

***Viðhorfskönnun meðal
félagsmanna KJALAR***

Apríl 2007

Unnið fyrir:
KJÖL
stéttarfélag starfsmanna í almannatjónustu

HJÖRDÍS SIGURSTEINSDÓTTIR

Efnisyfirlit

1. INNGANGUR.....	1
2. SÖFNUN GAGNA	2
2.1 TILGANGUR OG MARKMIÐ	2
2.2 FRAMKVÆMD OG HEIMTUR	2
2.3 ÚRVINNSLA	3
3. NIÐURSTÖÐUR.....	4
3.1 GRUNNUPPLÝSINGAR	4
3.2 STARFSEMI FÉLAGSINS.....	6
3.3 SAMEININGIN	9
3.4 UPPLÝSINGA- OG KYNNINGAMÁL	16
3.5 STARFSMATIÐ	22
3.6 TÖLVUFÆRNI	24
3.7 SÍ- OG ENDURMENNTUN	27
4. LOKAORÐ	29
5. VIÐAUKI	30

Myndaskrá

Mynd 1. Svarhlutfall.	2
Mynd 2. Kynjahlutfall svarenda.....	4
Mynd 3. Menntun svarenda.	5
Mynd 4. Búseta svarenda.....	5
Mynd 5. Hjá hverjum starfar þú, ríki, sveitarfélagi eða öðrum launagreiðanda?.....	6
Mynd 6. Varst þú félagsmaður 15. maí 2004 þegar fimm stéttarfélög sameinuðust í KJÖL?	6
Mynd 7. Hversu mikið eða lítið finnst þér þú vita um starfsemi KJALAR, greint eftir kyni.	7
Mynd 8. Hversu mikið eða lítið finnst þér þú vita um starfsemi KJALAR, greint eftir vinnuveitanda. 7	
Mynd 9. Hversu mikið eða lítið finnst þér þú vita um starfsemi KJALAR, greint eftir búsetu.....	7
Mynd 10. Hvert finnst þér vera mikilvægasta hlutverk KJALAR?	8
Mynd 11. Hefur þú haft samband við skrifstofu KJALAR símleiðir, bréfleiðis, með tölvupósti eða komið á skrifstofuna?	9
Mynd 12. Þegar á heildina er lítið hvort telur þú að sameining stéttarfélaganna hafi verið til hins betra eða til hins verra, greint eftir kyni.....	10
Mynd 13. Þegar á heildina er lítið hvort telur þú að sameining stéttarfélaganna hafi verið til hins betra eða til hins verra, greint eftir vinnuveitanda.....	10
Mynd 14. Þegar á heildina er lítið hvort telur þú að sameining stéttarfélaganna hafi verið til hins betra eða til hins verra, greint eftir félagsaðild.....	11
Mynd 15. Þegar á heildina er lítið hvort telur þú að sameining stéttarfélaganna hafi verið til hins betra eða til hins verra, greint eftir búsetu.	11
Mynd 16. Hefur sameining stéttarfélaganna breytt einhverju til hins betra eða til hins verra fyrir þig persónulega, greint eftir kyni.	12
Mynd 17. Hefur sameining stéttarfélaganna breytt einhverju til hins betra eða til hins verra fyrir þig persónulega, greint eftir vinnuveitanda.	12
Mynd 18. Hefur sameining stéttarfélaganna breytt einhverju til hins betra eða til hins verra fyrir þig persónulega, greint eftir félagsaðild.	13
Mynd 19. Hefur sameining stéttarfélaganna breytt einhverju til hins betra eða til hins verra fyrir þig persónulega, greint eftir búsetu.....	13
Mynd 20. Finnst þér þú hafa fengið nægjanlegar upplýsingar um þær breytingar sem urðu á stéttarfélaginu vegna sameiningarinnar, greint eftir kyni.....	14
Mynd 21. Finnst þér þú hafa fengið nægjanlegar upplýsingar um þær breytingar sem urðu á stéttarfélaginu vegna sameiningarinnar, greint eftir vinnuveitanda.....	14
Mynd 22. Finnst þér þú hafa fengið nægjanlegar upplýsingar um þær breytingar sem urðu á stéttarfélaginu vegna sameiningarinnar, greint eftir búsetu.	14
Mynd 23. Telur þú að frekari sameining stéttarféлага sé jákvæð eða neikvæð, greint eftir kyni... 15	
Mynd 24. Telur þú að frekari sameining stéttarféлага sé jákvæð eða neikvæð, greint eftir vinnuveitanda.	15
Mynd 25. Telur þú að frekari sameining stéttarféлага sé jákvæð eða neikvæð, greint eftir búsetu.	16

Mynd 26. Lest þú KJÖLFESTU, fréttabréf KJALAR, stéttarfélags í almannabjónustu, greint eftir kyni.	17
Mynd 27. Lest þú KJÖLFESTU, fréttabréf KJALAR, stéttarfélags í almannabjónustu, greint eftir vinnuveitanda.	17
Mynd 28. Lest þú KJÖLFESTU, fréttabréf KJALAR, stéttarfélags í almannabjónustu, greint eftir búsetu.....	17
Mynd 29. Hversu ánægð(ur) eða óánægð(ur) ert þú með KJÖLFESTU, greint eftir kyni.	18
Mynd 30. Hversu ánægð(ur) eða óánægð(ur) ert þú með KJÖLFESTU, greint eftir vinnuveitanda.	18
Mynd 31. Hversu ánægð(ur) eða óánægð(ur) ert þú með KJÖLFESTU, greint eftir búsetu.	19
Mynd 32. Hversu oft ferð þú inn á heimasíðu KJALAR, greint eftir kyni.....	19
Mynd 33. Hversu oft ferð þú inn á heimasíðu KJALAR, greint eftir vinnuveitanda.....	20
Mynd 34. Hversu oft ferð þú inn á heimasíðu KJALAR, greint eftir búsetu.....	20
Mynd 35. Hversu ánægð(ur) eða óánægð(ur) ert þú með heimasíðu KJALAR, greint eftir kyni. ...	21
Mynd 36. Hversu ánægð(ur) eða óánægð(ur) ert þú með heimasíðu KJALAR, greint eftir vinnuveitanda.	21
Mynd 37. Hversu ánægð(ur) eða óánægð(ur) ert þú með heimasíðu KJALAR, greint eftir vinnuveitanda.	21
Mynd 38. Er starfsmatið að þínu mati góð eða slæm leið til að ná jafnrétti í launum, greint eftir kyni.	22
Mynd 39. Er starfsmatið að þínu mati góð eða slæm leið til að ná jafnrétti í launum, greint eftir búsetu.....	23
Mynd 40. Ert þú sátt(ur) eða ósátt(ur) með það hvernig störf eru metin í starfsmatinu, greint eftir kyni.	24
Mynd 41. Ert þú sátt(ur) eða ósátt(ur) með það hvernig störf eru metin í starfsmatinu, greint eftir búsetu.....	24
Mynd 42. Hvort myndir þú segja, svona almennt séð, að þú hafir mikla eða litla færni í að nota tölvur, greint eftir kyni.	25
Mynd 43. Hvort myndir þú segja, svona almennt séð, að þú hafir mikla eða litla færni í að nota tölvur, greint eftir vinnuveitanda.....	25
Mynd 44. . Hvort myndir þú segja, svona almennt séð, að þú hafir mikla eða litla færni í að nota tölvur, greint eftir búsetu.....	25
Mynd 45. Hvort myndir þú segja, svona almennt séð, að þú hafir mikla eða litla færni í að senda tölvupóst, greint eftir kyni.....	26
Mynd 46. Hvort myndir þú segja, svona almennt séð, að þú hafir mikla eða litla færni í að senda tölvupóst, greint eftir vinnuveitanda.....	26
Mynd 47. Hvort myndir þú segja, svona almennt séð, að þú hafir mikla eða litla færni í að senda tölvupóst, greint eftir búsetu.....	27
Mynd 48. Hefur þú sótt eða varið tíma í sí- og endurmenntun á síðastliðnum tveimur árum?.....	27

1. Inngangur

Í þessari skýrslu er greint frá helstu niðurstöðum úr rannsókn sem gerð var í febrúar og mars meðal félagsmanna KJALAR, stéttarfélags starfsmanna í almannabjónustu. Henni er ætlað að veita stjórn félagsins upplýsingar um viðhorf félagsmanna til starfsemi félagsins með það fyrir augum að bæta starfsemina og móta stefnu þess yfir komandi ár.

Rannsókn- og þróunarmiðstöð Háskólans á Akureyri annaðist úrvinnslu könnunarinnar og af hálfu hennar bar Hjördís Sigursteinsdóttir, sérfræðingur ábyrgð á henni ásamt því að skrifa skýrsluna.

2. Söfnun gagna

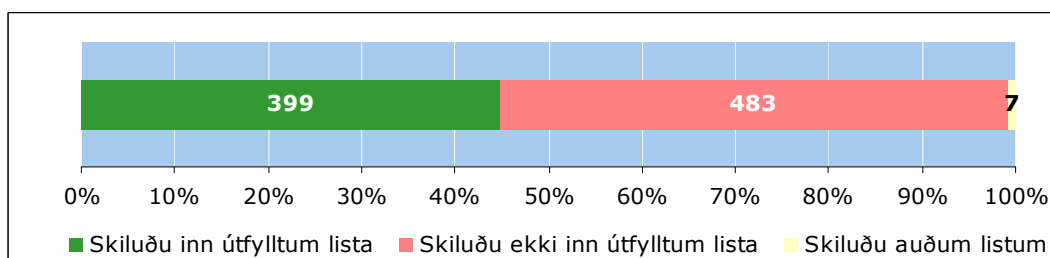
2.1 Tilgangur og markmið

Tilgangur og markmið með könnuninni var að fá fram viðhorf félagsmanna til ýmissa málefna sem brenna hvað heitast á stjórnendum félagsins. Þetta eru málefni eins og; sameining-armál, starfsmat, almenn ánægja með stéttarfélagið, heimasíðan, fréttabréfið, sí- og endurmenntun og tölvufærni.

2.2 Framkvæmd og heimtur

Spurningalisti var sendur öllum félagsmönnum þann 5. febrúar síðastliðnum ásamt bréfi frá formanni félagsins með áskorun til félagsmanna um að svara könnuninni. Trúnaðarmenn hvers vinnustaðar sáu um að koma honum til allra aðila. Til þess að taka þátt í könnuninni þurftu félagsmenn annað hvort að svara henni með rafrænum hætti á slóðinni www.unak.is/kannanir eða með því að svara spurningalistanum og setja hann í meðfylgjandi umslag. Umslaginu var hægt að koma til RHA á tvennan hátt, annars vegar með því að afhenda það trúnaðarmanni vinnustaðarins og hins vegar með því að senda það til baka en umslagið mátti setja ófrímerkt í póst. Trúnaðarmenn sáu um að ítreka við félagsmenn um að taka þátt í könnuninni. Félagsmenn fengu frest til 1. mars til þess að svara könnuninni.

Könnunin náði til allra félagsmanna KJALAR sem eru í dag 889 manns. Það voru 399 manns sem svöruðu listanum, 327 á pappír og 72 á netinu. Sjö manns skiluðu auðum listum. Svarhlutfallið er því 44,9% sem er viðunandi svarhlutfall fyrir könnun sem þessa.



Mynd 1. Svarhlutfall.

2.3 Úrvinnsla

Í skýrslunni eru athuguð svör fólks við fjölmörgum spurningum sem ætlað er að meta viðhorf félagsmanna til fyrrgreindra málefna. Þessar spurningar eru greindar eftir nokkrum bakgrunnspáttum, þó aðallega eftir kynferði, vinnuveitanda og búsetu.

Við úrvinnslu gagna var tryggt að öll svör væru órekjanleg og að í öllu væri farið eftir reglum Persónuverndar um öflun og meðferð persónuupplýsinga.

Niðurstöður greininga eru settar fram í myndum og töflum sem sýna hlutfall og fjölda þeirra sem svara á tiltekinn hátt. Áreiðanleiki niðurstaðna var metinn með viðeigandi tölfræðilegum aðferðum í hvert sinn og var tekið mið af slíkri greiningu í umræðunni um tengsl milli svara við einstökum spurningum og þeirra bakgrunnspátta sem til skoðunar voru. Tölfræðileg úrvinnsla var unnin í SPSS en myndir og töflur í Excel.

Niðurstöður þessarar könnunar eru einnig bornar saman við könnun sem gerð var meðal starfsmanna STAK (Starfsmannafélag Akureyrarbæjar) árið 2001 þar sem við á.

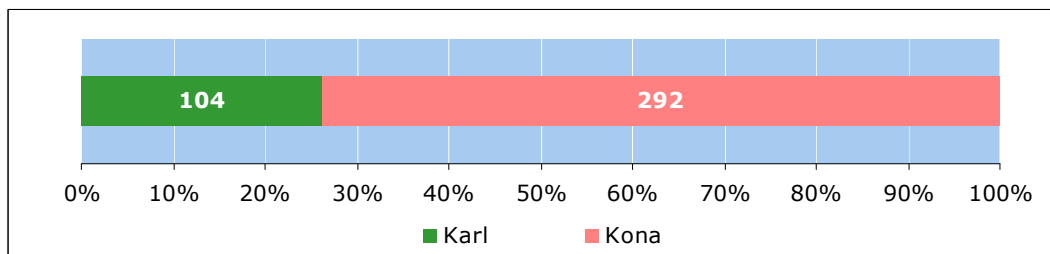
3. Niðurstöður

Í þessum kafla er að finna helstu niðurstöður viðhorfskönnunarinnar. Kaflanum er skipt upp í sjö undirkafla; (1) grunnupplýsingar, (2) starfsemi félagsins, (3) sameining, (4) upplýsinga- og kynningarmál, (5) starfsmat, (6) tölvufærni og (7) sí- og endurmenntun.

3.1 Grunnupplýsingar

Kynjahlutfall félagsmanna er mjög skekkt, þ.e. konur eru mun fleiri en karlar eða rúm 70% á móti aðeins tæpum 30% karla. Það voru 292 (73,7%) konur sem svöruðu könnuninni og 104 (29,6%) karlar. Svarendur könnunarinnar endurspeglar þýðið nægjanlega vel.

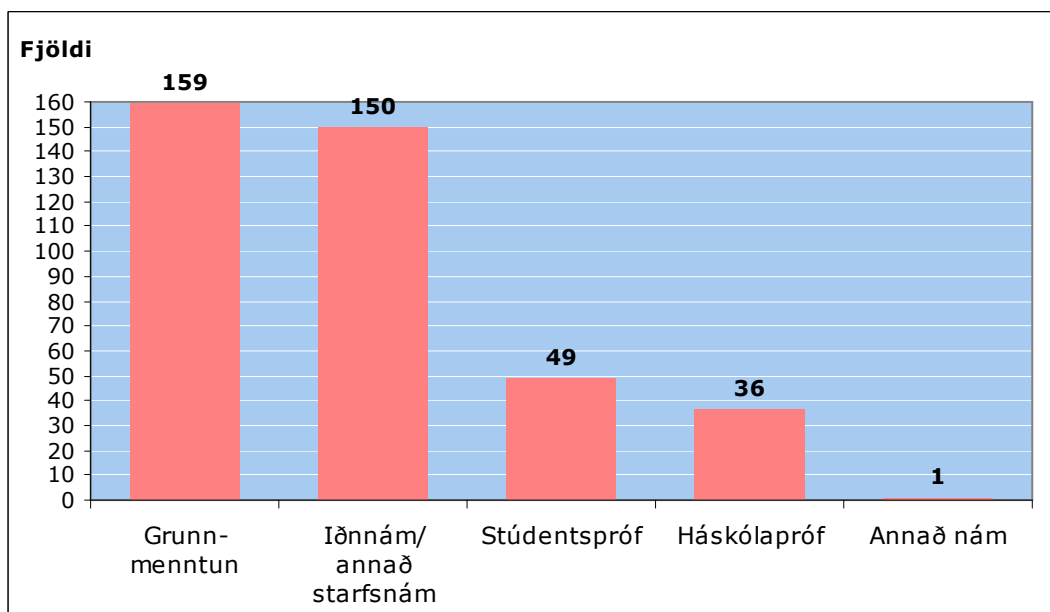
Þrír svarendur gáfu ekki upp kynferði sem þýðir að þegar fjallað er um niðurstöður greininga eftir kynferði hér fyrir aftan eru svör þessara einstaklinga ekki með.



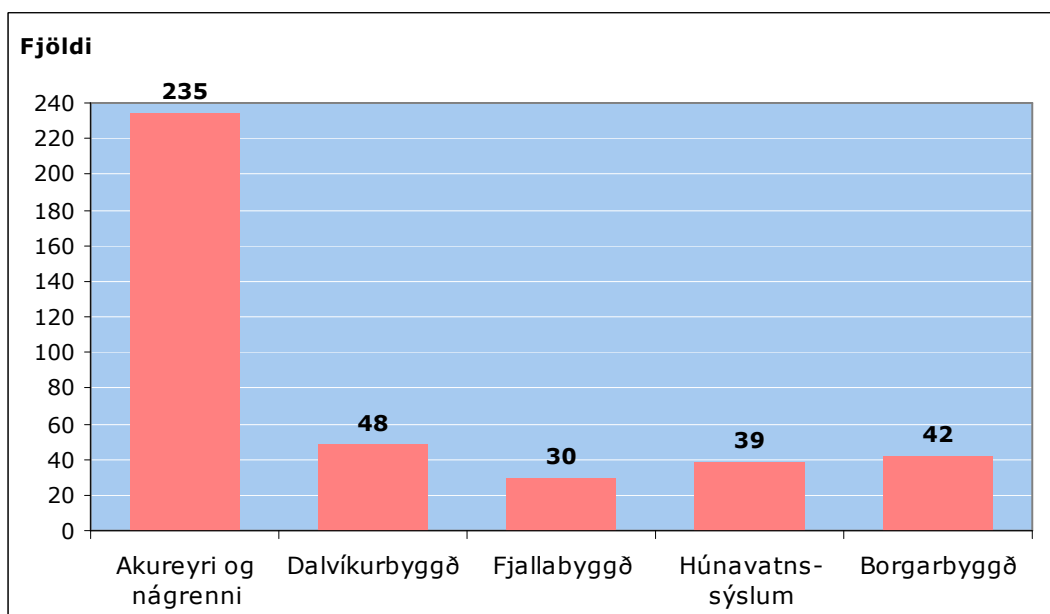
Mynd 2. Kynjahlutfall svarenda

Í flestum tilfellum eru svarendur með grunnmenntun (40%) eða iðnnám og annað starfsnám (38%). Það eru 13% með stúdentspróf og 9% með háskólamenntun. Menntunarstig svarenda í þessari könnun er mjög svipað og kom fram í STAK könnuninni en þar var þó hlutfall iðn- og starfsmenntunar nokkuð lægra en í könnuninni nú.

Flestir svarenda eru búsettir á Akureyri eða rétt tæp 60% svarenda, um 12% koma úr Dalvíkurbyggð og 10% úr Húnavatnssýslum. Tæplega 11% svarendur kemur úr Borgarbyggð og rúm 7% úr Fjallabyggð.



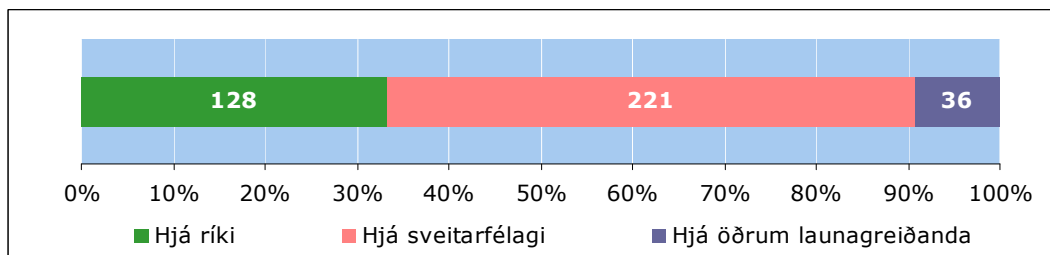
Mynd 3. Menntun svarenda.



Mynd 4. Búseta svarenda.

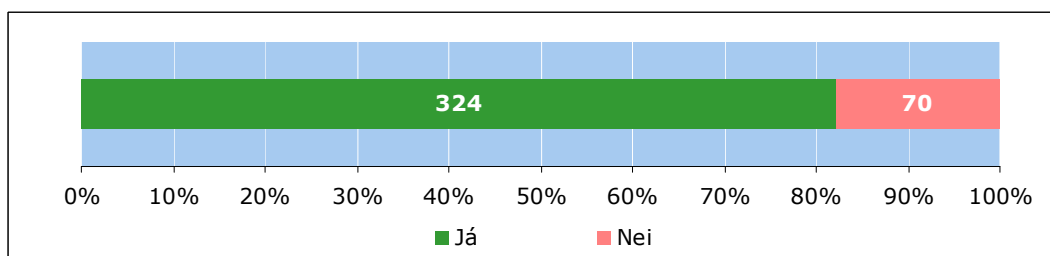
Hvað vinnuveitanda svarenda varðar þá starfa flestir svarendur hjá sveitarfélagi eða 57,4%, 33,2% starfa hjá ríkinu og 9,4% hjá öðrum vinnuveitanda en ríki eða sveitarfélagi.

Í STAK könnuninni 2001 störfuðu nokkuð fleiri hjá sveitarfélagi eða 63% svarenda, 34% hjá ríki og aðeins 3% hjá öðrum launagreiðanda.



Mynd 5. Hjá hverjum starfar þú, ríki, sveitarfélagi eða öðrum launagreiðanda?

Mikill meirihluti svarenda voru félagsmenn áður en stéttarfélagin sameinuðust í maí árið 2004 eða 81,8% svarenda en 18,2% svarenda gerðust félagsmenn eftir sameiningu.



Mynd 6. Varst þú félagsmaður 15. maí 2004 þegar fimm stéttarfélög sameinuðust í KJÖL?

3.2 Starfsemi félagsins

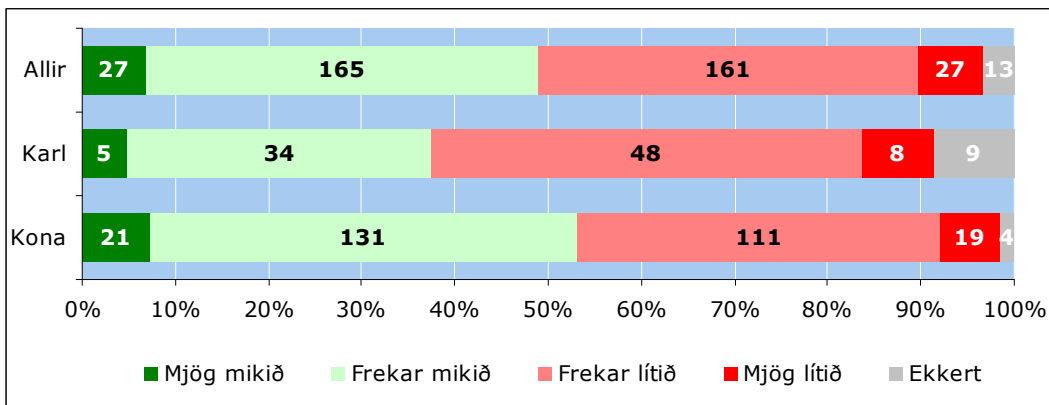
Félagsmenn voru spurðir að því hversu vel þeir þekkja starfsemi KJALAR. Skemmst er frá því að segja að tæplega helmingur svarenda þekkir starfsemina mjög eða frekar mikið.

Almennt virðist sem karlar¹ þekki starfsemi KJALAR mun verr en konur því 37,5% karla svara því til að þeir þekki mjög eða frekar vel starfsemi KJALAR en 53,1% kvenna. Lítil munur reyndist á svörum fólks eftir vinnuveitanda eða búsetu.

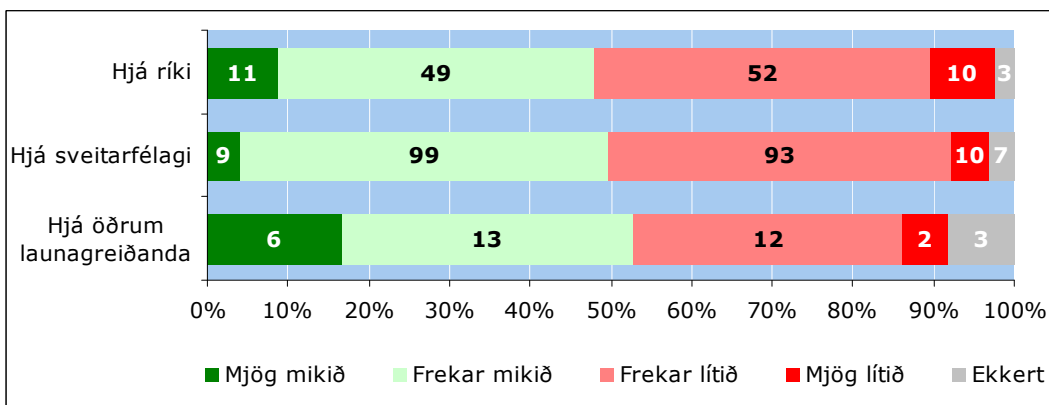
Nokkuð hærra hlutfall svara því til núna en í könnuninni 2001 að þeir þekki starfsemi félagsins mjög eða frekar mikið því árið 2001 var hlutfall þeirra 41%. Í þeirri könnun kom fram að karlar svöruðu í meira mæli en konur að þeir þekki starfsemi félagsins mjög eða frekar mikið, alveg öfugt við þessar niðurstöður. Þar kom jafnframt fram að þeir sem

¹ (tau-c=,15; α =,002)

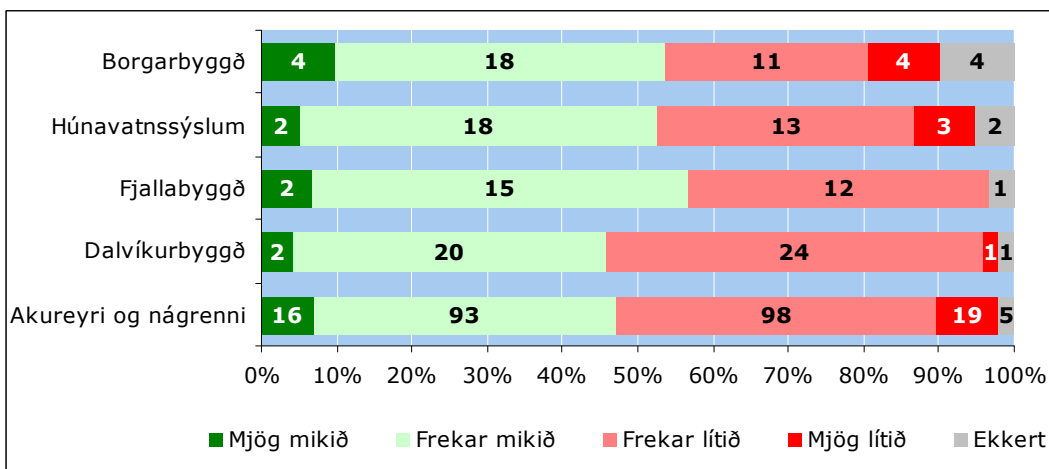
störfuðu hjá öðrum vinnuveitanda en ríki eða sveitarfélagi telja sig hafa minni þekkingu á starfsemi félagsins en í könnuninni nú má sjá að þeir svara í meira mæli en aðrir að þeir þekki mjög eða frekar mikið til starfseminnar þó munurinn hafi ekki reynst marktækur.



Mynd 7. Hversu mikið eða lítið finnst þér þú vita um starfsemi KJALAR, greint eftir kyni.



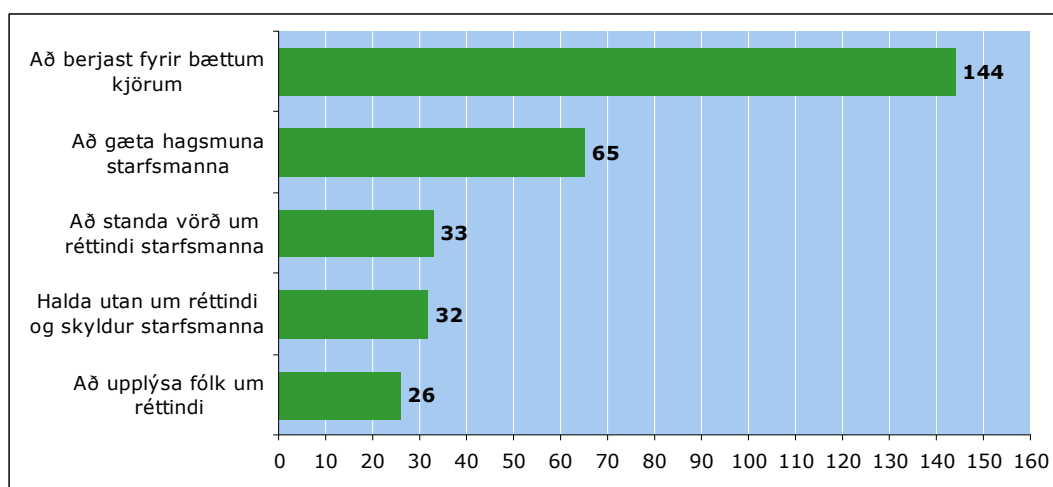
Mynd 8. Hversu mikið eða lítið finnst þér þú vita um starfsemi KJALAR, greint eftir vinnuveitanda.



Mynd 9. Hversu mikið eða lítið finnst þér þú vita um starfsemi KJALAR, greint eftir búsetu.

Félagsmönnum var gefinn kostur á að skrifa eigin hugleiðingar og mat varðandi hvert væri mikilvægasta hlutverk KJALAR. Komu þar fram ýmis svör og voru þau flokkuð saman eftir eðli. Niðurstaða þeirrar greiningar er í stuttu máli sú að samkvæmt mati svarenda er mikilvægasta hlutverk KJALAR að berjast fyrir bættum kjörum félagsmanna. Þetta kom fram hjá rúmlega 36% svarenda. Jafnframt voru það fjölmargir sem töldu að mikilvægasta hlutverk félagsins væri að gæta hagsmuna félagsmanna og standa vörð um kjör þeirra og margir þeirra minntust einnig á betri laun og bættari launakjör. Að standa vörð um réttindi félagsmanna og halda utan um réttindi þeirra og skyldur kom fram í svörum þó nokkurra sem og að upplýsa fólk um réttindi sín. Svörin eins og þau komu fyrir er að finna í viðauka.

Þetta eru mjög svipaðar niðurstöður og í könnuninni 2001 því þar voru tvö algengustu svörin annars vegar að halda uppi rétti félagsmanna á allan hátt og hins vegar að standa sig í að ná góðum samningum fyrir sína félagsmenn.

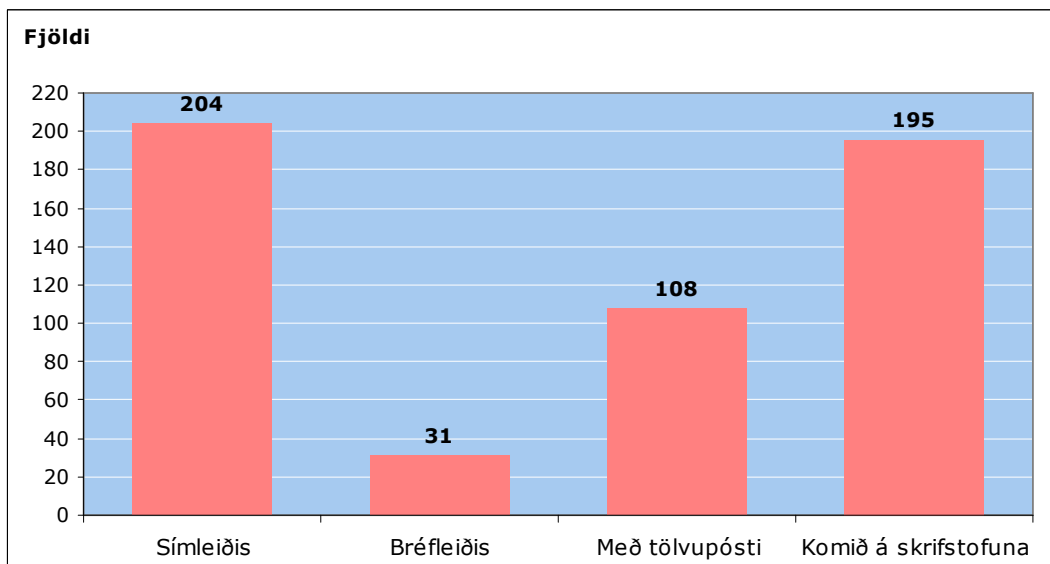


Mynd 10. Hvert finnst þér vera mikilvægasta hlutverk KJALAR?

Eitt af hlutverkum KJALAR er að veita félagsmönnum upplýsingar og aðstoða þá varðandi ýmis málefni er snerta réttindi og kjör þeirra. Um 69% svarenda svaraði því til að hafa haft samband við skrifstofu KJALAR símleiðis, með tölvupósti, bréfleiðis eða komið á skrifstofuna. Flestir hafa samband við skrifstofuna í gegnum síma eða 51% og 49% hefur komið á skrifstofuna sjálfa. Óalgengast er að

félagsmenn skrifi bréf og sendi þannig erindi eða fyrirspurn til stéttarfélagsins.

Í könnuninni nú svara hlutfallslega færri því til að þeir hafi haft samband við skrifstofu KJALAR á einhvern hátt en í könnuninni 2001. Þá höfðu 75% svarenda haft samband a.m.k. einu sinni við skrifstofu STAK og leitað aðstoðar.



Mynd 11. Hefur þú haft samband við skrifstofu KJALAR símleiðir, bréfleiðis, með tölvupósti eða komið á skrifstofuna?

Búseta² hefur áhrif á það hvort félagsmenn hafi haft samband við skrifstofuna eða ekki. Félagmenn í Fjallabyggð og á Akureyri og nágrenni hafa í mun meira mæli en aðrir haft samband við skrifstofuna á einhvern hátt. Jafnframt má sjá að þeir sem búa fjærst skrifstofunni nota símann og tölvupóst í meira mæli en þeir sem búa næst henni til þess að ná sambandi við skrifstofuna.

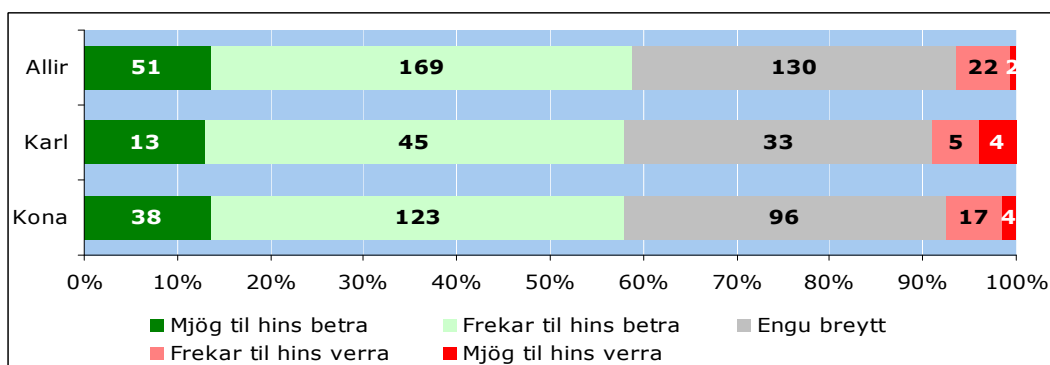
3.3 Sameiningin

Stéttarfélagið KJÖLUR eins og það er í dag varð til 15. maí árið 2004 þegar Félag opinberra starfsmanna í Húnavatns-sýslum, Starfsmannafélag Akureyrarbæjar, Starfsmannafélag Borgarbyggðar, Starfsmannafélag Dalvíkurbyggðar og Starfsmannafélag Siglufjarðarkaupstaðar sameinuðust. Forvitni

² (tau-c=,17; α =,001)

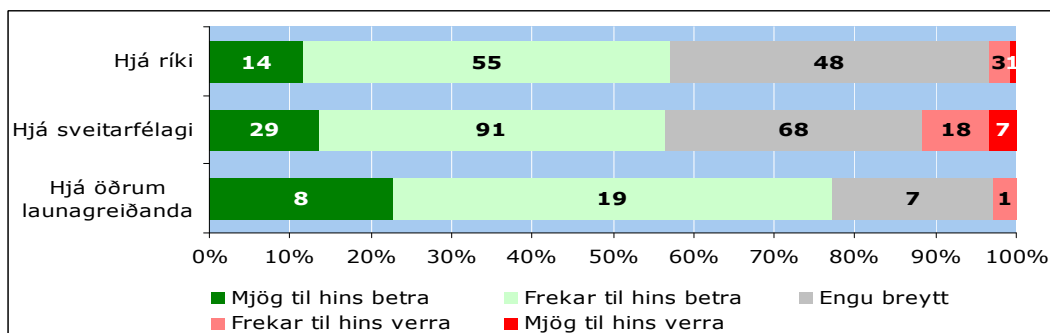
leikur á að vita hvernig félagsmenn upplifa þessa sameiningu og þær breytingar sem áttu sér stað í kjölfar hennar.

Meirihluti svarenda telur að þegar á heildina sé litið hafi þessi sameining verið til hins betra. Þetta er mat tæplega 59% svarenda auk þess sem tæp 35% til viðbótar telur að sameiningin hafi engu breytt. Rúm 6% svarenda telur að þegar á heildina litið hafi sameining verið mjög eða frekar til hins verra. Ekki var hægt að greina mun á svörum eftir kynferði.



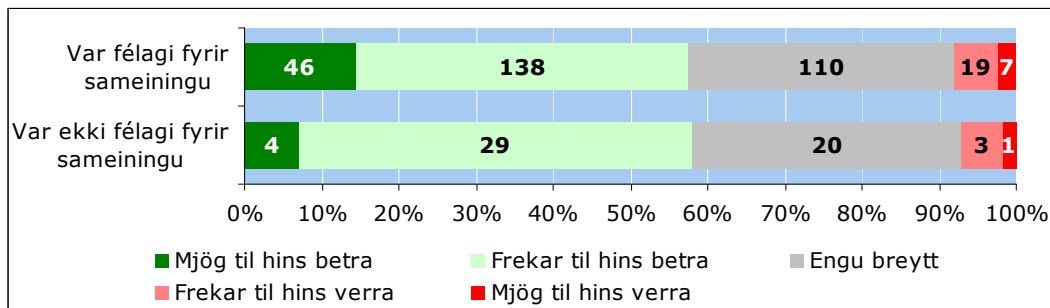
Mynd 12. Þegar á heildina er litið hvort telur þú að sameining stéttarfélaganna hafi verið til hins betra eða til hins verra, greint eftir kyni.

Sjá má að félagsmenn sem starfa hjá öðrum vinnuveitanda en ríki eða sveitarfélagi telja í meira mæli en hinir að sameiningin hafi verið mjög eða frekar til hins betra þó munurinn hafi ekki reynst marktækur. Nokkuð fleiri félagsmenn sem starfa hjá sveitarfélagi eru óánægðari með sameininguna en þeir sem starfa hjá ríki eða öðrum vinnuveitanda. Tæp 12% svarenda sem starfa hjá sveitarfélagi telja að sameiningin hafi verið mjög eða frekar til hins verra en hlutfallið er aðeins í kringum 3% hjá þeim sem starfa hjá ríkinu eða öðrum vinnuveitanda.



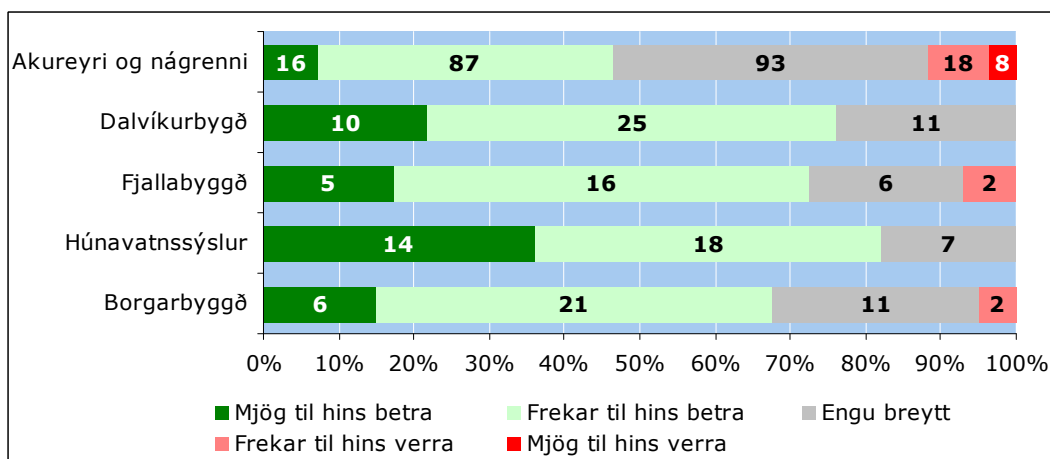
Mynd 13. Þegar á heildina er litið hvort telur þú að sameining stéttarfélaganna hafi verið til hins betra eða til hins verra, greint eftir vinnuveitanda.

Félagsaðild fyrir eða eftir sameiningu hefur ekki áhrif á afstöðu svarenda varðandi það hvort sameiningin hafi verið til hins betra eða verra. Þó má sjá að þeir sem voru félagsmenn fyrir sameiningu telja í meira mæli að sameiningin hafi verið mjög til hins betra.



Mynd 14. Þegar á heildina er litið hvort telur þú að sameining stéttarfélaganna hafi verið til hins betra eða til hins verra, greint eftir félagsaðild.

Búseta³ hefur áhrif á afstöðu fólk til þess hvort sameiningin hafi verið til hins betra eða verra. Meira en helmingur allra svarenda utan Akureyrar telja að sameiningin hafi verið mjög eða frekar til hins betra. Svarendur á Akureyri og nágrenni telja í meira mæli en aðrir að sameiningin hafi í raun engu breytt.



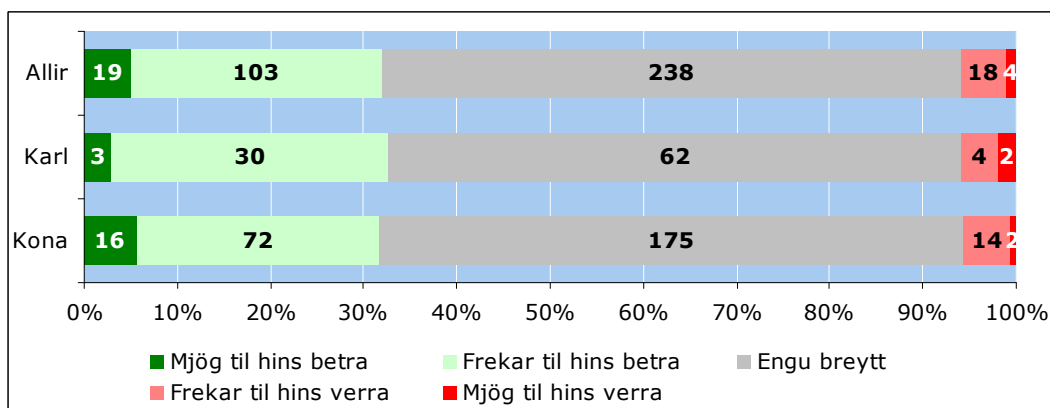
Mynd 15. Þegar á heildina er litið hvort telur þú að sameining stéttarfélaganna hafi verið til hins betra eða til hins verra, greint eftir búsetu.

Í langflestum tilvikum telja félagsmenn að sameiningin hafi engu breytt fyrir þá persónulega, sama hvort um er að ræða karl eða konu eða hvort viðkomandi hafi verið félagsmaður fyrir sameiningu eða ekki. Hins vegar telja félagsmenn sem

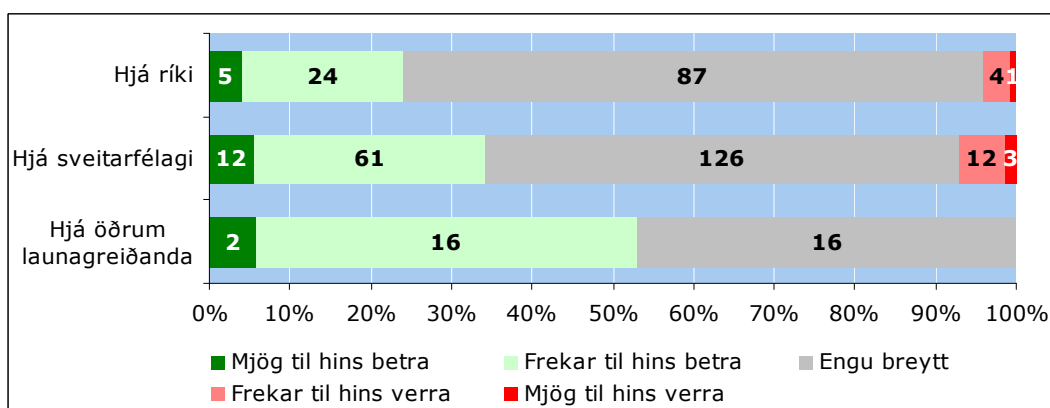
³ (tau-c=,21; α=,000)

starfa hjá öðrum launagreiðanda⁴ en ríki eða sveitarfélagi að sameiningin hafi verið í meira mæli frekar til hins betra fyrir þá persónulega.

Búseta⁵ hefur einnig áhrif á afstöðu til þess hvort sameiningin hafi breytt einhverju til hins betra eða til hins verra fyrir svarendur persónulega. Svarendur á Akureyri og nágrenni telja í mun meira mæli en svarendur búsettir annarsstaðar að sameiningin hafi í raun engu breytt fyrir þá persónulega. Meira en helmingur svarenda í Dalvíkurbyggð, Fjallabyggð og Húnavatnssýslum telja að sameiningin hafi verið mjög eða frekar til hins betra fyrir þá persónulega á meðan aðeins 18% svarenda á Akureyri svara því til og 45% í Borgarbyggð.



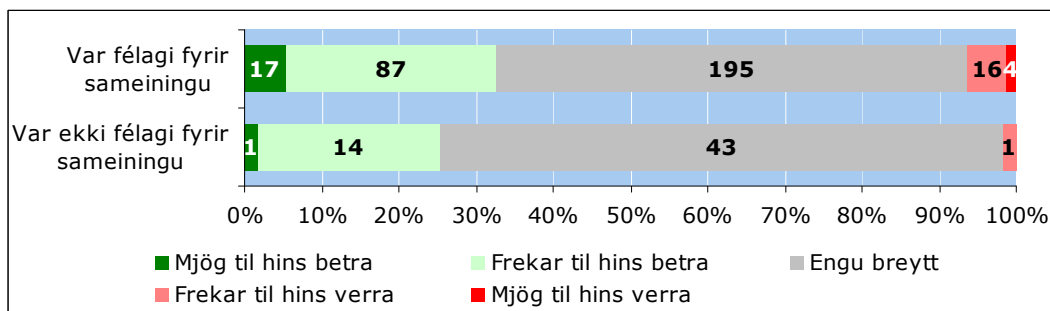
Mynd 16. Hefur sameining stéttarfélaganna breytt einhverju til hins betra eða til hins verra fyrir þig persónulega, greint eftir kyni.



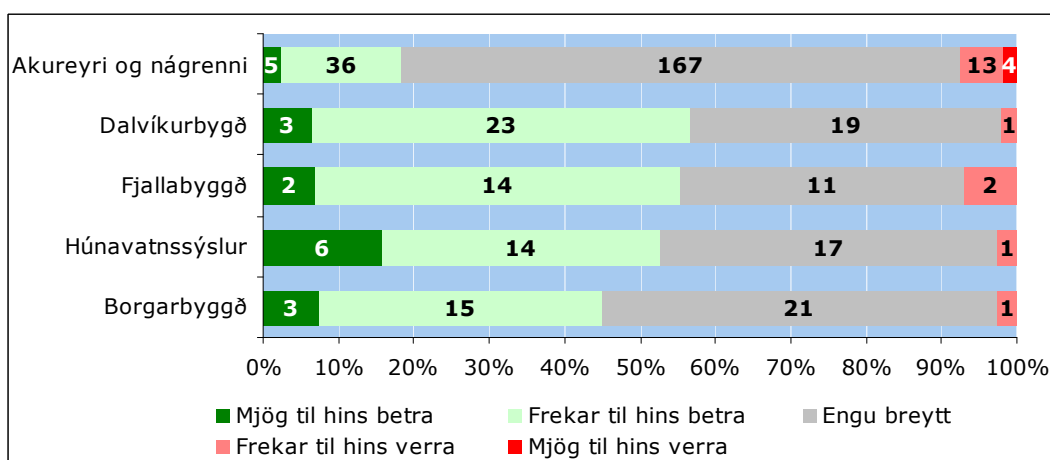
Mynd 17. Hefur sameining stéttarfélaganna breytt einhverju til hins betra eða til hins verra fyrir þig persónulega, greint eftir vinnuveitanda.

⁴ (tau-c=,08; α =,007)

⁵ (tau-c=,21; α =,000)



Mynd 18. Hefur sameining stéttarfélaganna breytt einhverju til hins betra eða til hins verra fyrir þig persónulega, greint eftir félagsaðild.

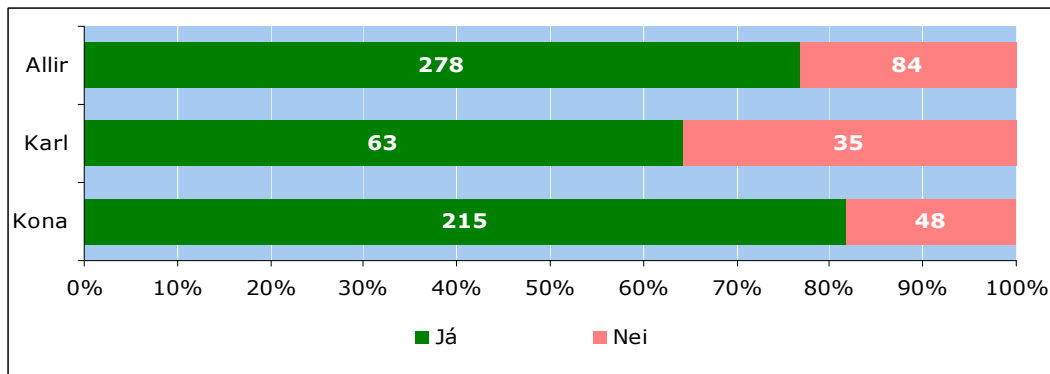


Mynd 19. Hefur sameining stéttarfélaganna breytt einhverju til hins betra eða til hins verra fyrir þig persónulega, greint eftir búsetu.

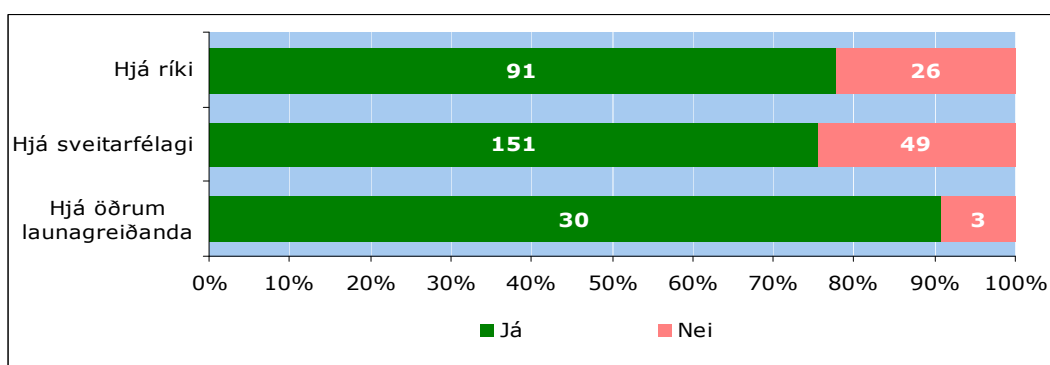
Almennt má segja að félagsmenn séu ánægðir með þá upplýsingagjöf sem þeir hafa fengið varðandi þær breytingar sem urðu á stéttarfélaginu vegna sameiningarinnar. Þó eru karlar⁶ ekki eins ánægðir með hana og konur og telja í mun meira mæli að þeir hafi ekki fengið nægjanlegar upplýsingar um breytingarnar sem urðu á stéttarfélaginu vegna sameiningarinnar. Þetta á líka við um þá sem ekki voru félagar þegar sameiningin varð en þeir telja í mun meira mæli en aðrir að þeir hafi ekki fengið nægjanlegar upplýsingar um þær breytingar sem urðu á stéttarfélaginu. Það má þó velta því fyrir sér hvort ástæða sé til þess að upplýsa nýja félagsmenn um breytingarnar sem áttu sér stað við sameininguna eða ekki.

⁶ (tau-c=,14; α=,001)

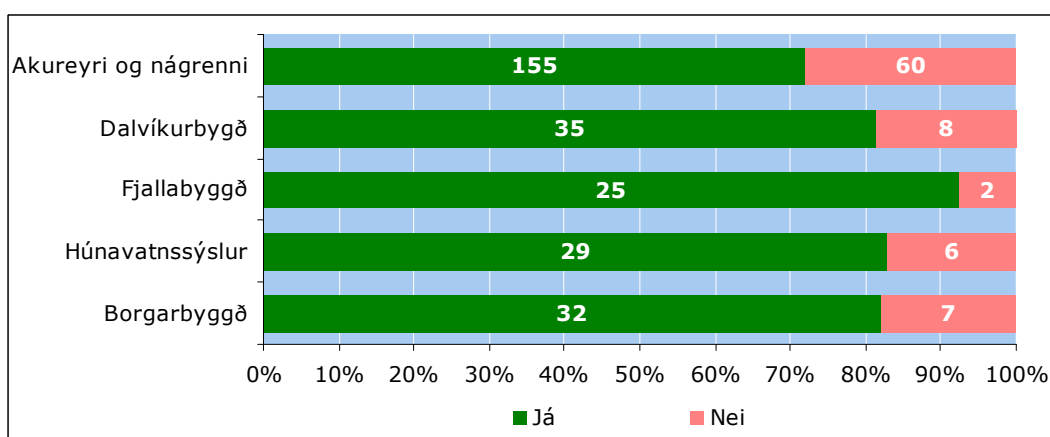
Svarendur sem búsettir⁷ eru á Akureyri og nágrenni telja í meira mæli en aðrir að þeir hafi ekki fengið nægjanlegar upplýsingar um þær breytingar sem urðu á stéttarfélaginu vegna sameiningarinnar.



Mynd 20. Finnst þér þú hafa fengið nægjanlegar upplýsingar um þær breytingar sem urðu á stéttarfélaginu vegna sameiningarinnar, greint eftir kyni.



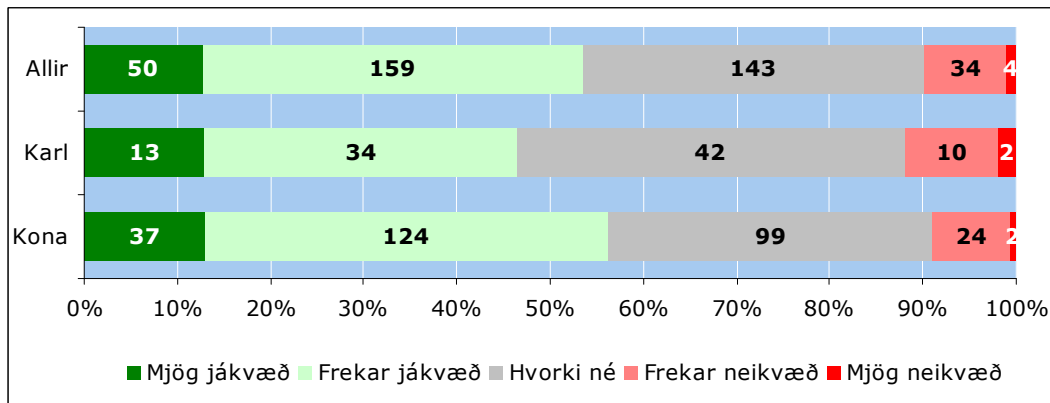
Mynd 21. Finnst þér þú hafa fengið nægjanlegar upplýsingar um þær breytingar sem urðu á stéttarfélaginu vegna sameiningarinnar, greint eftir vinnuveitanda.



Mynd 22. Finnst þér þú hafa fengið nægjanlegar upplýsingar um þær breytingar sem urðu á stéttarfélaginu vegna sameiningarinnar, greint eftir búsetu.

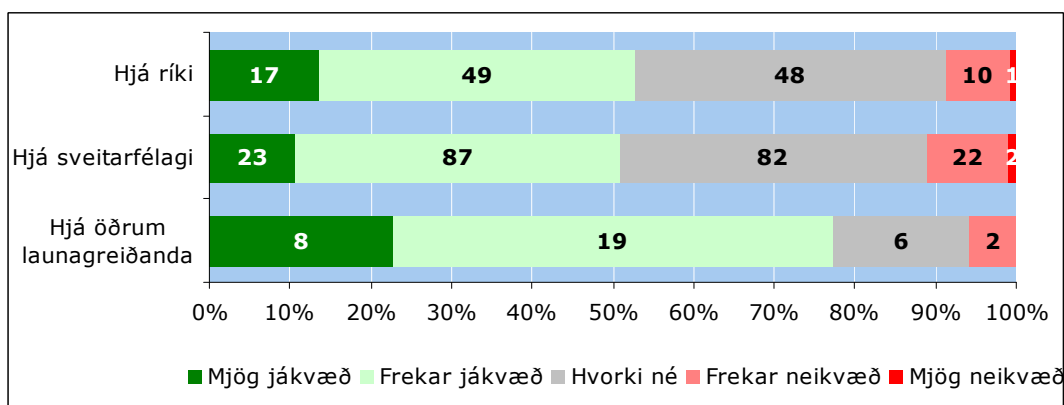
⁷ (tau-c=,11; α =,009)

Meira en helmingur svarenda telur að frekari sameining stéttarféлага sé jákvæð eða tæp 54% svarenda. Sjá má að konur eru nokkuð jákvæðari gagnvart frekari sameiningu en karla því rúmlega 56% kvenna telur að frekari sameining stéttarféлага sé jákvæð en tæp 47% karla. Munurinn reyndist þó ekki marktækur.



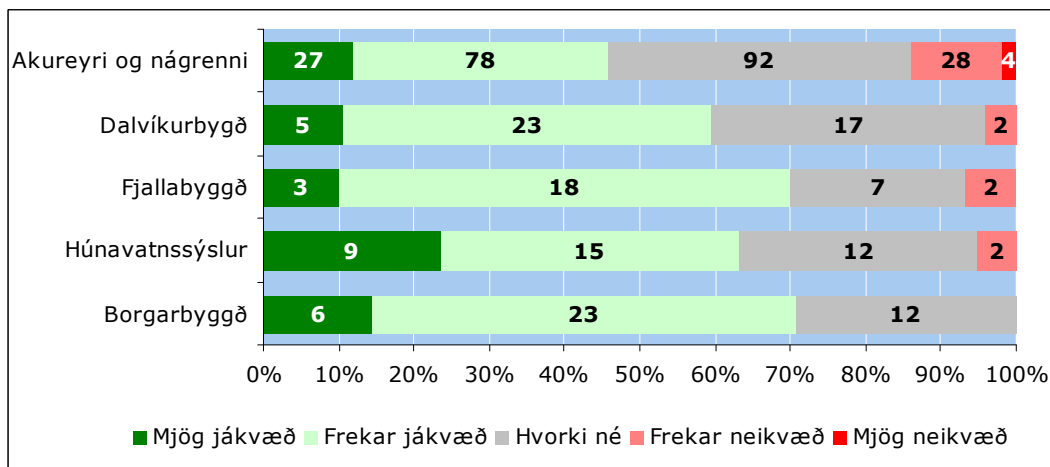
Mynd 23. Telur þú að frekari sameining stéttarféлага sé jákvæð eða neikvæð, greint eftir kyni.

Sjá má að svarendur sem starfa hjá öðrum vinnuveitanda en ríki eða sveitarfélagi telja í meira mæli en hinir að frekari sameining stéttarféлага sé jákvæð. Rúmlega 73% þeirra svara því til að frekari sameining stéttarféлага sé mjög eða frekar jákvæð en 53% þeirra sem starfa hjá ríki og 51% þeirra sem starfa hjá sveitarfélagi. Munurinn reyndist þó ekki marktækur.



Mynd 24. Telur þú að frekari sameining stéttarféлага sé jákvæð eða neikvæð, greint eftir vinnuveitanda.

Það kom hins vegar fram marktækur munur eftir búsetu svarenda⁸. Svarendur búsettir annars staðar en á Akureyri eða nágrenni eru mun jákvæðari en svarendur búsettir annarsstaðar gagnvart frekari sameiningu stéttarféлага. Svarendur í Borgarbyggð og Fjallabyggð eru einna jákvæðastir gagnvart frekari sameiningu.



Mynd 25. Telur þú að frekari sameining stéttarféлага sé jákvæð eða neikvæð, greint eftir búsetu.

3.4 Upplýsinga- og kynningamál

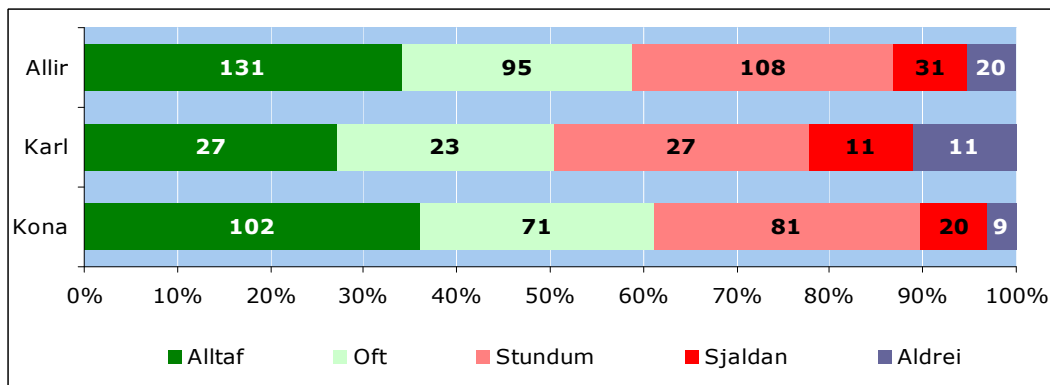
KJÖLFESTA, fréttabréf KJALAR, stéttarfélags starfsmanna í almannajónustu er gefið út einu sinni í mánuði. Tilgangur þess er að upplýsa félagsmenn um ýmis málefni er þá varðar ásamt öðrum fróðleik. Stóra spurningin er hvort þessi aðferð sé sú rétta til þess að koma upplýsingum til félagsmanna eða ekki. Félagsmenn voru spurði hversu oft þeir læsu viðkomandi fréttabréf. Skemmst er frá því að segja að rúmlega þriðjungur svarenda les blaðið alltaf og fjórðungur til viðbótar oft. Um 5% félagsmanna les fréttabréfið aldrei og 8% til viðbótar sjaldan. Konur⁹ eru mun duglegri en karlar við að lesa fréttabréfið. Rúmlega 61% kvenna les það oft eða alltaf en 50% karla. Rúmlega 22% karla lesa fréttabréfið sjaldan eða aldrei en 10% kvenna. Lítil munur reyndist á lestri fréttabréfsins og vinnuveitanda félagsmanna. Hins vegar má sjá að svarendur búsettir í Dalvíkurbyggð og

⁸ (tau-c=,14; α=,000)

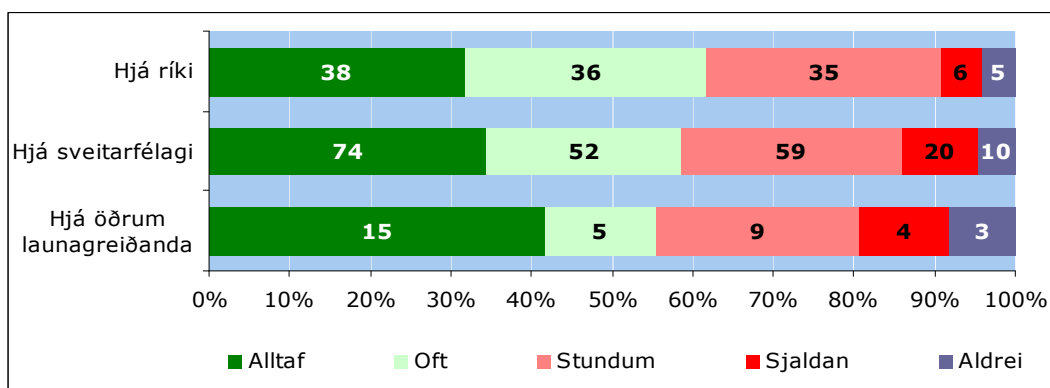
⁹ (tau-c=,12; α=,016)

Borgarbyggð lesa KJÖLFESTU mun sjaldnar er aðrir svarendur þó munurinn hafi ekki reynst marktækur.

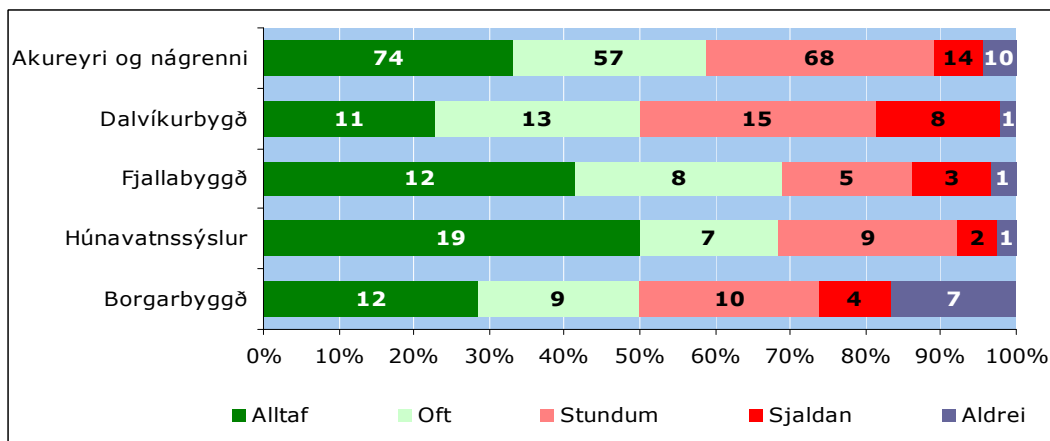
Svo virðist sem félagsmenn hafi minni áhuga á fréttablaðinu nú en árið 2001 en í þeirra könnun lásu 66% fréttablaðið oft, 4% sjaldan og 2% aldrei.



Mynd 26. Lest þú KJÖLFESTU, fréttabréf KJALAR, stéttarfélags í almannapjónustu, greint eftir kyni.



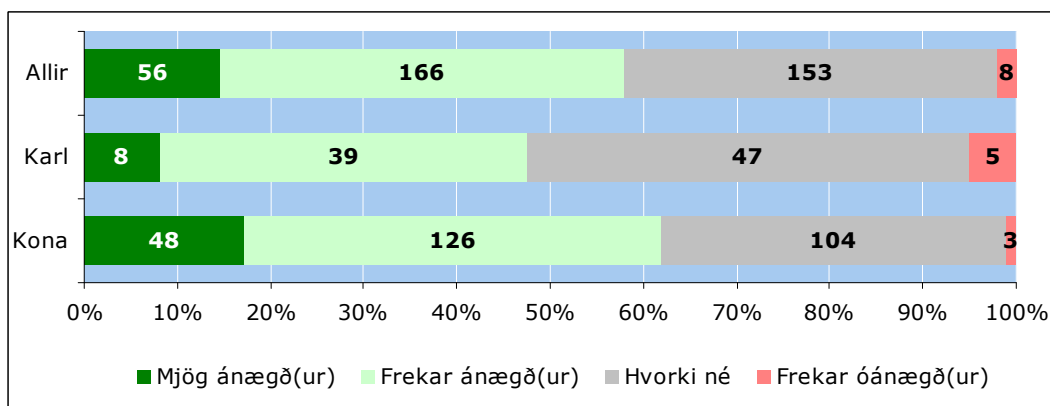
Mynd 27. Lest þú KJÖLFESTU, fréttabréf KJALAR, stéttarfélags í almannapjónustu, greint eftir vinnuveitanda.



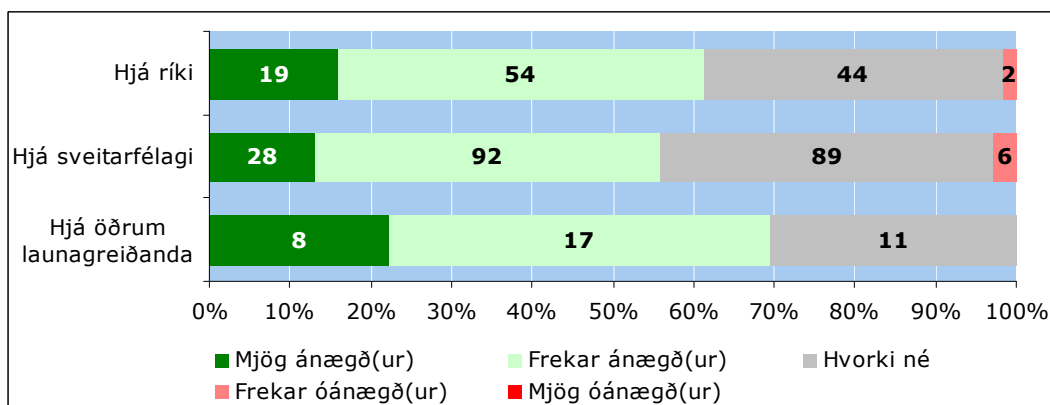
Mynd 28. Lest þú KJÖLFESTU, fréttabréf KJALAR, stéttarfélags í almannapjónustu, greint eftir búsetu.

Segja má þó að almenn ánægja ríki með fréttabréfið því rétt um 58% svarenda eru mjög eða frekar ánægðir með KJÖLFESTU. Aðeins 2% svarar því til að þeir séu frekar óánægðir með blaðið. Konur¹⁰ eru þó mun ánægðari með blaðið en karlar. Um 62% kvenna svara því til að þær séu mjög eða frekar ánægðar með KJÖLFESTU en 47% karla. Um 5% karla eru frekar óánægðir með blaðið en aðeins 1% kvenna.

Lítill munur reyndist á svörum fólks eftir vinnuveitanda eða búsetu, þó mátti sjá að þeir sem starfa hjá öðrum vinnuveitanda eru aðeins ánægðari með blaðið en þeir sem starfa hjá ríki eða sveitarfélagi. Sömu sögu er að segja varðandi svarendur búsetta í Dalvíkurbyggð en þeir eru ánægðari með blaðið en aðrir svarendur sem og svarendur í Húnavatnssýslum.

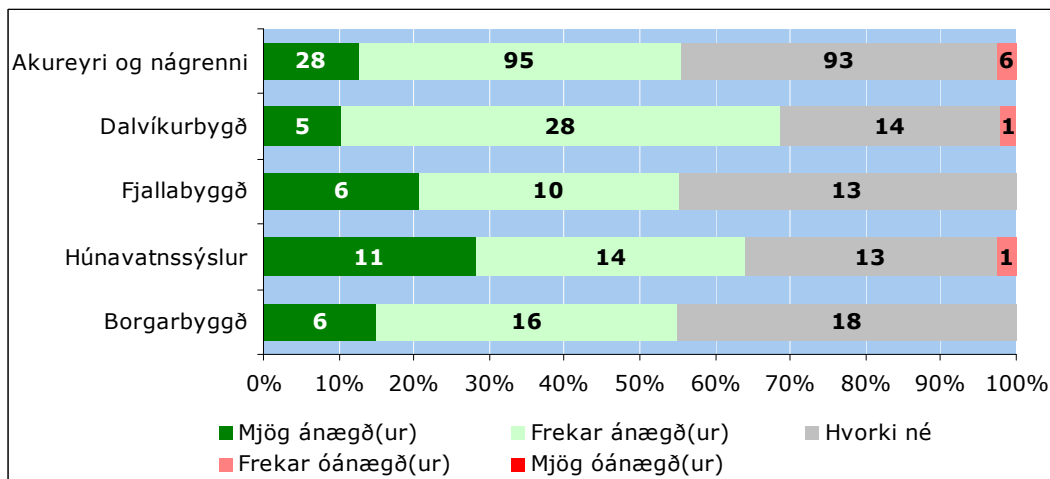


Mynd 29. Hversu ánægð(ur) eða óánægð(ur) ert þú með KJÖLFESTU, greint eftir kyni.



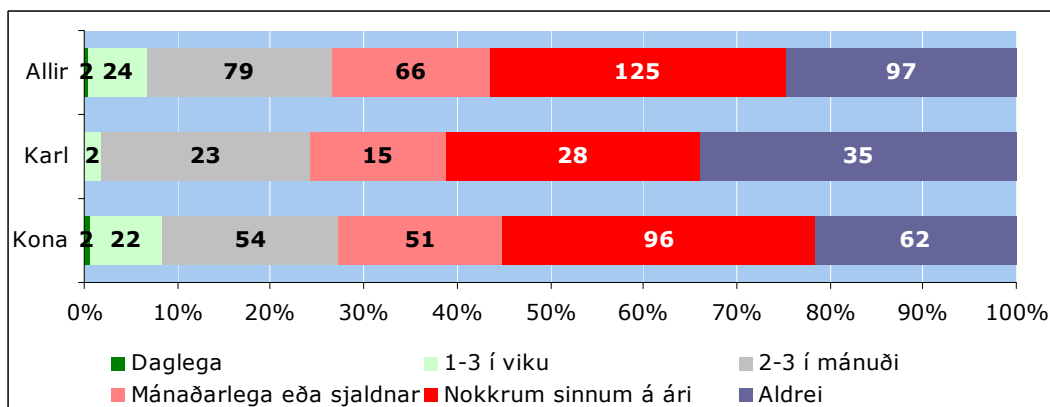
Mynd 30. Hversu ánægð(ur) eða óánægð(ur) ert þú með KJÖLFESTU, greint eftir vinnuveitanda.

¹⁰ (tau-c=,15; α =,002)



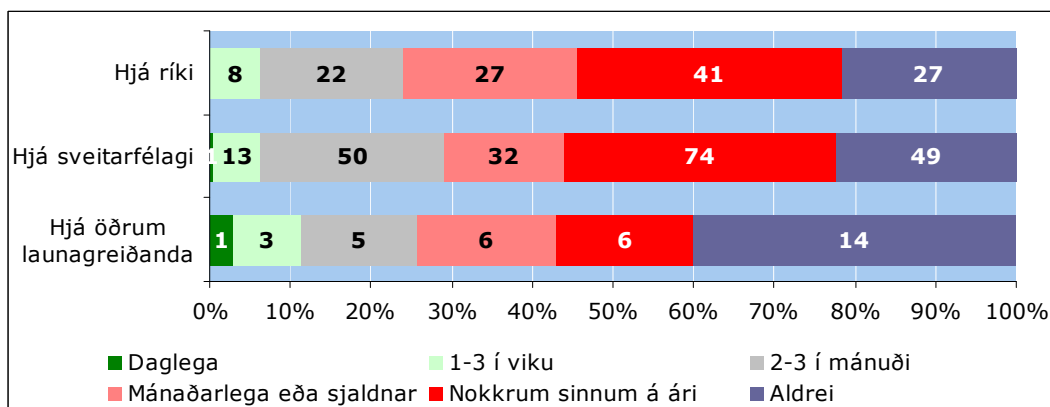
Mynd 31. Hversu ánægð(ur) eða óánægð(ur) ert þú með KJÖLFESTU, greint eftir búsetu.

Svarendur voru inntir eftir því hversu oft þeir færu inn á heimasíðu KJALAR. Svo virðist sem svarendur noti heimasíðuna og þær upplýsingar sem þar er að finna í frekar litlu mæli. Um fjórðungur svarendar fer aldrei inn á heimasíðuna og tæplega þriðjungur til viðbótar aðeins nokkrum sinnum á ári. Konur¹¹ eru þó almennt duglegri við að notfæra sér heimasíðuna þó segja megi að aðeins 27% þeirra séu virkir notendur. Mun hærra hlutfall karla en kvenna fer aldrei inn á heimasíðu KJALAR. Lítinn mun er að finna á svörum fólks eftir vinnuveitanda eða búsetu.

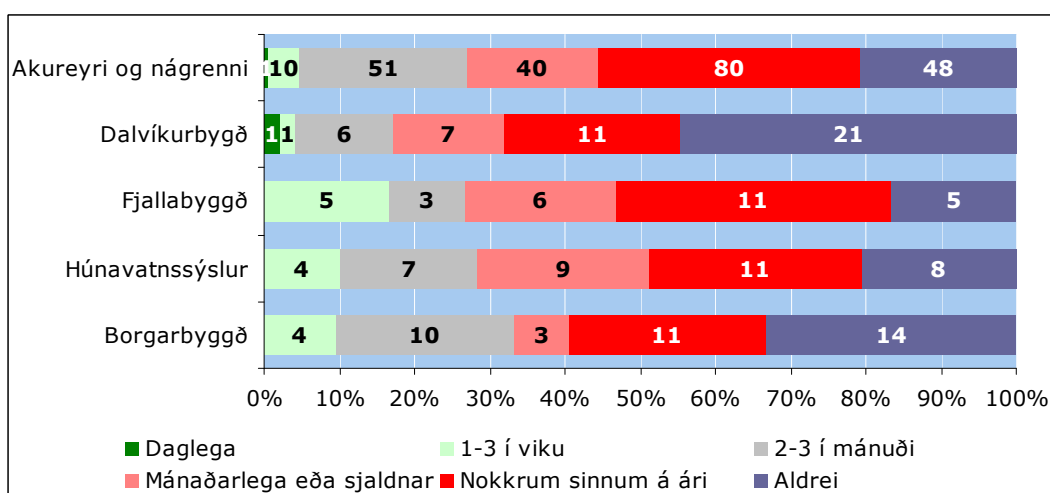


Mynd 32. Hversu oft ferð þú inn á heimasíðu KJALAR, greint eftir kyni.

¹¹ (tau-c=,01; a=,049)



Mynd 33. Hversu oft ferð þú inn á heimasíðu KJALAR, greint eftir vinnuveitanda.

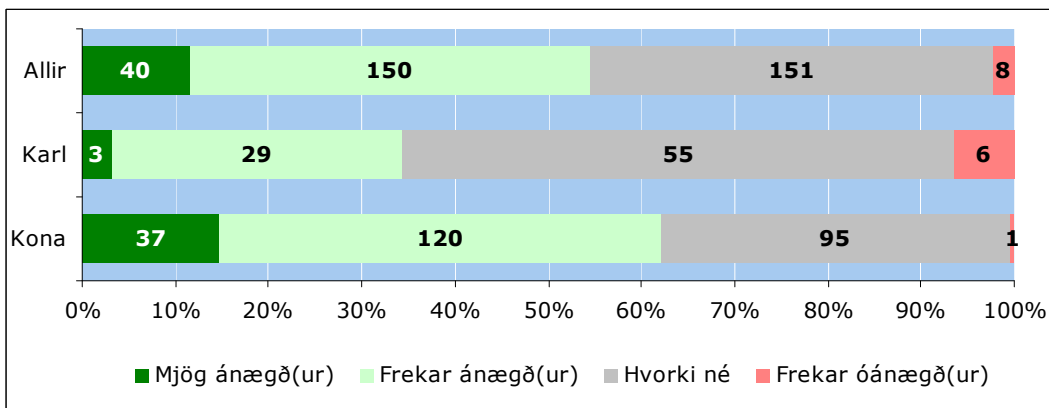


Mynd 34. Hversu oft ferð þú inn á heimasíðu KJALAR, greint eftir búsetu.

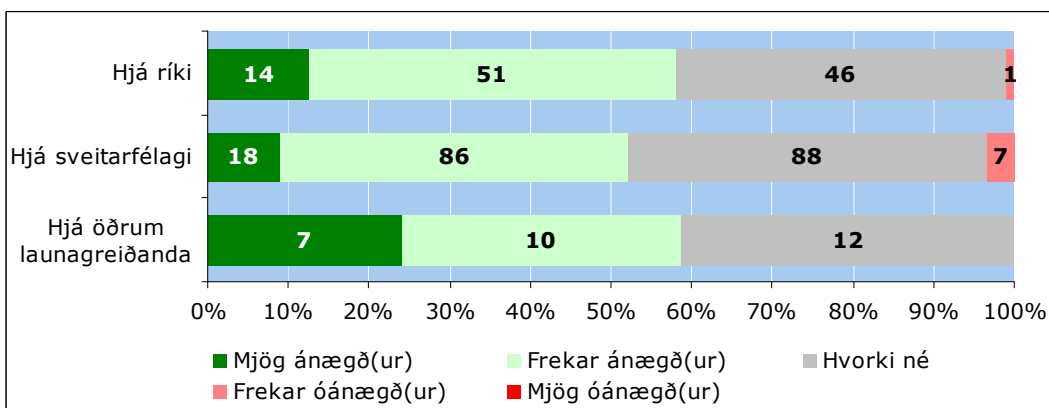
Segja má að svarendur hafi frekar litlar skoðanir varðandi ánægju eða óánægju í garð heimasíðunnar. Um 38% tekur í raun ekki afstöðu og svarar með því að þeir séu hvorki ánægðir né óánægðir með hana. Önnur 38% svara því til að þeir séu frekar ánægðir með heimasíðuna.

Karlar¹² taka í mun minna mæli en konur afstöðu til þess hvort þeir séu ánægðir eða óánægðir með heimasíðuna. Rúm 59% karla svara því til að þeir séu hvorki ánægðir né óánægðir með heimasíðuna en 38% kvenna. Um 62% kvenna eru mjög eða frekar ánægðar með hana en aðeins rúm 34% karla. Lítil munur er á afstöðu fólks eftir vinnuveitanda eða búsetu.

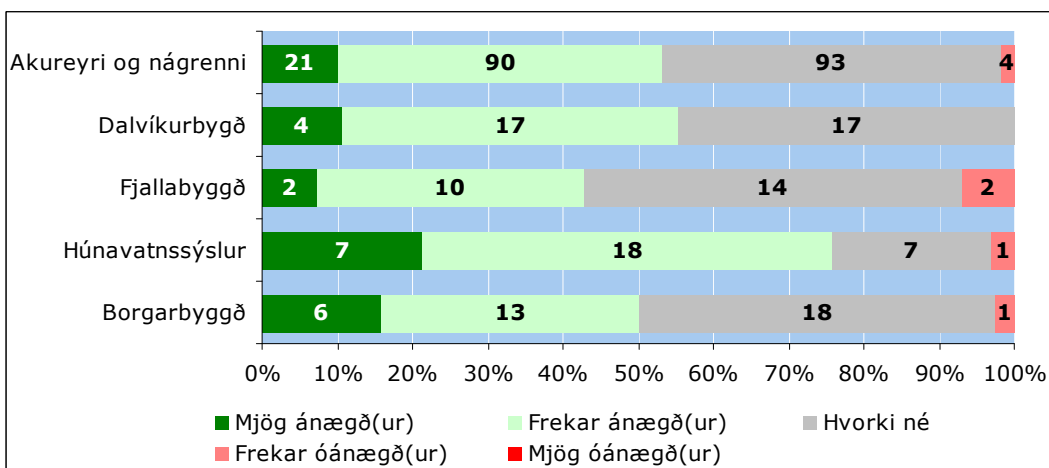
¹² (tau-c=,26; α=,000)



Mynd 35. Hversu ánægð(ur) eða óánægð(ur) ert þú með heimasíðu KJALAR, greint eftir kyni.



Mynd 36. Hversu ánægð(ur) eða óánægð(ur) ert þú með heimasíðu KJALAR, greint eftir vinnuveitanda.

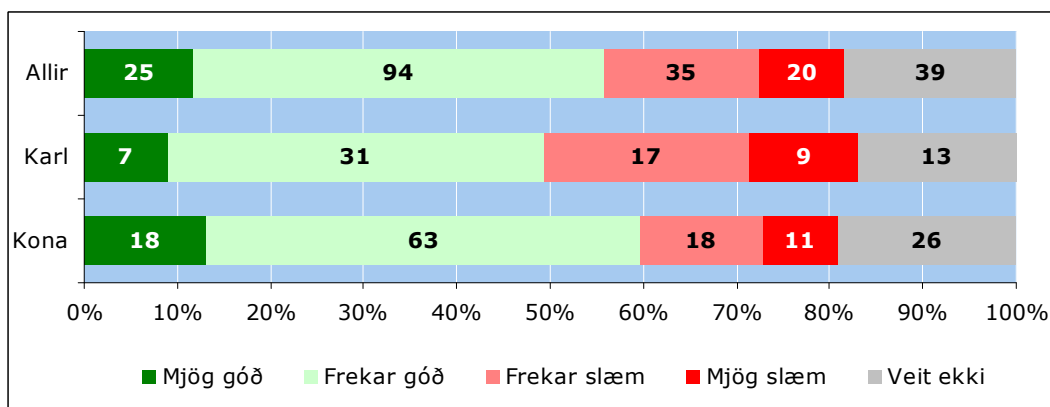


Mynd 37. Hversu ánægð(ur) eða óánægð(ur) ert þú með heimasíðu KJALAR, greint eftir vinnuveitanda.

3.5 Starfsmatið

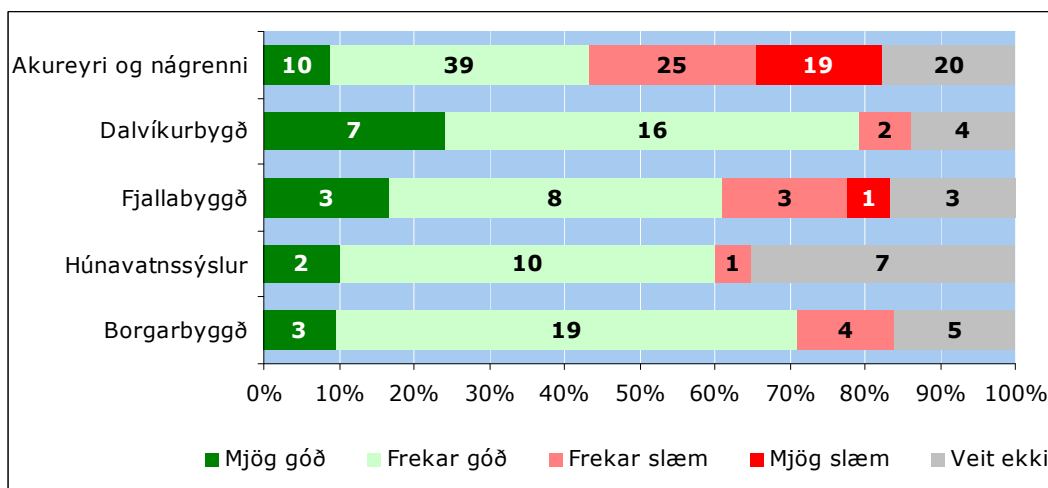
Starfsfólk sveitarfélaga fær greitt eftir starfsmatskerfi en megintilgangurinn með starfsmati er að leggja kerfisbundið mat á störf og þær kröfur sem þau útheimta. Starfsmatið á því að tryggja að sömu laun séu greidd fyrir sambærileg störf óháð því hver starfsmaðurinn er, hvers kyns hann er, hvaða stéttarfélagi hann er í eða hvar á landinu hann er.

Starfsmenn sveitarfélaga voru spurðir hvort þeir telja að starfsmatið sé góð eða slæm leið til að ná jafnrétti í launum. Rúmlega helmingur svarenda svöruðu því til að starfsmatið væri mjög eða frekar góð leið til þess. Konur eru því í meira mæli sammála en karlar þó munurinn sé ekki marktækur. Hins vegar kom fram marktækur munur á svörum eftir búsetu¹³. Svarendur úr Dalvíkurbyggð telja í mun meira mæli en svarendur búsettir annarsstaðar eða starfsmatið sé mjög eða frekar góð leið til að ná jafnrétti í launum. Jafnframt má sjá að svarendur á Akureyri telja í mun meira mæli en svarendur búsettir annarsstaðar að starfsmatið sé mjög eða frekar slæm leið til þess.



Mynd 38. Er starfsmatið að þínu mati góð eða slæm leið til að ná jafnrétti í launum, greint eftir kyni.

¹³ (tau-c=,12; $\alpha=,012$)



Mynd 39. Er starfsmatið að þínu mati góð eða slæm leið til að ná jafnrétti í launum, greint eftir búsetu.

Svarendur voru beðnir um að gera grein fyrir afstöðu sinni varðandi það hvers vegna þeir telja starfsmatið góða eða slæma leið til að ná jafnrétti í launum.

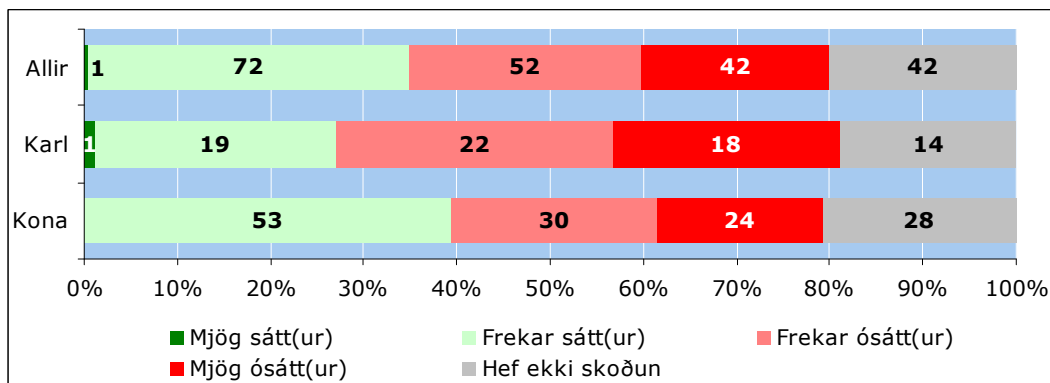
Þeir sem telja starfsmatið vera góða leið til að ná jafnrétti í launum segja margir að ástæðan sé vegna þess að það sé hlutlaus leið til að meta starfið sjálft, starfið sé rýnt ofan í kjölinn og tekið tillit til margra þátta.

Þeir sem telja starfsmatið vera slæma leið til að ná jafnrétti í launum segja margir að ástæðan sé aðallega sú að það taki ekki nægjanlega mið af starfinu, skili ekki hækkunum til allra og að oft á tíðum sé lögð áhersla á ranga hluti.

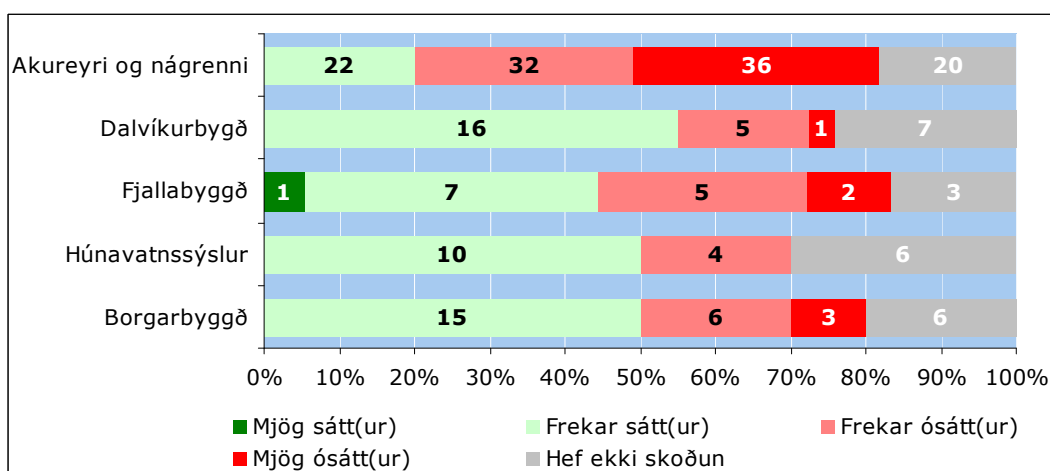
Svörin eins og þau komu fyrir er að finna í viðauka.

Mun fleiri svarendur eru mjög eða frekar ósáttir við það hvernig störf eru metin í starfsmatinu heldur en þeir sem eru mjög eða frekar sáttir við það eða 45% á móti 35%. Konur virðast vera mun sáttari en karlar við það hvernig störf eru metin í starfsmatinu. Munurinn reynist þó ekki marktækur. Hins vegar kemur fram marktækur munur eftir búsetu¹⁴. Svarendur búsettir á Akureyri og nágrenni eru mun ósáttari við starfsmatið en svarendur búsettir annarsstaðar, sérstaklega svarendur úr Húnavatnssýslum og Dalvíkurbyggð.

¹⁴ (tau-c=,16; a=,002)



Mynd 40. Ert þú sátt(ur) eða ósátt(ur) með það hvernig störf eru metin í starfsmatinu, greint eftir kyni.

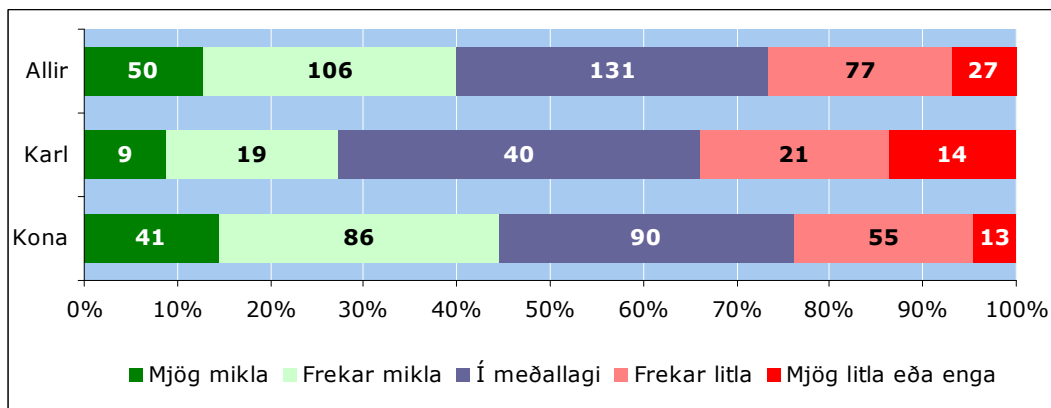


Mynd 41. Ert þú sátt(ur) eða ósátt(ur) með það hvernig störf eru metin í starfsmatinu, greint eftir búsetu.

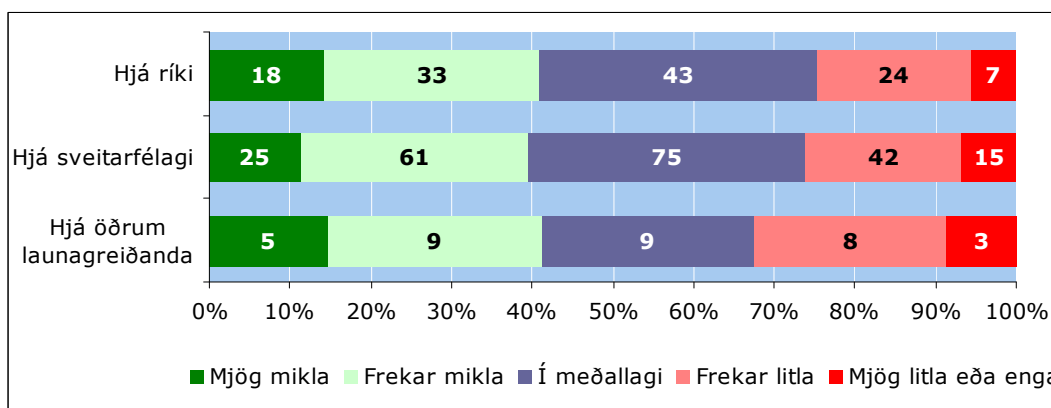
3.6 Tölvufærni

Spurt var hvort, svona almennt séð, viðkomandi hafi mikla eða litla færni í að nota tölvur. Skemmst er frá því að segja að rúm 73% svarenda telur sig hafa í meðallagi til mikla færni í að nota tölvur. Tæp 7% telur sig hafa mjög litla eða enga færni í að nota tölvur. Nokkur munur er á svörum fólks eftir kynferði¹⁵ en konur telja sig hafa nokkuð meiri færni í að nota tölvur en karlar. Rúm 76% kvenna svarar því til að þær hafi í meðallagi til mikla færni í að nota tölvur en um 66% karla. Aðeins tæp 5% kvenna telur sig hafa mjög litla eða enga færni í að nota tölvur en tæp 14% karla. Engan mun er að finna eftir vinnuveitanda eða búsetu.

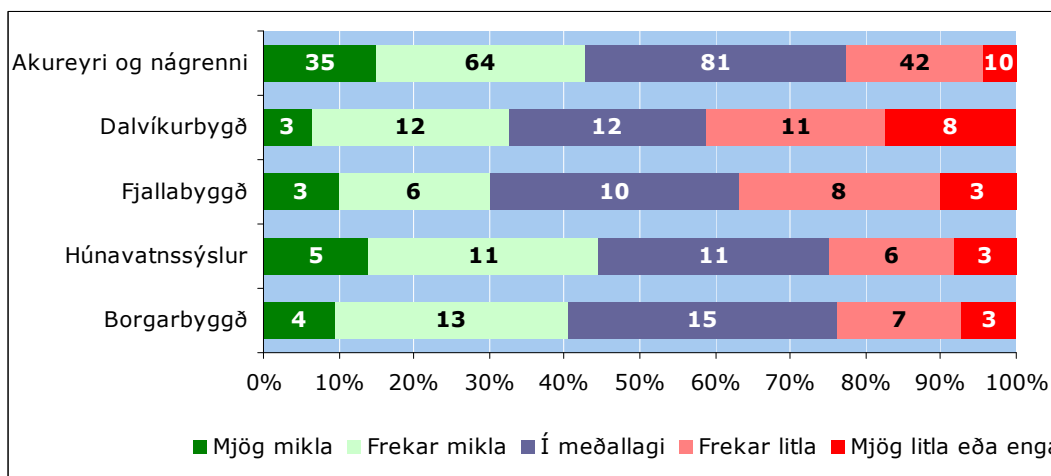
¹⁵ (tau-c=,16; α=,001)



Mynd 42. Hvort myndir þú segja, svona almennt séð, að þú hafir mikla eða litla færni í að nota tölvur, greint eftir kyni.

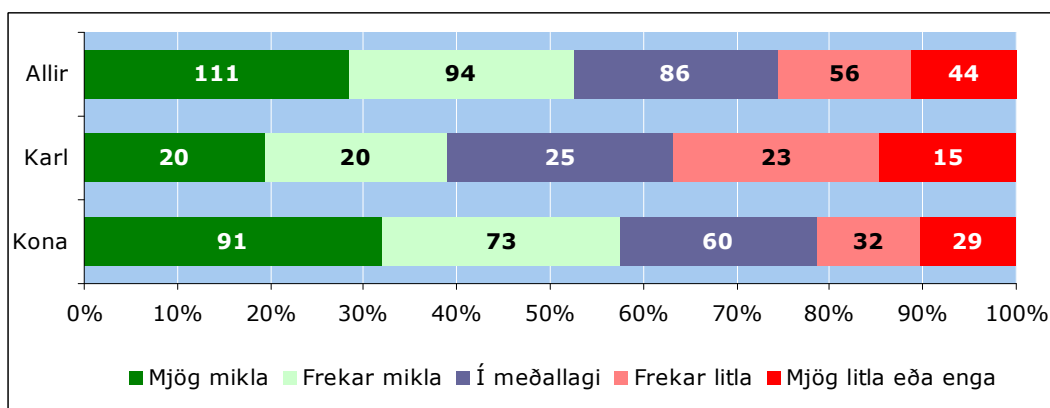


Mynd 43. Hvort myndir þú segja, svona almennt séð, að þú hafir mikla eða litla færni í að nota tölvur, greint eftir vinnuveitanda.

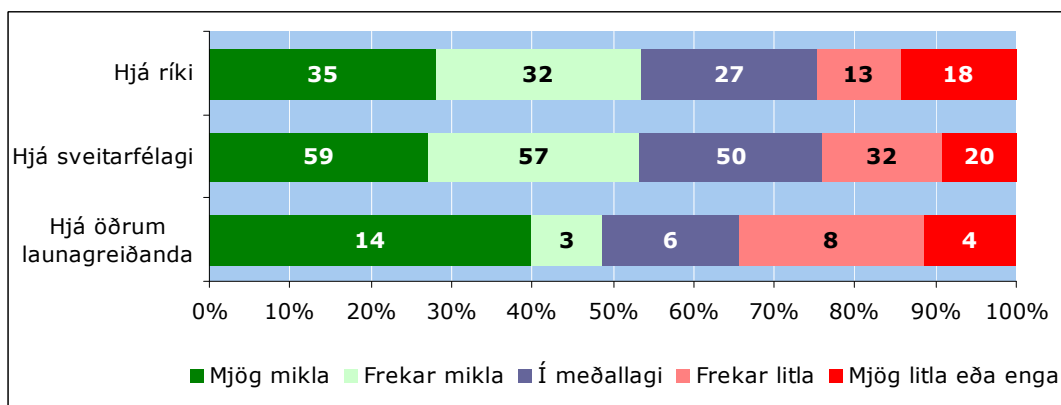


Mynd 44. . Hvort myndir þú segja, svona almennt séð, að þú hafir mikla eða litla færni í að nota tölvur, greint eftir búsetu.

Mjög svipaða sögu er að segja þegar spurt var út í færni til að senda tölvupóst og færni í að nota tölvur. Rúm 74% svarenda telur sig hafa í meðallagi til mikla færni í að senda tölvupóst. Rúm 11% telur sig hafa mjög litla eða enga færni í að senda tölvupóst. Nokkur munur er á svörum fólks eftir kynferði¹⁶ en konur telja sig hafa nokkuð meiri færni í að senda tölvupóst en karlar. Tæp 79% kvenna svarar því til að þær hafi í meðallagi til mikla færni í að senda tölvupóst en um 63% karla. Um 10% kvenna telur sig hafa mjög litla eða enga færni í að senda tölvupóst en tæp 15% karla. Engan mun er að finna eftir vinnuveitanda eða búsetu.

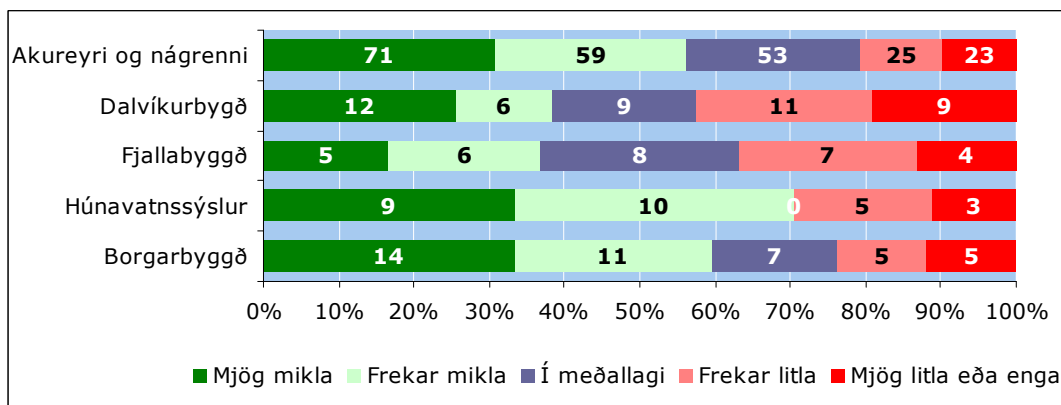


Mynd 45. Hvort myndir þú segja, svona almennt séð, að þú hafir mikla eða litla færni í að senda tölvupóst, greint eftir kyni.



Mynd 46. Hvort myndir þú segja, svona almennt séð, að þú hafir mikla eða litla færni í að senda tölvupóst, greint eftir vinnuveitanda.

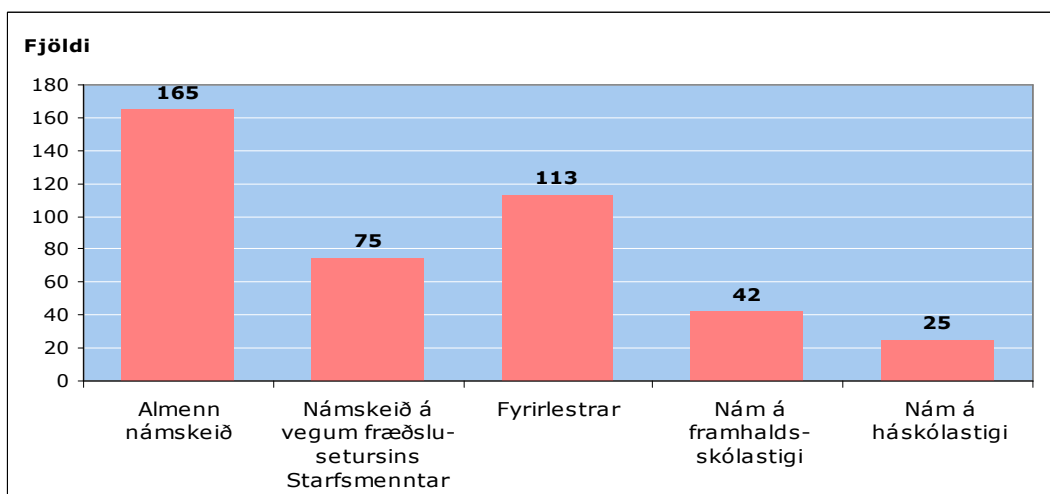
¹⁶ (tau-c=,17; α=,001)



Mynd 47. Hvort myndir þú segja, svona almennt séð, að þú hafir mikla eða litla færni í að senda tölvupóst, greint eftir búsetu.

3.7 Sí- og endurmenntun

Framboð á sí- og endurmenntun hefur aukist verulega síðustu árin og í mörgum tilfellum fær fólk umbun fyrir að sækja slíkt. Spurt var hvort viðkomandi hafi sótt eða varið tíma í sí- og endurmenntun, t.d. í formi námskeiða, fyrirlestra eða formlegs náms á síðastliðnum tveimur árum. Algengast er að svarendur hafi farið á almenn námskeið eða rúm 41% svarenda, rúm 28% hefur sótt fyrirlestra og tæp 19% farið á námskeið á vegum fræðslusetursins Starfsmenntar. Tæp 17% svarenda hefur sest á formlegan skólabekk á síðastliðnum tveimur árum, 11% hefur farið í nám á framhaldsskólastigi og 6% á háskólastigi.



Mynd 48. Hefur þú sótt eða varið tíma í sí- og endurmenntun á síðastliðnum tveimur árum?

Hægt er að skipta sí- og endurmenntun svarenda niður í þrjá megin flokka, námskeið eða fyrirlestra vegna starfsins, frístundanámskeið og formlegt nám. Meiri hluti þeirra sem hafa farið á námskeið nefna ýmis námskeið sem viðkemur þeirra starfi eða starfsgrein. Þetta eru námskeið eins og launakerfi, bókhaldskerfi, verkefnisstjórnun, tímastjórnun, stjórnun og ýmis önnur námskeið varðandi skrifstofutækni. Einnig voru nefnd ýmiskonar námskeið varðandi ummönnun aldraðra, skyndihjálp, sjúkraflutningar, mannleg samskipti, samskipti á vinnustað og vellíðan í starfi svo eitthvað sé nefnt.

Hvað varðar einstaka námskeið sem svarendur hafa farið á þá má sjá að langflestir hafa farið á einhverskonar tölvunámskeið en síðan kemur tungumálanámskeið og var þar aðallega nefnt enskunámskeið, dönskunámskeið og spænskunámskeið.

Svörin eins og þau komu fyrir er að finna í viðauka.

4. Lokaorð

Í þessari skýrslu er greint frá helstu niðurstöðum úr viðhorfskönnun sem gerð var meðal félagsmanna KJALAR, stéttarfélag starfsmanna í almannabjónustu.

Henni var ætlað að veita stjórn félagsins upplýsingar um viðhorf félagsmanna til starfsemi félagsins með það fyrir augum að bæta starfsemina og móta stefnu þess yfir komandi ár.

Helstu niðurstöður könnunarinnar eru þær að svarendur eru almennt ánægðir með sameiningu stéttarfélaganna og upplýsingagjöf vegna breytinganna hefur skilað sér til þeirra. Heilt yfir má segja að viðhorf svarenda til ferkari sameiningar sé jákvætt. Helmingur svarenda hefur litla sem enga þekkingu á starfsemi félagsins en þó svarar aðeins um þriðjungur því til að hafa ekki haft samband við skrifstofuna á neinn hátt. Mjög margir hafa haft samband við skrifstofuna með ýmiskonar málefni og er algengast að félagsmenn hringi í skrifstofu KJALAR eða komi í heimsókn á hana með sín erindi. Að mati svarenda er mikilvægasta hlutverk KJALAR að berjast fyrir bættari kjörum félagsmanna. Svarendur eru nokkuð á því að starfsmatið sé góð leið til að ná jafnrétti í launum en eru ekki nógu ánægðir með hvernig störf eru metin í starfsmatinu. Hvað upplýsinga- og kynningarmálin varðar þá lesa þó nokkrir svarendur KJÖLFESTU, fréttabréf KJALAR, sérstaklega konur og almennt má segja að félagsmenn séu ánægðir með blaðið og lesi það oftast nær. Svarendur notfæra sér heimasíðu KJALAR í frekar litlu mæli en eru þó nokkuð ánægðir með hana. Ekki er þar vankunnáttu í tölvufærni um að kenna því almennt virðist sem svarendur hafi góða tölvufærni og eru mjög vel færir um að senda tölvupósta. Sjá má að svarendur hafa verið mjög duglegir við að sækja sér sí- og endurmenntun bæði í tengslum við sitt starf sem og áhugamál.

5. Viðauki

Hvert finnst þér vera mikilvægasta hlutverk KJALAR?

- að aðstoða og koma á móts við sína félagsmenn
- að berjast fyrir betri kjörum félagsmanna
- að gæta hagsmuna (laun, réttiindi, ýmisli.) félagsmanna og taka virkan þá í launabaráttu
- að gæta hagsmuna og semja um kaup og kjör félagsmanna
- að halda vel utan um kjarasamninga og gerð þeirra
- að halda vel utan um sína félagsmenn
- að huga að launamálum
- að miðla upplýsingum um réttindi
- að ná fram betri launum fyrir félagsmenn
- að semja um kaup og kjör
- að standa vörð um réttindi félagsmanna
- að vera á staðnum (Akureyri)
- að vera málsvari félagsmanna
- að vera með skilvirkt upplýsingakerfi og vera virkt í að standa vörð um hagsmuni félagsmanna
- berjast fyrir bættum kjörum félagsmanna
- bæta kjör og aðbúnað starfsfólks, félagsmanna
- ekki að halda launum niðri heldur að halda í við Reykjavíkursvæðið
- gæta hagsmuna félaganna, aðstoða við símenntun
- gæta hagsmuna félagsmanna, gera kjarasamninga, samvinna félagsmanna
- gæta réttinda félagsmanna
- gæta réttinda okkar upplýsa okkur um allt sem hægt er og að okkur snýr
- kjarabaráttu
- kjarabaráttu
- kjaramálin og réttindamál félaga
- Kjarasamningar
- kjarasamningar
- kjarasamningar og fræðsla um réttindi og skyldur
- launa og réttindamál
- launamál
- launamál og réttindi félagsmanna
- launamál-fræðsla
- leggja meiri áherslu á launin í kjarasamningum
- leiðbeiningarhlutverk gagnvart félagsmönnum
- meðferð réttindamála, launasamningar
- ná fram kjarabótum
- semja góð laun, passa rétt okkar
- semja um kaup og kjör
- semja um laun og hafa góða upplýsingaþjónustu
- sjá um réttindi félagsmanna
- sjúkrasjóðurinn
- standa vörð um launamál
- standa vörð um réttindi fólks og kjarabaráttu
- stiðja við sína félagsmenn
- stuðla að betri kjörum
- styðja sína félagsmenn, í sambandi við launamál, jafnréttismál og annað
- tryggja réttindi okkar
- vera liðsmönnum sínum til halds og trausts varðandi réttindi og skyldur

- vera málsvari félagsmanna - standa vörð um laun og réttindi félagsmanna
- vinna í kjaradeilum og fleira
- Launamál - veikindaréttur- endur-og símenntun
- að aðstoða félagsmenn í kjaramálum og veita skilning ef félagsmenn þurfa á að halda td. launamál, réttindi , kjarasamningar
- Að aðstoða félagsmenn sína í einu og öllu sem viðkemur réttindum þeirra, því oft vilja hlutirnar verða óþarflega flóknir og þá er nauðsynlegt að hafa
- að allir séu jafnir
- að beita sér fyrir hærri launum
- að berjast fyrir hagsmunum félagsmanna og að verja hagsmuni þeirra þegar á þeim er brotið
- Að berjast fyrir hærri launum starfsfólks sem er í KJÖL og/eða fleiri borguðum orlofsdögum. Sleppa að kaupa orlofshús út um land allt og láta þann pen
- að berjast fyrir réttindum félagsmanna
- að berjast fyrir réttindum starfsmanna
- að formaðurinn komi oftár á vinnustaði félagsmanna, tjái sig um hvað er að gerast hjá félagsmönnum
- að gera góða kjarasamninga, og halda utan um rétt félagsmanna að það sé ekki gengið á rétt þeirra.
- að geta svarað hverjum og einum Kjalarmanni fyrir sig, ef elitað er til skrifstofunnar eða á annan ??
- að gæta hagsmuna félagsmanna varðandi launamál , réttindi og skyldur
- Að gæta réttinda félagsmanna og að fólk getur leitað til félagsins ef það er óánægt með kjör sín og finnst á því brotið.
- að halda utan um rétt og skyldur til félagsmanna
- að halda utan um réttindi félagsmanna sinna
- að halda utan um réttindi fólks og bæta við þau
- Að halda utanum kjaramál, og réttindi félaga
- Að halda vel utan um réttindi félagsmanna.
- Að halda vörð um réttindi félagsmanna
- Að halda vörð um sitt starfskólk.
- að hugsa um hag starfsmanna
- að hækka laun félagsmanna
- að hækka laun fyrir ummönnunarstörf
- Að koma laununum það mikið upp að maður geti farið að lifa af þeim.
- að koma upplýsingum um rétt fólksins til þeirra
- Að launamálin séu á réttu róli. Einnig finnst mér sumarhúsin skipta máli.
- Að ná fram hærri launum no. 1,2 og 3.
- Að ná sem bestum samningum fyrir félagsmenn og standa vörð um hagsmuni félagsmanna
- Að passa að ekki sé troðið á réttindum einstaklinga innan félagsins.
- Að passa að farið sé eftir kjarasamningum, fá fram launahækkanir og vernda starfsfólk í starfi fyrir einelti og huga að vellíðan starfsfólks.
- að passa upp á að launagreiðendur hlunnfari ekki starfsmenn, að farið sé eftir kjarasamningi
- að passa upp á félagsmenn sína
- að reyna að ná jöfnum launum milli karla og kvenna og að stiðja við konur í þeim tilgangi
- að reyna að ná til fólksins
- að reyna að standa sig gagnvart launþegum
- að sinna félagsmönnum sínum og sjá um að þeir hafi mannsæmandi laun
- Að sjá um samningagerð og aðstoða félagsmenn við að halda rétti sínum
- að standa við bakið á félagsmönnum um réttindi og skyldur, einnig er mikilvægt að bjóða upp á hin ýmsu námskeið og hvetja félagsmenn til að taka þátt
- að standa vörð um hagsmuni félagsmanna
- Að standa vörð um hagsmuni félagsmanna á öllum sviðum.
- Að standa vörð um hagsmuni félagsmanna sinna í kjaralegu tilliti
- að standa vörð um hagsmuni félagsmanna til samræmis við önnur stéttarfélög, og kynna félagsmönnum breytingar innan félagsins reglulega
- að standa vörð um kaup og kjör sinna félagsmanna
- að standa vörð um kaup og kjör þegna sinna og miðla upplýsingum

- að standa vörð um kjör félagsmanna
- að standa vörð um kjör og réttindi félaga
- að standa vörð um laun og kjarabætur fyrir félagsmenn og hvetja til námskeiða
- að standa vörð um laun og réttindi félagsmanna
- Að standa vörð um málefni félagsfólks síns.
- að standa vörð um okkar hagsmuni
- að standa vörð um rétt félagsmanna
- að standa vörð um réttindi félagsmanna gagnvart sveitarfélagi
- að standa vörð um réttindi og kjör félagsmanna fyrst og fremst, ekki má einblína á að stækka félagið um of
- að standa vörð um réttindi og laun allra innan Kjalar
- Að standa vörð um réttindi og launamál félagsmanna
- að stiðja við bakið á sínum félagsmönnum og veita upplýsingar og ráðgjöf
- að stuðla að bættum kjörum félaga sinna
- að styðja og styrkja félagannakaupið
- að tryggja mannsæmandi laun á svæðinu og þar með að félagsmenn ??
- að upplýsa fólk um rétt sinn gagnvart vinnuveitendum, rétt til ýmissa styrkja og fríðinda
- að upplýsa fólk um réttindi
- Að vera leiðbeinandi fyrir félagmenn varðandi laun, einnig mikilvægt í orlofsmálum
- að vera til svara varðandi kjarasamninga starfsmanna sem oft eru í erfiðri aðstöðu með ??
- að vernda réttindi félaga
- að vinna að hagsmunum sinna félagsmanna og vernda réttindi
- Að vinna að launamálum og kjörum
- Aðstoð við félagsmenn varðandi kjaramál og upplýsingagjöf. Þátttaka í kostnaði við starfsmenntun ofl
- aðstoða félagsmenn í alhliða málum sem Kjölur hefur ítök í og má aðstoða í, gefa upplýsingar
- Almenn aðstoð við félagsmenn ásamt því að gerð kjarasamninga
- beita sér í launabaráttu í krafti stærðar með aðaláherslu á launataxta í kjölfar ágætrar stöðu réttinda- og tryggingamála
- berjast fyrir bættum kjörum
- Berjast fyrir bættum kjörum fyrir félagsmenn sína og að veita upplýsingar til félagsmanna um hvaðeina sem snertir launþega.
- berjast fyrir láglaunafólkið, bæði vegna launa og annarra mannréttinda
- eftir því sem við erum fleiri þeim sterkari stöndum við
- Er ekki viss
- ég veit ekki
- félagið stendur vel að baki félagsmanna
- gera þeim sem greiða í félagið grein fyrir fríðindum sem í boði eru gegn því að greiða í félagið
- gerð kjarasamninga
- Gæta að réttindum félagsmanna , berjast fyrir bættum kjörum félagsmanna
- gæta hagsmuna aðildarféлага þótt það sé ??
- Gæta hagsmuna félagsmanna varðandi launakjör og réttindi.
- gæta hagsmuna okkar
- gæta hagsmuna sinna félaga m.t.t launa og mannréttinda, endurmenntunar
- gæta réttinda félagsmanna og sjá um samningsmál, fræðsla.
- gæta þess að þeir fari ekki aftur út í sínum kjarasamningi/baráttu
- hagsmunagæsla fyrir félagsmenn
- hagsmuni félagsmanna
- halda utan um félagana/upplýsingar
- halda utan um laun og réttindi starfsfólks, félagsmanna
- halda utan um launamál félaga
- halda utan um og gæta hagsmuna sinna félagsmanna hvað varðar laun og réttindi
- halda vel utan um sitt fólk launalega séð og gagnv. bótum s.s. slysa, veikinda og þ.h.
- Haldi í réttindi launþega og sjá um samninga fyrir félagana þess. Ekki missa út réttindi sem

- áður höfðu áunnist.
- Hef ekki skoðun.
 - hugsa um hag félagsmanna td. varðandi laun
 - hugsa um hagsmuni félagsmanna
 - hvað starfsemi varðar
 - kjarabarátta
 - kjarabarátta
 - Kjarabarátta
 - Kjarabarátta
 - kjarabarátta/samningar, fræða og upplýsa félagsmenn um hvað sé í gangi og hvað sé í boði
 - kjaramál
 - kjaramál
 - kjaramál
 - Kjaramál
 - Kjaramál og Orlofssjóðsmál
 - kjaramál og upplýsingar til starfsmanna um rétt þeirra
 - kjaramál- veikindaréttur- styrkir ýmiskonar
 - kjaramál, sjúkrasjóður- fræðslusjóður
 - kjaramál, upplýsingar, fræðsla
 - kjaramálin, standa vörð um kjör og réttindi félagsmanna
 - kjarasamningar
 - kjarasamningar
 - kjarasamningar
 - Kjarasamningar
 - kjarasamningar
 - kjarasamningar
 - kjarasamningar
 - kjarasamningar (hækkun á launum eru alltof lág)
 - laga og jafna alunakjör miðað við sæmileg störf
 - launabarátta
 - launabarátta
 - Launabarátta og góðar upplýsingar í sambandi við réttindi ýniskonar
 - launabaráttan- námskeið- endurmenntun
 - launamat-starfsöryggi
 - launamál
 - launamál og réttindi félagsmanna
 - launamál. orlofsmál, styrktarsjóðir síðast en ekki síðst
 - ná góðum samningum , reyna að ná árangrimí að jafna baráttu um jafnrétti kynjanna
 - reyna að standa vörð um réttindi sinna félagsmanna
 - réttindi og launamál
 - sama vinna, sömu laun þ.e. karla og kvenna
 - samningagerð ásamt því að halda utan um rétt okkar og kjör
 - samningar og upplýsingar til félaga
 - samningar um kaup og kjör
 - samningarnir og styrkir úr styrktarsjóðum
 - samningsstaðan
 - samningsstaðan
 - samskipti við félagsmenn dreifing gagna
 - samstaða
 - Semja um betri laun og standa vörð um hagsmuni okkar
 - semja um hærri laun
 - semja um kaup og kjör og standa við bakið á félagsmönnum
 - semja um kaup og kjör og vera félagsmönnum til aðstoðar við ýmsar aðstæður, sem upp geta komið
 - semja um laun og sjá um að hafa til góðar orlofsíbúðir

- sinna félögum vel
- símenntun
- sjá til þess að félagsmenn hafi mannsæmandi laun , lágmarkslaun ekki undir 150.000 á mán.
- sjá um félagsmenn Kjarar njóta þess besta á hverjum tíma
- sjá um réttindi mín
- standa vel að hagsmunum fólks og veita upplýsingar og ráðgjöf
- standa vel að hagsmunum fólks og veita upplýsingar og ráðgjöf
- standa vörð og leiðbeina um réttindi og skyldur launþega og atvinnurekanda
- Standa vörð um að starfað sé samkvæmt kjararasamningum. Upplýsingahlutverk einnig mjög mikilvægt, þ.e. að ég geti haft beint samband við starfsfólk sk
- standa vörð um hagsmuni félagsmanna sinna
- standa vörð um hagsmuni sinna félagsmanna á allan hátt
- standa vörð um kaup og kjör
- standa vörð um launakjör og réttindi félagsmanna, veita góðar upplýsingar til félagsmanna
- standa vörð um launamál
- standa vörð um launin
- standa vörð um launin okkar
- Standa vörð um réttinda og launamál félagsmanna, ekki síst réttindamálin.
- standa vörð um réttindi félagsmanna
- standa vörð um réttindi félagsmanna
- Standa vörð um réttindi félagsmanna
- standa vörð um réttindi félagsmanna og baráttu fyrir bættum launum
- Standa vörð um réttindi félagsmanna og efla þau.
- standa vörð um réttindi félagsmanna og vera í upplýsinga og ráðgjafa hlutverki
- standa vörð um réttindi félagsmanna sinna og þeirra hagsmuna
- standa vörð um réttindi félagsmanna, samskipti við félagsmenn
- standa vörð um réttindi launþega
- standa vörð um réttindi og laun
- standa vörð um réttindi og laun félagsmanna
- Standa vörð um réttindi og laun starfsmanna
- standa vörð um réttindi okkar, semja um kaup og kjör sem mér finnst ekki hafa skilað sér nóg í launaumslagið okkar
- standa vörð um réttindi starfsmanna
- Standavörð um kjarasamninga og réttindi félagsmanna einnig þarf að tryggja að laun landsbyggðarfólks verði ekki lakari en á höfuðborgarsvæðinu. Trygga
- starfar fyrir félagsmenn að bættum kjörum
- Stiðja vel við bakið á félagsmönnum í launamálum og fleiru Vera ötult að miðla upplýsingum
- stuðla að minna launamisrétti
- stuðlar að réttindum starfsfólks
- styðja meðlimi Kjarar, efla félagið og berjast fyrir bættum kjörum
- Upplýsingar til félagsmanna um réttindi og skyldur og kjarasamningar
- Upplýsingar til starfsfólks.
- upplýsingar um rétt félagsmanna. hafa góða heimasíðu
- upplýsingaveita aðstoð við kjarabaráttu
- upplýsingaveita um réttindi og kjör
- veita upplýsingar til félagsmanna og kjarasamningar
- vera staðsett á Akureyri- mjög persónuleg þjónusta
- vinna að hagsmunamálum félagsmanna á öllum sviðum
- það er passað uppá okkar rétt
- það verður alltaf að berjast fyrir bættum kjörum félagsmanna sinna
- þau standa vörð um réttindi félagsmanna

Er starfsmatið að þínu mati góð eða slæm leið til að ná jafnrétti í launum?

- bóklegt nám er ekki alltaf nóg, verklegu þættirnir??
- er of flókið
- erfitt að meta þá vinnu sem er framkvæmd sem er ekki skilgreind og fyrir er starfandi í
- ég tel að starfið sé metið óháð því hvort kynið starfi við það
- fannst starfsmatið frekar þungt í vöfum og of mikil vinna fyrir litlar breytingar
- hef ekkert starfsmat séð
- hef ekki kynnt mér það
- hef ekki lesið mér til um það
- hvað er jafnrétti, hver ákveður hvað skal metið ?
- jafnar laun karla og kvenna
- kyn á ekki að ráða hvað greitt er fyrir starfið, starfið kostar jafn mikið hvort sem starfsmaðurinn er kona eða karl
- matið á að vera ókynbundið og ætti þar af leiðandi að minnka bil milli karla og kvenna
- mér finnst matið vera geðþótta ákvörðun
- ókynbundið mat, hægt að biðja um endurmat ef starf breytist
- samt vantar það í kerfið að við getum borgað þeim meira sem betur standa sig
- sem gaf þar sumum launalækkun og flestum litla hækkun
- sé ekki að starfsmatið skili neinu til hækkunar
- starfsmatið hefur á engan hátt yfirsýn yfir starf mitt og nálgast engan veginn það starf sem ég vinn og engin leið er til að koma ??
- störfín eru ólík og mismunandi aðstæður á hverjum stað sem þarf að meta
- störfín metin, ekki geðþóttaákvörðun yfirmanns, samt er erfitt að meta störfín
- vegna þess að það gefur ekki rétta mynd af starfi mínu
- það er hlutlaust og algjört jafnrétti ríkir
- það er notað til að halda niðri launum en markmið starfsmats í upphafi var að raða ???
- það eru metnir þættir af margvíslegum toga
- það ætti að koma í veg fyrir að fólki sé mismunað
- því matið er gelt og tekur einungis tillit til heildarmyndar og stórra hópa
- ???
- að jafna laun á öllu landinu
- af því að það leiðir til betri og réttlátari launa fyrir þá vinnu sem er innt af hendi
- af því við starfsmatið er hægt að tína fram ?? og þekkingu oph. sem annars fengi ekki ??
- Á að gefa raunverulega mynd af störfum. Vonandi vinnur það gegn launamisrétti karla og kvenna.
- bara horft á hvort fólk hafi með peninga að gera , önnur störf lítills metin
- E.t.v. of fáir sem taka þátt, þ.e. ekki alveg sama á hvaða deild fólk vinnur þó það hafi sama starfsheiti. Getur líka verið of huglægt mat á mikilvægi
- ef að það er notað til að hafa samræmi í svipuðum störfum með sömu laun
- eftir því hversu félagið er stærra ætti það að ná betri árangri og þá jafnframt við starfsmatið
- ein leið til að meta mikilvægi starfsins
- ekkert gert með bréfið sem deildarstjóri ??
- ekki rétt mat miðað við önnur störf
- en ekki eins og framkvæmd þess er í dag þ.e. stærð hópsins, og seinvirkni er alltof mikil
- er ekki búin að átta mig á þessu til lengri tíma litið, gæti orðið til að ??
- er með slæm laun
- ég hef frekar dregist afturúr með laun miðað við aðra starfsmenn
- ég tel a' ef starf er metið ætti það að halda fyrir bæði kynin
- fólk er frekar metið eftir mikilvægi starfsins og hvernig það stendur sig en kyni
- fólk getur látið skoðun sína í ljós hér
- Fólk getur metið sjálft starf sitt og sett það í starfsmat.
- fram að þessu hefur það verið eina leiðin
- gefst tækifæri að lagfæra það sem aflaga hefur farið
- getur verið ???stefna ætti að liggja fyrir

- Gott að hafa starfslýsingu á hreinu
- gott til að skoða leiðir til að samræma störf
- Hef ekki kynnt mér málið ,það er ekki búið að halda kynningarfund á mínu svæði.
- hef ekki kynnt mér það
- hef ekki kynnt mér það
- hef ekki orðið vör við breytingu í þá átt nema hjá örfáum sem gegna toppstörfum
- hef ekki séð skárri leið
- Hef ekki skoðun.
- hefur engin áhrif á laun, mun frekar minnka laun, margir eru hærri um matið
- Held að starfsmat geti verið góð leið ef farið er eftir því. Annars hefur það ekkert að segja.
- held að þetta geti verið leið til að ná jafnrétti í launum
- held það sé erfitt að meta starf manna munnlega eins og gert er svo marktækt sé
- í matinu er tekið á ýmsum hlutum varðandi kaup og kjör
- í þessu starfsmati er engin yfirsýn yfir mitt starf og nær því ekki tilgangi sínum
- Ítarlega farið yfir hlutina
- jafnar út laun stétta á milli landshluta og milli kynja
- leikskólakennari hefur sömu laun hvort sem hann er kvk eða kk
- matið fer ekki eftir kyni
- metur það sem við gerum að verðleikum
- Mér finnst matið einhvern veginn ekki samræmast íslenskum skilningi á ábyrgð og mikilvægi einstakra starfa, þ.e. það hefur ekki tekist nægilega að aðl
- mér finnst það ekki hafa skilað sér á mínum vinnustað
- Mér finnst þetta vera ansi snúið og í mínu tilfelli vantar inn í starfsmatið.
- Mig grunar að sveitarfélög almennt séu ekki að styðjast við sömu rök í launaútreikningum.
- Mín staða er of flókin til að ræða hér.
- Nú er farið eftir starfsmatinu við röðun í launaflokka meira en áður / megum þó ekki gleyma að karlar eiga oft léttara með að fá fasta yfirvinnu (þ.e.
- of þungt í vöfum og sveitarfélagið hefur í hendi sér launaflokkatenginguna- hef heyrt af því að störf séu metin ??
- sjálfsagt að endurskoða hlutina reglulega með tilliti til breyttra aðstæðna á vinnumarkaði
- Skil ekki starfsmatið, er búinn að fara í starfsmat í nýju og mun meira krefjandi starfi en ég var í áður, starfsmatið skilaði engum árangri, það var
- starfsmat jafnar laun milli kynja
- starfsmat tryggir röðun innbyrðis, ekki því að kenna að launatenging er léleg og önnur félög utan þess
- starfsmatið á að vera ókynbundið
- starfsmatið var alveg gagnslaust, enda virtist aðaláherslan vera lögð á hvort viðkomandi hafði umsýslu með fjármuni eða ekki
- stundum geta störf verið vanmetin
- svipuð laun fyrir svipuð störf
- svo virðist sem ekki hafi náðst næg samstaða milli Kjalar og atvinnuveitenda fyrirfram að hlíta ??
- sýnir vilja til að bæta laun fólksins
- sömu laun fyrir sömu vinnu
- sönu laun fyrir vinnu óháð kyni
- Tekið var mið af Bresku kerfi, sem reynt var að hanna að isl. aðstæðum. það hefur bara misheppnast.
- tel þá sem matið framkvæma ekki hæfa sem skilar sér í ósamræmi á mati
- vegna reynslu af starfsmati
- vegna þeirrar reynslu sem ég hef sjálf orðið fyrir og upplýsinga frá öðrum deildum ???
- vegna þess að eftir margra daga vinnu við það fékk ég ekki krónu meira fyrir mína vinnu
- vegna þess að flestir atvinnurekendur reyna að meta störfin niður
- Vegna þess að það gerir góðu starfsmennina verri
- veit of lítið um suma hluti
- við fyrstu sýn er þetta gott en tíminn og orkan sem í þetta fer. e.t.v. er samanburðurinn við fjölmennar þjóðir ???
- vægi starfsins er metið út frá kröfum en ekki kyni

- það á ekki að þurfa starfsmat til að jafna laun kynja, jöfn laun kynja eru mannréttindi að sjálfsögðu
- það er allstaðar eins
- það er ágætt að hafa starfsmatið sem grunnviðmiðun en það á að greiða fólki eftir hæfni, vinnubrögðum, framtaki
- það er gott að fá námskeið sem nýtast manni á vinnustað og líka til að ná fram launahækkun
- það er nauðsynlegt að endurmeta störf reglulega með tilliti til launa, jafnréttis og ábyrgðar.
- það er til þess að borgað er eftir mikilvægi starfs og ábyrgðar.
- það gefur gott yfirlit yfir starfið
- það kemur á jafnvægi starfs og launa.
- það verður alltof persónugert
- það ýtir við fólki að athuga sín kjör
- það þarf að meta hvert starf fyrir sig, því að þó þau beri samheiti geta þau verið mjög ólík
- það ætti að sýna rétta mynd af vinnuálagi og ábyrgð
- Þannig ná menn meta starfið sem best þegar því er lýst í smáatriðum og það krufið.
- þar er farið yfir störf hvers og eins
- Þá er auðveldara að sjá hver er hæfur í sínu starfi
- þá er farið yfir verksviðið
- Þá kemur betur í ljós hvers eðlis starfið er.
- þegar forsvarsmenn og samningsaðilar eru áhugalausir um bætt kjör starfsmanna þá er ekki von á góðu
- Þó að t.d tveir innan sama fyrirtækis séu með sama starfsheiti geta þeir unnið mis krefjandi störf og ekkert sem réttlætir það að þeir eigi að vera á
- því að eina sem hefur verið metið inn hjá mér er stúdentsprófið og það hækkaði ekki launin mikið. Vinna sem ég hef unnið annarstaðar hefur ekki en ver
- því að þá er verið að meta starfið sem slíkt, hvort heldur það er karl eða kona sem sinnir því.
- örugglega góð fyrir suma, en hefur engu breytt fyrir mig