

# AKUREYRI

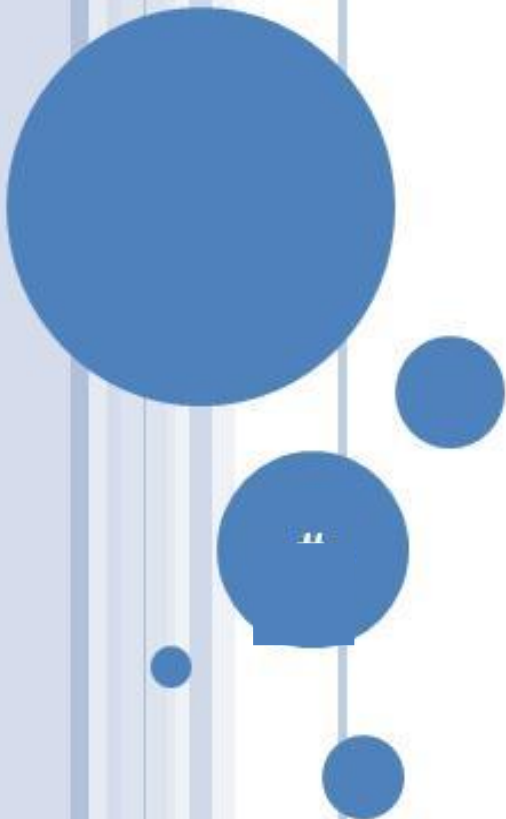
## HELGUN Í STARFI

---

Samanburður 2015 og 2019

**Hjördís Sigursteinsdóttir**

**Febrúar 2020**



## EFNISYFIRLIT

|                                                                          |    |
|--------------------------------------------------------------------------|----|
| MYNDASKRÁ OG TÖFLUSKRÁ .....                                             | 3  |
| INNGANGUR .....                                                          | 4  |
| GRUNNÞARFIR Í STARFI .....                                               | 5  |
| HUGSUN UM EIGÐ FRAMLAG OG HVERNIG YFIRMENN OG VINNUFÉLAGAR SÉR ÞAÐ ..... | 7  |
| MAT STARFSFÓLKS Á TENGLUM VIÐ HÓPINN OG VINNUSTAÐINN.....                | 11 |
| FRAMGANGUR Í STARFI .....                                                | 15 |
| HELGUN Í STARFI .....                                                    | 17 |
| SAMANTEKT .....                                                          | 18 |

## MYNDASKRÁ OG TÖFLUSKRÁ

|                                                                                                                    |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tafla 1. Ég veit til hvers er ætlast af mér í starfi mínu .....                                                    | 5  |
| Tafla 2. Ég hef þau tæki og gögn sem nauðsynleg eru til að sinna starfi mínu vel .....                             | 6  |
| Tafla 3. Ég hef tækifæri til þess í vinnunni að gera það sem ég kann best á hverjum degi .....                     | 7  |
| Tafla 4. Ég hef fengið hrós og viðurkenningu fyrir vel unnin störf á síðustu vikum.....                            | 8  |
| Tafla 5. Yfirmaður minn eða vinnufélagi ber umhyggju fyrir mér sem einstaklingi.....                               | 9  |
| Tafla 6. Yfirmaður minn eða vinnufélagi hvetur mig til að þróast í starfi .....                                    | 10 |
| Tafla 7. Álit mitt skiptir máli í vinnunni .....                                                                   | 11 |
| Tafla 8. Mér finnst starfsemi og hlutverk vinnustaðarins gefa til kynna að starf mitt sé mikilvægt .....           | 12 |
| Tafla 9. Vinnufélagar mínir leggja sig alla fram við að skila vel unnu verki.....                                  | 13 |
| Tafla 10. Ég á góða(n) vinkonu/vin í vinnunni.....                                                                 | 14 |
| Tafla 11. Á síðastliðnum 6 mánuðum hefur yfirmaður eða vinnufélagi rætt við mig um frammistöðu mína í starfi ..... | 15 |
| Tafla 12. Ég hafði tækifæri til þess að læra að þróast í starfi á síðastliðnum 12 mánuðum.....                     | 16 |
| Mynd 1. Helgun í starfi.....                                                                                       | 17 |

## INNGANGUR

Gott starfsumhverfi stuðlar að aukinni vellíðan á vinnustað og góðum starfsanda. Vellíðan í vinnu tengist upplifun starfsfólks á því að starf þeirra sé mikilvægt og gefandi. Í þessari skýrslu er helgun í starfi (e. Work engagement) skoðuð fyrir árin 2015 og 2019. Breytingar milli ára eru metnar og niðurstöður bornar saman við heildarniðurstöðu 14 annarra sveitarfélaga árið 2015 og 12 annarra sveitarfélaga árið 2019. Einnig er helgun í starfi skipt upp í þrjá flokka, helgað starfsfólk, ekki helgað starfsfólk og andsnúið starfsfólk. Skýrslunni er skipt upp í 7 hluta; (1) Inngangur, (2) Grunnþarfir í starfi, (3) hugsun um eigið framlag og það hvernig yfirmenn og vinnufélagar sér það, (4) mat á tengslum við hópinn og vinnustaðinn, (5) framgangur í starfi, (6) helgun í starfi og (7) samantekt.

Helgun í starfi var mæld með Q12 matslista Gallup en hann mælir hversu vel vinnustaðurinn mætir tólf lykilþörfum starfsfólks sem snúa að daglegri reynslu þess. Um er að ræða eftirfarandi 12 staðhæfingar; (1) „Ég veit til hvers er ætlast af mér í starfi mínu“, (2) „Ég hef þau tæki og gögn sem nauðsynleg eru til að sinna starfi mínu vel“, (3) „Ég hef tækifæri til þess í vinnunni að gera það sem ég kann best á hverjum degi“, (4) „Ég hef fengið hrós eða viðurkenningu fyrir vel unnin störf á síðustu vikum“, (5) „Yfirmaður minn eða vinnufélagi ber umhyggju fyrir mér sem einstaklingi“, (6) „Yfirmaður minn eða vinnufélagi hvetur mig til að þróast í starfi“, (7) „Álit mitt skiptir máli í vinnunni“, (8) „Mér finnst starfsemi og hlutverk vinnustaðarins gefa til kynna að starf mitt sé mikilvægt“, (9) „Vinnufélagar mínir leggja sig alla fram við að skila vel unnu verki“, (10) „Ég á góða(n) vinkonu/vin í vinnunni“, (11) „Á síðastliðnum 6 mánuðum hefur yfirmaður eða vinnufélagi rætt við mig um frammistöðu mína í starfi“, (12) „Ég hafði tækifæri til þess að læra að þróast í starfi á síðastliðnum 12 mánuðum“. Gefnir voru fimm svarmöguleikar, frá (1) mjög ósammála og að (5) mjög sammála. Svarmöguleikar voru: Alveg ósammála, fremur ósammála, hlutlaus, fremur sammála og alveg sammála. Reiknað er meðaltal allra 12 spurninganna liggur það á bilinu 1-5 þar sem hærri tala þýðir að starfsfólk er meira sammála staðhæfingunni. Meðaltal á bilinu 1-3,69 flokkast sem aðgerðarbil, 3,7-4,19 sem starfhæft bil og 4,20-5,0 flokkast sem styrkleikabil.

Fyrstu tvær staðhæfingarnar meta grunnþarfir í starfi, þ.e. þekkingu og tæki/úrræði starfsfólks til að sinna starfinu. Staðhæfingar 3-6 snúa að því hvernig starfsfólk hugsar um eigið framlag og spáir í það hvernig yfirmenn og vinnufélagar sjá það og hvernig þau meta vinnuframlag þeirra. Staðhæfingar 7-10 snúa að því hvernig starfsfólk metur tengsl sín við hópinn og vinnustaðinn og staðhæfingar 11-12 meta framgang í starfi. Helgun í starfi er skipt upp í þrjú stig eftir því hversu mikla eða litla helgun starfsfólk hefur; (1) helgað, (2) ekki helgað og (3) andsnúið.

## GRUNNÞARFIR Í STARFI

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir tvær spurningar sem snúa að grunnþörfum starfsfólksins þ.e. þekkingu og tæki/úrræði starfsfólks til að sinna starfinu; (1) „Ég veit til hvers er ætlast af mér í starfi mínu“ og (2) „Ég hef þau tæki og gögn sem nauðsynleg eru til að sinna starfi mínu vel“. Svarmöguleikar voru: Alveg sammála, fremur sammála, hlutlaus, fremur sammála og alveg sammála. Meðaltalið segir til um hvort flokka megi staðhæfinguna á aðgerðarbili, starfhæfu bili eða styrkleikabili.

**Tafla 1. Ég veit til hvers er ætlast af mér í starfi mínu**

| Ég veit til hvers er ætlast af mér í starfi mínu |        |                |     |                 |     |          |      |                |      |               |      |          |
|--------------------------------------------------|--------|----------------|-----|-----------------|-----|----------|------|----------------|------|---------------|------|----------|
|                                                  |        | Alveg ósammála |     | Fremur ósammála |     | Hlutlaus |      | Fremur sammála |      | Alveg sammála |      |          |
|                                                  | Fjöldi | Fjöldi         | %   | Fjöldi          | %   | Fjöldi   | %    | Fjöldi         | %    | Fjöldi        | %    | Meðaltal |
| Akureyri 2015                                    | 1160   | 11             | 0,9 | 29              | 2,5 | 102      | 8,8  | 553            | 47,7 | 465           | 40,1 | 4,23     |
| Akureyri 2019                                    | 958    | 11             | 1,1 | 33              | 3,4 | 71       | 7,4  | 505            | 52,7 | 338           | 35,3 | 4,18     |
| Öll sveitarfélög 2015                            | 5464   | 35             | 0,6 | 149             | 2,7 | 970      | 17,8 | 2382           | 43,6 | 1928          | 35,3 | 4,10     |
| Öll sveitarfélög 2019                            | 5182   | 38             | 0,7 | 187             | 3,6 | 327      | 6,3  | 2602           | 50,2 | 2026          | 39,1 | 4,23     |

Í langflestum tilvikum er starfsfólk fremur eða alveg sammála því að vita til hvers er ætlast af þeim í starfi. Sjá má að meðaltal fyrir það að viðkomandi viti til hvers er ætlast af honum í starfi flokkast á styrkleikabili í fyrirlögninni 2015 en meðaltalið lækkar aðeins í fyrirlögninni 2019, öfugt við þróun fyrir sveitarfélögin í heild sinni, og mælist því á starfhæfu bili 2019.

Meðaltalið fyrir þessa staðhæfingu er hærra en fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni í fyrirlögninni 2015 en lægra í fyrirlögninni 2019.

Meðaltalið fyrir það að vita til hvers er ætlast af starfsfólki í starfi sínu fyrir öll sveitarfélög sem tóku þátt í rannsókninni hækkaði á milli fyrirlagna og mældist á starfhæfu bili í fyrirlögninni 2015 en á styrkleikabili í fyrirlögninni 2019.

Tafla 2. Ég hef þau tæki og gögn sem nauðsynleg eru til að sinna starfi mínu vel

## Ég hef þau tæki og gögn sem nauðsynleg eru til að sinna starfi mínu vel

|                       | Fjöldi | Alveg ósammála |     | Fremur ósammála |      | Hlutlaus |      | Fremur sammála |      | Alveg sammála |      | Meðaltal |
|-----------------------|--------|----------------|-----|-----------------|------|----------|------|----------------|------|---------------|------|----------|
|                       |        | Fjöldi         | %   | Fjöldi          | %    | Fjöldi   | %    | Fjöldi         | %    | Fjöldi        | %    |          |
| Akureyri 2015         | 1160   | 23             | 2,0 | 126             | 10,9 | 187      | 16,1 | 587            | 50,6 | 237           | 20,4 | 3,77     |
| Akureyri 2019         | 958    | 21             | 2,2 | 116             | 12,1 | 141      | 14,7 | 492            | 51,4 | 188           | 19,6 | 3,74     |
| Öll sveitarfélög 2015 | 5464   | 124            | 2,3 | 657             | 12,0 | 1377     | 25,2 | 2431           | 44,5 | 875           | 16,0 | 3,60     |
| Öll sveitarfélög 2019 | 5182   | 120            | 2,3 | 588             | 11,3 | 639      | 12,3 | 2729           | 52,7 | 1106          | 21,3 | 3,79     |

Í langflestum tilvikum er starfsfólk fremur eða alveg sammála því að hafa þau tæki og gögn sem nauðsynleg eru til að sinna starfinu vel. Sjá má að meðaltal fyrir það hafa þau tæki og gögn sem nauðsynleg eru til að sinna starfinu vel lækkar örlítið á milli fyrirlagna en flokkast á starfhæfu bili, bæði í fyrirlögninni 2015 og 2019.

Meðaltalið fyrir þessa staðhæfingu er herra en fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni í fyrirlögninni 2015 en lægra í fyrirlögninni 2019.

Meðaltalið fyrir það að hafa tæki og gögn sem nauðsynleg eru til að sinna starfinu vel fyrir öll sveitarfélög sem tóku þátt í rannsókninni hækkaði á milli fyrirlagna og mældist á aðgerðar bili í fyrirlögninni 2015 en starfhæfu bili í fyrirlögninni 2019.

## HUGSUN UM EIGIÐ FRAMLAG OG HVERNIG YFIRMENN OG VINNUFÉLAGAR SÉR ÞAÐ

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir næstu fjórar spurningar sem snúa að því hvernig starfsfólk hugsar um eigið framlag og spáir í það hvernig yfirmenn og vinnufélagar sjá það og hvernig þau meta vinnuframlag þeirra; (3) „Ég hef tækifæri til þess í vinnunni að gera það sem ég kann best á hverjum degi“, (4) „Ég hef fengið hrós eða viðurkenningu fyrir vel unnin störf á síðustu vikum“, (5) „Yfirmaður minn eða vinnufélagi ber umhyggju fyrir mér sem einstaklingi“ og (6) „Yfirmaður minn eða félagi hvetur mig til að þróast í starfi“. Svarmöguleikar voru: Alveg sammála, fremur sammála, hlutlaus, fremur sammála og alveg sammála. Meðaltalið segir til um hvort flokka megi staðhæfinguna á aðgerðarbili, starfhæfu bili eða styrkleikabili.

Tafla 3. Ég hef tækifæri til þess í vinnunni að gera það sem ég kann best á hverjum degi

| Ég hef tækifæri til þess í vinnunni að gera það sem ég kann best á hverjum degi |        |                |     |                 |     |          |      |                |      |               |      |          |
|---------------------------------------------------------------------------------|--------|----------------|-----|-----------------|-----|----------|------|----------------|------|---------------|------|----------|
|                                                                                 |        | Alveg ósammála |     | Fremur ósammála |     | Hlutlaus |      | Fremur sammála |      | Alveg sammála |      |          |
|                                                                                 | Fjöldi | Fjöldi         | %   | Fjöldi          | %   | Fjöldi   | %    | Fjöldi         | %    | Fjöldi        | %    | Meðaltal |
| Akureyri 2015                                                                   | 1160   | 18             | 1,6 | 68              | 5,9 | 236      | 20,3 | 583            | 20,3 | 255           | 22,0 | 3,85     |
| Akureyri 2019                                                                   | 958    | 22             | 2,3 | 63              | 6,6 | 177      | 18,5 | 497            | 51,9 | 199           | 20,8 | 3,82     |
| Öll sveitarfélög 2015                                                           | 5464   | 63             | 1,2 | 347             | 6,4 | 1521     | 27,8 | 2435           | 44,6 | 1098          | 20,1 | 3,76     |
| Öll sveitarfélög 2019                                                           | 5182   | 66             | 1,3 | 312             | 6,0 | 767      | 14,8 | 2672           | 51,6 | 1365          | 26,3 | 3,96     |

Í innan við helmingi tilvika er starfsfólk fremur eða alveg sammála því að hafa þau tækifæri til þess í vinnunni að gera það sem það kann best á hverjum degi. Sjá má að meðaltal fyrir það að hafa tækifæri í vinnunni til þess að gera það sem það kann best á hverjum degi lækkar aðeins á milli fyrirlagna en flokkast á starfhæfu bili bæði í fyrirlögninni 2015 og 2019.

Meðaltalið fyrir þessa staðhæfingu er hærra en fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni í fyrirlögninni 2015 en lægra í fyrirlögninni 2019.

Meðaltalið fyrir það að hafa þau tækifæri til þess í vinnunni að gera það sem það kann best á hverjum degi fyrir öll sveitarfélög sem tóku þátt í rannsókninni hækkaði á milli fyrirlagna og mældist á starfhæfu bili bæði í fyrirlögninni 2015 og fyrirlögninni 2019.

Tafla 4. Ég hef fengið hrós og viðurkenningu fyrir vel unnin störf á síðustu vikum

| Ég hef fengið hrós og viðurkenningu fyrir vel unnin störf á síðustu vikum |        |                |      |                 |      |          |      |                |      |               |      |          |
|---------------------------------------------------------------------------|--------|----------------|------|-----------------|------|----------|------|----------------|------|---------------|------|----------|
|                                                                           |        | Alveg ósammála |      | Fremur ósammála |      | Hlutlaus |      | Fremur sammála |      | Alveg sammála |      |          |
|                                                                           | Fjöldi | Fjöldi         | %    | Fjöldi          | %    | Fjöldi   | %    | Fjöldi         | %    | Fjöldi        | %    | Meðaltal |
| Akureyri 2015                                                             | 1160   | 263            | 22,7 | 156             | 13,4 | 256      | 22,1 | 252            | 21,7 | 233           | 20,1 | 3,03     |
| Akureyri 2019                                                             | 958    | 237            | 24,7 | 164             | 17,1 | 169      | 17,6 | 214            | 22,3 | 174           | 18,2 | 2,92     |
| Öll sveitarfélög 2015                                                     | 5464   | 1094           | 20,0 | 767             | 14,0 | 1565     | 28,6 | 1186           | 21,7 | 852           | 15,6 | 2,99     |
| Öll sveitarfélög 2019                                                     | 5182   | 1164           | 22,5 | 745             | 14,4 | 1002     | 19,3 | 1356           | 26,2 | 915           | 17,7 | 3,02     |

Í innan við helmingi tilvika er starfsfólk fremur eða alveg sammála því að hafa fengið hrós eða viðurkenningu fyrir vel unnin störf á síðustu vikum. Sjá má að meðaltalið fyrir að hafa fengið hrós eða viðurkenningu fyrir vel unnin störf á síðustu vikum lækkar á milli fyrirlagna og flokkast á aðgerðarbili bæði í fyrirlögninni 2015 og 2019.

Meðaltalið fyrir þessa staðhæfingu er hærra en fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni í fyrirlögninni 2015 en lægra í fyrirlögninni 2019.

Meðaltalið fyrir það að hafa fengið hrós og viðurkenningu fyrir vel unnin störf á síðustu vikum fyrir öll sveitarfélög sem tóku þátt í rannsókninni hækkaði örlítið á milli fyrirlagna en mældist þó á aðferðarbili bæði í fyrirlögninni 2015 og fyrirlögninni 2019.



Tafla 5. Yfirmaður minn eða vinnufélagi ber umhyggju fyrir mér sem einstaklingi

| Yfirmaður minn eða vinnufélagi ber umhyggju fyrir mér sem einstaklingi |        |                |     |                 |     |          |      |                |      |               |      |          |
|------------------------------------------------------------------------|--------|----------------|-----|-----------------|-----|----------|------|----------------|------|---------------|------|----------|
|                                                                        |        | Alveg ósammála |     | Fremur ósammála |     | Hlutlaus |      | Fremur sammála |      | Alveg sammála |      |          |
|                                                                        | Fjöldi | Fjöldi         | %   | Fjöldi          | %   | Fjöldi   | %    | Fjöldi         | %    | Fjöldi        | %    | Meðaltal |
| Akureyri 2015                                                          | 1160   | 42             | 3,6 | 62              | 5,3 | 193      | 16,6 | 445            | 38,4 | 418           | 36,0 | 3,98     |
| Akureyri 2019                                                          | 958    | 57             | 5,9 | 54              | 5,6 | 128      | 13,4 | 356            | 47,2 | 363           | 37,9 | 3,95     |
| Öll sveitarfélög 2015                                                  | 5464   | 195            | 3,6 | 337             | 6,2 | 1370     | 25,1 | 1889           | 34,6 | 1673          | 30,6 | 3,83     |
| Öll sveitarfélög 2019                                                  | 5182   | 237            | 4,6 | 292             | 5,7 | 708      | 13,7 | 1887           | 36,4 | 2057          | 38,7 | 4,01     |

Í flestum tilvikum er starfsfólk fremur eða alveg sammála því að yfirmaður þess eða vinnufélags beri umhyggju fyrir því sem einstaklingi. Sjá má að meðaltalið fyrir að yfirmaður eða vinnufélagi beri umhyggju fyrir því sem einstaklingi lækkar á milli fyrirlagna en flokkast á starfhæfu bili bæði í fyrirlögninni 2015 og 2019.

Meðaltalið fyrir þessa staðhæfingu er hærra en fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni í fyrirlögninni 2015 en lægra í fyrirlögninni 2019.

Meðaltalið fyrir það að hafa fengið hrós og viðurkenningu fyrir vel unnin störf á síðustu vikum fyrir öll sveitarfélög sem tóku þátt í rannsókninni hækkaði á milli fyrirlagna og mældist á starfhæfu bili bæði í fyrirlögninni 2015 og fyrirlögninni 2019.

Tafla 6. Yfirmaður minn eða vinnufélagi hvetur mig til að þróast í starfi

| Yfirmaður minn eða vinnufélagi hvetur mig til að þróast í starfi |        |                |      |                 |      |          |      |                |      |               |      |          |
|------------------------------------------------------------------|--------|----------------|------|-----------------|------|----------|------|----------------|------|---------------|------|----------|
|                                                                  |        | Alveg ósammála |      | Fremur ósammála |      | Hlutlaus |      | Fremur sammála |      | Alveg sammála |      |          |
|                                                                  | Fjöldi | Fjöldi         | %    | Fjöldi          | %    | Fjöldi   | %    | Fjöldi         | %    | Fjöldi        | %    | Meðaltal |
| Akureyri 2015                                                    | 1160   | 94             | 8,1  | 136             | 11,7 | 339      | 29,2 | 360            | 31,0 | 231           | 19,9 | 3,43     |
| Akureyri 2019                                                    | 958    | 106            | 11,1 | 88              | 9,2  | 223      | 23,3 | 339            | 35,4 | 202           | 21,1 | 3,46     |
| Öll sveitarfélög 2015                                            | 5464   | 195            | 3,6  | 337             | 6,2  | 1370     | 25,1 | 1889           | 34,6 | 1673          | 30,6 | 3,42     |
| Öll sveitarfélög 2019                                            | 5182   | 442            | 8,5  | 437             | 8,4  | 1141     | 22,0 | 1811           | 34,9 | 1351          | 26,1 | 3,62     |

Í um helmingi tilvika er starfsfólk fremur eða alveg sammála því að yfirmaður þess eða vinnufélagi hvetji það til að þróast í starfi. Sjá má að meðaltalið fyrir að yfirmaður eða vinnufélagi hvetji það til að þróast í starfi hækkar örlítið á milli fyrirlagna en flokkast á aðgerðarbili bæði í fyrirlögninni 2015 og 2019.

Meðaltalið fyrir þessa staðhæfingu er mjög svipað fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni í fyrirlögninni 2015 en nokkuð lægra í fyrirlögninni 2019.

Meðaltalið fyrir það að yfirmaður eða vinnufélagi hvetji starfsfólk til að þróast í starfi fyrir öll sveitarfélög sem tóku þátt í rannsókninni hækkaði á milli fyrirlagna en mældist þó á aðgerðarbili bæði í fyrirlögninni 2015 og fyrirlögninni 2019.

## MAT STARFSFÓLKS Á TENGLUM VIÐ HÓPINN OG VINNUSTAÐINN

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir næstu fjórar spurningar sem snúa að því hvernig starfsfólk metur tengsl sín við hópinn og vinnustaðinn; (7) „Álit mitt skiptir máli í vinnunni“, (8) „Mér finnst starfsemi og hlutverk vinnustaðarins gefa til kynna að starf mitt sé mikilvægt“, (9) „Vinnufélagar mínir leggja sig alla fram við að skila vel unnu verki“ og (10) „Ég á góða(n) vinkonu/vin í vinnunni“. Svarmöguleikar voru: Alveg sammála, fremur sammála, hlutlaus, fremur sammála og alveg sammála. Meðaltalið segir til um hvort flokka megi staðhæfinguna á aðgerðarbili, starfhæfu bili eða styrkleikabili.

Tafla 7. Álit mitt skiptir máli í vinnunni

| Álit mitt skiptir máli í vinnunni |        |                |     |                 |     |          |      |                |      |               |      |          |
|-----------------------------------|--------|----------------|-----|-----------------|-----|----------|------|----------------|------|---------------|------|----------|
|                                   |        | Alveg ósammála |     | Fremur ósammála |     | Hlutlaus |      | Fremur sammála |      | Alveg sammála |      |          |
|                                   | Fjöldi | Fjöldi         | %   | Fjöldi          | %   | Fjöldi   | %    | Fjöldi         | %    | Fjöldi        | %    | Meðaltal |
| Akureyri 2015                     | 1160   | 50             | 4,3 | 97              | 8,4 | 281      | 24,2 | 466            | 40,2 | 266           | 22,9 | 3,69     |
| Akureyri 2019                     | 958    | 61             | 6,4 | 74              | 7,7 | 181      | 18,9 | 400            | 41,8 | 242           | 25,3 | 3,72     |
| Öll sveitarfélög 2015             | 5464   | 216            | 4,0 | 393             | 7,2 | 1641     | 30,0 | 2057           | 37,6 | 1157          | 21,2 | 3,65     |
| Öll sveitarfélög 2019             | 5182   | 245            | 4,7 | 337             | 6,5 | 924      | 17,8 | 2224           | 42,9 | 1452          | 28,0 | 3,83     |

Í flestum tilvikum er starfsfólk fremur eða alveg sammála því að álit þess skipti máli í vinnunni. Sjá má að meðaltalið fyrir að álit þess skipti máli í vinnunni hækkar aðeins á milli fyrirlagna og flokkast því á aðgerðarbili í fyrirlögninni 2015 en starfhæfu bili í fyrirlögninni 2019.

Meðaltalið fyrir þessa staðhæfingu er aðeins hærra en fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni í fyrirlögninni 2015 en nokkuð lægra í fyrirlögninni 2019.

Meðaltalið fyrir það að álit þess skipti máli í vinnunni fyrir öll sveitarfélög sem tóku þátt í rannsókninni hækkaði á milli fyrirlagna og mældist á aðgerðarbili í fyrirlögninni 2015 en starfhæfu bili í fyrirlögninni 2019.

Tafla 8. Mér finnst starfsemi og hlutverk vinnustaðarins gefa til kynna að starf mitt sé mikilvægt

| Mér finnst starfsemi og hlutverk vinnustaðarins gefa til kynna að starf mitt sé mikilvægt |        |                |     |                 |     |          |      |                |      |               |      |          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------|----------------|-----|-----------------|-----|----------|------|----------------|------|---------------|------|----------|
|                                                                                           |        | Alveg ósammála |     | Fremur ósammála |     | Hlutlaus |      | Fremur sammála |      | Alveg sammála |      |          |
|                                                                                           | Fjöldi | Fjöldi         | %   | Fjöldi          | %   | Fjöldi   | %    | Fjöldi         | %    | Fjöldi        | %    | Meðaltal |
| Akureyri 2015                                                                             | 1160   | 27             | 2,3 | 51              | 4,4 | 219      | 18,9 | 442            | 38,1 | 421           | 36,3 | 4,02     |
| Akureyri 2019                                                                             | 958    | 34             | 3,5 | 31              | 3,2 | 116      | 12,1 | 394            | 41,1 | 383           | 40,0 | 4,11     |
| Öll sveitarfélög 2015                                                                     | 5464   | 110            | 2,0 | 254             | 4,6 | 1480     | 27,1 | 1879           | 34,3 | 1741          | 31,9 | 3,89     |
| Öll sveitarfélög 2019                                                                     | 5182   | 139            | 2,7 | 194             | 3,7 | 615      | 11,9 | 2032           | 39,2 | 2202          | 42,5 | 4,15     |

Í flestum tilvikum er starfsfólk fremur eða alveg sammála því að finnast starfsemi og hlutverk vinnustaðarins gefa til kynna að starf þess sé mikilvægt. Sjá má að meðaltalið fyrir finnst starfsemi og hlutverk vinnustaðarins gefa til kynna að starf þess sé mikilvægt hækkar á milli fyrirlagna og flokkast á starfshæfu bili bæði í fyrirlögninni 2015 og í fyrirlögninni 2019.

Meðaltalið fyrir þessa staðhæfingu er hærra en fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni í fyrirlögninni 2015 en aðeins lægra í fyrirlögninni 2019.

Meðaltalið fyrir það að finnast starfsemi og hlutverk vinnustaðarins gefa til kynna að starf þess sé mikilvægt fyrir öll sveitarfélög sem tóku þátt í rannsókninni hækkaði á milli fyrirlagna og mældist á starfshæfu bili bæði í fyrirlögninni 2015 og í fyrirlögninni 2019.

Tafla 9. Vinnufélagar mínir leggja sig alla fram við að skila vel unnu verki

| Vinnufélagar mínir leggja sig alla fram við að skila vel unnu verki |        |                |     |                 |     |          |      |                |      |               |      |          |
|---------------------------------------------------------------------|--------|----------------|-----|-----------------|-----|----------|------|----------------|------|---------------|------|----------|
|                                                                     |        | Alveg ósammála |     | Fremur ósammála |     | Hlutlaus |      | Fremur sammála |      | Alveg sammála |      |          |
|                                                                     | Fjöldi | Fjöldi         | %   | Fjöldi          | %   | Fjöldi   | %    | Fjöldi         | %    | Fjöldi        | %    | Meðaltal |
| Akureyri 2015                                                       | 1160   | 10             | 0,9 | 40              | 3,4 | 256      | 22,1 | 524            | 45,2 | 330           | 28,4 | 3,97     |
| Akureyri 2019                                                       | 958    | 14             | 1,5 | 37              | 3,9 | 145      | 15,1 | 471            | 49,2 | 291           | 30,4 | 4,03     |
| Öll sveitarfélög 2015                                               | 5464   | 46             | 0,8 | 209             | 3,8 | 1478     | 27,0 | 2259           | 41,3 | 1472          | 26,9 | 3,90     |
| Öll sveitarfélög 2019                                               | 6182   | 68             | 1,3 | 196             | 3,8 | 753      | 14,5 | 2558           | 49,4 | 1607          | 31,0 | 4,05     |

Í flestum tilvikum er starfsfólk fremur eða alveg sammála því að finnast vinnufélagarnir leggja sig allan fram við að skila vel unnu verki. Sjá má að meðaltalið fyrir finnast vinnufélagarnir leggi sig alla fram við að skila vel unnu verki hækkar á milli fyrirlagna og flokkast á starfshæfu bili bæði í fyrirlögninni 2015 og í fyrirlögninni 2019.

Meðaltalið fyrir þessa staðhæfingu er aðeins hærra en fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni í fyrirlögninni 2015 en örlítið lægra í fyrirlögninni 2019.

Meðaltalið fyrir það að finnast vinnufélagar leggja sig alla fram við að skila vel unnu verki fyrir öll sveitarfélög sem tóku þátt í rannsókninni hækkaði á milli fyrirlagna og mældist á starfhæfu bili bæði í fyrirlögninni 2015 og í fyrirlögninni 2019.

Tafla 10. Ég á góða(n) vinkonu/vin í vinnunni

| Ég á góða(n) vinkonu/vin í vinnunni |        |                |     |                 |     |          |      |                |      |               |      |          |
|-------------------------------------|--------|----------------|-----|-----------------|-----|----------|------|----------------|------|---------------|------|----------|
|                                     |        | Alveg ósammála |     | Fremur ósammála |     | Hlutlaus |      | Fremur sammála |      | Alveg sammála |      |          |
|                                     | Fjöldi | Fjöldi         | %   | Fjöldi          | %   | Fjöldi   | %    | Fjöldi         | %    | Fjöldi        | %    | Meðaltal |
| Akureyri 2015                       | 1160   | 50             | 4,3 | 83              | 7,2 | 274      | 23,6 | 409            | 35,3 | 344           | 29,7 | 3,79     |
| Akureyri 2019                       | 958    | 52             | 5,4 | 77              | 8,0 | 131      | 13,7 | 321            | 33,5 | 377           | 39,4 | 3,93     |
| Öll sveitarfélög 2015               | 5464   | 220            | 4,0 | 374             | 6,8 | 1592     | 29,1 | 1650           | 30,2 | 1628          | 29,8 | 3,75     |
| Öll sveitarfélög 2019               | 5182   | 244            | 4,7 | 335             | 6,5 | 788      | 15,2 | 1615           | 31,2 | 2200          | 42,5 | 4,00     |

Í flestum tilvikum er starfsfólk fremur eða alveg sammála því að eiga góða vinkonu eða góðan vin í vinnunni. Sjá má að meðaltalið fyrir að eiga góða vinkonu eða góðan vin í vinnunni hækkar á milli fyrirlagna og flokkast á starfshæfu bili bæði í fyrirlögninni 2015 og í fyrirlögninni 2019.

Meðaltalið fyrir þessa staðhæfingu er aðeins hærra en fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni í fyrirlögninni 2015 en aðeins lægra í fyrirlögninni 2019.

Meðaltalið fyrir það að eiga góða vinkonu eða góðan vin í vinnunni fyrir öll sveitarfélög sem tóku þátt í rannsókninni hækkaði á milli fyrirlagna og mældist á starfshæfu bili bæði í fyrirlögninni 2015 og í fyrirlögninni 2019.

## FRAMGANGUR Í STARFI

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir síðustu tvær spurningarnar sem snúa að framgangi í starfi; (11) „Á síðastliðnum 6 mánuðum hefur yfirmaður eða vinnufélagi rætt við mig um frammistöðu mína í starfi“ og (12) „Ég hafði tækifæri til þess að læra að þróast í starfi á síðastliðnum 12 mánuðum“. Svarmöguleikar voru: Alveg sammála, fremur sammála, hlutlaus, fremur sammála og alveg sammála. Meðaltalið segir til um hvort flokka megi staðhæfinguna á aðgerðarbili, starfhæfu bili eða styrkleikabili.

**Tafla 11. Á síðastliðnum 6 mánuðum hefur yfirmaður eða vinnufélagi rætt við mig um frammistöðu mína í starfi**

| Á síðastliðnum 6 mánuðum hefur yfirmaður eða vinnufélagi rætt við mig um frammistöðu mína í starfi |        |                |      |                 |      |          |      |                |      |               |      |          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|----------------|------|-----------------|------|----------|------|----------------|------|---------------|------|----------|
|                                                                                                    |        | Alveg ósammála |      | Fremur ósammála |      | Hlutlaus |      | Fremur sammála |      | Alveg sammála |      |          |
|                                                                                                    | Fjöldi | Fjöldi         | %    | Fjöldi          | %    | Fjöldi   | %    | Fjöldi         | %    | Fjöldi        | %    | Meðaltal |
| Akureyri 2015                                                                                      | 1160   | 363            | 31,3 | 164             | 14,1 | 266      | 22,9 | 201            | 17,3 | 166           | 14,3 | 2,69     |
| Akureyri 2019                                                                                      | 958    | 263            | 27,5 | 102             | 10,6 | 152      | 15,9 | 192            | 20,0 | 249           | 26,0 | 3,06     |
| Öll sveitarfélög 2015                                                                              | 5464   | 1180           | 21,6 | 663             | 12,1 | 1723     | 31,5 | 1025           | 18,8 | 872           | 16,0 | 2,95     |
| Öll sveitarfélög 2019                                                                              | 5182   | 1121           | 21,6 | 456             | 8,8  | 997      | 19,2 | 1030           | 19,9 | 1578          | 30,5 | 3,29     |

Í tiltölulega fáum tilvikum er starfsfólk fremur eða alveg sammála því að á síðastliðnum 6 mánuðum hafi yfirmaður eða vinnufélagi rætt við það um frammistöðu þess í starfi. Sjá má að meðaltalið fyrir það að á síðastliðnum 6 mánuðum hafi yfirmaður eða vinnufélagi rætt við það um frammistöðu þess í starfi hækkað töluvert á milli fyrirlagna en flokkast þó á aðgerðarbili bæði í fyrirlögninni 2015 og í fyrirlögninni 2019.

Meðaltalið fyrir þessa staðhæfingu er nokkuð lægra en fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni bæði í fyrirlögninni 2015 og í fyrirlögninni 2019.

Meðaltalið fyrir það að á síðastliðnum 6 mánuðum hafi yfirmaður eða vinnufélagi rætt við það um frammistöðu þess í starfi fyrir öll sveitarfélög sem tóku þátt í rannsókninni hækkaði á milli fyrirlagna en mældist þó aðeins á aðgerðarbili bæði í fyrirlögninni 2015 og í fyrirlögninni 2019.

Tafla 12. Ég hafði tækifæri til þess að læra að þróast í starfi á síðastliðnum 12 mánuðum

| Ég hafði tækifæri til þess að læra að þróast í starfi á síðastliðnum 12 mánuðum |        |                |      |                 |     |          |      |                |      |               |      |          |
|---------------------------------------------------------------------------------|--------|----------------|------|-----------------|-----|----------|------|----------------|------|---------------|------|----------|
|                                                                                 |        | Alveg ósammála |      | Fremur ósammála |     | Hlutlaus |      | Fremur sammála |      | Alveg sammála |      |          |
|                                                                                 | Fjöldi | Fjöldi         | %    | Fjöldi          | %   | Fjöldi   | %    | Fjöldi         | %    | Fjöldi        | %    | Meðaltal |
| Akureyri 2015                                                                   | 1160   | 94             | 8,1  | 86              | 7,4 | 349      | 30,1 | 389            | 33,5 | 242           | 20,9 | 3,52     |
| Akureyri 2019                                                                   | 958    | 126            | 13,2 | 53              | 5,5 | 207      | 21,6 | 336            | 35,1 | 236           | 24,6 | 3,53     |
| Öll sveitarfélög 2015                                                           | 5464   | 353            | 6,5  | 435             | 8,0 | 1959     | 35,9 | 1619           | 29,6 | 1098          | 20,1 | 3,49     |
| Öll sveitarfélög 2019                                                           | 5182   | 481            | 9,3  | 349             | 6,7 | 1013     | 19,5 | 1748           | 33,7 | 1591          | 30,7 | 3,70     |

Í rétt um helminga tilvika er starfsfólk fremur eða alveg sammála um að hafa tækifæri til þess að læra að þróast í starfi á síðastliðnum 12 mánuðum. Sjá má að meðaltalið fyrir það að hafa tækifæri til þess að læra að þróast í starfi á síðastliðnum 12 mánuðum stendur nær í stað milli fyrirlagna og flokkast aðeins á aðgerðarbili bæði í fyrirlögninni 2015 og í fyrirlögninni 2019.

Meðaltalið fyrir þessa staðhæfingu er aðeins hærra en fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni í fyrirlögninni 2015 en nokkuð lægra en í fyrirlögninni 2019.

Meðaltalið fyrir það að hafa tækifæri til þess að þróast í starfi á síðastliðnum 12 mánuðum fyrir öll sveitarfélög sem tóku þátt í rannsókninni hækkaði töluvert á milli fyrirlagna og mældist aðeins á aðgerðarbili í fyrirlögninni 2015 en á starfhæfu bili í fyrirlögninni 2019.



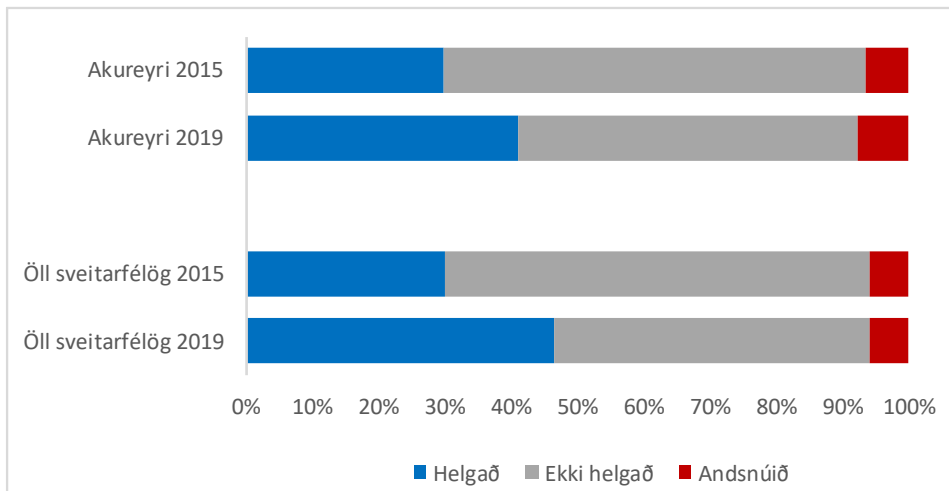
## HELGUN Í STARFI

Í þessum hluta er heildarniðurstaða fyrir helgun í starfi. Helgun í starfi var skipt í þrjá hópa, starfsfólk sem er helgað í starfi, starfsfólk sem er ekki helgað og starfsfólk sem er andsnúið starfinu.

**Helgað starfsfólk** er starfsfólk sem stundar vinnu sína af ástríðu og hefur mikil tengsl við vinnustaðinn. Þetta er starfsfólkið sem drífur vinnustaðinn áfram.

**Ekki helgað starfsfólk** er starfsfólk sem er í raun búið að „stimpla sig út“. Það fer sofandi í gegnum vinnutímann, leggur til tíma en ekki orku eða ástríðu í vinnu sína.

**Andsnúið starfsfólk** er starfsfólk sem er ekki aðeins óánæggt í vinnunni heldur er það einnig upptekið af því að láta óánægjuna í ljós. Alla daga er þetta starfsfólk að grafa undan því sem helgað starfsfólk áorkar.



Mynd 1. Helgun í starfi

Sjá má að um mun hærra hlutfall starfsfólksins er helgað í fyrirlögninni 2019 en 2015 en einnig má sjá að hærra hlutfall er andsnúið í fyrirlögninni 2019 en 2015.

Í fyrirlögninni 2015 er hlutfall starfsfólks sem er helgað mjög svipað og fyrir öll sveitarfélögin í rannsókninni en hlutfallið er lægra í fyrirlögninni 2019. Einnig má sjá að hærra hlutfall starfsfólksins er andsnúið í fyrirlögninni 2019 en fyrir öll sveitarfélögin í rannsókninni.

Hlutfall þeirra sem er helgað hækkar mikið á milli fyrirlagna fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni en hlutfall þeirra sem er andsnúið er mjög svipað í fyrirlögninni 2015 og 2019.

## SAMANTEKT

Í þessari skýrslu er fjallað um helgun í starfi og hún skoðuð fyrir árin 2015 og 2019. Breytingar milli ára eru metnar og niðurstöður voru bornar saman við heildarniðurstöðu 12 annarra sveitarfélaga. Einnig var helgun skipt upp í þrjá flokka þar sem starfsfólkið var flokkað sem helgað, ekki helgað og andsnúið.

Túlka má niðurstöður fyrir staðhæfingar sem meta grunnþarfir í starfi á starfshæfu bili og að þær hafi komið aðeins betur út heldur en fyrir öll sveitarfélög in í rannsókninni.

Staðhæfingar um það hvernig starfsfólk hugsar um eigið framlag og spáir í það hvernig yfirmenn og vinnufélagar sjá það koma í heildina ekki nægilega vel út, sérstaklega ekki hvað varðar hrós og viðurkenningu fyrir vel unnin störf og hvatningu til að þróast í starfi. Báða þessa þætti er hægt að laga á tiltölulega auðveldan hátt án þess að það þurfi að kosta miklu til. Þessar staðhæfingar komu svipað út og fyrir öll sveitarfélög in rannsókninni.

Staðhæfingar um hvernig starfsfólk metur tengsl sín við hópinn og vinnustaðinn mældust allar á starfshæfu bili og því má segja að þær hafi komin nokkuð vel út. Þessar staðhæfingar komu svipað út og fyrir öll sveitarfélög in rannsókninni.

Staðhæfingar um mat á framgangi í starfi komu ekki nægilega vel út og mældust báðar á aðgerðarbili sem þýðir að verulega úrbóta er þar þörf. Það er mjög mikilvægt að starfsfólk fái endurgjöf á starf sitt og tækifæri til að þróast í starfi. Staðhæfingin um endurgjöf á starfið kom mun ver út heldur en fyrir öll sveitarfélög in rannsókninni og einnig staðhæfingin um þróun í starfi, sérstaklega í fyrirlögninni 2019.

Niðurstöðurnar sýna að hlutfall þeirra sem mælist helgað í starfi hækkar verulega á milli fyrirlagna en einnig hlutfall þeirra sem mældust andsnúnir. Einnig sýna niðurstöðurnar að hlutfall þeirra sem er helgað í starfi er nokkuð lægra en hlutfallið fyrir öll sveitarfélög in rannsókninni, sérstaklega í fyrirlögninni 2019.