

STOFNANA SAMNINGAR

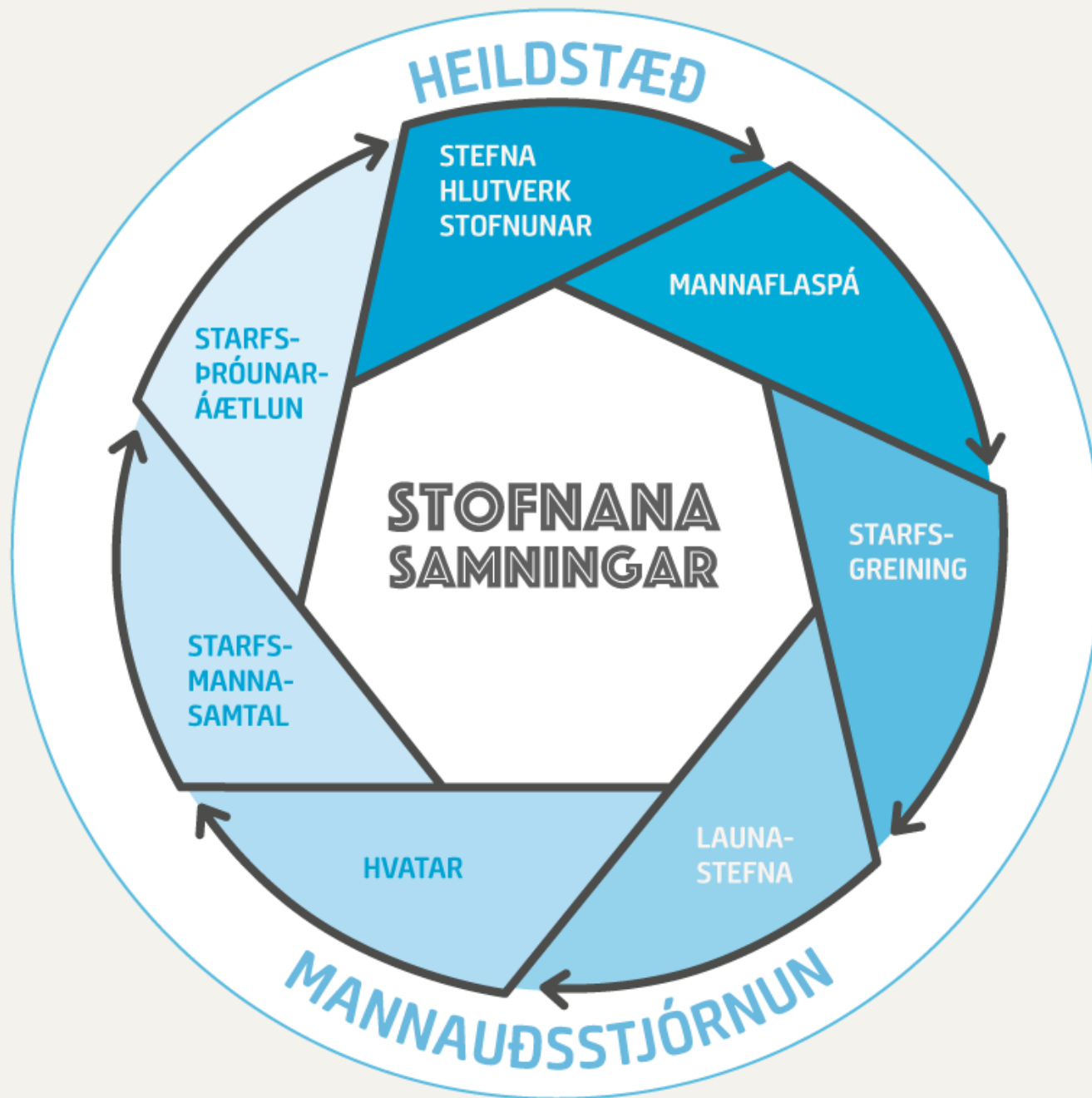
Sverrir Hjálmarsson
Vöxtur ráðgjöf



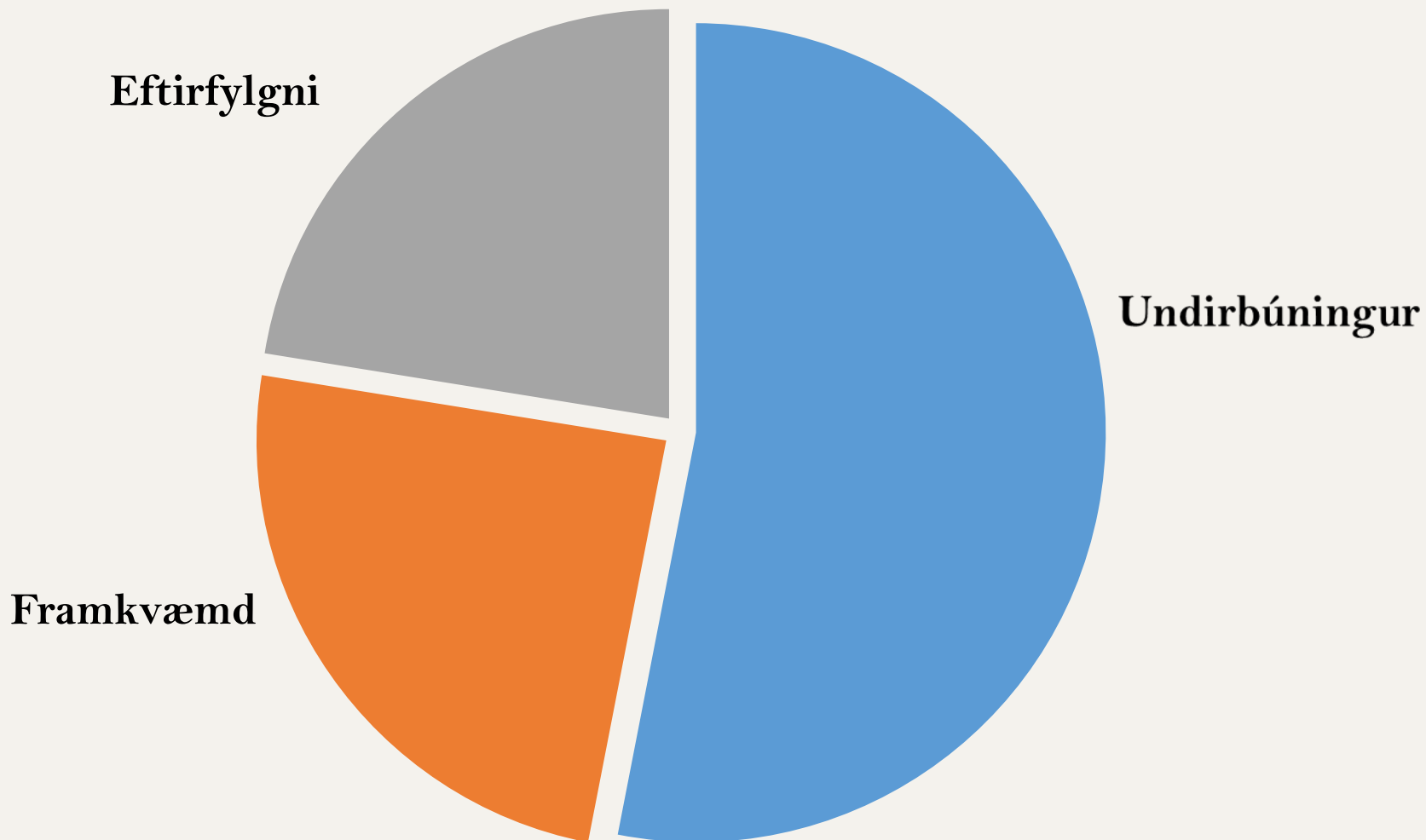
Nýskipan í ríkisrekstri - Stofnanasamningskerfið

Markmið nýskipunarstefnu - einfaldari ríkisrekstur

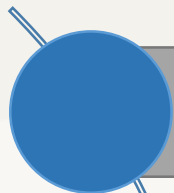
- Úr miðstýrðu kerfi í dreifstýrt.
- Ný starfsmannalög, 1996.
- Breytt launakerfi.
- Innleiðing stofnanasamninga, 11. kafli kjarasamninga.
- Stjórnunarvaldið fært yfir til forstöðumanna.
- Heildstæð mannauðsstjórnun.
- www.stofnanasamningar.is



Ferli stofnansamninga – áætluð skipting tíma



Undirbúningur stofnanasamninga



Stefna

Mannaflaspá

Starfsgreining

Launastefna

Hvatar

- Stefna vísar til þess hvernig stofnun er ætlað að uppfylla lögbundið hlutverk sitt.
- Stefna tengir saman lögbundið hlutverk stofnunar, innra skipulag og kröfur ytra umhverfis.
- Skýr stefna veitir tækifæri til aukins sveigjanleika og eflir getu stofnunar til þess að bregðast fyrr við breyttum starfsaðstæðum.

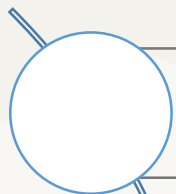
Vinnustofa I

Umræður og kynningar hópa - 20 mínútur

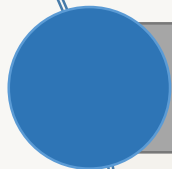
Hvernig hefur eðli og stefna stofnunar áhrif á framsetningu og notkun stofnanasamninga.

- Mótun stofnanasamninga á grundvelli ólíkra hlutverka: Stjórnsýslu-, þjónustu-, eða eftirlitsstofnun.
- Allar stofnanir eru þekkingarstofnanir, hvers konar þekking liggur til grundvallar árangurs stofnunar?
- Ólíkt hlutverk gagnvart ríki og haghöfum – hvernig birtist það í gerð stofnanasamninga?

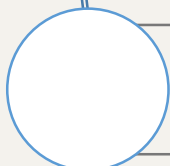
Undirbúningur stofnanasamninga



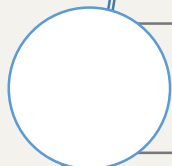
Stefna



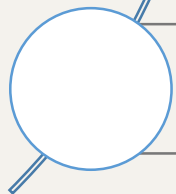
Mannaflaspá



Starfsgreining



Launastefna



Hvatar

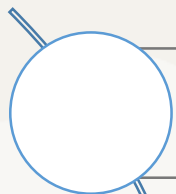
Undirbúningur stofnanasamninga

- Mannaflaspá ætti að leiða af heildarstefnu stofnunar, hlutverki hennar og þeirrar þjónustu sem hún veitir. Við gerð mannaflaspár er tekið mið af umfangi verkefna, stefnu og starfsáætlun stofnunar.
- Þekkingarstjórnun: Býr stofnun yfir nauðsynlegri þekkingu til að sinna hlutverki sínu?
- Mannaflaspá gerir stjórnendum kleyft að taka upplýstar ákvarðanir um þörf á breytingum á samsetningu og stærð starfsmannahóps.

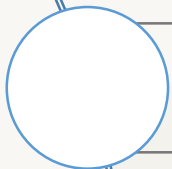
Tenging við stofnanasamninga

- Breytingar á vægi starfa, innri / ytri
- Ný störf, breytt störf, fækkun starfa
- Aukin yfirsýn, hagræðing og skilvirkni

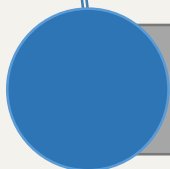
Undirbúningur stofnanasamninga



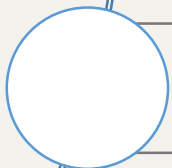
Stefna



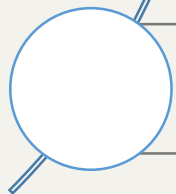
Mannaflaspá



Starfsgreining



Launastefna



Hvatar

- Starfsgreining
 - Kerfisbundið ferli ætlað til söfnunar upplýsinga um tiltekið starf eða starfahóp.
- Greiningin tekur til
 - Lykilverkefna, tilgangs og ábyrgðar.
 - Hæfni sem krafist er (þekking, leikni, reynsla, viðhorf) sem nauðsynleg er fyrir framkvæmd starfsins.
- Tenging við stofnanasamninga
 - Kortlagning starfa út frá verkefnum stofnunar – starfahópar innan stofnunar (geta verið hjá sitt hvoru stéttarfélaginu)
 - Hvers konar störf – [ÍSTARF95](#) hjálpar til við flokkun
 - Flokkun og röðun í stofnanasamninga

- **K**nowledge: ***Pekking***, fræðileg eða hagnýt byggð á formlegri eða óformlegri menntun
- **S**kills: ***Leikni***, að geta beitt aðferðum, verklagi, rökréttri hugsun á meðvitaðan máta (einstaklingur hefur lært aðferðina)
- **A**ilities: ***Færni***, að geta beitt aðferðum, verklagi en á ómeðvitaðan máta (lærdómurinn getur verið ómeðvitaður, byggir jafnvel á meðfæddum hæfileikum)
- **O**ther characteristics: ***Aðrir eiginleikar***, persónubundnir þættir svo sem félagsleg færni, jákvæðni, seigla, introvert-/extrovert-persónuleiki, jafnaðargeð, áræðni, sjálfstraust

HÆFNI

Lykilverkefni: Greining og meðferð

Tilgangur: Endurhæfing skjólstæðinga fyrir tilstilli HAM meðferðar

Ábyrgð: Ber ábyrgð á vali á meðferð og framkvæmd hennar

Þekking: Cand.Psych í sálfræði

Leikni: Þriggja ára reynsla af notkun HAM

Persónubundnir þættir: innsæi, jafnaðargeð, jákvæðni, seigla, hluttekning, raunsæi og lausnamiðaður.

Lykilverkefni: Móttaka og eftirlit með föngum, öryggiseftirlit og skýrslugerð.

Tilgangur: Sinna fangavörslu, betrun. Gæta þess að reglum sé hlýtt við fullnustu refsingar

Ábyrgð: Ber ábyrgð á að reglum sé framfylgt

Þekking: Fangavarðaskóli Íslands

Leikni: Sveinspróf, félagsvísindamenntun æskileg

Persónubundnir þættir: heiðarleiki, samskiptahæfni, hluttekning, jafnaðargeð og seigla.

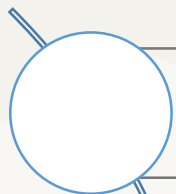
Starfslýsingar

- Starfslýsingar byggja á starfsgreiningu.
- Þær eru undirritað samkomulag starfsmanns og stjórnanda um verk svið og ábyrgð tiltekins starfs.
- Starfslýsingar auðvelda greiningu á fræðsluþörfum einstakra starfsmanna.

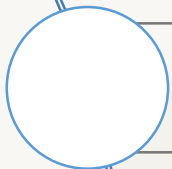
Tenging við stofnanasamninga

- Stuðningur við röðun starfs
- Bein tenging við mat á frammistöðu og hvatakerfi
- Leiðbeinandi við mat á mannaflaþörf

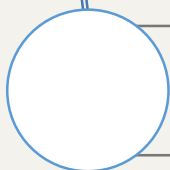
Undirbúningur stofnanasamninga



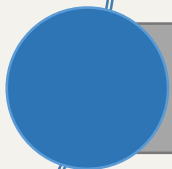
Stefna



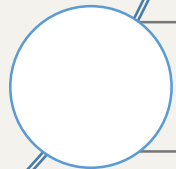
Mannaflaspá



Starfsgreining



Launastefna



Hvatar

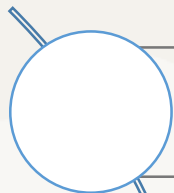
Launastefna

- Staðsetur stofnun innan þess launaumhverfis sem hún starfar í.
- Endurspeglar verðmætamat stofnunar á störfum með hliðsjón af markaðsvirði
- Aukið gagnsæi í ákvarðanatöku um laun eykur trúverðugleika og sátt innan stofnunar.

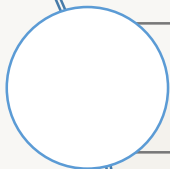
Tenging við stofnanasamninga

- Lýsir svigrúmi stofnunar til að mæta væntingum um laun
- Stuðlar að málefnalegum ákvarðanatöku um laun og launabreytingar
- Launastefna forsenda hvatakerfis

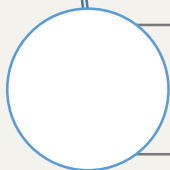
Undirbúningur stofnanasamninga



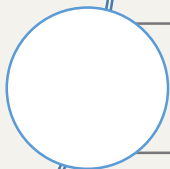
Stefna



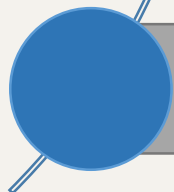
Mannaflaspá



Starfsgreining



Launastefna



Hvatar

Hvatar – í stofnanasamningum

- Hvatakerfi grundvallast á eðli stofnunar, hlutverki og verkefnum.
- Frammistöðumatskerfi – Á að meta öll störf? Hvað á að mæla? Hvernig á að mæla það?
- Þjálfun, innleiðing, samhæfing
- Launatenging – Svigrúm stofnunar

Tenging við stofnanasamninga

- Semja skal um persónubundna þætti
- Semja skal um tímabundna þætti

Vinnustofa II

- Hvar stendur stofnun m.t.t. undirbúnings stofnanasamninga?
 - Hvað eru margir starfahópar í stofnuninni
 - Staðan í dag – Samsetning starfsfólks – eru breytingar framundan?
 - Hver er staða starfslýsinga á stofnun?
 - Er til staðar virk launastefna?
 - Hverskonar hvata er stuðst við? Hvernig hvata er unnt að nota í stofnanasamningum?

Framkvæmd og eftirfylgni



Starfsmannasamtal

Starfsþróunaráætlun - stofnun

Starfsþróunaráætlun - starfsmaður

- **Starfsmannasamtal**
- Trúnaðarsamtal um verkefni starfs og starfsþróun með starfslýsingu til hliðsjónar
- Starfsmannasamtöl miða að því að yfirfara lykilþætti starfsins og ræða frammistöðu á kerfisbundinn hátt.
- Starfsmannasamtöl eru vettvangur fyrir þarfagreiningu og markmiðasetningu með tilliti til starfsþróunar

- **Tenging við stofnanasamninga**
- Endurskoðun starfslýsinga, m.t.t. verkefna og ábyrgðarsviðs
- Endurskoðun forsendna fyrir flokkun og röðun í stofnanasamninga

Framkvæmd og eftirfylgni



Starfsmannasamtal

Starfsþróunaráætlun - stofnun

Starfsþróunaráætlun - starfsmaður

- **Starfsþróunaráætlun stofnunar**
- Starfsþróunaráætlun stofnunar er liður í að uppfylla markmið stofnanasamnings um virka þekkingarstjórnun og grundvallast á hlutverki og stefnu.
- Tryggja fullnægjandi framboð þekkingar innan stofnunar með faglegri þróun starfsfólks.

Framkvæmd og eftirfylgni



Starfsmannasamtal

Starfsþróunaráætlun - stofnun

Starfsþróunaráætlun - starfsfólk

Eftirfylgni stofnanasamninga

- **Starfsþróunaráætlun starfsfólks**
- Starfsþróunaráætlanir starfsfólks taka mið af áherslum og markmiðum starfsþróunaráætlunar stofnunar og eru afurð starfsmannasamtals.
- Við mótun starfsþróunaráætlana er stuðst við starfs- og hæfnigreiningar eins og þær birtast í starfslýsingum.
- **Tenging við stofnanasamninga**
- Fylgja eftir markmiðum um virka þekkingarstjórnun
- Tenging við hvatakerfi



Takk fyrir mig og gangi ykkur vel!