

SVEITARFÉLAG



ÁRIÐ

2024

ÁRSINS

**Niðurstöður viðhorfskönnunar Gallup  
meðal félagsfólks 10 bæjarstarfsmannafélaga**



## Sveitarfélag ársins

Þriðja árið í röð útnefnum við „Sveitarfélag ársins“ á grundvelli undangenginnar könnunar. Svarendum fjölgar ár frá ári og hafa aldrei verið fleiri en nú.

Reglubundnar kannanir gefa færi á að skoða þróun milli ára og greina hverju umbætur eða breytingar hafa skilað vinnustöðum. Þá er eins og áður hægt að bera saman niðurstöður ólíkra vinnustaða eða starfsstétta. Sömuleiðis að bera saman geira eða markaði en kannanirnar Stofnun ársins og Fyrirtæki ársins eru sambærilegar við þessa og gefa mikilvægar vísbendingar um tækifæri og áskoranir í starfsumhverfi og stjórnun sveitarfélaga.

## Starfsumhverfið skiptir okkur öll máli

Tilgangurinn með könnuninni er að hvetja stjórnendur sveitarfélaganna til að veita starfsumhverfinu meiri athygli sem og að ráðast í umbótaverkefni þar sem þess er þörf. Einnig er ætlunin að niðurstöðurnar skapi almenna umræðu um starfsumhverfi og stjórnun á vinnustöðum félagsfólki stéttarfélaganna til hagsbóta. Þá er ekki síst tilgangurinn að veita góðum vinnustöðum viðurkenningu fyrir að hlúa vel að starfsfólki.

Hér á eftir verður gerð grein fyrir helstu niðurstöðum úr könnuninni „Sveitarfélag ársins 2024“ sem eftirtalin bæjarstarfsmannafélög BSRB standa að í samvinnu við Gallup:

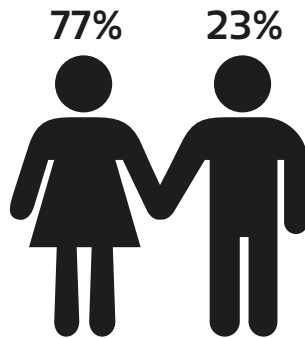
- Starfsmannafélag Mosfellsbæjar
- Starfsmannafélag Vestmannaeyja
- Starfsmannafélag Garðabæjar
- Starfsmannafélag Suðurnesja
- Starfsmannafélag Kópavogs
- Starfsmannafélag Hafnarfjarðar
- Kjölur, stéttarfélag starfsmanna í almannaþjónustu
- FOSS, stéttarfélag í almannaðjónustu
- Starfsmannafélag Húsavíkur
- FOSA, félag opinberra starfsmanna á Austurlandi

Gögnum var safnað á tímabilinu apríl til júní 2024. Framkvæmd könnunarinnar var með þeim hætti að Gallup sendi út spurningalista samkvæmt félagatali stéttarfélaganna tíu. Kynningarbréf um könnunina var einnig sent til forráðamanna sveitarfélaganna þar sem þeim var boðin þátttaka í henni. Þrjú sveitarfélög; Grímsnes- og Grafningsshreppur, Bláskógabyggð og Sveitarfélagið Ölfus, þáðu boðið og fékk allt starfsfólk þeirra boð um þátttöku í könnuninni. Að lokinni úrvinnslu fá þessi sveitarfélög sendar niðurstöður úr könnuninni fyrir sitt sveitarfélag.

*Þrjú sveitarfélög þáðu boð um að taka þátt í könnunni „Sveitarfélagi ársins 2024“ fyrir allt sitt starfsfólk: Grímsnes- og Grafningsshreppur, Bláskógabyggð og Sveitarfélagið Ölfus*

Alls voru tæplega 6.000 manns í heildarúrtaki bæjarstarfsmannafélaganna tíu en tæplega 5.300 í endanlegu úrtaki. Innsendir listar voru ríflega 2.000 og af þeim voru 1.920 notaðir við úrvinnslu eða rúm 36% af endanlegu úrtaki. Könnunin náði til félagsfólks áður nefndra tíu bæjarstarfsmannafélaga innan BSRB sem voru í 30% starfshlutfalli eða meira og höfðu verið félagsmenn í a.m.k. þrjú mánuði. Félögin starfa um allt land, bæði á höfuðborgarsvæðinu og landsbyggðinni.

## Ríflega 1900 manns svöruðu

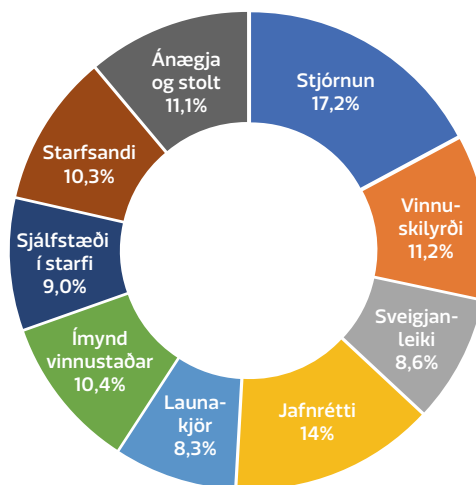


Mynd 1. Þátttakendur í könnuninni eftir kyni.

Spurningalistinn var lagður fyrir starfsfólk á netinu. Af 1.920 svörum bárust 448 svör frá körlum (23%) og 1472 svör frá konum (77%).

Könnunin veitir mikilvægar upplýsingar um starfsumhverfi og stjórnun. Mælingin nær yfir fjölbreytta þætti en þannig fæst heilsteypt mynd af innra starfsumhverfi sveitarfélaganna.

Þáttagreining (factor analysis) er notuð til að greina þá undirliggjandi þætti sem eru mældir. Í megindráttum komu fram níu þættir: stjórnun, starfsandi, launakjör, vinnuskilyrði, sveigjanleiki í vinnu, sjálfstæði í starfi, ímynd stofnunar, ánægja og stolt og jafnrétti. Vægi þáttanna í heildareinkunn ákvarðast af þáttagreiningunni (sjá mynd 2) en sveitarfélögum sem komast á lista er síðan raðað eftir heildareinkunninni.



Mynd 2. Vægi þátta í heildareinkunn.

Heildareinkunnin er vegið meðaltal úr þáttunum níu og er hún grunnur útnefningar á Sveitarfélagi ársins. Stjórnun vegur þyngst í heildarmatinu en vægi jafnréttisþáttarins og starfsanda er einnig mikið.

### Hvað þýðir einkunnin?

Heildareinkunn og einkunnir allra þátta taka gildi á bilinu 1 til 5, þar sem 1 gefur til kynna mesta óánægju en 5 gefur til kynna mesta ánægju eða jákvæðustu afstöðuna



## Sveitarfélög á lista

Samkvæmt þátttökuskilyrðum könnunarinnar þurfti svarhlutfall að vera að lágmarki 35% af útsendum spurningalistum til að sveitarfélag næði inn á lista, auk þess sem tíu svör þurftu að lágmarki að berast frá félagsfólki sem starfar hjá sveitarfélaginu. Tuttugu og tvö sveitarfélög uppfylltu þessi skilyrði, einu fleira en í fyrra.

Sveitarfélögin sem verma fjögur efstu sætin fá sæmdarheitið *Sveitarfélag ársins 2024*. Þau eru Skeiða- og Gnúpverjahreppur, Sveitarfélagið Skagaströnd, Bláskógabyggð og Sveitarfélagið Vogar. Í töflu 1 má sjá röð þeirra eftir heildareinkunn.

Skeiða- og Gnúpverjahreppur hefur ekki náð inn á lista fyrr og kemur því eins og stormsveipur inn á listann og nær efsta sætinu. Sveitarfélagið Skagaströnd vermir annað sætið en var í fjórða sæti í fyrra. Bláskógabyggð var í öðru sæti í fyrra en hreppir nú þriðja sætið. Sveitarfélagið Vogar er nú í fjórða sæti en var í þriðja sæti í fyrra.

Sveitarfélög ársins	Heildareinkunn
Skeiða- og Gnúpverjahreppur	4,448
Sveitarfélagið Skagaströnd	4,397
Bláskógabyggð*	4,275
Sveitarfélagið Vogar	4,142

*\*Öllu starfsfólki Bláskógabyggðar var boðin þátttaka í könnuninni. Niðurstöður Skeiða- og Gnúpverjahrepps, Sveitarfélagsins Skagastrandar og Sveitarfélagsins Voga byggja á svörum félagsfólks stéttarfélaganna sem standa að könnuninni og starfa hjá bæjarfélaginu.*

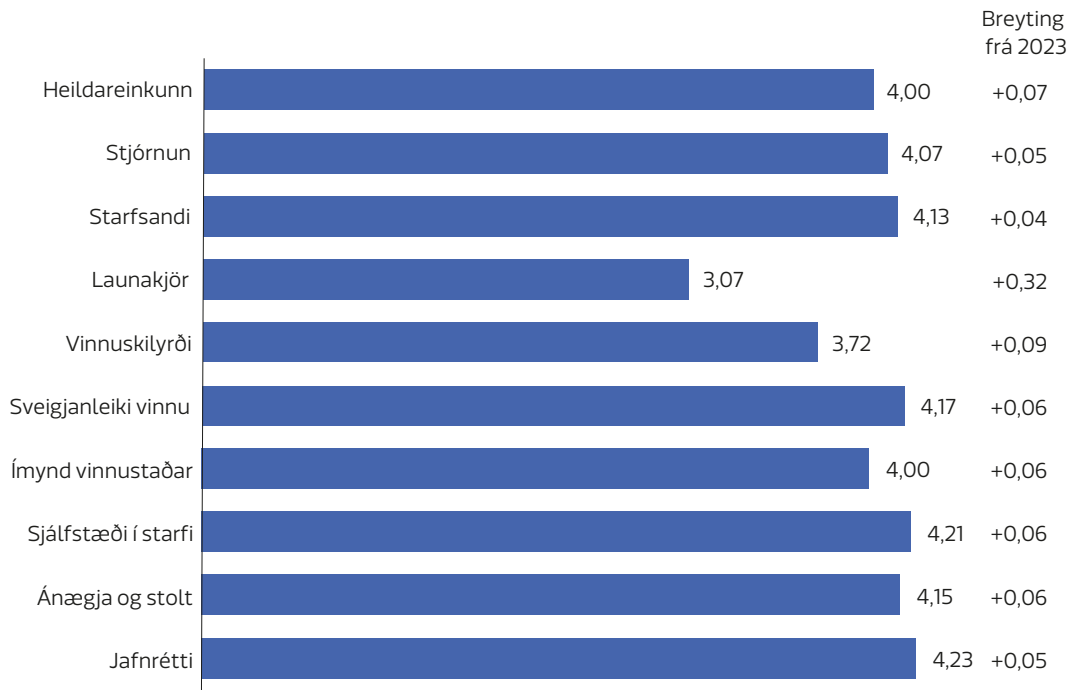
Tafla 1. Sveitarfélög ársins

## Heildarniðurstöður – svör alls starfsfólks

Hér á eftir verður gerð nánari grein fyrir heildarniðurstöðum könnunarinnar sem eru byggðar á ríflega 1.900 svörum. Hér er því unnið með öll svör, hvort sem sveitarfélagið komst á lista eða ekki.

Heildareinkunnin mælist 4,00 að meðaltali (á kvarðanum 1-5) og hækkar um 0,07 frá í fyrra. Ríflega einn af fimm gefur vinnustað sínum mjög háa einkunn, eða heildareinkunn á bilinu 4,5 til 5,0 en nærri 18% gefa heildareinkunn sem er lægri en 3,5.

Á mynd 3 er sýnd heildareinkunn og einkunn allra þátta úr könnuninni og breytingar frá síðustu könnun. Sá þáttur sem er hæstur þetta árið er jafnrétti með einkunnina 4,23. Lægsti þátturinn er launakjör en sá þáttur er ávallt lægstur í könnunum sem þessum.

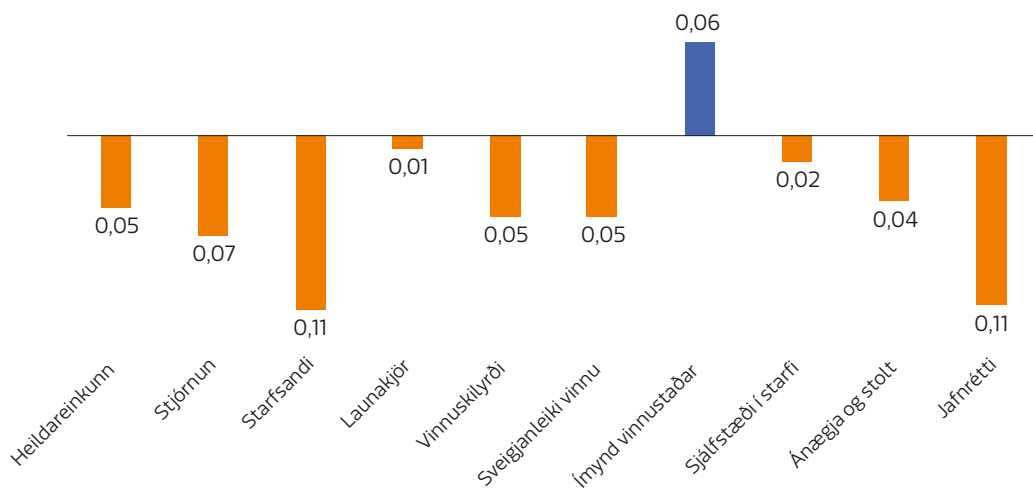


Mynd 3. Heildareinkunn og einkunnir allra þátta og breyting frá síðustu mælingu. Riflega 1.900 svarendur.

Á mynd 3 má sjá að allir þættirnir þokast upp á við frá því í fyrra. Mesta breytingin snýr að þættinum Launakjör sem hækkar um 0,32.

Almennt má segja að heildarniðurstöðurnar komi þægilega á óvart og er gaman að sjá að allir þættirnir breytast til hins betra. Eins og áður er breytileiki í niðurstöðunum, t.d. eftir því hver starfsemin er, hvaða starfi fólk gegnir og hversu stórt sveitarfélagið er.

Á mynd 4 má sjá samanburð úr Sveitarfélagi ársins við niðurstöður Sameykisfélaga úr könnuninni Stofnun ársins 2023 sem teknar eru úr sérriti félagsins ([Sameyki-stofnun ársins 2023.innd](#)).



Mynd 4. Samanburður á einkunnum þátta. Niðurstöður Sveitarfélags ársins bornar saman við niðurstöður Sameykisfélaga úr Stofnun ársins. Neikvæðar tölur sýna að einkunn Sameykisfélaga er hærrí en í Sveitarfélagi ársins en jákvæðar tölur sýna að einkunn í Sveitarfélagi ársins er hærrí en Sameykisfélaga úr Stofnun ársins

Eins og áður sagði er könnunin „Sveitarfélag ársins“ sambærileg við könnunina „Stofnun ársins.“ Almennt er munur á niðurstöðum milli Sameykisfélaga og svarenda í Sveitarfélagi ársins lítil en mestur á þáttunum starfsanda og jafnrétti, Sameykisfélögum í hag. Ímynd vinnustaðar er á hinn bóginn jákvæðari að mati svarenda í Sveitarfélagi ársins en meðal Sameykisfélaga í Stofnun ársins.



## Einkunnir einstakra sveitarfélaga (alls 1080 svarenda)

Sveitarfélög	Heildareinkunn	Vikmörk	Stjórnun	Starfsandi	Launakjör	Vinnuskilyrði	Sveigjanleiki vinnu	Sjálfsþæði í starfi	Ímynd sveitarfélags	Ánægja og stol t	Jafnrétti	Svarhlutfall
Meðaltal	4,020	+/-0,08	4,11	4,15	3,15	3,73	4,22	4,19	3,97	4,17	4,25	
1. Skeiða- og Gnúpverjahreppur	4,448	+/-0,18	4,59	4,50	3,97	4,02	4,46	4,45	4,46	4,70	4,65	35-49%
2. Sveitarfélagið Skagaströnd	4,397	+/-0,10	4,35	4,46	3,91	4,33	4,61	4,38	4,42	4,46	4,57	80-100%
3. Bláskógabyggð *	4,275	+/-0,07	4,54	4,45	3,38	3,86	4,26	4,33	4,30	4,45	4,51	60-69%
4. Sveitarfélagið Vogar	4,142	+/-0,16	4,28	4,27	2,76	3,87	4,40	4,29	4,11	4,29	4,57	35-49%
5. Múlaþing	4,097	+/-0,10	4,23	4,26	3,44	3,79	4,17	4,13	3,98	4,31	4,30	50-59%
6. Borgarbyggð	4,087	+/-0,13	4,29	4,23	3,15	3,57	4,32	4,24	4,03	4,32	4,31	35-49%
7. Vestmannaeyjabær	4,082	+/-0,11	4,15	4,30	3,16	3,80	4,25	4,28	4,02	4,29	4,26	35-49%
8. Rangárþing eystra	4,077	+/-0,16	4,14	4,23	3,11	3,81	4,33	4,10	4,02	4,30	4,37	35-49%
9. Ísafjarðarbær	4,065	+/-0,15	4,24	4,28	3,13	3,66	4,19	4,29	3,94	4,35	4,21	35-49%
10. Stykkishólmsbær	4,029	+/-0,20	4,09	4,03	3,23	3,69	4,18	4,21	3,85	4,15	4,53	35-49%
11. Mosfellsbær	4,022	+/-0,07	4,09	4,04	3,05	3,73	4,26	4,26	4,12	4,18	4,23	35-49%
12. Grímsnes- og Grafningshreppur *	4,012	+/-0,08	4,16	4,11	3,42	3,94	4,16	4,20	3,81	3,96	4,16	80-100%
13. Sveitarfélagið Ölfus *	4,000	+/-0,06	4,19	4,12	3,04	3,76	4,29	4,14	3,87	4,22	4,10	60-69%
14. Akureyrarbær	3,949	+/-0,09	4,06	4,17	2,67	3,71	4,10	4,29	3,99	4,11	4,15	35-49%
15. Rangárþing ytra	3,933	+/-0,18	4,01	3,98	3,26	3,45	4,16	4,27	3,88	4,03	4,19	35-49%
16. Fjallabyggð	3,911	+/-0,12	4,01	4,05	2,91	3,65	4,04	4,21	4,03	4,08	4,00	35-49%
17. Grundarfjarðarbær	3,897	+/-0,15	3,82	4,02	3,22	3,65	4,24	4,01	3,86	4,09	4,09	50-59%
18. Húnabyggð	3,886	+/-0,27	3,80	3,89	3,46	3,66	4,27	3,75	3,80	4,00	4,26	35-49%
19. Dalvíkurbyggð	3,838	+/-0,11	3,85	3,96	2,97	3,58	4,14	4,12	3,65	3,91	4,18	35-49%
20. Sveitarfélagið Árborg	3,798	+/-0,09	3,91	3,96	2,72	3,52	4,03	4,01	3,78	3,92	4,04	35-49%
21. Skagafjörður	3,782	+/-0,12	3,79	4,04	2,71	3,58	3,95	4,09	3,84	3,98	3,89	35-49%
22. Fjarðabyggð	3,723	+/-0,15	3,84	3,92	2,71	3,43	4,01	4,01	3,62	3,73	3,98	50-59%

\* Þessi sveitarfélög buðu öllu starfsfólki þátttöku

A.m.k. 75% sveitarfélaga eru með lægri einkunn

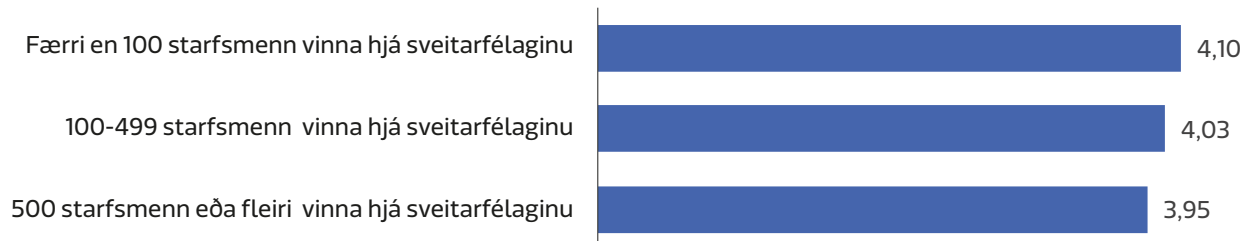
A.m.k. 25% sveitarfélaga eru með hærri einkunn og 50% eru með lægri einkunn

A.m.k. 50% sveitarfélaga eru með hærri einkunn og 25% eru með lægri einkunn

A.m.k. 75% sveitarfélaga eru með hærri einkunn

## Stærð sveitarfélaga

Starfsfólk minni sveitarfélaga (með færri starfsfólk en 100) gefur almennt heldur hærra einkunnir en starfsfólk stærri sveitarfélaga (sjá mynd 5). Það er mynstur sem er þekkt í könnunum sem þessum.



Mynd 5. Heildareinkunn sveitarfélaga eftir fjölda starfsfólks. Allir svarendur.

Stærð vinnustaða er almennt talin áhrifabáttur á líðan og viðhorf starfsfólks af nokkrum ástæðum. Samhæfing ólíkra þátta í starfsemi verður að öllu jöfnu flóknari með aukinni stærð en einnig lúta stærri vinnustaðir alla jafna formlegri stjórnun og skipulagi en minni vinnustaðir. Hvoru tveggja getur haft áhrif á starfsumhverfi og samskipti á vinnustaðnum. Ákvarðanatáka getur þannig verið tímafrekari og flóknari á stærri vinnustöðum en minni. Minni vinnustöðum geta fylgt minni formlegheit og meiri sveigjanleiki en stærri og betur er hægt að taka tillit til einstaklingsbundinna aðstæðna. Á móti kemur að stærri vinnustaðir hafa meiri bjargir og ættu að geta gefið starfsfólki meiri tækifæri til að takast á við stærri og fjölbreyttari verkefni. Þá ættu stærri vinnustaðir að jafnaði að geta veitt stjórnendum meiri aðstoð en annars væri.

## Starfsstétt og starfsemi

Í töflu 2 má sjá að heildareinkunnin er ólík eftir því hvar fólk starfar og við hvað. Heildareinkunn er hærra meðal sérfræðinga og stjórnenda en annarra starfsstétta. Hæst er heildareinkunn í stjórnsýslunni en lægri annars staðar. Heildareinkunnin er hæst hjá fólki með lægstan starfsaldur en lægri annars staðar. Stærð sveitarfélaganna skiptir máli, eins og hefur komið fram, þar sem heildareinkunnin er hæst meðal lítilla sveitarfélaga en lægst hjá þeim stærstu.

Nærri helmingur sérfræðinga og stjórnenda í stjórnsýslu gefur mjög háa einkunn eða einkunn á bilinu 4,5-5,0 en sem dæmi þá er það aðeins um fimmtungur fólks sem sinnir umönnunarstörfum hjá málefnum fatlaðra sem gefur svo háa einkunn.

Heildareinkunn	Hæstu meðaltöl
Starfsemi	Stjórnsýsla og „önnur“ starfsemi
Starf	Sérfræði- og stjórnunarstörf
Starfsaldur	Skemmri en ár
Stærð sveitarfélags	Lítið
Menntun	Háskólamenntun
Mannaforráð	Með mannaforráð

Tafla 2. Heildareinkunn eftir starfsemi, störfum og bakgrunni svaranda.

---

## Hvernig er stjórnunin?

---

Stjórnun fær einkunnina 4,07. Stjórnun vegur þyngst í heildarmatinu á Sveitarfélagi ársins. Þátturinn er byggður á 10 spurningum. Þar er til dæmis spurt hvort starfsfólk beri traust til stjórnenda, hvort það fái stuðning frá yfirmanni og hvort stjórnandi komi fram af sanngirni.

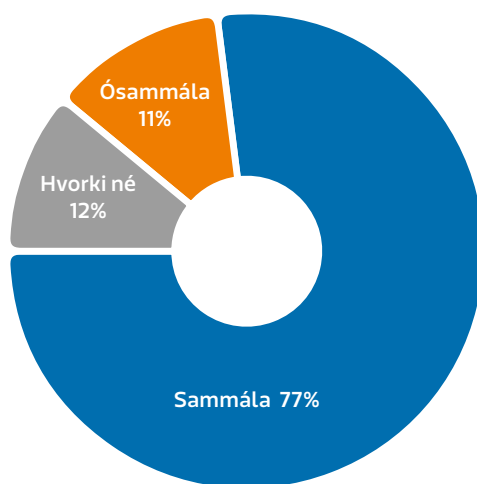
Tæplega tveir af fimm gefa stjórnun mjög háa einkunn eða einkunn á bilinu 4,5 til 5,0.

---

## Ríflega þrír af fjórum bera fullt traust til stjórnenda

---

Ein spurning í þættinum lítur að því hvort fólk beri fullt traust til stjórnenda. Niðurstöður sýna að ríflega þrír af hverjum fjórum eru sammála því að þeir beri fullt traust til stjórnenda (sjá mynd 6).



Mynd 6. „Ég ber fullt traust til stjórnenda stofnunarinnar“. Allir svarendur.

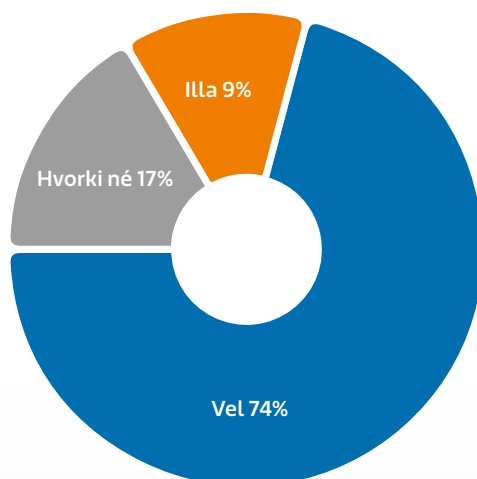
Fólk í sérhæfðum störfum, sérfræðingar og stjórnendur bera mest traust til stjórnenda.

---

## Nærri þrír af fjórum telja vinnustaðnum/starfsstöðinni vel stjórnað

---

Önnur spurning í þættinum stjórnun lítur að því hvort fólki finnst vinnustaðnum eða starfsstöðinni vel stjórnað. Niðurstöður sýna að nærri þrír af fjórum telja að svo sé en 10% telja að vinnustaðnum eða starfsstöðinni sé illa stjórnað (sjá mynd 7).



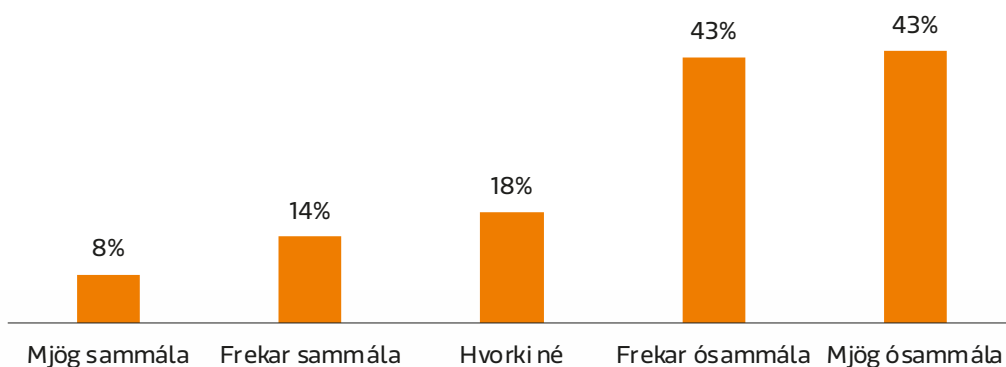
Mynd 7. „Hversu vel eða illa telur þú að þínum vinnustað/þinni starfsstöð sé stjórnað“. Allir svarendur.





Stjórnun er ráðandi þáttur í starfsumhverfinu. Stundum er sagt að starfsfólk fari ekki frá vinnustöðum heldur frá stjórnendum og er margt til í því. Í könnuninni nú var spurt um hvort fólk væri í starfsleit og er áhugavert að sjá hversu sterkt samband er á milli mats fólks á stjórnun og hvort fólk er að leita að starfi.

Á mynd 8 má sjá að meðal fólks sem er mjög sammála því að fá stuðning og hvatningu frá næsta yfirmanni eru einungis 8% mjög eða frekar sammála því að það sé að leita sér að starfi núna. Til samanburðar má sjá að meðal fólks sem er mjög ósammála því að fá stuðning og hvatningu frá næsta yfirmanni eru 43% mjög eða frekar sammála því að það sé að leita sér að starfi núna. Starfsmannavelta er vinnustöðum mjög dýr og getur auk þess haft neikvæð áhrif á samstarf og þjónustu og því er til mikils að vinna að lágmarka hana eins og kostur er.



Mynd 8. „Ég er að leita mér að nýju starfi núna“ skoðað eftir því hvort fólk fær stuðning og hvatningu frá næsta yfirmanni“. Allir svarendur.



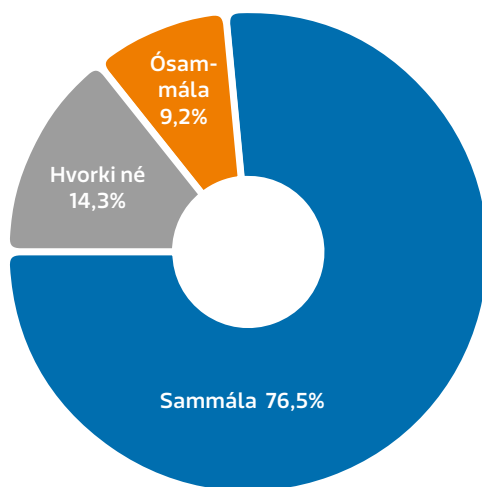
---

## Hvernig er starfsandinn?

---

Einkunn fyrir starfsanda er 4,13 og ríflega þriðjungur svarenda gefur starfsanda mjög háa einkunn, eða einkunn á bilinu 4,5 til 5,0. Stjórnendur eru ánægðastir með starfsandann af starfsstéttunum en sérhæft starfsfólk og sérfræðingar eru einnig mjög ánægðir með starfsandann. Leiðbeinendur á leikskólum, fólk í umönnunarstörfum og fólk í „öðrum“ störfum er óánægðast með starfsandann.

Matið er byggt á þremur spurningum sem lúta að samskiptum og starfsanda, til dæmis hvort fólki komi vel saman við samstarfsfólk og telji starfsanda afslappaðan og óþvingaðan. Ríflega þrjú af fjórum eru sammála því að starfsandi sé afslappaður og óþvingaður (sjá mynd 9).



Mynd 9. „Mér finnst starfsandinn venjulega afslappaður og óþvingaður“. Allir svarendur

---

## Er fólk ánægt með launin?

---

Þátturinn launakjör er byggður á spurningum um ánægju með laun, sanngirni launa og samanburði á eigin launum og launum annarra á sambærilegum vinnustöðum. Launakjör er sá þáttur könnunarinnar sem ávallt mælist lægstur, þ.e. með minnstu ánægjuna, bæði hjá stofnunum og á almennum markaði. Sama mynstur kemur fram í þessari könnun.

Þátturinn mælist með einkunnina 3,07 og hækkar markvert milli mælinga. Tæplega einn af tíu gefur launakjörum mjög háa einkunn, þ.e. einkunn á bilinu 4,5 til 5,0.

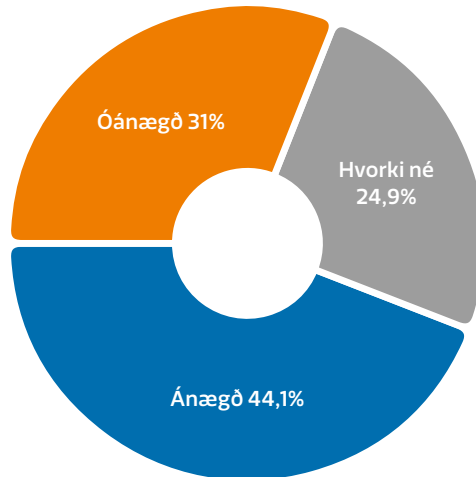


---

## Meiri ánægja með launakjör í könnuninni en í fyrra

---

Ein spurningin í þættinum fjallar um ánægju með launakjör. Í könnuninni í ár eru fleiri ánægð með launakjör en óánægð (sjá mynd 10). Alls eru 44% ánægð með launakjörin en hlutfallið var 35% í könnuninni í fyrra.



Mynd 10. „Hversu ánægð(ur)(t) eða óánægð(ur)(t) ert þú með: Launakjör?“ Allir svarendur

Karlar eru að jafnaði ánægðari með launakjör sín en konur og sama mynstur má sjá í þessari könnun. Yngstu svarendurnir, þ.e. yngri en 25 ára, eru ánægðari með laun sín en aðrir aldurshópar. Fólk í gæslu-, öryggis- og eftirlitsstörfum er ánægðast með launin en leiðbeinendur á leikskólum óánægðastir. Ef ánægjan er skoðuð eftir starfsemi þá er starfsfólk stjórnsýslunnar ánægðast með laun en starfsfólk leikskólanna óánægðast.

Nær allar starfsstéttir eru ánægðari með launakjörin í ár en í fyrra. Mestu jákvæðu breytingarnar á ánægju með launakjörin eru hjá leiðbeinendum á leikskólum og grunnskólum og hjá fólki í gæslu-, öryggis- og eftirlitsstörfum. Hjá stjórnendum er á hinn bóginn breyting til hins verra og eru svör heldur neikvæðari í könnuninni í ár en í fyrra.

---

## Hvernig eru vinnuskilyrðin?

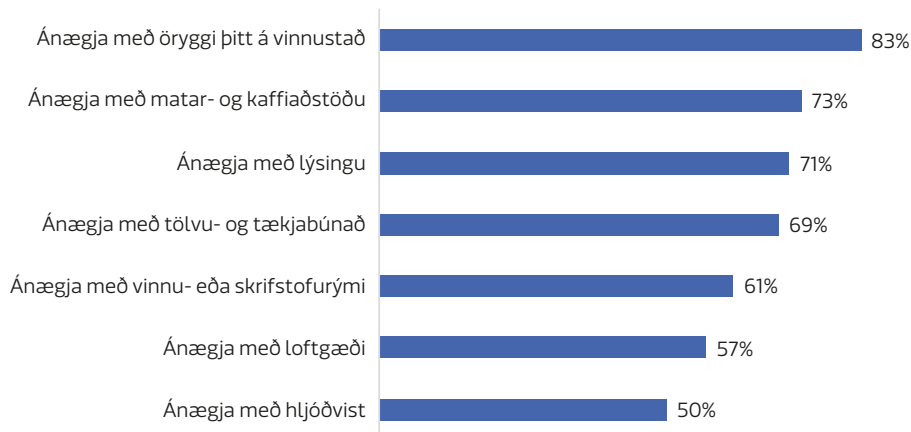
---

Mat á vinnuskilyrðum er fengið með sjö spurningum sem snúa að ánægju með ýmis atriði á vinnustað, t.d. loftgæðum, lýsingu, hljóðvist, öryggi, o.fl. Ríflega þrír af hverjum fimm gefa vinnuskilyrðum „góða“ einkunn (mjög eða frekar góða, einkunn á bilinu 3,5-5,0) en um 7% gefa vinnuskilyrðum „slæma“ einkunn (þ.e. einkunn á bilinu 1 til 2,4).

Karlar eru ánægðari með vinnuskilyrði en konur. Stjórnendur eru ánægðastir allra starfsstétta en óánægjan er mest í öryggis- og eftirlitsstörfum. Þá er starfsfólk í minnstu sveitarfélögum mun ánægðara með vinnuskilyrði en starfsfólk í þeim stærri. Mest er ánægja með vinnuskilyrði hjá starfsmönnum stjórnsýslu. Minnst er ánægjan í félags- og velferðarþjónustu.

Minnst ánægja er með hljóðvist en mest ánægja er með öryggi á vinnustað, eins og sjá má á mynd 11. Slæm hljóðvist getur aukið streitu sem þegar er fyrir hendi í vinnuumhverfinu. Mikil vakning hefur verið undanfarin ár um mikilvægi hljóðvistar og m.a. hafa verið gerðar umbætur í hljóðvist leikskóla, en betur má ef duga skal, ef marka má könnunina.





Mynd 11. Ánægja með vinnuskilyrði. Myndin sýnir hlutfall þeirra sem eru mjög eða frekar ánægð. Allir svarendur.

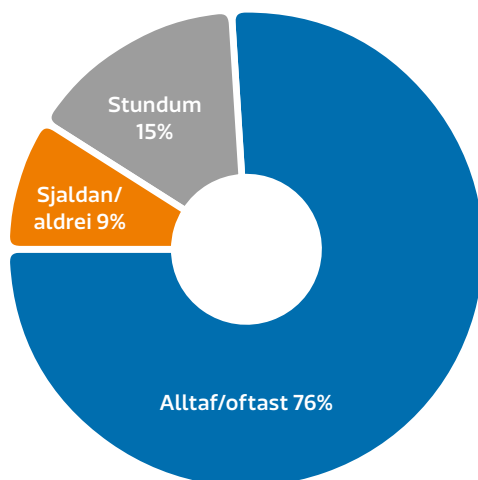
#### Áhugaverðir punktar um vinnuaðstöðu

- 40% leiðbeinenda á leikskólum eru óánægðir með hljóðvist
- 31% starfsfólks í öryggis- og eftirlitsstörfum eru óánægð með matar- og kaffiaðstöðu
- 30% skrifstofufólks eru óánægð með loftgæði
- 29% starfsfólks í öryggis- og eftirlitsstörfum eru óánægð með vinnu- eða skrifstofurými

## Hefur starfsfólk sveigjanleika?

Þátturinn um sveigjanleika í vinnu er samsettur úr fimm spurningum. Þar er til dæmis spurt hvort fólk eigi auðvelt með að samræma vinnu og fjölskyldulíf, hvort fólk hafi svigrúm til að skjótast frá vinnu, hvort fólk geti farið úr vinnu með litlum fyrirvara og hvort það geti tekið sumarfrí á þeim tíma sem því hentar. Ríflega þriðjungur gefur sveigjanleika mjög háa einkunn eða einkunn á bilinu 4,5 til 5,0. Einungis tæp 15% gefa sveigjanleika lága einkunn, þ.e. einkunn 3,4 eða lægri.

Ein spurning sem tilheyrir sveigjanleikabættinum er „Ég hef svigrúm til að skjótast frá vinnu þegar nauðsyn krefur.“ Líðlega þrjú af hverjum fjórum segist „alltaf“ eða „oftast“ geta skotist frá vinnu þegar nauðsyn krefur (sjá mynd 12).



Mynd 12. „Ég hef svigrúm til að skjótast frá vinnu þegar nauðsyn krefur.“ Allir svarendur.

Fólk í skrifstofustörfum segist einna helst geta skotist frá vinnu en síst starfsfólk í gæslu- og öryggisstörfum. Svigrúmið er einnig mikið í stjórnsýslunni en lítið hjá fólki sem starfar við málefni fatlaðra.



---

## Sjálfstæði í starfi

---

Sjálfstæði í starfi er metið með fjórum spurningum, t.d. hversu góð tök starfsfólki finnst það hafa á starfi sínu, hversu góða yfirsýn starfsfólk telur sig hafa yfir verkefni sín og þau áhrif sem fólk hefur í starfi sínu. Almennt mælist sjálfstæði í starfi mikið og nærri tveir af fimm gefa sjálfstæði mjög háa einkunn (einkunn á bilinu 4,5 til 5).

Sjálfstæði í starfi vex með aldri enda nær fólk yfirleitt betri tókum á starfi sínu með tímanum og oft getur fólk líka með tímanum aðlagð starfið að styrkleikum sínum.

---

## Hver er ímynd vinnustaðanna?

---

Mat á ímynd er fengið með þremur spurningum, t.d. spurningu um hvort starfsfólk telji notendur eða þjónustuþega hafa jákvæða afstöðu til vinnustaðarins. Hér er því um að ræða mat starfsfólks á hvert viðhorf viðskiptavina eða notenda er til vinnustaðarins. Nærri fjórðungur gefur ímynd vinnustaða mjög góða einkunn (einkunn á bilinu 4,5 til 5).

---

## Er starfsfólkið ánægt og stolt?

---

Mat á ánægju og stolti er byggt á fjórum spurningum, þ.e. ánægju með starfið, líðan í starfi, hvort hægt sé að mæla með vinnustaðnum og hvort fólk sé stolt af vinnustaðnum. Ríflega tveir af fimm gefa ánægju og stolti mjög góða einkunn (einkunn á bilinu 4,5 til 5). Sérfræðingar og stjórnendur eru ánægðastir starfsstétta.

---

## Fjórir af fimm geta mælt með vinnustaðnum

---

Nærri fjórir af hverjum fimm eru sammála því að geta mælt með vinnustaðnum sem góðum vinnustað. Sérfræðingar, stjórnendur og sérhæft starfsfólk er í mestum mæli tilbúið að mæla með vinnustaðnum.



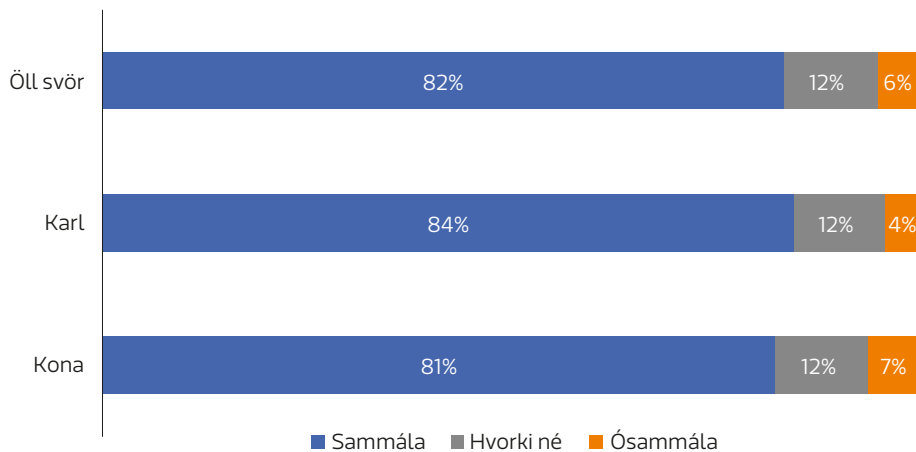
## Hvernig er með jafnréttið?

Jafnréttisþátturinn byggir á sex spurningum. Hluti spurninganna snýr að almennu mati á jafnrétti en einnig er spurt sérstaklega um jafnrétti kynjanna auk spurningar um fjölbreytni starfsmannahópsins. Um 43% gefa jafnrétti mjög háa einkunn á vinnustaðnum (einkunn á bilinu 4,5 til 5). Almenn t virðast því vinnustaðir sveitarfélaganna standa vel að jafnréttismálum að mati starfsfólks.

### Ekki er mikill munur á mati karla og kvenna á jafnrétti á vinnustaðnum

Lítill munur er á svörum karla og kvenna þegar kemur að jafnrétti. Það er nokkuð merkilegt því iðulega er það svo í könnunum sem þessum að karlar telja jafnréttið í betra horfi en konur.

Ekki er t.d. munur á viðhorfi karla og kvenna þegar tekin er afstaða til fullyrðingarinnar: „Á mínum vinnustað finnst mér starfsfólk fá sömu tækifæri til starfsframa, óháð kyni.“ Ríflega átta af hverjum tíu eru sammála fullyrðingunni og lítill munur er á viðhorfum karla og kvenna (sjá mynd 13).



Mynd 13. „Á mínum vinnustað finnst mér starfsfólk fá sömu tækifæri til starfsframa, óháð kyni.“ Svör skoðuð eftir kyni, allir svarendur.

## Lokaorð

Almennt má segja að könnunin sýni jákvætt viðhorf félagsfólks til starfsskilyrða og stjórnunar á vinnustöðum sveitarfélaganna.

Könnunin varpar líka ljósi á veikleika og áskoranir í starfsumhverfi sveitarfélaganna sem hugsanlega hefur svo áhrif á þjónustu þeirra. Þannig má víða sjá talsverða óánægju með hljóðvist, einkum á leikskólum. Þá má sjá óánægju fólks í öryggis- og eftirlitsstörfum með matar- og kaffiaðstöðu og vinnu- og skrifstofurými.

Könnunin er því mikilvægt verkfæri fyrir félögin sem standa að könnuninni til að sjá hvar styrkleikar liggja og hvar pottur er brotinn í starfsumhverfi félagsfólks.



