HAFNARFJARÐARBÆR

HELGUN Í STARFI

Samanburður 2015 og 2019

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 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
Hafnarfjörður 2015	934	1	0,1	42	4,5	117	12,5	442	47,5	332	35,5	4,14
Hafnarfjörður 2019	842	4	0,4	23	2,7	45	5,4	453	53,9	317	37,7	4,26
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 starfhæfu bili í fyrirlögninni 2015 og í fyrirlögninni 2019. Meðaltalið hækkar milli fyrirlagna og mældist á starfshæfu bili í fyrirlögninni 2015 en styrkleikabili í fyrirlögninni 2019.

Meðaltalið fyrir þessa staðhæfingu er aðeins hærra en fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni í fyrirlögninni 2015 en mun 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												
		Alveg ósammála		Fremur ósammála		Hlutlaus		Fremur sammála		Alveg sammála		
	Fjöldi	Fjöldi	%	Fjöldi	%	Fjöldi	%	Fjöldi	%	Fjöldi	%	Meðaltal
Hafnarfjörður 2015	934	50	5,4	193	20,7	195	20,9	396	42,4	100	10,7	3,32
Hafnarfjörður 2019	842	15	1,8	105	12,5	122	14,5	419	49,8	181	21,5	3,77
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 meira en helmingi tilvika 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 hækkar á milli fyrirlagna og flokkast því á aðgerðarbili í fyrirlögninni 2015 en starfhæfu bili í fyrirlögninni 2019.

Meðaltalið fyrir þessa staðhæfingu er lægra en fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni í fyrirlögninni 2015 en mun 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 starfshæfu 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
Hafnarfjörður 2015	934	12	1,3	84	9,0	230	24,6	433	46,4	175	18,7	3,72
Hafnarfjörður 2019	842	8	1,0	37	4,4	95	11,3	449	53,3	252	30,0	4,07
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 flestum 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. Sjá má að meðaltal fyrir það að hafa tækifæri í vinnunni til þess að gera það sem það kann best á hverjum degi stendur hækkar verulega á milli fyrirlagna og flokkast á starfhæfu bili bæði í fyrirlögninni 2015 og 2019.

Meðaltalið fyrir þessa staðhæfingu er lægra en fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni í fyrirlögninni 2015 en hærra 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
Hafnarfjörður 2015	934	217	23,2	163	17,5	200	21,4	211	22,6	143	15,3	2,89
Hafnarfjörður 2019	842	166	19,7	116	13,8	154	18,3	229	27,2	177	21,0	3,16
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 hækkar á milli fyrirlagna og flokkast samt á aðgerðarbili bæði í fyrirlögninni 2015 og 2019.

Meðaltalið fyrir þessa staðhæfingu er aðeins lægra en fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni í fyrirlögninni 2015 en hærra 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
Hafnarfjörður 2015	934	39	4,2	65	7,0	178	19,1	356	38,1	296	31,7	3,86
Hafnarfjörður 2019	842	25	3,0	25	3,0	117	13,9	322	38,2	353	41,9	4,13
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 tilvika er starfsfólk fremur eða alveg sammála því að yfirmaður þess eða vinnufélagi beri umhyggju fyrir því sem einstaklingi. Sjá má að meðaltalið fyrir að yfirmaður eða vinnufélagi beri umhyggju fyrir því sem einstaklingi hækkar töluvert 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 bæði fyrirlögninni 2015 og 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
Hafnarfjörður 2015	934	77	8,2	98	10,5	261	27,9	320	34,3	178	19,1	3,45
Hafnarfjörður 2019	842	43	5,1	55	6,5	179	21,3	306	36,3	259	30,8	3,81
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 rúmlega 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 hækkaði á milli fyrirlagna og flokkast því á aðgerðarbili í fyrirlögninni 2015 en á starfshæfu bili í fyrirlögninni 2019.

Meðaltalið fyrir þessa staðhæfingu er aðeins hærra en fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni bæði í fyrirlögninni 2015 og 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 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
Hafnarfjörður 2015	934	46	4,9	69	7,4	263	28,2	366	39,2	190	20,3	3,63
Hafnarfjörður 2019	842	25	3,0	36	4,3	138	16,4	397	47,1	246	29,2	3,95
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 meira en helmingi tilvika 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 á milli fyrirlagna og flokkast á aðgerðarbili í fyrirlögninni 2015 en starfhæfu bili í fyrirlögninni 2019.

Meðaltalið fyrir þessa staðhæfingu er aðeins lægra en fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni í fyrirlögninni 2015 en nokkuð hærra 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 starfshæfu 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
Hafnarfjörður 2015	934	25	2,7	49	5,2	225	24,1	342	36,6	293	31,4	3,89
Hafnarfjörður 2019	842	9	1,1	30	3,6	95	11,3	332	39,4	376	44,7	4,23
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 langflestum 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 finnast starfsemi og hlutverk vinnustaðarins gefa til kynna að starf þess sé mikilvægt hækkar töluvert á milli fyrirlagna og flokkast á starfshæfu bili í fyrirlögninni 2015 en á styrkleikabili í fyrirlögninni 2019.

Meðaltalið fyrir þessa staðhæfingu er sama og fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni í fyrirlögninni 2015 en hærra 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 starfhæfu 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
Hafnarfjörður 2015	934	11	1,2	47	5,0	202	21,6	385	41,2	289	30,9	3,96
Hafnarfjörður 2019	842	7	0,8	32	3,8	121	14,4	434	51,5	248	29,5	4,05
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 langflestum 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 hærra í fyrirlögninni 2015 en það sama 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
Hafnarfjörður 2015	934	44	4,7	83	8,9	205	21,9	258	27,6	344	36,8	3,83
Hafnarfjörður 2019	942	25	3,0	46	5,5	130	15,4	271	32,2	370	43,9	4,09
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 hærra en fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni bæði í fyrirlögninni 2015 og 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 starfhæfu 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
Hafnarfjörður 2015	934	202	21,6	138	14,7	257	27,5	193	20,7	144	15,4	2,93
Hafnarfjörður 2019	842	127	15,1	43	5,1	125	14,8	184	21,9	363	43,1	3,73
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 rúmum 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. Sjá má að meðaltalið fyrir það að á síðastliðnum 6 mánuðum hafi yfirmaður eða vinnufélagi rætt við það um frammistöðu þess í starfi hækkar mikið á milli fyrirlagna og flokkast á aðgerðarbili í fyrirlögninni 2015 en á starfshæfu bili í fyrirlögninni 2019.

Meðaltalið fyrir þessa staðhæfingu er nokkuð hærra en fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni í fyrirlögninni 2015 en nokkuð lægra 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
Hafnarfjörður 2015	934	61	6,5	95	10,2	310	33,2	293	31,4	175	18,7	3,46
Hafnarfjörður 2019	842	48	5,7	43	5,1	145	17,2	269	31,9	337	40,0	3,95
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 hækkar töluvert milli fyrirlagna og flokkast aðeins á aðgerðarbili í fyrirlögninni 2015 en á starfhæfu bili í fyrirlögninni 2019.

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

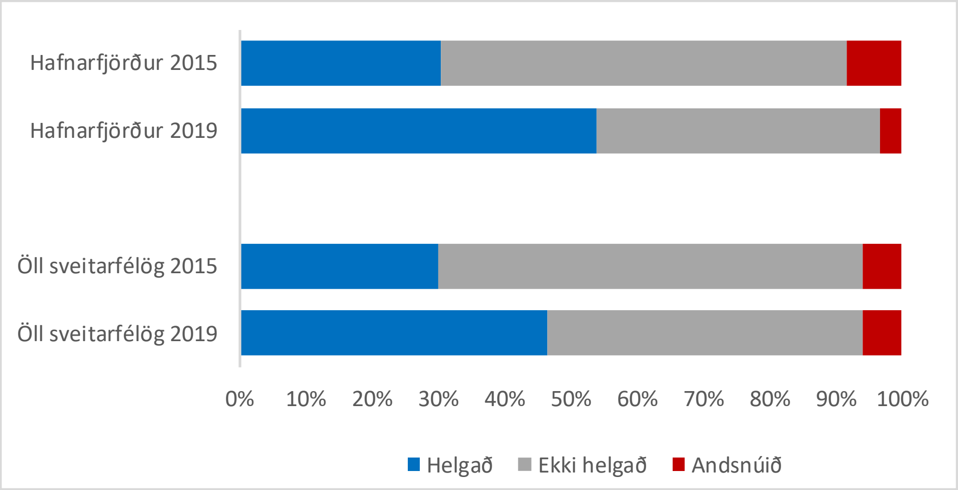
HELGUN Í STARFI

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 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 um mun hærra hlutfall starfsfólksins er helgað í fyrirlögninni 2019 en 2015 en einnig má sjá að hlutfall þeirra sem er andsnúið er mikið lægra í fyrirlögninni 2019 en 2015.

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

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. Heilt yfir þá má sjá að það er mun meiri helgun í starfi í fyrirlögninni 2019 en 2015 og margar staðhæfingar hækka verulega á milli fyrirlagna.

Túlka má niðurstöður fyrir staðhæfingar sem meta grunnþarfir í starfi þannig að starfsfólk veit vel til hvers það er ætlast til af því í starfi en hefur ekki tæki og gögn sem nauðsynleg eru til að sinna starfinu. Úr því þarf að bæta. Þessar tvær staðhæfingar koma betur út heldur en fyrir öll sveitarfélögin 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 betur út en fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni.

Staðhæfingar um hvernig starfsfólk metur tengsl sín við hópinn og vinnustaðinn mældust allar á starfshæfu bili nema hvort álit skipti máli í vinnunni í fyrirlögninni 2015. Segja að þessar staðhæfingarhafi komin nokkuð vel út, aðeins betur en fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni.

Staðhæfingar um mat á framgangi í starfi komu ekki nægilega vel út í fyrirlögninni 2015 en mun betur í fyrirlögninni 2019. Þarna er alveg hægt að gera betur en 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 betur út heldur en fyrir öll sveitarfélögin í 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 og hlutfall þeirra sem mældust andsnúnir lækkaði verulega. Einnig sýna niðurstöðurnar að hlutfall þeirra sem er helgað í starfi er nokkuð hærra en hlutfallið fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni í fyrirlögninni 2019.