

# GARÐABÆR

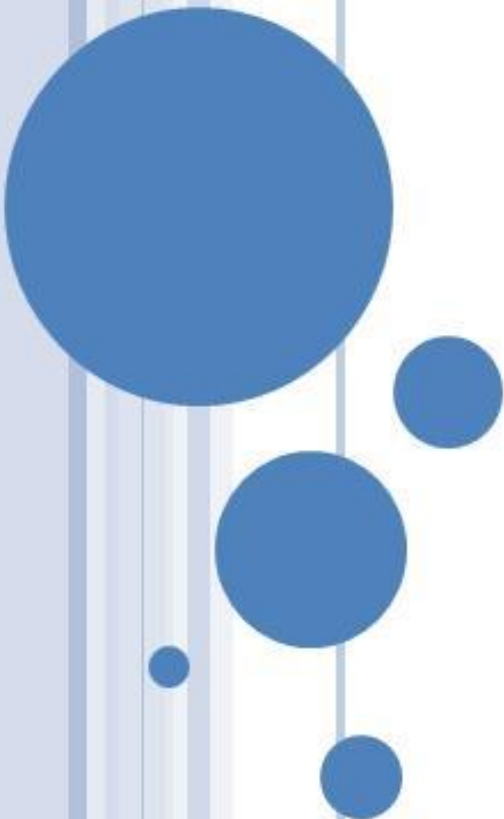
## VIÐHORF TIL STJÓRNUNARHÁTTA YFIRMANNA

---

Samanburður 2015 og 2019

**Hjördís Sigursteinsdóttir**

**Ágúst 2020**



## EFNISYFIRLIT

|                                                                                        |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| MYNDASKRÁ OG TÖFLUSKRÁ .....                                                           | 3  |
| INNGANGUR .....                                                                        | 4  |
| YFIRMAÐUR MINN SETUR VINNUSTAÐNUM SKÝR MARKMIÐ .....                                   | 5  |
| YFIRMANNI MÍNUM TEKST VEL AÐ LEYSA ÞAU STARFSMANNAVANDAMÁL SEM UPP KOMA Á VINNUSTAÐNUM | 6  |
| YFIRMAÐUR MINN GERIR KRÖFUR UM VÖNDUÐ VINNUBRÖGD .....                                 | 7  |
| YFIRMAÐUR MINN LEIÐBEINIR OG GAGNRÝNIR Á UPPBYGGILEGAN HÁTT .....                      | 8  |
| YFIRMAÐUR MINN TEKUR VEL Í ÁBENDINGAR UM ÞAÐ SEM BETUR MÁ FARA .....                   | 9  |
| YFIRMAÐUR MINN KEMUR SÉR GJARNAN HJÁ ÞVÍ AÐ TAKA ERFIÐAR ÁKVARÐANIR .....              | 10 |
| YFIRMAÐUR MINN SÝNIR MÉR SKILNING ÞEGAR ÉG ÞARF AÐ SINNA FJÖLSKYLDU OG EINKAMÁLUM..... | 11 |
| GÓÐIR STJÓRNUNARHÆTTIR .....                                                           | 12 |
| SAMANTEKT .....                                                                        | 13 |

## MYNDASKRÁ OG TÖFLUSKRÁ

|                                                                                                   |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tafla 1. Yfirmaður minn setur vinnustaðnum skýr markmið .....                                     | 5  |
| Tafla 2. Yfirmanni mínum tekst vel að leysa þau starfsmannavandamál sem upp koma á vinnustaðnum.. | 6  |
| Tafla 3. Yfirmaður minn gerir kröfur um vönduð vinnubrögð .....                                   | 7  |
| Tafla 4. Yfirmaður minn leiðbeinir og gagnrýnir á uppbyggilegan hátt .....                        | 8  |
| Tafla 5. Yfirmaður minn tekur vel í ábendingar um það sem betur má fara .....                     | 9  |
| Tafla 6. Yfirmaður minn kemur sér gjarnan hjá því að taka erfiðar ákvarðanir .....                | 10 |
| Tafla 7. Yfirmaður minn sýnir mér skilning þegar ég þarf að sinna fjölskyldu og einkamálum .....  | 11 |
| Mynd 1. Góðir stjórnunarhættir .....                                                              | 12 |

## INNGANGUR

Góð stjórnun getur stuðað að betri starfsánægju, starfsanda og vellíðan á vinnustað. Vellíðan í vinnu tengist upplifun starfsfólks á því hvernig vinnustaðnum er stjórnað og hvernig stjórnendur koma fram við starfsfólkið. Í þessari skýrslu er viðhorf starfsfólks til stjórnunarhátta sinna yfirmanna skoðað fyrir árin 2015 og 2019. Breytingar milli ára eru metnar og niðurstöður bornar saman við heildarniðurstöðu 16 annarra sveitarfélaga árið 2015 og 12 annarra sveitarfélaga árið 2019.

Viðhorf til stjórnunarhátta yfirmanna var mælt með sjö staðhæfingum; (1) „Yfirmaður minn setur vinnustaðnum skýr markmið“, (2) „Yfirmanni mínum tekst vel að leysa þau starfsmannavandamál sem koma upp á vinnustaðnum“, (3) „Yfirmaður minn gerir kröfur um vönduð vinnubrögð“, (4) „Yfirmaður minn leiðbeinir og gagnrýnir á uppbyggilegan hátt“, (5) „Yfirmaður minn tekur vel í ábendingar um það sem betur má fara“, (6) „Yfirmaður minn kemur sér gjarnan hjá því að taka erfiðar ákvarðanir“ og (7) „Yfirmaður minn sýnir mér skilning þegar ég þarf að sinna fjölskyldu og einkamálum“. Svarmöguleikar voru: Mjög sjaldan eða aldrei, fremur sjaldan, stundum, fremur oft og mjög oft eða alltaf. Svarmöguleikar fengu tölugildi á bilinu 1-5 þar sem 1 var mjög sjaldan eða aldrei og 5 var mjög oft eða alltaf þannig að hærri tölugildi þýðir betri niðurstaða. Kvarðanum á staðhæfingu 6 var snúið við þannig að hærri tölugildi væri betra en lægra. Öllum sjö staðhæfingunum var steipt saman í eina breytu – Góðir stjórnunarhættir.

Skýrslunni er skipt upp í níu hluta, einn fyrir hverja staðhæfingu, niðurstaða fyrir góða stjórnunarhætti og samantekt.

## YFIRMAÐUR MINN SETUR VINNUSTAÐNUM SKÝR MARKMIÐ

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir staðhæfinguna: Yfirmaður minn setur vinnustaðnum skýr markmið. Hærra meðaltal þýðir að yfirmaður setjir vinnustaðnum oftar skýr markmið.

**Tafla 1. Yfirmaður minn setur vinnustaðnum skýr markmið**

| Yfirmaður minn setur vinnustaðnum skýr markmið |        |                         |     |                |     |         |      |            |      |                     |      |          |
|------------------------------------------------|--------|-------------------------|-----|----------------|-----|---------|------|------------|------|---------------------|------|----------|
|                                                |        | Mjög sjaldan eða aldrei |     | Fremur sjaldan |     | Stundum |      | Fremur oft |      | Mjög oft eða alltaf |      |          |
|                                                | Fjöldi | Fjöldi                  | %   | Fjöldi         | %   | Fjöldi  | %    | Fjöldi     | %    | Fjöldi              | %    | Meðaltal |
| Garðabær 2015                                  | 341    | 10                      | 2,9 | 13             | 3,8 | 45      | 13,2 | 112        | 32,8 | 161                 | 47,2 | 4,18     |
| Garðabær 2019                                  | 451    | 7                       | 1,6 | 37             | 8,2 | 73      | 16,2 | 151        | 33,5 | 183                 | 40,6 | 4,03     |
| Öll sveitarfélög 2015                          | 5464   | 147                     | 2,7 | 382            | 7,0 | 1205    | 22,1 | 2056       | 37,6 | 1673                | 30,6 | 3,87     |
| Öll sveitarfélög 2019                          | 4067   | 160                     | 3,1 | 325            | 6,3 | 930     | 17,9 | 1578       | 30,5 | 1074                | 20,7 | 3,76     |

Í flestum tilvikum er starfsfólk fremur oft eða mjög oft eða alltaf á því að yfirmaður setur vinnustaðnum skýr markmið. Sjá má að meðaltal fyrir það að yfirmaður setji vinnustaðnum skýr markmið lækkar á milli fyrirlagna.

Meðaltalið fyrir þessa staðhæfingu er hærra en fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni bæði í fyrirlögninni 2015 og í fyrirlögninni 2019.

Meðaltalið fyrir það að yfirmaður setur vinnustaðnum skýr markmið fyrir öll sveitarfélög sem tóku þátt í rannsókninni lækkaði á milli fyrirlagna.

## YFIRMANNI MÍNUM TEKST VEL AÐ LEYSA ÞAU STARFSMANNA-VANDAMÁL SEM UPP KOMA Á VINNUSTAÐNUM

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir staðhæfinguna: Yfirmanni mínum tekst vel að leysa þau starfsmannavandamál sem upp koma á vinnustaðnum. Hærra meðaltal þýðir að yfirmanni tekst oftar að leysa þau starfsmannavandamál sem upp koma á vinnustaðnum.

**Tafla 2. Yfirmanni mínum tekst vel að leysa þau starfsmannavandamál sem upp koma á vinnustaðnum**

| Yfirmanni mínum tekst vel að leysa þau starfsmannavandamál sem upp koma á vinnustaðnum |        |                         |     |                |     |         |      |            |      |                     |      |          |
|----------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------------------------|-----|----------------|-----|---------|------|------------|------|---------------------|------|----------|
|                                                                                        |        | Mjög sjaldan eða aldrei |     | Fremur sjaldan |     | Stundum |      | Fremur oft |      | Mjög oft eða alltaf |      |          |
|                                                                                        | Fjöldi | Fjöldi                  | %   | Fjöldi         | %   | Fjöldi  | %    | Fjöldi     | %    | Fjöldi              | %    | Meðaltal |
| Garðabær 2015                                                                          | 341    | 9                       | 2,6 | 19             | 5,6 | 60      | 17,6 | 100        | 29,3 | 153                 | 44,9 | 4,08     |
| Garðabær 2019                                                                          | 452    | 10                      | 2,2 | 37             | 8,2 | 83      | 18,4 | 163        | 36,1 | 159                 | 35,2 | 3,94     |
|                                                                                        |        |                         |     |                |     |         |      |            |      |                     |      |          |
| Öll sveitarfélög 2015                                                                  | 5464   | 206                     | 3,8 | 421            | 7,7 | 1296    | 23,7 | 2213       | 40,5 | 1327                | 24,3 | 3,72     |
| Öll sveitarfélög 2019                                                                  | 4016   | 189                     | 3,6 | 355            | 6,9 | 1030    | 19,9 | 1466       | 28,3 | 976                 | 18,8 | 3,67     |

Í flestum tilvikum er starfsfólk fremur oft eða mjög oft eða alltaf á því að yfirmanni tekst vel að leysa þau starfsmannavandamál sem upp koma á vinnustaðnum. Sjá má að meðaltal fyrir það að yfirmanni takist vel að leysa þau starfsmannavandamál sem upp koma á vinnustaðnum lækkar á milli fyrirhlagna.

Meðaltalið fyrir þessa staðhæfingu er hærra en fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni bæði í fyrirhlögninni 2015 og í fyrirhlögninni 2019.

Meðaltalið fyrir það að yfirmanni takist vel að leysa þau starfsmannavandamál sem upp koma á vinnustaðnum lækkar á milli fyrirhlagna fyrir öll sveitarfélög sem tóku þátt í rannsókninni.

## YFIRMAÐUR MINN GERIR KRÖFUR UM VÖNDUÐ VINNUBRÖGÐ

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir staðhæfinguna: Yfirmaður minn gerir kröfur um vönduð vinnubrögð. Hærra meðaltal þýðir að yfirmaður geri oft kröfur um vönduð vinnubrögð.

**Tafla 3. Yfirmaður minn gerir kröfur um vönduð vinnubrögð**

| Yfirmaður minn gerir kröfur um vönduð vinnubrögð |        |                         |     |                |     |         |      |            |      |                     |      |          |
|--------------------------------------------------|--------|-------------------------|-----|----------------|-----|---------|------|------------|------|---------------------|------|----------|
|                                                  |        | Mjög sjaldan eða aldrei |     | Fremur sjaldan |     | Stundum |      | Fremur oft |      | Mjög oft eða alltaf |      |          |
|                                                  | Fjöldi | Fjöldi                  | %   | Fjöldi         | %   | Fjöldi  | %    | Fjöldi     | %    | Fjöldi              | %    | Meðaltal |
| Garðabær 2015                                    | 341    | 2                       | 0,6 | 2              | 0,6 | 18      | 5,3  | 162        | 47,5 | 157                 | 46,0 | 4,38     |
| Garðabær 2019                                    | 452    | 1                       | 0,2 | 9              | 2,0 | 34      | 7,5  | 155        | 34,3 | 252                 | 56,0 | 4,44     |
| Öll sveitarfélög 2015                            | 5464   | 61                      | 1,1 | 155            | 2,8 | 723     | 13,2 | 2306       | 42,2 | 2219                | 40,6 | 4,18     |
| Öll sveitarfélög 2019                            | 4054   | 65                      | 1,3 | 104            | 2,0 | 463     | 8,9  | 1612       | 31,1 | 1810                | 34,9 | 4,23     |

Í langflestum tilvikum er starfsfólk fremur oft eða mjög oft eða alltaf á því að yfirmaður þess geri kröfur um vönduð vinnubrögð. Sjá má að meðaltal fyrir það að vinnumaðurinn gerir kröfur um vönduð vinnubrögð hækkar á milli fyrirlagna.

Meðaltalið fyrir þessa staðhæfingu er hærra en fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni bæði í fyrirlögninni 2015 og í fyrirlögninni 2019.

Meðaltalið fyrir það að vinnumaðurinn gerir kröfur um vönduð vinnubrögð lækkar örlítið á milli fyrirlagna fyrir öll sveitarfélög sem tóku þátt í rannsókninni.

## YFIRMAÐUR MINN LEIÐBEINIR OG GAGNRÝNIR Á UPPBYGGILEGAN HÁTT

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir staðhæfinguna: Yfirmaður minn leiðbeinir og gagnrýnir á uppbyggilegan hátt. Hærra meðaltal þýðir að yfirmaður leiðbeinir og gagnrýnir oftara á uppbyggilegan hátt.

**Tafla 4. Yfirmaður minn leiðbeinir og gagnrýnir á uppbyggilegan hátt**

| Yfirmaður minn leiðbeinir og gagnrýnir á uppbyggilegan hátt |        |                         |     |                |     |         |      |            |      |                     |      |          |
|-------------------------------------------------------------|--------|-------------------------|-----|----------------|-----|---------|------|------------|------|---------------------|------|----------|
|                                                             |        | Mjög sjaldan eða aldrei |     | Fremur sjaldan |     | Stundum |      | Fremur oft |      | Mjög oft eða alltaf |      |          |
|                                                             | Fjöldi | Fjöldi                  | %   | Fjöldi         | %   | Fjöldi  | %    | Fjöldi     | %    | Fjöldi              | %    | Meðaltal |
| Garðabær 2015                                               | 341    | 9                       | 2,6 | 18             | 5,3 | 38      | 11,1 | 132        | 38,7 | 144                 | 42,2 | 4,13     |
| Garðabær 2019                                               | 455    | 10                      | 2,2 | 27             | 5,9 | 72      | 15,8 | 160        | 35,2 | 186                 | 40,9 | 4,07     |
| Öll sveitarfélög 2015                                       | 5464   | 186                     | 3,4 | 369            | 6,8 | 1141    | 20,9 | 2005       | 36,7 | 1762                | 32,2 | 3,88     |
| Öll sveitarfélög 2019                                       | 4062   | 181                     | 3,5 | 337            | 6,5 | 793     | 15,3 | 1405       | 27,1 | 1346                | 26,0 | 3,84     |

Í flestum tilvikum er starfsfólk fremur oft eða mjög oft eða alltaf á því að yfirmaður þess leiðbeinir og gagnrýnir á uppbyggilegan hátt. Sjá má að meðaltalið fyrir að yfirmaður leiðbeinir og gagnrýnir á uppbyggilegan hátt lækkar á milli fyrirlagna.

Meðaltalið fyrir þessa staðhæfingu er hærra en fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni bæði í fyrirlögninni 2015 og í fyrirlögninni 2019.

Meðaltalið fyrir það að yfirmaður leiðbeinir og gagnrýnir á uppbyggilegan hátt lækkar á milli fyrirlagna fyrir öll sveitarfélög sem tóku þátt í rannsókninni.

## YFIRMAÐUR MINN TEKUR VEL Í ÁBENDINGAR UM ÞAÐ SEM BETUR MÁ FARA

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir staðhæfinguna: Yfirmaður minn tekur vel í ábendingar um það sem betur má fara. Hærra meðaltal þýðir að yfirmaður taki oftari vel í ábendingar um það sem betur má fara.

Tafla 5. Yfirmaður minn tekur vel í ábendingar um það sem betur má fara

| Yfirmaður minn tekur vel í ábendingar um það sem betur má fara |        |                         |     |                |     |         |      |            |      |                     |      |          |
|----------------------------------------------------------------|--------|-------------------------|-----|----------------|-----|---------|------|------------|------|---------------------|------|----------|
|                                                                |        | Mjög sjaldan eða aldrei |     | Fremur sjaldan |     | Stundum |      | Fremur oft |      | Mjög oft eða alltaf |      |          |
|                                                                | Fjöldi | Fjöldi                  | %   | Fjöldi         | %   | Fjöldi  | %    | Fjöldi     | %    | Fjöldi              | %    | Meðaltal |
| Garðabær 2015                                                  | 341    | 11                      | 3,2 | 14             | 4,1 | 39      | 11,4 | 96         | 28,2 | 181                 | 53,1 | 4,24     |
| Garðabær 2019                                                  | 457    | 7                       | 1,5 | 29             | 6,3 | 68      | 14,9 | 129        | 28,2 | 224                 | 49,0 | 4,17     |
| Öll sveitarfélög 2015                                          | 5464   | 180                     | 3,3 | 318            | 5,8 | 1064    | 10,5 | 1879       | 34,4 | 2023                | 37,0 | 3,96     |
| Öll sveitarfélög 2019                                          | 4073   | 132                     | 2,5 | 259            | 5,0 | 793     | 15,3 | 1446       | 27,9 | 1443                | 27,8 | 3,94     |

Í langflestum tilvikum er starfsfólk fremur oft eða mjög oft eða alltaf á því að yfirmaður þess taki vel í ábendingar um það sem betur má fara. Sjá má að meðaltalið fyrir að yfirmaður tekur vel í ábendingar um það sem betur má fara lækkar á milli fyrirlagna.

Meðaltalið fyrir þessa staðhæfingu er hærra en fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni bæði í fyrirlögninni 2015 og í fyrirlögninni 2019.

Meðaltalið fyrir það að yfirmaður tekur vel í ábendingar um það sem betur má fara lækkar á milli fyrirlagna fyrir öll sveitarfélög sem tóku þátt í rannsókninni.

## YFIRMAÐUR MINN KEMUR SÉR GJARNAN HJÁ ÞVÍ AÐ TAKA ERFIÐAR ÁKVARÐANIR

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir staðhæfinguna: Yfirmaður minn kemur sér gjarnan hjá því að taka erfiðar ákvarðanir. Við útreikninga á meðaltali fyrir þessa staðhæfingu var kvarðanum á henni snúið við þannig að hærra meðaltal þýðir að yfirmaður kemur sér sjaldnar hjá því að taka erfiðar ákvarðanir.

Tafla 6. Yfirmaður minn kemur sér gjarnan hjá því að taka erfiðar ákvarðanir

| Yfirmaður minn kemur sér gjarnan hjá því að taka erfiðar ákvarðanir |        |                         |      |                |      |         |      |            |      |                     |     |          |
|---------------------------------------------------------------------|--------|-------------------------|------|----------------|------|---------|------|------------|------|---------------------|-----|----------|
|                                                                     |        | Mjög sjaldan eða aldrei |      | Fremur sjaldan |      | Stundum |      | Fremur oft |      | Mjög oft eða alltaf |     |          |
|                                                                     | Fjöldi | Fjöldi                  | %    | Fjöldi         | %    | Fjöldi  | %    | Fjöldi     | %    | Fjöldi              | %   | Meðaltal |
| Garðabær 2015                                                       | 341    | 149                     | 43,7 | 118            | 34,6 | 42      | 12,3 | 19         | 5,6  | 13                  | 3,8 | 4,09     |
| Garðabær 2019                                                       | 449    | 208                     | 46,3 | 119            | 26,5 | 50      | 11,1 | 48         | 10,7 | 24                  | 5,3 | 3,98     |
| Öll sveitarfélög 2015                                               | 5464   | 2096                    | 38,3 | 1748           | 32,0 | 949     | 17,4 | 422        | 7,7  | 249                 | 4,6 | 3,92     |
| Öll sveitarfélög 2019                                               | 4026   | 1589                    | 30,7 | 1024           | 19,8 | 743     | 14,3 | 414        | 8,0  | 256                 | 4,9 | 3,81     |

Í langflestum tilvikum er starfsfólk fremur sjaldan eða mjög sjaldan eða aldrei á því að yfirmaður þess komi sér gjarnan hjá því að taka erfiðar ákvarðanir. Sjá má að meðaltalið fyrir að yfirmaður komi sér gjarnan hjá því að taka erfiðar ákvarðanir lækkar á milli fyrirhlagna.

Meðaltalið fyrir þessa staðhæfingu er hærra en fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni bæði í fyrirhlögninni 2015 og í fyrirhlögninni 2019.

Meðaltalið fyrir það að yfirmaður komi sér gjarnan hjá því að taka erfiðar ákvarðanir lækkar á milli fyrirhlagna fyrir öll sveitarfélög sem tóku þátt í rannsókninni.

## YFIRMAÐUR MINN SÝNIR MÉR SKILNING ÞEGAR ÉG ÞARF AÐ SINNA FJÖLSKYLDU OG EINKAMÁLUM

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir staðhæfinguna: Yfirmaður minn sýnir mér skilning þegar ég þarf að sinna fjölskyldu og einkamálum. Hærra meðaltal þýðir að yfirmaður sýnir mér oftari skilning þegar ég þarf að sinna fjölskyldu og einkamálum.

**Tafla 7. Yfirmaður minn sýnir mér skilning þegar ég þarf að sinna fjölskyldu og einkamálum**

| Yfirmaður minn sýnir mér skilning þegar ég þarf að sinna fjölskyldu og einkamálum |        |                         |     |                |     |         |      |            |      |                     |      |          |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------|-------------------------|-----|----------------|-----|---------|------|------------|------|---------------------|------|----------|
|                                                                                   |        | Mjög sjaldan eða aldrei |     | Fremur sjaldan |     | Stundum |      | Fremur oft |      | Mjög oft eða alltaf |      |          |
|                                                                                   | Fjöldi | Fjöldi                  | %   | Fjöldi         | %   | Fjöldi  | %    | Fjöldi     | %    | Fjöldi              | %    | Meðaltal |
| Garðabær 2015                                                                     | 341    | 3                       | 0,9 | 7              | 2,1 | 26      | 7,6  | 60         | 17,6 | 245                 | 71,8 | 4,57     |
| Garðabær 2019                                                                     | 457    | 3                       | 0,7 | 5              | 1,1 | 24      | 5,3  | 112        | 24,5 | 313                 | 68,5 | 4,59     |
| Öll sveitarfélög 2015                                                             | 5464   | 85                      | 1,5 | 154            | 2,8 | 641     | 11,7 | 1540       | 28,2 | 3044                | 55,7 | 4,34     |
| Öll sveitarfélög 2019                                                             | 4082   | 40                      | 0,8 | 68             | 1,3 | 335     | 6,5  | 1117       | 21,6 | 2522                | 48,7 | 4,47     |

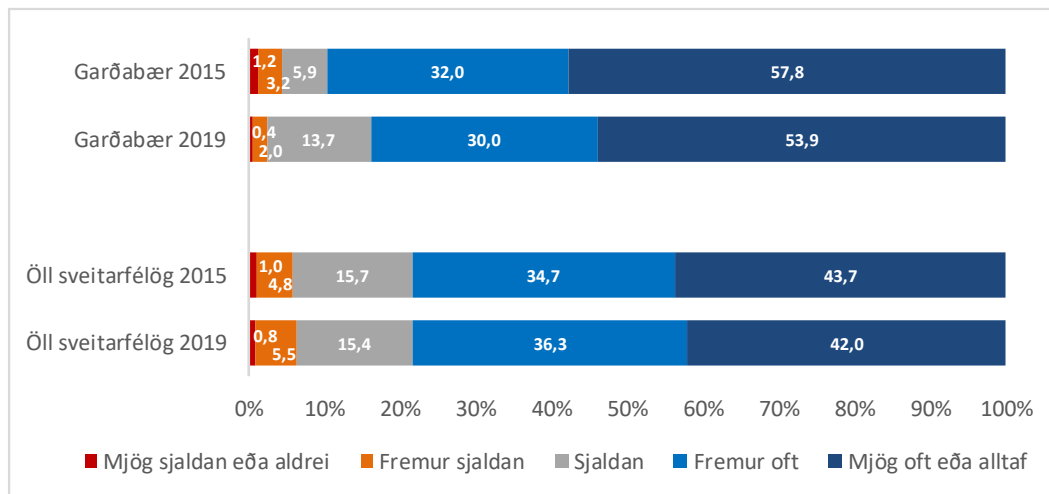
Í langflestum tilvikum er starfsfólk fremur oft eða mjög oft eða alltaf á því að yfirmaður þess sýni sér skilning þegar það þarf að sinna fjölskyldu og einkamálum. Sjá má að meðaltalið fyrir að yfirmaður sýni skilning þegar viðkomandi þarf að sinna fjölskyldu og einkamálum hækkar á milli fyrirlagna.

Meðaltalið fyrir þessa staðhæfingu er hærra en fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni bæði í fyrirlögninni 2015 og í fyrirlögninni 2019.

Meðaltalið fyrir það að yfirmaður sýni skilning þegar viðkomandi þarf að sinna fjölskyldu og einkamálum hækkar á milli fyrirlagna fyrir öll sveitarfélög sem tóku þátt í rannsókninni.

## GÓÐIR STJÓRNUNARHÆTTIR

Í þessum hluta er heildarniðurstaða fyrir sjö staðhæfingar um yfirmenn og þeirra hegðun. Allar staðhæfingarnar voru lagðar saman og reiknað meðaltal. Meðaltalstölum var skipt upp í 5 flokka með 0,8 stigum í hverjum flokki.



Mynd 1. Góðir stjórnunarhættir

Sjá má að hærra hlutfall starfsfólksins upplifir það að yfirmenn viðhafi mjög oft eða alltaf góða stjórnunarhætti í fyrirlögninni 2015 en 2019. Einnig má sá að hærra hlutfall starfsfólksins upplifir að yfirmenn viðhafi mjög sjaldan eða aldrei góða stjórnunarhætti í fyrirlögninni 2015 en 2019.

Í fyrirlögninni 2015 er hlutfall starfsfólks sem upplifir mjög oft eða alltaf góða stjórnunarhætti hjá yfirmönnum mun hærra en fyrir öll sveitarfélögin í rannsókninni og einnig í fyrirlögninni 2019. Hlutfall þeirra sem upplifir að yfirmenn viðhafi mjög sjaldan eða aldrei góða stjórnunarhætti er aðeins hærra en fyrir öll sveitarfélögin í rannsókninni í fyrirlögninni 2015 en lægra í fyrirlögninni 2019.

Hlutfall starfsfólks sem upplifir mjög oft eða alltaf góða stjórnunarhætti hjá yfirmönnum lækkar hjá öllum sveitarfélögum í rannsókninni og hlutfall þeirra sem upplifir mjög sjaldan eða aldrei góða stjórnunarhætti yfirmanna lækkar örlítið milli fyrirlagna spurningalista.

## SAMANTEKT

Í þessari skýrslu er viðhorf starfsfólks til stjórnunarhátta sinna yfirmanna skoðað fyrir árin 2015 og 2019 en góðir stjórnunarhættir geta skipt sköpun varðandi vellíðan á vinnustað.

Niðurstöðurnar sýna að tæp 58% starfsfólksins upplifir að yfirmenn viðhafi mjög oft eða alltaf góða stjórnunarhætti í fyrirlögninni 2015 en hlutfallið lækkar í tæp 54%. Einnig má sjá að 1,2% upplifði að yfirmenn viðhafi mjög sjaldan eða aldrei góða stjórnunarhætti í fyrirlögninni 2015 en hlutfallið lækkar í 0,4% í fyrirlögninni 2019.

Hlutfall starfsfólks sem upplifir mjög oft eða alltaf góða stjórnunarhætti hjá yfirmönnum er mun hærra en fyrir öll sveitarfélögin í rannsókninni bæði í fyrirlögninni 2015 og 2019. Einnig er lægra hlutfall starfsfólksins sem upplifir að yfirmenn viðhafi mjög sjaldan eða aldrei góða stjórnunarhætti en fyrir öll sveitarfélögin í rannsókninni í fyrirlögninni 2019 en hærra í fyrirlögninni 2015.

Helst má sjá að yfirmenn geti gert betur hvað varðar að taka betur á starfsmannavandamálum sem upp koma.