæðingu í heilbrigðiskerfinu og eru þau áform nú grímulausari en nokkurn tíma áður. Eftir að hafa flæmt forstjóra Landspítalans úr starfi finnst ráðherra sem allir vegir séu sér færir. Gangi þau áform eftir stefnir í stórslys sem mun hafa í för með sér lakari heilbrigðisþjónustu og stórauakinn ójöfnuð. Nú er verið að tala í fullri alvöru um að það sé raunverulegur möguleiki á að einkavæða kjarnann í heilbrigðiskerfi landsmanna. Einkavæða sjálfan Landspítalann. Við þekkjum aðferðafræðina sem beitt er við einkavinavæðinguna? Jú - hún er einföld, augljós og alþekkt. Henni hefur oft verið beitt áður. Við byrjum smátt - tókum eitt starfssvið í einu og einkavæðum það. Læknaritun er verið að einka-

1. maí ræða Árna Stefáns Jónssonar, formanns SFR sem hann flutti á útifundi Fulltrúaráðs verkalyðsfélaganna í Reykjavík og BSRB á Ingólfstorgi

ast í bókku. Það er ekki ásættanlegt að launataxtar geti verið 120 þúsund krónur á mánuði á meðan ofurlaunaaðallinn er með 5 milljónir á mánuði. Það er ekki heldur ásættanlegt að 2.500 fjölskyldur þurfi á matargjöfum að halda fyrir jólin meðan einkapotuliðið heldur upp á afmælið sitt fyrir 100 milljónir. Óréttlætið í skattkerfinu er ekki heldur ásættanlegt -10% fjármagnstekjuskattur auðmanna meðan allur almenn-ingur borgar 36% af launum sínum í skatt.

Þessi vika byrjaði ekki gæfulega. Á mánu-

væða þessa dagana. Næst verður tekinn aðeins stærri biti. Ein sjúkradeild sett á markað og sagt að það sé til þess að fá betri þjónustu fyrir sjúklingana. Ríkið greiðir hins vegar með þeirri einkavæðingu því það er látið meira fjármagn í einkavæddu deildina heldur en hún fékk nokkurn tíma áður. Almennin mun aldrei samþykka að undirstöður velferðarkerfisins verði færðar einkavinum ríkjandi stjórnvalda að gjöf. Velferðarkerfið er sameign almennings og stjórnámálmenn hafa aldrei fengið heimild til að koma því í hendur einkavina sinna.

Jafn aðgangur fyrir alla til menntunar

Það er ekki bara vegið að jafnræði gagnvart heilbrigðiskerfinu heldur er líka verið að ræða opinskátt um að Háskóli Íslands taki upp skólagjöld. Gangi öll þessi áform eftir stefnir í að þau grundvallarréttindi sem verkalyðshreyfingin hefur barist fyrir, það er jafn aðgangur fyrir alla, óháð efnahag, til menntunar og heilbrigðisþjónustu heyrir sögunni til. Við munum aldrei samþykka það.

Það er ekki bara hér heima sem kólgu-bakkar hrannast upp. Sjaldan hefur verið jafn

ófriðvænlegt um að litast í heiminum. Nægir þar að nefna Palestínu, Írak, Afganistan, Tíbet og ýmis ríki Afríku. En váboðarnir eru fleiri en vopnuð átök, kúgun og mannréttindabrot. Umhverfismálin brenna á öllu mannkyninu. Þar berum við öll ábyrgð. Verði ekki gripið til róttækra ráðstafana stefnir í loftslagsbreytingar sem munu gera stór svæði jarðarinnar óbyggileg. Við sjáum nú þegar víða afleiðingar af hlýnuninni. Matvæslaskorturinn er þegar farinn að segja til sín. Erlend systursamtök og heildarsamtök launafólks á Íslandi leggja stöðugt meiri áherslu á þennan málaflokk og mun þungi þeirrar vinnu stöðugt aukast.

Í nýafstöðnum kjarasamningum á almenna vinnumarkaðnum var gert átak í að lyfta lægri launum. Ljóst er að þær forsendur sem þeir samningar byggðu á eru nú brostnar. Grunnskólakennarar skrifuðu undir nýjan kjarasamning við sveitarfélögin nú í vikunni. Ég óska þeim hjartanlega til hamingju með þennan samning og vonast til að hann megi verða til þess að auðvelda það að manna skólana og stöðva flóttu kennara úr þeim störfum. Það eru hagsmunir okkar allra að svo megi verða. Sama gildir um ýmsar aðrar stéttir í umönnun-

arstörfum og heilbrigðisþjónustu. Víða horfir til mannaúðnar þar vegna mikils álags og lágra launa. Mat á störfum þessara stétta þarf að endurskoða frá grunni, hlut þeirra verður að bæta verulega - hlut þeirra stétta þar sem konur eru í yfirgnæfandi meirihluta. Jafnrétti í launum kynjanna þolir ekki lengur bið.

Það er ekki einfalt mál að ganga til samninga við núverandi efnahagsástand. Viðræður standa nú um kjarasamninga við ríkið og næsta haust eru samningar við sveitarfélögin lausir. Ljóst er að félög innan BSRB ætla að láta á það reyna að ganga sameiginlega til skammtímasamninga við ríkið þar sem líkt og á almenna vinnumarkaðnum verði lögð höfuðáhersla á lægri launin.

Góðir félagar!

Þótt hér hafi verið dregin upp dökk mynd af ástandinu þá vitum við að með sameiginlegu átaki getum við unnið okkur út úr því og haldið áfram á þeirri braut sem frumherjarnir mótuðu - við getum þróað íslenska velferðarkerfið enn frekar þannig að enginn þurfi að líða skort í þessu landi.

Starfspróun - þinn hagur

Hugtakið starfspróun vísar til þess að starfsmenn geti þróað áfram færni sína, þekkingu og viðhorf og þannig nýtt hæfileika sína og dafnað áfram í starfi. Hugtakið spannar einnig allan starfsferilinn þ.e. frá ráðningu eða upphafi verks til starfsloka. Starfspróun er allt sem gerist þar á milli og miðar að því að uppfæra þekkingu vinnustaðarins með því að mennta og þjálfar starfsmenn, huga að símenntunarmöguleikum þeirra í takt við þarfir stofnunar og bjóða upp á margskonar þjónustu til að meta stöðu einstaklinga. Hér getur verið um að ræða aðferðir eins og starfsmannasamtöl, þarfagreiningu og uppsetningu markvissra fræðsluáætla, þátttöku í símenntun og vinnutengdri þjálfun og náms- og starfsráðgjöf. Margskonar önnur úrræði tengjast einnig starfspróun eins og gerð starfslýsinga, greining á færni viðmiðum og framtíðarsýn starfa og svokallað frammiðstæðumat. Ýmis samstarfsverkefni hafa verið sett upp til að þróa þetta svið mannauðsstjórnunar og til að auðvelda starfsmönnum og stofnunum að innleiða heildstæða þjónustu starfspróunar þar sem réttur starfsfólks til starfsnáms meðfram vinnu er kynntur, metinn og tryggður. Erlendis tíðkast það sumstaðar að rétturinn er ekki bara tryggður heldur ber starfsmönnum að sjá til þess að þeir þróast áfram í starfi og séu virkir í uppbyggingu eigin hæfni.¹

Ávinningur starfsmanna

Starfspróun miðar að því að auðvelda einstaklingum að meta þekkingu sína og færni, greina veikleika sína og styrkleika og ákveða áframhaldandi þróun í starfi. Símenntun starfsmanna sem vinnustaður styrkir þarf að tengjast stefnu og starfsmarkmiðum stofnunar og æskilegast er að vinna markvisst að breytingum á starfsferli. Á sama hátt er æskilegt að aukin og sýnileg færni starfsmanns sem aflað hefur verið með menntun og þjálfun bjóði upp á framgang í starfi eða þróun á starfssviði. Símenntun er þannig einn þáttur í starfspróun einstaklings sem gefur viðkomandi kost á að

þæta við sig þekkingu, efla sig í starfi og auka hæfni sína til að takast á við ný verkefni. En breytt starfsumhverfi er sá veruleiki flestir búa við í dag. Störfin eru að breytast og krafist er meiri færni á fleiri sviðum s.s. í tölvuvinnslu, tungumálum, stjórnun og sérhæfðum



Hulda Anna Arnljótsdóttir, framkvæmdastjóri Fræðsluseturins Starfsmenntar, skrifar.

þýr að baki starfspróunar- og símenntunargugtakinu, sem gerir ráð fyrir að nám geti átt sér stað utan veggja formlegra skólafánana, þá opnast möguleiki til að meta raunfærni allra starfsmanna og ekki síst þeirra sem hafa verið traustsins verðir í árána rás.

Leynist leiðtogi í þér?

Það er til mikils að vinna þegar stofnun ákveður að fjárfesta í góðum starfskrafti. Svokallaður hæfnisrammi starfa tekur í grófum dráttum til þriggja jafngilda þátta.² Þar er átt við þekkingu starfsmanns hvort sem hennar hefur verið aflað með formlegu námi, langri starfsreynslu eða úr lífsins skóla. Í annan stað er litið til færni starfsmanns þar sem bæði hæfileikar hans og verkunnátta kemur að góðum notum. Í þriðja lagi skiptir viðhorf starfsmanns til

starfstengdum verkefnum. Enda eru námskeið af þessu tagi vinsælasta námið hjá Fræðslusetrinu Starfsmennt nú um stundir. Þessar auknu kröfur sem gerðar eru til starfsfólks kalla á gott aðgengi að hagnýtri fræðslu til að auka öryggi og fagmennsku starfsmanna í starfi og sú þekking verður ekki til á einum degi. Með því að nota þá hugmyndafræði sem

vinnunnar miklu máli því jákvæð afstaða til vinnunnar segir hálfá söguna um hvort og hvernig starfsmaður getur unnið með öðrum.

Góður starfskraftur sem hefur áhuga á starfi sínu og starfssviði stofnunar og er tilbúinn til að taka þátt í þeim breytingum sem skjóta upp kollinum er gull í gildi. Öll þekking við hjálparhelluna á vinnustað sem aðstoðar þegar þess er þörf með glöðu geði og leitar lausna í stað þess að nöldra þegar vafatilvik ber á góma. Þetta er manneskjan sem gott er vera nálægt og það gerir það að verkum að létt er yfir vinnustaðnum og þægilegt andrúmsloft. Þannig líðan skiptir miklu máli þegar við verjum helmingi af okkar vökutíma í vinnunni. Hjálparhellan er oft ekki í stjórnunarstöðu þó að hún kunni til flestra verka á vinnustað, þjálfar iðulega nýliða og lendi oft í því að vera í forsvari. Innan stjórnunarfræða hefur vegur hjálparhellunnar vaxið því þar er viðurkennt að leiðtogaþæfni leynist víða og er ekki bundin við titla, menntun né stjórnendastöður. Leiðtogar eiga auðvelt með að hrífa aðra með sér á jákvæðan og uppbyggjandi hátt og geta bæði horft vítt yfir og umgengist annað fólk af virðingu. Með því að innleiða raunveruleg tækifæri til starfspróunar einstaklinga er hægt að gera vel við hjálparhellurnar og nýta þannig mannauð vinnustaðarins betur.

Ávinningur stjórnenda

Heildstæð þjónusta á sviði starfspróunar er líka tækifæri fyrir stjórnendur til að sjá hvar skóinn að krepur, hvað má gera betur og hvaða leiðir eru færar til að koma til móts við breyttar aðstæður. Ein helsta auðlind stofnana er sá mannauður sem byggir þær upp og á tímum hraða og breytinga þarf að hlúa að starfsfólki m.a. með aðferðum mannauðsstjórnunar sem auka eiga líkur á betri frammi-stöðu og að stofnanir missi ekki frá sér hæfasta starfsfólkið. Þá hefur það sýnt sig að þær stofnanir sem kenna sig við lærdómsstofnanir og sem bjóða upp á markvissa starfspróun til handa starfsmönnum eru álitnir eftirsóknar-

verðir vinnustaðir. En til að innleiða menningu lærdóms á vinnustað þarf að vinna ákveðna grunnvinnu og þróa nothæf tæki og tól til að halda utan um hæfnisstig starfsmanna og þróun þeirra í starfi. Þátttakendur í námi Starfsmenntar eiga allir sitt rafræna nemendasvæði þar sem haldið er utan um nám þeirra og verið er að móta áherslur til að setja á fót heildstæða þjónustu starfsþróunar fyrir ríkisstarfsmenn.

„Ráðgjafi að láni“

Ríkisstofnunum hefur staðið til boða að nýta eitt afar mikilsvert tæki til að innleiða aðferðir

mannauðsstjórnunar á vinnustað og hafa um fimmtíu stofnanir gripið gæsina við góða raun. Hér er um að ræða þjónustu á vegum Fræðslusetursins Starfsmenntar sem kölluð hefur verið „Ráðgjafi að láni“. Með Ráðgjafa að láni eru stofnanir aðstoðaðar við að innleiða þá þætti mannauðsstjórnunar sem eru mest aðkallandi í hverju tilviki. Starfsmennt er í samstarfi við mannauðsráðgjafa sem stofnanir geta fengið að láni í allt að 45 klukkustundir til að vinna að sérstökum verkefnum sem skilgreind eru fyrirfram. Þessi verkefni lúta að öllu sem viðkemur mannauðsstjórnun eins og mótun starfsmannastefnu, jafnréttisstefnu, siðareglum,

heilsustefnu eða greiningu á vinnustað, þörfum fyrir fræðslu starfsmanna, starfssviði starfsmannaskrifstofu eða meta stuðul starfsánægju. Þá aðstoða mannauðsráðgjafarnir við gerð starfsmannahandbókar, starfslýsinga, koma með tillögur að frammistöðumati og veita ráð um hvernig innleiða má önnur tæki til að efla og meta möguleika starfsmanna til frekari starfsþróunar. Fræðslusetrið Starfmennt býður einnig fram þjónustu náms- og starfsráðgjafa til að vinna með einstaklingum að þróun eigin náms- og starfsferils og ýtir sú vinna undir áhuga á frekari símenntun og möguleikum til starfsþróunar.

Þátttakandi í þekkingarsamfélagi

Eitt meginmarkmið Fræðslusetursins Starfsmenntar er að auka símenntun félagsmanna aðildarfélaganna og vinna að starfsþróunarverkefnum ríkisstarfsmanna og stofnana. Það hefur setrið gert með uppsetningu margra námsleiða í samvinnu við starfsfólk og stjórnendur og með því að bjóða upp á sérhæfða þjónustu fyrir ríkisstofnanir. Setrið er í örum vexti enda er þar lögð áhersla á sveigjanlega, faglega og sérsniðna þjónustu fyrir markhópin þar sem saman fara gæði og skjót viðbrögð. Starfsmennt hefur í samvinnu við stýrihópa sína hannað starfstengt nám sem mikil aðsókn hefur verið að og hefur einnig leitað leiða til greiða aðkomu þeirra starfsmanna sem ekki eiga aðild að þjónustunni en vilja fylgja starfsfélögum sínum í nám. Starfsmennt hefur það á stefnuskrá sinni að taka þátt í frekari samstarfs- og þróunarverkefnum á sviði símenntunar og starfsþróunar og leggja þar til þau tæki og tól sem þarf til að vera virkur þegn í þekkingarleit.

1 Sjá t.d. stefnuplagg Skota „Agenda for Change: Modernising the National Health Services Pay System (1999)“.

2 Mörg flokkunarkerfi eru í gangi er hér er átt við: Knowledge - Skills - Attitude - sem notað hefur verið m.a. innan European Qualification Framework.

Matarkarfan framhald



Fríðrik Atlason, forstöðumaður á Sambýlinu Trönuhólum þurfi að borga í september 9.082 kr. fyrir matarkörfur í Bónus sambærri legha matarkarfa í maí kostaði sambýlið 10.354 kr.

Í október 2007 tölublaði SFR-blaðsins var grein um matarinnkaup í verslun Bónus sem Fríðriks Atlasonar forstöðumaður á Sambýlinu Trönuhólum gerði fyrir sambýlið í september 2007 og á árinu áður til samanburðar. Þá var verið að bera saman innkaup frá því fyrir lækkun virðisaukaskatts á matvöru og eftir lækkunina. Þannig var borið saman sama magn og sömu vörur sem fást í búðinni í þessum tilfellum og

er hér um nokkuð dæmigerð innkaup fyrir heimilið. Þá kom fram að lækkun virðisaukaskatts á matvörur og hátt gengi krónunnar hafði skilað sér í lægra verði matarkörfunnar. Nú tæpum átta mánuðum síðar eða 5.-8. maí 2008 hefur Fríðrik gert sambærileg innkaup við aðrar aðstæður. Allar vörur nema ein fengust í búðinni í þessari könnun nú í maí. Þeirri vöru var því sleppt í samanburðinum. Þess vegna er heildarupphæð fyrir körfuna 2006 og 2007 aðeins lægri nú en hún var í samanburðinum síðast.

Af þessum innkaupum má sjá að verð þessarar matarkörfu hafði hækkað um 14% frá 10. september 2007. Sé hins vegar skoðað verð matarkörfunnar frá því fyrir lækkun virðisaukaskatts á matvæli þ.e. hér frá september 2006 hefur verðið hækkað um 6,6%. Þannig hefur verðlækkunin sem varð vegna lækkunar skattsins gengið til baka í aukinni verðbólgu á þessum tíma, vegna hækkunar afurða erlendis og lægra gengis íslensku krónunnar.

Til samanburðar við þessa 14% hækkun má sjá að samkvæmt mælingum Hagstofu hækkuðu matar og drykkjarvörur um tæplega 6% frá september 2007 til apríl 2008. Enn vantar mælingu fyrir maí.

Gengi krónunnar hefur lækkað mikið sem hefur áhrif á verð innfluttrar vöru og verð á mjólkurvörum hefur hækkað. Fróðlegt verður að fylgjast með þróuninni næstu mánuði.

Enn skal tekið fram að þetta er alls engin heildarúttekt á matarverði í búðinni, einungis vísending um þær verðbreytingar sem hafa átt sér stað á þessari matarkörfu fyrir Sambýlið að Trönuhólum.

Lausn á krossgátu

Vísan eftir hann Pál sem þú birtir svo í næsta blaði á eftir er þannig:

Illa fenginn auðinn þinn áður en lykur nösum aftur tíni Andskotinn upp úr þínum vösum.

Matarkarfa í Bónus


| | sep.06 | sep.07 | maí.08 | Hækkun 2007 sept - 2008 maí | Hækkun 2006 sept - 2008 maí |
|---------------------|--------|--------|--------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| Samtals án vsk,kr. | 8.983 | 9.082 | 10.354 | 14,0 | 15,3 |
| Samtals með vsk,kr. | 10.354 | 9.719 | 11.079 | 14,0 | 7,0 |



Símenntun varðar þig



Símenntun fyrir starfsmenn og stofnanir ríkisins • www.smernt.is

| | | | | | | | | | |
|--|---------------------------|--------------------------|-------------------------|---------------------------|------------------|----------------------------|--------------------------|-----------------------------|--------------------------|
|  | DKEYPTV 15 | RÖSK YOND | MEN | HÆTTU | HLJÓÐ FÆRI | GEISLA- BALGUR | EKKI HESTUR MULORI | | RA |
| | → | 16 | | → | → | | | | MJÓK |
| | FALSKI GLUFUR GÆPTI | | | 4 | DRÖLLA KYNDU | | | | BSAKA MIST- UR |
| | | | VEIKI HÖGG | | | VÍÐ- MYMI RAKA | | | HAFNA |
| HINDRI | ↓ | FRIDUR SKAP DYGGIR | SKIP- BRÖT | 14 | | HLÓM- UR SELLA | 10 | | |
| | | | GEGNSÉ | ABSTÖÐ MEL- HANGUR | | TRYNIB BYRST | 2 | | GELT |
| GALGONA LOND- ARA | 9 | | | PLÖNT- UR VEGIR | | | | BLEYTA ARGANG- LIRINN | |
| | | | DREIT- ILL KNÉPA | 3 | EIGNIR UMGERÐ | | 21 | | MATAR- VEISLA SPIL |
| STORK- AR | ↓ | HUG- LJÓFUR FÖRIR | | GJAF- MILDI | | LUKADUR GANG- FLÖTUR | | | DEIUR |
| | | | GEKK SKAGA | | | 19 | ALFA MYNNI | 13 | GÆFU |
| STUNDI | | HAMINGU PEKKA | 6 | VERRI DRYKKJ MABUR | | KUSK- EIN- HYR | | STERTUR HÆTR FRÉ | |
| | | | SVALIR | ÖTLIMS FLJÓTT- INU | | ÖREIFI MERK | | | SKOBA PÁLFA |
| NIRFILL LITAN FLÖKT | | 8 | | LELEG VFIR- STETTAR | | 11 | SNJÓ DRALP | | DEYJA SIGR- FIRI |
| | | SLAPA LEIKI KUGUBU | 5 | | TALA SYKING | | | LAT- BRAGÐ HÖP | |
| | ↓ | GEIGIN | MIODS RAPIR | | | PILLAN FLAS | | | PÚKA |
| BRÁÐ- GERÐAR- MABUR | | | | ANGRA DREIN- INDI | | STJA SKJALF- IR | | | YFIR- LÍÐ PASSA |
| | | EIRA SKAMM- AD | | FÖÐR- AÐUR TOM | | 17 | VLMAR FJASAR | | |
| HÖLMI VELO SAMT | | | BATA- SKYLI LEÐJA | 20 | | GRÖM PÍPIR | | 7 | ESPA GUBBA |
| | | UMZ STOFU | | KEPA SJÓN | | | | | KYN |
| | | SVAR- DAGA LEYND | 1 | | FLJÓTU HÖFOA | | | | BLAÐ HENDA |
| REYKJA TÍMABIL | | | | FERSK HAF | | PARA FRÁ | 12 | | KOMAST ÖXULL |
| | | | PREYTTA | | | STARF- REKTI | | | AULI |
| LOGI | GANG- FLÖTUR | | FJÖR | | KIND- UR | | FERÐ- IR | | |

Verðlaunakrossgátan er fastur liður í SFR blaðinu og verður dregið úr réttum lausnum sem berast fyrir síðasta móttökuðag, sem er 10. júní. Verðlaunin eru val á milli 8.000 kr. greiðslu eða helgardvalar í orlofshúsi í Vaðnesi/Húsafelli/ Kjarnabyggð/Arnarstapa eða íbúðum á Akureyri og í Reykjavík einhvern tímann á tímabilinu 1. október til 1. maí að undanskildum jólum, áramótum og páskum. Bókstafirnir í töluasettu reitunum mynda ljóðlínu í vísu eftir Jónas Hallgrímsson. Nægilegt er að senda svarið sem lausn á krossgátunni, ásamt nafni, kennitölu, heimilisfangi og símanúmeri sendanda til SFR, Grettisgötu 89, 105 Reykjavík. Vinsamlegast merkið umslagíð „Krossgáta“.

