



1 t b l 3 8 á r g J a n ú a r 2 0 0 5

# Fréttabréf

Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar

## Starfsmat og fræðslustarf



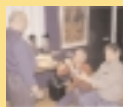
bls.2

Leifari

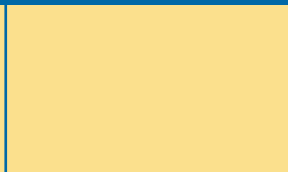


bls.3

Unnur Björk  
Lárusdóttir



bls. 6-7





## Leiðari Sjöfn Ingólfssdóttir, formaður

Á þessu sinni fjallar Fréttabréfið sérstaklega um Starfsmatið, tilurð þess, aðferðafræðina og niðurstöður. Fenginn var utanaðkomandi fréttamaður til að taka viðtöl við þá aðila sem mest komu að framkvæmdinni allri og þannig er reynt að tryggja víða, hlutlausu og faglega umfjöllun. Í nóvember s.l. lágu fyrir fyrstu niðurstöður um launatengingu og röðun starfa í launaflokka samkvæmt starfsmati og þar með hófst það ferli sem að var stefnt í kjarasamningum við Reykjavíkurborg árið 2001 – eða eins og segir m.a. í markmiðskafla kjarasamningsins – **Aðilar eru sammála um það langtímamarkmið að greiða sömu laun fyrir sambærileg og jafnverðmæt störf hjá öllum stofnunum og fyrirtækjum Reykjavíkurborgar og til að ná því markmiði verði tekið upp eitt þróað starfsmatskerfi og meta öll störf á vegum Reykjavíkurborgar á sambærilegan hátt af einum samræmingaraðila. Með þessu á að leiðrétta launamun til starfslauna á grundvelli matskerfisins í áföngum og hlúa þannig sérstaklega að þeim störfum sem einungis er sinnt í almannajónustu sveitarfélaga.**

Það er því algerlega nauðsynlegt að allir átti sig á því, að hér er aðeins búið að tylla stórutánni á þetta stóra verkefni. Í þessum fyrsta áfanga höfðum við hjá St.Rv. rúmar 300 milljónir úr að spila sem fóru inni launakerfið eftir þeirri aðferð sem um var samið, þannig að eftir starfsmat yrði byrjað á að leiðrétta það starfsheiti sem lengst væri frá því að vera rétt raðað til launa samkvæmt matinu og síðan koll af kalli. Næsti og síðasti áfangi samkvæmt gildandi samningi kemur svo til framkvæmda í haust, en þá fara um 70 milljónir til viðbótar með sama hætti inni

launakerfið. Ekki var við því búist, að unnt yrði að eyða öllum launamun og færa öll störf til réttar röðunar til launa í þessu fyrsta skrefi, enda eins og áður sagði settu menn sér markmið til lengri tíma, og því munu næstu kjarasamningsviðræður að sjálfsögðu snúast um að afla enn frekari fjármuna til þessa verkefnis, **því starfsmat eitt og sér leiðréttir ekki laun, til þess þarf eftir sem áður beinharða peninga.**

Ýmislegt í niðurstöðum þessa fyrsta áfanga kom mörgum mjög á óvart og er undirrituð þar engin undantekning. Á þeim langa tíma sem vinna við framkvæmd starfsmatsins hefur staðið hafa eðlilega hlaðist upp væntingar hjá félagsmönnum um að þessi aðgerð hlyti að hafa launahækkun í för með sér til allra. Skoðanir manna á röðun starfa í launaflokka og launabili milli starfa eru mótaðar af því sem verið hefur, þannig að róttækar breytingar þar á hafa valdið nokkru róti og vekja spurningar og efasemdir um t.d. hvort starfsmatskerfið hafi mælt alla þætti hinna mörgu og ólíku starfa með sama og/eða réttum hætti eins og til var ætlast, svo dæmi sé tekið, allt eru þetta eðlilegar og sjálfsagðar spurningar sem svör verða að fást við.

Ekki er um það deilt að á starfsmatskerfinu sjálfu sem og á framkvæmdinni kunni að leynast gallar eða atriði sem betur megi fara. Því er ráð fyrir því gert að einstaklingar og/eða hópar geti óskað endurmats á starfi sínu telji þeir þar eitthvað hafa misfarist. Á það ber að leggja sérstaka áherslu að allir sem að því koma gangi að því verki með opnum huga.

Í janúar 2005  
Sjöfn Ingólfssdóttir

## Námskeið fyrir fulltrúa og trúnaðarmenn St.Rv.

Eitt Samstíga til framtíðar II, námskeið fyrir fulltrúa og trúnaðarmenn félagsins verður haldið 14., 15. og 16. febrúar. umsóknir berist til félagsins í síma 525-8330 eða í netfang: jakobina@strv.bsrb.is

### Fréttabréf

Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar  
Útgefandi:  
Starfsmannafélag Reykjavíkurborgar  
Grettisgötu 89  
105 Reykjavík  
Sími: 525 8330 Fax: 525 8339  
strv@bsrb.is  
www.strv.bsrb.is  
Ábyrgðarmaður: Sjöfn Ingólfssdóttir  
Ritstjóri: Jakobína Þórðardóttir  
Ritnefnd: Guðjón Indriðason, Ragnhildur Helgadóttir og Örn Erlendsson  
Umbrot: Jakobína Þórðardóttir  
Prófarkalestur Gunnar Ingi Jónsson  
Hönnun: PJE ERR  
Prentun: Hjá OSS ehf.  
Mynd forsiðu: Bára

## Lykilnámskeið

### á Landspítala - háskólasjúkrahúsi

Lykilnámskeiðin eru samstarfsverkefni á milli Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar, SFR - stéttarfélags í almannajónustu og Landspítala – háskólasjúkrahúss. Þau eru fyrir félagsmenn sem eru ekki með sérstaka fagmenntun. Námskeiðin eru kjarasamningsbundin og geta fært viðkomandi starfsmanni launaflokkshækkun. Undirbúningur og framkvæmd námskeiðanna, er á vegum skrifstofu starfsmannamála Landspítala – háskólasjúkrahúsi.

Verið er að endurskipuleggja og samræma endur- og símenntun innan Landspítala - háskólasjúkrahúss fyrir starfsmenn í SFR, St.Rv., Eflingu - stéttarfélagi og Sjúkraliðafélagi Íslands. Þess vegna verður ekki boðið upp á Lykil I á vorönn 2005 í þeirri mynd sem hann hefur verið. Starfsmönnum verða kynntar þær breytingar sem verða þegar þær liggja fyrir.

Boðið verður upp á Lykil II, almennan hluta (20

kennslust.) á vorönn 2005. Þeir starfsmenn sem lokið hafa sérhæfðum hluta á Lykli II ganga fyrir en eingöngu þeir sem lokið hafa Lykli I geta sótt um þátttöku.

Á námskeiðinu verður fjallað um breytingar á vinnustað og starfsánægju, fjölþjóðlegan vinnustað og öryggi í framkomu. Námskeiðið er frá 17. febrúar til 3. mars og er frá 12:30 –16:10 í fjögur skipti.

Umsóknir sendast til Magneu á skrifstofu starfsmannamála, Eiríksgötu 5, fax: 543 1365, **netfang: magneabj@landspitali.is**

Umsóknarfrestur rennur út 1. febrúar nk.

Dagskrá og umsóknareyðublöð fyrir námskeiðið er á heimasíðu skrifstofu starfsmannamála undir Lykilnámskeiði.

Nánari upplýsingar veita Magnea B. Jónsdóttir, s. 543 1332 og Þórleif Drifa Jónsdóttir, s. 543 1328

# Pessir launaflokkar koma sjálfkrafa

## -grein eftir Unni Björk Lárusdóttur

Hvaða árangri hafa síðustu samningar skilað?  
Félagsmaður hugsar upphátt.

Því hefur oft verið haldið fram að laun opinberra starfsmanna hafi hækkað meira á síðustu árum en laun á almennum vinnuþbmarkaði. Opinberar tölur styðja þessa fullyrðingu. Frá ársbyrjun 2000 hafa laun opinberra starfsmanna hækkað um 35,6%, en laun félagsmanna í ASÍ um 32,3%. Tölur Kjararannsóknarnefndar sýna hins vegar að Starfsmannafélag Reykjavíkurborgar hefur verið að ná mun verri árangri í kjarabaráttu sinni en félög annarra opinberra starfsmanna. Hækkunin frá ársbyrjun 2000 fram á mitt ár 2004 er aðeins 23,2%. Stærstur hluti hækkunarinnar kom fram á árinu 2000 því frá 2001 og fram á mitt ár 2004 hækkuðu laun félagsmanna aðeins um 10,4%.

Árangurinn af síðustu samningum hlýtur að valda öllum félagsmönnum í Starfsmannafélaginu miklum vonbrigðum, ekki síst í ljósi þeirra vona sem forystumenn félagsins vöktu þegar þeir kynntu samninginn. Í bréfi sem félagið sendi inn á vinnustað minn segir að ef einungis eru reiknaðar „prósenthækkunarir og launaflokkahækkunarir í upphafi gefur samningurinn 21,02% yfir samningstímabilið“, en sé bætt við hækkunum vegna símenntunarþátttöku og hækkunum vegna starfsmats sé „uppsöfnuð heildarhækkun á félagið 40,97.“ Þarna er reiknað upp á brot úr prósentu, en á grundvelli þessara skýringa tóku eflaust margir þá ákvörðun að greiða samningunum atkvæði.

Í ársbyrjun 2000 námu dagvinnulaun háskólahóps Starfsmannafélagsins 184.300 krónum á mánuði, en meðaldagvinnulaun grunnskólakennara hjá Reykjavíkurborg voru þá 132.100 kr. Um mitt árið í ár voru dagvinnulaun háskólahóps Starfsmannafélagsins komin upp í 210.500 krónur á mánuði sem er 14,2% hækkun (hækkunin er innan við 10% ef miðað er við heildarlaun). Mánaðarlaun grunnskólakennara hjá borginni námu á sama tíma 222.100 krónum sem er 68,1% hækkun. Verðlag hefur hækkað frá ársbyrjun 2000 um 20%, þannig að kaupmáttur háskólahópsins hefur rýrnað umtalsvert á þessu tímabili!

Segja má að þær vonir sem bundnar voru við síðustu kjarasamninga hafi allar brugðist. Starfsmatskerfið tók ekki gildi á réttum tíma og þeir sem gerðu samninginn virðast ekkert hafa velt fyrir sér hvernig ætti að bregðast við ef sú staða kæmi upp. Ef samningurinn hefði kveðið á um að það myndi kosta Reykjavíkurborg einhver út-

gjöld ef starfsmatinu yrði frestað hefði verið sett pressa á borgina að ljúka málinu. Eins og samningurinn var úr garði gerður hafði borgin engan sérstakan hag af því að ljúka vinnunni á réttum tíma. Hún gat frestað launagreiðslum mánuðum og miss-erum saman án þess að greiða vexti og þar að auki tókst snjöllum samningamönnum borgarinnar að tefja greiðslu hæfnislauna með endalausum málalengingum.

Útgjöld Reykjavíkurborgar í eftir á greidd laun vegna starfsmatsins sem átti að taka gildi 1. des. 2002 eru 370 milljónir vegna félagsmanna í Starfsmannafélaginu, en þeir eru tæplega 2.200. Þetta felur í sér u.þ.b. 5% launahækkun að meðaltali! Maður spyr sig hvort þessi bið eftir starfsmatinu og öll sú mikla vinna og kostnaður sem hefur verið lögð í það hafi verið þess virði. Jafnvel þessi hækkun dugar varla til að halda í við verðbólgu. Fjármunirnir sem starfsmatsinnleiðingunni fylgdu voru allt of naumt skammtaðir.

Öllum mátti líka vera ljóst að starfsmatið var fyrir hvern og einn dálítið eins og lottó; það var hugsanlegt að fá góðan vinning en það var eins líklegt að maður fengi ekki neitt þrátt fyrir léleg laun. Ég er í hópi þeirra sem fengu ekkert út úr starfsmatinu. Ég verð hugsanlega að sætta mig við það því þannig voru leikreglurnar í upphafi.

Að meta verðmæti starfa hlýtur reyndar alltaf að vera erfitt og ekki er víst að sú niðurstaða sem nú er fengin sé sú eina rétta. Starfsmatið og niðurröðun starfsmanna í starfahópa geta verið meingölluð, en að auki má nefna að kerfið gengur allt út á að bera saman störf innan borgarkerfisins. Ekki er í kjarasamningnum minnst einu orði á að horfa skuli til sambærilegra starfa t.d. hjá ríkinu, þar sem greidd eru hærri laun.

Að mínu mati hefur starfsmatið leitt til óeiningar innan stofnana borgarinnar og jafnframt á milli þeirra. Hafi einhvern tímann verið samstaða meðal félagsmanna um kjarakröfur er hún núna fyrir bí. Láglaunahópar eru kannski ekkert að fá út úr starfsmatinu og hvað yfirleitt með alla þá sem eru svo óheppnir að lenda fyrir ofan strik og fá ekkert út úr starfsmati. Á það fólk að biða mörg ár í viðbót eftir kjarabótum umfram 3% á ári, sem ekki einu sinni halda í við verðbólgu? Að vera líka talinn af borginni með „of há laun“ er ekki góð tilfinning, ekki síst þegar að maður veit fyrir víst að sambærileg störf eru betur launuð hjá ríkinu.

Símenntunarhæfnislaunin eru líka sérkapítuli út af fyrir sig, en ég átti von á að fá fjögurra launaflokka hækkun miðað við



minn starfsaldur. Í bréfi til starfsmanna sem Starfsmannafélagið sendi þegar það var að kynna samninginn segir um hæfnislaunin: „Pessir launaflokkar koma sjálfkrafa“. Pessir launaflokkar hafa svo sannarlega ekki komið sjálfkrafa inn á minn launaseðil. Ég er búin að berjast í tæpt ár fyrir því að fá þessa launaflokka, sem átti að greiða fyrir tveimur árum, en útborgun þeirra vegna hafði ekki skilað sér enn 1. nóv. 2004. Illa ígrunduð samþykkt stjórnar Starfsmannafélagsins við borgina frá 26. jan. sl. um að eldri hæfnislaun féllu niður olli því að Kjarapróunardeild gat grafið upp hæfnislaunaplögg frá árinu 1999, sem þá gáfu enga launahækkun, en gáfu nú borginni færi á að draga á langinn greiðslu hæfnislauna og tengja þau við niðurstöðu úr starfsmati. Niðurstaðan virðist því eiga að vera sú að sá sem fær mikið út úr starfsmatinu fær einnig greidda hæfnislaunaflokka þar ofan á, en sá sem lækkar í starfsmatinu getur setið uppi með það í reynd að fá hvorki greitt úr starfsmatspotti né að fá hæfnislaunahækkunina sína útborgaða! Borgin grípur því til ýmissa ráða til að tryggja að fólk hækki helst alls ekki í launum.

Ég held að það sé tímabært fyrir félagsmenn í Starfsmannafélaginu að skoða vel árangur af þeim fimm ára kjarasamningi sem gerður var í ársbyrjun 2001 og velta fyrir sér hvort ekki hefði verið hægt að gera betur. Kannski er líka tímabært fyrir forystu félagsins að íhuga hvort ekki sé kominn tími á aðrar áherslur og önnur vinnubrögð? Starfsmatskerfum á vegum borgar og Starfsmannafélags hefur áður verið fleygt á haugana.

# Starfsmatið ...

## -viðtöl við félagsmenn

Hólmfríður  
Gunnlaugsdóttir,  
bókasafnsfræðingur

“Festir í sessi láglaunastefnu  
Reykjavíkurborgar”

**Hvað finnst þér í stórum dráttum um þá hugmynd, að hægt sé að meta störf með hlutlægum hætti, út frá einstökum þáttum sem eru hluti af starfinu?**

Sú hugmynd að meta störf með hlutlægum hætti er mjög góð. Það er þá alveg á hreinu til hvers er krafist af hverjum starfsmanni. Enginn þarf að velkjast í vafa um hvaða hæfniskröfur eru gerðar til starfans. Það hlýtur líka að vera mjög gott fyrir atvinnurekandann. Aftur á móti var þetta starfsmat gert í tengslum við kjarasamninga. Þó að stjórn Starfsmannafélagsins leggi ríka áherslu á að þetta hafi ekki átt að vera einhver ávísun á hærri laun þá man ég ekki betur en að þegar samningurinn var kynntur fyrir okkur árið 2001 hafi það verið ein af gúlrotunum að farið yrði í starfsmat. Starfsmenn samþykktu því kjarasamning til 5 ára og ólu þá von í brjósti að fá leiðréttingu á alltof lágum launum með starfsmatinu, því samið var upp á lítið annað en hin árlegu 3% og starfsmatið.

**Hvernig fannst þér kynningu á starfsmatinu vera háttað?**

Starfsmatið var ágætlega kynnt fyrir þeim sem mættu á fundi og lásu bæklinga og greinargerðir sem sendar voru. Trúnaðarmenn gengdu líka stóru hlutverki við að setja sig inn í málin og kynna það fyrir hinum almenna félagsmanni.

**Við starfsmatið hafa menn verið meðvitaðir um að fordómar af einhverju tagi, t.d. varðandi gildi starfs, kyn eða annað, megji ekki skekkja mat á störfum. Hvernig finnst þér hafa tekist til hvað þetta varðar?**

Starfsmatið var t.d. kynnt sem algjörlega kynhlutlaust. Aftur á móti er mannfólkið þannig að það ber alltaf með sér ákveðna fordóma og það virðist hafa endurspeglast í þessu starfsmati. Það á þó eftir að koma betur í ljós. Einnig áttu hin mannlegu gildi að veða þyngra, en verið hefur hingað til, en samt sem áður halda þau störf sem eru innan umönnunargeirans sínum lágu launum.

**Var sjálf framkvæmd starfsmatsins (viðtal, viðvera fulltrúa starfsmannafélags, yfirmanns) fullnægjandi að þínu mati?**

Undirbúningurinn var í raun ágætur. Farið var í gegnum spurningarnar með verkefnisstjóra og við fengum einhverja daga til að velja þeim fyrir okkur, ásamt öðrum starfsfélögum. Sjálf t viðtalið upplifði ég síðan sem algjöra martröð. Ég held að þar hafi komið til reynsluleysi þeirra sem tóku viðtalið og vankunnáttu þeirra á mínu starfi. Ásamt því að ég var stressuð og tók því mjög alvarlega að vera fulltrúi margra starfsfélaga. Mér var því mikið í mun að koma þessu vel frá mér. En ég átti í erfiðleikum með að svara t.d. hve mikla einbeitingu ég þyrfti við vinnu mína, hvað ég væri margar mínútur að koma mér aftur að verki þegar truflun hefði átt sér stað, hvort ég þyrfti “að fara djúpt” inn í þau forrit sem starfið krefðist osfrv. Ég hef ekki enn fengið svar við því hvað “djúpt” þýðir í þessu samhengi. Það var nefnilega ekki gert ráð fyrir að við þyrftum að kunna mikið meira en að opna tölvupóst og nota ritvinnslu. Kunnáttu á gagnasöfn og upplýsingaleitir rúmaðist ekki innan spurninganna. Og þar fannst mér koma fram fordómar og kunnáttuleysi á því starfi sem verið er að meta.

**Nú þegar starfsmatið liggur fyrir, þ.e. heildarpunktafjöldi (ekki punktar fyrir einstaka þætti) finnst þér að starfsmatið gefi rétta mynd af þeim hæfniskröfum**

**sem gerðar eru til þins starfs?**

Nú veit ég eingöngu heildarpunktafjöldann og hann segir mér vitaskuld ekki neitt. Ég sé að ég er hærri en sumir og lægri en aðrir innan Starfsmannafélagsins en það vissi ég áður. Enn er ég engu nær um það hvað það er sem stendur á bakvið stiga-fjöldann. Eina sem ég veit, er að lágu launin sem ég var á, voru næstum því “rétt” (því deildarþókkaverðir á Borgar-bókasafni fengu einn launaflokk skv. starfsmati). Einnig veit ég að sum störf fóru langt yfir viðmiðunarlínu (miðlínu?) starfsmatsins og þá er það spurningin hvort þeir starfsmenn séu of hátt launaðir? Þannig á nú víst ekki að lesa út úr þessu en ég skil ekki hvernig hægt er að hækka þau laun, í náinni framtíð, sem eru langt yfir viðmiðunarlínunni.

**Hvað finnst þér um þá tengingu sem er á milli þeirra punkta sem starfið fær og þeirrar umbunar sem gefin er í krónum?**

Eitt af því sem er óljóst er samhengið á milli stigafjölda og launaflokks. Mér virðist sem þetta starfsmat hafi fest í sessi láglaunastefnu Reykjavíkurborgar.

**Að lokum: Fráls tjáning um einhverja þætti sem ekki hafa komið fram!**

Starfsmatið hefur tekið alltof langan tíma og hefur kostað alltof mikinn pening og ávinning fyrir launþega sé ég engan. Nú verður farið í kjarasamninga á þessu ári. Við fengum lítið sem ekkert út úr samningunum 2001 og nú í lok árs 2005 tel ég að við séum komin tveimur kjarasamningum á eftir öðrum þar sem aðrir hópar eru þegar búnir að semja fyrir sig. Ég tel að við innan Starfsmannafélagsins höfum bedið fjárhagslegt tjón af samningunum 2001 en veit ekki hvort stjórn Starfsmannafélagsins er sammála mér. En frá mínum bæjardryum séð verður erfitt að vinna upp þetta tap í næstu kjarasamningum.

Ágúst Þorsteinsson,  
vagnstjóri

„Starfsmatið fór að mestu vel fram“  
**Nú sást þú mörg viðtöl sem fulltrúi verka-lýðsfélagsins í starfsmatsviðtölum. Hvernig fannst þér fólk yfirleitt mæta til leiks? Var það stressað, hafðir þú á tilfinningunni að það kæmi alltaf því frá sér sem það vildi sagt hafa?**

Þegar fólk kom í viðtölin þá var það misvel undir það búíð, sumir voru búnir að svara spurningalista sem það fékk nokkrum dögum áður og svo voru aðrir sem vissu ekkert út í hvað þeir voru að fara. Það má segja að þeir sem höfðu farið eitthvað yfir

þessar spurningar áður voru betur búnir undir starfsmatsviðtalið og það gekk betur fyrir sig. Flestir voru nú rólegir og afslappaðir í viðtölunum þó voru nokkrir sem voru óstyrkir eins og eðlilegt er. Í flestum tilvikum fannst mér fólk koma því frá sér sem því lá á hjarta þó sumt hafi reyndar verið óljóst.

**Á hvaða stundum fannst þér ástæða til að grípa inn í viðtölin og með hvaða hætti var það yfirleitt gert?**

Það var einmitt á þeim stundum þegar mér fannst fólk ekki skilja spurninguna eða jafnvel misskilja hana sem mér fannst til efni til að grípa inn í. Þó vil ég taka það fram að það var afar sjaldan og reyndi maður að skapa sem best andrúmsloft

þannig að fólk væri eðlilegra því þá væri von um sem réttasta niðurstöðu.

**Nú er einn þáttur sem metinn var í þessu ferli ábyrgð í starfi. Eftir að hafa setið svona mörg viðtöl, finnst þér sem störf innihaldi mismikla ábyrgð og hvernig metur þú sjálfur ábyrgð?**

Ábyrgð í starfi er mjög mismunandi milli starfa, hjá einum starfsmanninum var hans ábyrgð fólgin í því að keyra strætisvagn fullan af fólki, hjá öðrum var hans ábyrgð að gæta ungra barna, hjá þriðja var hans ábyrgð að verkið gangi vel sem yfirmaður og að síðustu þá gat ábyrgð þess fjórða verið fólgin í umsýslu á miklum fjármunum. Það sést þarna að ábyrgð fólks getur verið svo mismunandi og mismikil eftir

tegundum og eðli starfa, ég persónulega tel að ábyrgð á fólki sé sú mesta sem hægt er að hafa.

**Heldur þú að persónulegar skoðanir þeirra sem framkvæmdu viðtölin á ýmsum þáttum starfa, t.d. hvað skuli líta á sem ábyrgð osfrv. hafi hugsanlega getað litað niðurstöðu þeirra þegar störf voru metin til punkta?**

Ég á bágt með að trúa því að jafnmikið fagfólk og þau sem tóku viðtölin hafi litað eitthvað niðurstöðuna úr matinu jafnvel þótt það hafi haft mjög ákveðnar skoðanir á því.

**Fenguð þið sem fulltrúar verkalyðsfélagsins einhverja þjálfun eða tilsögn áður en þið fóruð að sitja viðtöl? Í hverju fólst hún og hver voru helstu atriðin sem lögð var áhersla á við ykkur?**

Í mínu tilviki þá sagði Garðar Hilmarsson

mér frá því hvernig þetta færi fram og svo sat ég með honum í viðtali til að sjá hvernig þetta færi fram. Það þótti mér gagnlegt og var aðal áherslan lögð á að fólki liði vel og skildi spurningarnar sem best. Ef mér fannst eitthvað vera í röngum farvegi þá greip ég inn í og stundum líka þó ekkert væri að, bara svona til að halda andrúmsloftinu afslöppuðu en samræður við fólk gátu stundum komið með svör við því sem leitað var að. Hlutverk okkar var því að vera stuðningur við okkar fólk og gæta stöðu þeirra.

**Hvað sýndist þér helst ábótavant við framkvæmd starfsmatsins?**

Frá mínum bæjardryrum séð þá fór starfsmatið að mestu vel fram þó auðvitað væru á því einhverjir hnökkrar eins og eðlilegt er. Það sem ég get einna helst sett út á það var að stundum kom fólk í viðtölin með sínum

yfirmanni og stundum ekki. Ég er ekki viss um að niðurstöðurnar hefðu allar orðið þær sömu ef viðtölin hefðu verið tekin bæði með og án yfirmanns. Eins er ég viss um að starfsmatið kemur ekki öllum jafnvel til góða því innan Starfsmannafélagsins eru svo ólíkir hópar í ólíkum störfum.

**Hvað finnst þér helst jákvætt við starfsmatið?**

Það að verið sé að rétta hlut þeirra sem voru klárlega vanmetnir í launum er jákvætt. Eins er það gott að öll störf innan Reykjavíkurborgar hafi verið metin og um leið skoðuð ofan í kjölinn. Þannig ætti fólk að vera meira meðvitað um starfið og stöðu sína, enda var margt sem kom fólki á óvart þegar það fór að ræða starfið sitt, sem það hafði jafnvel ekki hugsað út í áður.

## Þórunn Rut Þorsteinsdóttir, skólaliði í Árbæjarskóla.

„Starfsmatið endurspeglar ekki kjarnann í starfinu“

Þórunn Rut Þorsteinsdóttir er skólaliði í Árbæjarskóla og hefur starfað þar samfleytt í 34 ár. Reyndar hóf hún störf hjá Reykjavíkurborg 1961, vann sem móttökuritari, á gæsluvöllum og víðar og hefur alla tíð verið félagi í Starfsmannafélagi Reykjavíkurborgar. Þrátt fyrir allan þennan starfstíma og “að vera með bestu mætinguna í skólanum” eru grunnlaun hennar aðeins um 125 þús. krónur á mánuði fyrir fullt starf. Hún er mjög óánægð með niðurstöður starfsmatsins eins og reyndar flestir skólaliðar virðast vera.

Hún gagnrýnir kynningu á starfsmatinu og segir enga kynningu eða umræðu hafa farið fram í skólanum á sínum tíma. En hún segist hafa lesið um það í blöðum og eins hafi verið komið inn á þessi mál á trúnaðarmannanámskeiði sem hún sótti, en Þórunn hefur verið trúnaðarmaður á sínum vinnustað í rúmt ár.

“Það höfðu allir miklar væntingar til starfsmatsins, enda lítum við á skólaliðastarfið sem mikið og mikilvægt starf. Við sjáum um öll þrif og ræstingar í skólanum og spörum stofnuninni þannig stórfé. En meginstarfið er umönnun og gæsla barnanna auk fjölda annarra atriða sem til falla á hverjum degi. Það er mikil starfsmanna-velta í þessum störfum, sérstaklega meðal yngra fólks, en þó þekki ég dæmi um 10 ára og 20 ára starfsaldur. Þó svo starfsmatið hafi kannski ekki verið mikið rætt í skólanum, vorum við samt alltaf að bíða eftir þeirri leiðréttingu sem við áttum von á,” segir Þórunn.

### Sprengjan fellur

Það hafi því verið eins og sprengja hafi fallið þegar skólaliðar lásu um það í blöðunum að þeir hefðu ekki fengið neina hækkun, en samstarfsfólk þeirra, stuðningsfulltrúarnir sem fyrir voru tveimur launaflokkum ofar skólaliðum, hækkuðu um átta flokka. “Það voru algjör mistök að hleypa einum hópi svona upp og halda hinum eftir. Það urðu mikil leiðindi innan skólans, jafnvel þó að við samgleðjumst auðvitað stuðningsfulltrúum. En ég vil meina að okkar starf sé miklu víðameira en stuðningsfulltrúanna og við erum ekkert verr menntuð en þeir. Svo er mótuneyti skólans, þar sem vinna matráðskona og skólaliðar og standa þau sig mjög vel.”

**En var þá ekki svo, að skólaliðar hafi fengið einhverja sérhækkun í launum fyrir á samningstímabilinu, sem skýrir af hverju starfsmatið færði þeim ekki hækkun í þetta sinn?** Þessari spurningu svarar Þórunn játandi, í upphafi kjarasamnings, janúar 2001 fengu allir félagsmenn 3ja launaflokka hækkun en skólaliðar fengu svo fjóra launaflokka til viðbótar.

### Starfsmatið misheppnað

Þórunn segir að starfsmatið hafi ekki heppnast sem skyldi. Það endurspeglar ekki mikilvægi þess þáttar sem hún telur kjarnann í starfinu, sem er umönnun barna. “Það er spurt um hversu mikið við þurfum að einbeita okkur. Skólaliðar þurfa virkilega að einbeita sér allan daginn og þetta er óeigingjarnt starf. Börnin leita mikið til manns og við erum í hlutverki mömmunnar, ömmunnar eða hjúkrunarfræðingsins. Stundum er ekki mikill tími afgangss til að þrifa, en við klárum það nú samt.”

Hún segir að skólaliðar í Árbæjarskóla ætli ekki að taka þessu mati þegjandi. Hún ásamt tveimur starfssystur sínum og með skólastjórnann til halds og trausts, séu nú að vinna að rökstuddu endurmati, sem þær ætli síðan að skila inn til rétttra aðila. Þær vonist til þess að það leiði til leiðréttingar á því hvernig störf þeirra eru metin. “Við erum að lesa okkur til og undirbúa okkar rök.”

### Hiti í skólaliðum

Þórunn segir að mikill hiti hafi orðið meðal skólaliða þegar niðurstöður starfsmatsins urðu ljósar og starfsfólk nokkurra skóla tóku sig til og tóku Sjöfn Ingólfsdóttur, formann St.Rv, tali til að tjá henni hug sinn. Þórunn segist persónulega ekki hafa verið hlynt þeirri aðferð og hafi viljað hugsa sig betur um áður en hún framkvæmdi. “En það voru mistök að hleypa fólkinu ekki inn og síðan féllu miður heppileg ummæli, þannig að það var allt logandi meðal skólaliða.” **En af hverju heldur Þórunn að fólkið hafi mætt niður á Grettisgötu, fremur en að mótmæla við Ráðhúsið?** “Ég veit það ekki, en við treystum á formanninn og fólkið á skrifstofu Starfsmannafélagsins. Þess vegna fer fólk þangað og vill að það stoppi svona vitleysu.”

Þórunn Rut vill þó koma því að, að hún hafi ekkert nema gott af St.Rv. að segja alla þá tíð sem hún hafi verið í því félagi. Hún er orðin 67 ára en segist hafa fulla starfsorku og ihugi jafnvel að vinna til sjötugs. “Hins vegar finnst mér að það ætti að gefa fólki sem er eldra, kost á að fara í léttari störf. Mér finnst að stéttarfélagið ætti að koma að því máli,” sagði Þórunn Rut að lokum.



# Gott að vita...

## Námskeið og fyrirlestrar á vorönn 2005

SFR og St.Rv. bjóða áfram sameiginlega upp á námskeið og fyrirlestra fyrir félagsmenn nú á vorönn. Fræðslunefndir félaganna hafa sett niður dagskrá vorsins og var stefnan sett á að bjóða upp á fjölbreytt námskeið, bæði stutt og löng, á mismunandi tíma svo flestir finni eitthvað við sitt hæfi.

Lágmarkspátttakendafjöldi á hvert námskeið er 12 manns en hámarksfjöldi getur verið mismunandi eftir því um hvers konar námskeið er að ræða. Því er öruggast fyrir áhugasama að skrá sig sem fyrst. Hægt er að skrá sig og fá nánari upplýsingar á skrifstofu St.Rv. að Grettisgötu 89, 3. hæð, sími 525-8330 eða á netfanginu jakobina@strv.bsrb.is.

### Ljósmyndun

#### Tími:

a) Þri. 1. og þri. 8. feb. kl. 17-20.

b) Þri. 1. og þri. 8. mar. kl. 17-20.

Lengd: 8 kest.

Staður: Grettisgötu 89, 4. hæð.

Leiðbeinandi: Pálmi Guðmundsson

Þáttökugjald kr. 1000.-

#### Lýsing:

Að kenna undirstöðuatriði í stafrænni ljósmyndataekni, almennri myndatöku (landslag, portrett og fl.) og hvernig eigi að meðfara myndir almennt til að mynda hvernig beri að setja myndir í tölvu, skipuleggja þær og geyma, hvernig eigi að skipuleggja myndasafn sem og laga og prenta út myndir.

Ath. Æskilegt er að þátttakendur hafi meðferðis myndavél og að hún sé fullhlaðin.

### Með allt á hreinu?

Tími: Mið. 2. feb. kl. 16:30-19:30.

Lengd: 4 kest.

Staður: Grettisgötu 89, 4. hæð

Leiðbeinandi: Sverrir Jónsson hagfræðingur.

Ekkert þáttökugjald

#### Lýsing:

Markmiðið með námskeiðinu er að þátttakendur fræðist um ýmis algeng atriði í kjarasamningnum sem gott er að þekkja. Farið verður yfir uppbyggingu launaseðla og lauflett dæmi leyst í sameiningu.

### Tjáning í töluðu máli

Tími: 7., 10., 17., 21., 24. og 28. feb. (mán. og fim.)

kl. 19:45-22:15.

Lengd: 20 kest. (6x)

Staður: Grettisgötu 89, 4. hæð

Leiðbeinandi: Kristín Á. Ólafsdóttir leikari.

Þáttökugjald kr. 1.000.-

#### Lýsing:

Þátttakendur öðlist færni í að flytja ræðu fyrir hóp af fólki. Farið verður í grunnatriði varðandi uppbyggingu og flutning ræðu og einnig skoðaðir þættir sem skipta máli í umræðum.

### Er lesblinda náðargjöf?

Tími: Þri. 15. feb. kl. 17-18.

Lengd: 1 kest.

Staður: Grettisgötu 89, 4. hæð

Leiðbeinandi: Hólmfríður E. Guðmundsdóttir, kennari og Davis-leiðbeinandi, ráðgjafi hjá Mími-símenntun.

Ekkert þáttökugjald

#### Lýsing:

Lesblinda hrjáir fjölda fólks á vinnumarkaði. Í þessum fyrirlestri verður fjallað um nálgun Ron Davis og aðferðir hans við að sigrast á lesblindu. Þessi fyrirlestur er opinn öllum félagsmönnum sem vilja fræðast nánar um þetta málefni.

## Undirbúningur funda, fundarstjórn og fundargerðir

Tími: Fim. 3. mars kl. 16:30-19:30.

Lengd: 4 kest.

Staður: Grettisgötu 89, 4. hæð

Leiðbeinandi: Kristín Á. Ólafsdóttir leikari.

Ekkert þáttökugjald

Lýsing:

Að þátttakendur læri að undirbúa fundi. Læri undirstöðuatriði við fundarskóp, fundarstjórn og ritun fundargerða.

vinna sína eigin ferilskrá. Einnig verður farið yfir þau atriði sem hafa þarf í huga þegar sótt er um starf og við undirbúning atvinnuviðtals.

Þáttakendur vinna sína eigin ferilskrá undir handleiðslu kennara og fá þjálfun í viðtalstækni v/atvinnuviðtals.

## Vídeóupptökur

Tími: Mán. 7. og mið. 9. mars kl. 19:30-22:30.

Lengd: 8 kest.

Staður: Grettisgötu 89, 4. hæð

Leiðbeinandi: Marteinn Sigurgeirsson, kennsluráðgjafi  
Þáttökugjald kr. 1000.-

Lýsing:

Á námskeiðinu verður farið í gegnum helstu stillingar á myndavélinni. Það sem við kemur myndatökunni; myndstærðir, myndskaið, sjónarhorn og hreyfingu. Seinni daginn verður svo farið yfir myndbyggingu, lýsingu, hljóð, myndatökuverkefni og lítilega farið í klippingu og frágang. Það verða myndatökuæfingar í tímunum.

Ath! Gott er að vera með vídeómyndavél en það er ekki skilyrði fyrir þáttöku.

## Skattaframtal

Tími: Þri. 16. mars. kl. 16:30-19:00

Lengd: 3 kest.

Staður: Grettisgötu 89, 4. hæð

Leiðbeinandi: Júlíus Hafsteinsson deildarstj. hjá skattstjóranum í Reykjavík

Ekkert þáttökugjald.

Lýsing:

Að þátttakendur öðlist færni í að fylla út skattaframtal. Jafnframt verða veittar upplýsingar um þann rétt til frádráttar, afsláttar og bóta sem þeir eiga samkvæmt lögum. Þá verður einnig kynnt hvernig fólk ber sig að við framtalsskil á netinu.

## Að sækja um starf

Tími: Fim. 10. og fim. 17. mars kl. 17-19.

Lengd: 6 kest.

Staður: Grettisgötu 89, 4. hæð

Leiðbeinandi: Hrafnhildur Tómasdóttir náms,- og starfsráðgjafi.

Þáttökugjald kr. 1.000.-

Lýsing:

Markmið námskeiðsins er að þátttakendur eignist sína eigin ferilskrá og verði meðvitaðir um þá þætti sem hafa þarf í huga í atvinnuleit/við markaðssetningu á sjálfum sér.

Á námskeiðinu verður farið yfir grundvallaratriði við gerð ferilskrár og kynningarbréfs og þátttakendur

## Breytingar sem tækifæri

Tími: Mánud. 14. mars kl. 16:30-19:30

Lengd: 4 kest.

Staður: Grettisgötu 89, 4. hæð.

Leiðbeinandi: Vilborg Einarsdóttir,

MSc í stjórnun og stefnumótun

Ekkert þáttökugjald.

Lýsing :

Að skoða og greina breytingar með tilliti til þess að nýta þær sem tækifæri í stað ógnunar. Fjallað verður um breytt vinnuumhverfi og aukna nauðsyn þess að takast á við breytingar samfara því, bæði sem hópur og einstaklingur. Fjallað verður um tilfinningar, hvatningu og streitu í ljósi breytinga og hvernig ólík vinnustaðamenning getur skapað mismunandi viðhorf til breytinga.

# Starfsmatið ...

## -viðtal við fulltrúa félagsins í starfsmatsnefnd

“Markmiðin hafa enn ekki náðst”

Garðar Hilmarsson, framkvæmdastjóri kjarasviðs hjá Starfsmannafélagi Reykjavíkurborgar og Jakobína Þórðardóttir, fræðslu- og upplýsingafulltrúi St.Rv. og varamaður í starfsmatsnefnd. Garðar hefur staðið í eldlinunni við þróun og innleiðingu starfsmatsins. Hann hefur tekið þátt í kynningu þess fyrir starfsmenn og unnið úr starfsmatsviðtölum fyrir hönd St.Rv. Fréttabréfið tók því hús á þeim til þess að spyrja ögn út í starfsmatið sem að öllum líkindum mun hafa langvarandi áhrif á launaþróun innan Reykjavíkurborgar.

**Fyrst inntum við þau eftir því hvaða félög það eru sem taka þátt í Samstarfi, en það er heitið sem þetta þróunarstarf um starfsmat hefur fengið?**

Þau félög sem eru þátttakendur í Samstarfi eru Starfsmannafélag Reykjavíkurborgar (St.Rv.), Efling, Kjarafélag tæknifræðinga (KTFÍ).

**Hver er yfirlýstur tilgangur með starfsmatinu?**

Eins og segir í markmiðum samningsins er það langtímamarkmið að greiða sömu laun fyrir sambærileg og jafnverðmæt störf hjá öllum stofnunum og fyrirtækjum Reykjavíkurborgar.

Nota á eitt þróað starfsmatskerfi og meta öll störf á vegum Reykjavíkurborgar á sambærilegan hátt af einum samræmingaraðila. Með þessu á að leiðrétta launamun til starfslauna á grundvelli matskerfisins í áföngum og hlúa þannig sérstaklega að þeim störfum sem einungis er sinnt í almannajónustu sveitarfélaga.

**Hvernig hefur framkvæmdinni verið háttað?**

Í síðustu kjarasamningum var samið um að gert yrði starfsmat á samningstímanum.

Í kynningu á kjarasamningi áður en félagsmenn greiddu atkvæði um samninginn var sá þáttur kynntur ásamt öðru því sem samningurinn innibær.

Eftir mikla vinnu við þýðingu matsins og aðlögun að okkar aðstæðum þá hófust hin eiginlegu starfsmatsviðtöl.

Fulltrúar úr öllum störfum voru boðaðir í viðtal. Áður en að viðtali kom fóru starfsmenn og yfirmenn þeirra á kynningafund þar sem farið var yfir starfsmatskerfið. Fulltrúar starfanna fengu undirbúningsblöð með sér til þess að þeir gætu sem best undirbúið sig undir viðtalið og var þeim ráðlagt að ræða við samstarfsfólk og yfirmenn til þess að undirbúa sig sem best. Viðtölin fara þannig fram að það er spyrill sem skráir svör starfsmanns inn í tölvukerfi en spurningum er varpað upp á tjald þannig að starfsmaður hefur þær fyrir framan sig. Í viðtölunum var fulltrúi frá stéttarfélagi viðstaddur. Fulltrúi stéttarfélags hefur það hlutverk að aðstoða starfsmann og tryggja að viðtölin fari fram á samræmdan hátt.

Ef aðeins einn einstaklingur gegndi ákveðnu starfi þá voru yfirmenn einnig í flestum tilfellum viðstaddir, þó gat starfsmaður óskað eftir því að hafa yfirmann ekki viðstaddan og var þá talað við hann sérstaklega.

Eftir að viðtali var lokið las starfsmaður yfir starfsyfirlit sem kom út úr viðtalinu og samþykkti það eða gerði athugasemdir og átti þá kost á því að gera breytingar.

Eftir að viðtölum um ákveðin störf var lokið þá fóru starfsmatsráðgjafarnir yfir það hvað voru algengustu svörin sem þátttakendur höfðu svarað í einstökum þáttum. Algengast var að það væri algjörlega tekið gilt, en um öll vafaatriði var fjallað af starfsmatsnefnd og algengasta svari þá breytt ef sýnt þótti að gild rök lægju að baki.

**Hvaða vandamál hafa komið upp?**

Tímaskortur og vanmat á umfangi verkefnisins var vafalaust helsta vandamálið. Sú staðreynd að öll starfsheiti voru formlega lögð niður þegar tekið var upp nýtt launakerfi 1999 gerði okkur líka erfiðara um vik að meta fjölda starfanna og allt umfang verksins. Vinnan við að flokka störf eftir Ísstarfsflokkan (alþjóðlegt flokkunarkerfi starfa) tók lengri tíma en ætlað var. Það fór feykilega mikill tími í þýðingavinnuna og aðlögun kerfisins að íslenskum vinnumarkaði. Það er ljóst að við hefðum þurft að hafa fleiri starfsmenn í vinnunni frá upphafi þar sem um svo viðamikil störf var að ræða.

**Hvaða pyttir eru varasamir við starfsmat og hvað var gert til að forðast þá?**

Hættan á því að samræming á milli viðtala væri ekki nægjanleg. Því var mætt með stöðugu samráði starfsmatsráðgjafanna og fulltrúum stéttarfélaganna.

Við höfðum líka ákveðnar áhyggjur af því að kynin ættu eftir að meta störf sín með ólíkum hætti. Til þess að forðast það reyndu bæði starfsmatsráðgjafar og fulltrúar stéttarfélags að vera vakandi og taka góðan tíma í að ræða viðkomandi starf. Jafnréttisfulltrúi borgarinnar var ráðgefandi við nefndina allan tímann.

Einn pyttur sem þurfti að varast og nefndin var meðvituð um, var að fordómar þeirra sem að matinu koma gætu haft áhrif á það.

**Fengu spyrjendur sérstaka þjálfun í að spyrja og hvernig best væri að framkvæma viðtöl?**

Já, þeir sem byrjuðu í þessu ferli fengu námskeið, en einnig var horft til menntunar þeirra og reynslu. Þetta fólk þjálfaði síðan þá sem seinna komu til að taka viðtöl.

**Hversu vel tókst til við að flokka störf og finna á þau starfsheiti?**

Sú vinna hvíldi á stofnunum og fyrirtækjum borgarinnar. Við teljum að það hafi tekist í flestum tilfellum ágætlega en þó eru undantekningar þar sem við erum ekki sammála hvernig flokkun í störf hafa farið fram.

**Stýróist mannaval í stýri- og vinnuhópa af hæfni eða stöðu?**

Hvert stéttarfélag valdi sér aðal- og vara-

mann í Starfsmatsnefnd og borgin skipaði vitanlega sína menn í nefndina. Hvaða þættir hafa ráðið þar um varðandi val á fulltrúum er erfitt að svara, en vissulega hafði allt þetta fólk einhverja þekkingu á málinu eða byggði hana upp á tímabilinu sem verkið var unnið. Í okkar tilfelli tel ég að við höfum verið valin bæði út frá stöðu okkar, þekkingu og reynslu í vinnu út af tilraun við fyrra starfsmat.

**Var óháður utanaðkomandi aðili fenginn til að meta vinnuna jafnóðum?**

Nei, það hefði verið gott að vinna verkið þannig, en þekking á svona starfi hér á landi er ekki mikil, svo að erfitt er að finna slíkan aðila. Vonandi verður það þannig í framtíðinni, þegar starfsmatið hefur náð fótfestu hér. Við teljum þennan áfanga með starfsmatið aðeins vera þann fyrsta á langri leið.

**Hvernig er kvörtunarferli eða endurmats ferli háttað og er aðgangur að því opin?**

Óskir um endurmat geta fyrst borist eftir 1. febrúar. Ef starfsmaður er ósáttur við starfsyfirlitið yfir hans starf, þá getur hann óskað eftir fundi með yfirmanni. Þeir fara þá yfir starfsyfirlitið út frá þáttaskilgreiningum (hægt að finna á heimasíðu félagsins undir starfsmat). Ef þeir komast að þeirri niðurstöðu að matið hafi ekki náð að meta allar þær kröfur sem starfið gerir til starfsmanns, þá geta starfsmaður og yfirmaður sent saman ósk um endurmat til starfsmatsnefndar. Ef ekki næst samkomulag um það, getur starfsmaður samt sem áður sent starfsmatsnefnd rökstutt erindi.

**Hvaða aðferðum var beitt við að tengja starfsmatspunkta við laun?**

Það var kveðið á um það í kjarasamningi að Starfskjaranefnd skyldi ákveða út frá sambandi matsstiga og launaflokka til starfslauna hvernig fjármunum til leiðréttingar á starfslaunum verði best ráðstafað og skal í því sambandi miða við að leiðrétta fyrst röðun þeirra sem vantar mest á að njóta réttar röðunar m.v. starfsmat. Meðaltalið var um 6 stig úr starfsmatinu á milli launaflokka.”

**Hverjar eru helstu niðurstöður?**

Það er ljóst að þeir fjármunir sem samið var um og átti að nota til leiðréttingar á launum vegna starfsmats dugðu engan veginn. Það má segja að miðað við starfsmat hafa fyrri launaákvæðin verið í töluverðu ósamræmi við það. Dreifstýringarstefna fyrri ára hefur m.a. gert það að verkum að það er einnig mismunur á milli stofnana varðandi launaákvæðin. Þó kemur í ljós að þær stéttir sem hafa fengið innspýtingar umfram aðra í undanförunum samningum fengu ekki breytingar í þessari lotu, með þeim pottum sem settir voru í verkið.

**Hafa sett markmið náðst?**

Nei ekki enn, það vantar meiri peninga í kerfið. Það að pottarnir sem nota átti til leiðréttingar dugðu ekki til að jafna þann

launamun sem er á milli starfa sem starfsmatið metur sem jafnverðmæt, segir okkur að markmiðið hefur ekki verið náð.

### **Hvernig tengjast svokölluð hæfnislaun þessu ferli?**

Þau koma ofaná starfsmatið. Í a-hluta hæfnislauna er farið eftir starfsaldri og símenntunarátttöku og getur fólk hækkað allt að fjórum flokkum og síðan vegna b-hluta hæfnislauna geta félagsmenn fengið aðra fjóra flokka ef talið er að þeir hafi umframhæfni sem nýtist í starfi.

### **Hafið þið orðið vör við mikla óánægju meðal félagsmanna vegna starfsmatsins?**

”Já, 52- 54% tóku breytingum vegna starfsmats, en flestir gerðu sér væntingar um að starfsmatið skilaði þeim einhverju, því var óánægja hjá þeim sem ekkert fengu og sumir telja sig ekki hafa fengið nóg.”

### **Lítum nú til stærra samhengi hlutanna.**

### **Hvernig leiðir starfsmat til tengingar við laun á almenna markaðnum?**

Sumar stéttir hafa tengingu við almennan markað. Borgin er í samkeppni um það starfsfólk og þarf væntanlega að greiða laun sem eru í samræmi við laun á almenna markaðnum. Þetta tiltekna starf er í starfsmati sundurliðað í þætti eins og önnur, og settur ákveðinn verðmiði á hvern þátt. Hvern sambærilegan þátt í hinum ýmsu störfum má tengja saman og þar með næst tenging við almenna markaðinn.

### **Verður það til að laun á opinbera og almenna markaðnum muni nálgast?**

Vonandi og það ætti að gera það ef menn standa við markmiðin um að hlú sérstaklega að þeim störfum sem eingöngu (eða aðallega) eru unnin af sveitarfélögum. Allavega ef Reykjavíkurborg ætlar að hafa á að

skipa vel hæfum starfsmönnum.

### **Er ekki hætt á að það verði lögð ofur-áhersla á að engin stétt “lyfti sér” umfram það kerfi sem nú er komið á, þar sem að það hefur keðjuverkun á alla línuna?**

Það gæti verið hætt en á sama hátt má líta á það sem tækifæri, þannig að ákveðnar stéttir væru að lyfta öðrum með sér. En þetta er lifandi kerfi og ef störf breytast þurfa þau að fara í endurmat

### **Hvert verður framhaldið?**

Áframhaldandi vinna við starfsmat, stöðugt endurmat með reglubundnum hætti og eins þegar breytingar verða á störfum og eða skipulagi sem gætu leitt af sér breytingar á störfum. Oft er það ekki vitað nema láta fara fram starfsmat, sagði Garðar að lokum.

## **Öflug námskeið fyrir ríkisstarfsmenn innan St.Rv.**

Öflug námskeið fyrir ríkisstarfsmenn innan St.Rv.

Fræðslusetrið Starfsmennt býður upp á fjölbreytt námskeið á nýju ári. Eins og fyrr er um að ræða blöndu af almennum og sértækum námskeiðum, og leggur Starfsmennt áherslu á að bjóða upp á framúrskarandi efni og framsetningu á þeim. Til að tryggja það er setrið í samstarfi við fjölda viðurkenndra fræðsluaðila, sem hafa umsjón með námskeiðunum. Markmiðið er að þátttakendur öðlist aukna færni og fái góða fræðslu, og að námið nýtist þeim vel bæði í starfi og einkalífi. Samstarfsaðilar Starfsmenntar eru meðal annars Endurmenntun HÍ, Fræðsluver GG,

Framvegis – miðstöð um símenntun í Reykjavík, Iðntæknistofnun, Fjölbrautaskólinn við Ármúla og Borgarholtsskóli.

Námskeiðin sem í boði verða á vorönn og höfðað geta til félagsmanna Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar eru meðal annars:

#### **Rekspölur I**

#### **Rekspölur II**

#### **Framrás 1**

#### **Framrás 2**

#### **Framrás 3**

#### **Nám fyrir umsjónarmenn fasteigna**

Annars býður Starfsmennt upp á önnur námskeið, eins og Nám Félagsliða, Starfsnám stuðningsfulltrúa, o.fl. Gaman er að

segja frá því að nú í haust hefur Starfsmennt unnið að greiningu og undirbúningi fyrir endurmenntunarnámskeið fyrir starfandi lækningaritara. Auk þessa er Starfsmennt að skipuleggja nám fyrir starfsmenn sýslumannsembættanna. Stefnt er að því að undirbúningi þess náms ljúki á vorönninni. Að auki er nú í gangi nám fyrir starfandi Hjúkrunar- og móttökuritari, en það nám er fullskipað út veturinn í vetur og verður boðið upp á nýja inntöku fyrir næsta haust.

Félagsmenn St.Rv eru hvattir til að nýta sér það góða námsframboð sem Starfsmennt stendur fyrir. Nú er rétti tíminn til að spyrjast fyrir! Síminn hjá Starfsmennt er 525-8395 og heimasíðan er <http://www.smennt>

## **Samkomulag um viðbótarlífeyrissparnað í höfn**

Mikilvægur og langþráður áfangi í höfn Sjöfn Ingólfsdóttir formaður Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar og varaformaður BSRB sagði við undirritun samkomulags sem náðst hefur við Reykjavíkurborg um viðbótarframlag borgarinnar í lífeyrissjóði starfsmanna hennar, að þetta væri mikilvægur og langþráður áfangi.

Samkomulagið felur í sér að Reykjavíkurborg greiðir viðbótarframlag í lífeyrissjóð, allt að 2% framlag gegn jafnháu framlagi starfsmanns. Starfsmenn ríkisins hafa haft þetta ákvæði í samningum hjá sér en

sveitarfélögin ekki.

Ögmundur Jónasson undirritaði samkomulagið fyrir hönd BSRB og Sjöfn Ingólfsdóttir fyrir hönd Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar en Birgir Björn Sigurjónsson, Kristbjörg Stephensen, Snorri Jólsson og Friðrik Friðriksson fyrir hönd Reykjavíkurborgar með fyrirvara um samþykki borgarráðs. Samkomulag BSRB og borgarinnar tekur til þeirra starfsmanna sem borgin semur beint við en ekki til þeirra sem launanevnd sveitarfélaga semur við fyrir hönd Reykjavíkurborgar.

Ögmundur sagði við undirritunina að mikil áhersla yrði nú lögð á að ganga frá sambærilegu samkomulagi við Samband íslenskra sveitarfélaga.

Samkomulagið felur í sér að eftirfarandi grein verði felld inn í gildandi kjarasamninga við Reykjavíkurborg:

„Þegar starfsmaður leggur til viðbótarframlag í lífeyrissjóð (sameignar- eða séreignarsjóð), greiðir vinnuveitandi af heildarlaunum allt að 2% framlag gegn jafnháu framlagi starfsmanns.

Samkomulagið tók gildi 1. janúar 2005.”

## **Umsókn um orlofshús í páskavíku**

Skrifstofa félagsins tekur við umsóknum í orlofshús og íbúð á Akureyri fyrir lok febrúar í síma 525-8330. Svar verður sent um viku síðar

*skrifstofan*

## Séreignarsparnaður, viðbót sem vit er í

Þann 15. desember 2004 undirritaði Reykjavíkurborg samkomulag við Starfsmannafélag Reykjavíkurborgar og hlutaðeigandi aðildarfélag BHM og BSRB um að greiða viðbótarframlag í lífeyrissjóð (sameignar- og séreignarsjóð) af heildarlaunum starfsmanns. Samkomulagið tók gildi 1. janúar 2005. Með þessu varð Reykjavíkurborg fyrsta sveitarfélagið sem greiðir mótframlag í séreignarsparnað hjá starfsmönnum öðrum en kennurum.

Lífeyrissjóður starfsmanna sveitarfélaga hefur starfandi séreignardeild sem tekur við viðbótarparnaði. Réttur til aðildar er ótakmarkaður og því geta allir sem vilja greiða viðbótarframlög í lífeyrissjóð lagt þau í séreignardeild LSS.

Iðgjöld sem lögð eru í S-deild eru séreign sjóðfélaga ásamt ávöxtun að frádregnum kostnaði. Séreignarsparnaður er eitt hagkvæmasta sparnaðarform sem völ er á. Við það að greiða viðbótarparnað tryggir sjóðfélagi sér skattalegt hagræði. Tekjuskattur er greiddur við útgreiðslu, iðgjaldið er frádráttarbært frá tekjuskattsstofni og það þarf hvorki að greiða fjármagnstekjuskatt né eignarskatt af inneigninni.

Inneign í séreignarsjóði auðveldar sjóðfélaga að draga úr vinnu áður en venjubundnum ellilífeyrisaldri er náð eða að

hækka lífeyrinn fyrstu árin eftir að taka ellilífeyris hefst. Þegar sjóðfélagi er orðinn 60 ára er heimilt að hefja útborgun lífeyrissparnaðar og vaxta með jöfnum árlegum greiðslum á ekki skemmri tíma en sjö árum eða á þeim tíma sem rétthafa vantar upp á 67 ára aldur. Hún er einnig baktrygging ef áfall ber að höndum og erfist til lögerfingja við fráfall sjóðfélaga. Deyi sjóðfélagi áður en innstæða er að fullu greidd, fellur hún til erfingja hans og skiptist milli þeirra eftir reglum erfðalaga.

LSS hefur gert mjög hagstæðan samning við KB banka um rekstur séreignardeildarinnar. Stjórn LSS ákveður fjárfestingarstefnu þeirra leiða sem í boði eru, en um er að ræða 3 mismunandi leiðir sem fela í sér ólíkar sveiflur í ávöxtun. Í samræmi við þessar fjárfestingarstefnur er á hverjum tíma leitast við að ná fram sem bestri og öruggastri ávöxtun á fjármunum sjóðsins.

Boðið er upp á þrjár mismunandi fjárfestingarleiðir í Séreignardeild LSS, auk Ævilínu. Hægt er að velja á milli þess að fara í Ævilínu, en þar færast iðgjald og inneign rétthafa sjálfkrafa milli leiðanna eftir aldri, eða eina af leiðunum þremur og helst þá sú fjárfestingarstefna óbreytt óháð aldri.



	Hlutabr.	Skuldabr. Innlán	Sveiflur	Aldur í Ævilínu	
Leið I	40%	60%	0%	Meiri	54 ára og yngri
Leið II	15%	85%	0%	Litlar	55 ára og eldri
Leið III	0%	0%	100%	Lágmarks	Lífeyrisþegar

Á síðasta ári skilaði Séreignardeild Lífeyrissjóðs starfsmanna sveitarfélaga mjög góðri ávöxtun eins og sést á myndinni hér fyrir neðan.

Nafnhækkun mv. 31. ágúst 2004

	Átta mánuðir	1 ár	3 ár á ársgrundvelli
Leið I	12,9%	16,8%	8,9%
Leið II	10,7%	12,3%	
Leið III	6,2%	10,1%	

LSS hvetur sjóðfélaga eindregið til að taka þátt í séreignarsparnaði. Þessi viðbótarparnaður, þar sem sjóðfélagi greiðir 2-4% af launum og mótframlag launagreiðanda er 2% til viðbótar, er í raun bein launahækkun.

Kynntu þér kosti séreignarsparnaðar nánar á heimasíðu sjóðsins [www.lss.is](http://www.lss.is). Þú getur haft áhrif á framtíðina.

### LÍFEYRISSJÓÐUR STARFSMANNA SVEITARFÉLAGA

Vegmúli 2 \_ 108 Reykjavík \_ sími 5-400-700 \_ fax 5-400-701  
lss@lss.is \_ [www.lss.is](http://www.lss.is)

# Guðrún Halldóra Sveinsdóttir, verkefnisstjóri starfsmats

## **Hvaða stéttarfélög taka þátt? Og hverjir taka ekki þátt, t.d. kennarar, sjúkraliðar og af hverju ekki?**

Starfsmannafélag Reykjavíkurborgar, Efling- Stéttarfélag og Tæknifræðingafélag Íslands eru aðilar að starfsmatinu. Þessi félög sömdu um það í kjarasamningum 2001 að taka upp þetta starfsmat. Öðrum félögum stóð til bóða að gera kjarasamning um starfsmat en kusu að gera það ekki af ýmsum ástæðum.

Ég kom ekki að viðkomandi samningum heldur er verkefnisstjóri og umsjónaraðili með framkvæmdinni á starfsmatinu.

Nú hefur Samiðn félag iðnfelaga einnig nýlega gert kjarasamning um starfsmatið og gildir hann til 2008. Starfsmat vegna Samiðnarstarfa hefst þó ekki fyrir haustið 2005.

## **Hver er yfirlýstur tilgangur með starfsmatinu?**

Markmiðið með innleiðingu starfsmats er að byggja launaávarðanir á málefnalegum grunni byggðum á starfsmati, að forsendur launaávarðana verði starfsmönnum ljósar og sýnilegar. Einnig sá að starfsmat er tæki til þessa að ná fram jafnrétti á milli karla- starfa og kvennastarfa, milli starfshópa, og stofnana Reykjavíkurborgar að með starfsmati fá allir starfsmenn starfslaun metin á sömu forsendum.

## **Hvernig hefur framkvæmd verið háttad?**

Vinna að innleiðingu starfsmats hefur verið í gangi frá árinu 2001 þegar um starfsmatið var samið í kjarasamningum

Það var skipuð verkefnisstjórn um starfsmat en í henni sátu fulltrúar frá viðsejendum Reykjavíkurborgar og Reykjavíkurborg og verkefni hennar var að sjá um þýðingu á starfsmatskerfinu, staðfæringu þess miðað við íslenskt vinnuumhverfi og prófun, áreiðanleikaprófun á starfsmatskerfinu. Ég hef unnið að þessu verkefni fyrst með verkefnisstjórn um starfsmat og seinna með starfsmatsnefnd sem verkefnisstjóri starfsmatsins frá byrjun. Kerfið var þýtt og staðfært á árinu 2001, í mars 2002 voru niðurstöður forprófana kynntar. Niðurstaðan var að starfsmatið væri í meginatriðum gott en ljóst var þó að töluvert þurfti enn að finnstilla kerfið áður en að endanlegu starfsmati kæmi. Verkefnisstjórn um starfsmat lauk sinni vinnu í lok árs 2002 og í stað hennar skipuð starfsmatsnefnd en í henni sátu einn fulltrúi frá hverju þeirra félaga sem sömdu um starfsmatið og 3 fulltrúar frá Reykjavíkurborg. Einnig sátu fundi nefndarinnar sérfræðingar starfsmatsins sem eru 2 í fullu starfi og Jafnréttisráðgjafi borgarinnar. Síðla árs 2002 og fyrri hluta árs 2003 var unnin töluverð vinna við þýðingar á útfallstextum

sem birtast á starfsyfirlitum ásamt því að kerfið var finnstillað. Það er síðan 1. september 2003 sem vinna við starfsmatið sjálft hófst en veturinn 2003-2004 voru tekin um 800 viðtöl við um 900 manns. Þann vetur voru 6 starfsmenn í 5 stöðugildum í vinnu vegna starfsmatsins. Starfsmatsviðtölum lauk haustið 2004 og úrvinnslu starfsmatsins í október 2004. Grunnlaun voru endurskoðuð á grundvelli starfsmatsins og laun voru greidd samkvæmt því 1 desember 2004. Þetta er framkvæmdarferlið svona í mjög stuttu máli

## **Hvaða vandamál hafa komið upp?**

Það hafa komið upp mörg vandamál og flest hafa þau tengst því að verkefnið er stórt og tímaramminn sem því var gefinn var þröngur. Þetta hefur á köflum reynt mjög á mannskapinn sem starfaði við starfsmatið og samningsaðila

## **Fengu allir upplýsingar um að starfsmat stæði til?**

Já. Það hafa verið haldnir fjölmargir fundir með stjórnendum, starfsmönnum, og stéttarfélagunum vegna starfsmatsins Einnig var gefinn út lítill bæklingur sem var sendur á allar stofnanir og fyrirtæki borgarinnar og í nægu upplagi fyrir alla félagsmenn. Það var og gefinn út ítarlegri bæklingur sem var dreift til allra þátttakenda í starfsmatinu og veggspjald var hengt upp á öllum vinnustöðum.

**Fengu spyrjendur sérstaka þjálfun í að spyrja?** Já þeir fengu þjálfun hjá mér og Hólmsteini Jónassyni samstarfsfélaga mínum við starfsmatið en við fórum eftir útgefnu efni um þetta frá Bretunum. Einnig komu til okkar fagaðilar með námskeið. Allir spyrjar við starfsmatið hafa verið með háskólapróf í félagsvísindum.

**Hversu vel telja menn sig hafa valið út dæmigerð störf?** Það var ekkert val á störfum – starfsmenn úr öllum störfum hjá aðilum starfsmatsins fóru í starfsmatið eftir ákveðnum reglum um kyn, aldur og fjölda. Enn á þó eftir að meta um ca 50 störf.

## **Hverjar eru helstu niðurstöður?**

Helstu niðurstöður af starfsmatinu verður að finna í skýrslu um starfsmatið sem starfsmatsnefnd er að gefa út á næstu dögum.

## **Hafa sett markmið náðst?**

Hluti af settum markmiðum hafa náðst nú þegar. Það er að segja það hefur dregið úr launamuni á milli starfshópa, stofnana Reykjavíkurborgar og á milli stéttarféлага í þeim störfum sem samkvæmt starfsmatinu eru jafnverðmæt eða sambærileg. Það ber þó að taka það fram að launaleiðréttingin 1. des s.l. sem byggð var á starfsmatinu er aðeins fyrsti áfangi í því ferli að starfslaun verði byggð á starfsmati.

## **Hvernig tengjast svokölluð hæfnislaun þessu ferli?**

Á meðan starfslaun eru byggð á þeim kröfum sem starf gerir til starfsmanna og af því leiðandi þau sömu hjá mörgum starfsmönnum í sama starfi. Þá eru hæfnislaun einstaklingsbundin. Í núverandi kjarasamningum St.Rv og Eflingar er kveðið á um 8 launaflokka mest vegna hæfnislauna. 4 að hámarki vegna starfsaldurs og þátttöku í símenntunaráætlunum og 4 að hámarki vegna einstaklingsbundinnar hæfni. Hæfnislaun vegna starfsaldurs/símenntunar eru í notkun en enn á eftir að taka upp hæfnislaun vegna einstaklingsbundinna þátta starfsmanns.

## **Hvaða leiðir eru þeim færar sem eru ósáttir við starfsmatið (óháð því hvort þeir hafa fengið launahækkun)**

Starfsmenn sem eru ósáttir við mat á starfi sínu geta óskað eftir endurmati og leiðbeiningar um það ferli er á innra vef Reykjavíkurborgar.

## **Hafið þið orðið vör við mikla óánægju meðal starfsmanna?**

Já töluvert. Það voru um 52% af starfsmönnum í þeim félögum sem að starfsmatinu komu sem fengu einhverja hækkun á starfslaunum vegna starfsmatsins. Það þýðir einnig að margir þeirra sem ekki fengu hækkun á starfslaunum í þessari fyrstu lotu eru óánægðir með sitt mat.

**Stærra samhengi hlutanna. Hvernig starfsmat leiðir til tengingar við almenna markaðinn? Verður það til að laun á opinbera og almenna markaðinum muni nálgast? Hin hliðin: Er ekki hætt á að það verði lögð ofuráhersla á að engin stétt "lyfti sér" umfram það kerfi sem nú er komið á, þar sem að það hefur keðjuverkun á alla línuna?**

Starfsmat og launamál eru tvennt. Ég sé um framkvæmd og vinnu við starfsmatið en ekki um launatengingu þess. Það eru þekktar margar aðferðir til þess að tengja niðurstöður starfsmats við laun.

**Var óháður aðili fenginn til að meta vinnuna jafnóðum?** Nei starfsmatsnefnd fór yfir vinnu starfsmatsráðgjafa (sérfræðinga starfsmatsins).

## **Hvert verður framhaldið?**

Hvað varðar vinnu við starfsmatið þá er af nógu að taka. Ennþá eigum við sem vinnu- um við kerfið eftir að taka viðtöl við starfsmenn í þó nokkrum störfum. Það er mikil vinna framundan við að taka á óskum um endurmat og einnig þarf að finna tíma til þess að uppfæra og endurbæta starfsmatskerfið. Ef stóru stéttarfélagin semja áframhaldandi um starfsmatið í næstu samningum verður einnig um viðvarandi vinnu að ræða í matinu. og endurmati á störfum.

# Tungumálafræðsla

## BSRB

30 stunda námskeið  
í ensku, dönsku,  
spænsku og þýsku.  
Verð 18.000 kr.

60 stunda námskeið  
í ensku, dönsku og spænsku,  
einingabær í framhaldsskóla.  
Verð 33.000 kr.

### Upplýsingar og skráning

Höfuðborgarsvæðið - 5814914 - [www.framvegis.is](http://www.framvegis.is)  
Vesturland - 4372390 - [www.simenntun.is](http://www.simenntun.is)  
Vestfirðir - 4565025 - [www.frmst.is](http://www.frmst.is)  
Norðurland vestra - 4556010 - [www.farskolinn.is](http://www.farskolinn.is)  
Eyjafjörður - 4605720 - [www.simey.is](http://www.simey.is)  
Píngeyjarsýslur - 4640454 - [www.fraething.is](http://www.fraething.is)  
Austurland - 4712838 - [www.fna.is](http://www.fna.is)  
Suðurland - 4808155 - [www.sudurland.is/fraedslunet](http://www.sudurland.is/fraedslunet)  
Vestmannaeyjar - 4811950 - [www.viska.eyjar.is](http://www.viska.eyjar.is)  
Suðurnes - 4217500 - [www.mss.is](http://www.mss.is)

**Námskeiðin eru styrkt af  
starfsmenntunarsjóðum félaganna  
samkvæmt úthlutunarreglum þeirra**

