

# MOSFELLSBÆR

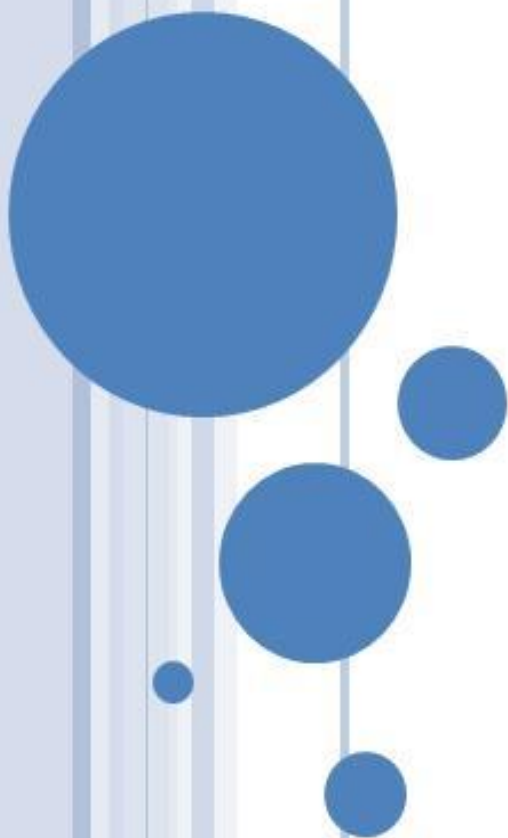
## STARFSÁNÆGJA, LÖNGUN TIL AÐ HÆTTA Í STARFI OG STARFSANDI

---

Samanburður 2010, 2011, 2013, 2015 og 2019

**Hjördís Sigursteinsdóttir**

**Október 2020**



## EFNISYFIRLIT

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| MYNDASKRÁ.....                    | 3 |
| INNGANGUR .....                   | 4 |
| STARFSÁNÆGJA .....                | 5 |
| LÖNGUN TIL AÐ HÆTTA Í STARFI..... | 6 |
| STARFSANDI .....                  | 7 |
| SAMANTEKT .....                   | 8 |

## MYNDASKRÁ

|                                                                                                                        |   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| Mynd 1. Þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) í starfi mínu .....                                                  | 5 |
| Mynd 2. Ég hugsa oft um að hætta í núverandi starfi .....                                                              | 6 |
| Mynd 3. Er góður starfsandi ríkjandi á vinnustaðnum? .....                                                             | 7 |
| Mynd 4. Starfsánægja, starfsandi og löngun til að hætta í starfi 2010-2019 .....                                       | 8 |
| Mynd 5. Starfsánægja, starfsandi og löngun til að hætta í starfi fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni 2010-2019 ..... | 9 |

## INNGANGUR

Starfsánægja er öllum mikilvæg; ekki bara starfsfólkinu heldur vinnustaðnum líka. Til eru ýmsar skilgreiningar á starfsánægju en flestar þeirra eiga það sammerkt að fjalla um viðhorf til vinnu og bæði huglæg og tilfinningaleg viðbrögð starfsfólks gagnvart því starfi sem það gegnir. Locke er einn þeirra sem hefur skilgreint hugtakið og hann heldur því fram að starfsánægja endurspegli jákvætt viðhorf til starfsins í hlutfalli við þarfir starfsfólks, það er að segja jákvætt tilfinningalegt ástand sem er afleiðing af skynjun eða reynslu starfsfólks af starfinu. Hann leggur áherslu á að annað hvort þrífist fólk í starfi eða ekki og að það þurfi að vera samræmi á milli þarfa starfsfólks og þess hvað það fær út úr starfinu. Einnig bendir hann á að það sé mikilvægt að starfsfólk viti við hverju má búast í starfi. Samkvæmt Locke er starfsánægja lykilþáttur í líðan starfsfólks á vinnustað og hún getur haft áhrif á fjarveru, starfsmannaveltu og frammistöðu á vinnustað. Starfsfólk sem er ánægt í starfi kostar vinnustaðinn minna þar sem starfsánægja leiðir til meiri skilvirkni og meiri hvatningar til að bæta frammistöðu í starfi.

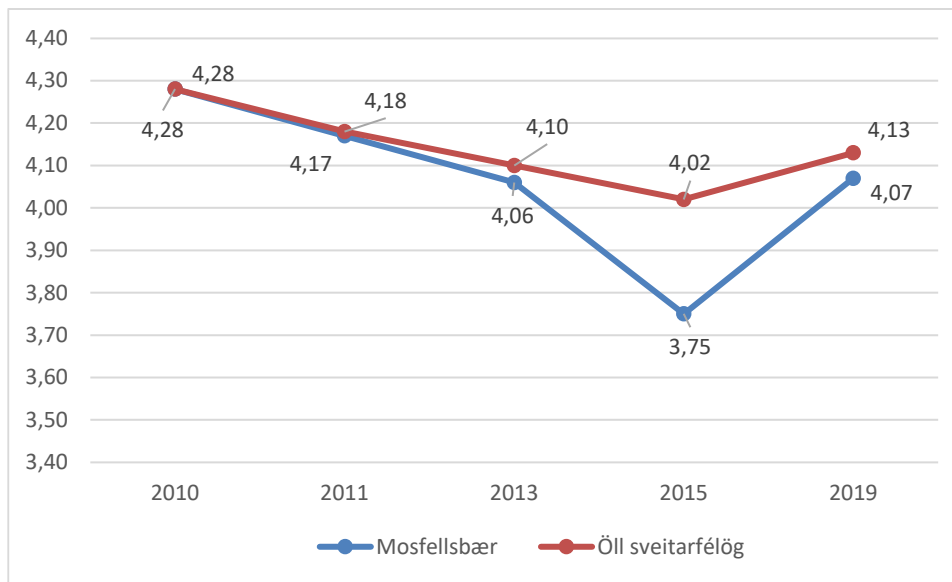
Í þessari skýrslu er starfsánægja og starfsandi skoðuð fyrir árin 2010, 2011, 2013, 2015 og 2019. Breytingar milli ára eru metnar og niðurstöður bornar saman við heildarniðurstöðu 19 annarra sveitarfélaga árin 2010, 2011 og 2013, 16 annara sveitarfélaga árið 2015 og 12 annarra sveitarfélaga árið 2019.

Skýrslunni er skipt upp í 5 hluta; (1) Inngangur, (2) starfsánægja, (3) löngun til að hætta í starfi, (4) starfsandi og (5) samantekt.

Starfsánægja og starfsandi var mælt með tveimur fullyrðingum og einni spurningu; (1) „Þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) í starfi mínu“, (2) „Ég hugsa oft um að hætta í núverandi starfi“, (3) „Er góður starfsandi ríkjandi á vinnustaðnum?“. Gefnir voru fimm svarmöguleikar við staðhæfingunum: mjög ósammála, frekar ósammála, hvorki ósammála né sammála, frekar sammála, mjög sammála. Við spurningunni voru einnig fimm svarmöguleikar: Mjög sjaldan, fremur sjaldan, stundum, fremur oft, mjög oft eða alltaf. Gefið var að alltaf væri sama bil á milli svarmöguleika og hver svarmöguleiki fékk tölugildi 1 til 5 og þannig reiknað út meðaltal fyrir starfsánægju, löngun til að hætta í starfi og starfsanda.

## STARFSÁNÆGJA

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir staðhæfinguna „Þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) í starfi mínu“. Svarmöguleikar fimm voru: Mjög ósammála, frekar ósammála, hvorki sammála né ósammála, frekar sammála og mjög sammála. Reiknað var meðaltal sem liggur á bilinu 1-5 og segir til um hversu sammála viðkomandi var að þegar á heildina er litið var hann ánægður í starfi sínu. Hærra meðaltal þýðir meira sammála því að vera ánægð(ur) í starfi.



**Mynd 1. Þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) í starfi mínu**

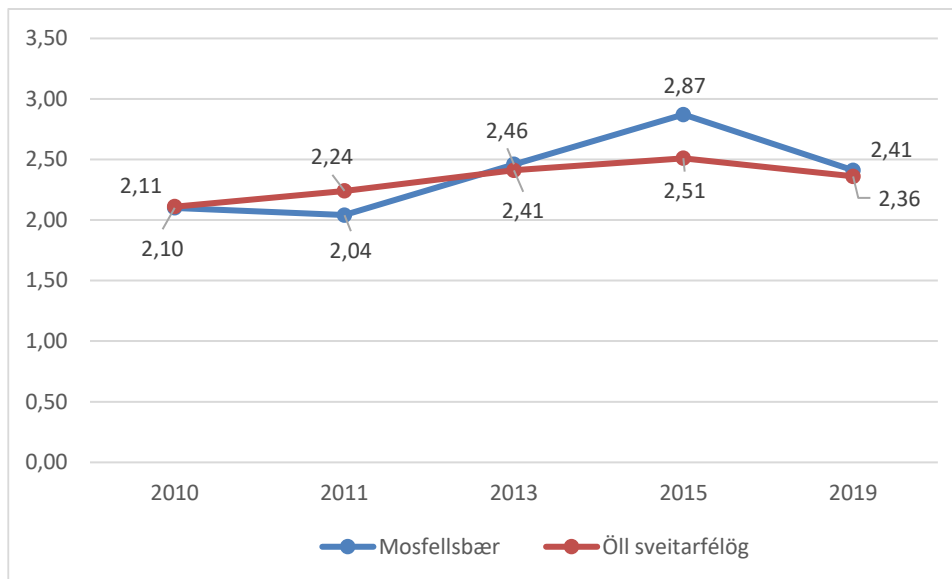
Sjá má að meðaltalið fyrir almenna starfsánægju liggur á bilinu 3,75-4,28, lægst í fyrirlögninni 2015 og hæst í fyrirlögninni 2010.

Sjá má að almenn starfsánægja er sú sama í fyrstu fyrirlögninni og fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni en lægri í hinum fyrirlögnunum.

Meðaltalið fyrir almenna starfsánægju mældist á bilinu 4,02-4,28 fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni, lægst í fyrirlögninni 2015 og hæst í fyrirlögninni 2010.

## LÖNGUN TIL AÐ HÆTTA Í STARFI

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir staðhæfinguna; „Ég hugsa oft um að hætta í núverandi starfi“. Svarmöguleikar fimm voru: Mjög ósammála, frekar ósammála, hvorki sammála né ósammála, frekar sammála og mjög sammála. Reiknað var meðaltal sem liggur á bilinu 1-5 og segir til um hversu sammála viðkomandi var að hugsa oft um að hætta í núverandi starfi. Hærra meðaltal þýðir meira sammála því að hugsa oft um að hætta í núverandi starfi.



**Mynd 2. Ég hugsa oft um að hætta í núverandi starfi**

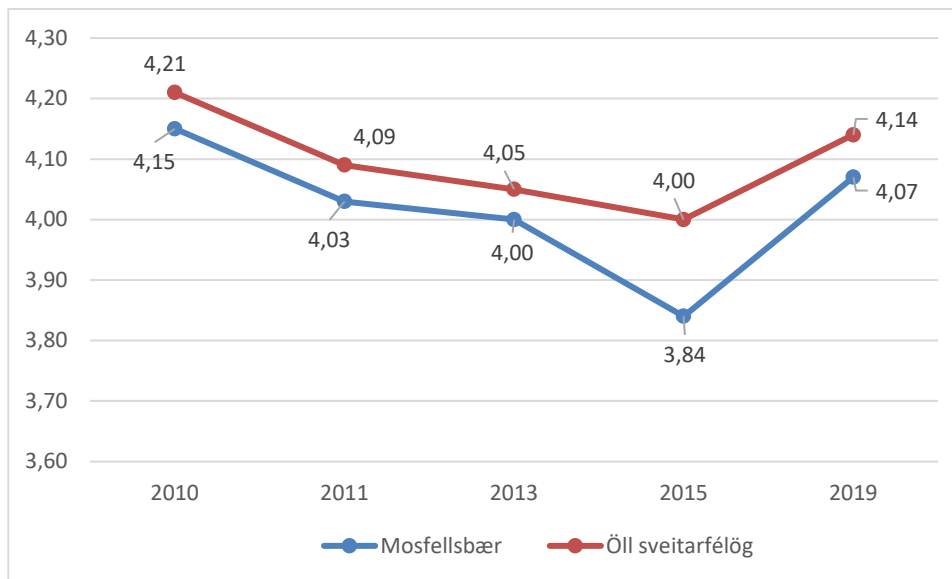
Sjá má að meðaltalið fyrir löngun til að hætta í starfi liggur á bilinu 2,04-2,87, lægst í fyrirlögninni 2011 og hæst í fyrirlögninni 2015.

Sjá má að meðaltalið fyrir löngun til að hætta í starfi er lægra en hjá starfsfólki í öllum sveitarfélögum í rannsókninni í fyrstu tveimur fyrirlögnunum en hærra í síðustu þremur.

Meðaltalið fyrir löngun til að hætta í starfi mældist á bilinu 2,11-2,51 fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni, lægst í fyrirlögninni 2010 og hæst í fyrirlögninni 2015.

## STARFSANDI

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir spurninguna „Er góður starfsandi ríkjandi á vinnustaðnum?“ Svarmöguleikar fimm voru: Mjög sjaldan eða aldrei, fremur sjaldan, stundum, fremur oft og mjög oft eða alltaf. Reiknað var meðaltal sem liggur á bilinu 1-5 og segir til um hversu sjaldan eða oft góður starfsandi var ríkjandi á vinnustaðnum. Lægra meðaltal þýðir sjaldan góður starfsandi ríkjandi á vinnustaðnum og hærra meðaltal þýðir oftar góður starfsandi ríkjandi á vinnustaðnum.



**Mynd 3. Er góður starfsandi ríkjandi á vinnustaðnum?**

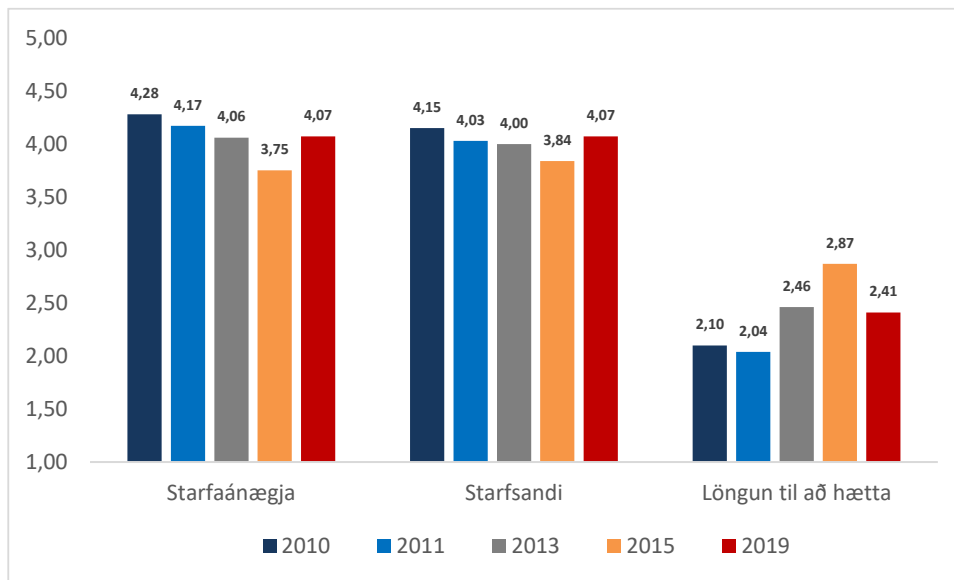
Sjá má að meðaltalið fyrir starfsanda liggur á bilinu 3,84-4,15, lægst í fyrirlögninni 2015 og hæst í fyrirlögninni 2010.

Sjá má að starfsandinn mældist að meðaltali lægra en hjá starfsfólki í öllum sveitarfélögum í rannsókninni í öllum fyrirlögnunum.

Meðaltalið starfsanda mældist á bilinu 4,00-4,21 fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni, lægst í fyrirlögninni 2015 og hæst í fyrirlögninni 2010.

## SAMANTEKT

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir starfsánægju, starfsanda og löngun til að hætta í starfi. Sjá má breytingar á milli ára hjá sveitarfélaginu 2010, 2011, 2013, 2015 og 2019 og hjá öllum sveitarfélögum í rannsókninni.

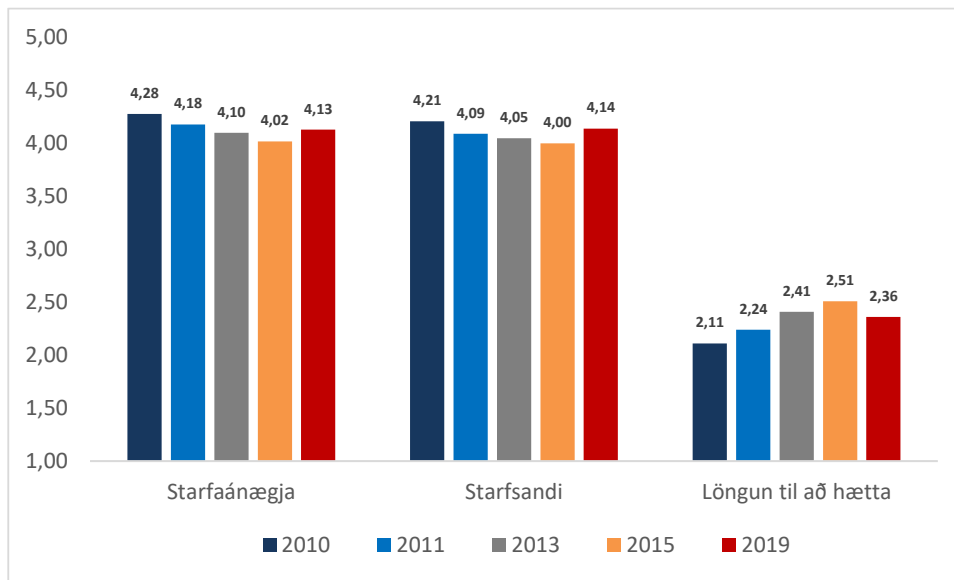


**Mynd 4. Starfsánægja, starfsandi og löngun til að hætta í starfi 2010-2019**

Niðurstöðurnar sýna að meðaltalið fyrir starfsánægju lækkar í fyrstu fjórum fyrirlögnum spurningalistans en hækkar í þeirri síðustu. Þó svo að meðaltalið fyrir starfsánægju hafi hækkað verulega í síðustu fyrirlögninni er það þó samt mun lægra en í þeirri fyrstu. Þessar niðurstöður segja okkur þó að starfsánægja batnaði í lok rannsóknartímans.

Meðaltalið fyrir starfsanda lækkar í fyrstu fjórum fyrirlögnunum en hækkar í þeirri síðustu. Þetta segir okkur að starfsandinn versnaði verulega á rannsóknartímanum en batnaði 2019 en þó samt mældist meðaltalið 2019 ekki eins hátt og 2010.

Meðaltalið fyrir löngun til að hætta í starfi hækkaði í fyrstu fjórum fyrirlögnunum en lækkaði síðan aftur í þeirri síðustu. Þessar niðurstöður sýna að löngun til að hætta í starfi jókst verulega fram til ársins 2015 en þá snérist þróunin við og löngun til að hætta í starfi minnkaði í lok rannsóknartímans. Meðaltalið 2019 er þó mun hærra en 2010.



**Mynd 5. Starfsánægja, starfsandi og löngun til að hætta í starfi fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni 2010-2019**

Niðurstöðurnar sýna að meðaltalið fyrir starfsánægju lækkar á milli fyrstu fjögurra fyrirlagnanna og hækkar svo aftur 2019. Þó starfsánægja hafi mælst hærri í síðustu fyrirlögninni þá mældist hún ekki eins há og í upphafi rannsóknartímans.

Sömu þróun má sjá fyrir starfsanda og starfsánægju, lækkun í fyrstu fjórum fyrirlögnum spurningalistans og hækkun í þeirri síðustu. Þó starfsandinn hafi mælst hærri í síðustu fyrirlögninni þá mældist hann ekki eins hár og í upphafi rannsóknartímans.

Sömu þróun er einnig að sjá fyrir löngun til að hætta í starfi, meðaltalið fyrir löngun til að hætta í starfi hækkaði í fyrstu fjórum fyrirlögnum spurningalistans en lækkaði svo í þeirri síðustu. Þó löngun til að hætta í starfi hafi mælst lægri í síðustu fyrirlögninni þá mældist hún ekki eins lág og í upphafi rannsóknartímans.