

Betri stjórnendur; góðir starfshættir stjórnenda í opinberum stofnunum

Framhald könnunar starfsumhverfi
ríkisstarfsmanna frá 1998

Ómar H. Kristmundsson lektor við HÍ.
/Margrét S. Björnsdóttir forstöðumaður

Stofnun stjórnsýslufræða og stjórn mála við Háskóla Íslands

- Markmið; að efla kennslu, faglega umræðu og rannsóknir á málefnum stjórnsýslunnar,
- mjög oft í samstarfi við aðila utan HÍ.

Höfum leitast við að ná markmiðum okkar með.....

- Nýju meistaranámi í opinberri stjórnsýslu

Fræðslu og umræðu með erlendum og innlendum fyrirlesurum um:

- Lagaramma stjórnsýslunnar
- Breyttar aðstæður og kröfur til stjórnsýslunnar
- Erlenda strauma og stefnur í málefnum stjórnsýslunnar
- Árangur, innra starf og arðsemi stjórnsýslunnar
- **Fókus á stjórnendur hins opinbera-kröfur/hlutverk**

Skilgreining breska forsætisráðuneytisins á kröfum til 30.000 stjórnenda breska ríkisins- á öllum sviðum

“Professional Skills for Government; The PSG Wheel”

www.civilservice.gov.uk/skills



22. Nóvember 2005

Betri stjórnendur; Góðir starfshættir stjórnenda í opinberum stofnunum

Svafa Grönfeld 2005 á námskeiði um forystuhlutverkið: Frammistaða stjórnenda skiptir miklu máli

- **45% af góðum árangri** fyrirtækja má skrifa á stjórnun þeirra (Day & Lord, 1986)
- **60%-75% af lélegri frammistöðu** fyrirtækja má skrifa á stjórnendur (Hogan, Raskin & Fazzini, 1990)
- Helsta ástæða **uppsagna** er samskipti við næsta stjórnanda (Gallup)
- Góðir stjórnendur skila meiri **framleiðni, fjárhagslegum ávinningi og starfsánægju** en slakir stjórnendur (Lowe, 1996)
- Helsti einstaki áhrifavaldur fyrir **tryggð** og frammistöðu starfsfólks er leiðtogahæfni stjórnenda (Leimbach, 1994)

...og langflestir starfsmenn geta mun betur en þeir gera.....

Úr bókinni **Leadership** bls 241- Huges Ginnett Curphy 2002

25% starfsmanna leggja sig fram eins og þeir mögulega geta, 75% segjast geta gert betur-

(Daniel Yankelovich, *Work and Human Values*, 1983)

Samkvæmt rannsóknum segir fólk, að það telji sig geta afkastað 15-20% meira en það gerir (Kinlaw 1991)

Önnur rannsókn sýndi að þau 15% sem mestu komu í verk afköstuðu 20-50% meira en meðal-starfsmaðurinn (Hunter Schmidt og Judieich 1990)

“Organizational Surveys”- Stofnana-starfsmanna-starfsumhverfiskannanir

Rannsaka ma.

- mat á frammistöðu stjórnenda
- vellíðan á vinnustað- starfsánægju
- vinnuaðstæður

Markmið þeirra að kanna áhrif innra
starfsumhverfis á árangur fyrirtækis-stofnunar

Starfsmannakönnunin

„Starfsumhverfi ríkisstarfsmanna 1998”

- Eitt af markmiðun könnunar fjármálaráðuneytisins á var að skapa viðmið um góða stjórnunarhætti innan íslenska ríkisins
- Vera grundvöllur að mótun áherslna í starfsmannamálum ríkisins á þessum tíma

8.000 ríkisstarfsmenn tóku þátt, auk þeirra 171 forstöðumaður

Áform um endurtekningu könnunar á starfsumhverfi ríkisstarfsmanna, 2006

Helstu ástæður:

- Tekin hafa verið upp ýmis nýmæli í stjórnununarháttum sem vert er að kanna áhrif af; ss. ný tæki mannauðsstjórnunar, árangursmat, nýtt launakerfi, aukin áhersla stofnana á stefnumótun
- Stofnanir fá innbyrðis samanburð og samanburð við fyrri niðurstöður
- Gæti orðið efniviður nýrrar stjórnunar- og starfsmannastefnu ríkisins

Handbók um stjórnunarmat í opinberum stofnunum 2006

- Sjálfsmatstæki til stefnumótunar, umræðu og þróunar stjórnunarhátta í deilum-stofnunum
- Byggir á áralangri vinnu starfsmannaskrifstofu danska fjármálaráðuneytisins:
- “Ledelseevaluering i staten-
ét grundlag for dialog og udvikling”