FLJÓTDALSHÉRAÐ

HELGUN Í STARFI 2015

Hjördís Sigursteinsdóttir

Febrúar 2020

EFNISYFIRLIT

MYNDASKRÁ OG TÖFLUSKRÁ 3

INNGANGUR 4

GRUNNÞARFIR Í STARFI 5

HUGSUN UM EIGIÐ FRAMLAG OG HVERNIG YFIRMENN OG VINNUFÉLAGAR SÉR ÞAÐ 7

MAT STARFSFÓLKS Á TENGSLUM VIÐ HÓPINN OG VINNUSTAÐINN 10

FRAMGANGUR Í STARFI 13

HELGUN Í STARFI 15

SAMANTEKT 16

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 8

Tafla 6. Yfirmaður minn eða vinnufélagi hvetur mig til að þróast í starfi 9

Tafla 7. Álit mitt skiptir máli í vinnunni 10

Tafla 8. Mér finnst starfsemi og hlutverk vinnustaðarins gefa til kynna að starf mitt sé mikilvægt 11

Tafla 9. Vinnufélagar mínir leggja sig alla fram við að skila vel unnu verki 11

Tafla 10. Ég á góða(n) vinkonu/vin í vinnunni 12

Tafla 11. Á síðastliðnum 6 mánuðum hefur yfirmaður eða vinnufélagi rætt við mig um frammistöðu mína í starfi 13

Tafla 12. Ég hafði tækifæri til þess að læra að þróast í starfi á síðastliðnum 12 mánuðum 14

Mynd 1. Helgun í starfi 15

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 árið 2015 og bornar saman við heildarniðurstöður 16 annarra sveitarfélaga árið 2015. 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
Fljótdalshérað 2015	154	-	-	5	3,2	29	18,8	84	54,5	36	23,4	3,98
Öll sveitarfélög 2015	5464	35	0,6	149	2,7	970	17,8	2382	43,6	1928	35,3	4,10

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 starfhæfu bili. Meðaltalið fyrir þessa staðhæfingu er lægra en fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni.

Meðaltalið fyrir það að vita til hvers er ætlast af starfsfólki í starfi sínu fyrir öll sveitarfélög sem tóku þátt í rannsókninni flokkast á styrkleikabili.

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												
		Alveg ósammála		Fremur ósammála		Hlutlaus		Fremur sammála		Alveg sammála		
	Fjöldi	Fjöldi	%	Fjöldi	%	Fjöldi	%	Fjöldi	%	Fjöldi	%	Meðaltal
Fljótdalshérað 2015	154	-	-	18	11,7	33	21,4	87	56,4	16	10,4	3,66
Öll sveitarfélög 2015	5464	124	2,3	657	12,0	1377	25,2	2431	44,5	875	16,0	3,60

Í flestum tilvikum er starfsfólk fremur eða alveg sammála því að hafa þau tæki og gögn sem nauðsynleg eru til að sinna starfinu vel og flokkast á aðgerðar bili. Meðaltalið fyrir þessa staðhæfingu er hærra en fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni.

Meðaltalið fyrir það að hafa tæki og gögn sem nauðsynleg eru til að sinna starfinu vel fyrir öll sveitarfélög sem tóku þátt í rannsókninni mældist á aðgerðar bili.

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
Fljótdalshérað 2015	154	1	0,6	10	6,5	42	27,3	85	55,2	16	10,4	3,68
Öll sveitarfélög 2015	5464	63	1,2	347	6,4	1521	27,8	2435	44,6	1098	20,1	3,96

Í langflestum tilvikum 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 og flokkast á aðgerðarhæfu bili. Meðaltalið fyrir þessa staðhæfingu er lægra en fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni.

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 mældist á starfhæfu bili.

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
Fljótdalshérað 2015	154	20	13,0	27	17,5	53	34,4	30	19,5	24	15,6	3,07
Öll sveitarfélög 2015	5464	1094	20,0	767	14,0	1565	28,6	1186	21,7	852	15,6	2,99

Í vel innan við helmingi tilvika er starfsfólk fremur eða alveg sammála því að hafa fengið hrós eða viðurkenningu fyrir vel unnin störf á síðustu vikum og flokkast á aðgerðarbili. Meðaltal fyrir þessa staðhæfingu er hærra en fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni.

Meðaltalið fyrir það að hafa fengið hrós og viðurkenningu fyrir vel unnin störf á síðustu vikum fyrir öll sveitarfélög sem tóku þátt í rannsókninni mældist á aðgerðarbili.

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
Fljótdalshérað 2015	154	3	1,9	15	9,7	52	33,8	49	31,8	35	22,7	3,64
Öll sveitarfélög 2015	5464	195	3,6	337	6,2	1370	25,1	1889	34,6	1673	30,6	3,83

Í rúmlega helmingi tilvika er starfsfólk fremur eða alveg sammála því að yfirmaður þess eða vinnufélagi beri umhyggju fyrir því sem einstaklingi mældist á aðgerðarbili. Meðaltalið fyrir þessa staðhæfingu er lægra en fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni.

Meðaltalið fyrir það að yfirmaður eða vinnufélagi beri umhyggju fyrir því sem einstaklingi fyrir öll sveitarfélög sem tóku þátt í rannsókninni mældist á starfhæfu bili.

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
Fljótdalshérað 2015	154	8	5,2	20	13,0	65	42,2	40	26,0	21	13,6	3,30
Öll sveitarfélög 2015	5464	195	3,6	337	6,2	1370	25,1	1889	34,6	1673	30,6	3,42

Í innan við helmingi tilvika er starfsfólk fremur eða alveg sammála því að yfirmaður þess eða vinnufélagi hvetji það til að þróast í starfi og flokkast á aðgerðarbili. Meðaltalið fyrir þessa staðhæfingu er lægra en fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni.

Meðaltalið fyrir það að yfirmaður eða vinnufélagi hvetji starfsfólk til að þróast í starfi fyrir öll sveitarfélög sem tóku þátt í rannsókninni mældist á aðgerðarbili.

MAT STARFSFÓLKS Á TENGSLUM 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
Fljótdalshérað 2015	154	4	2,6	8	5,2	49	31,8	61	39,6	32	20,8	3,71
Öll sveitarfélög 2015	5464	216	4,0	393	7,2	1641	30,0	2057	37,6	1157	21,2	3,65

Í flestum tilvikum er starfsfólk fremur eða alveg sammála því að álit þess skipti máli í vinnunni og flokkast á starfhæfu bili. Meðaltalið fyrir þessa staðhæfingu er hærra en fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni.

Meðaltalið fyrir það að álit þess skipti máli í vinnunni fyrir öll sveitarfélög sem tóku þátt í rannsókninni mældist á aðgerðarbili.

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
Vestmannaeyjar 2015	143	-	-	4	2,6	42	27,3	58	37,7	50	32,5	4,00
Öll sveitarfélög 2015	5464	110	2,0	254	4,6	1480	27,1	1879	34,3	1741	31,9	3,89

Í flestum tilvikum er starfsfólk fremur eða alveg sammála því að finnast starfsemi og hlutverk vinnustaðarins gefa til kynna að starf þess sé mikilvægt og flokkast á starfhæfu bili. Meðaltalið fyrir þessa staðhæfingu er hærra en fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni.

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 mældist á starfhæfu bili.

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
Fljótdalshérað 2015	154	-	-	1	0,6	37	24,0	71	46,1	45	29,2	4,04
Öll sveitarfélög 2015	5464	46	0,8	209	3,8	1478	27,0	2259	41,3	1472	26,9	3,90

Í flestum tilvikum er starfsfólk fremur eða alveg sammála því að finnast vinnufélagarnir leggja sig allan fram við að skila vel unnu verki og flokkast á starfshæfu bili. Meðaltalið fyrir þessa staðhæfingu er hærra en fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni.

Meðaltalið fyrir það að finnast vinnufélagar leggja sig alla fram við að skila vel unnu verki fyrir öll sveitarfélög sem tóku þátt í rannsókninni mældist á starfhæfu bili.

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
Fljótdalshérað 2015	154	1	0,6	10	6,5	47	30,5	54	35,1	42	27,3	3,82
Öll sveitarfélög 2015	5464	220	4,0	374	6,8	1592	29,1	1650	30,2	1628	29,8	3,75

Í flestum tilvikum er starfsfólk fremur eða alveg sammála því að eiga góða vinkonu eða góðan vin í vinnunni og flokkast á starfhæfu bili. Meðaltalið fyrir þessa staðhæfingu er hærra en fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni.

Meðaltalið fyrir það að eiga góða vinkonu eða góðan vin í vinnunni fyrir öll sveitarfélög sem tóku þátt í rannsókninni mældist á starfhæfu bili.

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
Fljótdalahérað 2015	154	24	15,6	25	16,2	51	33,1	26	16,9	28	18,2	3,06
Öll sveitarfélög 2015	5464	1180	21,6	663	12.1	1723	31,5	1025	18,8	872	16,0	2,95

Í rúmlega þriðjungi tilvika er starfsfólk fremur eða alveg sammála því að á síðastliðnum 6 mánuðum hafi yfirmaður eða vinnufélagi rætt við það um frammistöðu þess í starfi og flokkast á aðgerðarbili. Meðaltalið fyrir þessa staðhæfingu er hærra en fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni.

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 mældist á aðgerðarbili.

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
Fljótdalshérað 2015	154	6	3,9	32	20,8	48	31,2	43	27,9	25	16,2	3,32
Öll sveitarfélög 2015	5464	353	6,5	435	8,0	1959	35,9	1619	29,6	1098	20,1	3,49

Í innan við helmings tilvika er starfsfólk fremur eða alveg sammála um að hafa tækifæri til þess að læra að þróast í starfi á síðastliðnum 12 mánuðum og flokkast á aðgerðarbili. Meðaltalið fyrir þessa staðhæfingu er lægra en fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni.

Meðaltalið fyrir það að hafa tækifæri til þess að þróast í starfi á síðastliðnum 12 mánuðum fyrir öll sveitarfélög sem tóku þátt í rannsókninni mældist á aðgerðarbili.

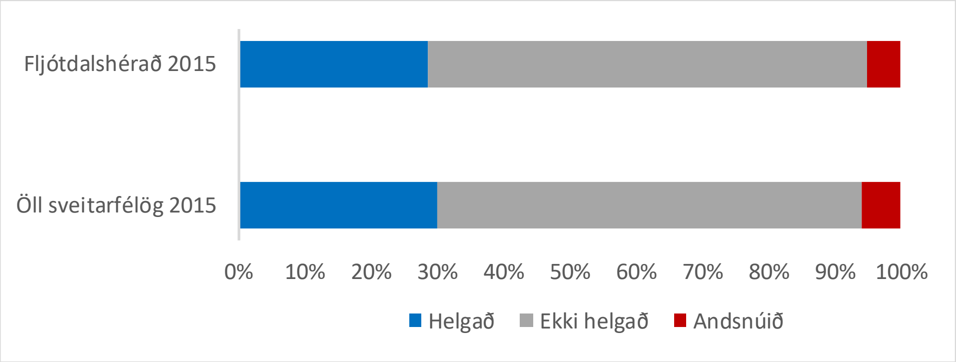
HELGUN Í STARFI

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 óánægt 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 hlutfall helgaðs starfsfólks er tæp 29%, örlítið lægra en hlutfallið fyrir öll sveitarfélögin í rannsókninni. Einnig má sjá hlutfall starfsfólks sem er andsnúið er um 5%, örlítið lægra en hlutfallið fyrir öll sveitarfélögin í rannsókninni.

Hlutfall þeirra sem er helgað fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni er 30% og hlutfall þeirra sem er andsnúið er 6%.

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. Helgun mældist 29% og hlutfall andsnúna er 5%.

Túlka má niðurstöður fyrir staðhæfingar sem meta grunnþarfir í starfi þannig að sveitarfélagið mæti ekki nægilega grunnþörfum starfsfólksins og mikilvægt að huga betur að því að starfsfólkið hafi þau tæki og gögn sem nauðsynleg eru til að sinna starfinu vel. Staðhæfingar um grunnþarfir í starfi eru aðeins lægri en fyrir öll sveitarfélögin í rannsókninni.

Staðhæfingar um það hvernig starfsfólk hugsar um eigið framlag og spáir í það hvernig yfirmenn og vinnufélagar sjái það koma í heildina ekki nægilega vel út. Alla þessa þætti er hægt að laga á tiltölulega auðveldan hátt án þess að það þurfi að kosta miklu til. Þessar staðhæfingar eru almennt lægri en fyrir öll sveitarfélögin í rannsókninni.

Staðhæfingar um hvernig starfsfólk metur tengsl sín við hópinn og vinnustaðinn mældust á starfhæfu bili. Það er mikilvægt að starfsfólk hafi sterka tengingu við vinnustaðinn því það hefur áhrif á vellíðan á vinnustað. Þessar staðhæfingar eru almennt hærri í fyrirlögninni 2019 en fyrir öll sveitarfélögin í rannsókninni.

Staðhæfingar um mat á framgangi í starfi komu ekki nægilega vel út og þarna er verulega úrbóta þörf. Það er mjög mikilvægt að starfsfólk fái endurgjöf á starf sitt og tækifæri til að þróast í starfi. Þessar staðhæfingar komu svipað út og fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni.