

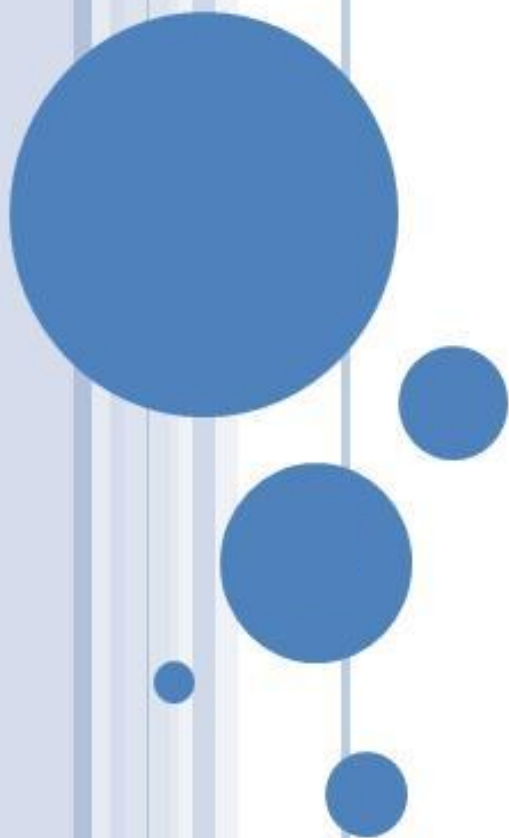
# FJALLABYGGÐ

## STJÓRNUN Á VINNUSTAÐ 2010-2019

---

**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 2010-2019 .....                                                     | 10 |

## INNANGUR

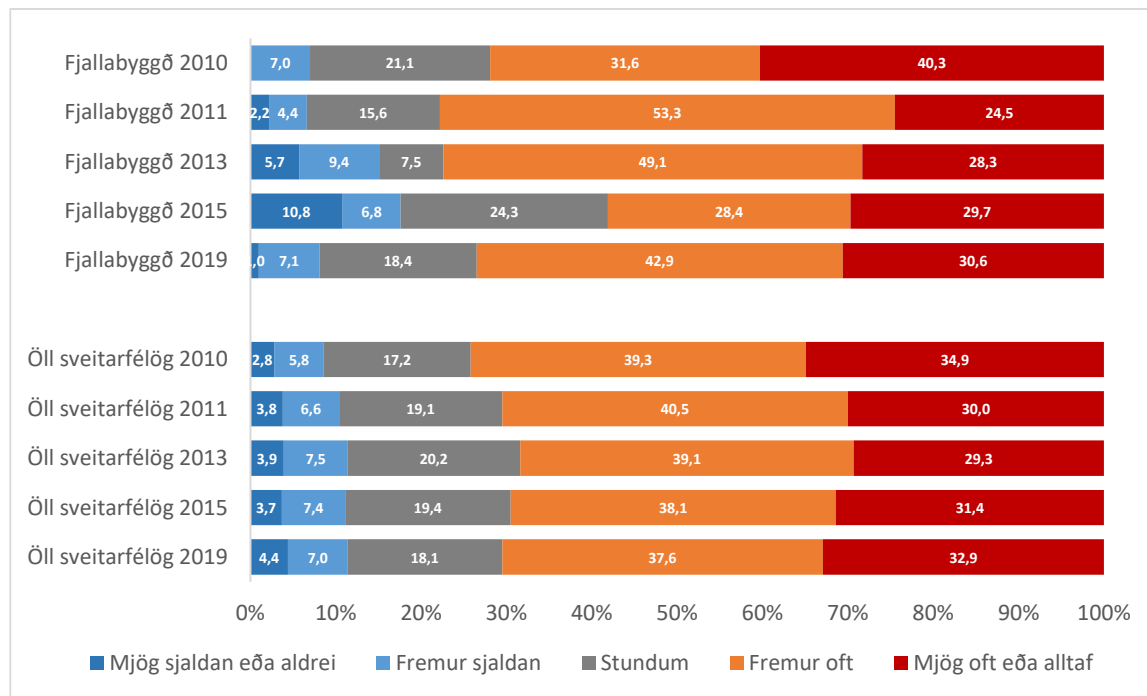
Í þessari skýrslu er stjórnun á vinnustað skoðuð fyrir árin 2010, 2011, 2013, 2015 og 2019. Breytingar milli ára eru metnar og niðurstöður bornar saman við heildarniðurstöðu 19 annarra sveitarfélaga árin 2010, 2011 og 2013, 16 annara sveitarfélaga árið 2015 og 12 annarra sveitarfélaga árið 2019.

Skýrslunni er skipt upp í 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 jafnfræðis 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 hærra meðaltal þýðir meiri ánægja með stjórnun vinnustaðarins. Snúa þurfti kvarðanum á spurningu 5 þannig að hærra 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.



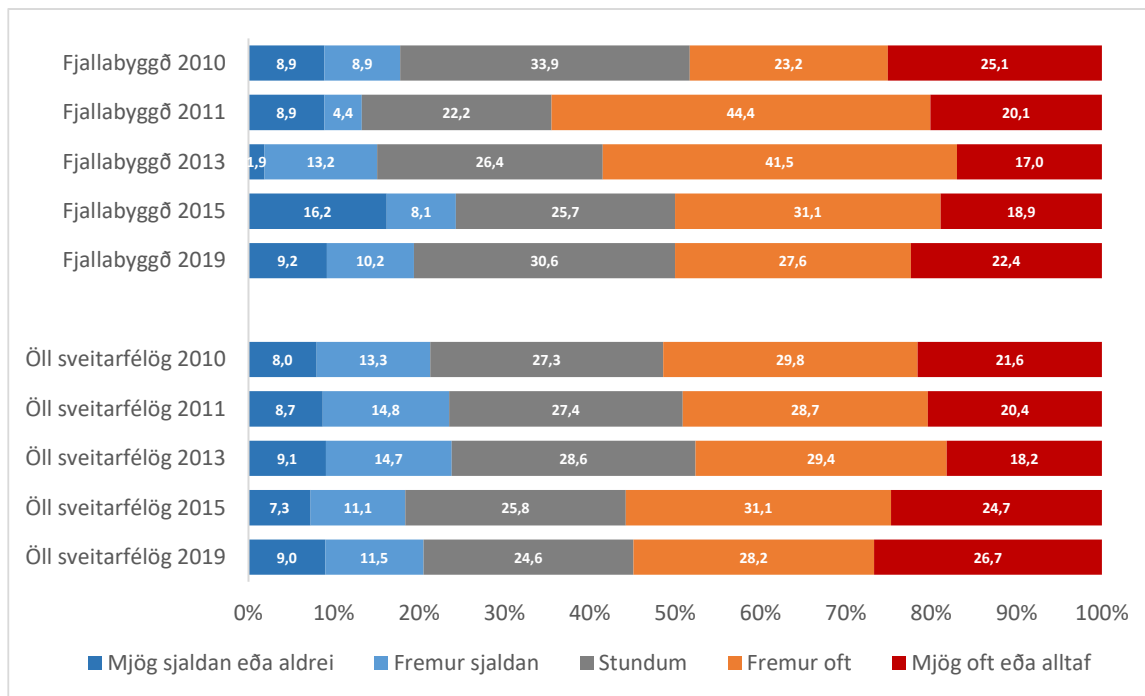
Mynd 1. Þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) með stjórnun vinnustaðarins

Sjá má að 58-79% 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 0,0-10,8%, hæst í fyrirlögninni 2015, auk þess sem 4,4-9,4% til viðbótar var fremur sjaldan ánægt með stjórnun vinnustaðarins, hæst í fyrirlögninni 2013.

Horft til allra sveitarfélaga í rannsókninni má sjá að 68-75% 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 2,8-4,4%, hæst í fyrirlögninni 2019, 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.



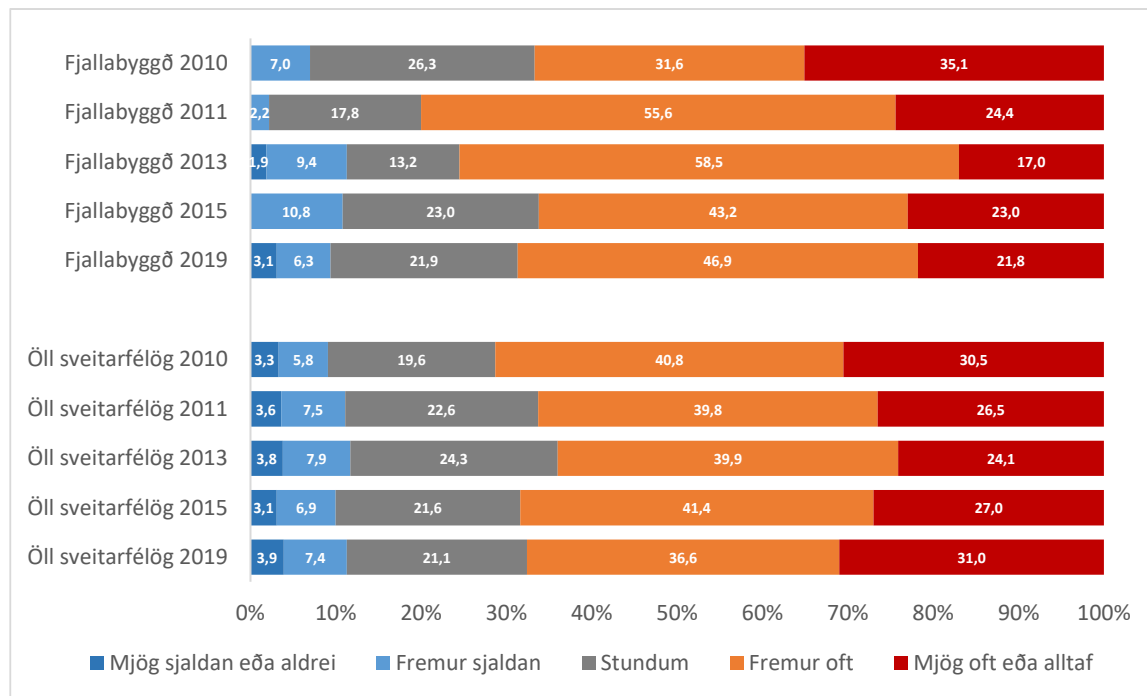
**Mynd 2. Hvetur næsti yfirmaður þig til að taka þátt í mikilvægum ákvörðunum?**

Sjá má að 48-65% 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 1,9-16,2%, hæst í fyrirlögninni 2015, auk þess sem 4,4-13,2% 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 48-56% 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 7,3-9,1%, hæst í fyrirlögninni 2013, auk þess sem 11,1-14,8% 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.



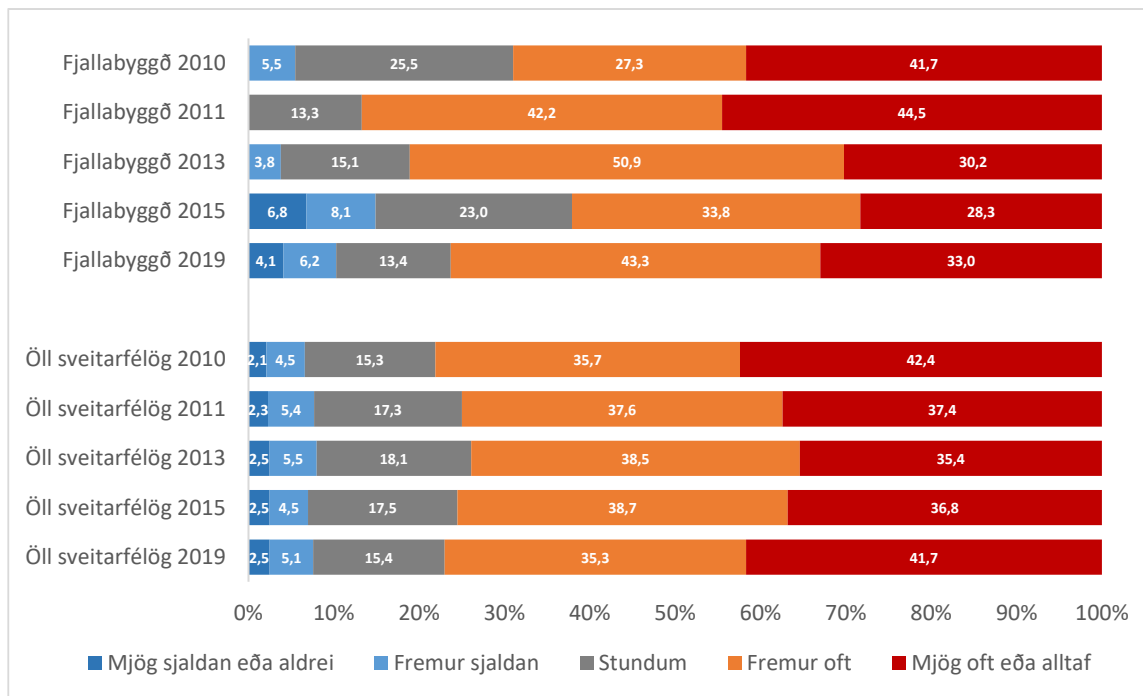
**Mynd 3. Útdeilir næsti yfirmaður þinn verkefnum á hlutlægan og réttlátan hátt?**

Sjá má að 66-80% 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 0,0-3,1%, hæst í fyrirlögninni 2019, auk þess sem 2,2-10,8% til viðbótar töldu fremur sjaldan að næsti yfirmaður útdeildi verkefnum á hlutlægan og réttlátan hátt, hæst í fyrirlögninni 2015.

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 3,1-3,9%, hæst í fyrirlögninni 2019, 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.



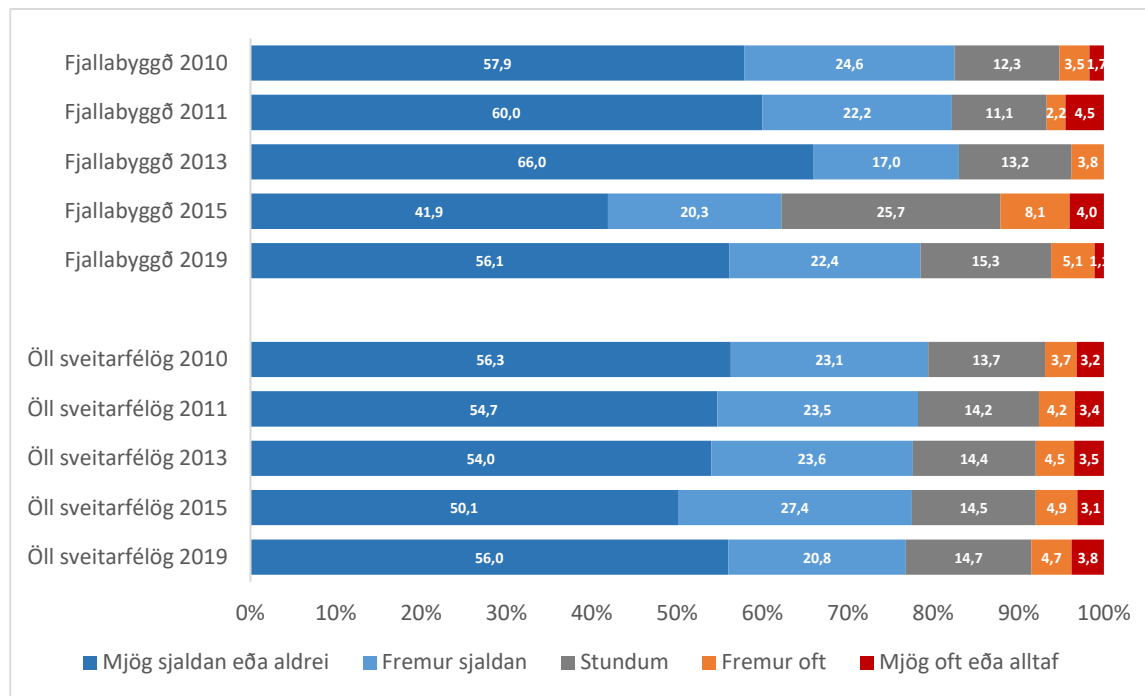
**Mynd 4. Gætir næsti yfirmaður þinn réttlætis og jafnræðis í framkomu sinni við starfsmenn?**

Sjá má að 62-87% 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 0,0-6,8%, hæst í fyrirlögninni 2015, auk þess sem 0,0-8,1% til viðbótar töldu fremur sjaldan að næsti yfirmaður gætti réttlætis og jafnræðis í framkomu sinni við starfsmenn, hæst í fyrirlögninni 2015.

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 fyrirlögnunum 2013, 2015 og 2019, 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.



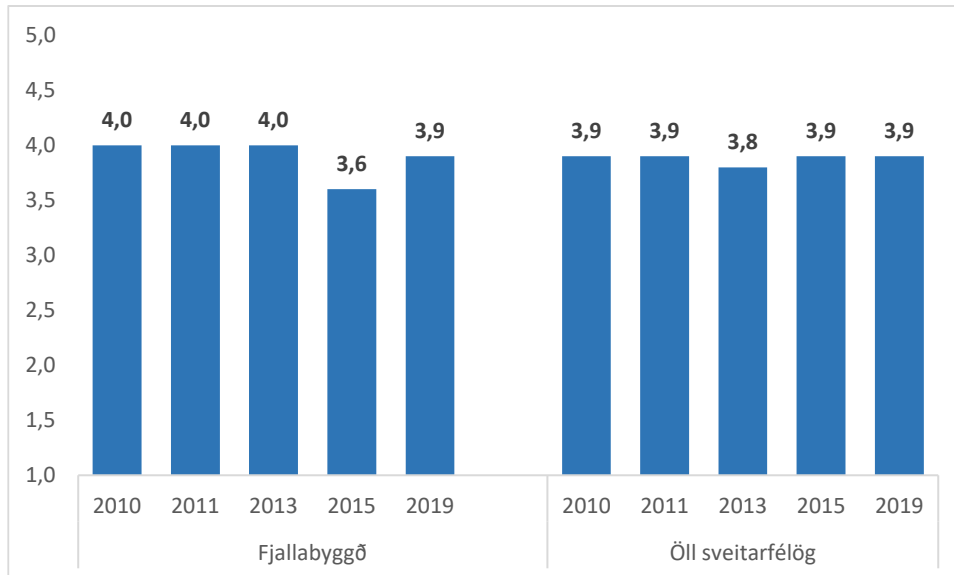
**Mynd 5. Valda samskipti þín við næsta yfirmann þinn þér streitu?**

Sjá má að 62-83% 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 0,0-4,5%, hæst í fyrirlögninni 2011, auk þess sem 2,2-8,1% til viðbótar töldu fremur oft að samskipti við næsta yfirmann hafi valdið þeim streitu, hæst í fyrirlögninni 2015.

Horft til allra sveitarfélaga í rannsókninni má sjá að 77-79% 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 3,1-3,8%, hæst í fyrirlögninni 2019, auk þess sem 3,7-4,9% til viðbótar töldu fremur oft að samskipti við næsta yfirmann hafi valdið þeim streitu, hæst í fyrirlögninni 2015.

## 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 2010-2019**

Niðurstöðurnar sýna að meðaltalið fyrir stjórnun á vinnustað lá á bilinu 3,6-4,0. Meðaltalið fyrir stjórnun á vinnustað mældist það sama í fyrirlögnunum 2010, 2011 og 2013 eða 4,0 en lækkaði í 3,6 í fyrirlögninni 2015 og hækkaði svo í 3,9 í fyrirlögninni 2019. Þetta þýðir að meðaltalið fyrir stjórnun á vinnustað mældist lægra í lok rannsóknarinnar en upphafi hennar.

Einnig má sjá að meðaltalið fyrir stjórnun á vinnustað er hærra en hjá öllum sveitarfélögum í rannsókninni ef frá er talin fyrirlögnin 2015.

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 öllum 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, útdeilingu verkefna, réttlæti og jafnræði í framkomu og samskipti við næsta yfirmann. Stjórnun á vinnustað var skoðuð fyrir árin 2010, 2011, 2013, 2015 og 2019. Breytingar milli ára voru 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.

Niðurstöðurnar sýna að meðaltalið fyrir stjórnun á vinnustað lá á bilinu 3,6-4,0. Meðaltalið fyrir stjórnun á vinnustað mældist það sama í fyrirlögnunum 2010, 2011 og 2013 eða 4,0 en lækkaði í 3,6 í fyrirlögninni 2015 og hækkaði svo í 3,9 í fyrirlögninni 2019. Þetta þýðir að meðaltalið fyrir stjórnun á vinnustað mældist lægra í lok rannsóknarinnar en upphafi hennar.

Einnig má sjá að meðaltalið fyrir stjórnun á vinnustað er hærra en hjá öllum sveitarfélögum í rannsókninni ef frá er talin fyrirlögnin 2015.

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 öllum hinum fyrirlögnunum.