

STOFNUN ÁRSINS

2011

Sérblað

SJÁLFSTÆÐI Í STARFI • ÁNÆGJA • STOLT
GÓÐ MYND • STOLT • TRÚVERÐUGLEIKI • GÓÐUR STARFSANDI • SANNGÖRN LAUNAKJÖR • GÓÐ VINNUSKILYRÐI
SVEIGJANLEIKI Í VINNU



STÉTTARFÉLAG
Í ALMANNAPJÓNUSTU

Happdrættið

Þátttakendur í könnuninni Stofnun ársins eru jafnframt þátttakendur í happdrætti. Þeir sem svöruðu könnuninni eiga möguleika á glæsilegum ferðavinningi, en gögnunum fylgdi happdrættismiði með númeri, sem vonandi allir hafa varðveitt.

Nú hafa verið dregnir út 10 vinningar, sem eru gjafabréf hjá Icelandair að andvirði 50 þúsund krónur hvert.

Vinningsnúmerin eru:

3355, 5543, 9232, 13778,
13780, 32551, 52082, 64379,
64666, 69496.

Mögulega leynast vinningshafar þarna úti og því minnum við þá sem ekki hafa enn athugað númerin á sínum miða á að skoða hann vel.

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

Vinningshafar skulu hafa samband við Jóhönnu Þórdórsdóttur á skrifstofu SFR, s. 525 8344 eða johanna@sfr.is



Stofnanir ársins 2011

Sérstakur saksóknari og Sýslumaðurinn í Vík eru stofnanir ársins 2011. Sérstakur saksóknari var efstur í flokki stærri stofnana þar sem starfsmenn eru fleiri en 50 og fékk einkunnina 4,40, en Sýslumaðurinn í Vík var efstur í flokki minni stofnana þar sem starfsmenn eru 50 eða færri með einkunnina 4,79.

Fjölbrautaskóli Snæfellinga er réttnefndur hástökkvari ársins 2011, en skólinn bætti sig langmest á milli ára. Hann var í neðsta sæti á lista minni stofnana sem komust á blað í fyrra en er nú í 19 sæti af 85 stofnunum. Hann fór úr raðeinkunn 2 á árinu 2010 í raðeinkunnina 89 á árinu 2011, eða upp um heil 87 sæti. Raðeinkunnin segir til um hvar stofnun stendur hlutfallslega miðað við aðrar stofnanir á listanum. Þetta er gríðarlega góður árangur hjá Fjölbrautaskóla Snæfellinga.

Fyrirmyndarstofnanir í flokki stærri stofnana í ár eru Ríkisskattstjóri sem fékk heildareinkunnina 4,21, Landgræðsla ríkisins með 4,19, Ás styrktarfélag með 4,12 og Fjölbrautarskólinn í Garðabæ með heildareinkunnina 4,09. Fyrirmyndarstofnanir í flokki minni stofnana eru Norðurlandsskógar með heildareinkunnina 4,70, Blindrabókasafn Íslands með 4,63, Skattrannsóknarstjóri ríkisins með 4,53 og Sýslumaðurinn á Sauðárkróki með heildareinkunnina 4,52.

SFR stéttarfélag í almannajónustu óskar starfsmönnum og stjórnendum þessara stofnana innilega til hamingju með þennan glæsilega árangur og óskar þeim bjartar framtíðar.

Val á Stofnun ársins og Fyrirtæki ársins er samvinnuverkefni SFR stéttarfélags í almannajónustu og VR. Könnunin er ein stærsta reglulega vinnumarkaðskönnun sem framkvæmd er hér á landi og gefur mikilvægar upplýsingar um stöðu starfsmanna á vinnumarkaði. Þátttakendur eru spurðir út í vinnutengda þætti eins og trúverðugleika stjórnenda, sjálfstæði í starfi, vinnuálag, vinnuskilyrði, álag og kröfur, sveigjanleika í starfi og fleira.

FJÁRMÁLARÁÐUNEYTIÐ Í SAMSTARF

VR hefur útnefnt Fyrirtæki ársins nú í 15 ár en SFR stendur fyrir könnuninni um Stofnun ársins nú í sjötta sinn. Framkvæmd hennar var með örlítið breyttu sniði í ár miðað við fyrri ár því fjármálaráðuneytið var nú í samstarfi við SFR stéttarfélag um val á Stofnun ársins. Þetta hafði það í för með sér að mun fleiri stofnanir tóku þátt eða rúmlega 200 stofnanir í ár í stað rúmlega 100 árið áður. Þá gátu einnig félagsmenn fleiri stéttarféлага tekið þátt í könnuninni og mikilvægur samanburður á milli stéttarféлага bættist í flokk niðurstaðna. Alls fengu um 44 þúsund starfsmenn á almennum og opinberum vinnumarkaði könnunina senda í ár, en það eru mun fleiri en síðastliðin ár eins og áður var nefnt og sagt er frá nánar í kaflanum um framkvæmd könnunarinnar hér á eftir. Eins og áður er stofnunum skipt upp í stærri (með 50 eða fleiri starfsmenn) og minni stofnanir (með færri en 50 starfsmenn) og hægt er að bera saman árangur stofnana í hvorum flokki fyrir sig.

Það er mikilvægt fyrir stjórnendur að skoða niðurstöður könnunarinnar um sína stofnun vel og nýta sér þær. Aðeins lítil hluti þeirra er birtur hér í blaðinu, en á vef SFR www.

Stofnun ársins – sérarit

Ábyrgðarmaður:

Árni Stefán Jónsson

Umsjón:

Sólveig Sigr. Jónasdóttir

Umbrot og prentun:

Guðjón Ó – vistvæn prentsmiðja



SFR stéttarfélag í almannajónustu

Grettisgötu 89, 105 Reykjavík

Sími: 525 8340

Bréfasími: 525 8349

Netfang: sfr@sfr.is

Veffang: www.sfr.is

Skrifstofan er opin

mán.- fös. kl. 9:00-16:00

ISSN númer 1670-5874

Forsíða: Kristín María Ingimarsdóttir

sfr.is er hægt að skoða þær nánar. Auk þess gefst stjórnendum kostur á því að fá niðurstöður könnunarinnar greindar ítarlegar en hér er gert. Slík greining hefur skilað mörgum stofnunum betra innra starfi sem svo aftur skilar starfsfólki viðkomandi stofnunar meiri starfsánægju, vellíðan og stolti af stofnuninni.

Það er sannfæring okkar að þátttaka í þessari viðamiklu könnun skili stofnunum margföldu virði miðað við kostnað. SFR stéttarfélag í almannajónustu þakkar öllum sem þátt tóku kærlega fyrir.

BREYTINGAR Í STOFNANAHOPI RÍKISINS

Um síðustu áramót urðu þær breytingar að svæðisskrifstofur um málefni fatlaðra sem voru 5 talsins, voru lagðar niður. Ástæða þess var sú að þann 1. janúar síðastliðinn var málaflokkurinn færður yfir til sveitarfélaganna samkvæmt samningi við ríkið. Við þessar breytingar fluttust 1500 starfsmenn milli aðila. Nú hefur það verið svo á undanförunum árum að nokkur eftirvænting hefur ríkt innan raða SFR um hvernig svæðisskrifstofurnar kæmu út í Stofnun ársins. Ástæða þess er sú að málaflokkurinn er flókinn og starfsmannamál og rekstur þjónustunnar með afar fjölbreyttum hætti.

Við yfirfærslu málaflokksins verður nú breyting á. Hjá sveitarfélögunum er málaflokknum komið fyrir innan félagsþjónustunnar og er því ekki lengur sérstök og lokuð rekstrareining. Erfiðara er því að gera sér grein fyrir hvernig mælingum verður fyrir komið og hvernig viðkomandi einingar verða rammaðar inn í könnuninni. Því verður ekki hjá því komist að þessu sinni að undanskilja málefni fatlaðra í könnuninni. SFR þarf að kynnast rekstrarumhverfi málaflokks fatlaðra hjá sveitarfélögunum betur áður en hægt er að búa til réttar mælistikur. Það verður því verkefni inn í framtíðina og stefnt verður að því að koma málefni fatlaðra inn í könnunina aftur sem fyrst.

TILGANGUR

Tilgangur könnunarinnar „Stofnun ársins“ er nú líkt og fyrri ár sá að gera stjórnendum kleift að vinna markvisst að úrbótum þar sem þeirra er þörf og veita stjórnendum aðhald til hagsbóta fyrir starfsfólk. Miðað við þá stefnu sem mörkuð hefur verið má búast við sameiningum, áframhaldandi niðurskurði og uppsögnum á næstu mánuðum. Slíkar aðgerðir gera

miklar kröfur til allra aðila sem tengjast málinu: Stjórnvalda, stjórnenda og starfsmanna. Þrátt fyrir erfiðar aðstæður er það réttmæt krafa að allir aðilar reyni að búa starfsmönnum sínum eins jákvætt og styðjandi starfsumhverfi og hægt er nú þegar verkefni eru jafn gríðarleg og íslenskt þjóðfélag stendur frammi fyrir. Mikilvægt er að allar ákvarðanir séu teknar af yfirvegum og byggðar á vandaðri stjórnábyrgð, en aldrei reynir meira á hæfni stjórnenda en á erfiðum tímum. 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 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 er fjallað nánar um niðurstöður könnunarinnar.

FRAMKVÆMD

Framkvæmd könnunarinnar Stofnun ársins var með breyttu sniði í ár miðað við fyrri ár. Fjármálaráðuneytið var nú í samstarfi við SFR um Stofnun ársins. Listi yfir ríkisstarfsmenn kom frá fjármálaráðuneytinu og var starfsfólki ríkisstofnana send könnun á netfang eða í pósti eftir því sem við átti. Vegna þessa er fjöldi stofnana og svarenda mun meiri nú en verið hefur undanfarin ár. Heildarfjöldi stofnana sem komst á blað nú var 170 en var 90 í fyrra. Niðurstöður nú byggjast á tæplega 8.700 svarendum en byggðust á rúmlega 3.600 svarendum í fyrra.

Könnun meðal félagsmanna SFR fór fram með sama hætti og verið hefur undanfarin ár. Hringt var í félagsmenn SFR og þeim boðið að taka þátt í könnuninni, annað hvort með því að fá spurningalistann sendan í pósti eða á Netinu. Ef ekki náðist í félagsmann þá var listinn sendur í tölvu-pósti ef netfang var til staðar, annars var listinn sendur í pósti. Könnunin náði til allra félagsmanna SFR sem voru í 50% starfi eða meira og höfðu verið félagsmenn SFR í a.m.k. fjóra mánuði.

Öðrum stofnunum en ríkisstofnunum bauðst einnig að könnunin næði til allra starfsmanna þeirra. Í þeim tilvikum sendu stjórnendur lista með netföngum og nöfnum starfsmanna og var starfsfólkinu sendur listi á Netinu ef slíku var við komið, annars var þeim sendur spurningalisti í pósti. Alls nýttu sex stofnanir sér þetta. Alls voru 18.784 manns í þýði. Svör bárust frá 9.524 starfsmönnum rúmlega 200 stofnana, en svör 548 svarenda voru ekki nothæf og því voru svör 8.976 manns notuð við úrvinnslu, sem gerir 50% svarhlutfall. Mikilvægt er að hafa í huga að þetta er svörun úr heildarhópi eða þýði því allir félagsmenn SFR og starfsmenn ríkisstofnana, að uppfylltum framangreindum skilyrðum, höfðu möguleika á að taka þátt. Til þess að stofnun væri tekin með í greininguna um Stofnun ársins 2011 þurfti fjöldi svarenda að ná ákveðnu lágmarki. Krafa var gerð um 35% svarhlutfall frá stofnun. Auk þess var miðað við að lágmarki 4 svarendur hjá minni stofnunum, þ.e. með færri en 50 starfsmenn. Hjá stofnunum með 50 starfsmenn eða fleiri þurftu að lágmarki 10 starfsmenn að hafa sent svör sín til Capacent Gallup. Alls uppfylltu 170 stofnanir þessi skilyrði og byggjast niðurstöður Stofnunar ársins 2011 á svörum 8.676 starfsmanna þessara stofnana.

ÁTTA ÞÆTTIR MÆLDIR

Átta þættir voru mældir, líkt og fyrir ári: 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 hærri endi kvarðans gefur til kynna ánægju með það sem spurt er um en lægri endinn gefur til kynna óánægju.

Valdi á Stofnun ársins 2011 byggist á heildareinkunn sem er samsett úr framan-greindum átta þáttum. Í samsetningu heildareinkunnar er vægi þáttanna átta ólíkt og er vægi þáttarins „trúverðugleiki stjórnenda“ mest í heildareinkunn (28%), en minnst er vægi sveigjanleika vinnu, ímyndar og sjálfstæðis í starfi (9%). 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 átta vel heima í viðeigandi þætti.

Stærri stofnanir - 5 efstu:

1. sæti - Sérstakur saksóknari

Einkunn: 4,40

Fjöldi starfsmanna: 69

Helstu verkefni: Embætti sérstaks saksóknara var stofnað með lögum frá Alþingi í desember 2008. Embættinu var komið á fót til að rannsaka grun um refsiverða háttsemi í aðdraganda í tengslum við og í kjölfar atburða er leiddu til bankahrunsins, hvort sem grunur tengist starfsemi fjármálafyrirtækja, annarra lögaðila eða einstaklinga. Eftir atvikum fylgir sérstakur saksóknari rannsókn eftir með saksókn.

2. sæti - Ríkisskattstjóri

Einkunn: 4,21

Fjöldi starfsmanna: 264

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. Skattstofur landsins hafa verið sameinaðar Ríkisskattstjóra og teljast nú til stofnunar Ríkisskattstjóra allar skattstofur landsins auk aðalskrifstofu.

3. sæti - Landgræðsla ríkisins

Einkunn: 4,19

Fjöldi starfsmanna: 60

Helstu verkefni: Landgræðsla ríkisins heyrir undir umhverfisráðuneytið og vinnur samkvæmt lögum um landgræðslu að stöðvun jarðvegs- og gróðureyðingar, gróðureftirliti og gróðurvernd. Ennfremur að fræðslu, leiðbeiningum, rannsóknum og þróunarstarfi á þessu sviði. Landgræðslan hét áður Sandgræðsla Íslands og var stofnuð árið 1907.

4. sæti - Ás styrktarfélag

Einkunn: 4,12

Fjöldi starfsmanna: 165

Helstu verkefni: Ás styrktarfélag er sjálfseignarstofnun í þjónustu við fatlaða og hefur í gegnum árin komið á fót umfangsmiklum rekstri. Þá hefur félagið notið velvilja og hafa einstaklingar, félagsamtök og fyrirtæki átt drjúgan þátt í að styðja félagið til vaxtar. Í dag veitir Ás styrktarfélag hátt á þriðja hundrað manns þjónustu í formi búsetu, dagþjónustu og vinnu.

5. sæti - Fjölbrautaskólinn í Garðabær

Einkunn: 4,09

Fjöldi starfsmanna: 85

Helstu verkefni: Fjölbrautaskólinn í Garðabæ var formlega stofnaður 1984 og starfar samkvæmt lögum um framhaldsskóla. Þar er kveðið á um almenn markmið og hlutverk framhaldsskóla á Íslandi, þ.e. að búa nemendur undir líf og starf í lýðræðissamfélagi og veita þeim allhiða menntun sem nýtist bæði í starfi og tómstundum. Um 800 nemendur stunda nám í skólanum.

Minni stofnanir - 5 efstu:

1. sæti - Sýslumaðurinn í Vík

Einkunn: 4,79

Fjöldi starfsmanna: 5

Helstu verkefni: Sýslumaðurinn í Vík fer með stjórnábyrgð síns umdæmis, sem er Mýrdals- og Skaftárhreppur, eftir því sem lög og reglugerðir mæla fyrir um. Verkefni tengjast m.a. lögráðamálum, þinglýsingum, síffamálum, dánarbúum og fullnustuaðgerðum. Sérstök verkefni eru að annast útgáfu og ritstjórn Lögbirtingablaðsins og leyfisveitingar til þeirra sem hyggjast starfrækja útfararþjónustu.

2. sæti - Norðurlandsskógar

Einkunn: 4,70

Fjöldi starfsmanna: 4

Helstu verkefni: Norðurlandsskógar voru formlega stofnaðir í júlí árið 2000. Um er að ræða landshlutabundið skógræktarverkefni til 40 ára sem hefur aðsetur í sameiginlegri skrifstofuaðstöðu með Skógrækt Ríkisins á Akureyri. Megin markmið Norðurlandsskóga er að stuðla að skóg- og skjólbeltarækt á Norðurlandi og treysta með því byggð og fjárfesta í nýrri auðlind sem efla mun atvinnulíf í framtíðinni.

3. sæti - Blindrabókasafn Íslands

Einkunn: 4,63

Fjöldi starfsmanna: 7

Helstu verkefni: Blindrabókasafn Íslands er ríkisstofnun sem heyrir undir mennta- og menningarmálaráðuneytið. Hlutverk safnsins samkvæmt lögum um Blindrabókasafn er að opna þeim sem ekki geta nýtt sér prentað letur aðgang að prentuðu máli á hljóðbók eða öðru aðgengilegu formi. Lánþegar safnsins eru því blindir, sjónskertir, lesblindir eða þeir sem vegna líkamlegra hamlana geta ekki nýtt sér hefðbundið prentletursform. Safnið framleiðir allar námsbækur fyrir framhaldsskólanema í þessum hópi á rafrænu formi.

4. sæti - Skattrannsóknarstjóri

Einkunn: 4,53

Fjöldi starfsmanna: 30

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.

5. sæti - Sýslumaðurinn á Sauðárkróki

Einkunn 4,52

Fjöldi starfsmanna: 7

Helstu verkefni: Sýslumaðurinn á Sauðárkróki fer með lögreglustjórn í umdæmi. Embættið annast framkvæmd laga um sjóði og stofnanir sem starfa samkvæmt staðfestri skipulagsskrá.



Hástökkvarinn

Fjölbrautaskóli Snæfellinga

Einkunn: 4,22

Fjöldi starfsmanna: 31

Helstu verkefni: Fjölbrautaskóli Snæfellinga var formlega stofnaður 2004 og starfar samkvæmt lögum um framhaldsskóla. Um 200 nemendur stunda nám í skólanum. Fjölbrautaskóli Snæfellinga bætti sig mest á milli ára, hann var í neðsta sæti á lista minni stofnana sem komust á blað í fyrra en er nú í 19 sæti af 85 stofnunum. Hann fór úr raðeinkunn 2 á árinu 2010 í raðeinkunnina 89 á árinu 2011, eða upp um heil 87 sæti. Raðeinkunnin segir til um hvar stofnun stendur hlutfallslega miðað við aðrar stofnanir á listanum.

Allir ríkisstarfsmenn tóku þátt í að velja Stofnun ársins

Ágústa H. Gústafsdóttir,
sérfræðingur á starfsmannaskrifstofu fjármálaráðuneytisins

Frá því að SFR – stéttarfélag í almannabjónustu framkvæmdi könnunina „Stofnun ársins“ í fyrsta sinn fyrir fimm árum hefur gagnsemi hennar margsannað sig og fjölmargar ríkisstofnanir gengið á undan með góðu fordæmi og boðið öllum starfsmönnum sínum þátttöku. Í ljósi góðrar reynslu af könnuninni sammæltust fjármálaráðuneytið og samstarfsaðilar þess í Þróunar- og símenntunarsjóði SFR og Fræðslustrinu Starfsmennt um að víkka út starfsánægjukönnun SFR og veita öllum ríkisstarfsmönnum tækifæri til þátttöku og til að tjá sig um líðan sína í starfi. Því er könnunin „Stofnun ársins“ lögð fyrir alla ríkisstarfsmenn í fyrsta sinn í ár.

1. Ríkið er stærsti þekkingarvinnustaður á Íslandi og því er mannauðurinn mikilvægasti þáttur í starfsemi þess. Niðurstöður kannanna af þessu tagi gera fjármálaráðuneytinu kleift að draga upp heildstæða mynd af starfsumhverfi ríkisstarfsmanna hvað varðar stjórnun þeirra, skipulag og starfsaðstæður.
2. Stjórnendur ríkisstofnana fá með könnuninni hagnýtt verkfæri til að bæta mannauðsstjórnun stofnana sinna með markvissum hætti.
3. Með þátttöku í könnunum veita starfsmenn upplýsingar um viðhorf til eigin starfsumhverfis og leggja niðurstöður kannana til grundvallar við gerð stefnumótunar í mannauðsmálum.
4. Nýti menn niðurstöðurnar á réttan hátt leiðir það til þess að: Starfskraftar einstaklinga fá að njóta sín við hvetjandi starfsskilyrði þar sem áhersla er lögð á virðingu í samskiptum og starfsmenn fá jöfn tækifæri til að auka við og nýta þekkingu sína í starfi.

STEFNA Í MANNAUÐSMÁLUM RÍKISINS
Fjármálaráðuneytið hyggst beita sér fyrir því með markvissari hætti en áður að mannauðsstefnu verði fylgt í rekstri stofnana ríkisins. Því verði lögð áhersla á markvissari innleiðingu á aðferðum mannauðsstjórnunar hjá ríkisstofnunum. Í því skyni verður stofnunum gert að setja sér heildstæða mannauðsstefnu. Stuðningur við framkvæmd starfsmannamála stofnana verður aukinn, einkum með tilliti til þess að áherslur í mannauðsmálum styðji við markmið stofnunar, eftirlit með framkvæmd stofnana í launa- og starfsmannamálum verður aukið og árlega verður metið hvort að stofnanir uppfylli lágmarkskröfur um heildstæða mannauðsstefnu. Því er ljóst að stöðumat af því tagi sem starfsánægjukönnunin veitir, gefur gagnlegar upplýsingar um stöðu mannauðsmála hjá ríkisstofnunum og er mikilvægt innlegg í það starf sem fyrir höndum er.

AF HVERJU ER FJÁRMUNUM EYTT Í KÖNNUN. MUNU NIÐURSTÖÐURNAR EKKI LITAST UM OF AF ERFIÐUM AÐSTÆÐUM?

Ljóst er að hjá töluverðum hluta stofnana hefur álag aukist verulega vegna efnahagsástandsins. Eftirspurn eftir þjónustu hefur víða aukist á sama tíma og skera hefur þurft niður vinnu starfsmanna. Þessar aðstæður hafa leitt til aukins álags á starfsmenn. Gera mætti ráð fyrir að aðstæður af þessu tagi hafi neikvæð áhrif á þætti eins og vinnu- menningu, hollustu og starfsanda og hafa heyrst raddir um að betra væri að fresta viðhorfsmælingum í þeim tilgangi að forðast neikvæðar niðurstöður. En þá ber að horfa til grundvallar tilgangs starfsumhverfiskannana, en hann er að fá upplýsingar frá starfsmönnum um líðan þeirra í starfi og viðhorf til starfsumhverfis síns á hverjum tíma og fá fram samanburð milli tímabila.

Enginn vafi liggur á að það er ekki síður mikilvægt að kanna viðhorf starfsmanna á tímum samdráttar eins og þegar vel árar. Könnunin veitir stjórnendum tækifæri til að bregðast við niðurstöðunum þrátt fyrir sérstakar aðstæður eða einmitt vegna þeirra og leggja sitt af mörkum til að tryggja starfsmönnum gott vinnuumhverfi og góða vinnuaðstöðu.

AÐ ÁRI LIÐNU

Kannanir af þessu tagi draga upp heildstæða mynd af starfsumhverfi ríkisstarfsmanna. Mikilvægt er að framkvæma mælingar sem þessar með reglubundnum hætti og þess vegna er stefnt að því að endurtaka könnunina að ári liðnu. Með þeim hætti verður betur stuðlað að markvissri þróun mannauðsstjórnunar hjá ríkinu. Fjármálaráðuneytið fagnar því góða samstarfi sem það átti við starfsmenn SFR við undirbúning, fyrirlögn og úrvinnslu könnunarinnar.



Helstu niðurstöður

ÞAÐ DREGUR LÍTILLEGA ÚR ÁNÆGJU Á MILLI ÁRA

Eins og áður sagði eru mun fleiri stofnanir sem komast á lista yfir stofnun ársins nú en í fyrra, eða 170 í stað 90 fyrir ári. Meðal-einkunn allra stofnana sem eru á lista yfir stofnun ársins er 3,83 og lækkar líttilega frá því í fyrra. Þá var einkunnin 3,85. Einkunnin hefur nú lækkað tvö ár í röð. Líkt og áður

er stofnunum skipt eftir stærð. Stærð vinnustaða er almennt talin mikilvægur áhrifaþáttur á líðan og viðhorf starfsfólks vegna þess að með aukinni stærð vinnustaða verður samþæfing ólíkra þátta í starfseminni flóknari. Einnig nýta stærri vinnustaðir alla jafna formlegri stjórnun og skipulag en minni vinnustaðir sem hefur margvísleg áhrif á samskipti og stjórn fólks

á aðstæðum. Stofnanir með færri starfsmenn en 50 eru skilgreindar sem minni stofnanir en stofnanir með 50 eða fleiri starfsmenn eru skilgreindar sem stærri stofnanir. Af þáttunum átta, fékkst hæsta einkunn á þættinum „sjálfstæði í starfi“ (4,22) en lægsta einkunn fékkst á þættinum „launakjör“ (2,67).

Tafla 1: Sýnir einkunnir á átta þáttum - allar stofnanir, stærri og minni

	Minni stofnanir á lista	Stærri stofnanir á lista	Allar stofnanir á lista
Heildarmeðaltal	3,93	3,73	3,83
Trúverðugleiki stjórnenda	3,89	3,68	3,78
Starfsandi	4,19	4,11	4,15
Launakjör	2,81	2,54	2,67
Vinnuskilyrði	4,12	3,77	3,94
Sveigjanleiki vinnu	4,25	3,92	4,09
Sjálfstæði í starfi	4,27	4,18	4,22
Ímynd stofnunar	3,82	3,69	3,76
Ánægja og stolt	4,14	4,03	4,09

STARFSMENN MINNI STOFNANA ÁNÆGÐARI

Minni stofnanir fengu hærra útkomu en stærri stofnanir á öllum þáttum. Líkt og fyrir ári munar mestu á sveigjanleika, vinnuskilyrðum og launakjörum milli stærri og minni stofnana, minni stofnunum í hag.

Í hópi minni stofnana fékk Sýslumaðurinn í Vík hæstu heildareinkunn, eða 4,79, en sú stofnun var í öðru sæti í fyrra. Í öðru sæti var Norðurlandsskógar, en sú stofnun hefur ekki fyrir verið með í könnuninni um Stofnun ársins, með einkunnina 4,70. Í þriðja sæti

var svo Blindrabókasafn Íslands með 4,63 í heildareinkunn og sú stofnun hefur heldur ekki verið þátttakandi fyrir í könnuninni um Stofnun ársins.

Í hópi stærri stofnana fékk Sérstakur saksóknari hæstu einkunn og er sú stofnun einnig ný á lista yfir Stofnun ársins, með 4,40 í heildareinkunn. Í öðru sæti var Ríkisskattstjóri með einkunnina 4,21 og Landgræðsla ríkisins með 4,19 í heildareinkunn, en Landgræðslan var einnig í þriðja sæti í fyrra.

SAMANBURÐUR Á EINKUNNARGJÖF SFR 2011, 2010 OG 2009

Heildareinkunn lækkar á milli ára annað árið í röð. Mest fellur ánægjan með launakjör, ímynd stofnunar og trúverðugleika stjórnenda. Hins vegar eykst ánægjan töluvert með sveigjanleika vinnunnar. En það gæti gefið vísbendingu um að stofnanir komi í auknum mæli til móts við starfsmenn varðandi sveigjanleika á tímum þegar svigrúm í launamálum er lítið.

Tafla 2: Samanburður á einkunargjöf á milli ára

Þáttur	2011		2010		2009	
	SFR	Sæti	SFR	Sæti	SFR	Sæti
Heildareinkunn	3,83		3,85		3,91	
Trúverðugleiki stjórnenda	3,78	6	3,84	5	3,96	4
Starfsandi	4,15	2	4,17	2	4,19	3
Launakjör	2,67	8	2,76	8	2,94	8
Vinnuskilyrði	3,94	5	3,91	4	3,92	5
Sveigjanleiki vinnu	4,09	3	3,73	7	3,70	7
Sjálfstæði í starfi	4,22	1	4,25	1	4,29	1
Ímynd stofnunar	3,76	7	3,83	6	3,89	6
Ánægja og stolt	4,09	4	4,13	3	4,28	2

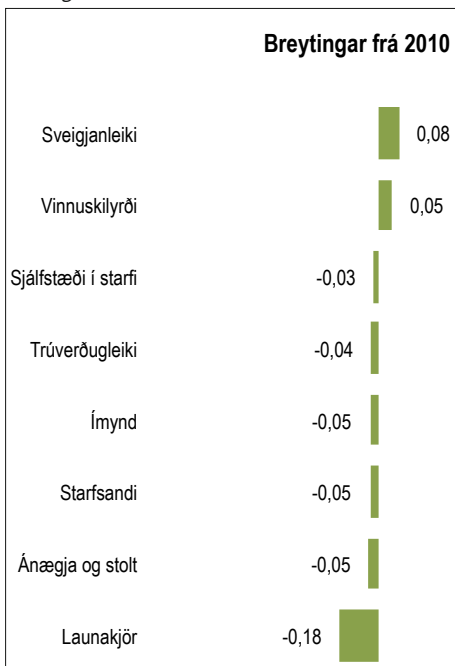
Niðurstöður á þáttunum átta

ENN DREGUR ÚR ÁNÆGJU MEÐ LAUN

Ef einungis eru skoðaðir SFR félagar sýna helstu niðurstöður að enn dregur úr ánægju starfsmanna með laun. Af þáttunum átta, hækka tveir en sex lækka.

Breytingar á þáttunum eru þó litlar ef frá er talin mikil lækkun á ánægju með launakjör.

Mynd 1: Breytingar á átta þáttum frá síðustu mælingu



Ánægja með launakjör hefur nú lækkað tvö ár í röð og er einkunnin nú svipuð því sem hún var 2008. Mat á launakjörum hækkaði mikið 2009 í kjölfar kreppunnar, en þá myndaðist sérstakt ástand sem hafði mikil áhrif á mat SFR félaga þegar launalækkanir og uppsagnir riðu yfir almenna vinnumarkaðinn.

Næst mesta breytingin lýtur að sveigjanleika sem hækkar lítillega milli mælinga, þá hækkar mat á vinnuskilyrðum lítillega en ánægja og stolt lækkar.

Einkunn annarra þátta lækkar lítillega eða stendur í stað. Það þýðir að sú hækking sem mældist í könnuninni 2009 er smám saman að ganga til baka.

KARLAR ÁNÆGÐARI MEÐ LAUN, EN KONUR MEÐ SVEIGJANLEIKA

Lítill munur er á einkunnum karla og kvenna á þeim átta þáttum sem eru mældir. Einkum er munur á viðhorfum karla og kvenna til launa og sveigjanleika. Karlar eru ánægðari með laun en konur með sveigjanleika.

Varðandi mun á viðhorfi karla og kvenna til sveigjanleika, skiptir mestu að karlar segja oftar að ætlast sé til að þeir vinni yfirvinnu en konur. Þar segja 24% karla „alltaf“ en aðeins 8% kvenna. Einnig segjast konur fá meira svigrúm til að útrétta í vinnutímanum en karlar og þær segjast eiga auðveldara með að samræma vinnu og fjölskyldulíf en karlar gera. Einnig segjast konur eiga auðveldara með taka sumarfrí þegar þeim hentar en karlar.

Lítill eða enginn munur er á svörum karla og kvenna hvað varðar starfsanda, launakjör og vinnuskilyrði og í heildina gefa karlar svipaða heildareinkunn og konur. Á heildina lítið er því kynjamunur í svörum lítill.

MUNUR MILLI ATVINNUGREINA

Á mynd 2 má sjá heildareinkunn eftir atvinnugreinum. Líkt og í fyrri könnunum mælast hærri einkunnir í atvinnugreininni „landbúnaður, orkustofnanir og skógrækt“.

STJÓRNENDUR ÁNÆGÐARI

Skýrt mynstur í könnun SFR, líkt og í öðrum könnunum af svipuðum toga, er að starfsfólk sem er hærri á skipuriti gefur hærri einkunn en þeir sem neðar eru í skipuriti. „Hærri stjórnendur“ gefa hærri einkunn heldur en „millistjórnendur“, sem aftur gefa hærri einkunn en „sérfræðingar og sérhæfðir starfsmenn“ og „almennir starfsmenn.“ Þetta mynstur má sjá í könnunum almennt bæði hérlendis og erlendis.

TRÚVERÐUGLEIKI STJÓRNENDA

Einkunn fyrir trúverðugleika stjórnenda stendur nokkurn veginn í stað, fer úr 3,74 í 3,70. Matið er byggt á spurningum um stjórnendur almennt, næsta yfirmann og hversu vel vinnustaðnum er stjórnað. Mat á trúverðugleika tengist stöðu fólks í skipuritinu og „hærri stjórnendur“ meta trúverðugleika stjórnenda herra en aðrir starfsmenn. Starfsfólk minni stofnana metur trúverðugleika herra en starfsfólk stærri stofnana. Mest er ánægja með stjórnendur í atvinnugreinaflokknum „landbúnaður, orkustofnanir og skógrækt“ en minnst í flokknum „heilbrigðis- og félagsþjónusta“.

Mynd 3: Heildareinkunn eftir stöðu innan stofnunar

Staða innan stofnunar	Fjöldi svara	Heildareinkunn
Hærri stjórnandi	31	4,0
Millis tjórnandi	286	3,9
Sérfr./sérh. starfsmaður	469	3,7
Almennur starfsmaður	1279	3,7

STARFSANDI

Mat á starfsanda lækkar lítillega, eða úr 4,14 í 4,09. Matið er byggt á þremur spurningum sem lúta að samskiptum og starfsanda. Starfsmenn í minni stofnunum telja starfsandann betri en starfsmenn stærri stofnanna og þeir sem eru með mannaforráð telja starfandann lítillega betri en þeir sem ekki hafa mannaforráð.

LAUNAKJÖR

Einkunn á launakjörum lækkar verulega eða úr 2,61 í 2,43. Matið er byggt á spurningum um ánægju með laun, sanngirni launa og samanburði á eigin launum og launum annarra á sambærilegum vinnustöðum. Ánægja með launakjör er mun meiri meðal þeirra sem hafa mannaforráð en annarra og hún er einnig meiri meðal minni stofnana en stærri stofnana. Mest er ánægja með laun í hópi stofnana í flokknum „landbúnaður, orkustofnanir og skógrækt“ en minnst í „heilbrigðis- og félagsþjónustu“.

VINNUSKILYRÐI

Einkunn á vinnuskilyrðum hækkar lítillega (fer úr 3,77 í 3,82). Matið er byggt á sjö spurningum um ánægju með ýmsa þætti í umhverfinu, t.d. lýsingu, loftræstingu, tölvu- og tækjabúnað, svo fátt eitt sé

Mynd 2: Heildareinkunn eftir atvinnugrein

Atvinnugrein	Fjöldi svara	Heildareinkunn
Heilbrigðis- og félagsþjónusta	679	3,6
Innh. mennt./almannatr./lánaþj.	284	3,7
Landb./orkustofnanir/skógrækt	64	4,0
Löggæsla/dóms tólar/fangelsi	148	3,6
Mennta- og menningarstofnanir	275	3,8
Rannsókn- og eftirlits stofnanir	199	3,8
Verslunar- og sölus törf	141	3,8
Önnur opinb. starfs- og þjónusta	366	3,8

nefnt Matið er jákvæðara eftir því sem viðkomandi er ofar í skipuriti. Einnig er meiri ánægja meðal starfsfólks í minni stofnunum en í stærri stofnunum. Mest er ánægja með vinnuskilyrði í flokknum „landbúnaður, orkustofnanir og skógrækt“ en minnst í flokknum „heilbrigðis- og félagsþjónusta“ og „löggæsla, dómstólar og fangelsi“.

SVEIGJANLEIKI VINNU

Nokkur breyting varð á þættinum sveigjanleiki vinnu þetta árið, en fyrri mælingar hafa verið lagaðar að því, þannig að hægt sé að bera saman mælinguna nú við fyrri mælingar. Samkvæmt mælingunni nú eykst sveigjanleiki lítillega (úr 4,03 í 4,12). Matíð byggist t.d. á spurningum um hvort auðvelt sé að fara úr vinnu til að sinna aðkallandi erindum, ánægju með sveigjanleika og samræmingu vinnu og einkalífs. Sveigjanleiki er meiri meðal starfsmanna í minni stofnunum en stærri og meiri hjá konum en körlum.

SJÁLFSTÆÐI Í STARFI

Sjálfstæði í starfi fær hæstu einkunnina nú, líkt og í fyrra, eða 4,19. Þátturinn mælir

hversu góð tök fólki finnst það hafa á starfi sínu, yfirsýn yfir starfið og áhrif sem fólk hefur í starfinu. Sjálfstæði í starfi vex með hærri starfsaldri, sem eðlilegt er. Sjálfstæði í starfi er einnig meira meðal starfsmanna með mannaforráð en annarra og meira meðal starfsmanna í minni stofnunum en stærri.

ÍMYND

Mat á ímynd stendur því sem næst í stað frá síðustu mælingu. Þátturinn fær einkunnina 3,70, en fékk 3,74 í könnuninni fyrir ári. Þeir sem eru með mannaforráð meta ímyndina sem jákvæðari þátt en aðrir starfsmenn. Mat á ímynd er jákvæðara í minni stofnunum en stærri. Jákvæðast er matið

í „mennta- og menningarstofnunum“ og „verslunar- og sölustörfum“ – en lægst meðal „löggæslu, dómstóla og fangelsa“ og stofnana í annarri opinberri starfsemi.

ÁNÆGJA OG STOLT

Þátturinn „Ánægja og stolt“ er nú mældur í þriðja skipti. Hann lækkar nú annað árið í röð. Einkunnin nú er 4,01 en var 4,06 í fyrra og 4,17 árið þar áður. „Hærri stjórnendur“ eru ánægðari og stoltari en aðrir starfsmenn. Ánægja og stolt er einnig meira í minni stofnunum en stærri stofnunum. Ekki er munur á ánægju og stolti eftir atvinnugreinum.

RÁÐGJAFI AÐ LÁNI

Hulda Anna Arnljótsdóttir framkvæmdastjóri Fræðslusetursins Starfsmenntar

RÁÐGJAFI AÐ LÁNI

Fræðsluatrið Starfsmennt hefur um margra ára skeið boðið stofnunum upp á þjónustu sem nefnist Ráðgjafi að láni til að aðstoða þær við að innleiða mannauðsstjórnun á vinnustað. Um er að ræða eitt þjónustuúrræða Starfsmenntar sem er í eigu fjármálaráðuneytisins og flestra stéttarfélaganna innan BSRB og sinnir símenntun, ráðgjöf og starfsþróunarverkefnum opinberra starfsmanna. Markmið Ráðgjafa að láni er að útvega starfsmönnum og stjórnendum nauðsynlega þekkingu, tæki eða tól til að koma málefnum mannauðsstjórnunar í betra horf og bæta þannig starfsumhverfi, starfsþróunarmöguleika og líðan starfsfólks. Þjónustunni er einnig ætlað að koma til móts við síbreytilegt umhverfi og fleiri kröfur sem gerðar eru til starfa. Stjórnendur geta óskað eftir Ráðgjafa að láni í 40-80 klukkustundir í umsámin verkefni og hafa ríflega 80 samstarfsverkefni verið sett upp.

ÖFLUG MANNAUÐSPJÓNUSTA

Ráðgjafi að láni er aðgengilegt og öflugt úrræði sem stofnanir geta nýtt sér til að kortleggja símenntun, starfsþróun og þekkingarþróun betur. Ákveðið var að fara af stað með þessa sérfræðipjónustu til að tryggja að allar ríkisstofnanir ættu kost á úrvals ráðgjöf eða úttekktum sem þær gætu síðan þróað áfram óháð stærð eða fjárhagslegri getu. Hlutverk Ráðgjafa að láni hefur því verið að ýta við stofnunum með því að bjóða upp á hagnýta þjónustu og skýrt fram settar niðurstöður. Ráðgjafinn tekur til hendinni á vinnustað með því að vinna þá vinnu sem ekki hefur fundist tími til að sinna áður. Hann tekur beinan þátt í að búa til þá afurð sem samið er um og vinnur á

vettvangi með starfsfólki. Hann getur haft glöggst gests auga og bent á nýjar og óvæntar lausnir. Ráðgjafi að láni hefur oft en ekki hreyft við málum og hvatt stofnanir til dáða með því að leggja línurnar og treysta undirstöðurnar sem stofnunin byggir síðan áframhaldandi vinnu á.

VERKEFNI RÁÐGJAFANS

Mannauðsstjórnun felur í sér að laða fram það besta í starfsmönnum og gefa þeim færi á að þróa hæfileika sína og getu. Sjónum er beint að vinnustaðnum og samskiptum og samningum allra sem þar eru. Viðfangsefnið ná m.a. yfir starfsþróunarferilinn frá ráðningu til starfsloka, þau taka til starfsánægju, gildismats og menningu stofnana ásamt því hvernig þekkingu er miðlað, aflað og viðhaldið. Verkefni Ráðgjafa að láni eru fjölbreytt en algengt er að stofnanir óski eftir aðstoð við að hanna og setja upp heildstæða starfstengda námsleið þar sem fræðsluþarfir og starfsmarkmið ríma saman. Einnig aðstoðar ráðgjafinn við innleiðingu starfsmannasamtala og metur hvaða önnur verkefni á sviði mannauðsefningar eru brýnust. Þannig hafa ráðgjafarnir komið að mótun starfsmanna-, jafnréttis- og heilsustefnu, ráðgjöf um ráðningar og starfslok eða styrkt nýliðafræðslu. Ráðgjafarnir hafa einnig unnið vinnustaðargreiningar, starfs- og hæfnislýsingar og komið með tillögum um hvernig bæta megi starfsumhverfi. Í kjölfar efnahagshrunsins hefur verið stutt við starfsfólk sem starfar undir miklu álagi í framlínu stofnana og stjórnendum veitt handleiðsla.

UPPBYGGING ÞEKKINGAR

Starfsmennt kostar vinnu ráðgjafans að því gefnu að hún nýtist félagsmönnum

aðildarfélaganna og áskilur sér alltaf rétt til að yfirfæra niðurstöður verkefna á aðrar stofnanir eða starfsstéttir. Þannig er tryggt að góðar hugmyndir og nýjar aðferðir nýtist fleirum en einni stofnun um leið og byggður er upp öflugur þekkingargrunnur. Í gegnum tíðina hefur safnast saman mikil þekking um þróun og árangur þjónustunnar og því hefur nýr mannauðsráðgjafi hafið störf hjá Starfsmennt til að mynda enn sterkari tengsl við stofnanir. Svið símenntunar og starfsþróunar er ört vaxandi og margt spennandi má læra af öðrum til að raungera hæfnisuppbyggingu starfsfólks á vinnustað. Það er sameiginlegt hagsmunamál allra að ný þekking nýtist í starfi, námshvatning og áhugi bæti starfsandann og auki um leið líkur á gæðastarfi stofnana.

Ítarlegar upplýsingar fyrir stofnanir

Þáttökustofnunum gefst kostur á að kaupa skýrslur frá Capacent með gögnum fyrir sína stofnun, svo framarlega sem þátttaka starfsmanna uppfyllir skilyrði um lágmarkssvörun. Í þeirri skýrslu er gerð ítarleg greining á niðurstöðunum. Þá er meðaltal hverrar 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



Samanburður á milli hópa

**Könnunin stofnun ársins er samstarfs-
verkefni SFR og VR og eins og fram
hefur komið tekur könnunin nú til allra
starfsmanna ríkisstofnana óháð stéttar-
félagsaðild.**

SAMANBURÐUR Á EINKUNNARGJÖF SFR OG VR 2011

Það er mjög áhugavert að bera saman nið-
urstöður fyrir þessa hópa. Þegar einkunnir
SFR og VR eru bornar saman má sjá að
félagsmenn í VR eru sem fyrr ánægðari með
vinnustað sinn á heildina litið. Mestu munar
um ánægju með launakjör en minnst skilur
á milli varðandi vinnuskilyrði. Einnig er
athyglisvert að heildareinkunn VR hækkar
lítillega á milli árána 2011 og 2010 á meðan
heildareinkunn SFR félaga lækkar lítillega
á sama tíma og að þrjú síðustu ár hefur
munurinn á milli einkunnargjafar VR og SFR
félagsmanna aukist VR í vil.

SAMANBURÐUR Á EINKUNNARGJÖF EFTIR HEILDARSAMTÖKUM STÉTTAR- FÉLAGA

Annar og ekki síður áhugaverður
samanburður er á milli heildarsamtaka
stéttarféлага hjá hinu opinbera. En þar
sem könnunin stóð nú öllum starfsmönnum
ríkisstofnana til boða þá er í fyrsta sinn
hægt að bera saman ánægju starfsmanna
sundurgreinda eftir bandalögum stéttar-
féлага.

Hér í töflunni eru bornar saman einkunnir
á þáttum eftir samtökum stéttarféлага.
Félagsmenn í aðildarfélögum KÍ eru al-
mennt ánægðastir með stofnunina sína eins

og sjá má í töflu 2. Heildareinkunn félags-
manna í aðildarfélögum BSRB er lægst.
Félagsmenn í BSRB eru almennt ekki eins
ánægðir með stjórnun, launakjör og starfs-

anda og félagsmenn annarra bandalaga en
eru í meðallagi hvað varðar ánægju með
vinnuskilyrði, sveigjanleika vinnunnar og
sjálfstæði í starfi.

Tafla 1: Samanburður á einkunargjöf SFR og VR

Þáttur	VR	SÆTI	VR	SÆTI
Heildareinkunn	4,07		3,83	
Trúverðugleiki stjórnenda	4,02	6	3,78	6
Starfsandi	4,32	3	4,15	2
Launakjör	3,22	8	2,67	8
Vinnuskilyrði	4,02	7	3,94	5
Sveigjanleiki vinnu	4,33	2	4,09	4
Sjálfstæði í starfi	4,34	1	4,22	1
Ímynd stofnunar	4,15	5	3,76	7
Ánægja og stolt	4,23	4	4,09	3

Tafla 2: Samanburður á einkunargjöf eftir heildarsamtökum stéttarféлага

Þáttur	BHM	BSRB	KÍ
Heildareinkunn	3,73	3,69	3,79
Trúverðugleiki stjórnenda	3,66	3,64	3,82
Starfsandi	4,15	4,07	4,21
Launakjör	2,48	2,42	2,57
Vinnuskilyrði	3,78	3,76	3,64
Sveigjanleiki vinnu	4,12	4,00	3,55
Sjálfstæði í starfi	4,12	4,16	4,40
Ímynd stofnunar	3,72	3,65	3,90
Ánægja og stolt	3,99	3,97	4,23

Topp 5 hástökkvarar

	Raðeinkunn 2011	Raðeinkunn 2010	Stökk
Fjölbrautaskóli Snæfellinga	89	2	87
Sýslumaðurinn í Bolungarvík	94	36	58
Útlendingastofnun	75	31	44
Ferðamálastofa	39	8	31
Héraðsdómur Reykjavíkur	58	32	26

Nokkrar athyglisverðar spurningar og svör

Að vanda er rýnt í spurningarnar og hér á eftir er stutt greining á nokkrum spurningum og svörum við þeim.

„ÉG BER FULLT TRAUST TIL STJÓRNENDA STOFNUNARINNAR“

Traust á stjórnendum hækkar lítillega á milli ára. Svörun hópa hefur einnig breyst lítillega. Í fyrra báru konur heldur meira traust til stjórnenda en karlar en nú 2011 hefur þetta snúist við og karlar svara því frekar til að þeir beri fullt traust til stjórnenda eða 67% karla á móti 64% kvenna. Menntun hefur áhrif á traust starfsmanna til stjórnenda en þeir sem lokið hafa lengra námi bera ívið minna traust til stjórnenda en aðrir starfsmenn. Staða innan stofnunar skiptir einnig máli en stjórnendur bera meira traust til annarra stjórnenda en aðrir starfsmenn.

„ÉG FÆ STUÐNING OG HVATNINGU FRÁ STJÓRNENDUM STOFNUNARINNAR“

Heldur dregur úr því að starfsmenn telji sig fá stuðning og hvatningu frá stjórnendum á milli ára. Nú eru rúmlega 48% sammála fullyrðingunni en í fyrra voru það tæplega 53%. Kyn, aldur og menntun hefur ekki mikið að segja hér en staða starfsmanns innan stofnunar skiptir máli á þann veg að stjórnendur telja sig mun frekar fá hvatningu en almennir og sérhæfðir starfsmenn eða yfir 60% stjórnenda á móti rúmlega 45% almennra og sérhæfðra starfsmanna. Hvatning virðist því frekar ná til herra settra starfsmanna. Atvinnugrein skiptir líka töluverðu máli og heilbrigðis- og félagsþjónusta kemur áberandi verr út en aðrar atvinnugreinar en aðeins um 40% starfsmanna í heilbrigðis- og félagsþjónustu telja sig fá stuðning og hvatningu frá stjórnendum. Hæst útkoma birtist hjá starfsmönnum landbúnaðar/orkustofnana/skógræktar en 64% þeirra voru sammála fullyrðingunni.

„ÞAÐ ER ÆTLAST TIL ÞESS AÐ ÉG VINNI YFIRVINNU SÉ ÞESS ÞÖRF“

Þeim fjölgar ár frá ári sem segja að aldrei sé ætlast til að þeir vinni yfirvinnu. Nú eru það um 23% sem svara spurningunni neitandi en árið 2007 voru það 11,5%.

Mikill munur er á svörum karla og kvenna en 24% karla telur að alltaf sé ætlast til þess að þeir vinni yfirvinnu sé þess þörf á meðan

aðeins 8% kvenna telur að ætlast sé til að þær vinni yfirvinnu sé þess þörf, eins og sjá má í töflu 1.

Aldur hefur lítil áhrif á svör starfsmanna en menntun og staða starfsmanns innan stofnunar hefur töluverð áhrif. Stjórnendur og starfsmenn með lengri menntun telja frekar að ætlast sé til að þeir vinni yfirvinnu en aðrir og um 43% stjórnenda telja að oftast/alltaf sé ætlast til að þeir vinni yfirvinnu sé þess þörf á meðan hlutfallið er 24% meðal almennra starfsmanna.

Þegar munur á milli atvinnugreina er skoðaður má sjá að yfirvinnukrafan er mest í verslunar- og sölustörfum en minnst í heilbrigðis- og félagsþjónustu sem og hjá innheimtumönnum/almannatr./lánasjóðum

„VIÐVERA MÍN ER SVEIGJANLEG, ÉG GET M.A. UNNIÐ HLUTA MINNAR VINNU UTAN VINNUSTAÐARINS“

Sveigjanleiki í viðveru hækkar lítillega á milli ára og nú eru það rúmlega 14% sem telja viðveruna oftast/alltaf sveigjanlega. Eftir sem áður er það stærstur hluti starfsmanna sem telur viðveru aldrei/sjaldan vera sveigjanlega á vinnustað eða um 73%.

Karlar telja sig mun frekar geta unnið vinnu sína utan vinnustaðarins en konur og 24% karla eru sammála því að viðvera sé alltaf/oftast sveigjanleg á móti 10% kvenna. Staða starfsmanns hefur einnig mikil áhrif en aðeins 10% almennra starfsmanna telja að viðvera þeirra geti oftast/alltaf verið sveigjanleg. Viðveruskyldan er mest í verslunar- og sölustörfum og í löggæslu/dómstólum/fangelsum.

„VINNUTÍMI Í STOFNUNINNI ER SVEIGJANLEGUR, Þ.E.A.S. STARFSFÓLK GETUR

MÆTT FYRR EÐA SEINNA ÁKVEÐNA DAGA EÐA ALLA DAGA“

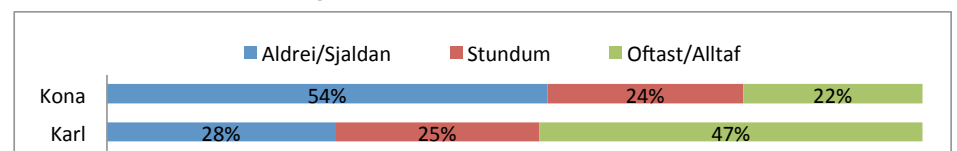
Sveigjanleiki eykst töluvert á milli ára. Í fyrra voru það tæplega 40% starfsmanna sem töldu vinnutíma sveigjanlegan en nú eru það 48% starfsmanna sem telja vinnutíma alltaf/oftast sveigjanlegan. Ekki er mikill munur á svörum eftir kyni eða stöðu starfsmanns en nokkur munur kemur fram eftir menntun þar sem starfsmenn með litla menntun telja sig síður hafa sveigjanlegan vinnutíma en aðrir starfsmenn. Mestur mælist munurinn á milli atvinnugreina en starfsmenn í löggæslu/dómstólum/fangelsum og í heilbrigðis- og félagsþjónustu eru mun síðri til að telja vinnutíma vera alltaf/oftast sveigjanlegan en starfsmenn annarra atvinnugreina eða um 34%.

Starfsmenn rannsókn- og eftirlitsstofnana og í annarri opinberri þjónustu eru hins vegar líklegastir til að vera sammála því að vinnutími sé alltaf/oftast sveigjanlegur en rúmlega 76% þeirra voru sammála fullyrðingunni.

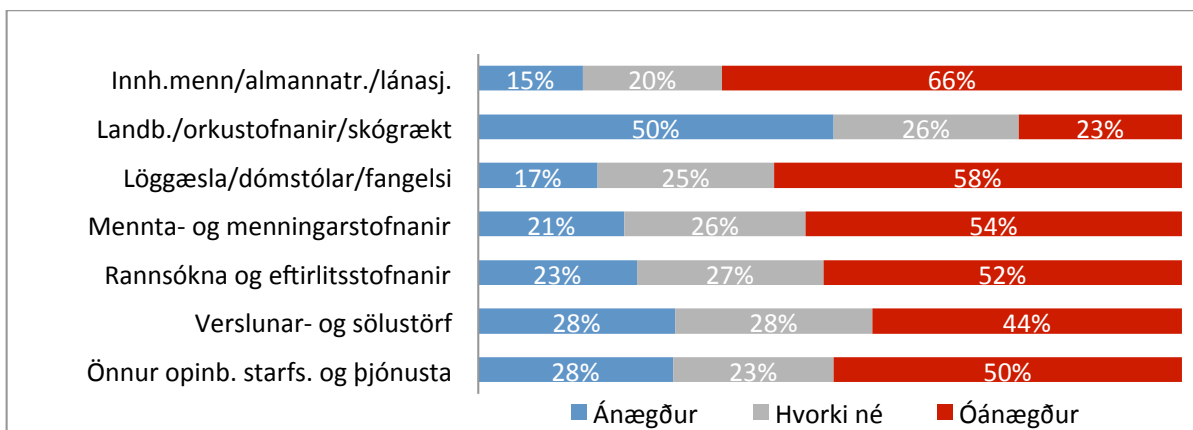
„UMRÆÐA UM STOFNUNINA SEM ÉG STARFA HJÁ ER JÁKVÆÐ ÁSAMT SPURNINGUNNI Á HEILDINA LITIÐ ER STOFNUNIN SEM ÉG STARFA HJÁ TALIN MJÖG TRAUST“

Þeim fjölgar nokkuð á milli ára sem telja umræðu um stofnunina sem þeir vinna hjá ekki jákvæða. Í fyrra voru það 14% sem voru mjög og frekar ósammála því að umræða um stofnunina væri jákvæð en nú eru það 17% sem telja umræðuna ekki jákvæða. Aldur hefur nokkur áhrif í þessu sambandi og því eldri sem starfsmenn eru því líklegri eru þeir til vera sammála því að umræða um stofnunina sé jákvæð. Jákvæðastir voru

Tafla 1: Það er ætlast til að ég vinni yfirvinnu sé þess þörf



Tafla 2: Ánægja með launakjör eftir atvinnugrein



starfsmenn mennta- og menningarstofnana en aðeins 4% þeirra voru mjög og frekar ósammála því að umræðan væri jákvæð og tæp 80% þeirra voru sammála því að umræðan væri mjög og frekar jákvæð. Þegar skoðuð eru svör starfsmanna sést að stærð stofnunar skiptir máli. Starfsmenn minni stofnana telja umræðuna oftjar jákvæða en starfsmenn stærri stofnana. Traust á stofnun fellur einnig lítillega á milli ára en nú eru 71% starfsmanna mjög eða frekar sammála því að stofnun sé talin traust. Í fyrra voru 72% starfsmanna sammála fullyrðingunni.

„Á HEILDINA LITID LÍÐUR MÉR VEL Í STARFI MÍNU ásamt spurningunni Á HEILDINA LITID ER ÉG ÁNÆGÐ(UR) Í STARFI MÍNU“

Mikill meirihluti starfsmanna er sammála því að þeim líði vel í starfi eða um 82%. Hins vegar er sá hópur sem telur sig ekki líða vel í starfi stækkandi og hefur stækkað á milli ára. Nú eru það 6% sem eru mjög og frekar ósammála því að þeim líði vel í starfi sínu en í fyrra voru það tæp 5% og árið 2009 voru það tæp 3%. Ekki er munur á milli svara karla og kvenna hvað þetta varðar. Stærð stofnunar skiptir máli og starfsmenn minni stofnana eru líklegri til að vera sammála því að þeim líði vel í vinnunni en þeir sem vinna hjá stærri stofnunum.

Eins og í spurningunni um líðan í starfi þá er stór meirihluti starfsmanna sammála því að þeir séu ánægðir í starfi sínu eða um 80%. Þeim fjölgar hins vegar á milli ára sem ekki telja sig ánægða í vinnu. Þeir sem eru mjög og frekar ósammála fullyrðingunni eru nú 7% en voru 6% í fyrra og aðeins 3,5% árið

2009. Það eru því umtalsvert fleiri nú sem ekki eru sammála því að þeir séu ánægðir í starfi sínu. Eins og í fyrri spurningunni er ekki marktækur munur á milli svara karla og kvenna en heldur virðist draga úr ánægju eftir lengd menntunar en 15% þeirra starfsmanna sem hafa lokið háskólaprófi svara því að þeir séu mjög og frekar ósammála því að þeir séu á heildina litið ánægðir í starfi.

„ÉG HAFDI TÆKIFÆRI TIL AÐ LÆRA OG ÞRÓAST Í STARFI Á SÍÐASTLIÐNUM 12 MÁNUÐUM“

Það dregur úr tækifærum til að læra og þróast í starfi á milli ára. Nú eru 59% starfsmanna sammála því að þeir fái tækifæri til að læra og þróast í starfi en í fyrra voru það 62% og árið 2009 voru það 69% sem voru sammála fullyrðingunni. Ljóst er því að töluvert dregur úr tækifærum til að læra og þróast í starfi. Ekki var munur á svörum á milli karla og kvenna og aldur og menntun virðist einnig litlu skipta. Starfsaldur hefur hins vegar töluverð áhrif og þeir starfsmenn sem hafa styttri starfsaldur en 2 ár eru frekar sammála því að þeir fái tækifæri til að læra og þróast í starfi eða um 71% þeirra. Staða starfsmanns innan stofnunar skiptir einnig töluverðu en um 68% stjórnenda eru sammála því að þeir fái tækifæri til að læra og þróast á móti um 56% almennra starfsmanna.

„ÁNÆGJA MEÐ LAUNAKJÖR ásamt spurningunni TELUR ÞÚ VINNUVEITANDA ÞINN VEITA BETRI, SVIPUÐ EÐA VERRI LAUNAKJÖR EN GERT ER Á ÖÐRUM SAMBÆRILEGUM VINNUSTÖÐUM?“

Ánægja með launakjör minnkar talsvert á milli ára. Í ár eru um 60% starfsmanna

óánægðir með launakjör sín. Í fyrra voru það 51% sem voru óánægðir og árið 2009 voru það 44%. Nokkur munur er á svörum við spurningunni eftir hópum. Konur eru óánægðari með laun sín en karlar. Starfsmenn yngri en 25 ára eru almennt ánægðari með launin en aðrir starfsmenn og staða starfsmanns innan stofnunar skiptir einnig miklu en stjórnendur eru mun líklegri til að vera ánægðir með laun sín en almennir starfsmenn. Atvinnugrein skiptir einnig miklu í þessu sambandi og 50% starfsmanna í landbúnaði/orkustofnunum/skógrækt eru ánægðir með launin sín á meðan aðeins 8% starfsmanna í heilbrigðis- og félagsþjónustu eru ánægðir með laun sín, eins og sjá má í töflu 2.

Að sama skapi fjölgar þeim starfsmönnum á milli ára sem telja sig fá verri laun hjá vinnuveitanda en veitt eru á öðrum sambærilegum vinnustöðum. Nú eru það 41% starfsmanna sem telja launakjör hjá vinnuveitanda vera verri en veitt eru á sambærilegum vinnustöðum en í fyrra voru það 31%.



Stærri stofnanir 2011

	Heildar- einkunn	Trú- verðug- leiki stjórn- -enda	Starfs- andi	Launa- kjör	Vinnu- skilyrði	Sveigjan- leiki vinnu	Sjálfstæði í starfi	Ímynd stofnunar	Ánægja og stolt	Svar- hlutfall	Einkunn 2010
Meðaltal	3.73	3.68	4.11	2.54	3.77	3.92	4.18	3.69	4.03		
1. Sérstakur saksóknari	4,40	4,57	4,69	3,69	4,28	4,50	4,38	4,10	4,64	50-59%	
2. Ríkisskattstjóri	4,21	4,33	4,47	3,14	4,36	4,67	4,26	3,83	4,42	80-100%	4.15
3. Landgræðsla ríkisins	4,19	4,27	4,37	3,01	4,35	4,26	4,20	4,43	4,44	70-79%	4.16
4. Ás styrktarfélag *	4,12	4,31	4,30	2,59	3,96	4,11	4,37	4,50	4,49	35-49%	4.05
5. Fjölbrautaskólinn í Garðabæ	4,09	4,07	4,56	2,77	4,06	3,92	4,47	4,41	4,49	35-49%	
6. Umferðarstofa	4,09	3,95	4,33	3,11	4,34	4,38	4,47	4,24	4,21	70-79%	4.18
7. Fjölbrautaskóli Suðurlands	4,03	4,16	4,41	2,95	3,76	3,98	4,34	4,15	4,30	50-59%	
8. Fjölbrautaskóli Suðurnesja	4,02	4,20	4,48	2,75	4,05	3,87	4,45	3,60	4,41	50-59%	
9. Tilraunastöð HÍ að Keldum	4,02	3,74	4,43	2,77	3,91	4,51	4,49	4,32	4,55	50-59%	
10. Menntaskólinn í Reykjavík	4,00	4,26	4,45	2,50	3,63	3,30	4,60	4,29	4,49	35-49%	
11. Mafis ohf *	3,99	3,92	4,45	2,83	4,09	4,17	4,00	4,39	4,19	60-69%	4.15
12. RARIK **	3,98	3,92	4,13	3,26	4,21	4,42	4,24	3,49	4,24	60-69%	3.94
13. Siglingastofnun Íslands	3,97	3,82	4,18	2,73	4,54	4,33	4,23	4,01	4,22	50-59%	4.05
14. Heilsustofnun NLFÍ **	3,97	3,91	4,17	2,63	3,95	4,11	4,25	4,64	4,29	35-49%	3.86
15. Fjölbrautaskóli Vesturlands	3,95	4,07	4,41	2,56	3,91	3,75	4,46	3,82	4,39	35-49%	
16. Menntaskólinn á Akureyri	3,94	4,17	3,96	2,80	3,64	3,59	4,36	4,27	4,36	60-69%	
17. Heilbrigðisstofnun Pingeyinga	3,92	3,97	4,24	2,58	3,77	3,86	4,38	4,27	4,26	35-49%	
18. Íslenskar orkurannsóknir	3,92	3,93	4,20	2,98	3,92	4,23	3,94	4,05	4,08	60-69%	
19. Heilbrigðisstofnunin Sauðárkróki	3,91	4,00	4,02	2,63	4,00	3,71	4,32	4,14	4,30	35-49%	
20. Reykjalundur *	3,90	3,56	4,21	2,77	4,01	4,24	4,26	4,64	4,21	50-59%	3.96
21. Kvennaskólinn í Reykjavík	3,89	4,23	4,57	2,57	2,54	3,37	4,45	4,42	4,44	60-69%	
22. Héraðsdómur Reykjavíkur	3,89	4,02	4,26	2,50	3,91	4,19	4,57	3,07	4,33	35-49%	3.73
23. Fjölbrautaskólinn við Ármúla	3,89	3,67	4,39	3,02	4,09	3,82	4,50	3,53	4,36	50-59%	
24. Skógrækt ríkisins	3,88	3,70	4,23	2,97	4,14	4,18	4,12	3,87	4,16	50-59%	
25. Hrafnista DAS Reykjavík **	3,88	3,95	4,16	2,43	3,94	4,14	4,40	3,81	4,15	60-69%	3.77
26. Landbúnaðarháskóli Íslands	3,87	3,77	4,21	2,59	4,32	4,21	4,14	3,82	4,11	60-69%	4.02
27. Verkmenntaskólinn á Akureyri	3,86	3,82	4,33	2,74	3,67	3,62	4,32	4,08	4,37	35-49%	
28. ÁTVR	3,85	3,81	4,19	2,78	3,96	4,03	4,21	3,97	3,97	50-59%	3.84
29. Sýslumaðurinn í Reykjavík	3,85	3,99	4,16	2,06	4,08	4,27	4,28	3,54	4,15	70-79%	3.74
30. Hagstofa Íslands	3,83	3,72	4,27	2,37	4,10	4,32	4,18	3,88	4,08	70-79%	
31. Greiningar- og ráðgjafarstöð ríkisins	3,81	3,96	4,22	2,15	3,33	4,20	4,13	4,06	4,27	80-100%	
32. Tryggingastofnun ríkisins	3,81	4,14	4,28	2,64	3,31	4,42	4,26	2,88	4,03	70-79%	3.86
33. SÁÁ **	3,80	3,77	3,94	2,63	3,86	3,37	4,19	4,48	4,24	35-49%	3.61
34. Isavia ohf **	3,80	3,62	4,40	2,63	3,66	4,12	4,30	3,89	4,17	35-49%	3.78
35. Menntaskólinn við Hamrahlíð	3,79	3,64	4,09	2,62	3,73	3,48	4,62	4,24	4,24	35-49%	
36. Alþingi	3,78	3,98	4,27	2,68	4,20	4,12	4,13	2,32	4,07	50-59%	
37. Iðnskólinn í Hafnarfirði	3,78	3,91	4,11	2,75	3,13	3,53	4,30	3,92	4,35	50-59%	
38. Fjársýsla ríkisins	3,78	3,87	4,11	2,45	3,61	4,24	4,18	3,82	3,92	70-79%	
39. Veðurstofa Íslands	3,77	3,60	3,99	2,72	3,98	4,23	3,84	4,26	3,89	70-79%	3.59
40. Heilbrigðisstofnun Vesturlands	3,76	3,72	4,32	2,39	3,80	3,49	4,23	4,01	4,15	50-59%	
41. Umhverfisstofnun	3,75	3,82	4,18	2,49	4,03	4,34	3,92	3,04	4,04	70-79%	3.84
42. Flensborgarskóli	3,75	3,66	4,06	2,25	3,88	3,72	4,31	4,10	4,17	50-59%	
43. Lögreglustjórinn á Suðurnesjum	3,74	3,87	3,85	2,93	3,66	3,97	3,88	3,80	3,79	35-49%	
44. Nýsköpunarmiðstöð Íslands	3,73	3,54	4,18	2,66	3,77	4,18	4,14	4,01	3,79	60-69%	
45. Háskóli Íslands	3,71	3,59	4,07	2,33	3,73	4,04	4,12	4,16	3,97	50-59%	3.75
46. Innanríkisráðuneytið	3,70	3,65	4,13	2,84	4,11	3,96	3,95	3,08	3,85	35-49%	
47. Heilbrigðisstofnun Vestfjarða	3,69	3,47	4,09	2,65	3,75	3,62	4,24	3,97	4,16	35-49%	
48. Vegagerðin	3,69	3,52	3,97	2,67	4,12	4,18	4,05	3,43	3,90	60-69%	3.80
49. Menntaskólinn við Sund	3,69	3,66	4,23	2,55	3,43	3,41	4,43	3,82	4,04	50-59%	

Stærri stofnanir 2011

	Heildar- einkunn	Trú- verðug- leiki stjórn- -enda	Starfs- andi	Launa- kjör	Vinnu- skilyrði	Sveigjan- leiki vinnu	Sjálfs- stæði í starfi	Ímynd stofn- unar	Ánægja og stolt	Svar- hlutfall	Einkunn 2010
Meðaltal	3.73	3.68	4.11	2.54	3.77	3.92	4.18	3.69	4.03		
50. Velferðarráðuneytið	3,68	3,72	4,10	2,66	3,98	4,24	3,87	2,96	3,85	50-59%	
51. Fjölbrotaskólinn í Breiðholti	3,67	3,76	4,34	2,33	3,16	3,19	4,38	3,79	4,27	35-49%	
52. Landhelgisgæsla Íslands	3,66	3,54	3,71	2,45	3,54	3,68	4,07	4,52	4,02	50-59%	3,64
53. Þjóðskrá	3,65	3,50	4,04	2,46	3,92	4,24	4,19	3,36	3,84	70-79%	
54. Fiskistofa	3,63	3,49	3,71	2,92	4,01	4,10	4,14	3,21	3,79	50-59%	3,90
55. Fjármálaráðuneytið	3,63	3,66	4,04	2,01	4,02	4,24	4,02	3,11	3,86	50-59%	
56. Menntaskólinn í Kópavogi	3,62	3,48	4,23	1,89	3,91	3,20	4,54	3,87	4,05	35-49%	
57. Landsbókasafn Íslands, Háskólabókasafn	3,61	3,39	3,88	2,11	3,68	4,32	4,13	4,08	3,87	70-79%	3,92
58. Hafrannsóknastofnunin	3,61	3,47	4,16	2,29	3,75	4,23	4,26	2,96	3,99	50-59%	3,96
59. Matvælastofnun	3,60	3,45	4,33	2,51	3,92	3,93	4,00	3,14	3,76	70-79%	
60. Mennta- og menningarmálaráðuneytið	3,59	3,53	4,10	2,12	3,77	4,14	3,84	3,31	3,97	60-69%	
61. Íbúðalánasjóður	3,59	3,47	3,76	2,31	3,57	4,22	4,03	3,95	3,76	80-100%	4,05
62. Heilbrigðisstofnunin Vestmannaeyjum	3,56	3,36	3,95	2,60	3,30	3,72	4,11	3,77	4,07	35-49%	
63. Sjúkratryggingar Íslands	3,56	3,71	4,00	2,13	3,52	4,20	4,07	2,81	3,83	70-79%	3,62
64. Utanríkisráðuneytið	3,56	3,48	4,00	2,27	3,80	4,21	3,91	3,03	3,87	50-59%	
65. Háskólinn á Akureyri	3,55	3,21	3,91	2,52	3,77	4,10	4,13	3,69	3,80	50-59%	4,03
66. Sjúkrahúsið á Akureyri	3,54	3,31	4,20	2,23	3,67	3,58	4,09	3,83	3,88	35-49%	
67. Hólaskóli	3,54	3,33	3,96	2,58	3,46	3,81	4,11	3,54	3,95	35-49%	
68. Heilbrigðisstofnun Suðurlands	3,54	3,52	3,87	2,43	3,62	3,52	4,11	3,35	3,92	35-49%	
69. Fjármálaeftirlitið	3,52	3,63	4,04	2,96	3,12	4,29	3,92	2,20	3,83	70-79%	
70. Heilsugæsla höfuðborgarsvæðisins	3,51	3,39	4,12	2,03	3,57	3,70	4,17	3,51	3,85	50-59%	3,61
71. Heilbrigðisstofnun Austurlands	3,50	3,33	3,96	2,59	3,50	3,57	4,06	3,45	3,83	35-49%	
72. Heilbrigðisstofnun Suðurnesja	3,49	3,52	4,05	2,18	3,63	3,53	4,27	2,72	3,93	35-49%	
73. Fjölbrotaskóli Norðurlands vestra	3,48	3,28	3,53	2,23	3,85	3,97	4,17	3,40	3,88	60-69%	
74. Fangelsismálastofnun ríkisins	3,46	3,53	4,21	2,39	3,37	3,45	3,98	2,85	3,75	35-49%	3,53
75. Vinnueftirlit ríkisins	3,46	3,31	4,06	1,71	3,63	4,07	4,08	3,49	3,69	80-100%	
76. Umboðsmaður skuldara	3,45	3,05	3,83	3,31	4,22	4,17	3,74	2,58	3,35	35-49%	
77. Tollstjórinn í Reykjavík	3,41	3,30	3,80	2,43	3,62	4,01	4,05	2,76	3,60	70-79%	3,24
78. Lögreglustjórinn á höfuðborgarsvæðinu	3,41	3,32	3,97	2,00	3,33	3,71	3,89	3,74	3,62	35-49%	3,28
79. Vinnuálastofnun	3,40	3,26	4,31	1,96	3,65	4,14	3,95	2,59	3,61	70-79%	3,51
80. Landspítali Háskólasjúkrahús	3,37	3,33	4,03	1,87	3,19	3,48	4,01	3,51	3,67	35-49%	3,41
81. Símfóníuhljómsveit Íslands	3,36	3,60	3,85	1,40	2,33	2,66	4,37	4,26	4,11	50-59%	
82. Borgarholtsskóli	3,33	3,16	3,58	2,34	3,25	3,02	4,13	3,85	3,69	60-69%	
83. Ríkislögreglustjóri	3,31	3,05	3,65	2,57	3,44	3,72	3,82	3,27	3,49	50-59%	
84. Heilbrigðisstofnunin Fjallabyggð	3,26	2,86	3,41	2,26	3,91	3,37	3,98	3,69	3,34	35-49%	
85. Heilbrigðisstofnunin Blönduósi	2,92	2,50	2,92	2,32	3,85	3,17	3,67	2,74	2,95	70-79%	

Allir starfsmenn ríkisstofnana fengu senda könnun SFR á Stofnun ársins.

* Þessar stofnanir eru ekki ríkisstofnanir en eru einnig með alla starfsmenn. ** Einungis SFR félagar svöruðu fyrir þessar stofnanir.

A.m.k. 75% stofnana eru með lægri einkunn

A.m.k. 25% stofnana eru með hærri einkunn og 50% eru með lægri einkunn

A.m.k. 50% stofnana eru með hærri einkunn og 25% eru með lægri einkunn

A.m.k. 75% stofnana eru með hærri einkunn



Minni stofnanir 2011

	Heildar- einkunn	Trú- verðug- leiki stjórn- -enda	Starfs- andi	Launakjör	Vinnu- skilyrði	Sveigjan- leiki vinnu	Sjálfs- stæði í starfi	Ímynd stofnunar	Ánægja og stolt	Svar- hlutfall	Einkunn 2010
Meðaltal	3,93	3,89	4,19	2,81	4,12	4,25	4,27	3,82	4,14		
1. Sýslumaðurinn í Vík	4,79	4,90	5,00	3,80	4,91	4,76	4,70	5,00	5,00	80-100%	4,57
2. Norðurlandsskógar	4,70	4,93	5,00	4,00	4,46	4,50	4,88	4,42	4,94	80-100%	
3. Blindrabókasafn Íslands	4,63	4,90	4,81	3,80	4,29	4,39	4,71	4,86	4,82	80-100%	
4. Skattranstöknarstjóri ríkisins	4,53	4,64	4,80	3,53	4,62	4,85	4,69	4,32	4,63	80-100%	4,52
5. Sýslumaðurinn á Sauðárkróki	4,52	4,71	4,74	3,61	4,48	4,44	4,53	4,52	4,75	70-79%	4,32
6. Landmælingar Íslands	4,52	4,68	4,71	3,65	4,50	4,67	4,53	4,41	4,68	70-79%	4,40
7. Lögregluskóli ríkisins	4,40	4,45	4,39	3,66	4,55	4,53	4,42	4,50	4,63	50-59%	
8. Samkeppniseftirlitið	4,35	4,48	4,44	3,87	4,58	4,66	4,26	3,82	4,43	80-100%	
9. Sýslumaðurinn á Hvolsvelli	4,34	4,46	4,67	2,47	4,60	4,62	4,47	4,64	4,61	80-100%	4,73
10. Sýslumaðurinn í Bolungarvík	4,30	4,27	4,92	2,54	4,71	4,87	4,67	3,67	4,75	80-100%	3,77
11. Sýslumaðurinn á Siglufirði	4,26	4,24	4,56	3,09	4,79	4,13	4,46	4,22	4,54	80-100%	4,36
12. Framhaldsskólinn í Mosfellsbæ	4,25	4,45	4,77	3,19	4,08	4,09	4,42	3,91	4,63	70-79%	
13. Mannvirkjastofnun	4,24	4,41	4,44	3,38	4,24	4,42	4,50	3,92	4,35	80-100%	
14. Þjóðmenningarhúsið	4,23	4,36	4,22	3,13	4,35	4,40	4,56	4,11	4,53	70-79%	
15. Einkaleyfastofan	4,23	4,27	4,26	3,23	4,44	4,46	4,51	4,31	4,31	80-100%	4,17
16. Sýslumaður Snæfellinga	4,22	4,29	4,41	2,71	4,48	4,59	4,69	4,04	4,50	50-59%	4,20
17. Þjóðskjalasafn Íslands	4,22	4,29	4,43	3,48	4,00	4,47	4,44	4,09	4,46	80-100%	4,27
18. Skipulagsstofnun	4,22	4,34	4,62	3,25	4,02	4,65	4,18	3,79	4,61	70-79%	
19. Fjölbrautaskóli Snæfellinga	4,22	4,62	4,47	2,95	4,44	3,59	4,64	3,79	4,41	60-69%	2,99
20. Persónuvernd	4,19	4,28	4,42	3,58	3,93	4,70	4,50	3,56	4,44	35-49%	
21. Flugmálastjórn	4,18	4,28	4,36	3,04	4,45	4,37	4,25	4,07	4,43	70-79%	
22. Biskupsstofa	4,17	4,22	4,49	3,78	4,12	4,49	4,52	3,19	4,43	80-100%	4,24
23. Jafnréttisstofa	4,17	4,30	4,05	3,10	4,31	4,71	4,21	3,92	4,50	80-100%	
24. Þjóðminjasafn Íslands	4,13	4,11	4,21	2,92	4,13	4,38	4,27	4,63	4,47	70-79%	
25. Framhaldsskólinn á Laugum	4,11	4,17	3,97	3,42	4,44	4,21	4,14	4,00	4,36	60-69%	
26. Sýslumaðurinn á Akranesi	4,11	4,30	4,40	2,33	4,11	4,17	4,50	4,25	4,47	60-69%	4,23
27. Fasteignir ríkissjóðs	4,07	3,90	4,29	3,10	4,32	4,35	4,53	4,25	4,24	70-79%	
28. Menntaskólinn á Ísafirði	4,04	3,98	4,45	2,85	4,39	3,69	4,56	4,04	4,41	60-69%	
29. Framhaldsskólinn í Vestmannaeyjum	4,03	4,00	4,33	2,83	4,21	4,18	4,56	3,86	4,35	60-69%	
30. Iðnaðarráðuneytið	4,00	4,17	4,65	2,55	3,83	4,21	4,13	3,64	4,47	80-100%	
31. Sýslumaðurinn á Húsavík	3,99	3,97	4,20	2,90	4,15	4,06	4,28	4,30	4,13	60-69%	
32. Póst- og fjarskiptastofnunin	3,98	4,00	4,28	3,01	3,81	4,49	4,19	3,86	4,22	50-59%	
33. Útlendingastofnun	3,98	4,22	4,30	2,57	3,99	4,77	4,43	3,00	4,18	60-69%	3,71
34. Lyfjastofnun	3,97	3,92	4,30	2,88	4,42	4,44	4,14	3,37	4,27	70-79%	4,00
35. Framkvæmdasýsla ríkisins	3,97	4,07	3,78	2,94	4,24	4,46	4,29	3,90	3,97	80-100%	
36. Ríkisendurskoðun	3,96	3,98	4,12	2,66	4,29	4,64	4,09	4,01	3,98	60-69%	
37. Ríkissaksóknari	3,96	4,32	4,56	2,50	4,00	4,19	4,46	2,42	4,46	35-49%	
38. Samsk. miðst. heyrnarlausra og skertra	3,96	4,25	4,25	1,87	3,95	4,29	4,15	4,09	4,32	80-100%	
39. Orkustofnun	3,96	3,90	4,04	2,93	4,21	4,42	4,28	3,90	4,12	70-79%	
40. Heyrnar- og talmeinafneiting Íslands	3,96	3,83	3,61	2,87	4,51	4,13	4,50	4,20	4,25	35-49%	
41. Menntaskólinn á Laugarvatni	3,94	4,06	4,07	2,75	3,97	3,97	4,26	4,11	4,20	60-69%	
42. Sýslumaðurinn á Blönduósi	3,94	4,03	4,29	2,27	3,96	4,39	4,19	3,84	4,40	80-100%	4,09
43. Sjávarútvegs- og landbúnaðarráðuneytið	3,94	3,64	4,28	3,13	4,61	4,52	4,48	3,17	4,17	35-49%	
44. Framhaldsskólinn á Húsavík	3,94	4,30	4,13	2,80	4,04	3,75	4,21	3,45	4,11	35-49%	
45. Rannsóknamiðstöð Íslands	3,93	3,91	4,21	2,83	3,89	4,28	4,16	3,95	4,29	70-79%	
46. Forsætisráðuneytið	3,93	4,20	4,35	2,63	4,28	4,06	4,14	3,07	4,14	70-79%	
47. Neytendastofa	3,91	3,80	3,95	2,84	4,62	4,42	3,94	3,96	3,97	50-59%	
48. Sýslumaðurinn í Kópavogi	3,90	4,01	4,27	2,35	4,03	4,02	4,47	3,84	4,10	70-79%	3,81
49. Náttúrufræðistofnun Íslands	3,90	3,70	4,23	2,73	4,37	4,12	4,29	4,04	4,11	80-100%	

Minni stofnanir 2011

	Heildar- einkunn	Trú- verðug- leiki stjórn- -enda	Starfs- andi	Launa- kjör	Vinnu- skilyrði	Sveigjan- leiki vinnu	Sjálfstæði í starfi	Ímynd stofnunar	Ánægja og stolt	Svar- hlutfall	Einkunn 2010
Meðaltal	3,93	3,89	4,19	2,81	4,12	4,25	4,27	3,82	4,14		
50. Sýslumaðurinn á Selfossi	3,90	4,17	4,46	2,39	3,76	3,93	4,21	3,52	4,23	70-79%	3,90
51. Lífeyrissjóður starfsmanna ríkisins *	3,87	4,05	4,06	2,85	3,36	4,57	4,31	3,61	4,02	80-100%	4,08
52. Gigtarfélag Íslands **	3,86	3,85	4,07	2,67	3,43	4,19	4,45	4,25	4,20	70-79%	3,87
53. Barnaverndarstofa	3,86	3,84	4,37	2,97	3,99	4,07	4,21	3,32	4,13	35-49%	3,78
54. Lánasjóður íslenskra námsmanna	3,86	3,99	4,11	2,41	4,30	4,11	4,39	3,35	4,01	80-100%	3,78
55. Sýslumaðurinn í Hafnarfirði	3,84	3,74	4,22	2,39	4,13	4,17	4,16	4,00	4,09	80-100%	4,51
56. Listasafn Íslands	3,80	3,81	4,22	2,57	3,51	3,92	4,25	4,00	4,21	70-79%	3,86
57. Vatnajökulsþjóðgarður	3,80	3,53	4,28	2,78	4,48	3,99	4,00	3,36	4,29	70-79%	
58. Sýslumaðurinn á Höfn	3,79	3,65	4,33	3,08	4,07	3,40	3,94	3,75	4,19	80-100%	
59. Stofnun Árna Magnússonar	3,79	3,70	3,81	2,60	3,67	4,15	4,27	4,46	3,96	50-59%	
60. Veiðimálastofnun	3,78	3,38	3,92	3,08	4,21	4,18	4,19	4,09	3,94	70-79%	
61. Verkmenntaskóli Austurlands	3,77	3,78	4,11	2,58	3,84	3,70	4,12	3,72	4,25	50-59%	
62. Námsgagnastofnun	3,77	3,42	4,00	2,68	3,71	4,34	4,48	4,19	4,10	50-59%	3,81
63. Ferðamálastofa	3,74	3,44	4,15	2,91	4,08	4,40	4,36	3,30	3,92	70-79%	3,34
64. Sýslumaðurinn á Ísafirði	3,74	3,81	3,96	2,38	3,84	3,92	4,12	3,91	3,90	80-100%	3,61
65. Sýslumaðurinn í Vestmannaeyjum	3,70	3,51	3,96	2,60	3,99	3,80	4,27	3,89	3,95	80-100%	3,99
66. Menntaskólinn á Egilsstöðum	3,68	3,47	3,78	2,59	4,08	3,95	4,32	3,55	4,10	50-59%	
67. Framhaldsskólinn í Austur-Skaftafellssýslu	3,66	3,62	4,11	2,19	3,62	3,69	4,46	3,72	4,05	50-59%	
68. Úrvinnslusjóður	3,66	3,34	4,17	2,86	4,11	4,30	4,00	3,83	3,42	80-100%	
69. Sýslumaðurinn í Borgarnesi	3,66	3,44	4,14	2,38	3,76	4,46	4,29	3,70	3,64	50-59%	4,25
70. Ríkiskaup	3,65	3,52	4,29	2,23	4,08	4,26	4,23	3,33	3,61	70-79%	3,43
71. Sýslumaðurinn á Seyðisfirði	3,64	3,36	3,78	2,81	3,78	4,22	4,15	3,56	4,04	80-100%	3,83
72. Miðstöð f. blindra, sjónskerta og daufblinda	3,58	3,46	3,46	2,74	3,36	4,44	4,16	3,92	3,57	70-79%	4,05
73. Þróunarsamvinnustofnun Íslands	3,56	3,25	3,52	2,86	4,31	4,31	4,14	3,67	3,21	35-49%	
74. Umhverfisráðuneytið	3,55	3,48	3,92	2,33	3,95	3,94	4,19	2,66	4,02	50-59%	
75. Geislavarnir ríkisins	3,55	3,42	3,38	2,52	3,92	3,83	3,83	4,39	3,46	70-79%	
76. Fornleifavernd ríkisins	3,55	2,96	4,33	2,69	4,07	4,39	4,04	3,43	3,57	60-69%	
77. Efnahags- og viðskiptaráðuneytið	3,54	3,77	4,02	2,17	4,06	3,81	3,65	2,53	3,74	60-69%	
78. Námsmatsstofnun	3,46	3,24	3,47	2,56	4,21	4,42	4,00	3,00	3,33	70-79%	3,65
79. Sýslumaðurinn í Keflavík	3,45	3,05	3,81	2,01	4,36	4,00	4,15	2,97	3,92	50-59%	3,87
80. Sýslumaðurinn á Akureyri	3,39	3,08	3,96	2,06	3,44	3,84	4,01	3,60	3,77	70-79%	3,20
81. Landlæknisembættið	3,30	2,58	3,84	2,12	3,90	4,18	3,96	3,69	3,55	60-69%	3,48
82. Sýslumaðurinn á Eskifirði	3,26	2,99	3,75	2,42	3,84	3,60	3,77	3,00	3,22	80-100%	3,00
83. Lýðheilsustöð	3,21	2,84	2,96	2,88	3,09	4,25	3,32	4,27	3,02	70-79%	3,66
84. Yfirskattanefnd	3,02	2,48	3,20	1,92	4,11	4,20	3,25	3,58	2,63	35-49%	
85. Rekstrarfélag stjórnarráðsbygginga	3,00	2,10	3,60	1,53	3,63	4,08	3,75	3,60	3,40	50-59%	

Allir starfsmenn ríkisstofnana fengu senda könnun SFR á Stofnun ársins.

* Þessar stofnanir eru ekki ríkisstofnanir en eru einnig með alla starfsmenn. ** Einungis SFR félagar svöruðu fyrir þessar stofnanir.

A.m.k. 75% stofnana eru með lægri einkunn

A.m.k. 25% stofnana eru með hærri einkunn og 50% eru með lægri einkunn

A.m.k. 50% stofnana eru með hærri einkunn og 25% eru með lægri einkunn

A.m.k. 75% stofnana eru með hærri einkunn



SJÁLFSTÆÐI Í STARFI • ÁNÆGJA • STOLT
GÓÐ MYND • STOLT • SVEIGJANLEIKI Í VINNU
TRÚVERÐUGLEIKI • GÓÐUR STARFSANDI • SANNGJÖRN LAUNAKJÖR • GÓÐ VINNUSKILYRÐI



STÉTTARFÉLAG
Í ALMANNAPJÓNUSTU