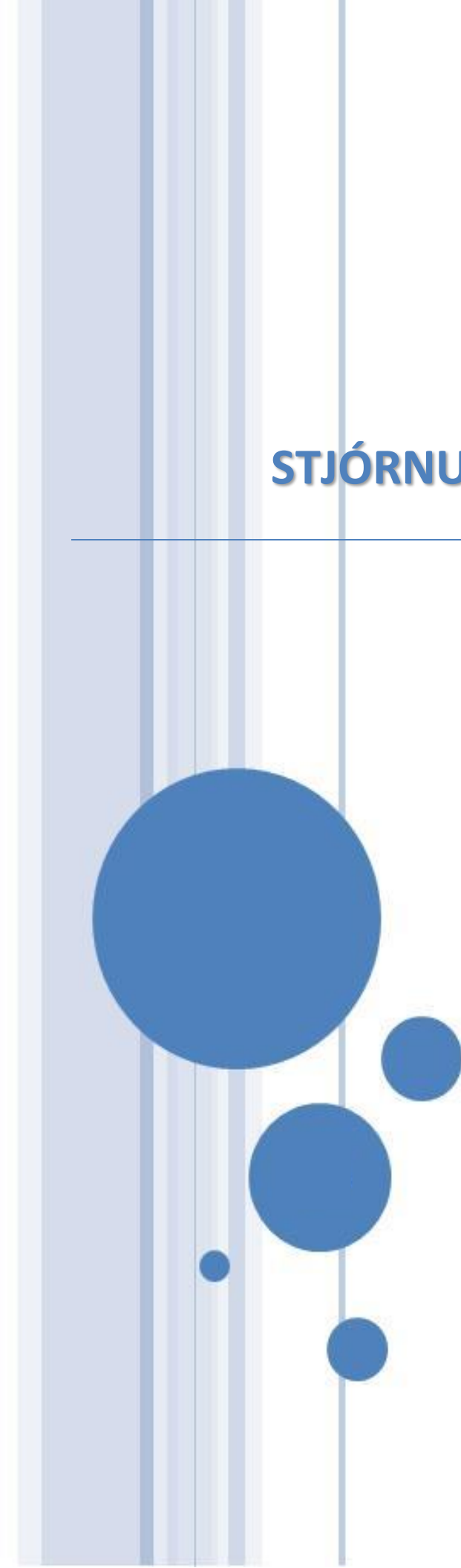


The left side of the page features a series of vertical stripes in various shades of blue and light blue. Overlaid on these stripes are several blue circles of different sizes, arranged in a cluster that extends from the middle to the bottom of the page.

AKRANES

STJÓRNUN Á VINNUSTAÐ 2010-2013

Hjördís Sigursteinsdóttir

Febrúar 2020

EFNISYFIRLIT

MYNDASKRÁ.....	3
INNGANGUR	4
ÁNÆGJA MEÐ STJÓRNUN	5
HVATNING TIL AÐ TAKA ÞÁTT Í ÁKVÖRDUNUM.....	6
ÚTDEILING VERKEFNA.....	7
RÉttlæti og jafnræði í framkomu	8
SAMSKIPTI VIÐ NÆSTA YFIRMANN	9
STJÓRNUN Á VINNUSTAÐ	10
SAMANTEKT	11

MYNDASKRÁ

Mynd 1. Þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) með stjórnun vinnustaðarins.....	5
Mynd 2. Hvetur næsti yfirmaður þig til að taka þátt í mikilvægum ákvörðunum?	6
Mynd 3. Útdeilir næsti yfirmaður þinn verkefnum á hlutlægan og réttlátan hátt?	7
Mynd 4. Gætir næsti yfirmaður þinn réttlætis og jafnræðis í framkomu sinni við starfsmenn?	8
Mynd 5. Valda samskipti þín við næsta yfirmann þinn þér streitu?	9
Mynd 6. Stjórnun á vinnustað 2010-2013	10

INNGANGUR

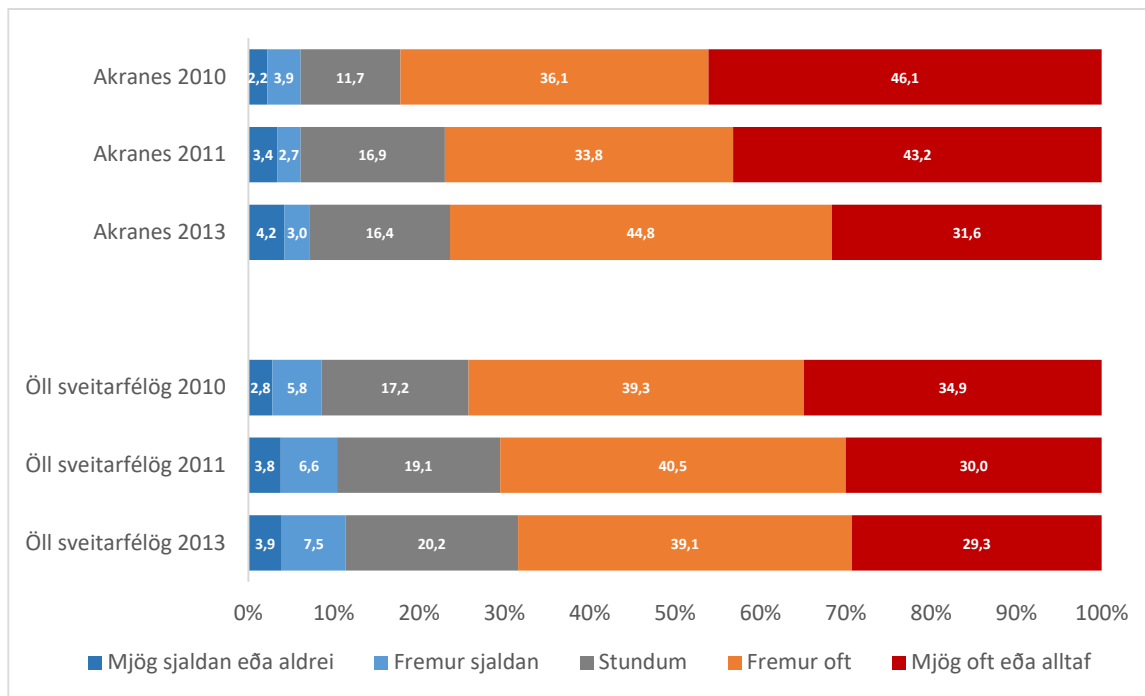
Í þessari skýrslu er stjórnun á vinnustað skoðuð fyrir árin 2010, 2011 og 2013. Breytingar milli ára eru metnar og niðurstöður bornar saman við heildarniðurstöðu 19 annarra sveitarfélaga.

Skýrslunni er skipt upp í átta hluta; (1) Inngangur, (2) Ánægja með stjórnun, (3) Hvatning til að taka þátt í ákvörðunum, (4) Útdeiling verkefna, (5) Réttlæti og jafnfræði í framkomu, (6) Samskipti við næsta yfirmann (7) Stjórnun vinnustaðarins og (8) samantekt.

Stjórnun vinnustaðarins var mælt með einni staðhæfingu og fjórum spurningum; (1) „Þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) með stjórnun vinnustaðarins“, (2) „Hvetur næsti yfirmaður þig til að taka þátt í mikilvægum ákvörðunum?“, (3) „Útdeilir næsti yfirmaður þinn verkefnum á hlutlægan og réttlátan hátt?“, (4) „Gætir næsti yfirmaður þinn réttlætis og jafnræðis í framkomu sinni við starfsmenn?“, (5) Valda samskipti þín við næsta yfirmann þinn þér streitu?“. Gefnir voru fimm svarmöguleikar; Mjög sjaldan eða aldrei, fremur sjaldan, stundum, fremur oft og 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 stjórnun vinnustaðarins þannig að herra meðaltal þýðir meiri ánægja með stjórnun vinnustaðarins. Snúa þurfti kvarðanum á spurningu 5 þannig að herra gildi var betra.

ÁNÆGJA MEÐ STJÓRNUN

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir staðhæfinguna „þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) með stjórnun vinnustaðarins“. Svarmöguleikar 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 viðkomandi var ánægð(ur) með stjórnun vinnustaðarins. Meðaltalið sést ekki á mynd 1 en var notað í útreikningum á stjórnun vinnustaðarins.



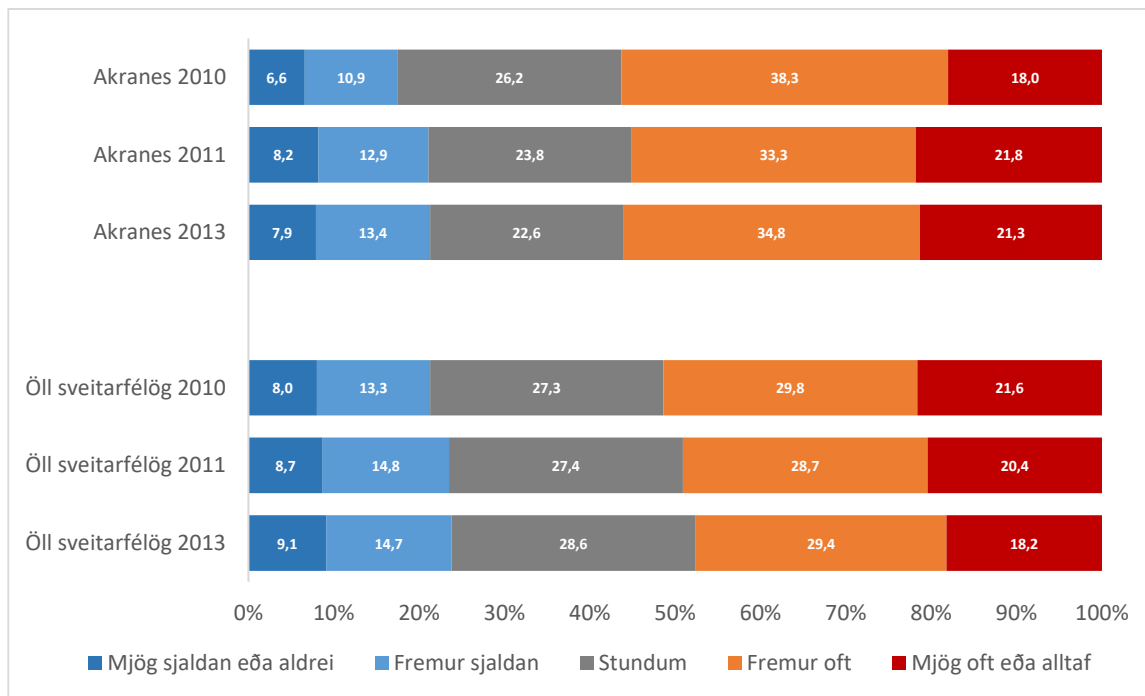
Mynd 1. Þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) með stjórnun vinnustaðarins

Sjá má að 76-82% töldu fremur oft eða mjög oft eða alltaf að þegar á heildina var litið þá var það ánægt með stjórnun vinnustaðarins. Hlutfall þeirra sem var mjög sjaldan eða aldrei ánægt með stjórnun vinnustaðarins lá á bilinu 2,2-4,2%, hæst í fyrirlögninni 2013, auk þess sem 2,7-3,9% til viðbótar var fremur sjaldan ánægt með stjórnun vinnustaðarins, hæst í fyrirlögninni 2010.

Horft til allra sveitarfélaga í rannsókninni má sjá að 68-74% töldu fremur oft eða mjög oft eða alltaf að þegar á heildina var litið þá var það ánægt með stjórnun vinnustaðarins. Hlutfall þeirra sem var mjög sjaldan eða aldrei ánægt með stjórnun vinnustaðarins lá á bilinu 2,8-3,9%, hæst í fyrirlögninni 2013, auk þess sem 5,8-7,5% til viðbótar var fremur sjaldan ánægt með stjórnun vinnustaðarins, hæst í fyrirlögninni 2013.

HVATNING TIL AÐ TAKA ÞÁTT Í ÁKVÖRÐUNUM

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir spurninguna „Hvetur næsti yfirmaður þinn þig til að taka þátt í mikilvægum ákvörðunum?“. Svarmöguleikar 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 næsti yfirmaður hvatti viðkomandi til að taka þátt í ákvörðunum. Meðaltalið sést ekki á mynd 2 en var notað í útreikningum á stjórnun vinnustaðarins.



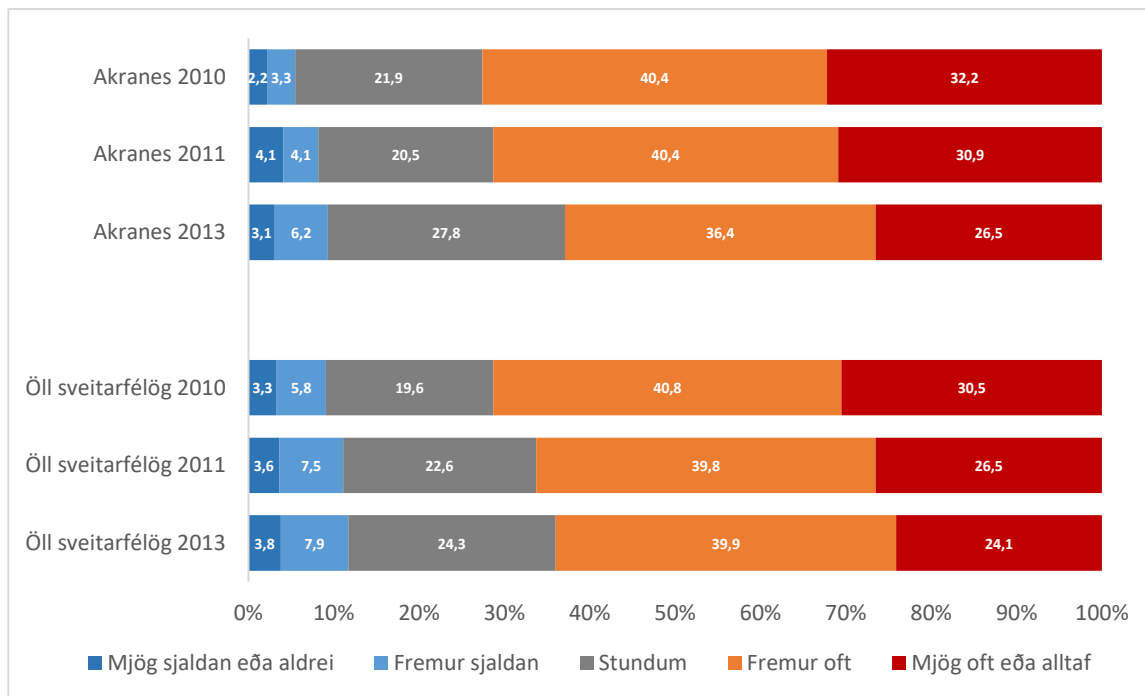
Mynd 2. Hvetur næsti yfirmaður þig til að taka þátt í mikilvægum ákvörðunum?

Sjá má að 55-56% töldu fremur oft eða mjög oft eða alltaf að næsti yfirmaður hafi hvatt það til að taka þátt í mikilvægum ákvörðunum. Hlutfall þeirra sem taldi mjög sjaldan eða aldrei að næsti yfirmaður hafi hvatt það til að taka þátt í mikilvægum ákvörðunum lá á bilinu 6,6-8,2%, hæst í fyrirlögninni 2011, auk þess sem 10,9-13,4% til viðbótar taldi fremur sjaldan að yfirmaður hafi hvatt það til að taka þátt í mikilvægum ákvörðunum, hæst í fyrirlögninni 2013.

Horft til allra sveitarfélaga í rannsókninni má sjá að 48-51% töldu fremur oft eða mjög oft eða alltaf að næsti yfirmaður hafi hvatt það til að taka þátt í mikilvægum ákvörðunum. Hlutfall þeirra sem taldi mjög sjaldan eða aldrei að næsti yfirmaður hafi hvatt það til að taka þátt í mikilvægum ákvörðunum lá á bilinu 8,0-9,1%, hæst í fyrirlögninni 2013, auk þess sem 13,3-14,8% til viðbótar taldi fremur sjaldan að yfirmaður hafi hvatt það til að taka þátt í mikilvægum ákvörðunum, hæst í fyrirlögninni 2011.

ÚTDEILING VERKEFNA

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir spurninguna „Útdeilir næsti yfirmaður þinn verkefnum á hlutlægan og réttlátan hátt?“. Svarmöguleikar 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 næsti yfirmaður útdeildi verkefnum á hlutlægan og réttlátan hátt. Meðaltalið sést ekki á mynd 3 en var notað í útreikningum á stjórnun vinnustaðarins.



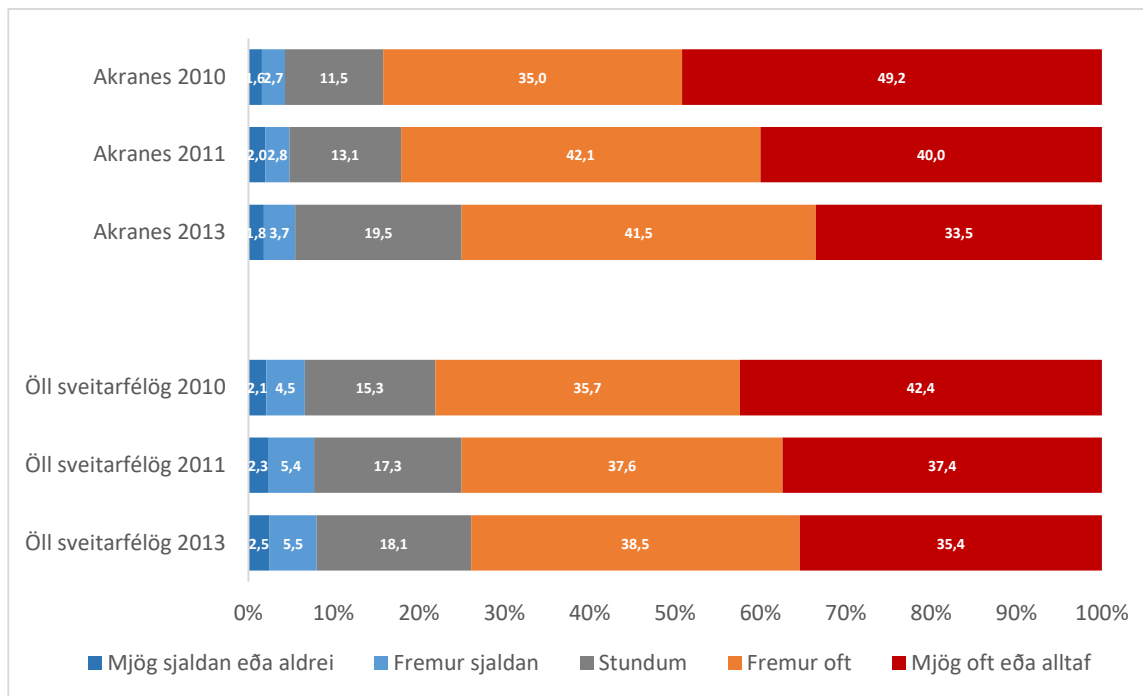
Mynd 3. Útdeilir næsti yfirmaður þinn verkefnum á hlutlægan og réttlátan hátt?

Sjá má að 63-73% töldu fremur oft eða mjög oft eða alltaf að næsti yfirmaður útdeildi verkefnum á hlutlægan og réttlátan hátt. Hlutfall þeirra sem taldi mjög sjaldan eða aldrei að næsti yfirmaður hafi útdeilt verkefnum á hlutlægan og réttlátan hátt lá á bilinu 2,2-4,1%, hæst í fyrirlögninni 2011, auk þess sem 3,3-6,2% til viðbótar töldu fremur sjaldan að næsti yfirmaður útdeildi verkefnum á hlutlægan og réttlátan hátt, hæst í fyrirlögninni 2013.

Horft til allra sveitarfélaga í rannsókninni má sjá að 64-71% töldu fremur oft eða mjög oft eða alltaf að næsti yfirmaður útdeildi verkefnum á hlutlægan og réttlátan hátt. Hlutfall þeirra sem taldi mjög sjaldan eða aldrei að næsti yfirmaður hafi útdeilt verkefnum á hlutlægan og réttlátan hátt lá á bilinu 3,3-3,8%, hæst í fyrirlögninni 2013, auk þess sem 5,8-7,9% til viðbótar töldu fremur sjaldan að næsti yfirmaður útdeildi verkefnum á hlutlægan og réttlátan hátt, hæst í fyrirlögninni 2013.

RÉTTLÆTI OG JAFNRÆÐI Í FRAMKOMU

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir spurninguna „Gætir næsti yfirmaður þinn réttlætis og jafnræðis í framkomu sinni við starfsmenn?“. Svarmöguleikar 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 næsti yfirmaður gætti réttlætis og jafnræðis í framkomu sinni við starfsmenn. Meðaltalið sést ekki á mynd 4 en var notað í útreikningum á stjórnun vinnustaðarins.



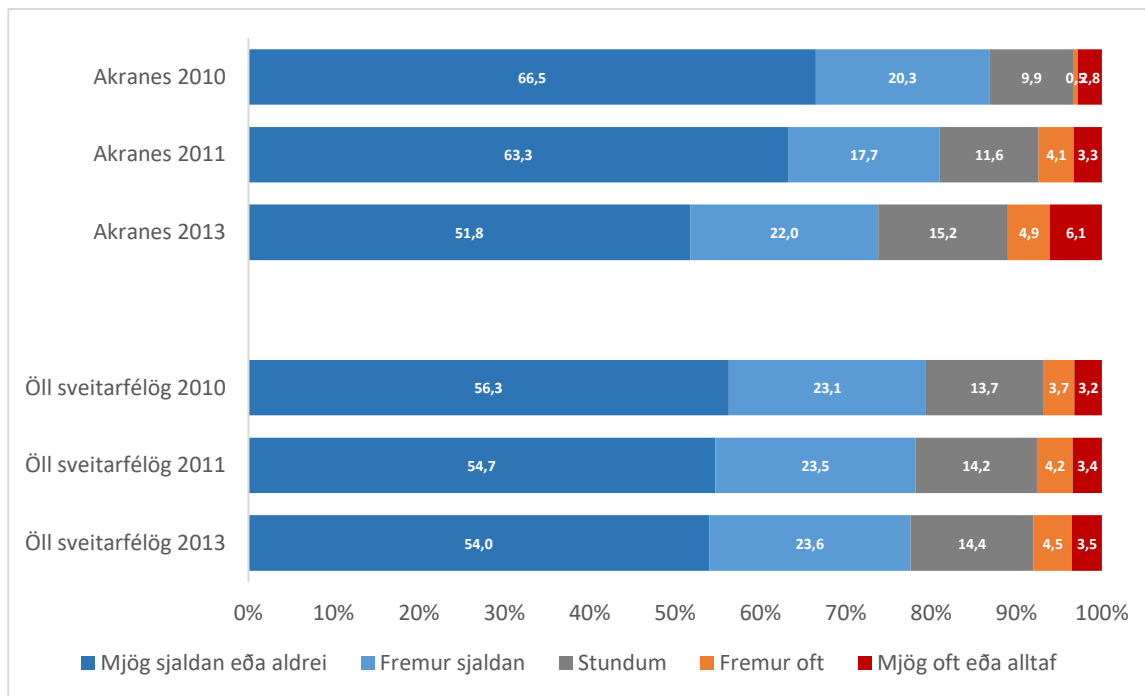
Mynd 4. Gætir næsti yfirmaður þinn réttlætis og jafnræðis í framkomu sinni við starfsmenn?

Sjá má að 75-84% töldu fremur oft eða mjög oft eða alltaf að næsti yfirmaður gætti réttlætis og jafnræðis í framkomu sinni við starfsmenn. Hlutfall þeirra sem taldi mjög sjaldan eða aldrei að næsti yfirmaður gætti réttlætis og jafnræðis í framkomu sinni við starfsmenn lá á bilinu 1,6-2,0%, hæst í fyrirlögninni 2011, auk þess sem 2,7-3,7% til viðbótar töldu fremur sjaldan að næsti yfirmaður gætti réttlætis og jafnræðis í framkomu sinni við starfsmenn, hæst í fyrirlögninni 2013.

Horft til allra sveitarfélaga í rannsókninni má sjá að 74-78% töldu fremur oft eða mjög oft eða alltaf að næsti yfirmaður gætti réttlætis og jafnræðis í framkomu sinni við starfsmenn. Hlutfall þeirra sem taldi mjög sjaldan eða aldrei að næsti yfirmaður gætti réttlætis og jafnræðis í framkomu sinni við starfsmenn lá á bilinu 2,1-2,5%, hæst í fyrirlögninni 2013, auk þess sem 4,5-5,5% til viðbótar töldu fremur sjaldan að næsti yfirmaður gætti réttlætis og jafnræðis í framkomu sinni við starfsmenn, hæst í fyrirlögninni 2013.

SAMSKIPTI VIÐ NÆSTA YFIRMANN

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir spurninguna „Valda samskipti þín við næsta yfirmann þér streitu?“. Svarmöguleikar voru: Mjög sjaldan eða aldrei, fremur sjaldan, stundum, fremur oft og mjög oft eða alltaf. Reiknað var meðaltal sem liggur á bilinu 1-5. Í þessari spurningu var kvarðanum snúið við þannig að meðaltalið segir til um hversu oft eða sjaldan samskipti við næsta yfirmann olli þeim streitu. Meðaltalið sést ekki á mynd 5 en var notað í útreikningum á stjórnun vinnustaðarins.



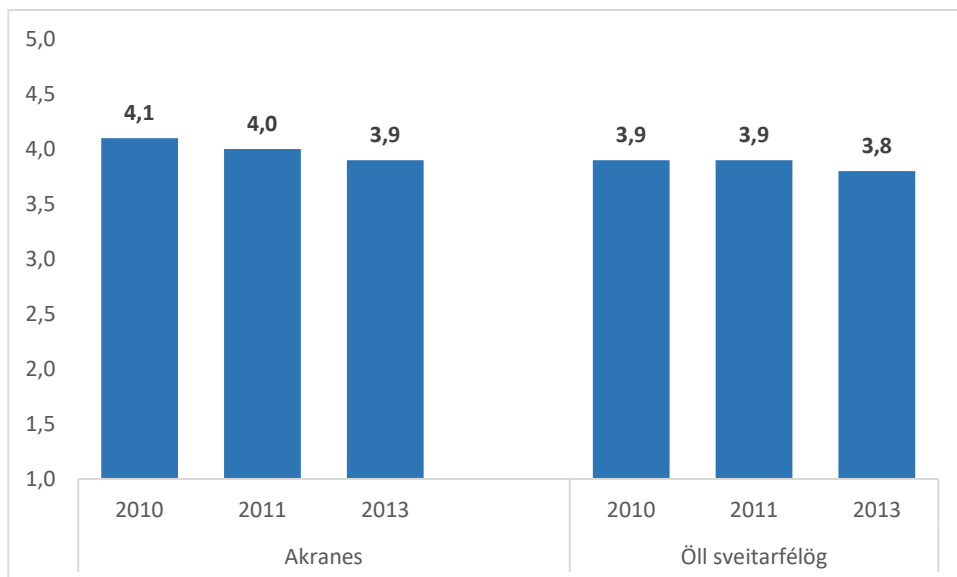
Mynd 5. Valda samskipti þín við næsta yfirmann þinn þér streitu?

Sjá má að 74-87% töldu fremur sjaldan eða mjög sjaldan eða aldrei að samskipti við næsta yfirmann hafi valdið þeim streitu. Hlutfall þeirra sem taldi mjög oft eða alltaf að samskipti þeirra við næsta yfirmann hafi valdið þeim streitu lá á bilinu 2,8-6,1%, hæst í fyrirlögninni 2013, auk þess sem 0,5-4,9% til viðbótar töldu fremur oft að samskipti við næsta yfirmann hafi valdið þeim streitu, hæst í fyrirlögninni 2013.

Horft til allra sveitarfélaga í rannsókninni má sjá að 78-79% töldu fremur sjaldan eða mjög sjaldan eða aldrei að samskipti við næsta yfirmann hafi valdið þeim streitu. Hlutfall þeirra sem taldi oft eða alltaf að samskipti þeirra við næsta yfirmann hafi valdið þeim streitu lá á bilinu 3,2-3,5%, hæst í fyrirlögninni 2013, auk þess sem 3,7-4,5% til viðbótar töldu fremur oft að samskipti við næsta yfirmann hafi valdið þeim streitu, hæst í fyrirlögninni 2013.

STJÓRNUN Á VINNUSTAÐ

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir stjórnun á vinnustað. Sjá má breytingar á milli ára hjá sveitarfélaginu 2010, 2011, 2013, 2015 og 2019 og hjá öllum sveitarfélögum í rannsókninni.



Mynd 6. Stjórnun á vinnustað 2010-2013

Niðurstöðurnar sýna að meðaltalið fyrir stjórnun á vinnustað lá á bilinu 3,9-4,1. Meðaltalið fyrir stjórnun á vinnustað mældist 4,1 í fyrstu fyrirlögninni en lækkaði svo um 0,1 stig í næstu tveimur fyrirlögnum og mældist 3,9 í fyrirlögninni 2013. Þetta þýðir að meðaltalið fyrir stjórnun á vinnustað mældist lægra í lok rannsóknarinnar en í upphafi hennar.

Einnig má sjá að meðaltalið fyrir stjórnun á vinnustað er hærra en hjá öllum sveitarfélögum í rannsókninni í öllum fyrirlögnunum.

Niðurstöðurnar sýna að meðaltalið fyrir stjórnun á vinnustað fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni lá á bilinu 3,8-3,9, mældist lægst 3,8 í fyrirlögninni 2013 en 3,9 í hinum fyrirlögnunum.

SAMANTEKT

Í þessari skýrslu er fjallað um stjórnun á vinnustað sem mælt var með einni staðhæfingu og fjórum spurningum sem snúa að ánægju með stjórnun vinnustaðarins, hvatningu til að taka þátt í ákvörðunum, útteilingu verkefna, réttlæti og jafnræði í framkomu og samskipti við næsta yfirmann. Stjórnun á vinnustað var skoðuð fyrir árin 2010, 2011 og 2013. Breytingar milli ára voru metnar og niðurstöður bornar saman við heildarniðurstöðu 19 annarra sveitarfélaga.

Niðurstöðurnar sýna að meðaltalið fyrir stjórnun á vinnustað lá á bilinu 3,9-4,1. Meðaltalið fyrir stjórnun á vinnustað mældist 4,1 í fyrstu fyrirlögninni en lækkaði svo um 0,1 stig í næstu tveimur fyrirlögnum og mældist 3,9 í fyrirlögninni 2013. Þetta þýðir að meðaltalið fyrir stjórnun á vinnustað mældist lægra í lok rannsóknarinnar en í upphafi hennar.

Einnig má sjá að meðaltalið fyrir stjórnun á vinnustað er hærra en hjá öllum sveitarfélögum í rannsókninni í öllum fyrirlögnunum.

Niðurstöðurnar sýna að meðaltalið fyrir stjórnun á vinnustað fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni lá á bilinu 3,8-3,9, mældist lægst 3,8 í fyrirlögninni 2013 en 3,9 í hinum fyrirlögnunum.