

Könnun á starfsumhverfi ríkisstarfsmanna 2006

Niðurstöður



FJÁRMÁLARÁÐUNEYTIÐ



HÁSKÓLI ÍSLANDS

STOFNUN STJÓRNSÝSLUFRÆÐA
OG STJÓRNMÁLA

Könnun á starfsumhverfi ríkisstarfsmanna 2006

Niðurstöður

Aðalhöfundur og ritstjóri:
Ómar H. Kristmundsson

Apríl 2007

Könnun á starfsumhverfi ríkisstarfsmanna 2006 – niðurstöður, 2007
ISBN 978-9979-820-56-7
2007, fjármálaráðuneytið
Aðalhöfundur og ritstjóri: Ómar H. Kristmundsson
Rit þetta er gefið út á vef fjármálaráðuneytisins en ekki í prentaðri útgáfu.

Nánari upplýsingar um útgefið efni fjármálaráðuneytisins
er að finna á vefsíðunni <http://www.fjarmalaraduneyti.is>.

Formáli

Í skýrslu þessari sem hér er fylgt úr hlaði birtast niðurstöður viðamikillar könnunar meðal ríkisstarfsmanna þar sem viðhorf þeirra til eigin starfsumhverfis er kannað. Á bak við niðurstöðurnar liggja viðhorf tæplega tíu þúsund ríkisstarfsmanna sem starfa hjá 144 stofnunum ríkisins. Þetta er í annað sinn sem rannsókn af þessu tagi er framkvæmd en árið 1998 gerði fjármálaráðuneytið sambærilega könnun.

Undanfarin ár hafa kröfur til ríkisins um hagkvæman rekstur og skilvirkni aukist. Ríkisrekstur er veigamikill þáttur í atvinnulífinu og hefur áframhaldandi þróun hans áhrif á samkeppnishæfni Íslands á næstu árum. Hinn 25. janúar sl. samþykkti ríkisstjórnin stefnu um árangursríkan ríkisrekstur. Stefnan byggist á fimm meginmarkmiðum á sviði umbóta í ríkisrekstri. Eitt af þeim er markviss starfsmannastjórnun en mannauðurinn er mikilvægur þáttur í rekstri ríkisins og miklu skiptir hversu vel ríkinu tekst að rækja hlutverk sitt í samfélaginu. Skýr sýn í starfsmannastjórnun er eitt lykilatriða virðisaukandi aðgerða hjá ríkinu því með henni má ná fram hagkvæmari rekstri og aukinni skilvirkni.

Með könnuninni stígur fjármálaráðuneytið, ásamt Háskóla Íslands og ParX viðskiptaráðgjöf IBM, mikilvægt skref í átt að markvissari starfsmannastjórnun hjá ríkinu. Könnunin dregur upp heildstæða mynd af starfsumhverfi ríkisstarfsmanna og eru niðurstöðurnar mikilvægur leiðarvísir við mótun áhersla í starfsmannamálum ríkisins.

Markmiðið með könnun sem þessari er að bæta það sem betur má fara. Draga ber lærdóm af því sem fram kemur í niðurstöðunum með það að markmiði að starfsumhverfi ríkisstarfsmanna batni og ríkið verði betur í stakk búið til að skila skilvirkri þjónustu á einfaldan og hagkvæman hátt.

Reykjavík, 11. apríl 2007

Árni M. Mathiesen
fjármálaráðherra

Efnisyfirlit

FORMÁLI	5
EFNISYFIRLIT	7
HELSTU NIÐURSTÖÐUR	8
INNGANGUR	11
STJÓRN VERKEFNISINS	11
NOTAGILDI	11
SPURNINGALISTI	12
PÁTTTAKENDUR OG PÁTTTÖKUSKILYRÐI	12
SVARHLUTFALL	13
TRÚNAÐUR	14
EFNISTÖK	14
ÞAKKIR	14
NIÐURSTÖÐUR	15
NOKKRAR LYKILTÖLUR UM STARFSMENN OG STOFNANIR RÍKISINS	15
FJÖLDI STOFNANA, STARFSMANNA OG STÖÐUGILDA	15
STÆRÐ OG FJÖLDI RÍKISSTOFNANA	16
KYN OG ALDUR	17
MENNTUN PÁTTTAKENDA	18
STJÓRNUN OG STJÓRNUNARTENGDIR ÞÆTTIR	19
STJÓRNUN ALMENNT, NÆSTI OG ÆBSTI YFIRMAÐUR	19
UPPLÝSINGAMIÐLUN OG SAMRÁÐ	22
VINNUBRÖGÐ OG ÞJÓNUSTA	24
ÍMYND STOFNANA	26
UPPHAF STARFS – ASTÆÐUR	28
MANNAUÐSSTJÓRNUN RÍKISSTOFNANA	29
STARFSMANNASTEFNA	30
RÁÐNINGAR	31
STARFSLÝSINGAR	33
UPPHAF STARFS	36
STARFSÞRÓUN	38
STARFSMANNASAMTÖL	41
LAUN RÍKISSTARFSMANNA	44
STARFSADSTÆÐUR RÍKISSTARFSMANNA	46
STARFSÁNÆGJA	46
STARFSANDI	49
HOLLUSTA	50
VINNUAÐSTAÐA	52
VINNUÁLAG, STREITA OG JAFNVÆGI MILLI VINNU OG EINKALÍFS	53
EINELTI OG KYNFERÐISLEG ÁREITNI	56
VIÐAUKI 1 - SPURNINGALISTINN	58
VIÐAUKI 2 - PÁTTTÖKUSTOFNANIR	65

Helstu niðurstöður

- Viðhorf ríkisstarfsmanna til margra þátta í starfsumhverfinu hafa lítið breyst frá fyrri könnun sem framkvæmd var árið 1998. Það á t.a.m. við um afstöðu starfsmanna til stjórnunar, ráðninga, vinnuálag, streitu og jafnvægis milli vinnu og einkalífs. Einnig mælist starfsánægja, starfsandi og hollusta ríkisstarfsmanna svipuð.
- Á tilteknum stjórnunarsviðum má þó greina jákvæðari afstöðu starfsmanna nú en 1998. Þannig hefur hlutfall þeirra sem telja að upplýsingamiðlun innan sinnar stofnunar sé í góðu lagi hækkað. Vísbinding er um að fleiri telji vinnubrögð til fyrirmyndar og að viðskiptavinir séu ánægðir með þjónustu stofnunar. Þetta mat er þó afar misjafnt eftir því hvar fólk starfar. Sama er að segja um hlutfall þeirra sem telja að næsti yfirmaður leiðbeini og gagnrýni á uppbyggjandi hátt, leiti til starfsmanna áður en mikilvægar ákvarðanir er teknar og takist vel að leysa þau starfsmannavandamál sem upp koma.
- Afar misjafnt er eftir stofnunum hver afstaða starfsmanna er til stjórnunar og starfsumhverfis.
- Það að stofnun framfylgi aðferðum mannauðsstjórnunar virðist hafa jákvæð áhrif á viðhorf ríkisstarfsmanna.

Nokkrar lykiltölur um starfsmenn og stofnanir ríkisins

- Ríkisstofnunum hefur fækkað og þær stækkað. Þær voru tæplega 250 árið 1998 en eru nú rúmlega 200. Hjá um helmingi þeirra starfa færri en 50 starfsmenn. Hjá þeirri fámennustu starfa tveir starfsmenn en stærsta stofnunin hefur rúmlega 4.700 starfsmenn.
- Konum sem starfa hjá ríkinu hefur fjölgað frá árinu 1998. Þá voru þær 54% en eru nú 63% ríkisstarfsmanna. Hlutfall kvenna í hópi stjórnenda hefur einnig hækkað.
- Menntunarstig ríkisstarfsmanna hefur hækkað frá 1998. Hlutfall starfsmanna með háskólamenntun er 57%.

Stjórnun og stjórnunartengdir þættir

- Í heildina voru 44% ánægð með stjórnun stofnunar sinnar en það er sama hlutfall og árið 1998. Hlutfallið var rúmlega 90% hjá nokkrum stofnunum en fór niður í tæplega 20% hjá öðrum.
- Könnunin sýnir jákvæða fylgni milli nálægðar við yfirmenn og viðhorfa til þeirra. Þannig voru 52% ánægð með æðsta yfirmann en 68% ánægð með næsta yfirmann. Hlutfall þeirra sem telja að næsti yfirmaður leiðbeini og gagnrýni á uppbyggjandi hátt, leiti til starfsmanna áður en mikilvægar ákvarðanir er teknar og takist vel að leysa þau starfsmannavandamál sem upp koma hefur hækkað frá árinu 1998.
- Hlutfall þeirra sem telja að upplýsingamiðlun innan stofnunar sem þeir starfa hjá sé í góðu lagi hefur hækkað um 10% frá árinu 1998 og er nú 42%. Afstaða til upplýsingamiðlunar er mjög breytileg eftir stofnunum og mælist hæst 89% en lægst 6%. Niðurstöður árið 1998 sýndu að ánægja með upplýsingamiðlun innan stofnunar lækkaði eftir því sem stofnanir urðu stærri. Þetta samband virðist ekki lengur vera fyrir hendi.
- Fleiri eru spurðir álits á ákvörðunum sem snerta starfssvið þeirra eða um 69% á móti 62% árið 1998. Þá telja um 65% að þeir fái fullnægjandi upplýsingar til að sinna starfi sínu vel.

Árið 1998 sögðust hins vegar tæp 50% sig fá fullnægjandi upplýsingar um það sem væri að gerast innan stofnunar og snerti starf þeirra.

- Könnunin gefur vísbendingar um jákvæðari afstöðu starfsmanna til vinnubragða stofnana. Þannig telja 54% að vinnubrögð hjá stofnuninni séu til fyrirmyndar. Árið 1998 töldu 36% verklag hjá stofnuninni vera til fyrirmyndar. Þá telja fleiri að viðskiptavinir séu ánægðir með þjónustu stofnunarinnar. Það er þó misjafnt eftir stofnunum, hlutfallið mælist hæst rúmlega 90% en lægst tæplega 20%.
- Alls álitu 58% ríkisstarfsmanna að ímynd eigin stofnunar í samfélaginu væri jákvæð. Þessi afstaða er svipuð og kom fram 1998. Viðhorf starfsmanna til ímyndar stofnunar eru mjög breytileg eftir tegundum stofnana. Hjá einstökum stofnunum mælist hlutfallið hæst 100% en lægst 6%. Könnunin undirstrikar mikilvægi ímyndar þar sem niðurstöður sýna jákvæða fylgni milli afstöðu til ímyndar eigin stofnunar og viðhorfa til vinnubragða, þjónustu, ánægju viðskiptavina, starfsánægju, hvort starfsmenn telja eftirsóknarvert að starfa hjá stofnuninni og þess hvort þeir stefna að því að starfa hjá henni næstu tvö árin.

Mannauðsstjórnun ríkisstofnana

- Rúmur helmingur þátttakenda sagði að skrifleg starfsmannastefna væri í gildi hjá stofnuninni sem þeir störfuðu hjá. Tæplega 40% sögðust ekki vita hvort slík stefna væri í gildi. Um 20% svarenda telja að starfsmannastefnu stofnunar sé að öllu leyti framfylgt, svipað hlutfall að henni sé ekki framfylgt en 60% að henni sé að nokkru leyti fylgt eftir. Niðurstöður undirstrika mikilvægi þess að framfylgja starfsmannastefnu þar sem fylgni er á milli þess og afstöðu starfsmanna til stjórnunar og starfsánægju.
- Afstaða til ráðninga er svipuð og árið 1998. Þannig eru um 40% sammála því að ávallt sé vandað til ráðninga starfsfólks hjá stofnuninni. Vert er að geta þess að um 40% tóku ekki afstöðu. Um 30% þekkja dæmi þess að á síðustu tveimur árum hafi verið ráðið í störf hjá stofnuninni á öðrum forsendum en hæfni umsækjenda. Hlutfallið er hæst hjá æðstu stjórnsýslunni er þar þekktu 44% dæmi um slíkt. Niðurstöður sýna fylgni á milli afstöðu starfsmanna til vinnubragða við ráðningar og viðhorfa þeirra til stjórnunar, æðsta yfirmanns, starfsánægju og þess hvort starfsmenn hyggist vinna hjá stofnunni a.m.k. næstu tvö árin.
- Skrifleg starfslýsing er til staðar á störfum tæplega 70% svarenda. Talsvert virðist þó vanta upp á að starfslýsingar séu notaðar þar sem 50% töldu að starfslýsing væri sjaldan eða aldrei notuð.
- Algengast er að starfsmenn hafi fengið aðstoð vinnufélaga þegar þeir voru settir inn í númerandi starf. Afgerandi tengsl koma fram milli þess hvernig starfsmenn voru settir inn í starfið og hvort þeir voru ánægðir með þann þátt. Þannig voru þeir sem fengu aðstoð yfirmanns eða höfðu farið á sérstakt námskeið hvað ánægðastir með hvernig þeir voru settir inn í starf sitt.
- Um 80% svarenda hafa varið tíma til sí- og endurmenntunar. Flestir þeirra sem sótt höfðu sí- og endurmenntunarnám töldu að færni þeirra hefði aukist í kjölfar námsins. Sjaldgæfara virðist vera að endurmenntun leiði til breytinga á starfssviði, stöðuhækkana eða launahækkana. Afstaða til sí- og endurmenntunar er háð því hversu mikið starfsmenn sækja

slíka menntun. Þannig telja um 90% þeirra sem hafa mikið sótt slíkt nám að færni sín hafi aukist samanborið við 65% þeirra sem hafa lítillega sótt slíkt nám.

- Langflestir ríkisstarfsmenn eða 89% telja að þekking og hæfileikar þeirra nýtist vel í starfi og mælist þetta hlutfall svipað eftir tegundum stofnana.
- Um 50% svarenda höfðu einu sinni eða oftari farið í starfsmannasamtal. Talsvert virðist vanta upp á að starfsmannasamtölum sé fylgt eftir þar sem aðeins um 30% þeirra sem höfðu farið í starfsmannasamtal töldu að svo væri.
- Hlutfall þeirra sem voru ánægðir með laun sín er lágt eða aðeins 21%. Hlutfallið hefur þó hækkað síðan 1998. Afstaða til launa er breytileg eftir tegundum stofnana, menntun og kynferði. Þannig voru færri konur ánægðar með laun sín en karlar. Niðurstöður sýna að lítil fylgni er á milli starfsánægju og ánægju með laun.

Starfsaðstæður ríkisstarfsmanna

- Meirihluti þátttakenda var ánægður í starfi eða um átta af hverjum tíu. Óverulegur munur er á starfsánægju eftir kyni, aldri, menntun og því hvar fólk starfar. Niðurstöður sýna hins vegar að starfsánægja tengist ýmsum þáttum í starfsumhverfinu, t.d. góðri aðstöðu til að þroskast í starfi, að starfið sé metið að verðleikum af yfirmönnum, ánægju með vinnuaðstöðu og góðum starfsanda innan stofnunar.
- Alls ætla 7 af hverjum 10 sér að starfa á núverandi vinnustað a.m.k. næstu tvö árin en þetta hlutfall er misjafnt eftir tegundum stofnana. Aldur starfsmanna hefur augljós áhrif á afstöðu þeirra til þess hvort þeir ætla að vinna á núverandi vinnustað fram að starfslokum. Þannig búast 64% starfsmanna 50 ára og eldri við því að vinna á núverandi vinnustað fram að starfslokum en 9% þeirra sem eru yngri en 30 ára.
- Mikið vinnuálag og streita virðist vera áberandi og mælist það svipað og áður. Jafnvægi milli vinnu og einkalífs mælist einnig svipað og árið 1998 en tæplega 70% svarenda telja jafnvægi vera á milli vinnu og einkalífs. Fylgni starfsánægju og þessara þátta mælist þó lítil.
- Einelti virðist áberandi en er breytilegt milli einstakra stofnana og stofnanahópa. Hlutfall svarenda sem telja sig hafa orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað er 17%, þar af 10% oftari en einu sinni.

Inngangur

Í skýrslu þessari koma fram meginniðurstöður könnunar á starfsumhverfi ríkisstarfsmanna sem framkvæmd var í nóvember og desember 2006. Könnuninni var ætlað að afla upplýsinga um viðhorf ríkisstarfsmanna til stjórnunar, vinnuaðstæðna og annarra þátta sem áhrif hafa á líðan og árangur í starfi. Könnunin beindist að ríflega 16 þúsund ríkisstarfsmönnum hjá 144 stofnunum með a.m.k. 20 starfsmenn. Undanskildir voru m.a. forstöðumenn ríkisstofnana en sérstök könnun var lögð fyrir þá í mars og apríl 2007 þar sem þeir voru spurðir út í ýmsa þætti í starfsemi ríkisstofnana ásamt því að leggja mat á ýmis umbótaverkefni og eigið starf. Munu niðurstöður þeirrar könnunar birtast í sérstakri skýrslu seinni hluta árs 2007. Efniviður beggja þessara kannana er mikill og mun nánari úrvinnsla fara fram á vegum Háskóla Íslands á þessu ári og næsta.

Stjórn verkefnisins

Könnunin var samstarfsverkefni fjármálaráðuneytisins, Stofnunar stjórnsýslufræða og stjórn mála við Háskóla Íslands og ParX viðskiptaráðgjafar IBM. Verkefnisstjórn skipuðu Hrund Sveinsdóttir og Sverrir Jónsson hjá starfsmannaskrifstofu fjármálaráðuneytisins, Margrét S. Björnsdóttir, Ómar H. Kristmundsson og Lilja Þorgeirsdóttir hjá Stofnun stjórnsýslufræða og stjórn mála við Háskóla Íslands og Arndís Ósk Jónsdóttir hjá ParX viðskiptaráðgjöf IBM.

Úrvinnsla var í höndum Ómars H. Kristmundssonar. Hann er aðalhöfundur og ritstjóri skýrslunnar. Meðhöfundar voru Hrund Sveinsdóttir og Sverrir Jónsson. Lilja Þorgeirsdóttir aðstoðaði við úrvinnslu könnunarinnar.

Notagildi

Könnun á viðhorfum ríkisstarfsmanna til eigin starfsumhverfis veitir mikilvægar heildstæðar upplýsingar sem gagnast bæði ráðuneytum og stofnunum til framtíðaruppbyggingar á sviði stjórnunar og starfsmannamála.

Árið 1998 framkvæmdi fjármálaráðuneytið sambærilega könnun. Niðurstöður þeirrar könnunar voru gefnar út af fjármálaráðuneytinu árið 1999 undir nafninu *Starfsumhverfi ríkisstarfsmanna við aldahvörf. Rannsóknarniðurstöður*. Skýrsluna má nálgast á vef fjármálaráðuneytisins. Með því að endurtaka könnunina gafst tækifæri til að kanna hvaða breytingar höfðu orðið á stjórnun og starfsaðstæðum ríkisstofnana á síðustu átta árum en á þessu tímabili hafa verið innleidd og þróuð ýmis stjórnunarverkefni. Könnunin veitir einnig upplýsingar um helstu styrkleika og veikleika í starfsmannamálum ríkisins. Upplýsingar sem þessar eru þannig mikilvægt stöðumat sem nýst getur við áframhaldandi umbætur í starfsmannamálum ríkisins.

Könnunin veitir einstakt tækifæri fyrir stofnanir til að fá mat á eigin stjórnun og starfsaðstæðum en starfsmannakannanir (e. organizational surveys) eru víða orðnar fastur liður í umbótastarfi, m.a. með aukinni áherslu á að samþætta áherslur í mannauðsstjórnun við aðra stefnumótun innan stofnunar. Í þessum tilgangi fá forstöðumenn þátttökustofnana senda samantekt á niðurstöðum sinnar stofnunar. Þar gefst tækifæri til samanburðar við sambærilegan stofnanahóp og niðurstöðurnar í heild. Samanburður beinist að starfsánægju, starfsanda, hollustu, aðstöðu, starfsþróun, streitu, stjórnun og fleiri þáttum. Stofnunum gefst einnig tækifæri á að láta vinna úr gögnum könnunarinnar heildstæða vinnustaðagreiningu á vegum ParX viðskiptaráðgjafar IBM.

Könnunin nýtist starfsmannaskrifstofu fjármálaráðuneytisins í starfi hennar að starfsmannamálum ríkisins. Niðurstöðurnar verða einnig hafðar til hliðsjónar í starfi samninganefndar ríkisins í næstu kjarasamningsviðræðum.

Hið mikla umfang könnunarinnar sem endurspeglast í þátttöku tæplega tíu þúsund starfsmanna hjá þorra íslenskra ríkisstofnana gefur henni talsverða sérstöðu í alþjóðlegum samanburði. Af þeim ástæðum mun hún hafa umtalsvert fræðilegt gildi á sviði stjórnunar og stjórnsýslu. Á vegum Háskóla Íslands verður unnið að fræðilegri úrvinnslu gagna.

Spurningalisti

Spurningalisti könnunarinnar spannar flesta þá þætti sem snerta starf og starfsumhverfi ríkisstarfsmanna. Í listanum var m.a. könnuð afstaða ríkisstarfsmanna til eftirfarandi atriða:

- Stjórnun stofnunar og næsta og æðsta yfirmanns
- Upplýsingamiðlun og samráð
- Vinnubrögð og þjónusta
- Ráðningar, starfspróun og laun
- Hollusta starfsmanna
- Starfsánægja og starfsandi
- Samskipti á vinnustað

Við gerð spurningalistans var listinn sem var lagður fyrir árið 1998 hafður til hliðsjónar. Það var gert til að tryggja að samanburður yrði mögulegur. Í riti fjármálaráðuneytisins um starfsumhverfi ríkisstarfsmanna við aldahvörf er að finna ítarlega lýsingu á gerð spurningalistans frá árinu 1998. Framkvæmdaraðilar könnunarinnar bættu við nýjum spurningum, m.a. um ný umbótaverkefni, en spurningum sem ekki þóttu lengur hafa mikið gildi var sleppt. Spurningalistann er að finna í viðauka.

Þátttakendur og þátttökuskilyrði

Könnunin afmarkaðist við stofnanir sem tilheyra framkvæmdarvaldi og náði því ekki til embættis forseta Íslands, Alþingis og stofnana þess eða dómstóla. Skilyrði til þátttöku var jafnframt að starfsmenn þátttökustofnunar væru 20 eða fleiri og að viðkomandi starfsmaður væri í 50% starfshlutfalli eða meira. Ríflega 16 þúsund starfsmenn hjá 144 ríkisstofnunum uppfylltu þessi skilyrði.

Breytingar á rekstrarformi voru væntanlegar hjá Ríkisútvarpinu, Rannsóknastofnun fiskiðnaðarins og hluta Flugmálastjórnar Íslands. Þess vegna tóku starfsmenn þessara stofnana ekki þátt í könnuninni að þessu sinni, þrátt fyrir að uppfylla þátttökuskilyrði.

Söfnun upplýsinga um þátttakendur hófst í október 2006 og var miðað við þá sem voru í starfi fyrsta dag þess mánaðar. Stofnanir sendu nöfn starfsmanna sem uppfylltu skilyrðin til framkvæmdaraðila könnunarinnar, ásamt netfangi eða póstfangi. Samtals bárust netföng 12.833 starfsmanna og var þeim gefinn kostur á að svara á netinu. Alls 3.700 starfsmenn til viðbótar fengu spurningalistann á pappír og voru þeir í flestum tilvikum afhentir á vinnustað. Að teknu tilliti til villuboða á neti og endursendinga fengu 12.710 starfsmenn ríkisins slóð á könnunina senda í tölvupósti en 3.661 fengu hana á pappír.

Þátttökustofnanir eru flokkaðar eftir meginviðfangsefni viðkomandi stofnana sem eru eftirfarandi:

- Æðsta stjórnýsla
- Sýslumannsembætti, löggæsla og fangelsi
- Stofnanir skatta- og tollamála
- Aðrar stofnanir fjár-, dóms- og kirkjumálaráðuneyta
- Heilbrigðisstofnanir
- Stofnanir félags- og lýðheilsamála
- Framhalds- og háskólar
- Aðrar mennta-, menningar- og vísindastofnanir
- Stofnanir atvinnumálaráðuneyta, umhverfis-, skipulags- og samgöngumála

Listi yfir þátttökustofnanir og skiptingu í flokka er að finna í viðauka. Flokkunin er nokkuð önnur en notast var við árið 1998. Af þeirri ástæðu er ekki unnt að gera samanburð á einstökum stofnanaflokkum ef frá er talin „æðsta stjórnýsla“ og „stofnanir skatta- og tollamála“.

Svarhlutfall

Fyrirlagning könnunarinnar hófst 9. nóvember 2006 og stóð yfir í samtals sex vikur. Fyrirlagning hjá Háskóla Íslands og Landspítala – háskólasjúkrahúsi fór fram nokkru síðar. Sama á við um framkvæmd könnunarinnar hjá Lögreglustjóranum í Reykjavík og sýslumannsembættunum í Kópavogi og Hafnarfirði vegna fyrirhugaðra skipulagsbreytinga.

Af 16.371 starfsmönnum ríkisins sem könnunin náði til bárust 9.744 svör. Svarhlutfallið var því 59,5%. Lægst var svarhlutfallið meðal starfsmanna heilbrigðisstofnana. Áberandi hæst hlutfall er í hópi skattstofa og tollembætta en þar var fyrirlagningin að öllu leyti á netinu.

Tafla 1: Svarhlutfall

Stofnanahópur	Fjöldi stofnana	Þýði	Svör	Svörun	Hlutfall netsendinga
Æðsta stjórnýsla	13	624	430	68,9%	99%
Sýslumannsembætti, löggæsla og fangelsi	19	1.420	852	60,0%	83%
Stofnanir skatta- og tollamála	6	398	301	75,6%	100%
Aðrar stofnanir fjár-, dóms- og kirkjumálaráðuneyta	7	413	266	64,4%	64%
Heilbrigðisstofnanir	19	7.001	3.574	51,0%	68%
Stofnanir félags- og lýðheilsamála	15	1.381	856	62,0%	45%
Framhalds- og háskólar	31	3.127	1.832	58,6%	99%
Aðrar mennta-, menningar- og vísindastofnanir	10	397	257	64,7%	93%
Stofnanir atvinnumálaráðuneyta, umhverfis-, skipulags- og samgöngumála	24	1.642	1.129	68,8%	88%
Villuboð á neti og endursendingar		-32			
Nefna ekki stofnun			247		
Samtals	144	16.371	9.744	59,5%	78%

Meiri munur var á svarhlutfalli einstakra stofnana en stofnanahópa. Svarhlutfallið var lægst um 30% hjá tveimur stofnunum en hjá þremur stofnunum var svörunin 100%. Þá voru fimm stofnanir með 90-99,9% svörun, 19 stofnanir með 80-89,9% svörun, 34 stofnanir með 70-79,9% svörun, 35 stofnanir með 60-69,9% svörun, 28 stofnanir með 50-59,9% svörun og 20 stofnanir með 50% svörun eða lægri. Sérstaklega var kannað hvort fylgni væri milli svarhlutfalls og viðhorfa þátttakenda til stjórnunar og starfsaðstæðna. Ekki reyndist vera fylgni milli þessara þátta.

Trúnaður

Farið er með öll gögn sem trúnaðarmál. Til að tryggja nafnleynd og trúnað eru niðurstöður eingöngu birtar sundurliðaðar eftir tilteknum stofnanaflokkum.

Könnunin var lögð fyrir á netinu með vefkönnunarforritinu Outcome og bærust svör beint til ParX viðskiptaráðgjafar IBM. Þegar þátttakendur höfðu lokið við að svara könnuninni rauf könnunarhugbúnaðurinn í sundur netfang og svör svo ekki er hægt að rekja svör til einstakra þátttakenda. Spurningalistar á pappír voru ekki merktir eða auðkenndir. Útsendum spurningalístum fylgdi svarumslag sem setja mátti ófrímerkt í póst og barst beint til ParX viðskiptaráðgjafar IBM.

Efnistöð

Skýrslan lýsir heildarniðurstöðum könnunarinnar. Sundurgreiningu á einstökum niðurstöðum er haldið í lágmarki. Áhersla er lögð á að talnaefni sé lýst á myndrænu formi. Kastljósinu er beint að stofnanaflokkum og samanburði við fyrri könnun frá 1998. Viðfangsefni eru einnig skoðuð eftir kyni, aldri og menntun þátttakenda og öðrum breytum, allt eftir því hvaða viðfangsefni er til umfjöllunar hverju sinni. Nánari greining á niðurstöðum könnunarinnar verður unnin af Háskóla Íslands síðar.

Á nokkrum stöðum í skýrslunni er notast við fylgnistuðla, annars vegar Spearman (r_s) sem mælir fylgni milli breytna með raðkvarða og Eta (η) sem mælir fylgni milli breytna með nafnkvarða og raðkvarða. Breytur með nafnkvarða innihalda gildi sem eru innbyrðis ótengd (t.d. stofnanaflokkar). Breytur með raðkvarða innihalda samhangandi röð gilda (t.d. „oft“, „sjaldan“ eða „aldrei“). Fylgnistuðlarnir lýsa því að hve miklu leyti tvær breytur eru tengdar. Gildi þessara stuðla liggur á bilinu +1.0 til -1.0. Ef stuðull sýnir +/- 1.0 er fullkomin fylgni milli breytna en engin ef talan er .0. Jákvæð fylgni (+) er milli breytu A og B: Þegar A er há mælist B einnig há. Neikvæð fylgni (-) er milli A og B: Þegar A mælist há mælist B lág. Taka skal fram að fylgni lýsir ekki endilega orsakasamhengi.

Þakkir

Mikill fjöldi manna hefur komið að undirbúningi og framkvæmd verkefnisins. Ýmsir aðilar aðstoðuðu við gerð og forprófun spurningalista og yfirllestur handrits. Stjórnendur og starfsmenn ráðuneyta og ríkisstofnana aðstoðuðu við gagnasöfnun. Félag forstöðumanna ríkisstofnana hefur aðstoðað verkefnisstjórnina á öllum stigum verkefnisins. Öllum þessum aðilum eru færðar þakkir. Aðstandendur könnunarinnar vilja síðast en ekki síst þakka þeim mikla fjölda starfsmanna sem gaf sér tíma til að taka þátt í könnuninni.

Niðurstöður

Í köflunum hér á eftir koma fram heildarniðurstöður könnunarinnar. Í fyrsta kafla koma fram lykiltölur um starfsmenn og stofnanir ríkisins. Annar kafli fjallar um afstöðu ríkisstarfsmanna til stjórnunar og stjórnunartengdra þátta. Í þriðja kafla er greint frá afstöðu til mannauðsstjórnunar stofnana, m.a. ráðninga, starfsþróunar og launa. Lokakafli skýrslunnar fjallar um starfsaðstæður ríkisstarfsmanna, þar á meðal starfsánægju, starfsanda, hollustu og vinnuaðstöðu.

Nokkrar lykiltölur um starfsmenn og stofnanir ríkisins

Verkefni ríkisins eru margvísleg að eðli og umfangi og eru starfsmenn ríkisstofnana fjölbreyttur hópur. Áður en fjallað verður um viðhorf ríkisstarfsmanna til starfsumhverfis síns er rétt að gera grein fyrir nokkrum tölulegum staðreyndum um starfsmenn og stofnanir ríkisins. Umfjöllunin takmarkast við ríkisstofnanir sem tilheyra framkvæmdarvaldi. Í þessum hópi eru 204 stofnanir, en starfsmenn 144 þeirra áttu þess kost að taka þátt í könnuninni þar sem eitt þátttökuskilyrðið var að starfsmenn þátttökustofnana væru 20 eða fleiri.

Nokkrar breytingar urðu á verkefnum og/eða skipulagi nokkurra stofnana frá því könnunin var gerð og þar til niðurstöður voru birtar. Hinn 1. janúar 2007 tók embætti lögreglustjórans á höfuðborgarsvæðinu til starfa og er löggæsla á svæðinu nú hjá einu embætti en ekki þremur eins og áður. Embætti sýslumannanna í Keflavík og á Keflavíkurlflugvelli breyttust á sama tíma þegar embætti lögreglustjórans á Suðurnesjum var stofnað. Rannsóknastofnun fiskiðnaðarins er nú Matís ohf. og hluti Flugmálastjórnar Íslands nú Flugstoðir ohf. Um mitt ár 2006 varð talsverð breyting á verksviði og umfangi Flugmálastjórnar Keflavíkurlflugvallar sem tók við verkefnum sem Varnarliðið sinnti áður.

Unnið var úr gögnum launagreiðslukerfis Fjársýslu ríkisins sem miðast við 1. október 2006. Byggðastofnun, Nýsköpunarsjóður atvinnulífsins og St. Franciskusspítalinn eru ekki í launagreiðslukerfi Fjársýslunnar og nær umfjöllunin því ekki til þeirra, auk þess sem upplýsingar um Fjórðungssjúkrahúsið á Akureyri miðast við 1. janúar 2007 en þá kom stofnunin inn í launagreiðslukerfið.

Fjöldi stofnana, starfsmanna og stöðugilda

Fjöldi starfsmanna ríkisstofnana 1. október 2006 var um 21.600 í 17.600 stöðugildum. Töluverðar sveiflur geta verið í starfsmannafjölda stofnana eftir árstíma, t.d. vegna sumarleyfa eða verkefnastöðu. Meðalfjöldi starfsmanna og stöðugilda er því nokkru hærri ef litið er á heilt ár í einu í stað „punktstöðu“ líkt og hér er gert.

Tafla 2: Yfirlit yfir fjölda stofnana, starfsmanna og stöðugilda

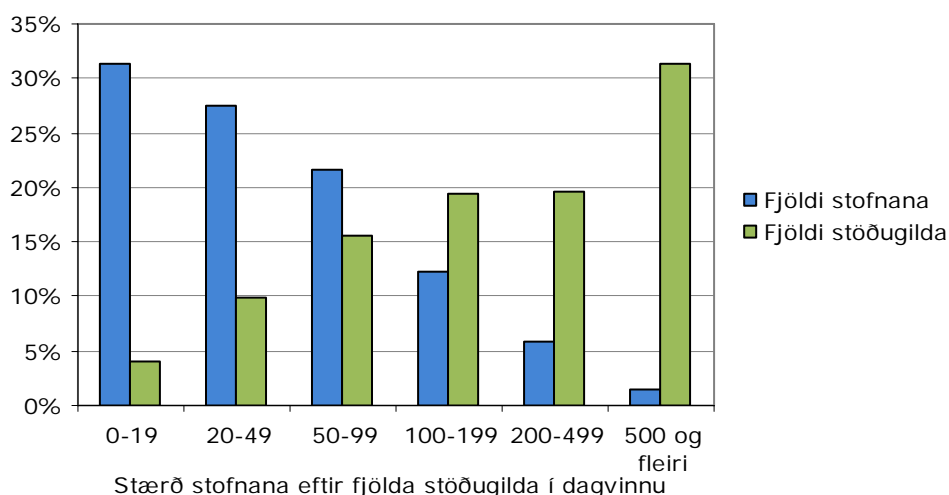
Stofnanahópur	Fjöldi stofnana	Fjöldi starfsmanna	Fjöldi stöðugilda
Æðsta stjórnarsýsla	16	735	707,0
Sýslumannsembætti, löggæsla og fangelsi	30	1.642	1.571,3
Stofnanir skatt- og tollamála	13	512	488,2
Aðrar stofnanir fjár-, dóms- og kirkjumálaráðuneyta	11	603	474,1
Heilbrigðisstofnanir	23	8.210	6.413,5
Stofnanir félags- og lýðheilsamála	22	2.005	1.465,5
Framhalds- og háskólar	33	4.480	3.538,2
Aðrar mennta-, menningar- og vísindastofnanir	20	936	805,9
Stofnanir atvinnumálaráðuneyta, umhverfis-, skipulags- og samgöngumála	36	2.444	2.149,6
Samtals	204	21.567	17.613,3

Töluverður hluti hópsins er í minna en 50% starfi, eða ríflega 3.100 einstaklingar í 760 stöðugildum. Er það einkum ungt fólk sem starfar hjá heilbrigðisstofnunum og stofnunum félags- og lýðheilsamála. Til samanburðar má geta þess að á fjórða ársfjórðungi 2006 voru 169.900 starfandi á vinnumarkaðnum í heild.

Stærð og fjöldi ríkisstofnana

Stærð ríkisstofnana er mjög breytileg. Sú fámennasta er með tvo starfsmenn og hjá þeirri fjölmennustu starfa rúmlega 4.700 starfsmenn. Miðgildi stærðar stofnana er 38 starfsmenn í 32,7 stöðugildum. Rúmlega helmingur stofnana ríkisins er með færri en 50 starfsmenn en hjá þeim starfa aðeins um 10% starfsmanna ríkisins. Sé litið á stöðugildi eru 59% stofnana með færri en 50 stöðugildi, en hlutfallið árið 1998 var 68%. Stofnunum hefur því bæði fækkað og þær stækkað á tímabilinu.

Mynd 1: Hlutfallslegur fjöldi og stærð ríkisstofnana



Eins og áður sagði er breytileiki í stærð stofnana mjög mikill, hvort sem litið er til fjölda stöðugilda eða starfsmanna. Mestur er munurinn meðal heilbrigðisstofnana. Sú fámennasta er með ríflega 10 starfsmenn en sú fjölmennasta ríflega 4.700. Að jafnaði eru fjölmennustu vinnustaðirnir heilbrigðisstofnanir, jafnvel þótt litið sé framhjá LSH sem er allra fjölmennastur. Framhalds- og

háskólar eru einnig fjölmennar stofnanir. Fámennustu vinnustaðirnir eru almennt stofnanir á sviði skatta- og tollamála.

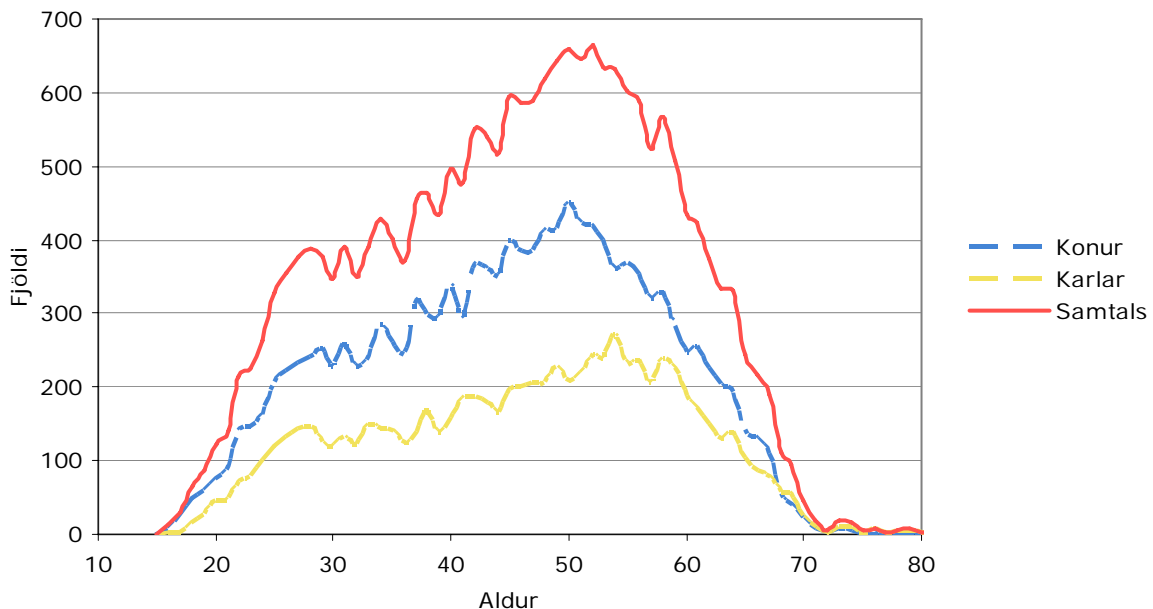
Þegar litið er til stofnanaflokka er fjöldinn mestur hjá heilbrigðisstofnunum en hjá þeim er um þriðjungur stöðugilda hópsins sem hér er til umfjöllunar. Næstfjölmennasti hópurinn er í framhalds- og háskólum eða um 20%. Fámennustu hóparnir eru stofnanir skatta- og tollamála og stofnanir fjár-, dóms- og kirkjumálaráðuneyta (að löggæslu og sýslumannsembættum undanskildum).

Kyn og aldur

Ríkisstarfsmenn eru í talsverðum meirihluta konur eða 63% hópsins og hefur þeim fjölgað talsvert frá 1998 þegar þær voru 54% hópsins. Nokkur munur er á kynjunum hvað varðar vinnustaði og starfshlutfall. Þannig eru konur í miklum meirihluta hjá heilbrigðisstofnunum en þar eru karlar aðeins tæplega fimmtungur starfsmannahópsins. Karlar eru hvergi í jafnafgerandi meirihluta og konur, en þeir eru hlutfallslega flestir hjá stofnunum atvinnu- og samgöngumálaráðuneyta. Ekki er jafnmikill munur á kynjunum í fjölda stöðugilda. Það skýrist að mestu af því að karlar eru að jafnaði í hærri starfshlutfalli en konur, í um 87% starfi að meðaltali, en konur í um 78% starfi.

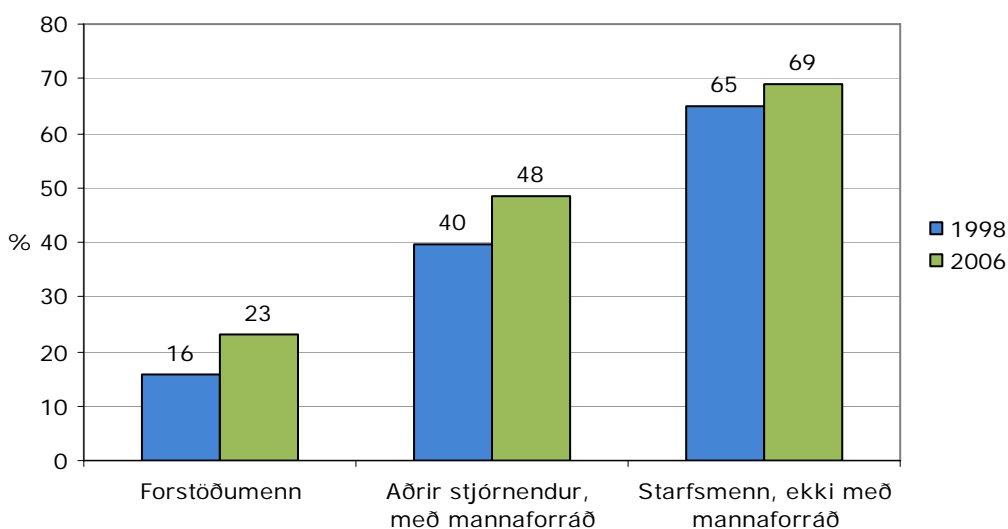
Meðalaldur ríkisstarfsmanna er 45,4 ár. Konur eru sýnu yngri með tæplega 45 ára meðalaldur en karlar eru ríflega 46 ára gamlir. Yngstur er starfsmannahópurinn hjá stofnunum félags- og lýðheilsamála en hæstur meðalaldur er hjá stofnunum atvinnumálaráðuneyta, umhverfis-, skipulags- og samgöngumála.

Mynd 2: Fjöldi ríkisstarfsmanna eftir aldri



Konum í stjórnendastöðum hefur fjölgað talsvert frá síðustu könnun. Undir lok árs 2006 voru 23,0% forstöðumanna konur en hlutfallið var 15,6% árið 1998. Að sama skapi hefur hlutfall kvenna í hópi annarra stjórnenda aukist úr 39,5% í 48,3%. Konur eru 69% þeirra sem ekki eru með mannaforráð en karlar 31%.

Mynd 3: Hlutfall kvenna í stjórnunarstörfum hjá ríkinu – samanburður 1998 og 2006



Af tólf ráðuneytisstjórum eru tvær konur, sem er sami fjöldi og árið 1998. Þegar könnunin var gerð árið 2006 voru engar konur í embættum forstöðumanna stofnana innan fjögurra ráðuneyta, en á útgáfudegi skýrslunnar hafði þeim fækkað í þrjú. Þetta er breyting frá 1998 þegar átta ráðuneyti höfðu engar konur í embætti forstöðumanns. Hlutfallslega flestar konur í hópi forstöðumanna er að finna hjá forsætisráðuneytinu (60,0%) en af stærri ráðuneytum er hlutfallið hæst hjá félagsmálaráðuneytinu (42,9%).

Ef litið er á stofnanaflokka er hlutfall kvenna í embættum forstöðumanna hæst hjá mennta-, menningar- og vísindastofnunum (öðrum en framhalds- og háskólum) en lægst í hópi stofnana atvinnumálaráðuneyta, umhverfis-, skipulags- og samgöngumála.

Tafla 3: Hlutfall kvenna meðal forstöðumanna ríkisstofnana

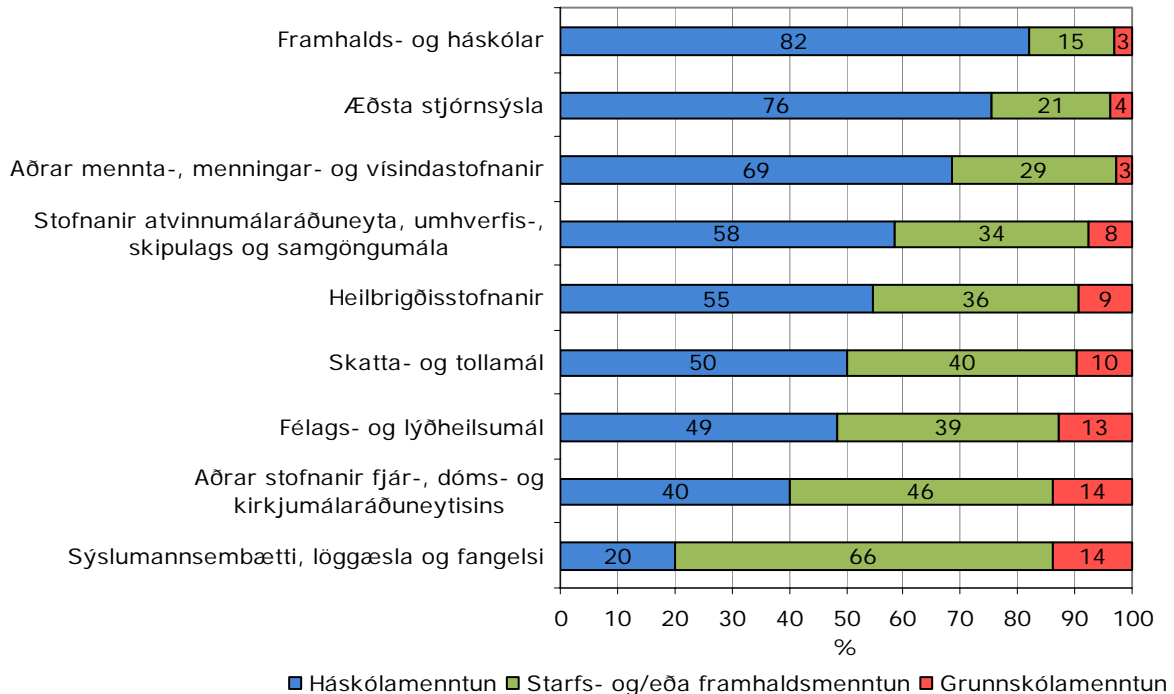
Stofnanahópur	Hlutfall kvenna meðal forstöðumanna
Æðsta stjórnarsýsla	13,3%
Sýslumannsembætti, löggæsla og fangelsi	20,0%
Stofnanir skatta- og tollamála	15,4%
Aðrar stofnanir fjár-, dóms- og kirkjumálaráðuneyta	18,2%
Heilbrigðisstofnanir	20,8%
Stofnanir félags- og lýðheilsamála	45,5%
Framhalds- og háskólar	24,2%
Aðrar mennta-, menningar- og vísindastofnanir	55,0%
Stofnanir atvinnumálaráðuneyta, umhverfis-, skipulags- og samgöngumála	2,8%
Samtals	23,0%

Menntun þátttakenda

Samkvæmt könnuninni hefur hlutfall starfsmanna ríkisins með háskólamenntun hækkað talsvert frá fyrri könnun. Þá voru 43% þátttakenda háskólagengnir en nú er sama hlutfall 57%. Að sama skapi hefur hlutfall starfsmanna með starfs- og framhaldsmenntun lækkað, er nú rúmur þriðjungur en var tæp 45% árið 1998. Hlutfall þeirra sem eru einvörðungu með grunmenntun hefur einnig lækkað, úr 12% í innan við 9%.

Menntun ríkisstarfsmanna er breytileg eftir stofnanaflokkum. Alls 82% starfsmanna framhalds- og háskóla voru með háskólapróf en 20% starfsmanna sýslumanns- og lögregluembætta og fangelsa. Í þeim flokki eru flestir með starfs- og framhaldsmenntun.

Mynd 4: Menntun ríkisstarfsmanna eftir stofnanaflokkum



Stjórnun og stjórnunartengdir þættir

Á undanförunum árum hafa margvísleg stjórnunartengd verkefni verið innleidd eða fengið aukið vægi hjá hinu opinbera. Hér má nefna setningu formlegrar starfsmannastefnu, þróun dreifstýrðs launakerfis í formi stofnanasamninga, starfsmannasamtöl, margvíslega stjórnunarráðgjöf, þar á meðal einkaráðgjöf, árangursstjórnun, m.a. samhæft árangursmat og árangursmælingar. Ný fjárhags- og mannauðskerfi hafa verið tekin í notkun og margþætt stefnumótunarvinna hefur verið í brennidepli. Auk þess hefur framboð námskeiða og lengra náms á sviði stjórnunar aukist.

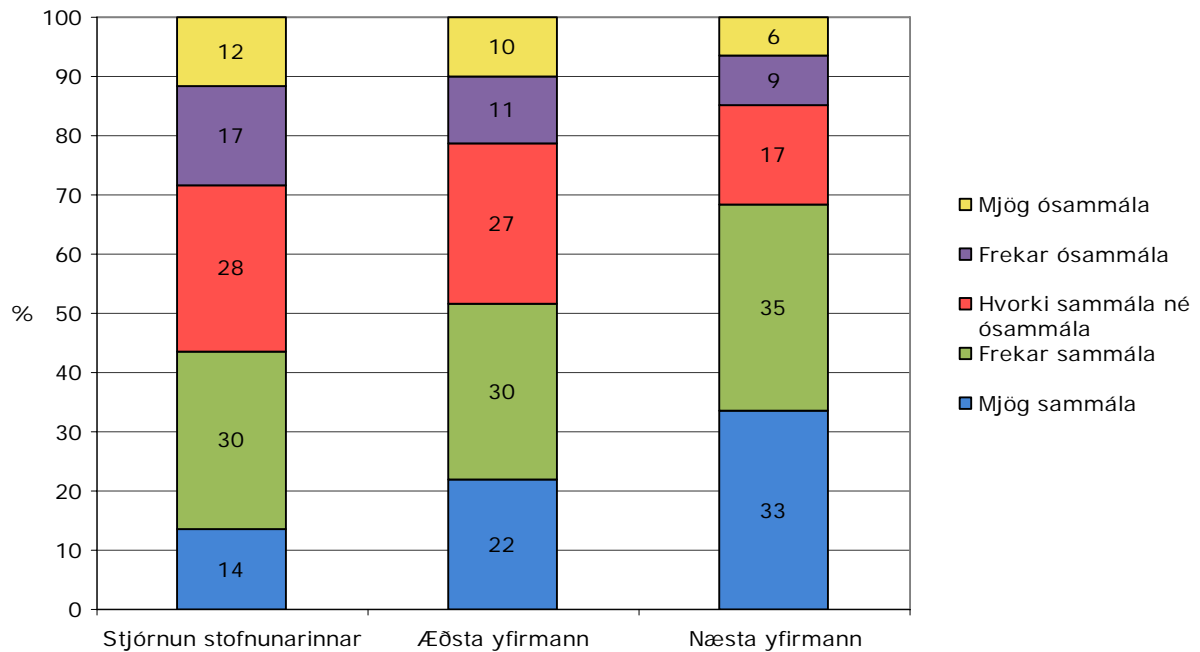
Í könnuninni var spurt um afstöðu starfsmanna til stjórnunar stofnana. Spurt var um upplýsingamiðlun og samráð og mat fengið á vinnubrögum og þjónustu stofnana sem þeir starfa hjá. Niðurstöður voru bornar saman við sambærilega könnun frá 1998.

Stjórnun almennt, næsti og æðsti yfirmaður

Alls voru um 44% þátttakenda sammála („frekar“ eða „mjög sammála“) staðhæfingunni „Þegar á heildina er litið er ég ánægður með stjórnun stofnunarinnar“. Hér er um að ræða sama hlutfall og árið 1998. Tæplega 14% eru mjög sammála sem er ívið lægri tala en árið 1998. Talsvert hærra hlutfall starfsmanna var ánægt með æðsta yfirmann sinn en stjórnun almennt eða rúmur helmingur og rúmlega 2 af hverjum 10 mjög ánægðir. Jákvæð afstaða til yfirmanna er háð því hve nálægt starfsmaðurinn er þeim skipulagslega séð. Nokkuð fleiri voru þannig ánægðir með næsta yfirmann

sinn en þann æðsta. Um $\frac{2}{3}$ hlutar hópsins voru sammála staðhæfingunni „Þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) með næsta yfirmann minn“, þar af þriðjungur mjög ánægður.

Mynd 5: Ánægja með stjórnun stofnunar í heild, æðsta og næsta yfirmann

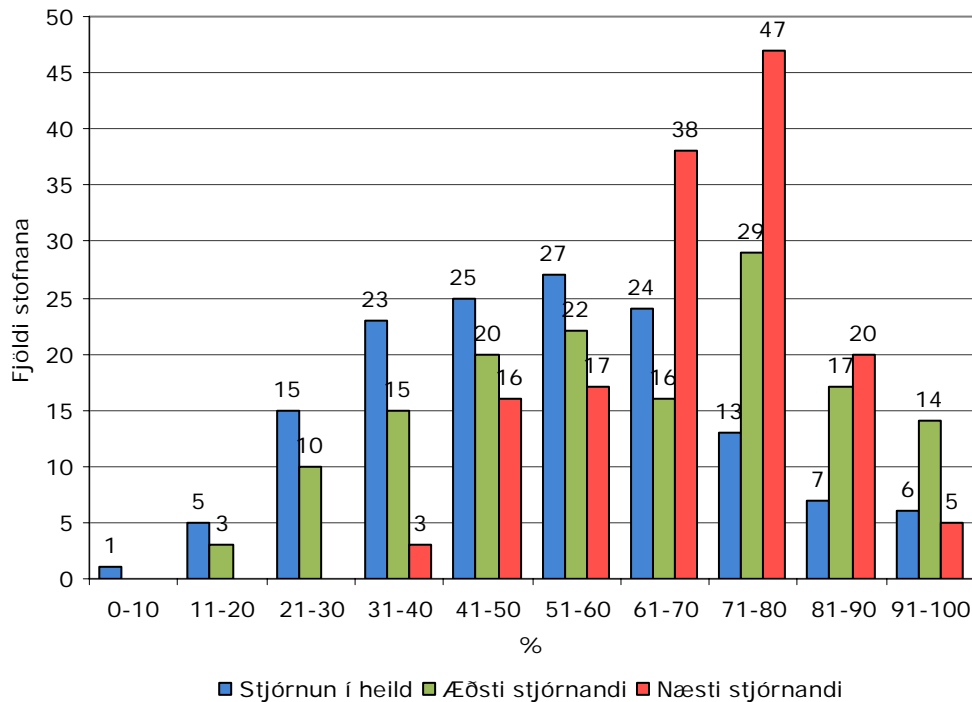


Myndin sýnir afstöðu þátttakenda til eftirfarandi staðhæfinga: „Þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) með stjórnun stofnunarinnar“, „Þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) með æðsta yfirmann stofnunarinnar“ og „Þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) með næsta yfirmann minn“.

Afstaða til staðhæfingarinnar „Þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) með stjórnun stofnunarinnar“ er breytileg eftir því hvar þátttakendur starfa. Mest ánægja er að jafnaði innan framhalds- og háskóla (61%) en lægst hjá heilbrigðisstofnunum (31%). Þar sem síðarnefndi hópurinn er um 38% allra þátttakenda hefur svörun hans veruleg áhrif á heildarhlutfallið til lækkunar. Eins og fram kemur í inngangi er sú stofnanaflokkun sem hér er notuð nokkuð frábrugðin þeirri sem stuðst var við 1998. Óverulegar breytingar hafa orðið innan þeirra flokka sem eru samaburðarhæfir.

Mikil dreifing er á svörum starfsmanna einstakra stofnana. Hjá sex stofnunum voru meira en 90% ánægðir með stjórnun stofnunarinnar þegar á heildina er litið. Hjá sama fjölda stofnana voru hins vegar eingöngu 20% eða færri sammála staðhæfingunni. Hlutfallið hjá flestum stofnunum var 51-60%. Talsverð dreifing er líka á svörum þegar skoðuð er afstaða til æðsta stjórnanda. Hjá þremur stofnunum voru svör á bilinu 11-20% en hjá 14 stofnunum 91-100%. Mun minni breytileiki er í mati á næsta stjórnanda, hlutfall ánægðra var oftast á bilinu 61-80%

Mynd 6: Ánægja með stjórnun stofnunar í heild, æðsta og næsta yfirmann – hlutfall einstakra stofnana

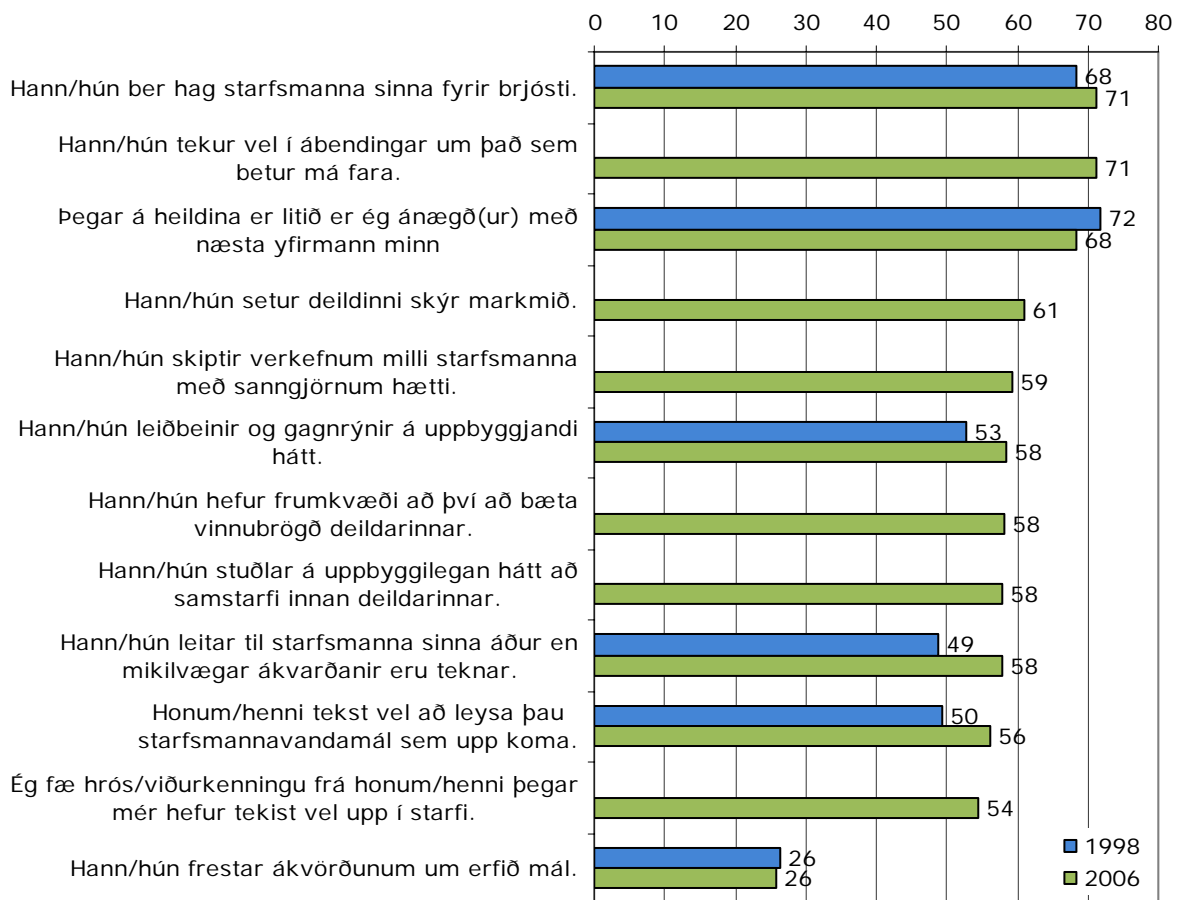


Hér er miðað við hlutfall þeirra sem eru frekar eða mjög sammála staðhæfingunum: „Þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) með stjórnun stofnunarinnar“, „Þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) með æðsta yfirmann stofnunarinnar“ og „Þegar á heildina er litið er ég ánæg(ur) með næsta yfirmann minn“. Miðgildi: „Stjórnun í heild“: 53%, „æðsti yfirmaður“: 63% og „næsti yfirmaður“: 70%.

Eins og árið 1998 er hlutfall þeirra sem eru ánægðir með stjórnun stofnunar í heild lægra hjá starfsmönnum stærri stofnana en þeirra minni, talið í stöðugildum. Þannig var annar hver þátttakandi ánægður með stjórnun þeirra stofnana þar sem störfuðu innan við hundrað starfsmenn en einungis einn af hverjum þremur þar sem störfuðu fimm hundruð starfsmenn eða fleiri.

Hlutfallslega færri eru í heildina litið ánægðir með næsta yfirmann sinn en átta árum áður. Þegar bornar eru saman staðhæfingar um tiltekna stjórnunarhætti má þó greina jákvæðari afstöðu 2006 en árið 1998. Umtalsvert fleiri voru þannig sammála staðhæfingunni „Hann/hún leitar til starfsmanna sinna áður en mikilvægar ákvarðanir eru teknar“. Einnig telja nú áberandi fleiri að næsta yfirmanni takist vel að leysa starfsmannavandamál sem upp koma og að hann leiðbeini og gagnrýni á uppbyggjandi hátt. Einungis um fjórðungur var sammála þeirri staðhæfingu að næsti yfirmaður fresti ákvörðunum um erfið mál. Ekki er munur á ánægju með næsta yfirmann eftir kynferði hans. Munur var greinanlegur árið 1998 þótt hann væri litill.

Mynd 7: Stjórnarhættir næsta yfirmanns – samanburður 1998 og 2006

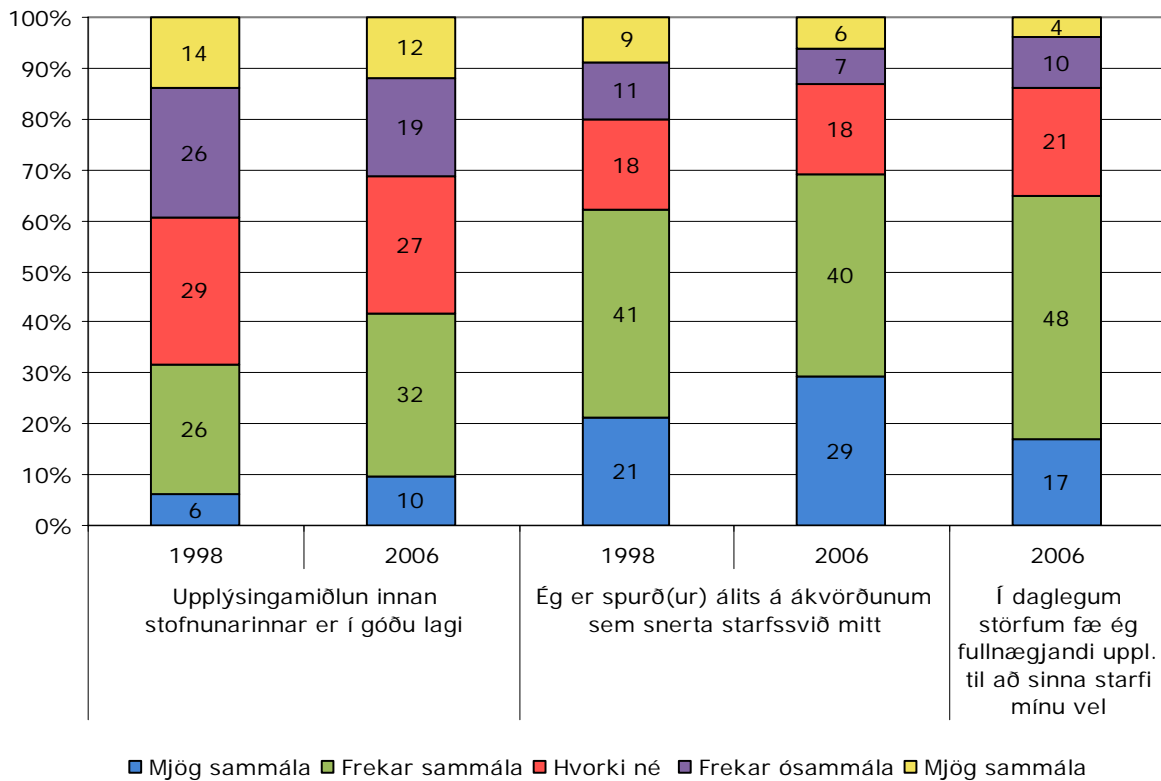


Myndin sýnir hlutfall þátttakenda sem eru frekar og mjög sammála staðhæfingunum.

Upplýsingamiðlun og samráð

Í samræmi við breytingar á afstöðu til næsta yfirmanns, sem minnst er á hér að framan, kemur fram merkjanleg hækkun á hlutfalli þeirra sem telja að upplýsingamiðlun innan stofnunar sem þeir starfa hjá sé í góðu lagi. Hlutfallið hefur hækkað úr 32% í 42%. Hlutfallslega heldur fleiri starfsmenn kváðust vera spurðir áhlits á ákvörðunum er snertu starfssvið þeirra, eða um 7 af hverjum 10, en 1998 voru það um 6 af hverjum 10. Tæpir $\frac{2}{3}$ hlutar töldu sig í daglegum störfum fá fullnægjandi upplýsingar til að sinna starfi sínum vel. Árið 1998 taldi tæpur helmingur sig fá fullnægjandi upplýsingar um það sem væri að gerast innan stofnunarinnar og snerti starf þeirra. Staðhæfingar eru ekki eins orðaðar og því erfitt að draga miklar ályktanir af samanburði þeirra.

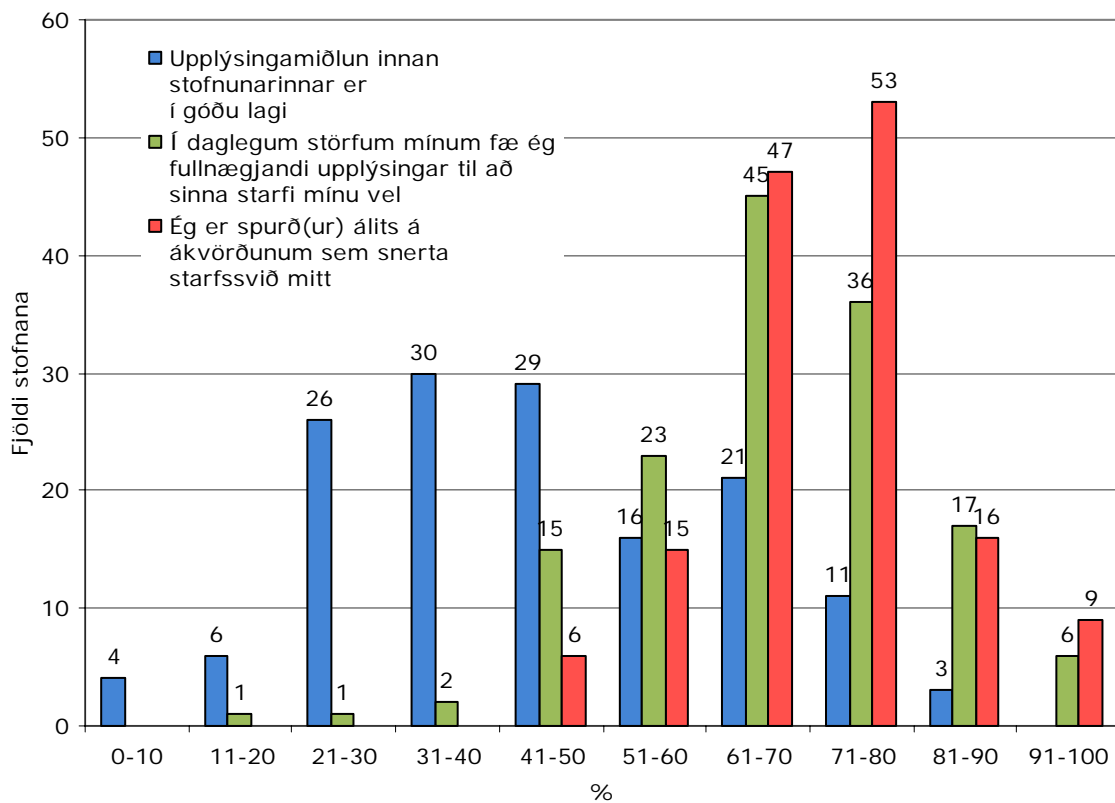
Mynd 8: Upplýsingamiðlun og samráð – hlutfall einstakra stofnana



Afstaða til upplýsingamiðlunar er breytileg eftir tegundum stofnana. Eingöngu 31% starfsmanna sýslumanns- og löggæsluembætta og fangelsa voru sammála því að upplýsingamiðlun væri í góðu lagi en hæst var hlutfallið 54% meðal starfsmanna stofnana sem sinna félags- og lýðheilsumálum.

Þegar einstakar stofnanir eru skoðaðar kemur fram mikill breytileiki. Hjá þremur stofnunum töldu yfir 80% þátttakenda að upplýsingamiðlun væri í góðu lagi en hjá fjórum stofnunum var hlutfallið innan við 10%. Afstaða starfsmanna einstakra stofnana er ekki jafnólík þegar skoðaðar eru staðhæfingarnar „Í daglegum störfum mínum fæ ég fullnægjandi upplýsingar til að sinna starfi mínu vel“ og „Ég er spurð(ur) áhlits á ákvörðunum sem snerta starfssvið mitt“. Í báðum tilvikum er algengasta hlutfallið á bilinu 61-80%.

Mynd 9: Upplýsingamiðlun og samráð



Hér er miðað við hlutfall þeirra sem eru frekar eða mjög sammála staðhæfingunni. Miðgildi: „Upplýsingamiðlun innan ...“: 42%, „Í daglegum störfum mínum ...“: 67% og „Ég er spurð(ur) álits á ákvörðunum sem snerta starfssvið mitt“: 71%.

Ein af niðurstöður könnunarinnar 1998 var að ánægja með upplýsingamiðlun innan stofnunar lækkaði eftir því sem stofnanirnar urðu stærri. Samkvæmt niðurstöðum 2006 virðist þetta samband ekki lengur vera fyrir hendi. Við þennan samanburð verður að hafa í huga að fámennustu stofnanirnar, þær sem eru með innan við 20 starfsmenn, tóku ekki þátt 2006. Sú breyting ætti þó frekar að leiða til lækkunar á hlutfallinu en til hækkunar. Við skoðun virðist hlutfall þeirra sem eru ánægðir með upplýsingamiðlun hafa hækkað innan allra stærðarflokka ef undanskildar eru stofnanir með 50-99 starfsmenn. Þannig má sjá að hjá stofnunum með 200-499 starfsmenn (samaltals 6 stofnanir) eru 53% þátttakenda ánægð með upplýsingamiðlun innan stofnunar. Þetta hlutfall var 18% 1998.

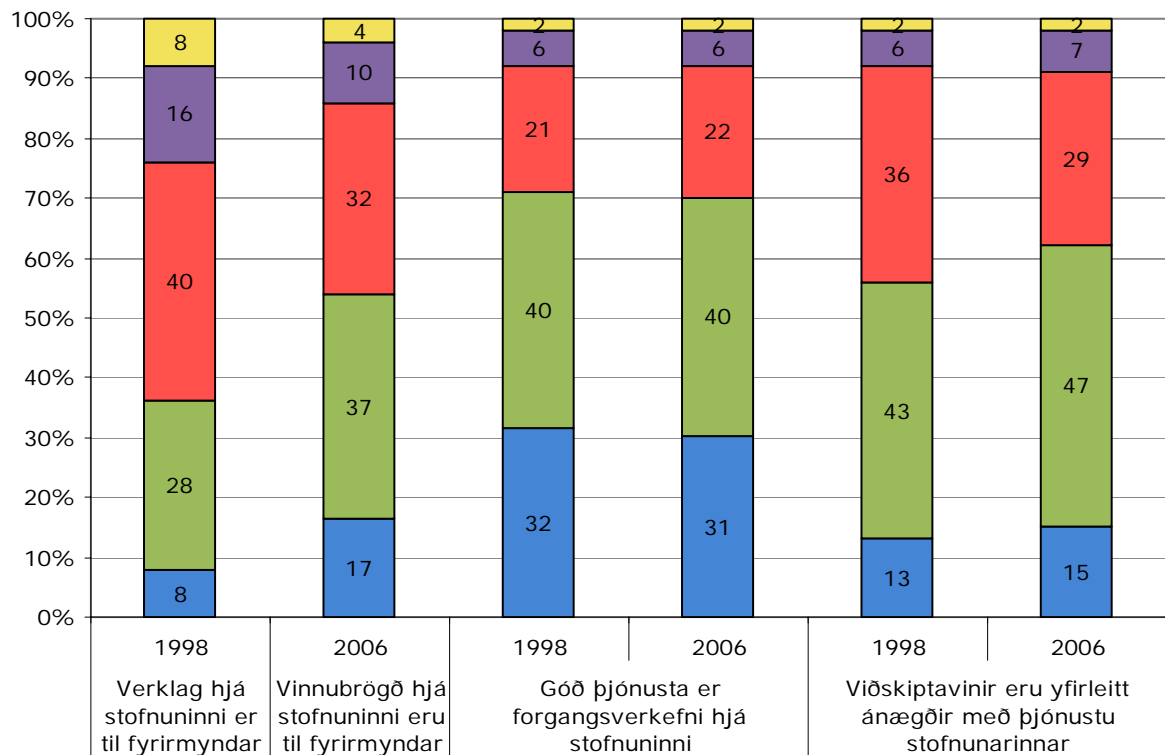
Vinnubrögð og þjónusta

Fengin var afstaða þátttakenda til vinnubragða og þjónustu hjá þeim stofnunum þeir störfuðu hjá. Fram kemur að rúmur helmingur þátttakenda taldi að vinnubrögð hjá stofnuninni væru til fyrirmyndar, 7 af hverjum 10 að góð þjónusta væri forgangsverkefni og 6 af hverjum 10 að viðskiptavinir væri yfirleitt ánægðir með þjónustu hennar.

Heldur fleiri starfsmenn telja að viðskiptavinir séu ánægðir með þjónustu stofnunarinnar en árið 1998. Fleiri telja að vinnubrögð séu til fyrirmyndar samanborið við þá sem töldu verklag vera til

fyrirmyndar 1998. Við ályktanir á þessum samanburði verður að hafa í huga að staðhæfingarnar eru ekki eins orðaðar.

Mynd 10: Vinnubrögð og þjónusta

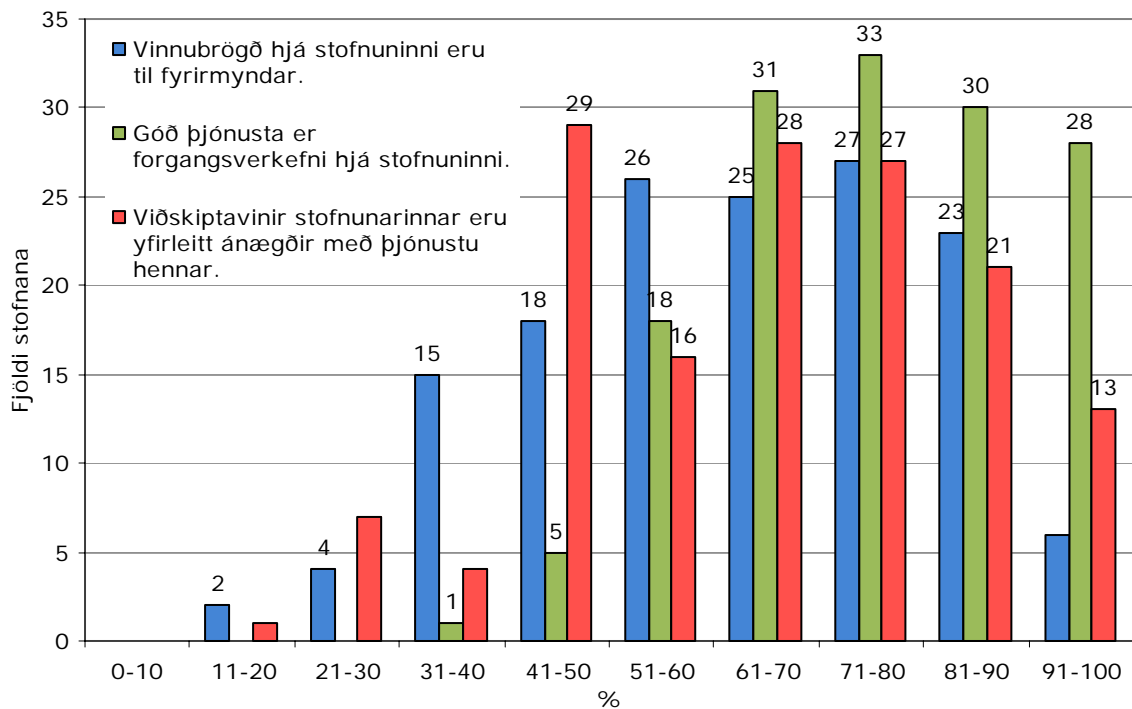


■ Mjög sammála ■ Frekar sammála ■ Hvorki sammála né ósammála ■ Frekar ósammála ■ Mjög ósammála

Viðhorf til framangreindra staðhæfinga eru háð því hvar fólk starfar. Þegar stofnanaflokkar eru skoðaðir kemur í ljós að hlutfall þeirra sem telja að vinnubrögð hjá stofnuninni séu til fyrirmyndar er frá 44% upp í 72%. Hlutfall þeirra sem telja að viðskiptavinir séu yfirleitt ánægðir með þjónustu þessara stofnana er frá 44% upp í 75%. Hjá einstökum stofnunum mælist hlutfallið lægst 15% en hæst 98%.

Mikill breytileiki kemur fram hjá einstökum stofnunum. Hjá tveimur stofnunum telja eingöngu innan við 20% starfsmanna að vinnubrögð séu til fyrirmyndar en hjá sex stofnana eru meira en 90% starfsmanna sammála staðhæfingunni. Svipuð breidd er í hlutfalli þeirra sem eru sammála staðhæfingunni um að viðskiptavinir stofnunar séu yfirleitt ánægðir með þjónustu hennar. Heldur minni dreifing er á afstöðu starfsmanna til þess hvort góð þjónusta sé forgangsverkefni hjá stofnuninni.

Mynd 11: Vinnubrögð og þjónusta – dreifing einstakra stofnana



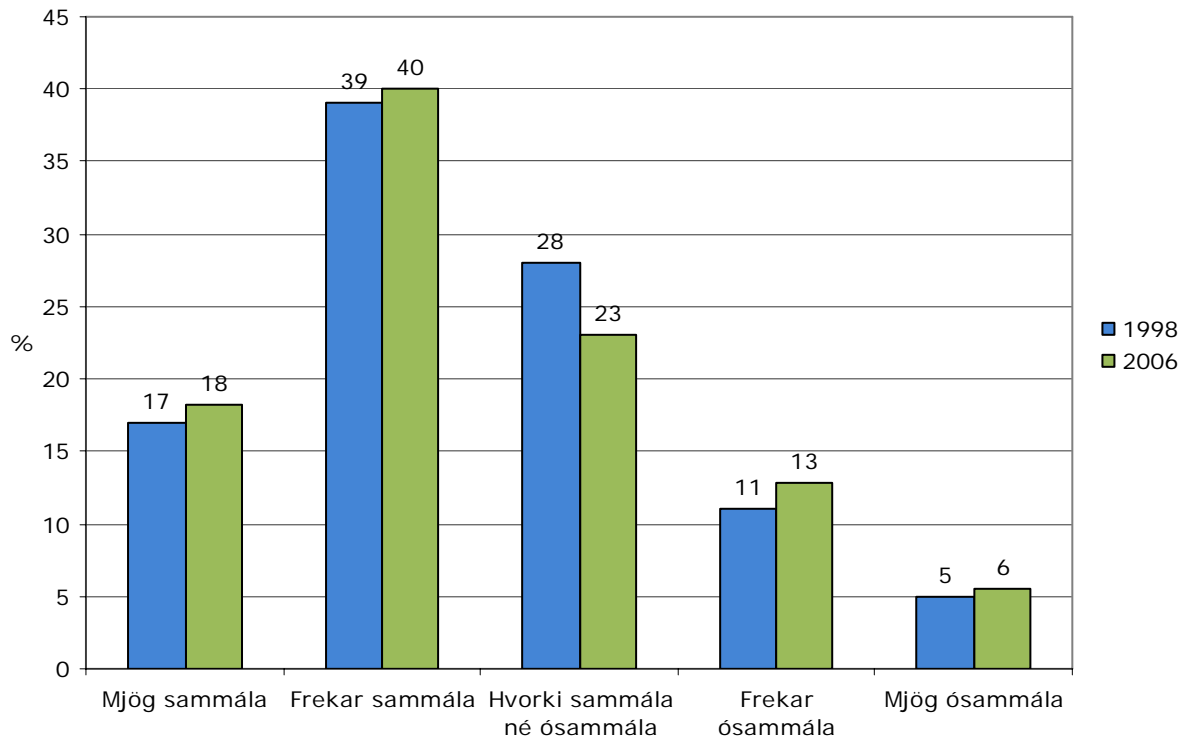
Hlutfall þeirra sem eru frekar eða mjög sammála staðhæfingunum. Miðgildi: „Vinnubrögð hjá stofnuninni eru til fyrirmyndar“: 66%, „Góð þjónusta er forgangsverkefni hjá stofnuninni“: 75% og „Viðskiptavinir stofnunarinnar eru yfirleitt ánægðir með þjónustu hennar“: 64%.

Ímynd stofnana

Upplifun starfsmanna á því hvernig ímynd eigin stofnunar er í samfélaginu getur haft áhrif á ýmsa vinnutengda þætti. Í könnuninni kemur fram umtalsverð fylgni milli þess hvernig starfsmenn telja ímynd stofnunar og afstöðu til vinnubragða ($r_s = .35$), þjónustu ($r_s = .32$) og ánægju viðskiptavina ($r_s = .51$). Greinanleg fylgni er milli þessa þáttar og starfsánægju ($r_s = .24$), hvort starfsmaður stefnir að því að starfa hjá stofnuninni næstu tvö árin ($r_s = .21$) og samsömunar („Þegar einhver gagnrýnir stofnunina tek ég það til mín“, $r_s = .24$).

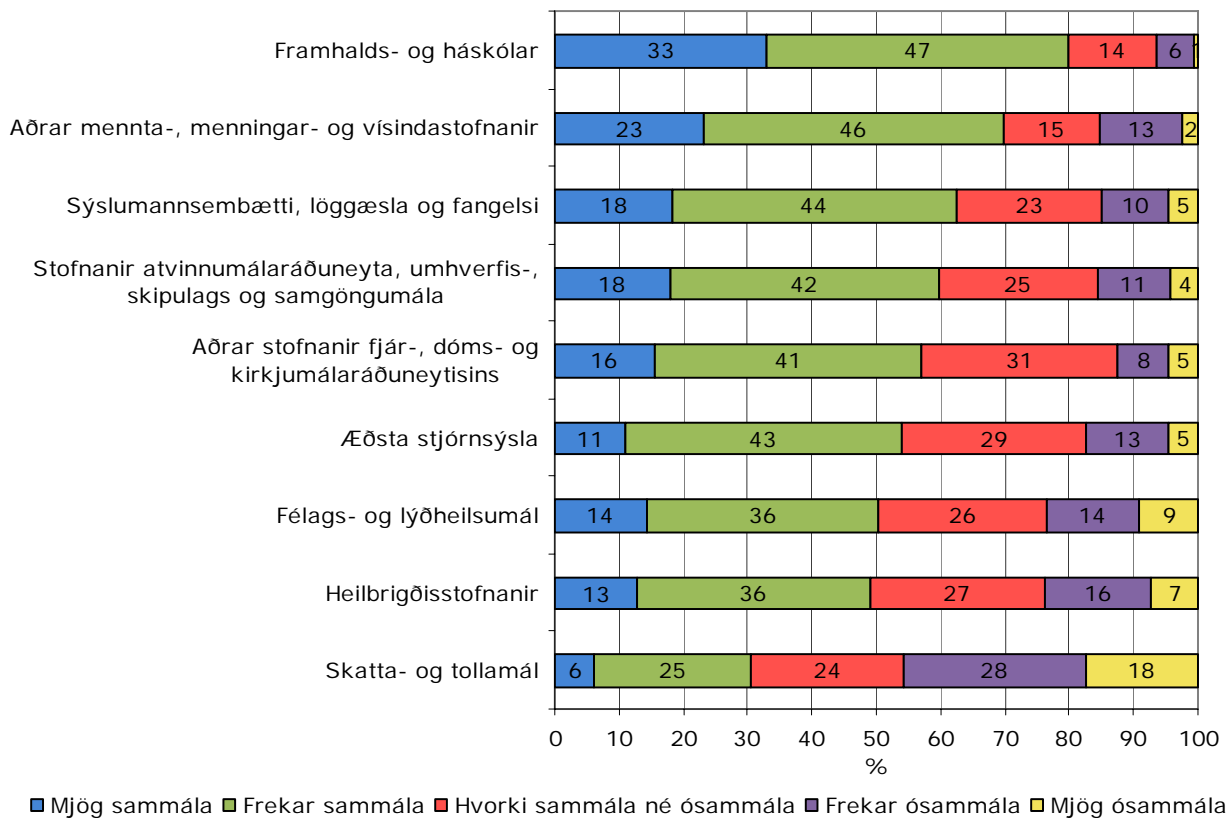
Afstaða starfsmanna til ímyndaðar stofnunarinnar sem þeir starfa hjá er svipuð og kom fram 1998. Árið 2006 voru alls 58% sammála því að ímyndin væri jákvæð en hlutfallið var 56% árið 1998. Ósammála voru 19% en voru áður 16%.

Mynd 12: „Ímynd stofnunarinnar í samfélaginu er jákvæð“ – samanburður 1998 og 2006



Þegar afstaða starfsmanna til ímyndar eigin stofnunar er skoðuð út frá stofnanaflokkum kemur í ljós að afstaðan er jákvæðust meðal starfsmanna framhalds- og háskóla. Alls 8 af hverjum 10 sem þar starfa telja að ímynd þessara stofnana sé jákvæð. Lægsta hlutfallið mældist hjá starfsmönnum stofnana sem sjá um skatta- og tollamál en þar eru 3 af hverjum 10 sammála þessari staðhæfingu. Enn meiri breidd kemur fram þegar einstakar stofnanir eru skoðaðar, hlutfallið mælist lægst 6% en hæst 100%.

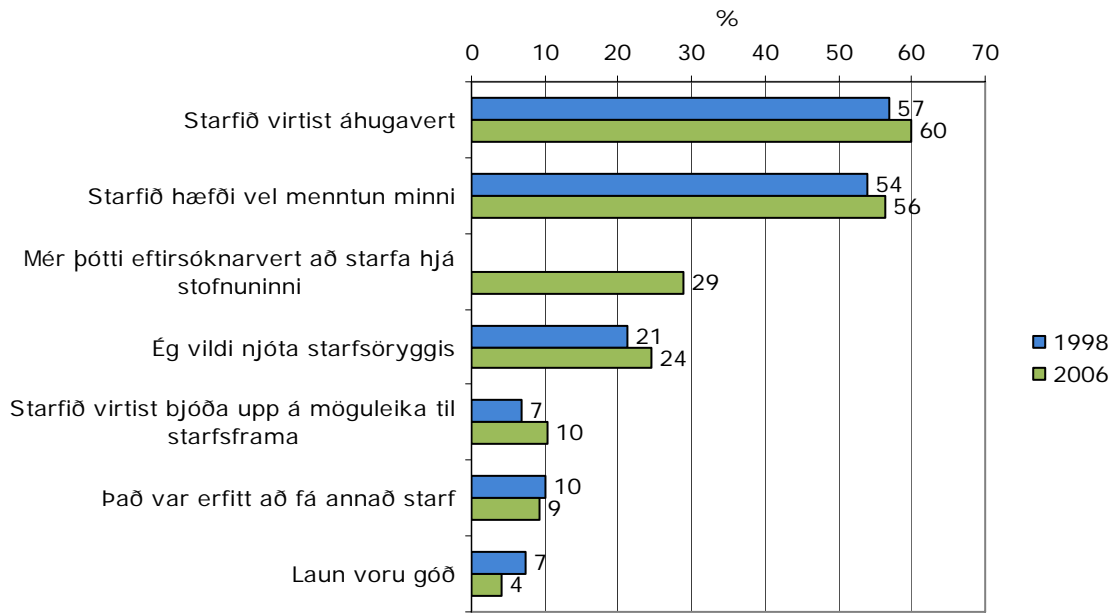
Mynd 13: „Ímynd stofnunarinnar í samfélaginu er jákvæð“



Upphaf starfs – ástæður

Spurt var um hvaða þættir hefðu leitt til þess að fólk hóf störf á núverandi vinnustað. Þeir þættir sem þátttakendur töldu oftast að hefðu haft mikil áhrif voru annars vegar að starfið hafi virst áhugavert (6 af hverjum 10) og hins vegar að starfið hafi hæft menntun þeirra (tæplega 6 af hverjum 10). Margir nefna einnig tvo aðra þætti, að það hafi verið eftirsóknarvert að starfa hjá stofnuninni og að þeir vildu njóta starfsöryggis. Möguleiki á starfsframa, laun eða að það væri erfitt að fá annað starf var sjaldan nefnt sem veigamikil ástæða fyrir því að fólk leitaði eftir starfi hjá viðkomandi stofnun. Ofangreind hlutföll virðast lítið hafa breyst frá 1998.

Mynd 14: „Hverjar voru ástæður þess að þú hófst störf hjá núverandi vinnuveitanda?“



Unnt var að merkja við fleiri en eitt atriði. * Eingöngu var valið gildið „Hafði mikil áhrif“. Laun: Árið 1998 var valmöguleikinn „Launin voru góð eða betri en í fyrra starfi“.

Skoðað var sérstaklega hvað ímynd stofnunar í samfélaginu hefði haft mikil áhrif þegar ákveðið var að sækjast eftir starfi þar. Rúmur helmingur allra sem var mjög sammála því að ímynd stofnunarinnar í samfélaginu væri góð nefndi það sem mikilvæga ástæðu að eftirsóknarvert væri að starfa þar. Eingöngu 6% í þessum hópi nefna að það hafi ekki haft nein áhrif. Fylgni á milli þessara breytna er greinanleg ($r_s = .29$). Engin sambærileg fylgni er á milli afstöðu til ímyndaðar og annarra ástæðna sem starfsmenn gefa upp fyrir því að þeir hófu störf hjá stofnuninni.

Mannauðsstjórnun ríkisstofnana

Miklar breytingar hafa orðið á starfsmannamálum ríkisins á tæpum tveimur áratugum. Stjórnendur stofnana hafa í vaxandi mæli fengið ákvörðunarvald varðandi ráðningar og kjaramál. Segja má að þessi þróun hafi hafist 1990 með heimild fjármálaráðherra til að fela einstökum ríkisstofnunum framkvæmd kjarasamninga. Stjórnendur stofnana fengu á tíunda áratugnum aukið svigrúm til ráðninga nýrra starfsmanna, m.a. á grundvelli nýrra laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins frá 1996. Frá 1997 var samþykkt í kjarasamningum að færa launaákvæðanir í meira mæli í hendur stofnana með svokölluðum stofnasamningum.

Í samræmi við þróun á almenna vinnumarkaðnum hafa ýmsar aðferðir við mannauðsstjórnun rutt sér til rúms á undanförunum árum. Hér má nefna formleg starfsmannasamtöl og það að stofnanir hafa í vaxandi mæli sett sér skriflega starfsmannastefnu. Hefðbundin stjórnunartæki, svo sem starfslýsingar, hafa fengið meira vægi. Stofnanir hafa sýnt frammistöðumatskerfum aukinn áhuga þar sem markmiðið er að tengja laun við árangur í starfi. Þessu til viðbótar má nefna vaxandi áherslu á að samflétta mannauðsstjórnun við stjórnun stofnana og fyrirtækja almennt.

Vaxandi framboð af námskeiðum og lengra námi í mannauðsstjórnun hefur endurspeglad mikinn áhuga á viðfangsefninu og vilja margra til að tileinka sér nýja þekkingu á sviðinu. Þetta á ekki síst við um stjórnendur hjá hinu opinbera.

Allir þessir þættir undirstrika mikilvægi þess að ítarlegra upplýsinga sé aflað um mannauðsstjórnun ríkisstofnana. Fengin var afstaða starfsmanna til helstu verkefna á þessu sviði eins og starfsmannastefnu, ráðninga, nýliðunar, sí- og endurmenntunar og starfsmannasamtala.

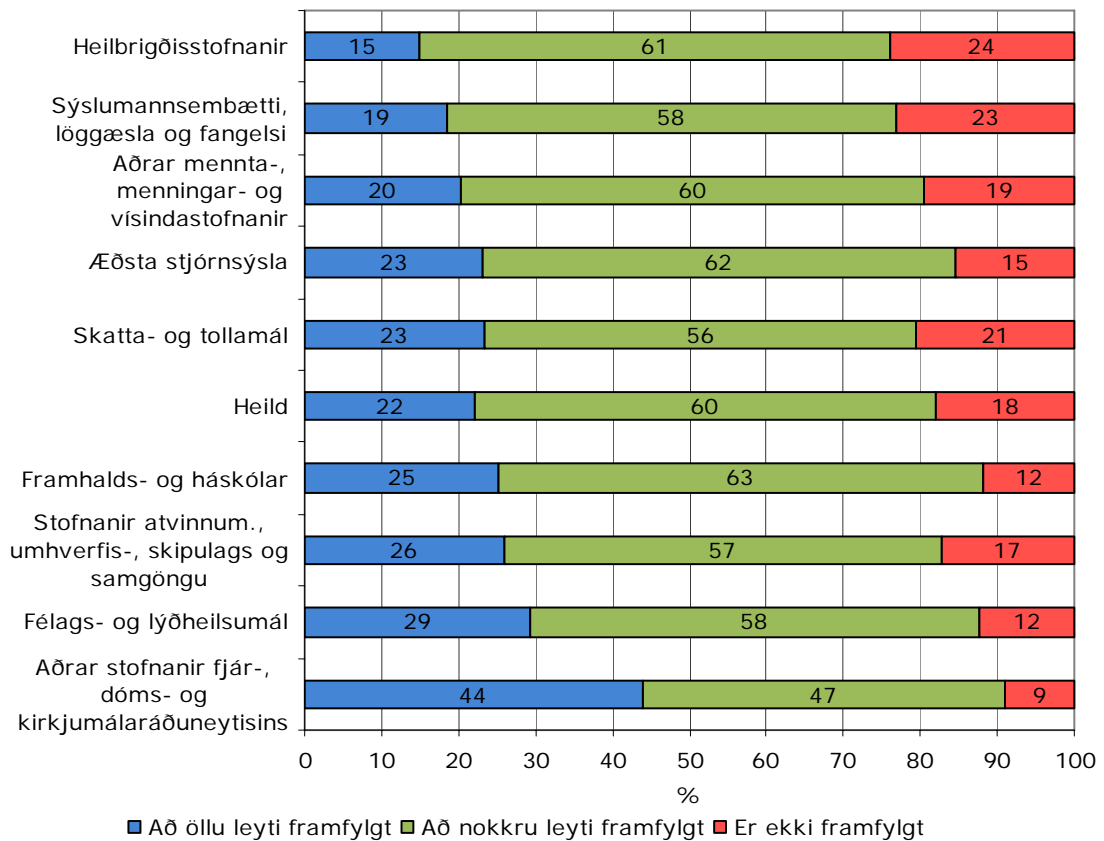
Starfsmannastefna

Í könnuninni voru starfsmenn spurðir hvort stofnunin sem þeir störfuðu hjá hefði skriflega starfsmannastefnu. Slík stefna felur í sér lýsingu á þeim gildum og reglum sem varða starfsmannamál stofnunar. Markmið hennar er að tryggja sameiginlegan skilning á þeim viðfangsefnum sem stefnan fjallar um. Í stefnunni er algengast að fjallað sé um ráðningar, val, starfsþróun, starfskjör, jafnrétti, vinnubrögð og vinnuumhverfi.

Rúmur helmingur þátttakenda tilgreindi að skrifleg starfsmannastefna væri í gildi hjá stofnuninni sem þeir starfa hjá en eingöngu 8% að hún væri ekki til staðar. Eftirtektarvert er að tæplega 4 af hverjum 10 sögðust ekki vita hvort slík stefna væri í gildi. Af þessum ástæðum er ekki unnt að fullyrða á grundvelli þessara gagna hjá hve mörgum stofnunum skrifleg starfsmannastefna er í gildi. Árið 1998 voru 20% ríkisstofnana með skriflega starfsmannastefnu.

Í þeim tilvikum þar sem skrifleg starfsmannastefna er í gildi telja 6 af hverjum 10 starfsmönnum að henni sé framfylgt að nokkru leyti, um 2 af hverjum 10 að henni sé að öllu leyti framfylgt og svipað hlutfall telur að henni sé alls ekki framfylgt. Ennfremur er þetta hlutfall misjafnt eftir tegundum stofnana. Eingöngu 15% starfsmanna heilbrigðisstofnana telja að henni sé að öllu leyti framfylgt en 44% þeirra sem starfa hjá ýmsum stofnunum fjár-, dóms- og kirkjumálaráðuneyta (undanskilin eru sýslumannsembætti, löggæsla og fangelsi og stofnanir sem sinna skatta- og tollamálum).

Mynd 15: Framkvæmd starfsmannastefnu – flokkar stofnana



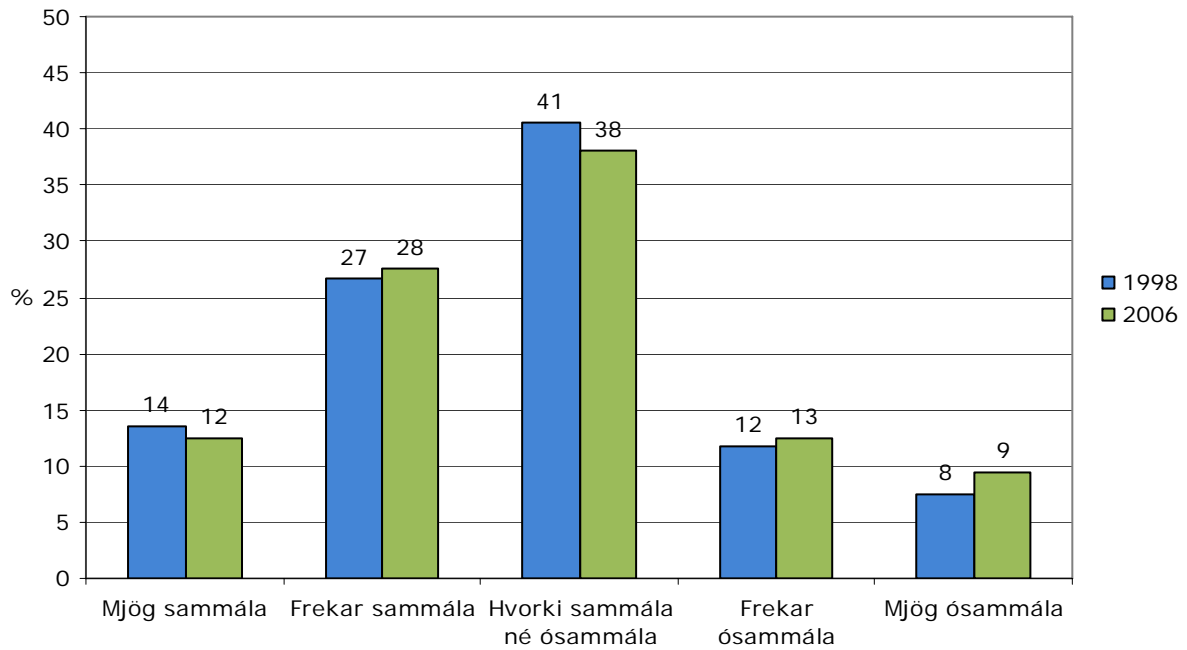
Fylgni er greinanleg milli framkvæmdar starfsmannastefnu og afstöðu til stjórnunar stofnunarinnar almennt ($\eta = .37$). Einnig má greina fylgni milli þess fyrrnefnda og starfsánægju ($\eta = .27$). Þessi fylgni er ekki til staðar þegar eingöngu er skoðað hvort starfsmannastefna er í gildi, óháð mati starfsmanna á framkvæmd hennar. Hins vegar er jákvætt samband milli þess hvort starfsmannastefna er í gildi og þess hvort starfsmenn telja að aðrar stjórnunartengdar aðferðir séu fyrir hendi, svo sem starfsmannasamtöl, stefnumótun, árangursstjórnun o.s.frv.

Ráðningar

Einn mikilvægasti en jafnframt vandasamasti þáttur mannauðsstjórnunar er ráðning nýrra starfsmanna. Sú ábyrgð hvílir á herðum stjórnenda ríkisins að fylgja ýmsum lögmæltum reglum um vinnubrögð sem ekki er gerð krafa um hjá stjórnendum einkafyrirtækja. Hér skiptir miklu að um allar veigamiklar ákvarðanir í starfsmannamálum ríkisins gilda bæði lög um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins og stjórnarsýslulög. Í könnuninni var fengið mat starfsmanna á vinnubrögðum við ráðningar. Einnig var spurt um hvort starfsmaður þekkti til þess að ráðið hefði verið í störf á öðrum forsendum en hæfni umsækjenda.

Flestir eða 4 af hverjum 10 tóku ekki afstöðu til staðhæfingarinnar „Ávallt er vandað til ráðningar starfsfólks hjá stofnuninni“. Líta má svo á að þessi hópur treysti sér ekki til að taka afstöðu til fullyrðingarinnar þar sem hann þekkir ekki til hvernig staðið er að ráðningum. Svipaður fjöldi segist sammála þessari staðhæfingu en um 2 af hverjum 10 ósammála. Árið 1998 tóku starfsmenn afstöðu til sömu fullyrðingar og var niðurstaðan nærri því sú sama.

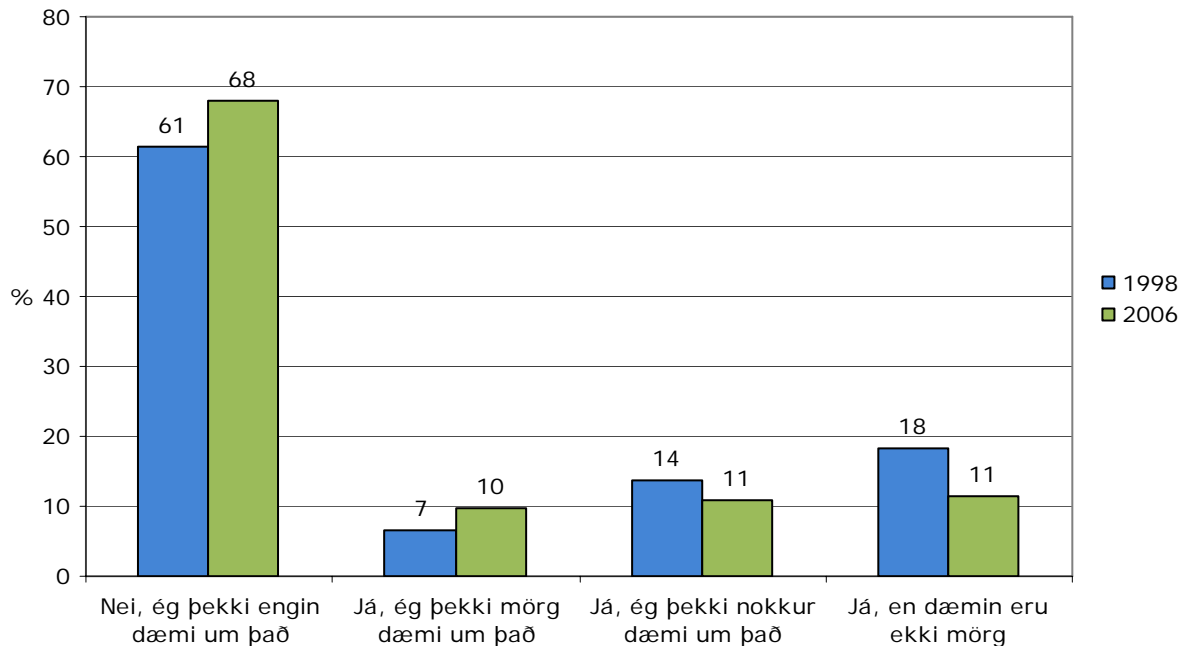
Mynd 16: „Ávallt er vandað til ráðningar starfsfólks á stofnuninni“



Þegar flokkar stofnana eru skoðaðir kemur í ljós að hæst er hlutfallið meðal starfsmanna stofnana félags- og lýðheilsamála, en þar var rúmur helmingur sammála staðhæfingunni. Lægst er hlutfallið meðal starfsmanna sýslumannsembætta, löggæslu og fangelsa þar sem eingöngu þriðjungur er sammála. Hlutfallið hjá einstökum stofnunum mælist hæst 94% en lægst um 6%.

Samanborið við 1998 voru heldur fleiri 2006 sem þekkja engin dæmi þess á sl. tveimur árum að ráðið hafi verið í störf hjá stofnuninni sem þeir starfa hjá á öðrum forsendum en hæfni umsækjenda. Hlutfallið hefur hækkað úr 61% í 68%. Þeir sem þekkja dæmi um það eru því 32% í stað 39% árið 1998.

Mynd 17: „Þekkir þú dæmi þess að á sl. tveimur árum hafi verið ráðið í störf hjá stofnuninni á öðrum forsendum en hæfni umsækjenda?“



Algengast var að starfsfólk innan æðstu stjórnsýslu þekkti dæmi um að ráðið hefði verið í starf hjá stofnuninni á öðrum forsendum en hæfni umsækjenda eða 44%. Lægst var hlutfallið um 25% hjá mennta-, menningar- og vísindastofnunum (öðrum en framhalds- og háskólum). Hlutfallið mælist eins og áður mjög mismunandi þegar einstakar stofnanir eru skoðaðar. Þannig þekktu starfsmenn fimm stofnana ekkert dæmi um að ráðið hefði verið í störf á öðrum forsendum en hæfni en hjá sex stofnunum þekktu 60% eða fleiri dæmi um slíkt.

Samband er milli afstöðu til þessara staðhæfinga og viðhorfs til stjórnunar. Veruleg fylgni er þannig milli þess hvort starfsmenn telja að ávallt sé vandað til ráðninga og ánægju þeirra með stjórnun stofnunarinnar í heild ($r_s = .50$) og með æðsta yfirmann ($r_s = .44$). Einnig kemur fram fylgni milli vinnubragða við ráðningar og starfsánægju ($r_s = .33$) og þess hvort starfsmenn hyggist vinna hjá stofnunni a.m.k. næstu tvö árin ($r_s = .23$).

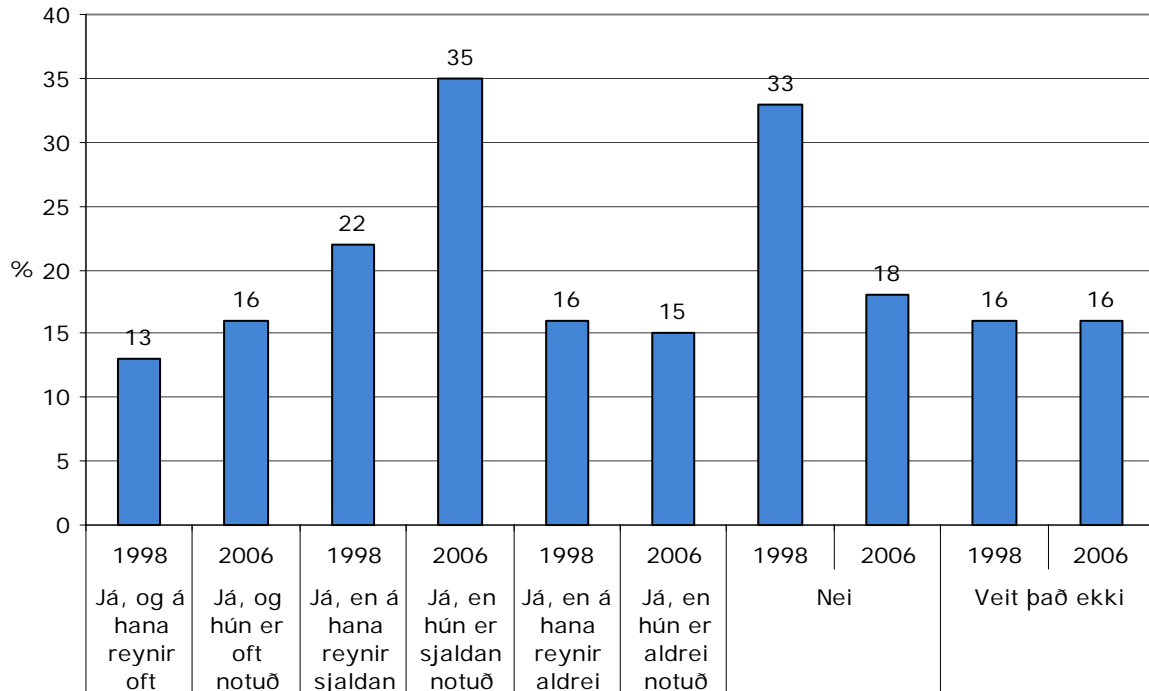
Starfslýsingar

Þótt löng hefð sé fyrir notkun starfslýsinga hafa þær fengið aukið gildi með stofnanasamningum. Spurt var hvort skrifleg starfslýsing (eða erindisbréf) væri til um starf viðkomandi. Um $\frac{2}{3}$ hlutar starfsmanna sögðu að til væri starfslýsing en $\frac{1}{3}$ taldi annaðhvort að hún væri ekki til eða kvaðst ekki vita það.

Talsvert algengara er að starfslýsingar séu fyrir hendi samanborið við árið 1998. Það ár töldu 33% starfsmanna að starfslýsing væri ekki til staðar en 18% árið 2006. Samanburður við 1998 sýnir að sami fjöldi telur sig ekki vita hvort starfslýsing er í gildi (16%). Virk notkun starfslýsinga virðist hins vegar ekki hafa breyst mikið, með fyrirvara um að spurningin var ekki eins orðuð 1998. Alls voru það 13% árið 1998 sem álitu að starfslýsing væri í gildi og á hana reyndi oft. Árið 2006 sögðu 16% að hún væri til staðar og oft notuð. Samanburður árána sýnir svipaða útkomu þegar skoðað

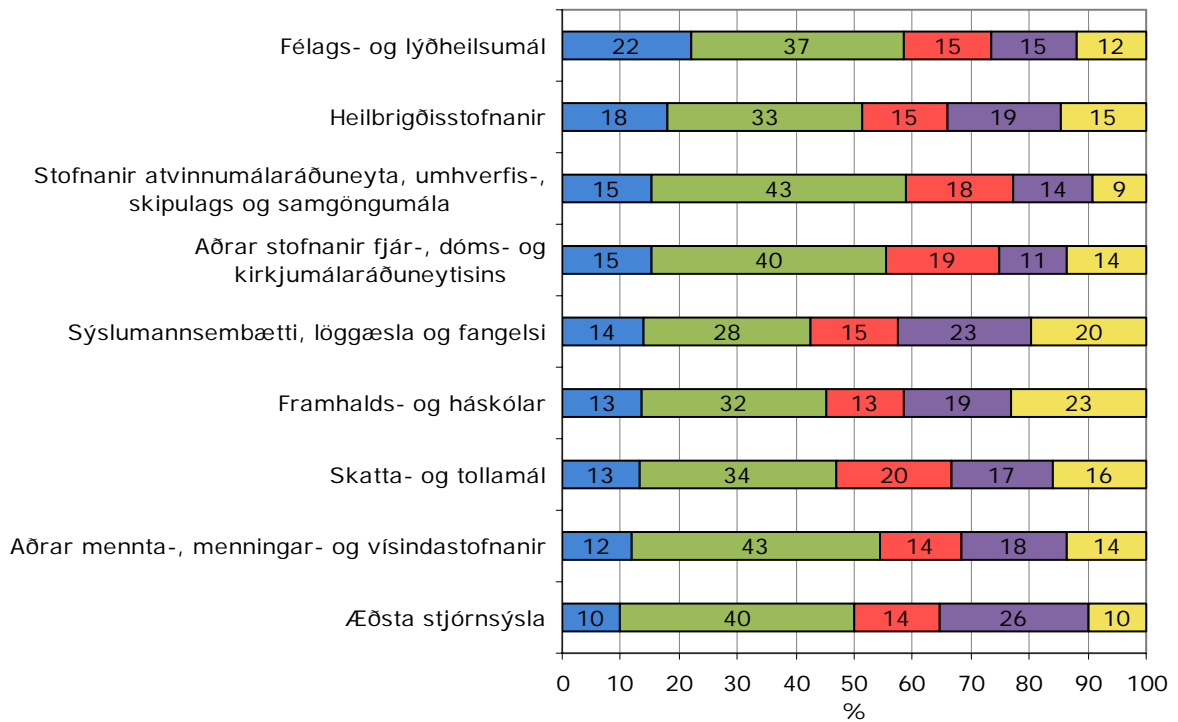
er hlutfall þeirra sem telja að á hana reyni aldrei eða að hún sé aldrei notuð. Þeim hefur hins vegar hlutfallslega fjölgað sem telja starfslýsingu sjaldan notaða eða að á hana reyni sjaldan.

Mynd 18: „Er til skrifleg starfslýsing (eða erindisbréf) um starf þitt?“ – samanburður 2006 og 1998



Nokkuð er misjafnt hve algengar starfslýsingar eru hjá stofnanaflokkum. Starfslýsingar virðast oftast vera notaðar hjá stofnunum sem sinna félags- og lýðheilsumálum en sjaldnast hjá ráðuneytum og öðrum stofnunum æðstu stjórnunnar. Hjá einungis átta stofnunum telja allir starfsmenn að hún sé fyrir hendi.

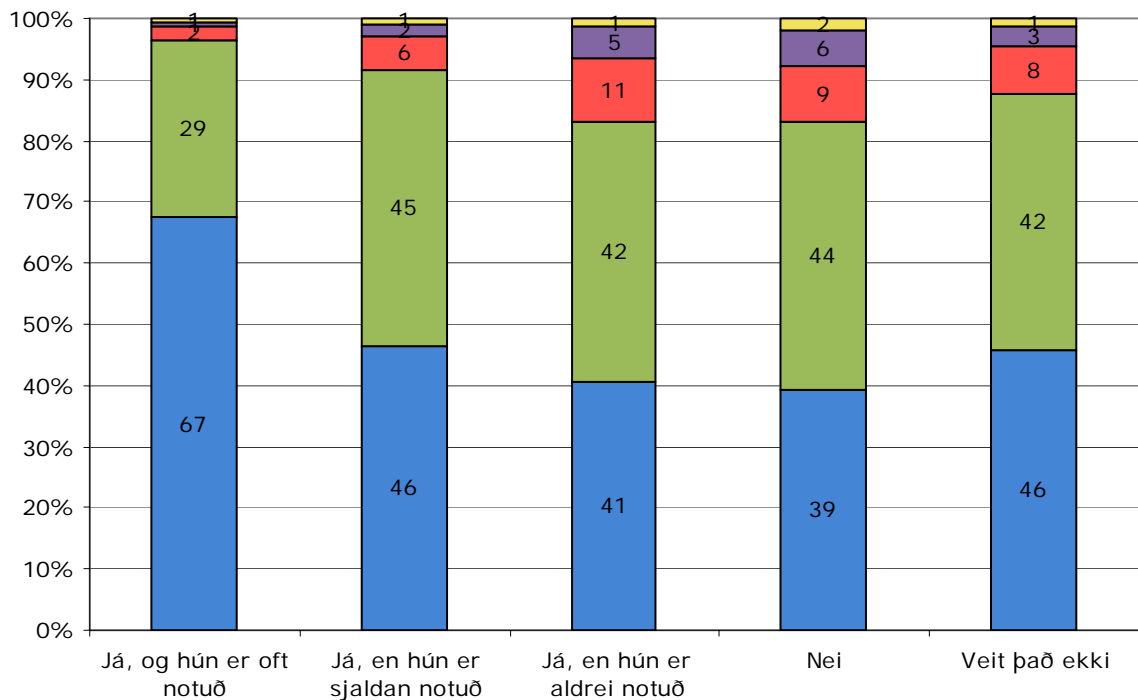
Mynd 19: „Er til skrifleg starfslýsing (eða erindisbréf) um starf þitt?“



■ Já, og hún er oft notuð ■ Já, en hún er sjaldan notuð ■ Já, en hún er aldrei notuð ■ Nei ■ Veit það ekki

Skoðað var hvort samband væri milli þess hvort starfslýsing er notuð og hvort starfsmenn vita til hvers er ætlast af þeim í starfi. Þar sem starfslýsing er oft notuð hafa starfsmenn eðlilega oftar vitneskju um það til hvers er ætlast til af þeim í starfi. Lítil munur er hins vegar á þessari vitneskju meðal þeirra starfsmanna sem segja að starfslýsing sé til en hún ekki notuð annars vegar og hins vegar þeirra sem telja að hún sé ekki fyrir hendi.

Mynd 20: „Ég veit til hvers er ætlast af mér í starfi“ – „Er til skrifleg starfslysing (eða erindisbréf) um starf þitt?“



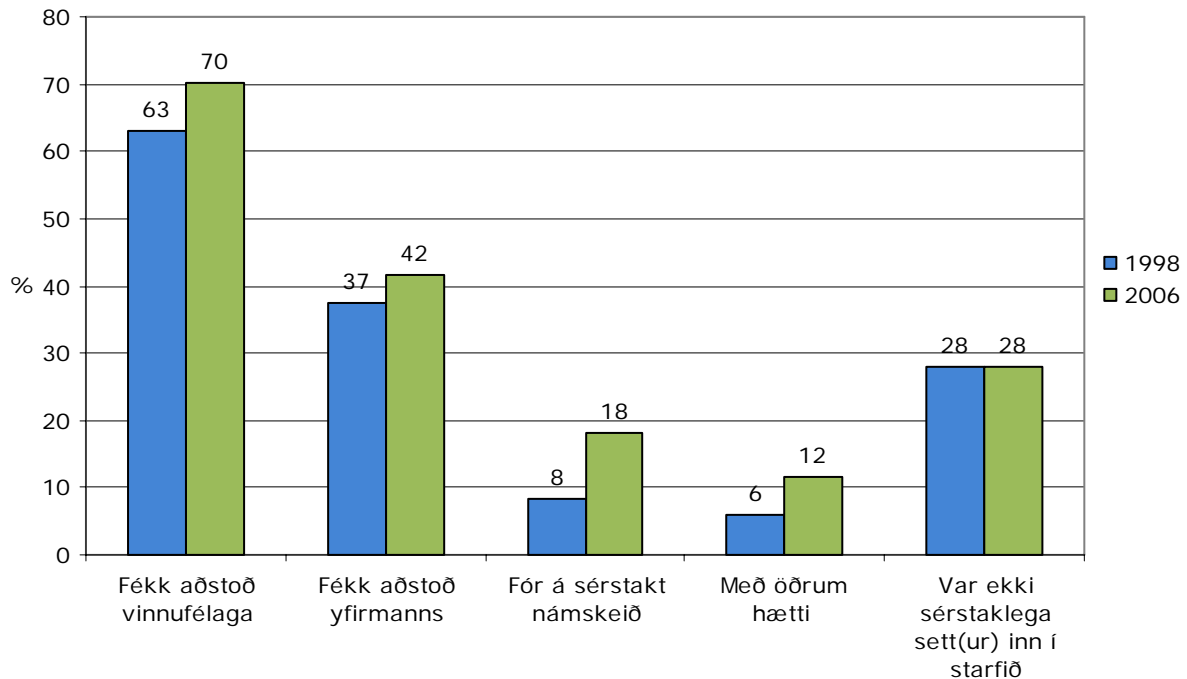
■ Mjög sammála ■ Frekar sammála ■ Hvorki sammála né ósammála ■ Frekar ósammála ■ Mjög ósammála

Upphaf starfs

Einn mikilvægur þáttur í mannauðsstjórnun stofnana og fyrirtækja er móttaka nýliða, hvernig nýir starfsmenn eru settir inn í verkefni sem þeim er ætlað að sinna og nýtt starfsumhverfi. Almennt er litið svo á að næsti yfirmaður í samvinnu við þann aðila sem sér um starfsmannamál stofnunarinnar hafi umsjón með þessu verkefni en jafnframt er reiknað með að aðrir vinnufélagar leiðbeini nýliðum. Það hefur færost í vöxt á undanförunum árum að notast sé við sérstakan gátlista í þessu sambandi. Hjá sumum stofnunum er gert ráð fyrir að nýir starfsmenn fái sérstaka þjálfun, sæki t.d. sérstakt nýliðanámskeið.

Í könnuninni voru þátttakendur spurðir hvernig þeim hefði verið leiðbeint þegar þeir hófu núverandi starf. Mögulegt var að merkja við fleira en eitt atriði. Langalgengast var að starfsmenn hefðu fengið aðstoð vinnufélaga eða í um 7 af hverjum 10 tilvikum. Innan við helmingur fékk leiðbeiningar frá yfirmanni og 2 af hverjum 10 fór á sérstakt námskeið. Tæpir 3 af hverjum 10 voru ekki sérstaklega settir inn í starfið.

Mynd 21: Hvernig leiðbeint við upphaf starfs



Starfsmenn gátu merkt við fleiri en eitt atriði. Heildarhlutfallið er því talsvert hærra en 100%.

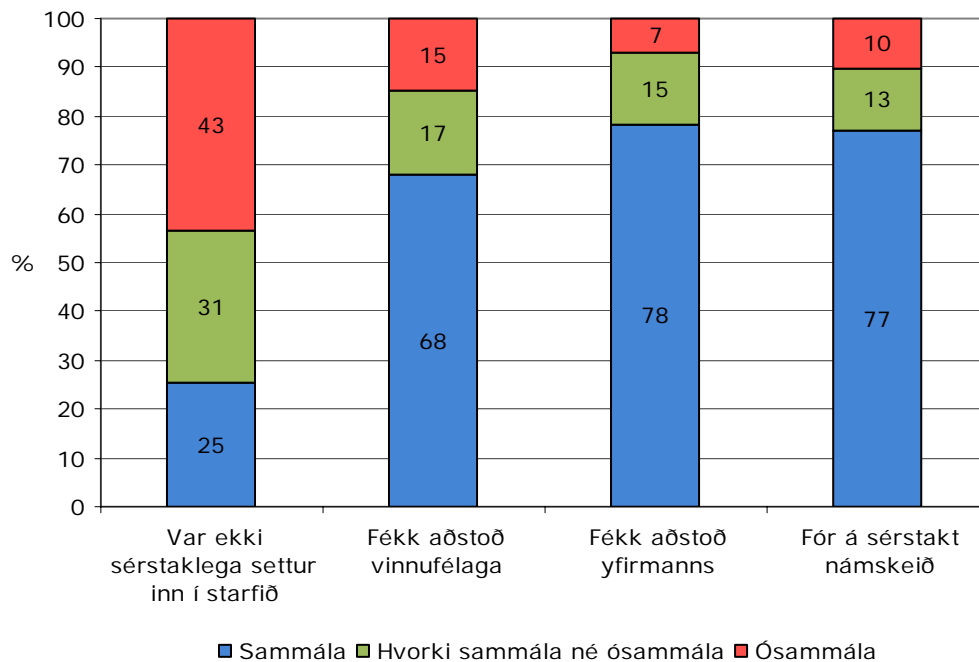
Þegar þessi hlutföll eru borin saman við niðurstöður frá 1998 kemur í ljós að þeim hefur talsvert fjölgað sem fara á sérstakt námskeið þegar þeir hefja störf. Einnig nefna starfsmenn oftár nú en áður að þeir hafi fengið aðstoð vinnufélaga eða verið leiðbeint af yfirmanni. Hlutfall þeirra sem ekki voru sérstaklega settir inn í starfið hefur hins vegar ekki breyst frá 1998.

Nokkur breytilegt er eftir stofnanaflokkum hvernig nýliðar eru settir inn í störf sín. Minnstur breytileiki er þó í því hversu algengt það er að hafa verið leiðbeint af starfsfélögum (á bilinu 62-77%). Meiri breidd er í svörum hvað varðar aðstoð yfirmanns eða 33-55% og hvort starfsmenn hafa farið á sérstakt námskeið (6-28%).

Um 53% þátttakenda voru sammála staðhæfingunni „Ég er ánægð(ur) með hvernig ég var sett(ur) inn í núverandi starf“ og 20% voru ósammála. Alls voru 27% hvorki sammála né ósammála. Þessi hlutföll eru að mestu óbreytt frá 1998.

Afgerandi tengsl koma fram milli þess hvernig starfsmenn voru settir inn í núverandi starf og hvort þeir hafi verið ánægðir með þennan þátt. Til að fá áreiðanlegra mat var eingöngu sá hópur skoðaður sem hafði verið innan við eitt ár í starfi. Mesta ánægjan kom fram hjá þeim sem höfðu fengið aðstoð yfirmanns eða farið á sérstakt námskeið, tæp 8 af hverjum 10 þeirra voru frekar eða mjög ánægðir með það hvernig þeir voru settir inn í núverandi starf. Eingöngu um fjórðungur þeirra sem ekki höfðu verið settir sérstaklega inn í starfið voru hins vegar ánægðir með þennan þátt.

Mynd 22: Hvernig settur inn í starf – hlutfall þeirra sem eru sammála eða ósammála staðhæfingunni „Ég er ánægð(ur) með hvernig ég var sett(ur) inn í núverandi starf“



Afstaða þeirra sem höfðu verið innan við eitt ár í starfi (samaltals 1.146 eða 12% úrtaksins).

Starfsþróun

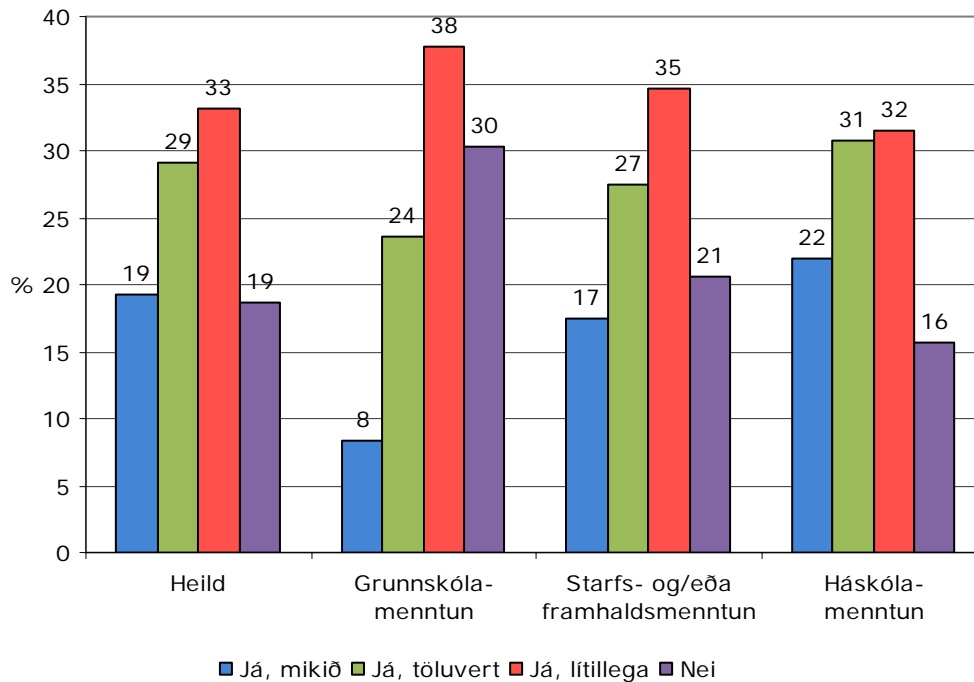
Sí- og endurmenntun og önnur starfsþróun hefur í vaxandi mæli verið í brennidepli við mannauðsstjórnun ríkisstofnana á Íslandi eins og víðar. Breytingar hafa orðið á faglegum verkefnum stofnana og rekstrarumhverfi. Ör tækniþróun, auknar kröfur notenda og breytingar á væntingum starfsmanna sjálfra eru allt þættir sem auka mikilvægi starfsþróunar. Um skilgreiningu á starfsþróun og öðrum tengdum hugtökum má lesa í skýrslu fjármálaráðuneytisins um starfsumhverfi ríkisstarfsmanna við aldhvörf frá 1999.

Almennt telja ríkisstarfsmenn að þekking þeirra og hæfileikar nýtist vel í starfi. Alls voru 89% þátttakenda sammála þessari staðhæfingu. Ekki er munur milli kynja og aldurs hvað þetta varðar. Einnig taldi hátt hlutfall þátttakenda að samskipti og samstarf við vinnufélaga stuðlaði að aukinni færni og þekkingu í starfi (81% sammála).

Spurt var hvort starfsmenn hefðu varið tíma í sí- og endurmenntun á undanförunum tveimur árum, svo sem með því að sitja námskeið eða fyrirlestra eða stunda formlegt nám. Fram kom að eingöngu 19% höfðu ekki sótt sér slíka menntun, 33% lítillega, 29% töluvert og 19% mikið.

Þegar skoðuð er sókn í sí- og endurmenntun eftir kyni, aldri, menntun kemur í ljós svipuð niðurstaða og í könnuninni 1998. Ekki reynist vera munur á kynjum en sóknin er meiri hjá eldri aldurshópum en þeim sem yngri eru. Eins og 1998 er algengara að þeir sem eru í stjórnunarstarfi nýti sér sí- og endurmenntunarmöguleika en aðrir starfsmenn. Að sama skapi hækkar hlutfallið eftir því sem skólaganga starfsmanna er lengri.

Mynd 23: „Hefur þú sótt eða varið tíma í sí- og endurmenntun, t.d. í formi námskeiða, fyrirlestra, formlegs náms o.s.frv., á sl. tveimur árum?“

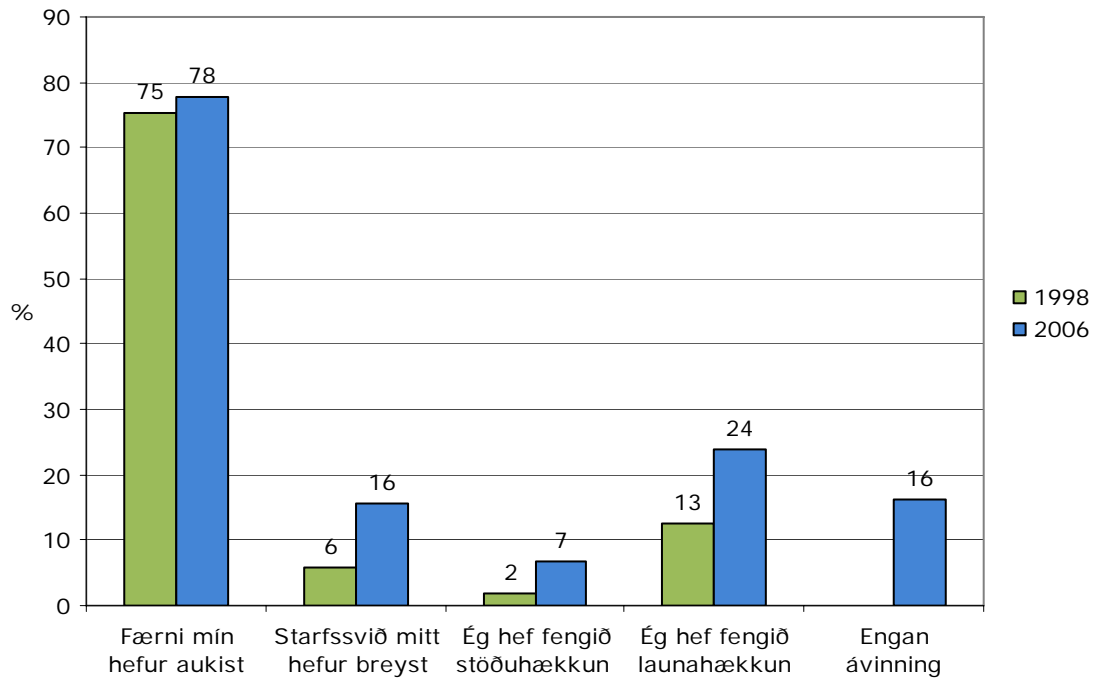


Þeir sem mest sækja sí- og endurmenntun eru starfsmenn heilbrigðisstofnana, en um 85% þeirra höfðu sótt slíkt nám á sl. tveimur árum, þar af 22% mikið. Hlutfallið er svipað hjá framhalds- og háskólum og stofnunum sem sinna félags- og lýðheilsuárum. Lægst er hlutfallið 68% hjá mennta-, menningar- og vísindastofnunum öðrum en framhalds- og háskólum. Hjá fjórum stofnunum höfðu allir þátttakendur sótt endurmenntunarnám en hjá tveimur stofnunum hafði innan við helmingur stundað slíkt nám.

Ekki er unnt að fullyrða um það hvort sókn í sí- og endurmenntun hafi aukist á grundvelli samanburðar við könnunina frá 1998, þar sem spurningin var þá orðuð á annan hátt. Árið 1998 kváðust 54% hafa stundað slíkt nám en þá hljóðaði spurningin: „Hefur þú sótt símenntunarnámskeið eða námsstefnur á sl. 12 mánuðum“ og valmöguleikarnir voru „Já, einu sinni“, „Já, oft en einu sinni“ og „Nei“.

Spurt var um ávinning af því sí- og endurmenntunarnámi sem starfsmenn höfðu sótt á sl. tveimur árum. Langflestir eða tæpir 8 af hverjum 10 töldu að færni þeirra hefði aukist í kjölfar námsins. Eingöngu 16% þátttakenda töldu að það hefði ekki haft neinn ávinning í för með sér. Alls 24% töldu að þeir hefðu fengið launahækkun í kjölfarið og 16% að starfssvið þeirra hefði breyst en fáir eða um 7% að námið hefði leitt til stöðuhækkunar. Árið 1998 var einnig spurt um ávinning af endurmenntun starfsmanna. Með fyrirvara um að þá var eingöngu spurt um sl. 12 mánuði en ekki tvö ár var hlutfall þeirra sem töldu að færni hefði aukist svipað, 75% 1998 en 78% 2006.

Mynd 24: Ávinningur af sí- og endurmenntun

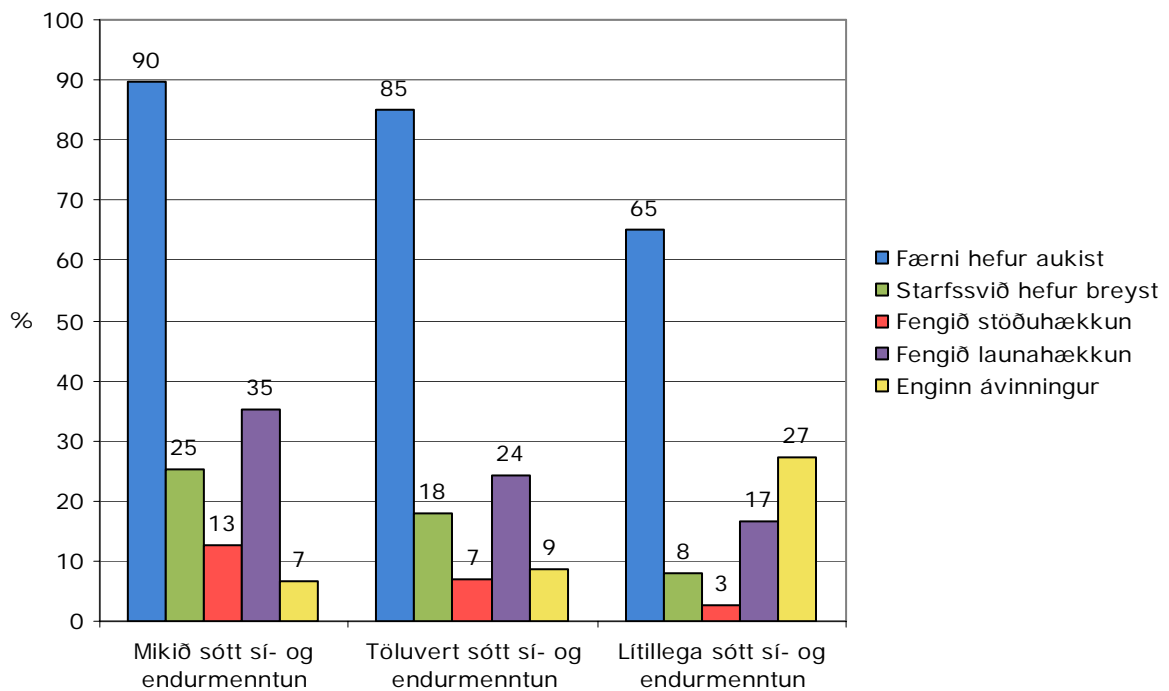


Þátttakendur gátu merkt við fleiri en eitt atriði. Heildarhlutfallið er því talsvert hærra en 100%.

Óverulegur munur er á mati á ávinningi eftir kyni, aldri eða eftir því hvar fólk starfar. Heldur algengara er þó að þeir sem yngri eru telji sig ekki hafa haft gagn af sí- og endurmenntun en þeir sem eldri eru. Aukin færni sem ávinningur af sí- og endurmenntun virðist bundin menntunarstigi. Þannig telja um 85% þeirra sem eru með háskólamenntun að færni hafi aukist en 58% þeirra sem eru með grunnskólamenntun. Dæmið snýst við þegar skoðað er hvort menntunin hafi leitt til launahækkunar. Um 42% þeirra sem eru eingöngu með grunnskólamenntun töldu sig hafa fengið launahækkun en 15% háskólamenntaðra. Tíðkast hefur hjá sumum stéttarfélagum að samið sé um launahækkunar á grundvelli þess hve mikið viðkomandi hefur sótt sí- og endurmenntunarnám. Á þetta sérstaklega við grunn- og framhaldsskólamenntaða en síður háskólamenntaða.

Eins og búast má við fer ávinningur eftir því hve mikið viðkomandi sækir í sí- og endurmenntun. Um 90% þeirra sem mikið hafa sótt slíkt nám telja að færni sín hafi aukist samanborið við 65% þeirra sem lítillega hafa sótt það. Svipaður munur kemur fram hvað varðar breytingar á starfssviði, launahækkun og stöðuhækkun.

Mynd 25: Hve mikið sótt sí- og endurmenntun – ávinningur af menntun



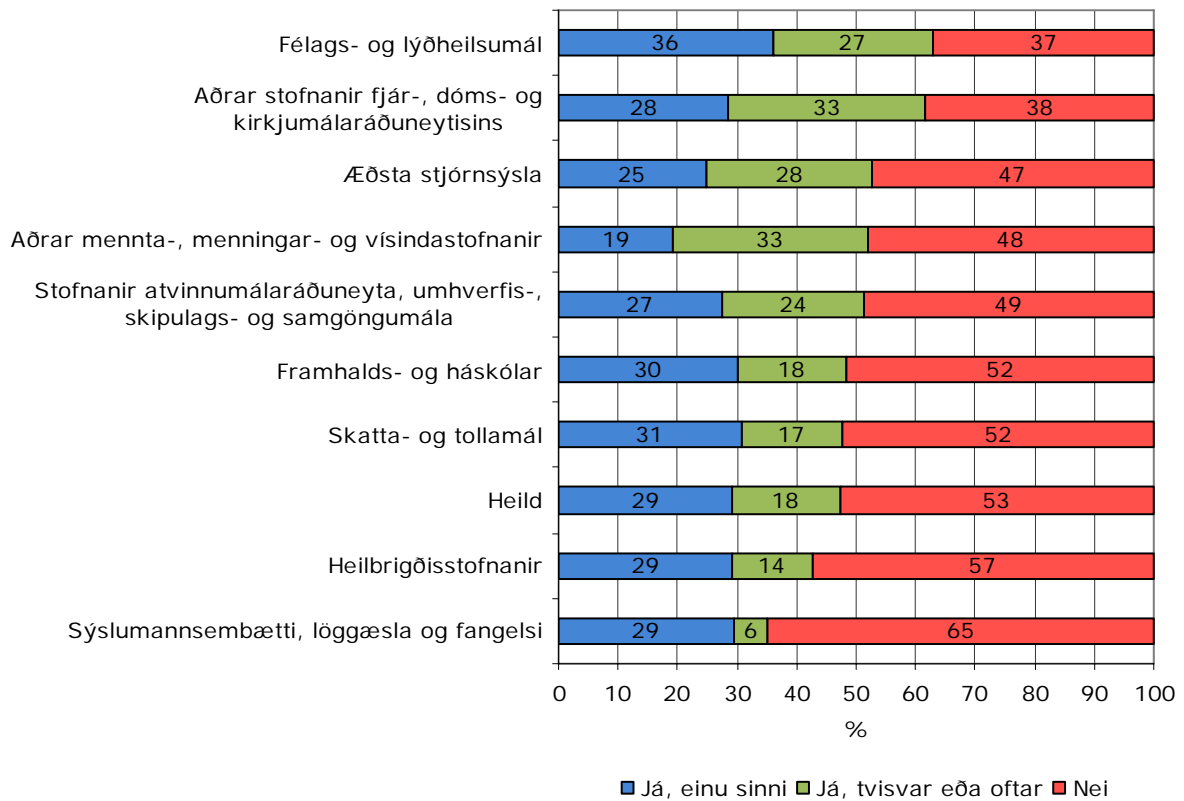
Þátttakendur gátu merkt við fleiri en eitt atriði. Heildarhlutfallið er því talsvert hærra en 100%.

Eins og fyrirfram má gera ráð fyrir hefur aðstaða til sí- og endurmenntunar mikil áhrif á það hve mikið starfsmenn sækja slíka menntun. Um 9 af hverjum 10 sem telja sig hafa góða aðstöðu hafa eitthvað sótt sí- og endurmenntun, þar af tæpir 3 af hverjum 10 mikið. Eingöngu 3 af hverjum 10 sem telja sig ekki hafa góða aðstöðu sóttu sí- og endurmenntunarnám, þar af eingöngu 1 af hverjum 10 mikið.

Starfsmannasamtöl

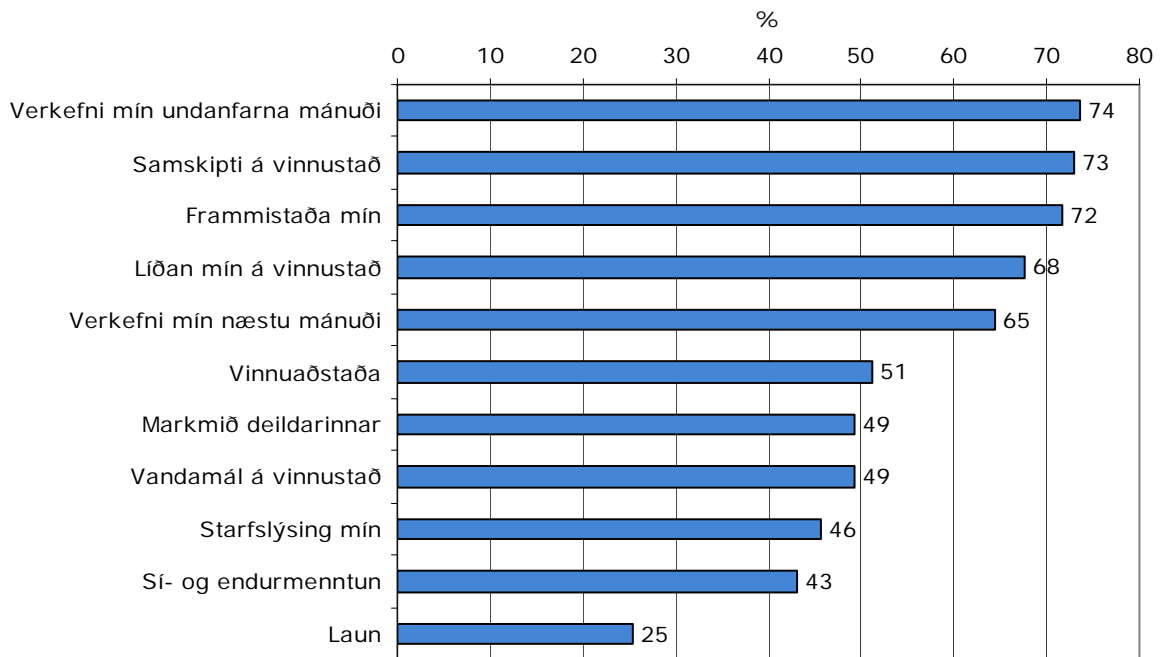
Starfsmannasamtöl hafa verið skilgreind sem skipulögð trúnaðarsamtöl milli stjórnanda og starfsmanns þar sem m.a. er farið yfir verkefni starfsmanns, árangur og líðan hans í starfi. Í könnuninni hafði nær helmingur þátttakenda aldrei farið í starfsmannasamtal, um 3 af hverjum 10 einu sinni og um 2 af hverjum 10 tvisvar eða oftar. Algengast er að starfsmenn stofnana félags- og lýðheilsamála hafi farið í starfsmannasamtal (63%) en sjaldnast starfsmenn sýslumannsembætta, löggæslu og fangelsa (35%).

Mynd 26: „Hefur þú farið í formlegt starfsmannasamtal á undanförunum tveimur árum?“



Starfsmenn voru spurðir um innihald starfsmannasamtala. Algengast var að rætt hafi verið um verkefni viðkomandi starfsmanns undanfarna mánuði, samskipti á vinnustað og frammistöðu. Einnig var algengt að rætt væri um líðan á vinnustað og verkefni framundan. Í um helmingi tilvika var talað um vinnuástöðu, markmið starfseiningar sem starfsmaður tilheyrði og vandamál á vinnustað. Í innan við 50% tilvika var starfslýsing og starfsþróun starfsmannsins til umræðu. Hjá um fjórðungi starfsmanna var rætt um laun.

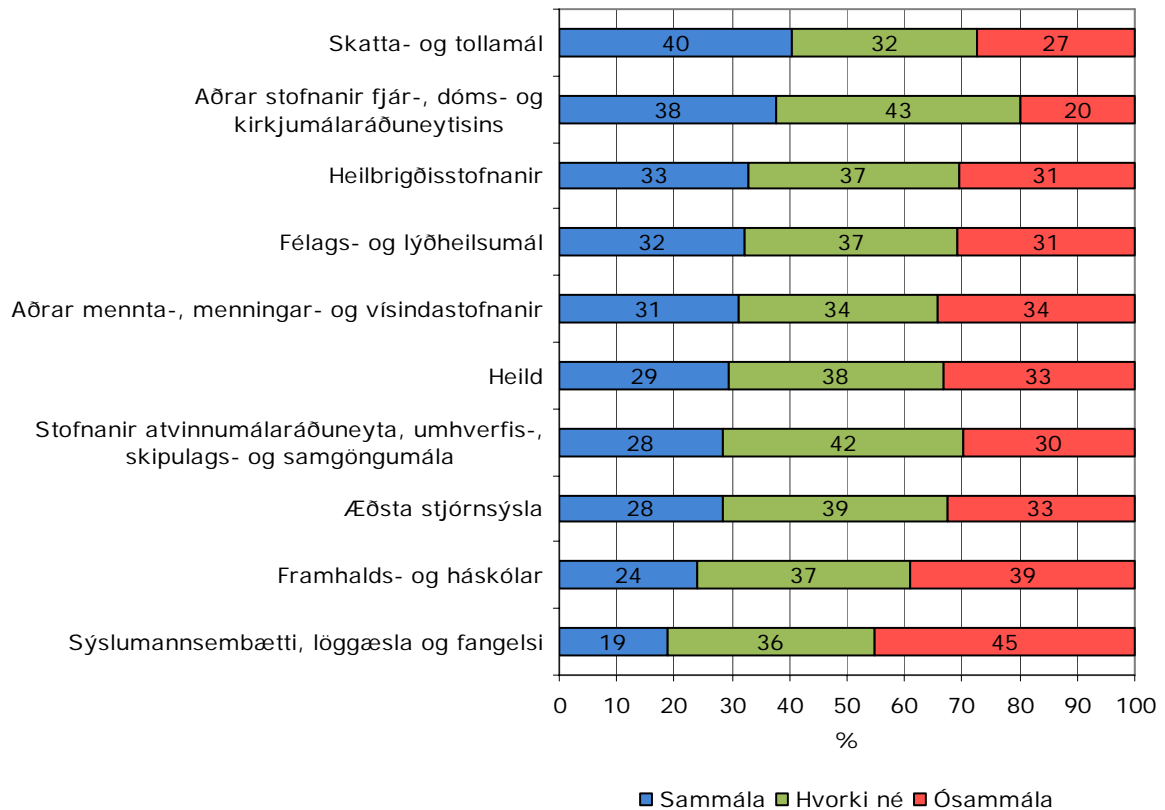
Mynd 27: Um hvað er rætt í starfsmannasamtölum?



Nokkuð er misjafnt hvað er í brennidepli í starfsmannasamtölum einstakra stofnana. Sem dæmi má nefna að verkefni undanfarinna mánaða og fyrirliggjandi verkefni eru oftast rædd hjá ráðuneytum og öðrum stofnunum æðstu stjórnsýslu. Hjá heilbrigðisstofnunum eru það hins vegar samskipti á vinnustað, frammistaða, líðan á vinnustað auk verkefna undanfarinna mánaða sem eru mest rædd. Hlutfallslega algengast er að laun séu rædd hjá heilbrigðisstarfsmönnum.

Þótt ofangreindar tölur sýni að starfsmannasamtöl séu orðin nokkuð algeng meðal ríkisstofnana virðist talsvert vanta upp á að þeim sé fylgt nægjanlega vel eftir. Eingöngu um 3 af hverjum 10 telja að starfsmannasamtali sé fylgt eftir en flestir taka ekki afstöðu.

Mynd 28: „Starfsmannasamtali var fylgt eftir, svo sem með sí- og endurmenntun, endurskoðun á starfslýsingu, endurbótum á vinnuástöðu eða með öðrum hætti“



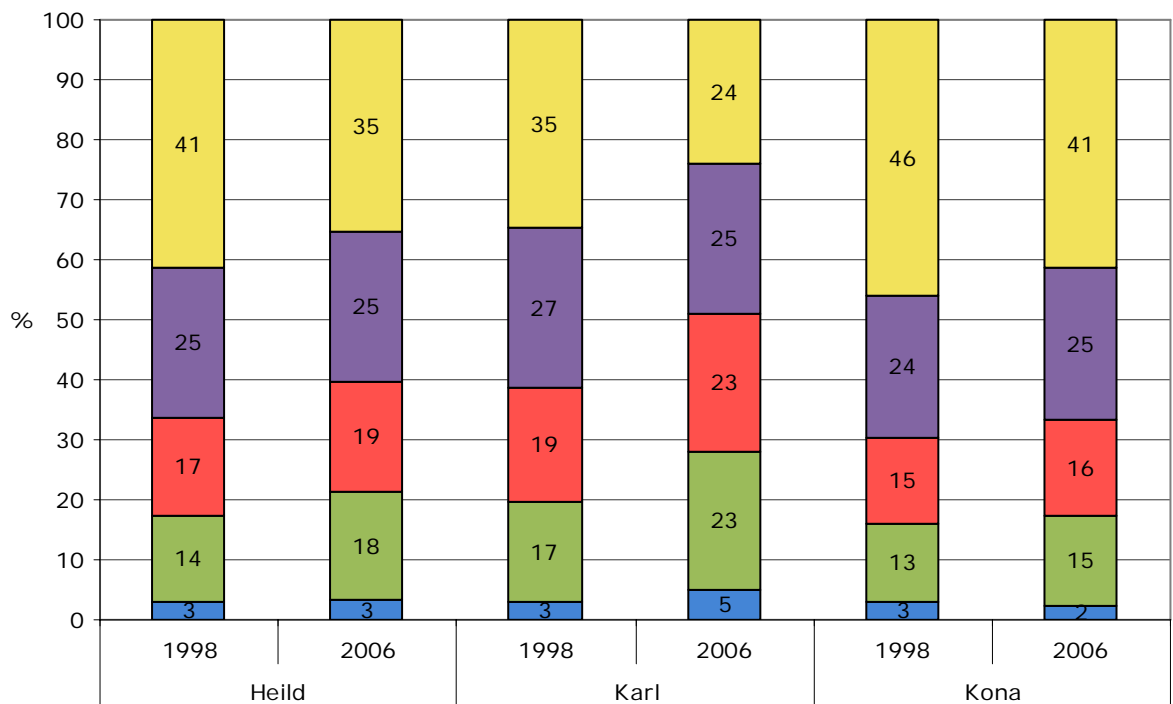
Þegar stofnanaflokkar eru skoðaðir kemur í ljós að hlutfallið er hæst hjá stofnunum skatta- og tollamála en um 4 af hverjum 10 starfsmönnum þar voru sammála að starfsmannasamtali væri fylgt eftir. Hlutfallið var lægst hjá sýslumannsembættum, löggæslu og fangelsum þar sem 2 af hverjum 10 voru sammála. Hjá 11 stofnunum taldi enginn að starfsmannasamtali væri fylgt eftir en hjá fjórum stofnunum voru allir þátttakendur sammála.

Þar sem starfsmannasamtöl hafa verið framkvæmd oftár en einu sinni virðist eftirfylgnin vera markvissari. Þannig telja 40% þeirra sem höfðu farið oftár en einu sinni í starfsmannasamtal að þeim sé fylgt markvisst eftir samanborið við 23% þeirra sem eingöngu höfðu átt slíkt samtal í eitt skipti.

Laun ríkisstarfsmanna

Sú staðhæfing sem flestir þátttakendur könnunarinnar voru ósammála var „Ég er ánægð(ur) með laun mín hjá stofnuninni“. Alls 60% voru ósammála, þar af 35% mjög ósammála. Einungis 21% voru sammála þessari staðhæfingu. Hlutfall þeirra sem eru ánægðir með laun sín hefur þó heldur hækkað frá könnuninni 1998 en þá var það 17,3%. Óánægðir voru þá 66,2% starfsmanna.

Mynd 29: „Ég er ánægð(ur) með laun mín hjá stofnuninni“



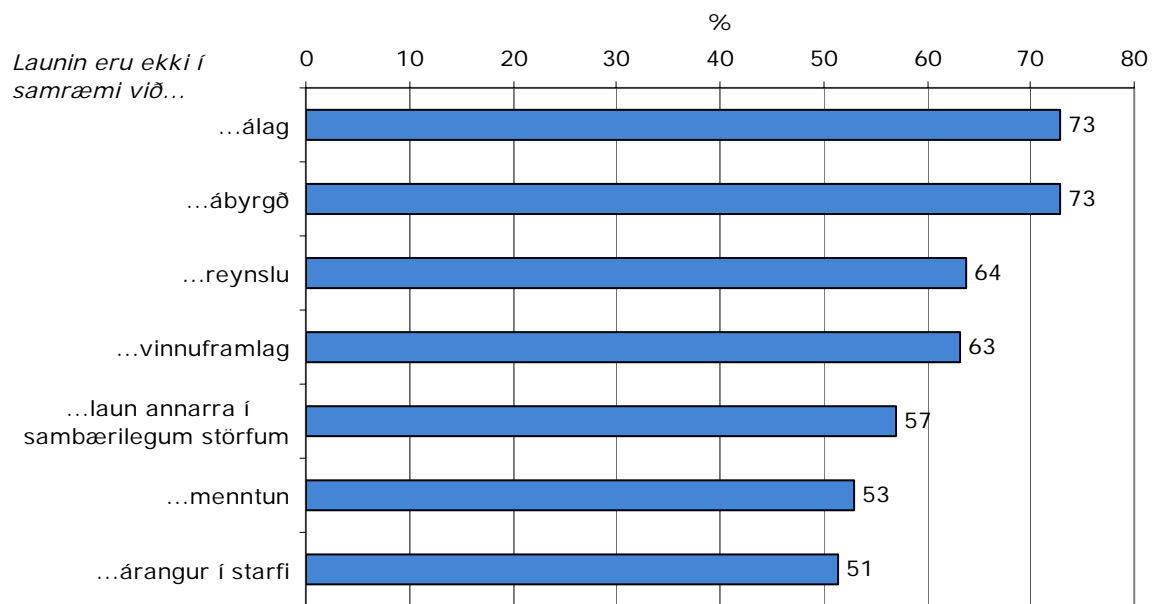
■ Mjög sammála ■ Frekar sammála ■ Hvorki sammála né ósammála ■ Frekar ósammála ■ Mjög ósammála

Færri konur eru ánægðar með laun sín en karlar eða 17% kvenna og 28% karla. Hlutföllin 1998 voru 16% kvenna og 20% karla. Tæplega helmingi fleiri konur en karlar eru mjög ósammála staðhæfingunni eða 41% á móti 24%. Munurinn 1998 var 46% á móti 35%.

Háskólamenntaðir starfsmenn eru heldur ánægðari með laun sín en þeir sem eru einungis með grunnskólamenntun eða hafa starfs- og/eða framhaldsskólamenntun, þó að munurinn sé ekki mikill. Þeir sem hafa mannaforráð eru að jafnaði ánægðari með laun sín en hinir. Starfsmenn æðstu stjórnarsýslu voru hlutfallslega flestir ánægðir með launin sín eða um 30%, en fæstir innan heilbrigðisstofnana, um 15%. Eins og fram kom 1998 er launaóánægja meiri hjá starfsmönnum stærri stofnana en þeirra minni. Þannig voru 70% starfsmanna stofnana með 500 eða fleiri starfsmenn óánægðir með laun sín en 50% þeirra sem voru með 20-49 starfsmenn.

Spurt var um ástæður launaóánægju. Flestir, eða tæpir ¾ hlutar, nefna að laun séu ekki í samræmi við álag eða ábyrgð. Margir nefndu einnig að laun væru ekki í samræmi við reynslu, vinnuframlag eða laun annarra í sambærilegum störfum. Um helmingur taldi að laun væru ekki í samræmi við menntun og árangur í starfi.

Mynd 30: Ástæður launaóánægju



Óskað var eftir að þeir sem sögðust „frekar ósammála“ eða „mjög ósammála“ staðhæfingunni „Ég er ánægð(ur) með laun mín hjá stofnuninni“ gæfu upp ástæður. Þátttakendur gátu merkt við fleiri en eitt atriði.

Misjafnt er eftir tegundum stofnana hvaða ástæður starfsmenn nefna oftast fyrir launaóánægju. Starfsmenn æðstu stjórnarsýslu nefna oftast að laun séu ekki í samræmi við laun annarra í sambærilegum störfum, starfsmenn sýslumannsembætta, löggæslu og fangelsa að laun séu ekki í samræmi við ábyrgð en starfsmenn heilbrigðisstofnana nefna oftast að laun séu ekki í samræmi við álag.

Spurt var um hvort starfsmenn teldu að karlar og konur fengju sömu laun fyrir sambærileg störf innan stofnunar. Samtals 41% þátttakenda taldi svo vera en 17% voru ósammála. Óvenjumargir tóku ekki afstöðu eða töldu sig ekki vita það. Karlar voru mun oftar sammála staðhæfingunni en konur (62% á móti 29%).

Starfsaðstæður ríkisstarfsmanna

Rannsóknir hafa sýnt fram á að vellíðan á vinnustað hefur bein og óbein áhrif á vinnubrögð og afköst starfsmanna. Sá þáttur sem einna mest hefur verið skoðaður af fræðimönnum í þessu sambandi er starfsánægja. Hér verður fjallað um starfsánægju og þá þætti sem geta haft áhrif á vellíðan starfsmanna út frá niðurstöðum könnunarinnar. Rætt verður um vinnuaðstöðu, starfsanda og vinnutengd vandamál eins og álag og streitu, einelti og kynferðislega áreitni.

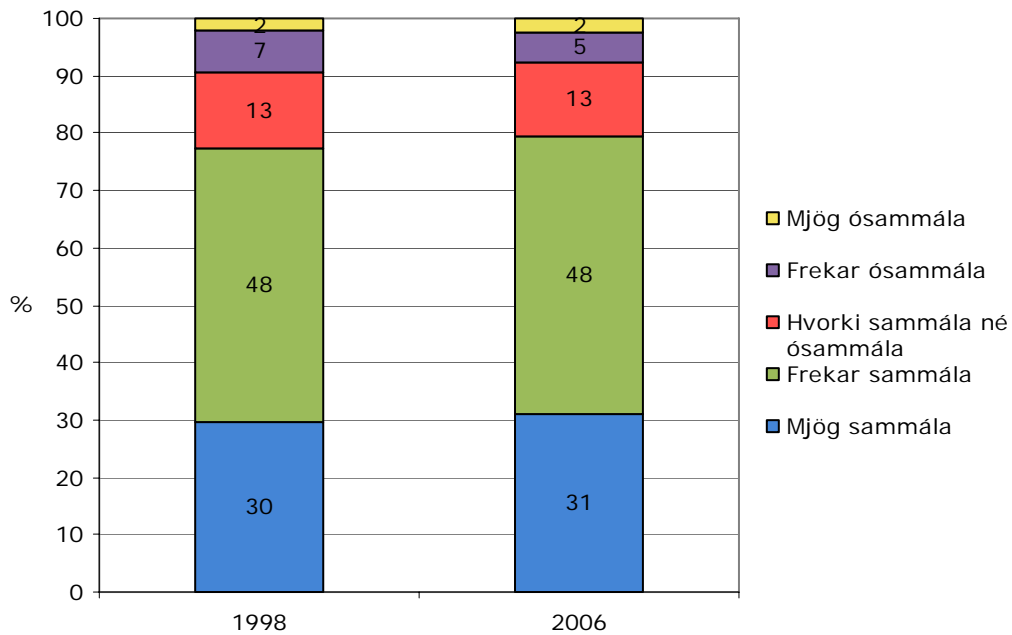
Starfsánægja

Í skýrslu um starfsumhverfi ríkisstarfsmanna frá árinu 1999 er gerð nokkur grein fyrir hugtakinu „starfsánægja“ í fræðilegu samhengi. Þar er hugtakið skilgreint sem jákvæð afstaða til starfs sem grundvöllur er á eigin mati á starfi eða starfsreynslu. Litið er á að starfsánægja geti haft áhrif á árangur í starfi. Mæling á þessum þætti geti gefið mikilvægar upplýsingar um líðan starfsmanna og

endurspeglað mat þeirra á vinnutengdum þáttum, svo sem stjórnun, starfsanda, vinnuálagi og streitu.

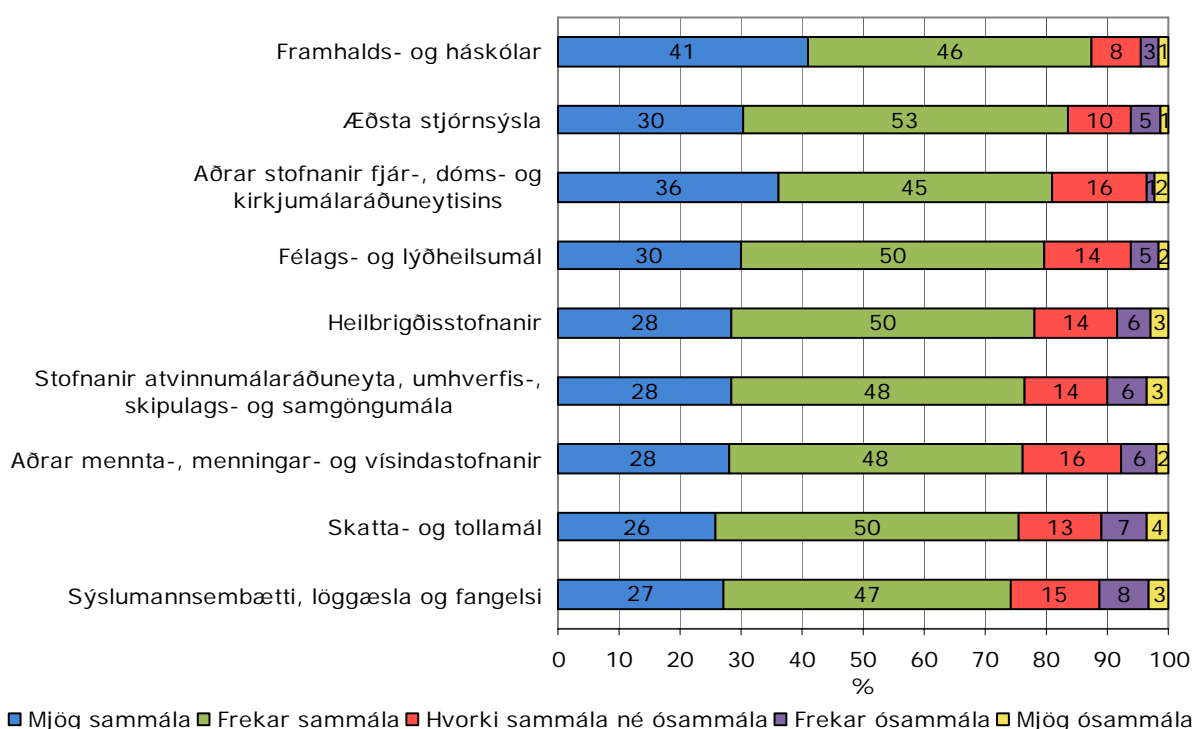
Alls voru 79% þátttakenda sammála staðhæfingunni „Þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) í starfi mínu“, þar af voru 31% mjög sammála. Þetta hlutfall er svipað og 1998 en þá var hlutfallið 78%, þar af voru 30% mjög sammála.

Mynd 31: „Þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) í starfi mínu“ – samanburður 1998 og 2006



Óverulegur munur er á starfsánægju eftir kyni, aldri og menntun. Ekki er mikill munur á starfsánægju eftir því hvar fólk starfar. Mest var starfsánægjan meðal starfsmanna framhalds- og háskóla (87%) en lægst hjá starfsmönnum sýslumannsembætta, löggæslu og fangelsa (74%). Meiri breytileiki kemur í ljós þegar einstakar stofnanir eru skoðaðar. Hjá þeirri stofnun þar sem minnst var starfsánægja var hlutfallið 43% en meðal sjö stofnana voru allir starfsmenn sammála staðhæfingunni.

Mynd 32: „Þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) í starfi mínu“ – flokkar stofnana



Fjölmargar rannsóknir hafa beinst að því að greina samband milli starfsánægju og margvíslegra vinnutengdra þátta. Í eftirfarandi töflu kemur fram hvert samband er milli starfsánægju og nokkurra vinnutengdra þátta sem spurt var um í könnuninni. Hæsta fylgnin í þessum samanburði var .57 (umtalsverð fylgni) en sú lægsta .06 (lítil eða engin fylgni) en meðalfylgni var algengust (.30-.50).

Tafla 4: Fylgni milli starfsánægju og nokkurra starfstengdra þátta

Starfstengdir þættir	Fylgni
1 Ég hugsa oft um að hætta í núverandi starfi	-.57
2 Ég hef góða aðstöðu til að þroskast í starfi	.54
3 Ég stefnu að því að vinna hjá stofnuninni a.m.k. næstu tvö árin	.53
4 Starf mitt er metið að verðleikum af yfirmönnum mínum	.48
5 Góður starfsandi er ríkjandi innan stofnunarinnar	.44
6 Ég er ánægð(ur) með núverandi vinnuaðstöðu mína	.44
7 Þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) með stjórnun stofnunarinnar	.43
8 Í daglegum störfum mínum fæ ég fullnægjandi upplýsingar til að sinna starfi mínu vel	.40
9 Ég er ánægð(ur) með hvernig ég var sett(ur) inn í núverandi starf	.39
10 Það er góður starfsandi innan starfshópsins sem ég tilheyrir	.39
11 Ég er spurð(ur) áhlits á ákvörðunum sem snerta starfssvið mitt	.38
12 Ég hef góða aðstöðu til að afla mér sí-/endurmenntunar í núverandi starfi	.36
13 Þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) með næsta yfirmann minn	.36
14 Mér finnst gott jafnvægi hjá mér á milli vinnu og einkalífs	.35
15 Þekking mín og hæfileikar nýtast vel í starfi mínu	.35
16 Ég er ánægð(ur) með laun mín hjá stofnuninni	.27
17 Ég finn fyrir streitu í starfi mínu	-.25
18 Stofnanaflokkar	.13
19 Ég er undir miklu vinnuálagi	-.07
20 Stærð stofnunar (mæld í ársverkum)	.06

Starfsánægja er hér mæld með staðhæfingunni: „Þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) í starfi mínu“. Fylgni er mæld með r_s (spearman rho) nema hvað varðar tegund stofnana þar sem notast er við η (eta), sjá nánar inngang.

Umtalsverð fylgni (.50 eða meira) er milli starfsánægju og mats starfsmanna á því hvort þeir hafa góða aðstöðu til að þroskast í starfi (alls voru 64% sammála staðhæfingunni). Nokkur fylgni (.30-.49) er milli starfsánægju og ýmissa starfstengdra þátta. Hér má nefna afstöðu til þess hvort starf er metið af yfirmönnum (57% sammála), mat starfsmanna á starfsanda, hvernig þeir meta vinnuástöðu og hvort þeir eru ánægðir með stjórnun stofnunarinnar.

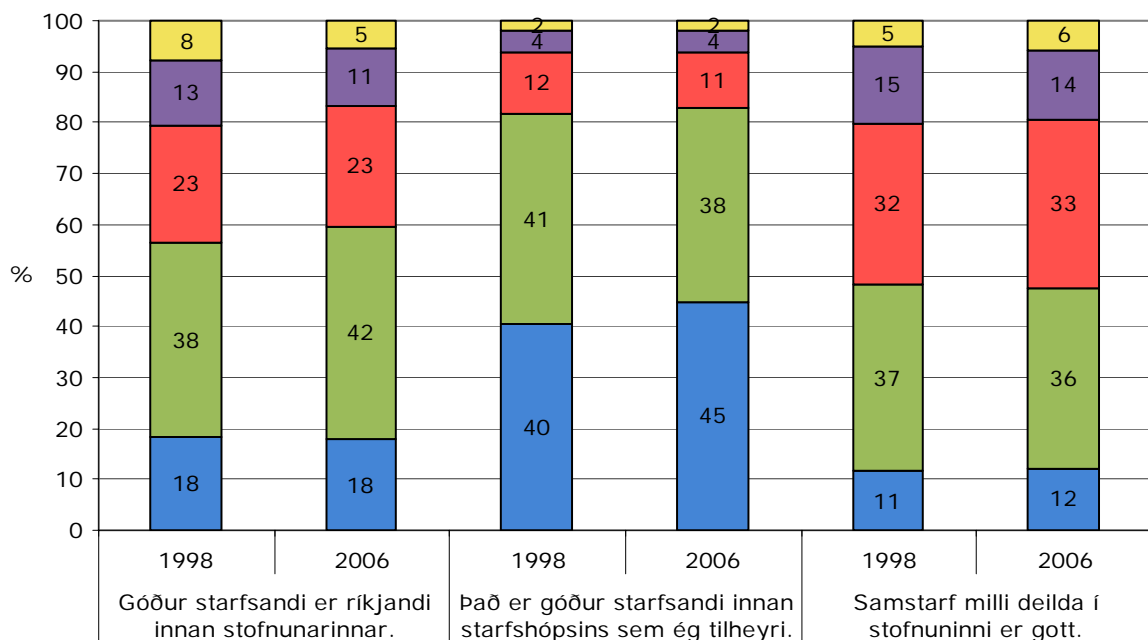
Lítill fylgni (.15-.29) er milli starfsánægju og ánægju með laun. Sama niðurstaða fæst þegar skoðað er samband milli starfsánægju og streitu. Ekki er mælanlegt samband milli starfsánægju og vinnuálags. Jafnframt mælist ekki fylgni milli starfsánægju annars vegar og stærðar og tegundar stofnana hins vegar.

Þótt sú upplifun geti stafað af öðrum þáttum en óánægju í starfi er veruleg neikvæð fylgni milli starfsánægju og hvort starfsmenn hugleiða oft að hætta í núverandi starfi (sammála staðhæfingu voru 24%) og hvort starfsmenn stefni að því að vinna hjá stofnuninni a.m.k. næstu tvö árin (sammála alls 69%). Þegar fyrrnefndi þátturinn er skoðaður út frá stofnanaflokkum kemur í ljós að þar sem hlutfallið er hæst eru 29% starfsmanna oft hugsa um að hætta en hjá þeim stofnanaflokki þar sem hlutfallið er lægst mælist það 16%. Þegar skoðuð eru hæstu og lægstu gildi meðal einstakra stofnana kemur í ljós að hjá fjórum stofnunum hugleiða a.m.k. 50% starfsmanna oft að hætta hjá stofnuninni. Hjá fjórum stofnunum var enginn sem sagðist oft hugleiða starfslok.

Starfsandi

Áður hefur komið fram að fylgni er milli starfsánægju og starfsanda á vinnustað. Könnuð var afstaða starfsmanna til fullyrðinganna „Góður starfsandi er ríkjandi innan stofnunarinnar“, „Það er góður starfsandi innan þess starfshóps sem ég tilheyri“ og „Samstarf milli deilda í stofnuninni er gott“.

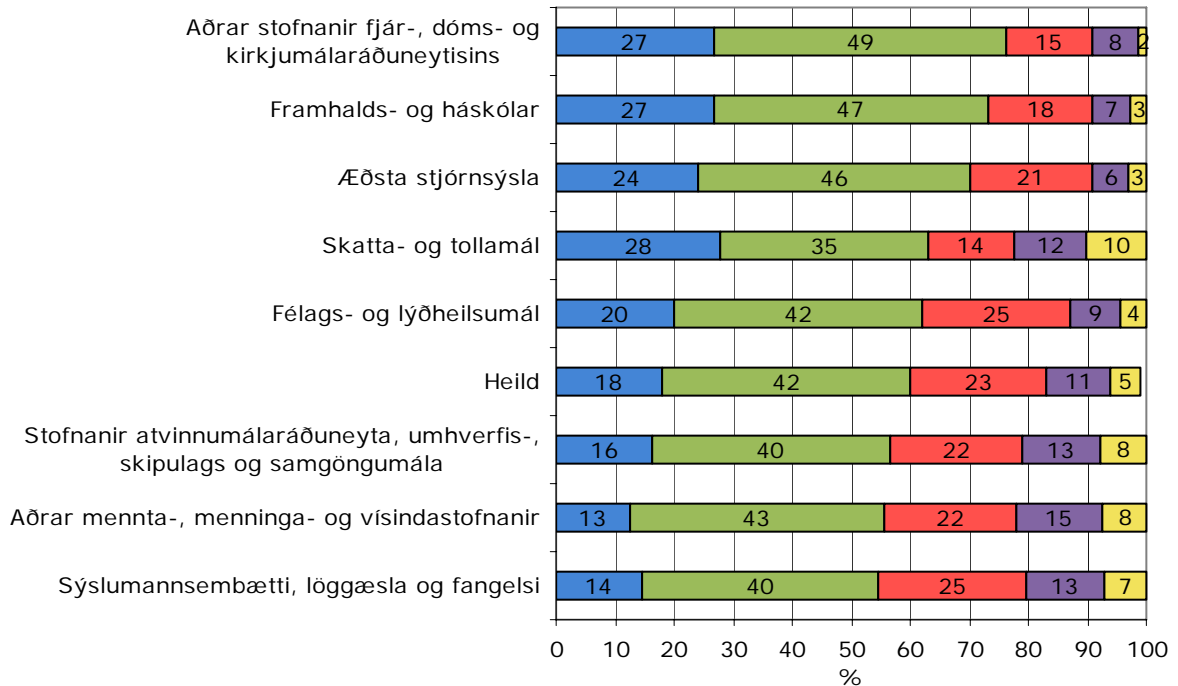
Mynd 33: Starfsandi og samstarf



■ Mjög sammála ■ Frekar sammála ■ Hvorki sammála né ósammála ■ Frekar ósammála ■ Mjög ósammála

Alls voru 6 af hverjum 10 sammála fyrstnefndu staðhæfingunni, rúmlega 2 af hverjum 10 tóku ekki afstöðu og tæplega 2 af hverjum 10 voru ósammála. Þessi hlutföll eru svipuð og árið 1998. Þegar skoðaðir eru einstakir stofnanaflokkar kemur í ljós að hlutfall þeirra sem voru sammála um að góður starfsandi væri ríkjandi innan stofnunarinnar sem þeir starfa hjá er hæst 76% en lægst 54%. Hjá 15 stofnunum var hlutfallið yfir 90% en lægst var það hjá einni stofnun 20%.

Mynd 34: „Góður starfsandi er ríkjandi innan stofnunarinnar“ – flokkar stofnana



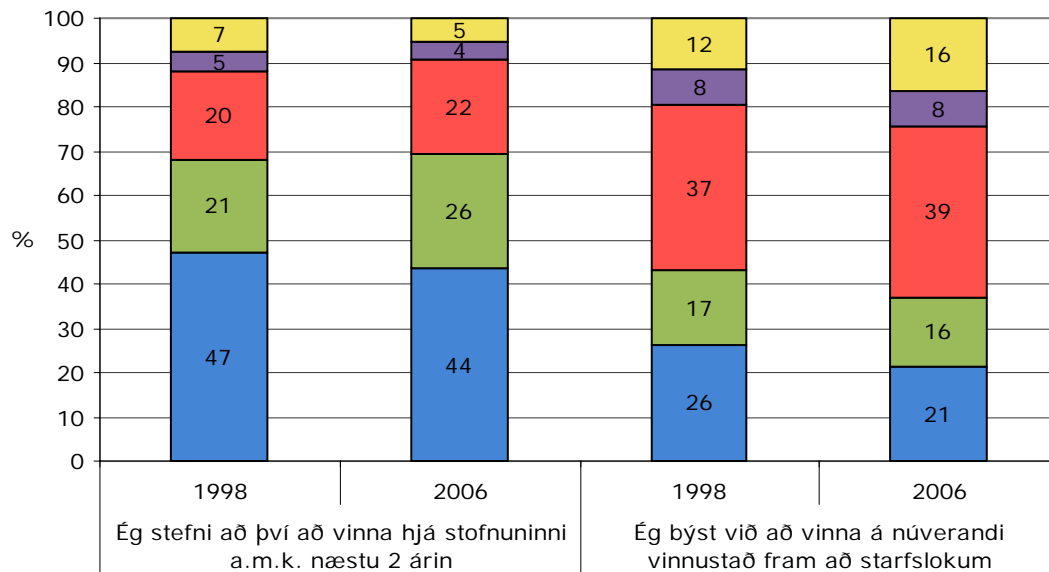
■ Mjög sammála ■ Frekar sammála ■ Hvorki sammála né ósammála ■ Frekar ósammála ■ Mjög ósammála

Talsvert fleiri telja að starfsandi sé betri innan starfshópsins sem þeir tilheyra samanborið við starfsanda hjá stofnuninni í heild, 83% eru sammála þessari staðhæfingu og eingöngu 6% ósammála. Litill breytileiki er milli stofnanaflokka. Afstaða þátttakenda til þess hvort samstarf milli deilda er gott er önnur, tæpur helmingur var sammála fullyrðingunni, þriðjungur tók ekki afstöðu og einn fimmti var ósammála. Samanburður á þessum þremur fullyrðingum sýnir að afstaða er háð því hvort verið er að spyrja um nærumhverfi eða þætti sem eru fjarlægari skipulegslega séð. Niðurstöðurnar eru þannig sambærilegar niðurstöðunum um afstöðu til stjórnunar.

Hollusta

Spurt var um afstöðu þátttakenda til tveggja staðhæfinga er varða hollustu starfsmanna gagnvart vinnustað sínum. Annars vegar var spurt hvort viðkomandi stefndi að því að vinna hjá stofnuninni a.m.k. næstu tvö árin og hins vegar hvort hann/hún gerði ráð fyrir að vinna á núverandi vinnustað fram að starfslokum. Alls 7 af hverjum 10 voru sammála fyrstnefndu staðhæfingunni og eingöngu 1 af hverjum 10 ósammála. Óverulegur munur er á afstöðu til þessarar staðhæfingar 1998 og 2006. Greinanlegur munur er þó meðal þeirra sem eru því mjög sammála að ætla að vinna hjá stofnuninni fram að starfslokum. Flestir eða 4 af hverjum 10 tóku ekki afstöðu.

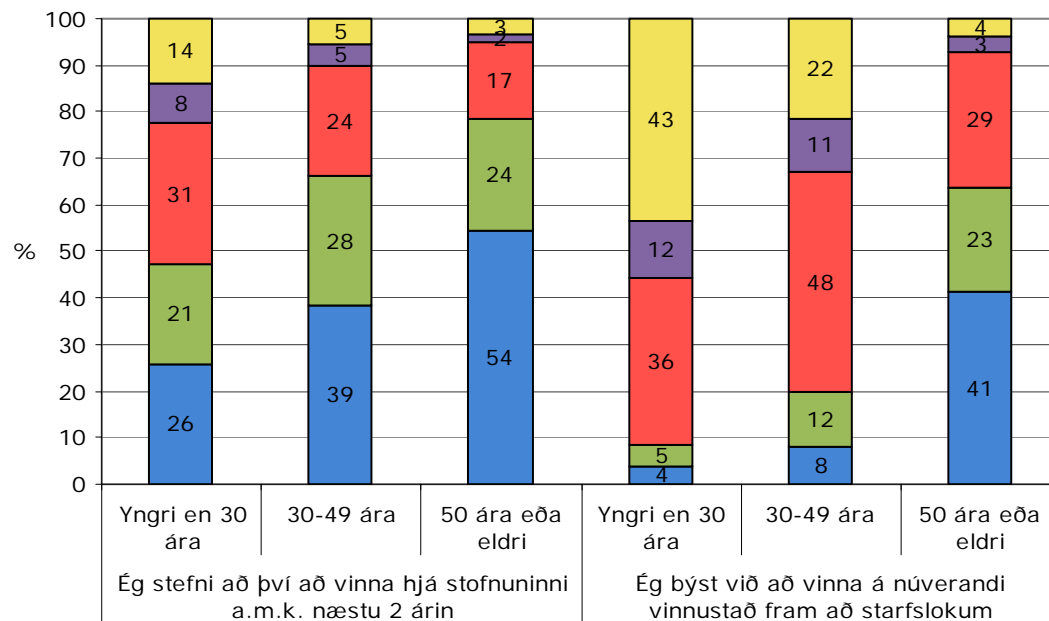
Mynd 35: Hollusta starfsmanna – samanburður 1998 og 2006



■ MJög sammála ■ Frekar sammála ■ Hvorki sammála né ósammála ■ Frekar ósammála ■ MJög ósammála

Aldur þátttakenda hefur augljós áhrif á afstöðu til þessara staðhæfinga. Þegar skoðuð er fullyrðingin „Ég býst við að vinna hjá stofnuninni a.m.k. næstu tvö árin“ kemur fram að rúmur helmingur starfsmanna 50 ára og eldri segist því mjög sammála en einungis fjórðungur starfsmanna 30 ára og yngri. Varðandi það hvort starfsfólk býst við því að vinna á sama vinnustað fram að starfslokum þá eru flestir yngri en 30 ára því ósammála eða 55%, óákveðnir eru 36%. Þeir sem eru 50 ára og eldri eru á annarri skoðun og eru 64% því sammála, 7% ósammála og 29% taka ekki afstöðu.

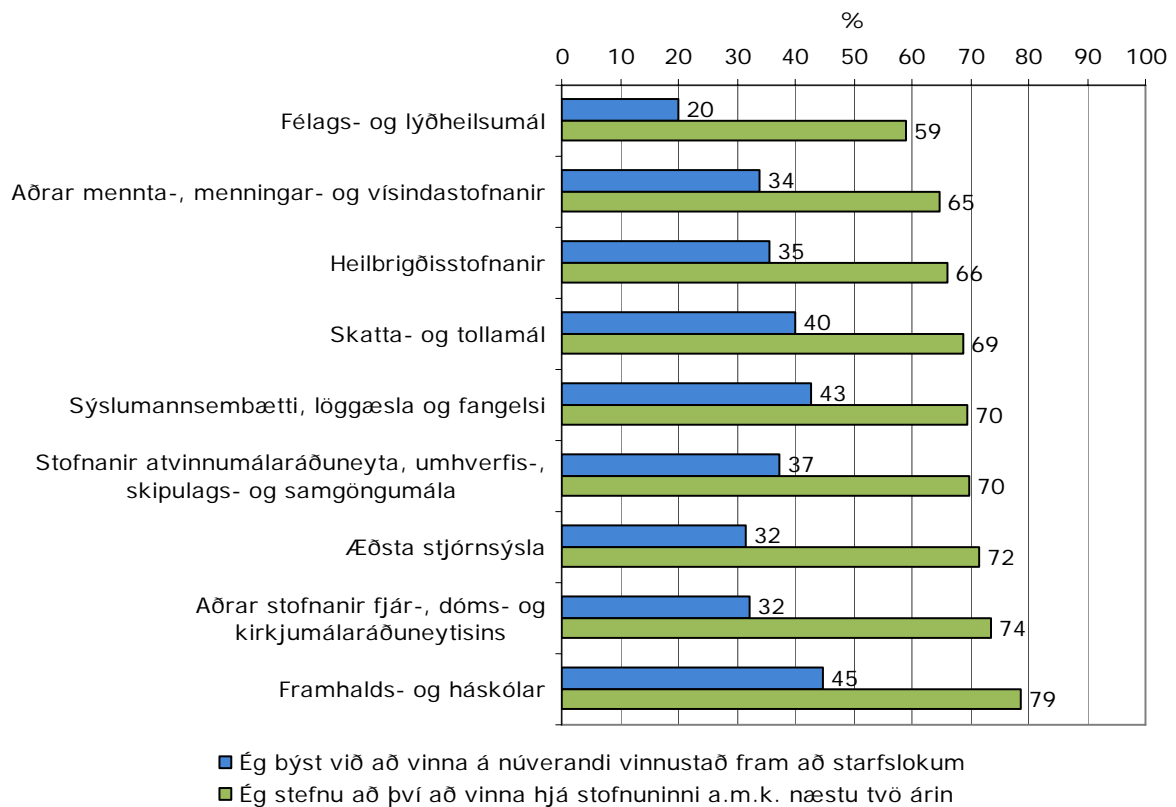
Mynd 36: Hollusta starfsmanna – aldursflokkar



■ MJög sammála ■ Frekar sammála ■ Hvorki sammála né ósammála ■ Frekar ósammála ■ MJög ósammála

Munur er á stofnanaflokkum m.t.t. framangreindra staðhæfinga. Hlutfall þeirra sem gerir ráð fyrir að starfa a.m.k næstu tvö árin er hæst meðal starfsmanna framhalds- og háskóla eða 79%. Lægst er hlutfallið meðal starfsfólks stofnana félags- og lýðheilsamála eða um 59%. Sömu stofnanaflokkar sýna lægstu og hæstu hlutföllin þegar skoðuð er staðhæfingin „Ég býst við að vinna hjá ríkinu fram að starfslokum“.

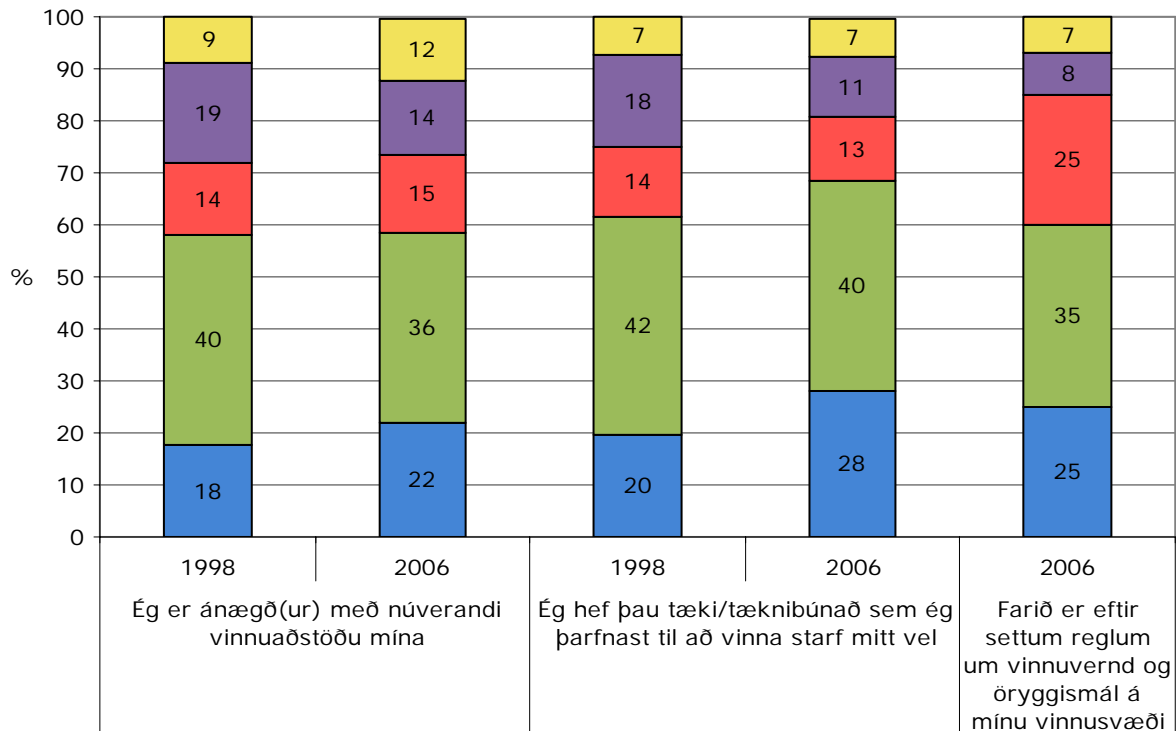
Mynd 37: Hollusta starfsmanna – stofnanaflokkar



Vinnuaðstaða

Eins og augljóst má telja hefur vinnuaðstaða margvísleg áhrif á vellíðan starfsmanna. Áður hefur komið fram ágæt fylgni milli starfsánægju og mats á vinnuaðstöðu. Einnig er samband milli afstöðu til stjórnunar í heild og ánægju með vinnuaðstöðu ($r_s = .39$).

Mynd 38: Vinnuaðstaða, tæki og öryggismál



■ Mjög sammála ■ Frekar sammála ■ Hvorki sammála né ósammála ■ Frekar ósammála ■ Mjög ósammála

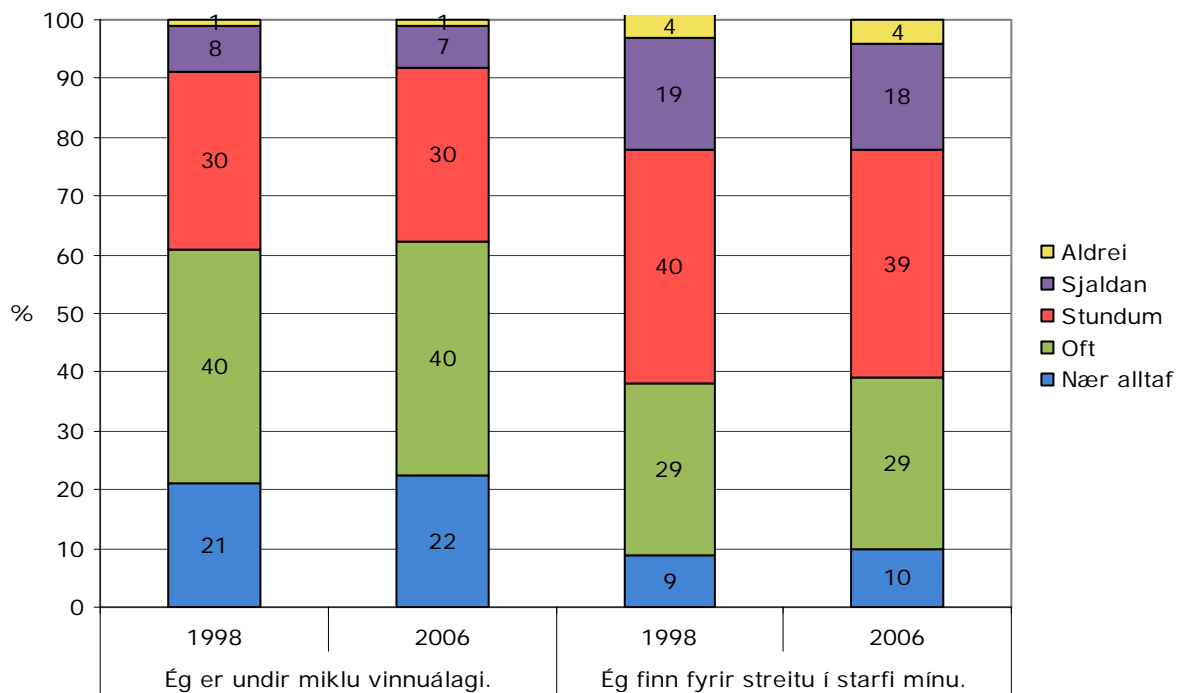
Árið 2006 voru alls 58% ánægðir með núverandi vinnuaðstöðu og 68% töldu að þeir hefðu nauðsynleg tæki til að vinna störf sín vel. Sama ánægja er með vinnuaðstöðu og árið 1998 en það ár voru heldur færri sem töldu sig hafa aðgang að nauðsynlegum tækjabúnaði. Mest ánægja með vinnuaðstöðu innan einstakra stofnanaflokka var 72% en minnst 52%. Hjá einstökum stofnunum var hlutfallið lægst 23% hjá einni stofnun en hjá fimm stofnunum var hlutfallið yfir 90%.

Könnuð var afstaða starfsmanna til fullyrðingarinnar „Farið er eftir settum reglum um vinnuvernd og öryggismál á mínu vinnusvæði“. Í heildina voru 60% sammála staðhæfingunni. Lægst var hlutfallið 53% meðal sýslumannsembætta, löggæslu og fangelsa en hæst 76% hjá stofnanaflokknum „aðrar stofnanir fjár-, dóms- og kirkjumálaráðuneyta“. Talsverður munur kemur fram á hlutfalli einstakra stofnana. Hjá fjórum stofnunum voru eingöngu 30% starfsmanna sammála staðhæfingunni en hjá sex stofnunum var hlutfallið yfir 90%.

Vinnuálag, streita og jafnvægi milli vinnu og einkalífs

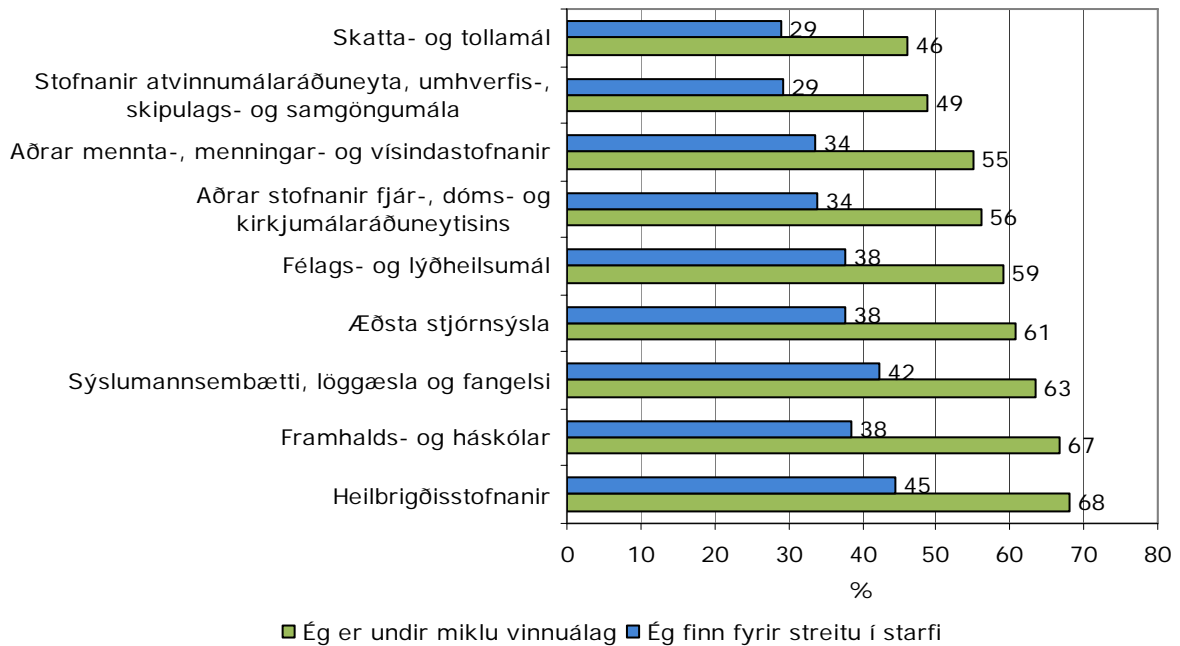
Staðfest hefur verið í rannsóknum að langvarandi vinnuálag og streita hafi margvísleg heilsufarsleg vandamál í för með sér auk þess að hafa áhrif á starfsánægju, starfsanda og ýmsa aðra vinnutengda þætti. Eins og 1998 var óskað eftir mati þátttakenda á tveimur fullyrðingum: „Ég er undir miklu vinnuálagi“ og „Ég finn fyrir streitu í starfi mínu“. Árið 2006 töldu alls 22% töldu sig nær alltaf vera undir miklu vinnuálagi, 40% oft en eingöngu 8% töldu sig sjaldan eða aldrei undir miklu vinnuálagi. Hlutfall þeirra sem upplifa streitu í starfi er heldur lægra en 10% finna nær alltaf fyrir streitu, 29% oft en flestir stundum eða um 39%. Eingöngu 22% upplifa sjaldan eða aldrei streitu. Vinnuálag og streita mældust svipuð 1998.

Mynd 39: Vinnuálag og streita – samanburður 1998 og 2006



Á myndinni hér að neðan kemur fram mat starfsmanna á áðurnefndum staðhæfingum, sundurgreint eftir stofnanaflokkum. Fram kemur að hlutfallslega fæstir sem starfa hjá stofnunum skatta- og tollamála eru oft undir miklu vinnuálagi eða upplifa streitu en mesta vinnuálagið og streitan er meðal starfsmanna heilbrigðisstofnana. Einnig er mikið vinnuálag áberandi hjá framhalds- og háskólum. Hjá einstökum stofnunum var hlutfall þeirra sem voru oft eða nær alltaf undir miklu vinnuálagi lægst rúm 10% en hæst tæp 90%. Hjá tveimur stofnunum fundu 67% starfsmanna oft eða nær alltaf fyrir streitu í starfi.

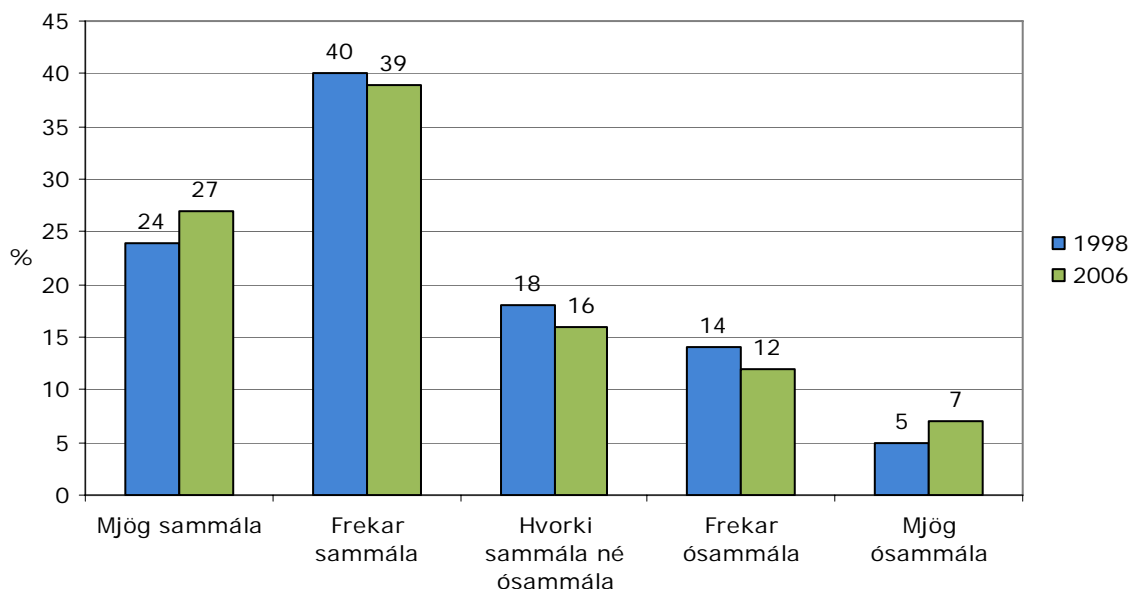
Mynd 40: Vinnuálag og streita – stofnanaflokkar



Hlutfall þeirra sem svara „nær alltaf“ og „oft“.

Bæði árin 1998 og 2006 var spurt um jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Eins og hvað varðar vinnuálag og streitu sýnir samanburður litinn mun. Árið 2006 voru 66% þátttakenda sammála staðhæfingunni um að gott jafnvægi væri milli vinnu og einkalífs, 19% voru ósammála. Ekki var marktækur munur milli kynja. Óverulegur munur er milli stofnanaflokka.

Mynd 41: Jafnvægi milli vinnu og einkalífs – samanburður 1998 og 2006



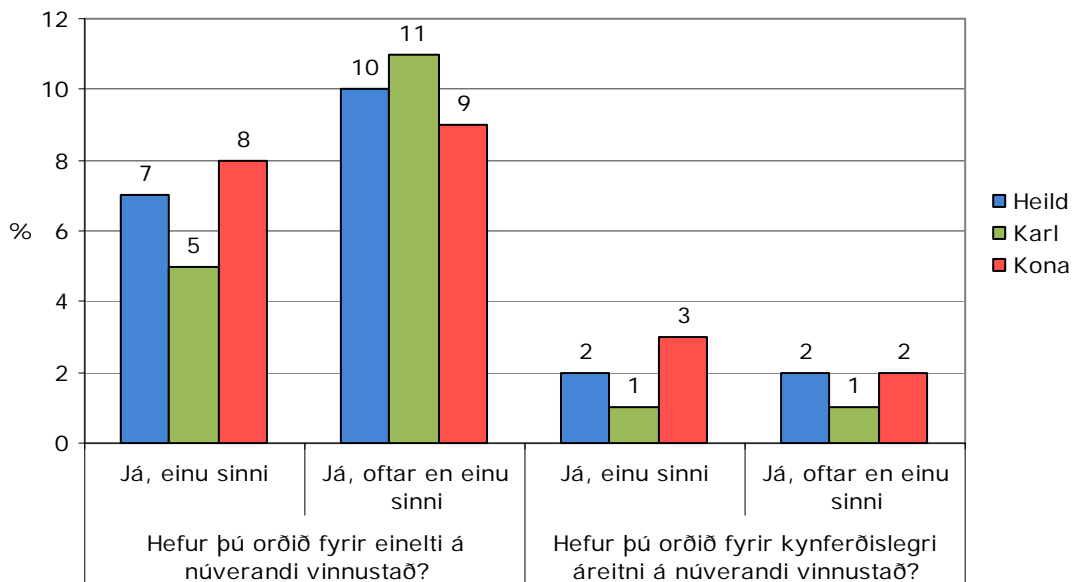
Einelti og kynferðisleg áreitni

Einelti er alvarlegt vandamál á vinnustöðum sem stjórnendum stofnana ber að taka á. Í reglugerð nr. 1000/2004 er einelti skilgreint sem „[á]mælisverð eða síendurtekin ótilhlýðileg háttsemi, þ.e. athöfn eða hegðun sem er til þess fallin að niðurlægja, gera lítið úr, móðga, særa, mismuna eða ógna og valda vanlíðan hjá þeim sem hún beinist að. Kynferðisleg áreitni og annað andlegt eða líkamlegt ofbeldi fellur hér undir.“

Spurt var hvort starfmaður hefði orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað. Fram kom að tæp 17% töldu sig hafa orðið fyrir einelti, þar af 10% oftár en einu sinni. Ekki mælist mikill munur milli kynja en hlutfall þeirra sem orðið hafa fyrir einelti lækkar heldur með aldri. Í könnun Guðbjargar Lindu Rafnsdóttur og Kristins Tómassonar frá 2002 meðal starfsfólks íslenskra fjármálastofnana (Sjá grein þeirra „Einelti á vinnustað, vinnuskipulag og líðan starfsmanna“, Læknablaðið 2004/90) kom í ljós að 15% starfsmanna höfðu orðið fyrir ýmiss konar áreitni í starfi, meirihluti þeirra eða 8% hafði orðið fyrir einelti.

Kynferðisleg áreitni er eins og fram kemur hér að ofan ein tegund eineltis. Hér er það skilgreint sem kynferðislegar athafnir, hegðun eða athugasemdir sem beinast að einstaklingi og eru án samþykkis hans eða vilja. Alls kváðust rúm 95% starfsmanna ekki hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni, tæp 2% einu sinni og svipaður fjöldi oftár en einu sinni. Þessar niðurstöður eru svipaðar og þær sem fengust 1998 en þá töldu 4,1% sig hafa orðið fyrir slíkri áreitni, 1,7% einu sinni en 2,4% oftár en einu sinni. Í samræmi við niðurstöður annarra rannsókna verða konur mun oftár fyrir kynferðislegri áreitni eða 4,9% á móti 1,6% hlutfalli karla.

Mynd 42: Einelti og kynferðisleg áreitni – heild – kyn

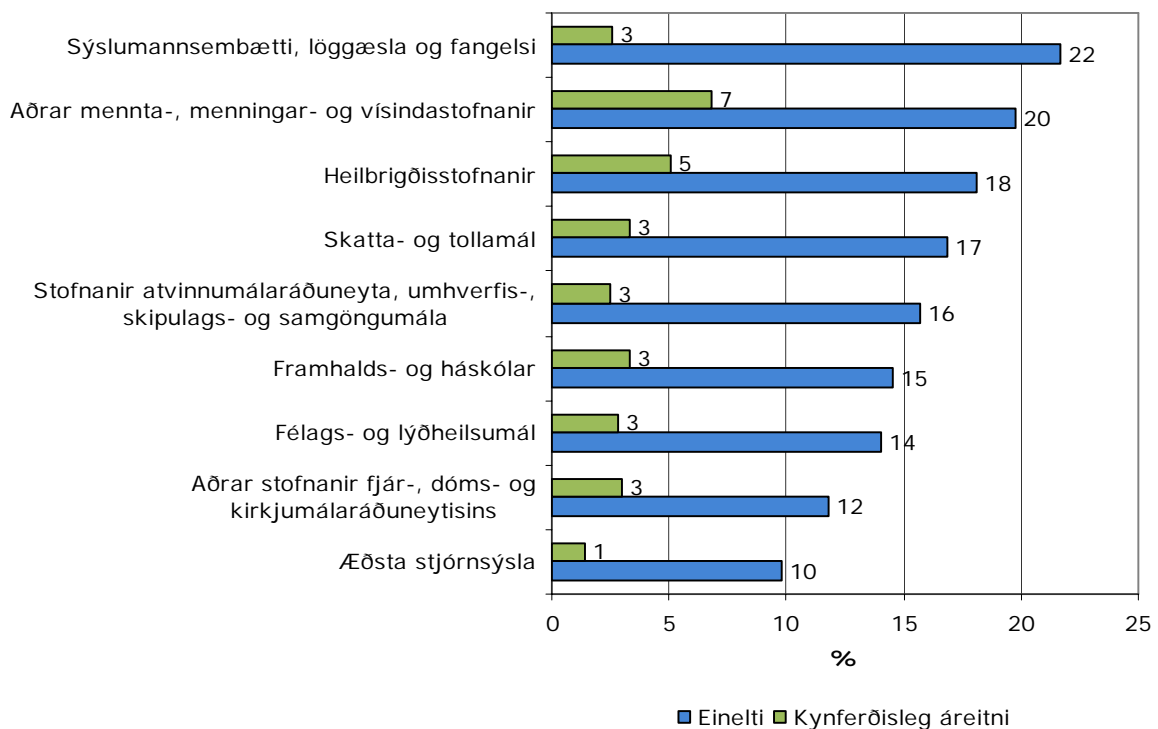


Í könnuninni var einelti skilgreint sem endurtekin neikvæð framkoma gagnvart einstaklingi/um yfir ákveðið tímabil sem hann eða þeir upplifa sem sárandi og/eða niðurlæggjandi. Kynferðileg áreitni var skilgreind sem kynferðislegar athafnir, hegðun eða athugasemdir sem beinast að einstaklingi og eru án samþykkis hans eða vilja.

Í könnuninni kom fram nokkur munur á tíðni eineltis eftir stofnanaflokkum. Hæst tíðni var meðal starfsmanna sýslumanns- og lögreglusembætta og fangelsa (22%) en lægst innan æðstu stjórnarsýslunnar (innan við 10%). Mun meiri breidd er í tíðni eineltis ef skoðaðar eru einstakar stofnanir. Hjá eingöngu þremur stofnunum hafði enginn upplifað einelti en hjá fimm stofnunum hafði þriðjungur starfsmanna eða fleiri slíka reynslu.

Hlutfall kynferðislegrar áreitni er einnig nokkuð breytilegt eftir vinnustöðum. Það er hæst meðal mennta-, menningar- og vísindastofnana annarra en framhalds- og háskóla (6,7%) en lægst innan æðstu stjórnarsýslunnar (1,4%). Þegar skoðaðar eru einstakar stofnanir kemur í ljós að hjá tæpum helmingi þeirra (67 af 144) er enginn sem hefur orðið fyrir kynferðislegri áreitni en hjá fimm stofnunum hafa 10% starfsmanna eða fleiri orðið fyrir slíkri áreitni.

Mynd 43: Einelti og kynferðisleg áreitni – stofnanaflokkar



Viðauki 1 - Spurningalistinn

1. Hjá hvaða stofnun starfar þú? _____
*Ef starfsmenn stofnunarinnar þinnar eru fleiri en 50, þá vinsamlega tilgreindu deild, svið eða starfsstöð eftir því sem við á. Svaraðu annars næst **spurningu 2**.*

1a. Á hvaða sviði/deild starfar þú? _____

2. Hverjar voru ástæður þess að þú hófst störf hjá núverandi vinnuveitanda?
(Svaraðu öllum liðum frá a) til i) og merktu við eftir því hversu mikil áhrif sérhvert atriði hafði á ákvörðun þína)

	Mikil áhrif	Nokkur áhrif	Lítill áhrif	Engin áhrif
a) Starfið hæfði vel menntun minni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Ég vildi njóta starfsöryggis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Laun voru góð	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Önnur kjör og réttindi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Það var erfitt að fá annað starf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Starfið virtist bjóða upp á möguleika til starfsframa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Starfið virtist áhugavert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Mér þótti eftirsóknarvert að starfa hjá stofnuninni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Annað, þá hvað? _____				

3. Hvernig var þér leiðbeint þegar þú byrjaðir í núverandi starfi?
(Merktu við allt sem við á)

- Var ekki sett(ur) sérstaklega inn í starfið
- Fékk aðstoð vinnufélaga
- Fékk aðstoð yfirmanns
- Fór á sérstakt námskeið
- Með öðrum hætti, þá hvaða? _____

4. Hefur þú sótt eða varið tíma í sí- og endurmenntun, t.d. í formi námskeiða, fyrirlestra, formlegs náms o.s.frv., á sl. tveimur árum?

- Já, ég hef mikið sótt sí- og endurmenntun
- Já, ég hef töluvert sótt sí- og endurmenntun
- Já, ég hef lítillega sótt sí- og endurmenntun
- Nei

*Ef þú merkir við „nei“ svaraðu næst **spurningu 5**.*

4a. Hvaða ávinning hefur þú haft af því að sækja sí- og endurmenntun á sl. tveimur árum?
(Merktu við allt sem við á)

- Færni mín í starfi hefur aukist
- Starfssvið mitt hefur breyst
- Ég hef fengið stöðuhækkun
- Ég hef fengið launahækkun
- Engan ávinning

5. Er til skrifleg starfslýsing (eða erindisbréf) um starf þitt?

- Já, og hún er oft notuð
- Já, en hún er sjaldan notuð
- Já, en hún er aldrei notuð
- Nei
- Veit það ekki

6. Hefur þú farið í formlegt starfsmannasamtal á undanförunum tveimur árum?
(Starfsmannasamtal er skipulagt trúnaðarsamtal milli stjórnanda og starfsmanns þar sem m.a. er farið yfir verkefni starfsmanns, árangur og líðan hans í starfi)

- Já, tvisvar eða oftar
- Já, einu sinni
- Nei

*Ef þú merkir við „nei“ svaraðu næst **spurningu 7**.*

6a. Eftirfarandi atriði voru rædd í síðasta starfsmannasamtali?

(Merktu við allt sem við á)

- Markmið deildarinnar
- Verkefni mín undanfarna mánuði
- Verkefni mín næstu mánuði
- Frammistaða mín
- Starfslýsing mín
- Líðan mín á vinnustað
- Samskipti á vinnustað
- Vandamál á vinnustað
- Vinnuaðstaða
- Sí- og endurmenntun
- Laun
- Annað, þá hvað? _____

6b. Starfsmannasamtali var fylgt eftir, svo sem með sí- og endurmenntun, endurskoðun á starfslýsingu, endurbótum á vinnuaðstöðu eða með öðrum hætti.

- Mjög sammála
- Frekar sammála
- Hvorki sammála né ósammála
- Frekar ósammála
- Mjög ósammála

7. Er í gildi skrifleg starfsmannastefna hjá stofnuninni sem þú starfar hjá?

- Já, og henni er að mestu eða öllu leyti framfylgt
- Já, og henni er að nokkru leyti framfylgt
- Já, en henni er ekki framfylgt
- Nei
- Veit það ekki

8. Er í gildi formlegt skipurit fyrir þá ríkisstofnun sem þú starfar hjá?

- Já
- Nei
- Veit það ekki

9. Notar stofnunin sem þú starfar hjá aðferðir árangursstjórnunar?

(Með árangursstjórnun er átt við að sett séu skýr markmið fyrir starfseminu sem síðan eru mæld með ákveðnum mælikvörðum og þannig fylgst með því hvort sá árangur náist)

- Já
- Nei
- Veit það ekki

10. Hefur þú tekið þátt í stefnumótun á þínum vinnustað, t.d. með setningu markmiða og/eða mælanlegra árangursmarkmiða fyrir stofnunina eða þína deild?

- Já, ég hef tekið mikinn þátt í slíkri vinnu
- Já, ég hef tekið töluverðan þátt í slíkri vinnu
- Já, ég hef lítillega komið að slíkri vinnu
- Nei

Starfið og starfsánægja

Hversu <u>sammála</u> eða <u>ósammála</u> ert þú eftirfarandi staðhæfingum? <i>Merktu aðeins í einn reit við hverja staðhæfingu</i>	Hvorki sammála né ósammála			Veit ekki		
	Mjög sammála	Frekar sammála	Frekar ósammála	Mjög ósammála	Veit ekki	Veit ekki
11. Þegar á heildina er lítið er ég ánægð(ur) í starfi mínu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Ég stefni að því að vinna hjá stofnuninni a.m.k. næstu 2 árin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Ég býst við að vinna á núverandi vinnustað fram að starfslokum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Mér finnst vera gott jafnvægi hjá mér á milli vinnu og einkalífs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Ég er ánægð(ur) með núverandi vinnuaðstöðu mína.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Ég hef þau tæki/tækniþúnað sem ég þarfnast til að vinna starf mitt vel.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Farið er eftir settum reglum um vinnuvernd og öryggismál á mínu vinnusvæði.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Ég er ánægð(ur) með hvernig ég var sett(ur) inn í núverandi starf.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Ég veit til hvers er ætlast af mér í starfi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Þekking mín og hæfileikar nýtast vel í starfi mínu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Ég hef góða aðstöðu til að þroskast í starfi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Ég hef góða aðstöðu til að afla mér sí-/ endurmenntunar í núverandi starfi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Ég tel mig eiga góða möguleika á starfsframa innan stofnunarinnar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Karlar og konur eiga jafna möguleika á starfsframa innan stofnunarinnar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Starf mitt er metið að verðleikum af yfirmönnum mínum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Ég hugsa oft um að hætta í núverandi starfi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Ég er ánægð(ur) með laun mín hjá stofnuninni.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ef þú svaraðir spurningu 27 með „frekar ósammála“ eða „mjög ósammála“ þá vinsamlega svarðu spurningu 27a. Farðu annars beint í **spurningu 28**.

27a. Ég er ekki ánægð(ur) með laun mín hjá stofnuninni, vegna þess að:
(Merktu við allt sem við á)

- launin eru ekki í samræmi við álag
- launin eru ekki í samræmi við ábyrgð
- launin eru ekki í samræmi við reynslu
- launin eru ekki í samræmi við menntun
- launin eru ekki í samræmi við árangur
- launin eru ekki í samræmi við vinnuframlag
- launin eru ekki í samræmi við laun annarra í sambærilegum störfum

28. Hversu fjölbreytt er starf þitt, það er hversu mikið reynir starf þitt á ólíka hæfileika þína og færni?

- Mjög fjölbreytt, það reynir á margvíslega hæfileika og færni
- Nokkuð fjölbreytt
- Ekki fjölbreytt, ég geri það sama aftur og aftur

29. Að hve miklu leyti ræður þú sjálf(ur) hvernig starfið er innt af hendi?

- Ég ræð miklu eða mestu um það hvernig starfið er unnið
- Ég ræð nokkru um það hvernig starfið er unnið
- Ég ræð litlu um það hvernig starfið er unnið

Merktu aðeins við einn reit í hvorum lið	Nær alltaf	Oft	Stundum	Sjaldan	Aldrei
30. Ég er undir miklu vinnuálagi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Ég finn fyrir streitu í starfi mínu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Samskipti og samstarf

Hversu sammála eða ósammála ert þú eftirfarandi staðhæfingum? <i>Merktu aðeins í einn reit við hverja staðhæfingu</i>	Mjög sammála	Frekar sammála	Hvorki sammála né ósammála	Frekar ósammála	Mjög ósammála	Veit ekki
32. Góður starfsandi er ríkjandi innan stofnunarinnar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Samstarf milli deilda í stofnuninni er gott.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Það er góður starfsandi innan starfshópsins sem ég tilheyri.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Upplýsingamiðlun innan stofnunarinnar er í góðu lagi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Í daglegum störfum mínum fæ ég fullnægjandi upplýsingar til að sinna starfi mínu vel.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Ég fæ stuðning og hjálp með verkefni hjá vinnufélögum mínum ef ég þarf á því að halda.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Samskipti og samstarf við vinnufélaga stuðlar að aukinni þekkingu og færni í starfi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Ég er spurð(ur) álits á ákvörðunum sem snerta starfssvið mitt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

40. Hefur þú orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað?

(Einelti felur í sér endurtekna neikvæða framkomu gagnvart einstaklingi/um yfir ákveðið tímabil sem hann eða þeir upplifa sem særandi og/eða niðurlægjandi)

- Nei
 Já, einu sinni
 Já, oftar en einu sinni
 Veit það ekki

41. Hefur þú orðið fyrir kynferðislegri áreitni á núverandi vinnustað?

(Kynferðisleg áreitni felur í sér kynferðislegar athafnir, hegðun eða athugasemdir sem beinast að einstaklingi og eru án samþykkis hans eða vilja)

- Nei
 Já, einu sinni
 Já, oftar en einu sinni
 Veit það ekki

Stjórnun og stjórnunarhættir

Hversu <u>sammála</u> eða <u>ósammála</u> ert þú eftirfarandi staðhæfingum? <i>Merktu aðeins í einn reit við hverja staðhæfingu</i>	Hvorki sammála né ósammála					Veit ekki
	Mjög sammála	Frekar sammála		Frekar ósammála	Mjög ósammála	
42. Þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) með stjórnun stofnunarinnar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43. Þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) með <u>æðsta</u> yfirmann stofnunarinnar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) með <u>næsta</u> yfirmann minn.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. Ávallt er vandað til ráðningar starfsfólks á stofnuninni.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46. Ég þekki vel markmið stofnunarinnar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. Starfsmenn eru hvattir til að leita nýrra leiða við úrlausn verkefna.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. Starfsfólk er tilbúið til að breyta vinnuaðferðum sínum til að mæta markmiðum stofnunarinnar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. Karlar og konur fá sömu laun fyrir sambærileg störf innan stofnunarinnar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

50. Þekkir þú dæmi þess að á sl. tveimur árum hafi verið ráðið í störf hjá stofnuninni á öðrum forsendum en hæfni umsækjenda?

- Nei, ég þekki engin dæmi um það
 Já, en dæmin eru ekki mörg
 Já, ég þekki nokkur dæmi um það
 Já, ég þekki mörg dæmi um það

Hér á eftir er spurt um **næsta yfirmann með mannaforráð.**

51. Er næsti yfirmaður þinn karl eða kona? Karl Kona

52. Er næsti yfirmaður þinn jafnframt æðsti yfirmaður stofnunarinnar? Já Nei

Hversu sammála eða ósammála ert þú eftirfarandi staðhæfingum um næsta yfirmann þinn? <i>Merktu aðeins í einn reit við hverja staðhæfingu</i>	Mjög sammála	Frekar sammála	Hvorki sammála né ósammála	Frekar ósammála	Mjög ósammála	Veit ekki
53. Hann/hún setur deildinni skýr markmið.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54. Hann/hún leitar til starfsmanna sinna áður en mikilvægar ákvarðanir eru teknar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
55. Honum/henni tekst vel að leysa þau starfsmannavandamál sem upp koma.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
56. Hann/hún skiptir verkefnum milli starfsmanna með sanngjörnum hætti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
57. Hann/hún hefur frumkvæði að því að bæta vinnubrögð deildarinnar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
58. Hann/hún leiðbeinir og gagnrýnir á uppbyggjandi hátt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
59. Hann/hún tekur vel í ábendingar um það sem betur má fara.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
60. Hann/hún frestar ákvörðunum um erfið mál.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
61. Ég fæ hrós/viðurkenningu frá honum/henni þegar mér hefur tekist vel upp í starfi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
62. Hann/hún ber hag starfsmanna sinna fyrir brjosti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
63. Hann/hún stuðlar á uppbyggilegan hátt að samstarfi innan deildarinnar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Viðhorf til stofnunar

Hversu sammála eða ósammála ert þú eftirfarandi staðhæfingum? <i>Merktu aðeins í einn reit við hverja staðhæfingu</i>	Mjög sammála	Frekar sammála	Hvorki sammála né ósammála	Frekar ósammála	Mjög ósammála	Veit ekki
64. Ímynd stofnunarinnar í samfélaginu er jákvæð.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
65. Viðskiptavinir stofnunarinnar eru yfirleitt ánægðir með þjónustu hennar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
66. Góð þjónusta er forgangsverkefni hjá stofnuninni.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hversu sammála eða ósammála ert þú eftirfarandi staðhæfingum? <i>Merktu aðeins í einn reit við hverja staðhæfingu</i>	Mjög sammála	Frekar sammála	Hvorki sammála né ósammála	Frekar ósammála	Mjög ósammála	Veit ekki
67. Þegar einhver gagnrýnir stofnunina tek ég það til mín.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
68. Vinnubrögð hjá stofnuninni eru til fyrirmyndar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Almennar spurningar

69. Hvert er kyn þitt?

- Karl
 Kona

70. Á hvaða aldursbili ert þú?

- Yngri en 30 ára
 30 – 49 ára
 50 ára eða eldri

71. Hver er menntun þín?

(Vinsamlegast merktu við hæsta menntunarstig)

- Grunnskólamenntun
 Starfs- og/eða framhaldsskólamenntun
 Háskólamenntun

72. Gegnir þú stjórnunarstöðu hjá stofnuninni?

- Nei
 Já, en ég er ekki með mannaforráð
 Já, undirmenn mínir eru innan við 5
 Já, undirmenn mínir eru 5 eða fleiri

73. Hve lengi hefur þú starfað á núverandi vinnustað?

- Skemur en 1 ár
 1 – 5 ár
 6 – 10 ár
 11 – 15 ár
 16 – 20 ár
 21 ár eða lengur

74. Hver er að jafnaði vinnutími þinn?

- Dagvinna með föstum vinnutíma
 Dagvinna þar sem vinnutími er sveigjanlegur (innan ákveðinna marka)
 Vaktavinna, með föstu vaktaskipulagi
 Vaktavinna, með breytilegu vaktaskipulagi
 Fyrirfram ákveðinn vinnutími samkvæmt stundaskrá
 Annað fyrirkomulag vinnutíma, þá hvað? _____

75. Hvað vinnur þú að jafnaði mikla yfirvinnu á mánuði?

- Enga yfirvinnu
 10 klst. eða minna
 11 – 30 klst.
 31 – 50 klst.
 Meira en 50 klst.

76. Er eitthvað annað sem þú vilt koma á framfæri um starfsumhverfi þitt?

Viðauki 2 - Þátttökustofnanir

Æðsta stjórnsvísla

Dóms- og kirkjumálaráðuneyti, félagsmálaráðuneyti, fjármálaráðuneyti, forsætisráðuneyti, Hagstofa Íslands, heilbrigðis- og tryggingamálaráðuneyti, iðnaðar- og viðskiptaráðuneyti, landbúnaðarráðuneyti, menntamálaráðuneyti, samgönguráðuneyti, sjávarútvegsráðuneyti, umhverfisráðuneyti, utanríkisráðuneyti.

Sýslumannsembætti, löggæsla og fangelsi

Fangelsismálastofnun ríkisins, Landhelgisgæsla Íslands, lögreglustjóri höfuðborgarsvæðisins, ríkislögreglustjóri, sýslumaður Snæfellinga, sýslumaðurinn á Akranesi, sýslumaðurinn á Akureyri, sýslumaðurinn á Blönduósi, sýslumaðurinn á Eskifirði, sýslumaðurinn á Húsavík, sýslumaðurinn á Ísafirði, sýslumaðurinn á Keflavíkurlflugvelli, sýslumaðurinn á Selfossi, sýslumaðurinn á Seyðisfirði, sýslumaðurinn í Hafnarfirði, sýslumaðurinn í Keflavík, sýslumaðurinn í Kópavogi, sýslumaðurinn í Reykjavík, sýslumaðurinn í Vestmannaeyjum.

Skatta- og tollamál

Ríkisskattstjóri, skattrannsóknarstjóri ríkisins, Skattstofa Norðurlandsumdæmis eystra, Skattstofa Reykjanesumdæmis, Skattstofan í Reykjavík, tollstjórinn í Reykjavík.

Aðrar stofnanir fjár-, dóms- og kirkjumálaráðuneyta

ÁTVR, Biskupsstofa, Fasteignamat ríkisins, Fjársvísla ríkisins, Ríkiskaup, Útlendingastofnun, Þjóðskrá.

Heilbrigðisstofnanir

Fjórðungssjúkrahúsið Akureyri, Heilbrigðisstofnun Austurlands, Heilbrigðisstofnun Suðurlands, Heilbrigðisstofnun Suðurnesja, Heilbrigðisstofnun Þingeyinga, Heilbrigðisstofnunin Akranesi, Heilbrigðisstofnunin Blönduósi, Heilbrigðisstofnunin Bolungarvík, Heilbrigðisstofnunin Hólmavík, Heilbrigðisstofnunin Hvammstanga, Heilbrigðisstofnunin Ísafjarðarbæ, Heilbrigðisstofnunin Patreksfirði, Heilbrigðisstofnunin Sauðárkróki, Heilbrigðisstofnunin Siglufirði, Heilbrigðisstofnunin Vestmannaeyjum, Heilsugæsla höfuðborgarsvæðisins, Landspítali – háskólasjúkrahús, St. Franciskusspítali, St. Jósefsspítali, Sólvangur.

Félags- og lýðheilsamál

Barnaverndarstofa, Greiningar- og ráðgjafarstöð ríkisins, Íbúðalánasjóður, landlæknisembættið, Lyfjastofnun, Lýðheilsustöð, Málefni fatlaðra, Austurlandi, Svæðisskrifstofa málefna fatlaðra á Reykjanesi, Svæðisskrifstofa málefna fatlaðra í Reykjavík, Svæðisskrifstofa málefna fatlaðra á Suðurlandi, Svæðisskrifstofa málefna fatlaðra á Vestfjörðum, Svæðisskrifstofa málefna fatlaðra á Vesturlandi, Tryggingastofnun ríkisins, Vinnueftirlit ríkisins, Vinnumálastofnun.

Framhalds- og háskólar

Borgarholtsskóli, Fjölbrautaskóli Norðurlands vestra, Fjölbrautaskóli Snæfellinga, Fjölbrautaskóli Suðurlands, Fjölbrautaskóli Suðurnesja, Fjölbrautaskóli Vesturlands, Fjölbrautaskólinn í Breiðholti, Fjölbrautaskólinn í Garðabæ, Fjölbrautaskólinn við Ármúla, Flensborgarskólinn í Hafnarfirði, Framhaldsskólinn á Húsavík, Framhaldsskólinn á Laugum, Framhaldsskólinn í Vestmannaeyjum, Háskóli Íslands, Háskólinn á Akureyri, Hólaskóli – Háskólinn á Hólum, Iðnskólinn í Hafnarfirði, Iðnskólinn í Reykjavík, Kennaraháskóli Íslands, Kvennaskólinn í Reykjavík, Landbúnaðarháskóli

Íslands, Menntaskólinn að Laugarvatni, Menntaskólinn á Akureyri, Menntaskólinn á Egilsstöðum, Menntaskólinn á Ísafirði, Menntaskólinn í Kópavogi, Menntaskólinn í Reykjavík, Menntaskólinn við Hamrahlíð, Menntaskólinn við Sund, Verkmenntaskóli Austurlands, Verkmenntaskólinn á Akureyri.

Aðrar mennta-, menningar- og vísindastofnanir

Landsbókasafn Íslands – Háskólabókasafn, Lánasjóður íslenskra námsmanna, Listasafn Íslands, Námsgagnastofnun, Námsmatsstofnun, Rannsóknamiðstöð Íslands, Stofnun Árna Magnússonar í íslenskum fræðum, Þjóðleikhúsið, Þjóðminjasafn Íslands, Þjóðskjalasafn Íslands.

Stofnanir atvinnumálaráðuneyta, umhverfis-, skipulags- og samgöngumála

Byggðastofnun, Einkaleyfastofan, Fiskistofa, Fjármálaeftirlitið, Flugmálastjórn Keflavíkurflugvallar, Hafrannsóknastofnunin, Iðntæknistofnun Íslands, Íslenskar orkurannsóknir, Landbúnaðarstofnun, Landgræðsla ríkisins, Landmælingar Íslands, Náttúrufræðistofnun Íslands, Neytendastofa, Orkustofnun, Póst- og fjarskiptastofnun, Rannsóknastofnun byggingariðnaðarins, Siglingastofnun Íslands, Skipulagsstofnun, Skógrækt ríkisins, Tilraunastöð Háskóla Íslands í meinafræði að Keldum, Umferðarstofa, Umhverfisstofnun, Veðurstofa Íslands, Vegagerðin.