



Efnisyfirlit

[Sparnaðarátakið](#)

[Vinnustund](#)

[Diplóma í opinberri stjórnslu fyrir stjórnendur í](#)

[opinberum rekstri](#)

[Áframhaldandi aðgerðir vegna eineltis](#)

[Norræn starfsmannaskipti](#)

[Nýtt efni á vef fjármálaráðuneytisins](#)

Útgefandi: Fjármálaráðuneytið

Ábyrgðarmaður: Ráðuneytisstjóri

Veffang: fjarmalaraduneyti.is

Netfang: postur@fjr.stjr.is

Frá Félagi forstöðumanna ríkisstofnana

[Fagleg vinnubrögð, oft var þörf en nú er nauðsyn!](#)

Sparnaðarátakið

Í samstarfsyfirlýsingu ríkisstjórnar Samfylkingarinnar og Vinstrihreyfingarinnar græns framboðs kom meðal annars fram að efna ætti til víðtæks sparnaðarátaks í ríkiskerfinu öllu með þátttöku starfsmanna, stjórnenda og notenda opinberrar þjónustu.

Sparnaðarátakið hófst í september 2009 með aðkomu ráðgjafa frá Capacent sem höfðu áður þróað aðferðafræði með Reykjavíkurborg sem hafði skilað miklum árangri. Með því að virkja starfsmenn og stjórnendur er leitast við að nýta góðar hugmyndir þessara aðila til að ná fram fjárhagslegum ávinningi og bættu verklagi. Verkefnið hefur gengið vel og hafa verið haldnir 75 hugarflugsfundir og 25 vinnustofur. Þátttaka starfsmanna hefur verið góð á hugarflugsfundunum og hafa tæplega 6.500 hugmyndir borist frá starfsmönnum ríkisins. Af þessum hugmyndum er nú þegar búið að skilgreina 466 verkefnatillögur sem síðan eru í höndum forstöðumanna til að taka afstöðu til. Mikilvægt er að starfsmenn finni að tekið sé tillit til hugmynda þeirra og sjái afraksturinn í framkvæmd þeirra verkefna sem skilgreind hafi verið. Gert er ráð fyrir að verkefninu ljúki formlega á næstu vikum en verið er að klára síðustu vinnustofurnar þessa dagana.

Vinnustund

Mikil fjölgun hefur verið meðal stofnana sem nota Vinnustund. Í byrjun júní höfðu 42% ríkisstofnana innleitt Vinnustund og hafa nú 65% ríkisstarfsmanna aðgang.

Eftir því sem fleiri ríkisstofnanir nota Vinnustund því auðveldari er allur samanburður á milli ráðuneyta og stofnana hvað varðar þau atriði er viðkoma vinnutíma starfsmanna. Má þar nefna fjarveru vegna veikinda, hvers konar leyfi frá störfum, orlof og fleira.

Vinnustund er:

- tæki til að skipuleggja vinnutíma starfsmanna
- tæki til að skipuleggja vaktahluta starfsmanna

Eykur sparnað í launafgreiðslu þar sem Vinnustund:

- heldur utan um tímaskráningu starfsmanna
- heldur utan um fjarvistaskráningu starfsmanna
- heldur utan um tegundir fjarvista og leyfa starfsmanna
- heldur utan um leyfisóskir starfsmanna (sumarleyfi)
- heldur utan um leyfisrétt, inneign og ávinnslu starfsmanna
- sendir forsendur launa til launakerfis

Styður við valddreifingu til stjórnenda þar sem:

- stjórnendur þurfa að samþykkja tímafærslur starfsmanna
- starfsmenn geta nýtt sér sjálfsafgreiðslu Vinnustundar

Eykur starfsánægju starfsmanna þar sem Vinnustund:

- gefur starfsmönnum tækifæri til að óska eftir vöktum í kerfinu
- gefur starfsmönnum tækifæri til að óska eftir leyfi í kerfinu

Svo sem hér kemur fram felst mikið hagræði í því að nota Vinnustund. Þær stofnanir sem eru að nota önnur kerfi í dag eru hvattar til þess að kynnar sér möguleika Vinnustundar þegar að því kemur að endurnýja samninga um núverandi kerfi. Hafa má samband við Geir Thorsteinsson starfsmann fjársýslunnar og sérfræðing í Vinnustund vegna þessa (sími: 545-7694).

Diplóma í opinberri stjórnsýslu fyrir stjórnendur í opinberum rekstri

Um þessar mundir eru nemendur í diplómanámi í opinberri stjórnsýslu fyrir stjórnendur í opinberum rekstri að ljúka sínu fyrsta námsári. Aðsókn fór langt fram úr væntingum og hefur nemendum sóst námið vel og er mikil ánægja þeirra á meðal með uppbyggingu námsins og kennara þess.

Námið er sértækari námsleið en almenna diplómanámið í opinberri stjórnsýslu en það er samstarfsverkefni Stjórnmaláfræðideildar Háskóla Íslands, fjármálaráðuneytis og Sambands íslenskra sveitarfélaga. Hvatann að þróun og framsetningu námsins má rekja beint til aðstæðna í íslensku samfélagi, sem hafa aukið kröfur hins opinbera um skilvirkni og bættu þjónustu með lægri tilkostnaði og vandaðri málsmeðferð. Þetta gerir auknar kröfur til allra þeirra er þar starfa, ekki síst stjórnenda.

Í náminu er lögð áhersla á þann regluramma sem stjórnendur í opinberum rekstri starfa innan svo og á hagnýtingu og eru flest verkefni nemenda með þeim hætti að þau nýtist þeim í störfum sínum.

Námið er ætlað stjórnendum hjá ríki og sveitarfélögum sem hafa mannaforráð og/eða umtalsverða rekstrarábyrgð. Því er ætlað að yta undir forystu um skilvirkni, vandaðri vinnubrögð og betri þjónustu hins opinbera. Námið er ekki síst ætlað forstöðumönnum sem hafa hug á að viðhalda færni sinni í starfi og auka við styrkleika sína. Námsleiðin er þó opin öðrum sem vilja búa sig undir þennan starfsvettvang.

Fjármálaráðuneytið hvetur forstöðumenn til að kynna sér þessa námsleið en upplýsingar er að finna á vef [Stofnunar stjórnsýslufræða og stjórnmála](#).

Áframhaldandi aðgerðir vegna eineltis

Í starfsumhverfiskönnun haustið 2006 voru ríkisstarfsmenn spurðir hvort þeir hefðu orðið fyrir einelti og/eða kynferðislegri áreitni á núverandi vinnustað. Tæp 17% töldu sig hafa orðið fyrir einelti, þar af 10% oftast en einu sinni og eru það hærri tölur en gera mátti ráð fyrir út frá almennum viðmiðunartölum.

Í ljósi þessara sláandi niðurstaðna taldi starfsmannaskrifstofa fjármálaráðuneytisins rétt að beita sér strax fyrir markvissri fræðslu um einelti. Efnt var til fræðslufunda með forstöðumönnum og ráðist var í útgáfu bæklinga um einelti á vinnustað. Jafnframt var ákveðið að standa fyrir tveimur könnunum um einelti.

Fyrri könnunin var lögð fyrir árið 2008 og var henni ætlað að meta tíðni eineltis innan ríkisstofnana. Könnunin takmarkaðist við ríkisstofnanir sem höfðu tíu eða fleiri starfsmenn. Þátttökustofnanir voru flokkaðar eftir meginviðfangsefnum þeirra. Í þeirri könnun var spurt með nákvæmari hætti en gert var í starfsumhverfiskönnun ríkisstarfsmanna frá árinu 2006 um tildrög og birtingarmynd eineltis. Meginniðurstöður könnunarinnar voru þær að alls 10% ríkisstarfsmanna töldu sig hafa orðið fyrir einelti í starfi á núverandi vinnustað á síðustu 12 mánuðum. Ekki kom fram munur á milli karla og kvenna.

Í lok ágúst og í byrjun september á þessu ári verður seinni könnunin lögð fyrir. Henni er ætlað að meta árangur þeirrar fræðslu sem starfsmannaskrifstofa hefur lagt áherslu á í kjölfar starfsumhverfiskönnunarinnar og verða niðurstöður kynntar strax og þær liggja fyrir.

Norræn starfsmannaskipti

Á síðasta ári var til athugunar á vettvangi Norrænu ráðherranefndarinnar að hætta með verkefnið „Norrænu starfsmannaskiptin“. Ákveðið var að gera sérstaka úttekt á verkefninu og leggja mat á ávinninginn af starfsmannaskiptunum, hvernig þau hafi komið að notum fyrir styrkþegana, fyrir stofnanirnar sem sendu þá svo og stofnanirnar sem hafa tekið á móti styrkþegum frá öðrum löndum. Þetta var gert með því að senda spurningalista til styrkþega sem þátt höfðu tekið í starfsmannaskiptunum, til yfirmanna stofnana sem höfðu tekið á móti

styrkþegum svo og yfirmanna stofnana sem hafa sent starfsmenn til annarra Norðurlanda. Þá var rætt við fulltrúa Norðurlandanna sem hafa með Norrænu starfsmannaskiptin að gera í hverju landi.

Niðurstaðan var sú að verkefnið „Norrænu starfsmannaskiptin“ er skólabókardæmi um góða norræna samvinnu. Allir, bæði þeir sem höfðu tekið þátt svo og þeir sem höfðu sent eða tekið á móti styrkþegum, voru mjög jákvæðir og telja starfsmannaskiptin bera ótvíræðan árangur. Starfsmannaskiptin hafi stuðlað að mikilli faglegri og persónulegri þróun í starfi styrkþega sem nánast án undantekninga lýstu því hve ávinningur af dvölinni hefði verið mikill bæði fyrir þá og jafnframt fyrir vinnustað þeirra.

Því var ákveðið að fjárveiting verði til verkefnisins á árinu 2011 og verður hægt að sækja um styrk til dvalar á næsta ári.

Upplýsingar um starfsmannaskiptin er að finna á [vefsíðu fjármálaráðuneytisins](#).

Nýtt efni á vef fjármálaráðuneytisins

Leiðbeiningar um fjarveru starfsmanna vegna náttúruhamfara

Settar hafa verið inn [leiðbeiningar um fjarveru starfsmanna vegna náttúruhamfara](#) á vef ráðuneytisins. Þær eru tilkomnar vegna fjölda fyrirspurna sem bárust vegna fjarveru starfsmanna frá vinnu vegna eldgosa en eiga við um hvers konar náttúruhamfara.

Frá félagi forstöðumanna ríkisstofnana

Fagleg vinnubrögð, oft var þörf en nú er nauðsyn!

Í skýrslu sem starfshópur undir stjórn Gunnars Helga Kristinssonar skilaði ríkisstjórninni nýlega um viðbrögð stjórnsýslunnar við skýrslu rannsóknarnefndar Alþingis segir að faglegur grundvöllur stjórnsýslunnar sé veikur. Ástæður þessa eru sagðar ýmsar s.s. pólitískt inngrip í störf hennar, smæð eininga, persónutengsl og ónóg áhersla á faglega starfshætti. Það hefur ekki staðið á Félagi forstöðumanna að stuðla að úrbótum á þessu sviði undanfarin ár meðal annars í afar góðri samvinnu við Stofnun stjórn mála og stjórnsýslufræða við Háskóla Íslands og starfsmannaskrifstofu fjármálaráðuneytisins.

Þrátt fyrir það sem vel hefur verið gert og mörg málþing og fundi til að miðla faglegum upplýsingum um góða stjórnsýsluhætti þá er enn á brattann að sækja. Sem dæmi má nefna er að síðastliðið haust hélt Félag forstöðumanna ríkisstofnana fjölmennt málþing um gildi faglegra vinnubragða við að sameina stofnanir en ríkisstjórnin hefur boðað verulega fækkun stofnana og stjórnsýslueininga með sameiningu þeirra á næstu misserum. Á málþinginu tók meðal annars til máls höfundur leiðbeiningarits fjármálaráðuneytisins um það hvernig standa beri faglega að sameiningu stofnana. Lagði hann mikla áherslu á grunnatriði eins og að gera frumathugun til að kanna hversu fýsilegt er að sameina stofnanir og skilgreina skýr markmið. Hann lagði einnig mikla áherslu á samráð við starfsmenn og forstöðumenn til að afla stuðnings og taka ákvörðun um sameiningu.

Þegar hafa verið lögð fram á þingi nokkur frumvörp um sameiningu eða niðurlagningu stofnana. Því miður virðast sumir eða jafnvel margir sem þar standa að verki ekki fara eftir leiðbeiningum fjármálaráðuneytisins og í raun er ekkert samræmi í vinnubrögðum þegar skoðuð eru frumvörp sem þegar hafa verið lögð fram á Alþingi. Tekið er á stöðu og réttindum forstöðumanna þeirra stofnana sem í hlut eiga með afar mismunandi hætti í framangreindum frumvörpum og þar er að margra mati farið á svig við fagleg og samræmd vinnubrögð. Í sumum tilvikum er viðkomandi forstöðumanni tryggður forgangur til starfa hjá nýrri/sameinaðri stofnun, jafnvel forgangur til forstöðumannsstarfa, meðan í öðrum tilvikum er ekki gert ráð fyrir slíku, hvorki forgangi til starfa né yfirhöfuð starfi hjá nýrri stofnun. Engin skýr svör koma fram um það í umræddum frumvörpum af hverju sú leið er valin sem valin er hverju sinni.

Í áður nefndri skýrslu starfshóps Gunnars Helga Kristinssonar segir að það þurfi að efla hinn faglega grundvöll stjórnsýslunnar meðal annars með því að tryggja faglegar ráðningar æðstu stjórnenda og þróa áherslur í starfsmannamálum þannig að hún veiti stjórnendum hæfilega umbun og aðhald. Því miður er staðan nú sú að ekkert samhengi virðist á milli árangurs og umbunar þeirra forstöðumanna sem starfa hjá íslenska ríkinu. Það virðast gilda óljós og mótsagnakennd viðmið þegar skoðuð er launaröðun forstöðumanna sem bætist við þá staðreynd að stjórnvöld á Íslandi hafa farið fram með afar harkalegum hætti varðandi laun forstöðumanna ríkisstofnana í kjölfar bankahrunsins. Laun hafa verið lækkuð einhliða með lagasetningu sem hefur hindrað Kjararáð í að sinna hlutverki sínu sem hlutlaus úrskurðaraðili um kjaramál stéttar sem ekki hefur samningsrétt. Við þessu er nauðsynlegt að bregðast og leiðrétta þarf sem allra fyrst það misrétti sem forstöðumenn hafa verið beittir.

Félag forstöðumanna ríkisstofnana mun áfram halda starfi sínu við umbætur í íslenskri stjórnslu og þar treystum við áfram á mikilvægt samstarf við Stofnun stjórnsýslufræða og stjórn mála og viðkomandi ráðuneyti og ráðherra. Við verðum einnig að halda áfram að trúa því að ef stjórnvöld gefa út leiðbeiningar eða reglur fyrir stjórnsýsluna þá sé ætlunin að fara eftir þeim.

Akranesi 17. maí 2010
Magnús Guðmundsson
Formaður, Félags forstöðumanna ríkisstofnana