



Efnisyfirlit

[Fundur með nýjum forstöðumönnum](#)
[Könnun á starfsumhverfi ríkisstarfsmanna](#)
[Starfshópur um vaktavinnu ríkisstarfsmanna lauk störfum án sameiginlegrar niðurstöðu](#)
[Hreyfanleiki fyrir alla ríkisstarfsmenn](#)
[Nýtt efni á vefsíðu fjármálaráðuneytisins](#)
[Ýmislegt frétt næmt](#)
[Dómar sem fallið hafa á árinu 2007 og varða starfsmannamál](#)

Útgefandi: Fjármálaráðuneytið
Ábyrgðarmaður: Baldur Guðlaugsson ráðuneytisstjóri
Veffang: fjarmalaraduneyti.is
Netfang: postur@fjr.stjr.is

Frá Félagi forstöðumanna ríkisstofnana [Framfarir í mannauðsmálum](#)

Fundur með nýjum forstöðumönnum

Kynningarfundur fjármálaráðuneytisins með nýjum forstöðumönnum hjá stofnunum ríkisins var haldinn í Þjóðmenningarhúsinu 22. janúar sl. Tilgangur fundarins var að kynna nýjum forstöðumönnum hlutverk þeirra sem stjórnenda innan starfsumhverfis ríkisins.

Á fundinum fjölluðu fulltrúar ráðuneytisins m.a. um hlutverk starfsmannaskrifstofu í samskiptum við stjórnendur og starfsumhverfi stjórnandans. Fjallað var um meginhlutverk og verkferla fjárlagaskrifstofu og farið yfir almennt rekstrarumhverfi ríkisstofnana. Þá var fjallað um helstu verkefni mannauðsstjórnunar og hvað forstöðumenn þurfa að gera til þess að fylgja þeirri þróun sem umhverfið krefst.

Uppbyggingin á þessum fundi var með nokkuð öðrum hætti en á fyrri fundum ráðuneytisins með nýjum forstöðumönnum. Meiri áhersla var nú lögð á breytt starfsumhverfi stjórnandans. Hinn hlutlaus embættismaður er á útleið. Hlutverk stjórnandans sem leiðtoga hefur aukist. Hann þarf að geta breytt áherslum eftir kröfum og væntingum mismunandi aðila. Hann þarf að halda uppi gæðum faglegra vinnubragða. Hann þarf að geta sinnt mannlegum samskiptum, liðsinnt og leiðbeint.

Fundurinn var ágætlega sóttur en á fundinn mættu 16 forstöðumenn sem nýlega hafa hafið störf hjá ríkinu. Kynjahlutfall forstöðumanna á fundinum var jafnt þ.e. þar voru átta konur og jafn margir karlar.

Fyrirhugað er að halda annan fund með sama hópi forstöðumanna að u.þ.b. þremur mánuðum liðnum. Að ári er svo gert ráð fyrir samskonar fundi fyrir þá forstöðumenn sem komið hafa til starfa í millitíðinni.

Könnun á starfsumhverfi ríkisstarfsmanna

Könnun meðal forstöðumanna

Önnur skýrsla af þremur með niðurstöðum úr forstöðumannahluta starfsumhverfiskönnunar ríkisstarfsmanna er komin út. Í skýrslunni er fjallað um stjórnun mannauðsmála hjá ríkisstofnunum, nánar tiltekið um skipulag starfsmannamála, starfsmannastefnu, starfslýsingar, upphaf starfs, þar með talið, ráðningarferil, starfsþróun og starfsmannasamtöl. Þá var fengið mat forstöðumanna á gildi aðferða við mannauðstjórnun.

Könnunin var kynnt á morgunverðarfundum fjármálaráðuneytisins, Stofnunar stjórnsmálafræða og stjórnmála og Félags forstöðumanna ríkisstofnana á Grand hóteli þriðjudaginn 5. febrúar sl. Á fundinn mættu 230 manns. Skýrslan kom út 5. febrúar og [nánari upplýsingar um könnunina](#) og einstaka hluta hennar er að finna á vefsíðu fjármálaráðuneytisins

Niðurstöður skýrslunnar benda til að þegar á heildina er litið er talsverður breytileiki á fyrirkomulagi stjórnunar starfsmannamála eftir stærð stofnana. Hjá tæplega 9 af hverjum 10 stofnunum með innan við 20 ársverk er stjórnun starfsmannamála að mestu eða öllu leyti í höndum forstöðumanna. Fyrirkomulagið er annað hjá stofnunum með 100 ársverk eða fleiri en þar eru starfsmannamál í höndum forstöðumanns hjá eingöngu 2 af hverjum 10 stofnunum. Hjá þriðjungi þeirra heyrir stjórnun starfsmannamála undir sérstakt starfsmannasvið.

Nær allir forstöðumenn sem tóku þátt í könnuninni telja að starfsmannamál gegni mikilvægu hlutverki hjá stofnuninni. Þessi áhersla endurspeglast í þeirri niðurstöðu að hjá meirihluta stofnana, eða 63%, er í gildi skrifleg starfsmannastefna.

Niðurstöður könnunar meðal forstöðumanna ríkisstofnana sýna að starfsmannasamtöl hafa fest sig í sessi sem aðferð við mannauðsstjórnun. Hjá helmingi ríkisstofnana fara starfsmannasamtöl fram einu sinni eða oftar á ári og hjá þriðjungi þeirra á tveggja ára fresti eða sjaldnar. Samkvæmt niðurstöðum könnunar meðal ríkisstarfsmanna 2006 hafði einungis hluti ríkisstarfsmanna farið í formlegt starfsmannasamtal, en 47% höfðu farið í formlegt starfsmannasamtal tvö undangengin ár, þar af rúmlega helmingur starfsmanna æðstu stjórnarsýslu.

Forstöðumenn voru spurðir hversu mikil áhrif, jákvæð eða neikvæð, ýmis verkfæri á sviði mannauðsstjórnunar hefðu á starfsemi stofnunar sem þeir stýrðu. Í heildina litið telja forstöðumenn að þessi verkfæri hafi jákvæð áhrif.

Markmiðið með könnun meðal forstöðumanna var að safna upplýsingum um mikilvæga þætti í starfsemi ríkisstofnana sem varða stjórnun starfsmannamála, stefnumótun, árangursstjórnun og önnur verkefni forstöðumanna. Gerð er grein fyrir niðurstöðum í þremur skýrslum og er þessi önnur í röðinni. Í fyrstu skýrslunni, sem var gefin út í október 2007, var rætt um niðurstöður á mati forstöðumanna á fyrirkomulagi launaákvæðana, stjórnunarlegu svigrúmi þeirra og samskiptum við ráðuneyti. Lokaskýrslan tekur til viðhorfs forstöðumanna til eigin starfsþróunar og starfsumhverfis.

Með forstöðumannakönnuninni var í fyrsta skipti safnað saman heildstæðum upplýsingum um flesta þá þætti sem varða stjórnun og stjórnunartengda þætti hjá ríkisstofnunum. Þessar upplýsingar munu nýtast við mótun stefnu í starfsmannamálum og við þróun stjórnunaraðferða hjá ríkinu. Skýrslan er jafnframt mikilvægt stöðumat sem nýtist til samanburðar þegar skoðað verður hvernig stjórnunarhættir ríkisins hafa þróast. Hún hefur auk þess fræðilegt gildi á sviði opinberrar stjórnarsýslu og mannauðsstjórnunar.

Starfshópur um vaktavinnu ríkisstarfsmanna lauk störfum án sameiginlegrar niðurstöðu

Í tengslum við endurnýjun kjarasamninga árið 2005 var skrifað undir yfirlýsingu um skoðun á vaktavinnu við BHM og BSRB. Í henni segir m.a. um tilgang hennar:

...með það að markmiði að bæta vinnufyrirkomulag þeirra og gera vaktavinnuna eftirsóknarverðari. Sérstaklega skal skoða kjör og lengd vinnutíma. Rannsóknir benda til þess að vaktavinna sé meira slítandi en annað fyrirkomulag vinnu og þá er sífellt erfiðara að manna nætur-, helgar- og stórhátíðarvaktir á stofnunum. [...] Skulu aðilar taka afstöðu til þeirra og ákveða hvenær og með hvaða hætti þeim tillögum sem samstaða næst um verði hrint í framkvæmd.

Vinnuhópur aðila hóf störf haustið 2005 og komu fulltrúar sveitarfélaga einnig að vinnunni. Vinna hópsins fólst m.a. í:

- Að gefa út [skýrslu um vaktavinnu](#) sem Rannsóknarstofa í vinnuvernd (RIV) tók að sér að gera en hana má nálgast á vef RIV.
- Að halda tvo opna kynningarfundum um skýrslu RIV og störf vinnuhópsins.
- Að safna saman gögnum um vaktavinnuákvæði kjarasamninga á Norðurlöndum. Ekki virtist um að ræða áberandi mun á vægi vaktavinnu og almennrar vinnu þar umfram hér.
- Að fá sérfræðing, Júlíus Björnsson, í lífeðlisfræðilegum áhrifum svefnis og svefnraskana til að vinna með hópnum, m.a. á öðrum kynningarfundinum.
- Að fulltrúar stærstu vaktavinnustofnana ríkisins gerðu grein fyrir vandkvæðum sínum við mönnun vakta. Meginástæðuna töldu þeir vera skort á vinnuafli.
- Að sameiginlegur vinnuhópur ríkis og sveitarfélaga um vinnutímakafla kjarasamninga vann að tillögum um endurbættar skilgreiningar á ýmsum ákvæðum er varða vaktavinnu og þá sem henni sinna.

Þá var umfang vaktavinnu og vaktavinnuhópa hjá ríkinu kortlagt nánar. Í stuttu máli fær um fjórðungur starfsmanna hjá ríkinu greitt vaktaálag. Þrír fjórðu hlutar þeirra tilheyra fimm stéttarfélögum.

Ýmislegt gagnlegt leiddi af starfi nefndarinnar sem nýtast mun starfsfólki og stofnunum í framtíðinni, en upphaflegi ágreiningurinn um vinnuskyldulækkun vaktavinnufólks varð að lokum til þess að starfinu var hætt án sameiginlegrar niðurstöðu. Starfið gæti þó haft áhrif á niðurstöður komandi kjarasamninga.

Starfsmannaskrifstofan mun miðla þeirri þekkingu sem safnaðist með starfinu til stofnana og starfsmanna, m.a. á væntanlegum mannauðsstjórnunarvef skrifstofunnar.

Hreyfanleiki fyrir alla ríkisstafsmenn

Um nokkurt skeið hefur verið í gildi tilraunaverkefni um tímabundin vistaskipti ríkisstafsmanna. Verkefnið var í upphafi takmarkað við fjögur ráðuneyti þ.e. fjármálaráðuneytið, dóms- og kirkjumálaráðuneytið, iðnaðar- og viðskiptaráðuneytið og menntamálaráðuneytið. Verkefnið hefur gefist vel og nokkuð margir stafsmenn og stjórnendur hafa notfært sér þann möguleika að starfa tímabundið hjá annarri stofnun eða embætti.

Nú hefur verið ákveðið að verkefnið nái til allra ráðuneyta og stofnana ríkisins.

Tilgangur verkefnisins er að greiða fyrir því að stafsmenn geti farið tímabundið til annarra stofnana eða ráðuneyta og öðlast þannig fjölbreyttari reynslu og þekkingu sem aftur getur eflt rekstur ríkisins.

Á vefsíðu fjármálaráðuneytisins er að finna upplýsingar um vistaskiptin undir heitinu „Hreyfanleiki ríkisstafsmanna“. Stafsmannaskrifstofa fjármálaráðuneytisins veitir nánari upplýsingar og heldur utan um framkvæmdina.

Frumkvæði að því að starfsmaður skipti um starf getur ýmist komið frá starfsmanni eða viðkomandi stofnun. Samþykki aðila er jafnframt skilyrði og þá verður ákveðin samvinna að vera á milli stofnana um skiptin. Ein leið til þess að stuðla að framgangi verkefnisins er að stofnanir, sem vinna við sambærileg verkefni, sinntu t.d. opinberu eftirliti, marki sér ákveðna stefnu þannig að stafsmannaskipti hafi sem minnsta truflun fyrir starfseminu. Önnur leið er að forstöðumenn og stafsmenn hafi samráð um að leita eftir skiptum hjá öðrum stofnunum. Einnig kemur til greina að upplýsingum um stafsmenn og stofnanir, sem áhuga hafa á að taka þátt í verkefninu, sé komið á framfæri við stafsmannaskrifstofu sem miðlar þeim áfram, t.d. á vefsíðu, og eftir atvikum aðstoði við að gera skiptin möguleg.

Nýtt efni á vefsíðu fjármálaráðuneytisins

Spurt og svarað

Spurningar varðandi réttindi og skyldur stafsmanna koma sífellt upp í stafsmannahaldi hjá stofnunum ríkisins líkt og hjá öðrum vinnuveitendum. Oft er spurt að því sama og um efni þar sem afstaða ríkisins er skýr og fastmótuð.

Nú hefur verið bætt inn á vefsíðuna [spurt og svarað](#) svörum við nokkrum algengum spurningum. Aukið hefur verið við umfjöllun um [hvenær starfsmaður á rétt á biðlaunum](#) og hvaða laun ber að greiða á biðlaunátímanum. Einnig er það nú að finna umfjöllun um [hvenær ber að greiða starfsmanni sem ekki er launaður staðgengill](#), [staðgengilslaun](#), upplýsingar um [hvernig starfsmaður getur áunnið sér aukinn veikindarétt](#) á meðan hann er enn veikur og dæmi um [almenna talningu veikindadaga](#) hefur verið sett á vefinn.

Launatöflur, launatengd gjöld o.fl.

Á vefsíðuna hefur verið sett krækja á vef Fjárýslu ríkisins þar sem er að finna nýjustu launatöflur, fjarvistaskrá, upplýsingar um fæðisfé og fleira.

Ýmislegt fréttæmt

Eftifylgni starfsumhverfiskönnunar - Þáttur eineltis

Svo sem áður hefur komið fram mun stafsmannaskrifstofan standa fyrir gerð tveggja ítarlegra kannana um einelti. Ákveðið hefur verið að fyrri könnunin verði lögð fyrir fyrstu vikuna í mars. Á sama tíma verði gefinn út prentaður bæklingur fyrir forstöðumenn og millistjórnendur þar sem útlístað verði með hvaða hætti góður stjórnandi kemur í veg fyrir og tekur á einelti. Bæklingurinn verður sendur stofnunum ríkisins. Bæklingurinn verður einnig á rafrænu formi.

Konum fjölgar í röðum forstöðumanna

Á síðustu tveimur árum hefur orðið nokkur endurnýjun í röðum forstöðumanna hjá ríkinu. Á þessu tímabili hafa 28 nýir forstöðumenn hafið störf, 12 konur og 16 karlar.

Dómar sem fallið hafa á árinu 2007 og varða stafsmannamál

Á árinu 2007 voru kveðnir upp tíu dómar sem varða stafsmannamál hjá ríkinu og stofnunum þess. Þar af eru fimm dómar frá Hæstarétti og fimm héraðsdómar.

Hægt er að nálgast [yfirlit yfir nefnda dóma frá árinu 2007](#) á vefsíðu ráðuneytisins. Þar er að finna stuttar reifanir á dómsmálunum auk atriðisorða sem eiga að vera lýsandi fyrir ágreining aðila.

Frá Félagi forstöðumanna ríkisstofnana:

Framfarir í mannauðsmálum

Nýlega voru birtar niðurstöður á hluta könnunar fjármálaráðuneytisins og Stofnunar stjórnsýslufræða og stjórn mála við Háskóla Íslands sem gerð var vorið 2007 meðal forstöðumanna ríkisstofnana en umsjón með úrvinnslu hennar annaðist dr. Ómar H. Kristmundsson. Skýrsluna í heild sinni er að finna á heimasíðu fjármálaráðuneytisins en hún tekur til stjórnunar mannauðsmála hjá ríkisstofnunum.

Meginniðurstaða könnunarinnar er sú að forstöðumenn hafa á undanförunum árum leitt miklar framfarir í mannauðsmálum hjá ríkisstofnunum og geta verið stoltir af verkum sínum. Í könnuninni kemur fram að nær allir forstöðumenn telja að mannauðsmál gegni mikilvægu hlutverki hjá stofnun sinni og hafa í störfum sínum lagt mikla áherslu á grundvallaratriði svo sem stefnumótun.

Þannig eru um 63% stofnana með skriflega starfsmannastefnu sem er þreföldun frá því fyrir áratug. Aðeins hærra hlutfall stofnana eða 67% er með skriflega jafnréttisáætlun. Skrifleg stefna í þessum málaflokkum er grundvöllur daglegrar stjórnunar og útfærslu í þeim. Mikil aukning er í útgáfu og notkun starfslýsinga og í 67% stofnana er í gildi skriflegar starfslýsingar fyrir öll störf. Samkvæmt könnun á starfsumhverfi ríkisstarfsmanna 1998 hafði einungis 25% stofnana starfslýsingar fyrir öll störf þannig að þarna hefur orðið hröð þróun. Einnig hafa starfsmannasamtöl rutt sér til rúms. Hjá u.þ.b. 75% stofnana fara starfsmannasamtöl fram á minna en tveggja ára fresti þar af árlega hjá u.þ.b. 50% þeirra.

Í könnuninni kemur fram að dagleg framkvæmd mannauðs- og starfsmannamála er víða í höndum forstöðumanns. Svo virðist sem stofnun þurfi að vera með yfir 100 starfsmenn til að mannauðsmál sé komið fyrir í sérstakri deild í stað þess að vera hluti af daglegu starfssviði forstöðumanns, fjármála- eða rekstrardeildar. Þá gefur könnunin til kynna að vísbendingar séu um ákveðna sérstöðu í starfsmannamálum hjá stofnunum með færri en 20 starfsmenn.

Í ljós hefur komið að það var farsælt skref að flytja aukið vald og ábyrgð í starfsmannamálum til stofnana og forstöðumanna þeirra fyrir um áratug. Að sama skapi var það einnig framfaraskref að stýra fjárhag stofnana með aðferðum rammafjárlaga frekar en fjölda starfa. Ýmsar efasemdaraddir heyrðust þó um hvort forstöðumönnum væri treystandi til að axla þessa ábyrgð. Í ljós hefur komið að svo reyndist ekki vera en verkefnið er ekki auðvelt.

Lagagrunnur og regluverk starfsmannahaldsins er óheppilega frábrugðið því sem er á almennum vinnumarkaði þótt flest störfin séu eðlislík. Sérstakir kjarasamningar gilda fyrir þennan hluta vinnumarkaðarins. Meðalaldur ríkisstarfsmanna fer hækkandi og margir starfsmenn munu láta af störfum á næstu árum vegna aldurs. Betri réttindi á sumum sviðum hjá ríkisstarfsmönnum virðast ekki vega upp á móti hærri launum á einkamarkaði í huga ungs fólki þegar það velur sér starfsvettvang auk þess sem mikil eftirspurn er eftir vinnuafli nú á tímum.

Félag forstöðumanna studdi framkvæmd þessarar könnunar með ráðum og dáð. Síðasti hluti hennar verður kynntur í mars. Mikilvægt er að reglubundið framhald verði á. Miðað við tilkomu góðra og ódýrra vefspurningakerfa og að forstöðumenn eru ekki nema um 200 er auðvelt að endurtaka þessa könnun að hluta eða fullu árlega eða á tveggja ára fresti. Þá þarf ekki getgátur um stöðu mála, þróun liggur fyrir og góður grundvöllur skapast til ákvarðana um næstu skref. Félag forstöðumanna er reiðubúið til samstarfs um slíkt verkefni.

Haukur Ingibergsson
Formaður Félags forstöðumanna ríkisstofnana