



Efnisyfirlit

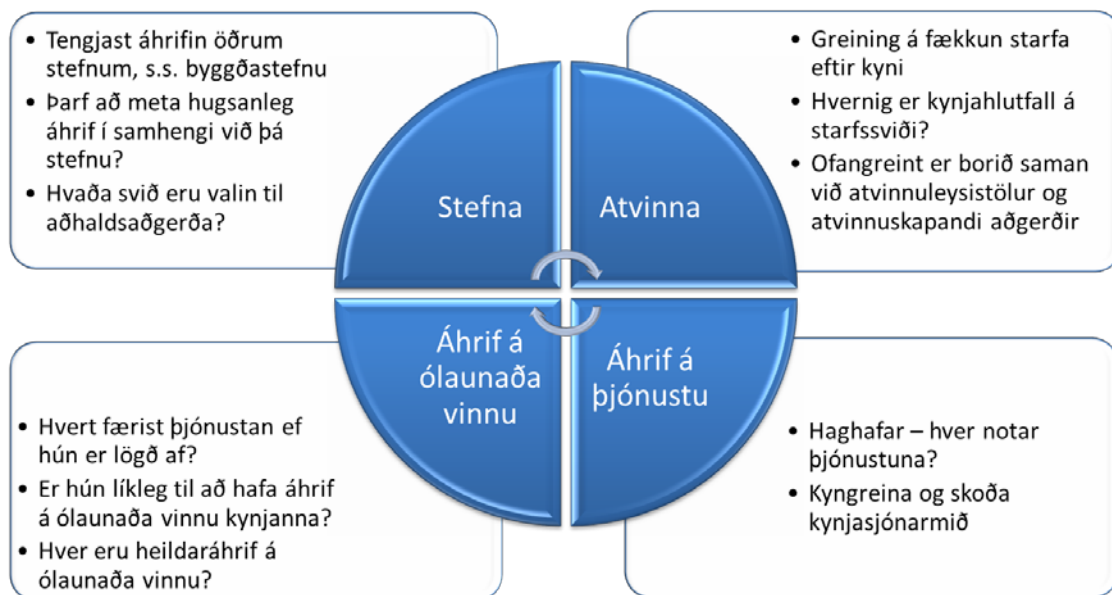
[Kynjuð hagstjórn og fjárlagagerð á krepputímum](#)
[Hvernig á að tryggja virk samskipti við starfsmenn sem eru fjarverandi vegna veikinda?](#)
[Starfsmenn í vaktavinnu eiga rétt á sérstökum matar- og kaffitímum bara ekki á fyrirfram ákveðnum tímum](#)
[Reynsla Landspítalans af notkun vakta- og viðveruskráningarkerfisins Vinnustundar](#)
[Staða innleiðingar á mannauðskerfi Oracle](#)
[Nýsköpunarráðstefna og nýsköpunarverðlaun í ríkisrekstri 2012](#)

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

Kynjuð hagstjórn og fjárlagagerð á krepputímum

Leiðarljós innleiðingar á kynjaðri hagstjórn og fjárlagagerð (KHF) hér á landi hefur verið að þar haldist réttlæti og sanngirni í hendur við efnahagslega velferð. Leiðarljósið er ekki úr lausu lofti gripið því jafnrétti er einn af hornsteinum hagsæðar þjóða og veigamikill þáttur í efnahagslegri velferð. Vitað er að kynjamisrétti eykst yfirleitt á krepputímum og því er til mikils að vinna að sporna gegn þeirri þróun. Þegar kemur að ákvarðanatöku og hagræðingu í rekstri er KHF eitt af þeim tækjum sem hægt er að nota. Markmiðið með KHF er að fjárlögum verði beitt á markvissan hátt til að jafna stöðu kvenna og karla og stuðla að sanngjarnri öflun og nýtingu opinberra fjármuna.

Nú liggja fyrir nokkrar rannsóknir og úttektir erlendis frá sem leiða í ljós að aðhaldsaðgerðir í núverandi kreppu bitna harðar á konum en körlum. Í Bretlandi kom til dæmis í ljós að breytingar á skatta- og bótakerfinu bitnuðu mun harðar á konum en körlum. Þær erlendu greiningar sem liggja fyrir, ásamt sögulegu samhengi úr fyrri kreppum, benda til þess að bryn þörf sé á að taka kynjasjónarmið með í reikninginn þegar ráðist er í krepputengdar breytingar, hvort sem þar er um að ræða hagvaxtarhvetjandi aðgerðir eða aðhaldsaðgerðir og hagræðingu í rekstri. Á meðfylgjandi mynd má sjá nokkur sjónarhorn sem hægt er að hafa til hliðsjónar þegar kynjaáhrif eru metin.

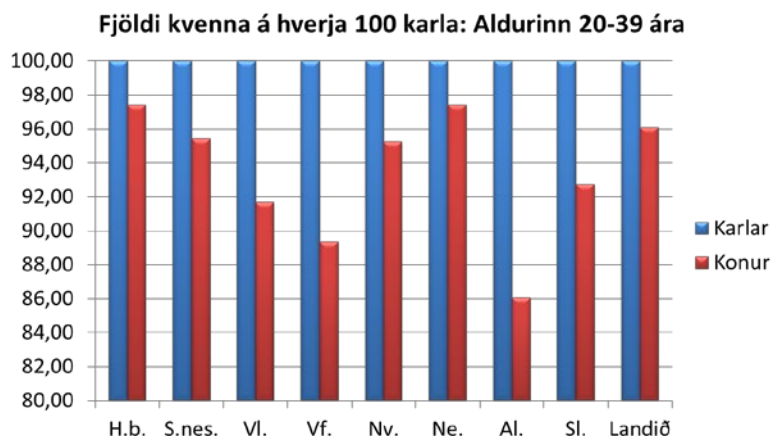


Við mat á áhrifum þarf að hafa mismunandi stöðu kynjanna í samfélaginu til hliðsjónar. Hér á landi er atvinnuþátttaka kvenna tiltölulega há en nánari skoðun á stöðu kynjanna á vinnumarkaði leiðir í ljós þó nokkurn mun. Til að mynda er töluvert hátt hlutfall útvinnaðandi kvenna í hlutastarfi, eða 36% á meðan aðeins 13% karla eru

í hlutastarfi samkvæmt tölum Hagstofunnar, enda bera konur enn hitann og þungann af ólaunuðum heimilis- og umönnunarstörfum þrátt fyrir að skiptingin hafi jafnast að einhverju leyti.

Í upphafi kreppunnar var atvinnuleysi meðal karla töluvert hærra en kvenna en hraðar hefur dregið úr atvinnuleysi karla en kvenna. Tilraunaverkefni Vinnuástandstofnunar í KHF dró fram þau mismunandi áhrif sem þessi ólíka staða kynjanna hefur þegar harðnar í dalnum, en greining þeirra á útgjöldum atvinnuleysisbóta sýndi að karlar fengu bæði hærri tekjutengdar atvinnuleysisbætur en konur þar sem þeir eru að jafnaði með hærri laun og einnig áttu þeir að meðaltali meiri bótarétt en konur þar sem þeir eru sjaldnar í hlutastörfum.

Aðrir þættir sem vert er að skoða er t.d. kynjahlutfall víðs vegar um landið. Á meðfylgjandi mynd sést hversu margar konur á aldrinum 20-39 ára eru miðað við 100 karla á sama aldri eins og fram kom í erindi Aðalsteins Þorsteinssonar, forstjóra Byggðastofnunar, á ráðstefnu Jafnréttisstofu um kynjasambættingu í nóvember 2011. Eitt af einkennum samfélaga í vanda er kynjahalli og þessar tölur gefa skýrt til kynna að aðgerða er þörf.



Þann 3. maí næstkomandi býður fjármálaráðuneytið upp á námskeið fyrir stjórnendur ríkisstofnana um hvernig hægt er að nota KHF við ákvarðanatöku og forgangsröðun þegar kemur að aðhaldsaðgerðum og hagræðingu í rekstri. Markmiðið er að námskeiðið sé hagnýtt og að þátttakendur fái í hendurnar tæki til greiningar. Námskeiðið er frá 9:30-12:00.

Tekið er á móti skráningum á netfanginu katrin.gudmundsdottir@fjr.stjr.is.

Hvernig á að tryggja virk samskipti við starfsmenn sem eru fjarverandi vegna veikinda?

Í kjarasamningum er kveðið á um rétt starfsmanna til launa ef þeir verða óvinnufærir vegna veikinda eða slysa. Þar er m.a. fjallað um hvernig læknisvottorð skuli endurnýjuð meðan á veikindum stendur, hve langan tíma starfsmaðurinn á rétt á að vera fjarverandi vegna veikinda, hvenær má veita starfsmanni lausn frá störfum vegna veikinda og að starfsmaður megi ekki hefja störf að nýju eftir veikindi nema læknir votti að heilsa hans leyfi. Þar er ekki kveðið á um hvernig haga skuli samskiptum við starfsmenn meðan á veikindunum stendur. Þó geta stofnanir gengið út frá ákveðnum vinnuferlum sem ber að fylgja ef um langar fjarvistir er að ræða eða þegar starfsmenn koma aftur til starfa eftir langtímaveikindi.

Stefna um velferð, fjarvistir og endurkomu til vinnu eftir veikindi eða slysa er heldur ekki tilgreind í kjarasamningum og yfirleitt ekki tilgreind sérstaklega í starfsmannastefnu stofnana.

Á vefsíðu [Virki endurhæfingarsjóðs](#) hefur að undanförmu verið fjallað um fjarveru starfsmanna vegna veikinda. Þar eru sett fram dæmi um [fjarverustefnu](#) sem hefur þann tilgang að samræma vinnuferla vegna fjarveru, tilkynningar og skráningu ásamt fyrirkomulagi fjarverusamtals. Í fjarverustefnunni er m.a. sett fram hvernig veikindi skuli tilkynnt og löggð áhersla á samskipti stjórnenda við starfsmenn í veikindum til að athuga með líðan starfsmannsins meðan á veikindunum stendur. Einnig eru [myndbönd um fjarverustefnur](#) á síðunni.

Fjármálaráðuneytið hvetur stjórnendur stofnana ríkisins til þess að skoða þessi dæmi á vefsíðu Virki um fjarverustefnu. Jafnframt að huga að því hvernig þessum málum er háttað hjá eigin stofnun og hvort ekki væri til bóta að setja [samræmdar reglur um samskipti við starfsmenn](#) á meðan á veikindunum stendur. T.d. með því að setja fjarverustefnu hjá stofnuninni.

Starfsmenn í vaktavinnu eiga rétt á sérstökum matar- og kaffitímum bara ekki á fyrirfram ákveðnum tímum

Frá 1. mars 2012 breyttist gr. 2.6.9 í kjarasamningum og er greinin nú sem hér segir:

Starfsmenn í vaktavinnu hafa ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna þessarar takmörkunar skal greiða 25 mínútur á yfirvinnukaupi fyrir hverja vakt óháð lengd vaktar.

Þessi breyting hefur það í för með sér að ekki er lengur heimilt að nota 25 mínúturnar til uppfyllingar á vinnuskyldu, eins og oft tíðkaðist. Það var t.d. gert með því að 25 mínúturnar voru notaðar til þess að hækka starfshlutfall starfsmanns sem var í hlutastarfi eða til þess að fylla upp í vinnuskyldu til þess að ná 40 klst. að meðaltali í viku.

Héðan í frá er því skylt að skila fullri vinnuskyldu samkvæmt vaktskrá, en vegna þeirrar sérstöðu vaktavinnumanna að þeir hafa ekki sérstaka matar- og kaffitíma eru síðan greiddar 25 mínútur á yfirvinnukaupi fyrir hverja vakt. Ekki skiptir máli hve löng vaktin er, þ.e. hvort hún er t.d. 8 klst. eða bara 4 klst. Ávallt skal greiða 25 mínútur.

Reynsla Landspítalans af notkun vakta- og viðveruskráningarkerfisins Vinnustundar

Hjá LSH er verið að nota Vinnustund sem skiptist í tvo hluta þ.e. **Vinnu** og **Stund**. Það sem skiptir LSH mestu máli er að þessi kerfishluti er samtengdur við önnur kerfi Oracle sem við þurfum að nota. Þannig að gögn flæða rafrænt á milli kerfishluta.

Vinna er vaktahluti kerfisins og þar eru skipulagðar vaktir þeirra starfsmanna sem ganga vaktir. Á svona stórum vinnustað er óhugsandi annað en að hafa tölvukerfi sem heldur utan um skipulag vakta. Vaktahlutinn er að okkar mati mjög góður, þar geta starfsmenn t.d. sett inn vaktaóskir þ.e. hvernig þeir vilja ganga vaktir á ákveðnu tímabili svo dæmi sé tekið.

Stund er viðveruhluti kerfisins. Þar er mjög vel haldið utan um öll leyfisréttindi starfsmanna og fjarveru svo sem orlof, veikindi og fæðingarorlof.

Vinnustund hefur sparað LSH verulegar fjárhæðir, þ.e. vegna skráningarvinnu og með rafrænum flutningi gagna o.fl., og eins hefur öryggi við launaafgreiðslu aukist. Fjöldi af skýrslum er í Vinnustund og sífellt er unnið að endurbótum á Vinnustund og viðveruhluta kerfisins eftir óskum notenda. Viðveruhluti Vinnustundar er aðgengilegur starfsmönnum hvar sem þeir eru í tölvusambandi. Ákveðið aðhald er með því að nota svona kerfi en það krefst líka agaðra og samræmdra vinnubragða. Á LSH væri óhugsandi að fara til baka í eldri kerfi.

Helstu kostir kerfisins eru:

- Öflug vaktagerð
- Jákvæð ímynd vinnustaðar því starfsmenn geta haft áhrif á vinnutíma sinn
- Eykur starfsánægju starfsmanna og minnkar starfsmannaveiltu
- Styður valddreifingu með því að færa eftirlitsþátt frá launadeildum til yfirmanna
- Bætir samskipti milli starfsmanna og yfirmanna
- Samtenging við starfsmanna- og launakerfi minnkar villuhættu í gögnum
- Sparnaður í launagreiðslum með auknu eftirliti á yfirvinnu og nákvæmari útreikning á vinnutíma

Fjármálaráðuneytið mun á næstu misserum gera ríkari kröfur til stofnana um skráningu upplýsinga af þessu tagi og eru stofnanir hvattar til að hafa samband við Geir Thorsteinsson (geir.thorsteinsson@fjs.is) í Fjársýslunni og fá aðstoð við að taka upp Vinnustund.

Staða innleiðingar á mannauðskerfi Oracle

Eins og fram kom í síðasta Fréttabréfi fyrir stjórnendur er í fullum gangi vinna við að útfæra ýmis eyðublöð og kynningarefni er tengjast starfslýsingum, starfsmannasamtölum og starfsþróunarátætlunum. Þessa stundina er svo verið að vinna í fræðslukerfishlutunum. Sú vinna stendur þannig að annar tveggja úrtakshópa stofnana er búinn

að prufukeyra kefishlutann og hinn hópurinn er nýfarinn af stað. Ekki hafa komið upp stórvægilegir hnökrar og er gert ráð fyrir því að þessi kerfishluti verði tilbúinn til notkunar með haustinu. Með því að taka hann í notkun verður mun auðveldara að halda utan um stöðu fræðslumála starfsmanna stofnana, bæði hvað varðar menntun og fræðslu einstakra starfsmanna og jafnframt að skipuleggja fræðslu starfsmanna fram í tímann.

Í ljósi þess að fjármálaráðuneytið leggur áherslu á að nýta mannauðskerfi Oracle sem eitt helsta verkfærið til að halda utan um mannauðsmál ríkisins og þróun þeirra þótti fjármálaráðuneytinu rétt að kynna forsvarsmönnum stéttarfélagi ríkisstarfsmanna, sem margir hverjir nota ekki kerfið eða nota það að mjög takmörkuðu leyti, uppbyggingu kerfisins og möguleika þess. Slíkur kynningarfundur var haldinn nú í marslok. Fundurinn var haldinn í húsnæðingunni Advania. Á fundinn mættu fulltrúar frá KÍ, BSRB, SFR og BHM auk stjórnenda Starfsþróunarseturs BHM og Starfsmenntar.

Á fræðslufundinum voru kynntar þær kerfiseiningar sem fjármálaráðuneytið hefur í samvinnu við Fjársýsluna unnið að uppsetningu á innan kerfisins. Staða innleiðingar á kerfislausnunum er mislangt komin. Sumar eru þegar komnar í fulla notkun eins og t.d. Vinnustund, sjálfsafgreiðsla, launakerfi og ráðningarkerfi en aðrar eins og t.d. fræðslukerfið eru í prófun um þessar mundir og til stendur að innleiða þær með haustinu.

Fundurinn var vel sóttur og voru aðilar sammála um að þörf væri á að koma þeirri hugmyndafræði sem samið hefur verið um síðastliðinn áratug eða svo í framkvæmd.

Nýsköpunarráðstefna og nýsköpunarverðlaun í ríkisrekstri 2012

Fjármálaráðuneytið, Félag forstöðumanna ríkisstofnana, Stofnun stjórnsýslufræða og stjórn mála við Háskóla Íslands, Nýsköpunarmiðstöð Íslands og Rannís tóku höndum saman á síðasta ári með það að markmiði að draga athygli að nýsköpun og þróunarverkefnum í starfsemi ríkisins og stuðla að nýsköpun í ríkisrekstri á Íslandi. Nýsköpun í ríkisrekstri er mjög þýðingarmikil, vegna umfangs ríkisins og þeirra verkefna sem unnin eru í almannabágu. Við núverandi efnahagsaðstæður og niðurskurð í rekstri ríkisins er aukin þörf fyrir nýsköpun á sem flestum sviðum. Það felur í sér nýjar lausnir eða verulegar endurbætur á eldri lausnum sem beinast að vörum, þjónustu, tækni, aðferðum, skipulagi, gildum, verklagi og verkferlum.

Samstarf þessara aðila gekk mjög vel. Haldin var nýsköpunarráðstefna fyrir forstöðumenn ríkisstofnana í nóvember 2011 til að koma málinu betur inn í umræðuna. Á ráðstefnunni hélt fyrirlesari frá OECD mjög áhugaverðan fyrirlestur um hlutverk hins opinbera í nýsköpun, auk þess sem íslenskir fyrirlesarar voru með innlegg. Í tengslum við ráðstefnuna var óskað eftir tilnefningum stofnana til nýsköpunarverðlauna og voru fjórum forstöðumönnum afhentar sérstakar viðurkenningar fyrir framúrskarandi nýsköpunarverkefni í ríkisrekstri. Þá var opnuð sérstök vefsíða, www.nyskopunarvefur.is, en þar opnast aðgangur að umfangsmikilli þekkingu og fyrirmyndum héraðs sem erlendis frá til að nýta við innleiðingu nýrra hugmynda um bættu þjónustu og skilvirkni í opinberum rekstri.

Starfshópur um verkefnið hefur ákveðið að vinna áfram að því að efla nýsköpun í ríkisrekstri með ýmsum hætti. Margar hugmyndir liggja á borðinu. Þá liggur fyrir að nýsköpunarráðstefna í ríkisrekstri verður haldin í haust. Í aðdraganda þess verður kallað eftir tilnefningum frá stofnunum líkt og í fyrra.