



Stefnumótun KJALAR
2006 – 2009

September 2006

Efnisyfirlit

Efnisyfirlit	2
Inngangur	1
Framtíðarsýn	2
Núverandi staða ytra umhverfis	3
Ógnanir	3
Tækifæri	3
Núverandi staða innri starfsemi	4
<i>Innri starfsemi</i>	4
<i>Fjármál og sjóðir</i>	4
Almennt um sjóði	4
Félagssjóður	4
Orlofssjóður	4
Fræðslusjóður/vísindasjóðir	4
Þróunarsjóður	4
Styrktarsjóður BSRB	4
<i>Kjarasamningar</i>	5
<i>Þjónusta við félagsmenn</i>	5
Orlofsmál	5
Einstaklingsþjónusta við félagsmenn	6
Afgreiðsla umsókna	6
Almenn upplýsgjöf	6
Fræðsla	6
<i>Önnur mál</i>	7
Stefna markmið og leiðir	8
<i>Kjaramál</i>	8
Stefna	8
Markmið	8
Leiðir að markmiði	8
<i>Félagsaðild</i>	8
Stefna	8
Markmið	8
Leiðir að markmiði	8
<i>Fræðslumál</i>	9
Stefna	9
Markmið	9

Leiðir að markmiði.....	9
<i>Kynningarmál</i>	9
Stefna.....	9
Markmið	10
Leiðir að markmiði.....	10
<i>Rekstur og starfsemi</i>	10
Stefna.....	10
Markmið	10
Leiðir að markmiði.....	10

Inngangur

Þegar KJÖLUR varð til við sameiningu Félags opinberra starfsmanna í Húnavatnssýslum, Starfsmannafélags Akureyrarbæjar, Starfsmannafélags Borgarbyggðar, Starfsmannafélags Dalvíkurbyggðar og Starfsmannafélags Siglufjarðarkaupstaðar 15. maí 2004 tók við vinna við samræmingu á starfi og skipulagi félaganna. Þannig að þeir kraftar sem sameinaðir voru nýttust til fulls. Þannig voru sjóðir félaganna sameinaðir, skrifstofuhaldi og annarri þjónustu var komið í eina einingu og hún látn þjónusta allt félagsvæðið, m.a. með heimasíðu. Trúnaðarmannafræðsla og annað innra starf var samræmt auk þess sem félagið starfar sem ein heild útávið. Síðast en ekki síst hafa kjarasamninga verið samræmdir og starfa allir félagsmenn KJALAR undir sömu kjarasamningum þótt en séu fáein sérákvæði í gildi.

Þegar vinna við sameiningu var kominn á lokastig haustið 2005 þótti ástæða til að fara yfir stöðu og starfsemi félagsins og móta stefnu fyrir starf þess á komandi árum. Markmið þeirrar vinnu var að gera félagsstarfið öflugra og tryggja að KJÖLUR þjónaði félagsmönnum sínum sem best.

Stefnumótunarvinnan hófst í desember 2005. Haldir voru vinnufundir með reglulegu millibili síðastliðinn vetur, þar sem stjórn KJALAR vann að stefnumótuninni. Sverrir Haraldsson fv. starfsmaður KJALAR aðstoðaði stjórnina við þá vinnu og sá um úrvinnslu.

Framtíðarsýn

Félagið sé öflug og gagnleg upplýsingaveita fyrir félagsmenn sína um réttindi og kjör.

Félagið gæti hagsmuna félagsmann í hvívetna og þarf það að koma fram í þeirri ímynd sem miðlað er til félagsmannanna. Fólk þarf að trúá því og treysta að það hafi hag af félagsaðild að KILI.

Félagið sé áhrifamikið í innra og ytra starfi. Fagleg og heiðarleg vinnubrögð eru grunninn að árangri í kjarasamningum, samskiptum við vinnustaði, samskiptum við félagsmenn og öðru starfi.

Félagið styðji við félagsmenn sína þannig að þeir geti eflst í starfi og eigi auðveldara með að takast á við breytingar. Það verður gert með áherslu á fræðslumál, með styrkveitingum úr fræðslusjóði og samstarfi við aðila sem starfa að fræðslumálum, s.s. framhaldskóla, háskóla og símenntunarstöðvar.

Auk þess að vera bakhjarl á starfsvettvangi félagsmanna býður KJÖLUR félagsmönnum sínum upp á fjölbreytta möguleika í orlofsmálum.

Félagið stefnir að því að vaxa í náinni framtíð og að félagssvæði þess stækki með frekari sameiningum við önnur félög innan BSRB.

Núverandi staða ytra umhverfis

Ógnanir

Sameiningar og hagræðingaraðgerðir sveitarfélaga geta mögulega leitt til samdráttar í störfum og fækkunar félagsmanna.

Einkavæðing/einkaframkvæmd hjá ríki og sveitarfélögum getur leitt til fækkunar félagsmanna og jafnvel atvinnuleysis meðal þeirra.

Samstarf stéttarfélaga hefur verið fremur stirt en það leiðir til upplýsingaskorts, óhagkvæmni og veikir heildarstöðu þeirra.

Lítill vitund almennt um stéttafélög og áhugaleysi félagsmanna gerir starf stéttarfélaga erfiðara og veikir þau.

Tilhneiging er til þess að fólk leiti annað, t.d. í fagfélög. Einnig að fólk sé markvisst beint annað, t.d. af sveitarfélögum.

Tækifæri

Stækkun á félagssvæði KJALAR getur t.d. orðið vegna sameininga sveitarfélaga.

Fólk gerir vaxandi kröfur um upplýsingar um kjaramál og fleira. Félagið getur mætt þessum kröfum með ýmis konar upplýsingamiðlun og t.d. stundað virkan samannburð á kjörum sinna félagsmanna, innbyrðis og útávið.

Hvers kyns lög og reglur verða sífellt flóknari og hið opinbera gerir meiri kröfur til skipulagðrar starfsemi. Þetta gerir starfsemi smærri stéttarfélaga erfiðari en styrkir um leið stöðu stærri stéttarfélaga gagnvart þeim og gæti leitt til frekari sameininga.

Umhverfi fólks verður sífellt flóknara í ýmsum skilningi. Til dæmis þarf fólk að taka fleiri og flóknari ákvarðanir í fjármálum en áður. Áreiti er mikið frá t.d. fjármálafyrirtækjum sem ota fólk lánnum, lífeyrissparnaði o.fl. Þörfin fyrir óháða ráðgjöf verður því meiri hjá fólk almennt. Stéttarfélagið gæti hugsanlega aukið þjónustu sína með því að veita aukna ráðgjöf til félagsmanna sinna. Þjónustuhlutverk stéttarfélaga almennt mun fara mjög vaxandi.

Um leið og samfélagið verður flóknara aukast menntunarkröfur, námsframboð og vilji fólks til að sækja sér menntun. Þekking úreldist hratt og endur- og símenntun verður mun algengari. Félagið tekur þátt í þessari þróun og gæti jafnvel lagt enn frekari áherslu á það.

Núverandi staða innri starfsemi

Innri starfsemi

Í eftirfarandi umfjöllun um innri starfsemi KJALAR eru teknir fyrir helstu þættir hennar og reynt að meta styrkleika og veikleika hvers um sig.

Fjármál og sjóðir

Almennt um sjóði

KJÖLUR hefur forræði yfir félagssjóði, orlofssjóði og fræðslusjóði. Bókhald og önnur umsýsla er á skrifstofu KJALAR og eru reikningar endurskoðaðir og lagðir fyrir aðalfund ár hvert. Helstu styrkleikar sjóða eru gott utanumhald og góð eignastaða. Tekjusamdráttur er helsti veikleiki.

Félagssjóður

Sjóðurinn á töluverðar eignir og staða hans er góð. Tekjusamdráttur vegna fækkunar félagsmanna er þó áhyggjuefni og fjármagn gæti skort til að halda uppi öflugri starfsemi til lengri tíma.

Orlofssjóður

Sjóðurinn á töluverðar eignir. Rekstur og leiga fasteigna hefur gengið vel og sjóðurinn hefur notið góðs af vinnuframlagi félagsmanna/orlofsnefndar.

Fræðslusjóður/vísindasjóðir

Sjóðurinn á töluverðar eignir og heldur uppi öflugri starfsemi. Umsýsla sjóðsins er létt í vöfum og afgreiðsla mála hröð.

Í ársbyrjun 2007 munu framlög sveitarfélaga til starfsmenntasjóðs tvöfaldast og munu þau þá fara til starfsmenntasjóðs sem verður undir sameiginlegri stjórn KJALAR og viðkomandi sveitarfélaga. Áherslur munu breytast nokkuð en aukinn þungi verður settur í símenntun.

Þróunarsjóður

Miklir peningar eru til í Þróunar- og símenntunarsjóði vegna ríkisstarfsmanna en KJÖLUR hefur ekki forræði yfir ráðstöfun þeirra. Þeir peningar nýtast e.t.v. ekki sem skyldi vegna þess fyrirkomulags sem er á úthlutun.

Styrktarsjóður BSRB

Sjóðurinn er stór og öflugur. Aðild að sjóðnum veitir félagsmönnum KJALAR víðtækt réttindi. KJÖLUR hefur fulltrúa í stjórn en ekki forræði yfir úthlutun. Áhrif annarra aðila á sjóðinn eru sterk.

Kjarasamningar

Við kjarasamningsgerð er stærð félagsins styrkur, sem og aðgengi að skrifstofu, utanumhald samningagerðarinnar og gott aðgengi að samningafólki.

Þó vantar að vissu leyti betri undirbúning samninganefnda. Fræðslu þarf að auka um samninga og gerð þeirra. Persónuleg nánd er mikil meðal félagsmanna og getur það skapað erfiðleika. Stundum er í raun verið að semja um ákveðin atriði á einstaklingsgrunni.

Kynning á kjarasamningum hefur farið fram í gegnum heimasíðu, fréttablað, trúnaðarmenn, fjölmiðla, útgáfu samningsins og fundahöld. Þannig er náð til allra sem á annað borð vilja kynna sér samninginn. Fundahöld og heimasíða skila upplýsingum vel en starfsemi skrifstofu er mikilvæg til að miðla upplýsingum á persónulegri og nákvæmari hátt. Stórt og dreift félagssvæði gerir alla upplýsingamiðlun erfiðari og því er nauðsynlegt að nota allar mögulegar aðferðir.

Eftirfylgni kjarasamninga felur t.d. í vinnu við framkvæmd starfsmats og stofnanasamninga auk persónulegrar aðstoðar. Sú vinna fer að mestu fram í gegnum samstarfsnefndir, samninganefndir, heimasíðu, trúnaðarmenn og skrifstofu. Gott net trúnaðarmanna er mikilvægt fyrir eftirfylgnina og persónuleg nánd er oft mikil.

Undirbúningur fyrir næstu samninga felur fyrst og fremst í sér eftirámat og söfnun upplýsinga. Samninganefndir gegna lykilhlutverki í söfnun upplýsinga og utanumhald og úrvinnsla er í höndum skrifstofu. Reynsla starfsfólks hefur mikil áhrif á gang undirbúningsins. Helstu vandkvæði við undirbúning samninga eru vegna þess hve erfitt getur verið að nálgast upplýsingar um laun og “skúffusamningar” eru yfirleitt gerðir án vitundar stéttarfélagsins.

Efling og fræðsla trúnaðarmann eru lykilatriði árangurs í gerð og eftirfylgni kjarasamninga. Efling og fræðsla felst í námskeiðum auk upplýsingagjafar og stuðnings frá skrifstofu og formanni. Reynslan er að námskeið skili sér vel og góður aðgangur sé að upplýsingum fyrir trúnaðarmenn. Þó vantar eftirfylgni eða framhald námskeiða. Langur tími líður á milli funda og námskeiða. Einnig vantar betri stundaskrá fræðslu. Gagnlegt gæti verið að tengja trúnaðarmannafund við aðalfund.

Þjónusta við félagsmenn

Á stóru og dreifðu félagssvæði KJALAR eru þarfir fólks fjölbreytilegar og þarf að miða þjónustuna við það að þörfum allra sé mætt að sem mestu leyti.

Orlofsmál

Hefðir, saga og reglur félaganna eru sú menning sem nýja KJÖLUR byggir á og því eru það félagsmennirnir sjálfir, framkoma þeirra og viðmót innbyrðis sem og út á við sem móta hana.

Að veita félagsmönnum og fjölskyldum þeirra góða orlofsþjónustu sem m.a. felur í sér að uppfylla væntingar og þarfir félagsmanna. Allar upplýsingar sem orlofssjóður lætur félagsmönnum í té um einstök orlofsúrræði sem í boði eru, verði sem skýrastar ásamt verðskrá. Upplýsingar verði aðgengilegar á heimasíðu félagsins og einnig verða kynningarbæklingar sendir til félagsmanna.

Hafa orlofsþjónustuna í takt við tímann hverju sinni fylgjast með nýjungum sem í boði eru á almenna markaðnum sem félagsmenn gætu haft áhuga á að nýta sér. Gera skoðanakannanir meðal félagsmanna þar sem óskir þeirra um nýjungar og breytingar komi fram.

Orlofsnefnd og skrifstofa.

Hefð er fyrir metnaði hjá orlofsnefndum félaganna og hefur því verið viðhaldið eftir sameininguna. Mikill áhugi er meðal félagsmanna á orlofsmálum, starfsmenn skrifstofu hafa einnig reynslu af og áhuga á orlofsmálum. Sala gistimiða og annarra afsláttarmiða, útleiga íbúða/bústaða, umsjón fasteigna, greining orlofsmöguleika

Einstaklingsþjónusta við félagsmenn

Upplýsingagjöf og aðstoð. Útreikningar og túlkanir á kjarasamningstengdum málum auk annarra mála. Styrktarsjóður, fræðsla. Lífeyrissjóðir og almannatryggingar. Fæðingarorlof, veikindi, kaup og kjör, vísun á sérfræðiaðstoð (t.d. lögfr. og lækna).

Starfsemi skrifstofunnar, gott aðgengi, góð þekking og reynsla formanns og annarra starfsmanna. Félagsmenn allstaðar nýta sér aðgengið vel. Upplýsingamiðlun gegnum tölvupóst eða heimasíðu, Stærra félag gerir samskipti ekki eins persónuleg og áður, sem getur auðveldað fólki að leita sér aðstoðar.

Afgreiðsla umsókna

Afgreiðsla umsókna í fræðslusjóð hjá skrifstofu flýtir fyrir afgreiðslu, aðgengi á skrifstofu. Vinna þarf betur að kynningu á sjóðum almennt og möguleikum félagsmanna til styrkja. Styrkir sem veittir eru úr sjóðum eru skattlagðir og dregur það augljóslega úr ávinningi fólks af styrkveitingum.

Almenn upplýsingagjöf

Heimasíða, útgáfa fréttablaðs, vinnutímabókar, afsláttarkorts, kjarasamnings. Samskipti við fjölmiðla.

Góður grunnur útgáfu og heimasíðu er mikil styrkur. Þó er þörf á að koma útgáfumálum í fastari skorður.

Fræðsla

Námskeiðahald, fyrirlestrar, upplýsingamiðlun um námskeiðahald annarra auk úthlutana fræðslusjóðs eru lykilatriði í fræðslumálum. Samstarf við aðila s.s.

skóla og símenntunarstöðvar er mikilvægt. Þátttaka og áhugi félagsmanna í þeim fræðslumöguleikum sem boðið er upp á mætti vera meiri. Líklega vantar þarfagreiningu varðandi fræðslumálin svo að hægt sé að veita það sem félagsmenn eru að leita eftir hverju sinni.

Önnur mál

Úrlausn samskiptavandamála á vinnustöðum felst í viðtölum við starfsmenn og yfirmenn til að miðla málum. Slík mál geta verið mjög krefjandi og skapað togstreitu innbyrðis í félaginu.

Félagslegt hlutverk KJALAR er mikilvægt. Það kemur t.d. fram í almennum samskiptum, heimsóknnum fólks á skrifstofu, samkomum og vinnustaðaheimsóknnum.

Félagsmenn sækja oft almenna fræðslu á skrifstofu sem felst í miðlun upplýsinga um samfélagið. Til dæmis um uppbyggingu stjórnkerfis og stofnanir. Fólk vantar oft aðstoð í að "rata um kerfið".

Stefna markmið og leiðir

Kjaramál

Stefna

Launaþróun félagsmanna KJALAR á að endurspegla mikilvægi starfa þeirra. Kjör félagsmanna KJALAR eiga að vera a.m.k. sambærileg við kjör annarra sem gegna sambærilegum störfum.

Markmið

Stefna skal að því að kaupmáttur aukist eins og gildandi kjarasamningar gera ráð fyrir. Einnig skal hafa kaupmáttaraukningu að leiðarljósi við komandi samningsgerð.

Stunda þarf stöðugan samanburð á stöðu einstakra starfshópa innan félagsins við sambærilega hópa innan annarra félaga. Leitast skal við að rétta hlut þeirra sem hallar á hverju sinni. Þetta gildir einnig um launamun á milli kynja eða annan óútskýrðan launamun.

Leiðir að markmiði

Félagið geri athugun á því hvernig samningsbundnar launahækkanir hafa náð fram að ganga og beri þær saman við verðlagsþróun. Þannig má meta launaþróun og taka mið af niðurstöðunni við næstu samningsgerð.

Starfsmati skal beitt og því viðhaldið til að tryggja að jafnréttis sé gætt í launamálum.

Skrifstofa KJALAR geri úttekt á stöðu einstakra hópa eftir því sem ástæða þykir til. Úttektir verða gerðar með aðstoð Kjararannsóknarnefndar opinberra starfsmanna eða annarra viðkomandi aðila.

Félagsaðild

Stefna

Aðild að KILI á að vera ótvíræður kostur fyrir starfsmenn í almannþjónustu á félagsvæðinu. Stefnt er að fjölgun félagsmanna.

Markmið

Stefnt er að því að fjöldi félagsmanna sé a.m.k. 1200 á núverandi félagsvæði og vaxi með stækkun þess.

Leiðir að markmiði

Kostir félagsaðildar verða að vera sýnilegir og félagið þekkt fyrir góða þjónustu.

Standa skal að eftirtöldum þáttum þannig að þeir geri félagsaðild eftirsóknarverða.

Möguleikar félagsmanna til styrkja úr sjóðum.

Orlofsmöguleikar.

Almenn þjónusta, bæði almennt í kjaramálum og einnig einstaklingsþjónusta.

Kjarasamningar KJALAR verða að bjóða upp á sambærileg kjör og samningar annarra félaga bjóða upp á.

KJÖLUR mun leita eftir möguleikum á sameiningu við önnur stéttarfélög innan BSRB.

Fræðslumál

Stefna

Sí- og endurmenntun á að vera almennt meðal félagsmanna. Félagið á að stuðla að því að menntunarmöguleikar bjóðist sem flestum.

Markmið

Allir félagsmenn eigi rétt til styrkja vegna náms.

Möguleikar félagsmanna til náms endurspegli þarfir þeirra.

Félagsmenn þekki almennt vel til þeirra möguleika sem bjóðast.

Leiðir að markmiði

Fræðslusjóður sér um að auglýsa og minna á sig með auglýsingum hjá Símenntunarstöðvunum sem eru á félagssvæðinu. Stjórn sjóðsins þarf að fylgjast með hverjir eru að sækja sér þekkingu í gegnum sjóðinn. Fyrir þá sem ekki eru að nota sjóðinn þarf að gera könnun á hvað hægt er fyrir þá að gera.

Gerð verði greining á þörfum félagsmann varðandi fræðslumál.

Möguleikar til styrkja verði kynntir með markvissum hætti á heimasíðu og í annarri útgáfu á vegum félagsins. Einnig verða haldnir kynningarfundir um einstök mál sem þarf að kynna sérstaklega.

Kynningarmál

Stefna

Félagið á að vera vel þekkt á félagssvæði sínu og miðla þarf þeirri ímynd að félagsmenn hafi ótvíræðan hag af aðild sinni að félaginu. Leggja þarf áherslu á mikilvægi starfa félagsmanna og auka virðingu fyrir þeim í samfélaginu.

Markmið

Heimasíða félagsins á að miðla öllum þeim upplýsingnum sem fara frá félaginu. Hún á einnig að vera “skrifstofa sem er alltaf og allsstaðar aðgengileg”.

Félagið taki virkan þátt í þjóðfélagsumræðu um þau mál sem því eru viðkomandi.

Útgáfumál félagsins séu í föstum skorðum og félagsmenn séu meðvitaðir um það efni sem félagið gefur út til þeirra.

Leiðir að markmiði

- Heimasíðan á að vera í stöðugri endurskoðun varðandi efni og form.
- Uppfærslur á heimasíðu verða að vera tíðar.
- Félagið verður að leita reglulega eftir ábendingum frá félagsmönnum um heimasíðu og önnur útgáfumál.
- Útgáfuáætlun þarf að liggja fyrir a.m.k. fyrir hvert ár.

Rekstur og starfsemi

Stefna

Rekstur KJALAR á að vera traustur og starfsemi öflug.

Markmið

Ábyrgð sé ávallt sýnd í rekstri og stjórnun félagsins. Starfsemi félagsins á að vera nægilega öflug til að veita félagsmönnum þá þjónustu sem þeir þurfa á hverjum tíma.

Leiðir að markmiði

- Aðhalds gætt í rekstri.
- Bókhalð sé fært með fullnægjandi hætti og endurskoðaðir reikningar lagðir fyrir aðalfund.
- Starfsemi verði í samræmi við þróun í fjölda félagsmanna.