



STOFNUN ÁRSINS BORG OG BÆR 2013





Stofnun ársins - Borg og bær 2013

Stofnun ársins - Borg og bær er valin í tveimur flokkum. Flokkarnir skiptast í stærri stofnanir með 50 starfsmenn eða fleiri og minni stofnanir með allt að 49 starfsmenn.

Í flokki stærri stofnana bera Faxaflóahafnir sigur úr bítum með einkunnina 4,110 en þeir voru í öðru sæti í fyrra.

Í flokki minni stofnana er Leikskólinn Garðasel á Akranesi sigurvegari annað árið í röð með einkunnina 4,574.

Titillinn Hástökkvari fær sú stofnun sem hækkar mest á milli ára. Í ár er það Innheimtustofnun sveitarfélaga sem hann hlýtur en Innheimtstofnun fer úr 42. sæti í 8. sæti nú sem þýðir að hún hækkar um heil 34 sæti.

Í flokknum stærri stofnanir eru þrjár stofnanir valdar sem fyrirmyndar-

stofnanir. Í ár eru það Faxaflóahafnir, sem jafnframt var valin Stofnun ársins, næst kemur Heilbrigðisstofnun Vesturlands og þá Þjónustumiðstöð Laugardals og Háaleitis.

Í flokknum minni stofnanir eru einnig valdar þrjár stofnanir en það eru Leikskólinn Garðasel á Akranesi, sem jafnframt er stofnun ársins í annað sinn. Leikskólinn Vallarsel á Akranesi sem var í 3. sæti í fyrra og Frístundamiðstöðin Frostaskjól.

Starfsmannafélag Reykjavíkurborgar óskar starfsmönnum og stjórnendum þessara stofnana innilega til hamingju með þennan glæsilega árangur og óskar þeim alls hins besta í framtíðinni.

FRAMKVÆMD

St.Rv. velur nú Stofnun ársins – Borg og Bær í annað sinn. Líkt og fyrir ári er vinnustöðum skipt upp í stærri (50 eða fleiri starfsmenn) og minni vinnustaði (færri en 50 starfsmenn) og hægt er að bera saman árangur vinnustaðanna í hvorum stærðarflokki fyrir sig. Þátttakendur eru spurðir út í átta þætti í starfsumhverfinu eins og trúverðugleika stjórnenda, sjálfstæði í starfi, vinnuálag, vinnuskilyrði, álag og kröfur, sveigjanleika í starfi og fleira. Val á Stofnun ársins og Fyrirtæki ársins er samvinnuverkefni St.Rv., SFR stéttarfélags og VR. Könnunin er ein stærsta reglulega vinnumarkaðskonnnun sem framkvæmd er hér á landi og gefur mikilvægar upplýsingar um stöðu starfsmanna á vinnumarkaði. VR hefur útnefnt Fyrirtæki ársins í 17 ár en SFR hefur staðið fyrir vali á Stofnun ársins síðastliðin 7 ár.

Könnun meðal félagsmanna St.Rv. fór fram með sama hætti og hjá SFR og VR. Capacent Gallup sá um framkvæmdina. Hringt var í félagsmenn St.Rv. og þeim boðið að taka þátt í könnuninni, annað hvort með því

að fá spurningalistann sendan í pósti eða á Netinu. Ef ekki náðist í félagsmann þá var listinn sendur í tölvupósti ef netfang var til staðar, annars var listinn sendur í pósti. Könnunin náði til allra félagsmanna St.Rv. sem voru í 40% starfi eða meira og höfðu verið félagsmenn í a.m.k. fjóra mánuði. Upphaflega voru rúmlega 3.600 manns í þýði St.Rv. en af þeim voru um 148 sem fundust ekki, voru veikir, eða áttu ekki að tilheyrja þýðinu. Alls voru því um 3.500 manns í þýði. Svör bárust frá 1.811 starfsmönnum en svör 468 svarenda voru ekki nothæf og því voru svör 1.343 manns notuð við úrvinnslu, sem gerir 38% svarhlutfall. Þetta er lægra svarhlutfall en á síðasta ári en þess ber þó að geta að mun fleiri voru í þýði St.Rv. í ár en í fyrra og 259 fleiri svör bárust í ár en í fyrra. Mikilvægt er að hafa í huga að þetta er svörun úr heildarhópi eða þýði því allir félagsmenn St.Rv., að uppfylltum framangreindum skilyrðum, höfðu möguleika á að taka þátt.

Til þess að stofnun/fyrirtæki væri tekin með í greininguna um Stofnun ársins – Borg og Bær þurfti fjöldi svarenda að ná ákveðnu lágmarki. Krafa var gerð um 35% svarhlutfall frá stofnun. Auk þess var miðað við að lágmarki 5 svarendur hjá minni stofnunum, þ.e. með færri en 50 starfsmenn. Hjá stofnunum með 50 starfsmenn eða fleiri þurftu að lágmarki 10 starfsmenn að hafa sent svör sín til Capacent Gallup. Alls uppfylltu 59 stofnanir þessi skilyrði og byggjast niðurstöður á Stofnun ársins – Borg og Bær á svörum 971 starfsmanns þessara vinnustaða. Í fyrra uppfylltu alls 47 vinnustaðir þessi skilyrði. Félagsmenn St.Rv. vinna gjarnan á vinnustöðum þar sem starfa félagsmenn margra annara stéttarfélaga og gerir það að verkum að nokkrir vinnustaðir uppfylltu ekki þau skilyrði sem sett eru fyrir þátttöku. Ánægjulegt er að sjá að umtalsverð fjölgun vinnustaða er í könnuninni nú.

Stofnun ársins sérriit

Ábyrgðarmaður:

Jakobína Þórðardóttir

Umsjón:

Sólveig Sigr. Jónasdóttir
Grettisgötu 89, 105 Reykjavík
Sími: 525 8330
Netfang: strv@bsrb.is
Veffang: strv.is
Skrifstofan er opin
mán.- fös. kl. 9:00-16:00

Umbrot og prentun:

Guðjón Ó – vistvæn prentsmiðja
Forsíða: Ágústa Þórðardóttir
ISSN númer 1670-5874



TILGANGUR

Tilgangur könnunarinnar að baki valsins um Stofnun ársins – Borg og Bær er hvatning til stjórnenda að gera vel í starfsmannamálum og er það von okkar að þessi könnun meðal starfsmanna nýtist sem best.

Ljóst er að hjá töluverðum hluta stofnana og fyrirtækja hefur álag aukist verulega vegna niðurskurðar og sameininga sem ekkert lát virðist vera á. Slíkar aðstæður gera miklar kröfur til allra aðila sem tengjast málinu, bæði kjörinna fulltrúa í borgar- og bæjarstjórn sem og stjórnenda og starfsmanna. Þrátt fyrir erfiðar aðstæður er það réttmæt krafa að allir, stofnanir og fyrirtæki, búi starfsmönnum sínum jákvætt og styðjandi starfsumhverfi. Mikilvægt er að allar ákvarðanir séu teknar af yfirvegun og byggðar á vandaðri stjórnsýslu því aldrei reynir meira á hæfni stjórnenda en á erfiðum tímum. Mælingar á frammistöðu stofnana á þessu sviði eru ekki bara sjálfsagðar heldur nauðsynlegar. Með þessu móti fá starfsmenn og stjórnendur kærkomnar upplýsingar til að meta frammistöðu sinnar stofnunar. Niðurstöðurnar geta starfsmenn notað til að meta eigin vinnustað í samanburði við aðra vinnustaði, stofnanir og fyrirtæki, bæði á opinberum og almennum vinnumarkaði. Þá, eins og áður er getið, eru þessar upplýsingar ekki síður dýrmætar fyrir stjórnendur, hvort sem um er að ræða staðfestingu á því sem vel er gert í starfsmannamálum eða hvatning til að gera betur.

ÁTTA ÞÆTTIR MÆLDIR

VINNUSTAÐIR SEM KOMUST Á LISTA

Átta þættir voru mældir: Trúverðugleiki stjórnenda, starfsandi, launakjör, vinnuskilyrði, sveigjanleiki vinnu, sjálfstæði í starfi, ímynd stofnunar og ánægja og stolt. Þættirnir átta eru samsettir úr þeim spurningum sem falla undir hvern þátt. Hverri spurningu er hægt að svara á fimm punkta kvarða (1-5) þar sem hærri endi kvarðans gefur til kynna ánægju með það sem spurt er um en lægri endinn gefur til kynna óánægju. Valið á Stofnun ársins – Borg og Bær 2013 byggist á heildareinkunn sem er samsett úr framangreindum átta þáttum. Í samsetningu heildareinkunnar er vægi þáttanna átta ólíkt og er vægi þáttarins „trúverðugleiki stjórnenda“ mest í heildareinkunn (22%), en minnst er vægi „launakjara“ (8%). Við útreikninga á vægi hvers þáttar er alfarið byggt á gögnunum sjálfum.

STOFNUN ÁRSINS – BORG OG BÆR

Eins og áður sagði komust 59 stofnanir á lista. Meðaleinkunn þessara 59 stofnana er 3,76 sem er svipuð útkoma og fyrir ári. Átta þættir voru mældir og af þáttunum átta

fékkst hæsta einkunn á þáttinum „Sjálfstæði í starfi“ (4,15) en lægst einkunn fékkst á þáttinum „Launakjör“ (2,22). Þátturinn „Sveigjanleiki“ fékk næst hæstu einkunn eða 4,14. Einkunnir þáttanna má annars sjá í töflu 1 og sömuleiðis breytingar milli mælinga.

Líkt og í fyrra er vinnustöðunum skipt í tvo flokka eftir fjölda starfsmanna; minni vinnustaði með færri en 50 starfsmenn og stærri vinnustaði með 50 og fleiri starfsmenn. Stærð vinnustaða er almennt talin mikilvægur áhrifapáttur á líðan og viðhorf starfsfólks vegna þess að með aukinni stærð vinnustaða verður samhæfing ólíkra þátta í starfseminni flóknari. Einnig nýta stærri vinnustaðir alla jafna formlegri stjórnun og skipulag en minni vinnustaðir sem hefur margvísleg áhrif á samskipti og þau áhrif sem fólk getur haft á aðstæður sínar. Ákvarðanataka getur þannig verið hægari á stærri vinnustöðum og hendur stjórnenda bundnari í mörgum málum en ef vinnustaðurinn væri minni. Á móti kemur að stærri vinnustaðir hafa jafnan meiri bjargir, t.d. til að byggja upp mannauðsdeildir sem veitt geta stjórnendum sérhæfðari aðstoð en annars væri, auk þess sem tækifæri til starfsþróunar og sérhæfingar eru oftast meiri á stærri vinnustöðum en minni.

Minni vinnustaðir fengu hærri útkomu á öllum þáttum þó ekki muni allstaðar miklu á minni og stærri vinnustöðum. Mestu munar

fékk þjónustumiðstöð Laugardals og Háaleitis.

ÞÆTTIRNIR ÁTTA

SVÖR ALLRA ST.RV. FÉLAGA

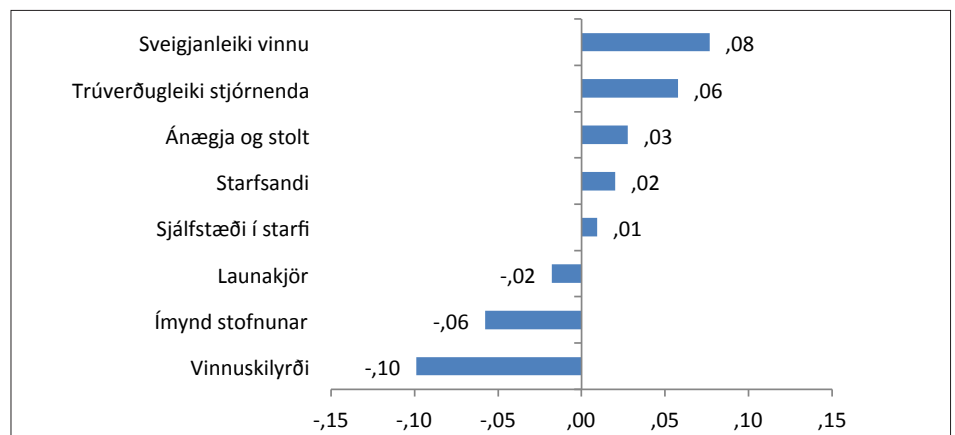
Hér verður gerð grein fyrir niðurstöðum St.Rv. félaga án tillits til þess hvort vinnustaðurinn komst á lista eða ekki. Þessar niðurstöður geta því víkið lítið eitt frá þeim niðurstöðum sem birtar eru í töflum. Þessar niðurstöður takmarkast ekki við þá vinnustaði sem komust á lista heldur miðast við svör allra eða 1.343 svör.

TRÚVERÐUGLEIKI STJÓRNENDA

Matið á trúverðugleika stjórnenda er byggt á tíu spurningum um stjórnendur almennt, næsta yfirmann og hversu vel vinnustaðnum er stjórnað. Trúverðugleiki stjórnenda hækkar mest milli ára af þáttunum átta. Yngra fólk og þeir sem eru

	2013	2012
Heildar meðaltal	3,76	3,78
Trúverðugleiki stjórnenda	3,82	3,76
Starfsandi	4,09	4,07
Launakjör	2,22	2,24
Vinnuskilyrði	3,47	3,57
Sveigjanleiki vinnu	4,14	4,06
Sjálfstæði í starfi	4,15	4,14
Ímynd stofnunar	3,75	3,81
Ánægja og stolt	3,97	3,95

Tafla 1. Samanburður á einkunnum vinnustaða milli ára – vinnustaðir sem komust á lista



Mynd 1. Breyting þátta milli ára – vinnustaðir sem komust á lista

á ímynd stofnana, litlum stofnunum í hag. Minnstur munur er á sveigjanleika vinnu, en þar eru einkunnir svipaðar.

Í hópi minni stofnana (færri en 50 starfsmenn) fékk Garðasel á Akranesi hæstu heildareinkunn, eða 4,57. Í öðru sæti var Vallarsel og í því þriðja var Frostaskjól frístundamiðstöð.

Í hópi stærri stofnana (50 starfsmenn eða fleiri) fengu Faxaflóahafnir hæstu einkunn, eða 4,11. Næst hæstu einkunn fékk Heilbrigðisstofnun Vesturlands með einkunnina 3,92 og þriðju hæstu einkunn

	Færri en 50 starfsmenn	50 starfsmenn eða fleiri
Heildar meðaltal	3,81	3,68
Trúverðugleiki stjórnenda	3,86	3,76
Starfsandi	4,12	4,03
Launakjör	2,26	2,16
Vinnuskilyrði	3,50	3,43
Sveigjanleiki vinnu	4,15	4,11
Sjálfstæði í starfi	4,21	4,07
Ímynd stofnunar	3,89	3,54
Ánægja og stolt	4,02	3,91

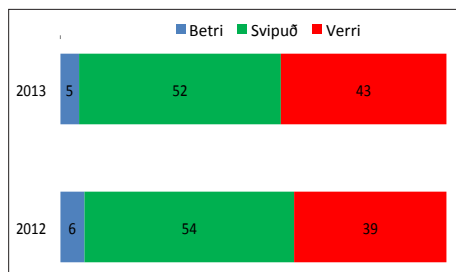
Tafla 2. Einkunnir á öllum þáttum skipt eftir stærð stofnana – stofnanir sem komust á lista

með skemmri starfsaldur gefa hærri einkunn en þeir sem eldri eru eða hafa starfað lengur. Hærri stjórnendur eru jákvæðastir starfsstétta en mat almennra starfsmanna er lakast. Starfsfólk Akranesbæjar er jákvæðara en starfsfólk borgarinnar, en af sviðum borgarinnar er einkunnin hæst hjá skóla- og frístundasviði en lægst er hún hjá umhverfis- og skipulagssviði.

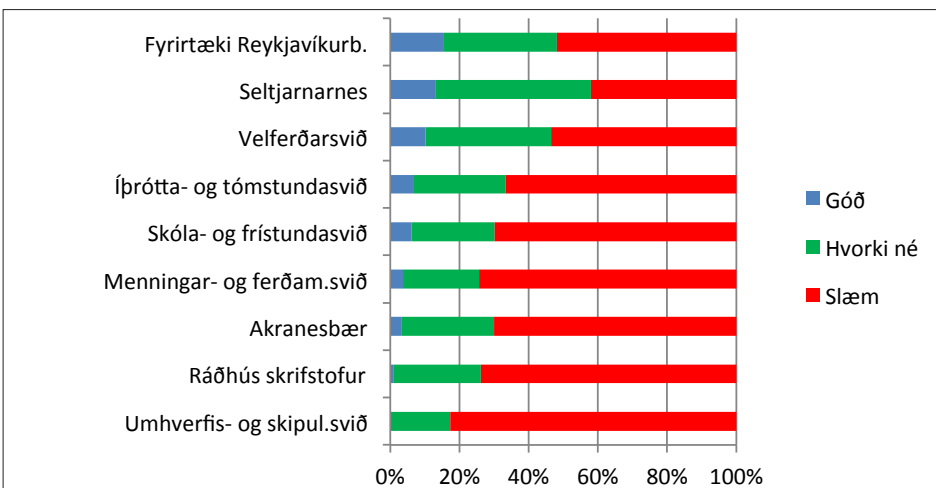
STARFSANDI

Matið á starfsanda er byggt á þremur spurningum sem lúta að samskiptum og starfsanda. Almenn er starfsandi talinn góður og einkunn á þættinum mælist há, eða 4,1 og hækkar um 0,07 stig milli ára. Hærri stjórnendur telja starfsandann betri en þeir sem eru neðar í skipuriti. Yngsti hópur starfsmanna (yngri en 30 ára) telja starfsandann bestan, en næst bestan þeir sem eru 60 ára eða eldri. Þegar einkunnum er skipt í þrennt; „góða“, „hvorki né“ og „slæma“, þá sést að starfsmenn á Seltjarnarnesi gefa flestir „góða“ einkunn eða 92%, en fæstir á umhverfis og skipulagssviði Reykjavíkurborgar. „Góð einkunn“ er einkunn 3,5 og hærri, „hvorki né“ á bilinu 2,5-3,4 og „slæm einkunn“ á bilinu 1-2,4. Velferðarsvið fær þó hæstu einkunn allra þar sem margir gefa „mjög góða“ einkunn, eða á bilinu 4,5-5.

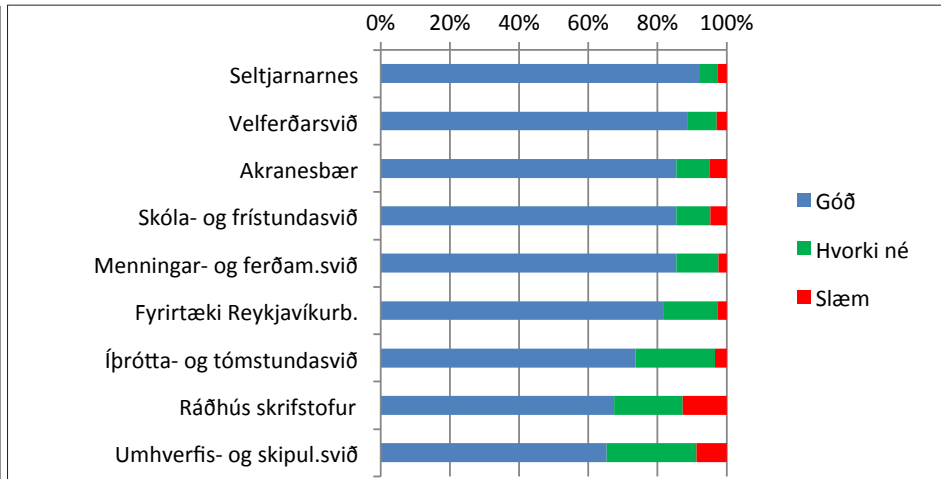
Mat á launakjörum er byggt á þremur spurningum um laun, þ.e. ánægju með laun,



Mynd 3. Mat á launakjörum. Hlutfall sem segir launakjörin betri, svipuð eða verri en á sambærilegum vinnustöðum



Mynd 4. Einkunn á þættinum launakjör. Einkunn þáttarins skipt í „Góða“, „Hvorki né“ og „Slæma“ einkunn.



Mynd 2. Einkunn á þættinum starfsanda. Einkunn þáttarins skipt í „Góða“, „Hvorki né“ og „Slæma“ einkunn.

sannignir launa og samanburði á eigin launum og launum annarra. Ánægja með launakjör er mest meðal yngstu svarendanna og þeirra sem starfað hafa skemmst (tvö ár eða skemur) innan vinnustaðarinnar, en lakara hjá þeim sem eru eldri og starfað hafa lengur. Stjórnendur eru ánægðari með launakjör en sérfræðingar og sérhæft starfsfólk.

Mat á launakjörum lækkar lítillega milli ára. Ein spurning af þremur er ánægja með launakjör. Spurt var: „Hversu ánægð(ur) eða óánægð(ur) ert þú með þín launakjör?“ Af svarendahópnum í heild eru tæp 70% óánægðir með launin sín en 68% voru óánægð fyrir ári. Einnig fækkar þeim sem telja að vinnustaðurinn bjóði sambærileg launakjör og aðrir. Þar fjölga þeim sem telja launakjörin verri, eða úr 39% í 43%. Á mynd 2 er einkunn á þættinum launakjör skipt í þrennt eins og áður eða í „góða“, „hvorki né“ og „slæma“ einkunn. „Góð“ er einkunn 3,5 og hærri, „hvorki né“ er einkunn á bilinu 2,5-3,4 og „slæm“ er einkunn á bilinu 1-2,4. Á myndinni sést að fæstir gefa slæma einkunn hjá Seltjarnarnesbæ en flestir á umhverfis- og skipulagssviði Reykjavíkurborgar.

VINNUSKILYRÐI

Mat á vinnuskilyrðum er byggt á sex spurningum um ánægju með ýmsa þætti í umhverfinu, t.d. lýsingu, loftræstingu, tölvu- og tækjabúnað. Mat á vinnuskilyrðum er jákvæðara meðal hærri stjórnenda og millistjórnenda en lægst meðal sérfræðinga. Þá er mat á vinnuskilyrðum jákvæðast hjá Akranesbæ, en þar gefa tæplega 70% svarenda „góða einkunn“. Neikvæðast er matið hjá skóla- og frístundasviði en þar gefa 46% svarenda „góða einkunn“. Góð einkunn er eins og áður sagði einkunnin 3,5 og hærri á kvarðanum 1-5.

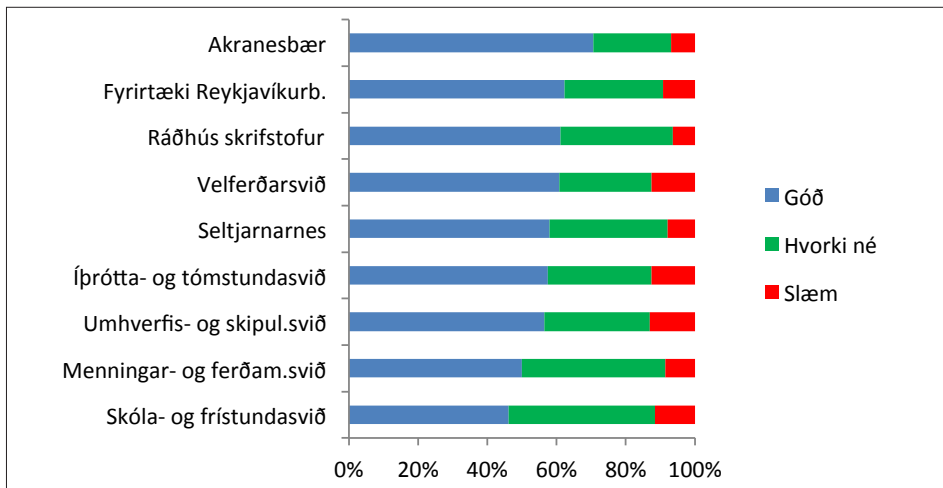
Eins og áður hefur komið fram lækkar mat á vinnuskilyrðum milli mælinga. Af þeim spurningum sem mynda þáttinn lækkar ánægja með tölvu- og tækjabúnað mest en aðrar spurningar lækka minna. Þeim fjölga úr 28% í 32% sem segjast óánægðir með tölvu- og tækjabúnað.

SVEIGJANLEIKI VINNU

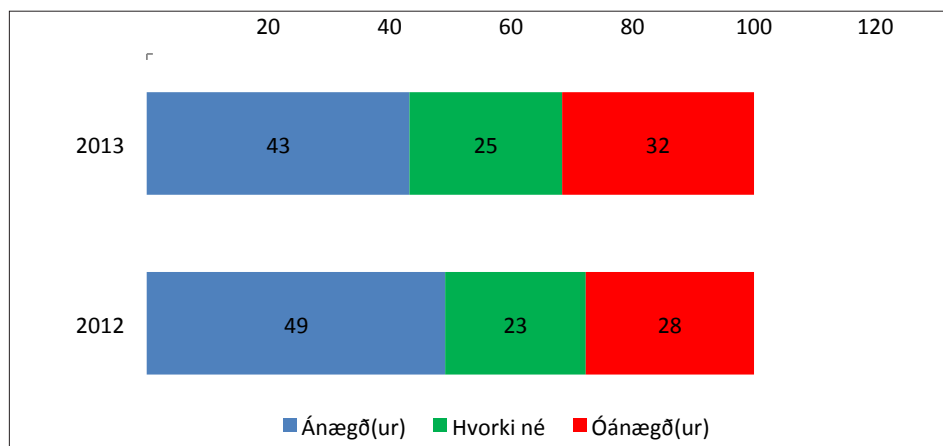
Sveigjanleiki vinnu er mældur með fimm spurningum, t.d. hvort fólk geti skroppið frá í vinnutímanum og hvort fólk eigi auðvelt með að samræma vinnu og einkalíf. Sveigjanleiki er meiri hjá konum en körlum og meiri hjá yngri fólki en eldra. Mat á sveigjanleika hækkar lítillega milli mælinga og mælist mest hjá Akranesbæ og þar næst á skrifstofum í Ráðhúsi. Minnstur mælist sveigjanleikinn hjá fyrirtækjum borgarinnar og hjá íþrótt- og tómstundasviði.

SJÁLFSTÆÐI Í STARFI

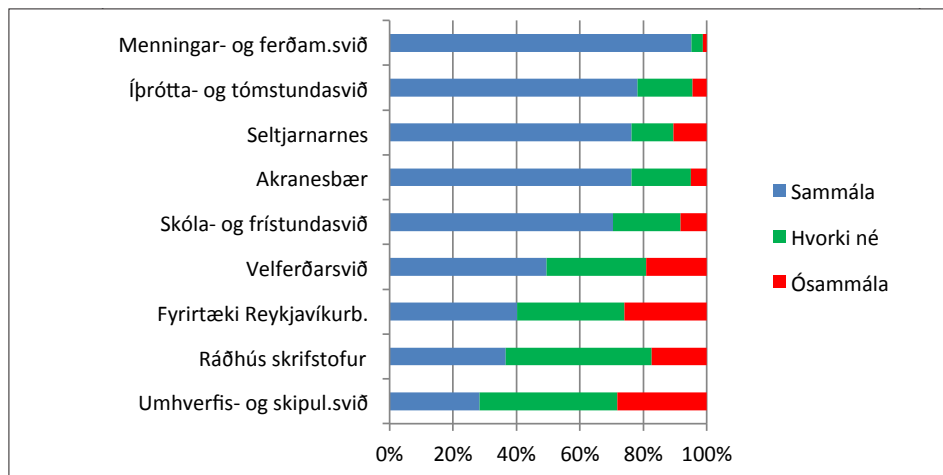
Þátturinn mælir hversu góð tök fólki finnst það hafa á starfi sínu, hvort starfsfólk hefur yfirsýn yfir starfið og þau áhrif sem fólk hefur í starfinu. Sjálfstæði í starfi er mest hjá fólki með lengstan starfsaldur og meira hjá stjórnendum en almennum starfsmönnum. Sjálfstæði í starfi mælist mest hjá Akranesbæ en minnst hjá umhverfis- og skipulagssviði.



Mynd 5. Einkunn á þættinum Vinnuskilyrði. Einkunn þáttarins skipt í „Góða“, „Hvorki né“ og „Slæma.“



Mynd 6. Ánægja með tölvu- og tækjabúnað. Hlutfall svarenda sem er ánægður, hvorki né og óánægður



Mynd 7. „Þegar stofnunin sem ég starfa hjá ber á góma er sú umræða yfirleitt jákvæð.“ Hlutfall þeirra sem eru sammála, hvorki né og ósammála.

ÍMYND

Ímynd vinnustaðarins er metin með þremur spurningum sem varða mat á afstöðu annarra, umfjöllun og almannarómi um vinnustaðinn eins og t.d. „Þegar stofnunin sem ég starfa hjá ber á góma er sú umræða yfirleitt vinsamleg.“ Þeir sem hafa mannaforráð meta ímyndina jákvæðari en þeir sem eru án mannaforráða. Starfsfólk á menningar- og ferðamálasviði telur ímyndina almennt jákvæðasta en neikvæðust eru viðhorfin á umhverfis- og skipulags-sviði.

Ein spurningin hljóðar svo: „Þegar stofnunin sem ég starfa hjá ber á góma er sú umræða yfirleitt jákvæð.“ Svarkostirnir eru fimm, mjög sammála til mjög ósammála. Eins og sést á mynd 7 eru ríflega 9 af hverjum 10 svarendum á menningar- og ferðamálasviði sammála fullyrðingunni en aðeins 28% svarenda á umhverfis- og skipulagssviði.

ÁNÆGJA OG STOLT

Þátturinn „ánægja og stolt“ er settur saman úr fjórum liðum; ánægju í starfi, líðan

í starfi, stolt af starfi og hvort viðkomandi gæti mælt með vinnustaðnum. Hærri stjórnendur eru ánægðastir starfsstétta, almennir starfsmenn óánægðastir og þá eru konurnar ánægðari en karlarnir.

Þegar spurt er um almenna ánægju í starfi er hún meiri meðal kvenna en karla. Stjórnendur eru einnig ágægðari en almennir starfsmenn. Starfsánægja er mest hjá Akranesbæ en minnst er hún hjá umhverfis- og skipulagssviði.

Aðrar áhugaverðar niðurstöður

KARLAR ÁNÆGÐARI MEÐ LAUN EN KONUR MEÐ SVEIGJANLEIKA

Karlar eru lítið eitt ánægðari með laun en konur. Færri karlar (65%) en konur (72%) segja að þeir séu óánægðir með launakjöri. Konur eru á hinn bóginn ánægðari með sveigjanleika en karlar. Konur segjast lítið eitt oftara hafa svigrúm til að útrétta í vinnutímanum en karlar og geta oftara sinnt aðkallandi erindum í einkalífi en karlar. Einnig segja karlar mun oftara en konur að ætlast sé til að þeir vinni yfirvinnu, þ.e. 47% karla segja að það gerist „oftast eða alltaf“ en 33% kvenna. Einnig segjast konur eiga auðveldara með að samræma vinnu og fjölskyldulíf en karlar.

Almennt er þó lítil munur á einkunnum karla og kvenna á þeim átta þáttum sem eru mældir en konur gefa þó marktækt hærri heildareinkunn en karlar. Til dæmis eru þær ánægðari með ímynd vinnustaðarins, telja trúverðugleika stjórnenda meiri en karlar gera og gefa einnig spurningum sem varða ánægju og stolt hærri einkunn en karlar.

STJÓRNENDUR ÁNÆGÐASTIR

Eins og í mörgum könnunum af svipuðum toga sýnir könnun St.Rv. að starfsfólk herra í skipuriti er oftast ánægðara en aðrir starfsmenn. Einnig sýnir hún að hærri stjórnendur gefa hærri heildareinkunn en aðrir starfshópar. Þeir eru ánægðari og stoltari en aðrir starfshópar og gefa þáttum eins og ímynd, starfsanda og launakjörum hærri einkunn en almennir starfsmenn.

HVAÐ SVO?

Mikilvægt er að kannanir af þessu tagi séu framkvæmdar með reglubundnum hætti. Þannig geta stjórnendur og starfsmenn stuðlað að markvissri þróun mannauðs-stjórnar og fá um leið tækifæri til að bera saman stöðu mannauðsmála hjá sínum stofnunum og annarra fyrirtækja og stofnana í landinu.

Nokkur athyglisverð svör



Hér eru nokkrar athyglisverðar spurningar og svör skoðuð nánar.

„MÉR FINNST STARFSANDI VENJULEGA VERA AFLAPPAÐUR OG ÓÞVINGAÐUR“

Einkunn fyrir þessa spurningu hækkar örlítið á milli ára. Áberandi er að sjá að yngsti hópurinn upplifir helst að starfsandi sé afslappaður og óþvingaður en um 74% eru mjög og frekar sammála fullyrðingunni. Lítil munur er á svörum karla og kvenna en þó eru konurnar heldur jákvæðari.

„ÉG BER FULLT TRAUST TIL STJÓRNENDA STOFNUNARINNAR“

Einkunn fyrir trúverðugleika stjórnenda hækkar milli ára. Bæði eru fleiri sem segjast vera mjög sammála eða 2,5% fleiri og eins eru 2,5% fleiri sem segjast vera frekar sammála. Þessi einkunn er þó nokkuð misjöfn milli stofnana og sviða. Traust til stjórnenda er að jafnaði marktækt hærri í minni stofnunum en þeim stærri.

„STJÓRNENDUR STOFNUNARINNAR VIRÐA STARFSFÓLKID MIKILS“

Það er athyglisvert að sjá að upplifun starfsmanna virðist fara mikið eftir aldri.

Yngsti hópurinn, undir 30 ára, upplifir mesta virðingu en elsti hópurinn minnsta. Mesti munurinn liggur þó í því hvar starfsmenn starfa.

Mest er virðingin hjá Akranesbæ og á skóla- og frístundasviði Reykjavíkurborgar en minnst í Ráðhúsi Reykjavíkur og á umhverfis- og skipulagssviði.

„ÉG GET FARIÐ ÚR VINNU MEÐ LITLUM FYRIRVARA TIL AÐ SINNA AÐKALLANDI ERINDUM Í EINKALÍFI MÍNU (T.D. VEIKINDUM BARN, MAKA EÐA ÖÐRU)“

Svigrúm til þess að sinna aðkallandi persónulegum erindum hækkar aðeins á milli ára. Svigrúm kvenna er nokkuð meira en hjá körlum og einnig er svigrúmið meira hjá yngri fólki.

„ÉG Á AUÐVELT MEÐ AÐ SAMRÆMA VINNU OG FJÖLSKYLDULÍF“

Einkunn fyrir þennan þátt hækkar á milli ára, fer úr 3,7 í fyrra í 4,2 í ár. Þó má greina marktækan mun eftir aldri hversu vel gengur að samræma vinnu og fjölskyldulíf. Yngsti hópurinn á auðveldast með samræminguna en erfiðast eiga þeir sem eru milli 40-49 ára. Eins má greina að

eftir því sem fólk er með meiri menntun er erfiðara að samræma vinnu og fjölskyldulíf.

„LAUN STARFSFÓLKIS STOFNUNARINNAR ERU ÁKVEÐIN AF SANNGIRNI“

Meirihluti svarenda, eða rúmlega 62%, eru ósammála eða frekar ósammála þessari staðhæfingu sem eru heldur fleiri en í fyrra. Aðeins tæp 14% telja að laun starfsfólks séu ákveðin af sanngirni. Konur telja frekar að þau séu ákveðin af sanngirni og það sama má segja um hærri stjórnendur.

„Á MÍNUM VINNUSTAÐ ER STARFSFÓLK HROSAD ÞEGAR ÞAÐ STENDUR SIG VEL“

Konur virðast fá meira hrós en karlar. Það sama á við um yngri starfsmenn en það virðist draga jafnt og þétt úr hrósi eftir því sem aldurinn færist yfir. En mestur munur endurspeglar þó milli vinnuveitanda, stofnana og sviða.

Ítarlegar upplýsingar fyrir stofnanir

Þátttökustofnunum gefst kostur á að kaupa skýrslur frá Capacent með gögnum fyrir sína stofnun, svo framarlega sem þátttaka starfsmanna uppfyllir skilyrði um lágmarkssvör.

Í þeirri skýrslu er gerð ítarleg greining á niðurstöðunum. Þá er meðaltal hvernar spurningar hjá viðkomandi stofnun borið saman við meðaltal allra stofnana á viðkomandi spurningu. Einnig eru breytingar frá síðustu mælingu skoðaðar þegar það á við.

Þeim sem áhuga hafa á frekari upplýsingum er bent á að hafa samband við Tómas Bjarnason hjá Capacent í síma 540 1000 eða tomas.bjarnason@capacent.is

Staða félagsmanna St.Rv. samanborið við aðra



Páttur	VR	Ríkisstarfsmenn óháð stéttarfélagi	SFR	St.Rv.
Heildarmeðaltal	4,06	3,68	3,73	3,77
Trúverðugleiki stjórnenda	4,03	3,65	3,70	3,84
Starfsandi	4,31	4,10	4,09	4,10
Launakjör	3,20	2,45	2,43	2,25
Vinnuskilyrði	4,03	3,66	3,74	3,50
Sveigjanleiki vinnu	4,36	4,03	4,18	4,13
Sjálfstæði í starfi	4,30	4,12	4,16	4,15
Ímynd stofnunar	4,15	3,61	3,63	3,74
Ánægja og stolt	4,21	3,95	3,99	4,02

Samanburður á einkunnagjöf SFR, ríki, VR og St.Rv. 2013

Eins og fram hefur komið er könnunin Stofnun ársins - Borg og bær samstarfs- verkefni Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar, SFR og VR auk þess sem ríkið er þátttakandi í könnuninni.

SAMANBURÐUR Á EINKUNNAGJÖF ST.RV., SFR OG VR 2013

Eins og síðustu ár eru félagsmenn í VR á heildina lítið ánægðari með vinnustað sinn en starfsmenn Reykjavíkurborgar, sveitarfélaga og ríki. Heildareinkunn hækkar örlítið hjá félagsmönnum St.Rv. en lækkar aftur á móti örlítið á milli ára bæði hjá VR og SFR en í fyrra var einkunn St.Rv. 3,75, VR 4,07 og einkunn SFR 3,78. Ánægja með launakjör er meiri á almenna markaðinum en hjá

þeim sem vinna hjá hinu opinbera og er þetta einnig sá páttur þar sem mestu munar á milli hópa. Óánægja St.Rv. félaga með launakjör eykst nokkuð á milli ára. Ímynd stofnunar og trúverðugleiki stjórnenda er einnig mun hærri hjá félagsmönnum VR en hjá opinberum starfsmönnum. Heildareinkunn sem félagsmenn Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar gefa vinnustöðum sínum hækkar hins vegar lítillega á milli ára en hún var 3,75 í fyrra og er 3,77 í ár. Athyglisvert er að líkt og í fyrra eru það félagsmenn St.Rv. sem mælast óánægðastir með launakjör sín. Einkunnir í töflunni eru byggðar á svörum allra óháð því hvort fyrirtæki eða stofnun komst á lista yfir fyrirtæki eða stofnun ársins.

SAMANBURÐUR Á EINKUNNAGJÖF EFTIR HEILDARSAMTÖKUM STÉTTARFÉLAGA

Annar og ekki síður áhugaverður samanburður er á milli heildarsamtaka stéttarfélaga hjá ríkinu þar sem fjármálaráðuneytið tekur þátt í könnun fyrir alla sína starfsmenn.

Heildareinkunn lækkar á milli ára hjá öllum bandalögum eftir að hafa hækkað í fyrra. Almenn tækka einkunnir fyrir alla þætti hjá BHM og BSRB en einkunn KÍ hækkar lítillega á þáttunum trúverðugleiki stjórnenda, sveigjanleiki vinnu og sjálfstæði í starfi. Sveigjanleiki mælist minnstur á meðal félagsmanna KÍ en þó eru félagsmenn í aðildarfélögum KÍ almennt ánægðastir með stofnunina sína eins og sjá má á töflunni hér fyrir neðan.

	BHM	BSRB	KÍ
Heildareinkunn	3,75	3,69	3,76
Trúverðugleiki	3,71	3,66	3,84
Starfsandi	4,14	4,07	4,19
Launakjör	2,53	2,45	2,43
Vinnuskilyrði	3,8	3,69	3,52
Sveigjanleiki vinnu	4,23	4,11	3,7
Sjálfstæði í starfi	4,13	4,12	4,32
Ímynd stofnunar	3,64	3,6	3,86
Ánægja og stolt	3,97	3,97	4,17

Samanburður á einkunnagjöf eftir heildarsamtökum stéttarfélaga 2013, í starfi hjá ríkinu

Allir vinningar gengnir út

Þátttakendur í könnuninni Stofnun ársins eru jafnframt þátttakendur í happdrætti. Þeir sem svöruðu könnuninni áttu þannig möguleika á glæsilegum vinningi. Allir fjórir happdrættisvinningarnir gengu út og hefur vinningshöfum verið tilkynnt um vinningana. St.Rv. óskar þeim til hamingju og þakkar þátttökuna í könnuninni.

Gjafakort frá Icelandair að andvirði 50.000 kr:

Agnar Jón Egilsson

Tveir miðar á Airwaves:

Kolbrún I. Benjamínsdóttir

Helgardvöl í orlofshúsi St.Rv. (utan úthlutunartíma):

Eyjólfur Eyjólfsson og Kristján Sigmundsson





Viltu ná árangri?

Ástæða þess að mikið hefur verið rætt og ritað um starfsánægju og vellíðan á vinnustað er að sterk tengsl eru á milli hennar og árangurs í starfi. Starfsmannaveltan verður yfirleitt minni auk þess sem auðveldara verður að laða að hæft fólk. Afköstin aukast auk þess sem starfsmenn eru líklegri til að sýna frumkvæði og nýta sköpunargáfunna. Rannsóknir á starfsánægju eru margar og töluvert er vitað um hvernig hægt er að auka hana.

STJÓRNUN Á DRJÚGAN ÞÁTT Í VELLÍÐAN STARFSMANNA

Stjórnendur hafa mikil áhrif á vellíðan starfsmanna og frammistöðu þeirra. Rannsóknir sálfræðingsins Clayton Lafferty á áhrifaríkri stjórnun í yfir 20 ár leiddu í ljós að marktæk tengsl eru milli uppbyggilegs stjórnunarstíls og ánægju, vellíðunar og velgengni í starfi. Rannsóknir á Vesturlöndum hafa líka ítrekað sýnt fram á að meginástæða þess að fólk hættir í starfi er ekki launatengd heldur í flestum tilfellum slæm samskipti við næsta yfirmann.

EFTIRFARANDI ÞÆTTIR Í HEGÐUN STJÓRNENDA ERU TALDIR STUÐLA AÐ VELLÍÐAN OG ÁNÆGJU STARFSFÓLKS:

- Skýr skilaboð um til hvers er ætlast af starfsfólkinu.
- Svigrúm til að geta verið skapandi og gera mistök án þess að refsað sé fyrir það.



- Að stjórnandinn hlusti með opnum huga á þarfir, væntingar og hugmyndir starfsmanna.
- Gott aðgengi að næsta yfirmanni og skýrt og nægjanlegt upplýsingaflæði.
- Starfsmannasamtöl, regluleg endurgjöf og umræða um frammistöðu eru nauðsynleg til að aðstoða fólk við að ná tökum á verkefnum og vekja upp stolt og áhuga.
- Gagnkvæmt traust og virðing á milli stjórnanda og starfsmanns og umboð til athafna.
- Áhersla á stöðugan lærdóm og að starfsmenn fái tækifæri til að þroskast í starfi.

AÐ TILHEYRA

Fyrir starfsfólk skiptir máli að það upplifi sig sem hluta af hópnum. Þeir sem eiga vini á vinnustaðnum eru líklegri til að hætta ekki þegar erfiðleikar koma upp auk þess sem vinátta tryggir að þeir beri hag samstarfsmanna fyrir brjósti.

SJÁLFTÆÐI Í STARFI OG SVEIGJANLEIKI

Það er mikilvægt að starfsmenn fái umboð til athafna og geti haft áhrif á eigin vinnutíðgun m.t.t. hvenær, hvar og hvernig þeir vinna vinnuna.

STOLT AF VINNUSTAÐNUM

Mikilvægt er að starfsmenn hafi jákvæða afstöðu til vinnustaðarins og sjái tilgang í starfinu og verkefnum. Það er þekkt að fólk getur skilað af sér afburðaárangri undir lélegum kringumstæðum vegna tilgangsins eða mikilvægis verkefnisins. Líklegt er að starfsánægjan verði ekki eins mikil ef starfsmaður upplifir að umræðan um vinnustaðinn sé neikvæð.

Ingrid Kuhlman
Höfundur er framkvæmdastjóri
Þekkingarmiðlunar ehf.



Stórar stofnanir – 3 efstu með 50 starfsmenn eða fleiri

1. sæti - Faxaflóahafnir

Einkunn: 4,110

Fjöldi starfsmanna: 63

Faxaflóahafnir sf. eiga og reka fjórar hafnir, Reykjavíkurborg, Grundartangahöfn, Akraneshöfn og Borgarneshöfn. Faxaflóahafnir sf. er sameignarfélag í eigu fimm sveitarfélaga, Reykjavíkurborgar, Akraneskaupstaðar, Hvalfjarðarsveitar, Skorradalshrepps og Borgarbyggðar. Faxaflóahafnir þjóna lykilhutverki í efnahagslífi landsins. Um hafnirnar fer nánast allur fiskur og hráefni til iðnaðar.

2. sæti – Heilbrigðisstofnun Vesturlands

Einkunn: 3,923

Fjöldi starfsmanna: 193

Árið 2010 sameinuðust átta heilbrigðisstofnanir á Vestur- og Norðvesturlandi. Félagsmenn sem svara spurningum starfa allir á Akranesi. Heilbrigðisstofnun Vesturlands veitir almenna og sérhæfða heilbrigðisþjónustu í heilbrigðisumdæmi Vesturlands í samræmi við lög og reglur á hverjum tíma. Þjónustan skal veitt íbúum umdæmisins og öðrum sem eftir henni leita. Á HVE er lögð áhersla á virðingu, traust og fagmennsku. Velferð skjólstæðinga skal höfð að leiðarljósi. Stuðlað er að virkri sý- og endurmenntun starfsfólks.

3. sæti – Þjónustumiðstöð Laugardals og Háaleitis

Einkunn: 3.914

Fjöldi starfsmanna: 650

Þjónustumiðstöðin sinnir þjónustu við einstaklinga og fjölskyldur, sérfræðiþjónustu við leik- og grunnskóla, frístundaráðgjöf auk almennrar upplýsingagjafar um starfsemi Reykjavíkurborgar. Hún ber ábyrgð á framkvæmd forvarnarstefnu Reykjavíkurborgar og þar fer fram faglegt samstarf með áherslu á samþætta þjónustu.

Minni stofnanir – 3 efstu með allt að 49 starfsmenn

1. sæti - Leikskólinn Garðasel á Akranesi

Einkunn: 4.574

Fjöldi starfsmanna: 23

Garðasel er þriggja deilda leikskóli sem var stofnaður 1991. Í námskránni er lögð áhersla á lýðræði og jafnrétti og lítið svo á að börnin séu fullgildir þátttakendur í samfélagi leikskólans. Þau eiga að fá tækifæri til að koma að lýðræðislegum ákvörðunum sem varða leikskólastarfið sjálft. Leikskólinn er jafnframt mikilvægur vettvangur til að jafna uppeldisaðstæður barna. Lögð er áhersla á að kennarar og stjórnendur í leikskólum fái svigrúm til að þróa leikskólastarfið á faglegan og skapandi hátt. Námsvið leikskólans eru læsi og samskipti, heilbrigði og vellíðan, sjálfbærni og vísindi, sköpun og menning.

2. sæti - Leikskólinn Vallarsel á Akranesi

Einkunn: 4,352

Fjöldi starfsmanna: 34

Vallarsel er sex deilda leikskóli. Hann var stofnaður 1979 og er elsti leikskólinn á Akranesi. Áherslur Vallarsels eru tónlist og leikurinn. Stuðlað er að sem mestum alhliða þroska hvers barns og notuð tónlist sem “verkfæri” til þess. Kennt er í gegnum leikinn. Reynt er að virkja sérhvern einstakling. Lykilorðin í tónlistarstarfinu er fjölbreytni, gleði og gaman.

3. sæti - Frístundamiðstöðin Frostaskjól

Einkunn: 4,128

Fjöldi starfsmanna: 40

Félagsmiðstöðin Frostaskjól hefur starfað síðan 1986. Síðan þá hefur þjónusta við hverfisbúa aukist mikið og Frostaskjól breyst í frístundamiðstöð. Frístundamiðstöðin Frostaskjól býður börnum og unglingum í Vesturbæ upp á fjölbreytt félags- og tómstundastarf þar sem áhersla er lögð á forvarnir og að beina þeim inn á braut heilbrigðs og jákvæðs lífennis.

Hástökkvari - Innheimtustofnun sveitarfélaga

Einkunn: 4.030

Fjöldi starfsmanna: 20

Innheimtustofnun sveitarfélaga tók til starfa í ársbyrjun 1972. Hlutverk stofnunarinnar er að innheimta hjá meðlagsgreiðendum meðlög sem Tryggingastofnun ríkisins og umboð hennar hafa greitt þeim sem hafa börn á framfæri.

Vinnustaðir með færri en 50 starfsmenn

	Heildar-einkunn	Trúverðugleiki stjórna	Starfsandi	Launakjör	Vinnuskilyrði	Sveigjanleiki vinnu	Sjálfsstaði í starfi	Ímynd stofnunar	Ánægja og stolt	Svar-hlutfall	Einkunn 2012
Meðaltal	3,807	3,86	4,12	2,26	3,50	4,15	4,21	3,89	4,02		3,788
1. Leikskólinn Garðasel, Akranesi	4,574	4,95	4,83	2,33	4,36	4,57	4,58	5,00	5,00	80-100%	4,555
2. Leikskólinn Vallarsel, Akranesi	4,352	4,60	4,60	2,27	3,98	4,61	4,68	4,53	4,78	80-100%	4,269
3. Frístundamiðstöðin Frostaskjól	4,128	4,33	4,44	2,47	3,30	4,18	4,43	4,59	4,65	35-49%	4,040
4. Laugalækjarskóli	4,087	4,35	4,47	2,33	3,77	4,25	4,60	4,08	4,15	80-100%	4,247
5. Víkin sjóminjasafn	4,052	4,27	4,52	2,57	3,38	4,48	4,14	4,10	4,36	80-100%	4,113
6. Fjárhags- og stjórnsýslusvið Seltjarnarnesi	4,042	4,05	4,40	3,33	3,63	4,25	4,25	4,00	4,21	50-59%	
7. Innheimtustofnun Sveitarfélaga	4,030	4,07	4,05	2,93	4,05	4,71	4,61	3,28	4,25	50-59%	3,294
8. Félagsbústaðir hf.	3,995	4,18	4,14	2,66	4,38	4,51	4,29	3,14	4,11	50-59%	4,392
9. Brúarskóli	3,994	4,33	4,53	2,32	3,00	4,03	4,50	4,13	4,35	50-59%	
10. Ártúnsskóli	3,963	4,13	3,86	2,71	3,85	4,46	4,18	4,22	3,92	35-49%	
11. Aðrar skrifstofur Ráðhúss	3,935	3,90	4,27	2,40	3,69	4,47	4,53	3,72	4,15	80-100%	3,448
12. Ljósmyndasafn Reykjavíkur	3,934	3,78	4,33	2,17	3,50	4,60	4,25	4,25	4,31	60-69%	3,978
13. Hitt Húsið	3,934	3,83	4,47	1,85	3,78	4,40	4,23	4,23	4,22	50-59%	4,009
14. Skr.st. skipulags byggingar og borgarhönn. Rvk	3,888	3,97	4,13	2,68	3,82	4,35	4,28	3,36	4,12	60-69%	
15. Minjasafn Rvk: Árbæjarsafn/Landnámsskáli	3,878	3,76	4,00	2,11	3,60	4,21	4,09	4,67	4,27	60-69%	4,016
16. Námsflokkar Reykjavíkur	3,865	4,05	4,33	2,46	3,67	3,63	3,74	4,11	4,29	70-79%	
17. Vesturbæjarskóli	3,856	4,30	3,72	2,11	3,52	4,21	4,08	3,83	4,25	35-49%	
18. Skrifstofa borgarstjóra og borgarritara	3,826	3,77	4,26	2,21	3,70	4,36	4,13	3,82	4,00	60-69%	3,448
19. Frístundamiðstöðin Ársel	3,779	4,02	4,09	2,57	3,03	4,37	3,99	3,57	4,08	35-49%	
20. Vesturbæjarlaug	3,776	3,84	4,14	2,57	3,31	3,97	4,14	3,86	4,00	35-49%	3,648
21. Fossvogsskóli	3,728	3,90	4,33	1,73	2,97	4,16	4,15	4,13	3,80	60-69%	
22. Skrifstofa Velferðarsviðs Rvk	3,722	3,83	4,38	2,29	3,52	4,37	4,00	3,05	3,82	35-49%	
23. Bygginga- og umhverfissvið Seltjarnarnes	3,710	3,56	4,13	2,33	3,43	4,48	3,90	4,20	3,50	50-59%	
24. Íþrótt- og tómstundasvið Seltjarnarnesi	3,685	3,57	4,00	2,15	3,54	4,00	4,22	3,93	3,82	35-49%	
25. Listasafn Reykjavíkur	3,682	3,59	4,05	1,94	3,34	3,85	3,97	4,15	4,16	60-69%	3,006
26. Aðalskrifstofa Akranesbæjar	3,665	3,84	3,73	2,40	3,78	3,76	4,15	3,39	3,78	80-100%	3,407
27. Menningarmiðstöð við Gerðuberg	3,645	3,55	4,17	1,44	3,14	3,80	4,38	4,34	3,88	80-100%	3,751
28. Árbæjarlaug	3,627	3,66	3,81	1,88	3,37	3,63	4,28	3,96	3,94	35-49%	3,826
29. Skrifstofa Íþrótt- og tómstundasviðs Rvk	3,611	3,55	3,33	2,11	3,53	3,90	4,13	4,28	3,83	50-59%	3,720
30. Fjölskyldu- og húsdýragarðurinn	3,604	3,63	3,86	1,71	2,70	4,57	4,11	4,05	3,82	35-49%	
31. Húsaskóli	3,548	4,12	4,27	1,52	3,13	3,32	3,85	3,27	3,75	50-59%	
32. Bláfjöll skíðasvæði	3,526	3,32	4,13	2,38	3,40	3,49	4,16	3,38	3,78	80-100%	
33. Höfuðborgarstofa	3,505	3,36	3,69	2,00	3,50	4,11	3,92	3,86	3,43	70-79%	3,334
34. Félagsþjónustusvið Seltjarnarness	3,501	3,18	3,92	2,92	3,00	3,70	4,56	3,42	3,50	60-69%	
35. Grafarvogslaug	3,451	2,94	3,75	2,28	3,45	3,69	4,09	3,96	3,63	50-59%	3,634
36. Bílastæðasjóður	2,957	2,85	3,33	1,33	2,96	4,02	3,90	2,27	2,75	50-59%	3,210

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

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

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

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



Stofnanir með 50 starfsmenn eða fleiri 2013

	Heildar- einkunn	Trúverðugleiki stjórnenda	Starfsandi	Launakjör	Vinnuskilyrði	Sveigjanleiki vinnu	Sjálfstæði í starfi	Ímynd stofnunar	Ánægja og stolt	Svar- hlutfall	Einkunn 2012I
Meðaltal	3,684	3,76	4,03	2,16	3,43	4,11	4,07	3,54	3,91		3,766
1. Faxaflóahafnir	4,110	3,88	4,19	3,06	4,00	4,63	4,29	4,44	4,38	50-59%	4,205
2. Heilbrigðisstofnun Vesturlands	3,923	3,98	4,05	2,24	3,96	3,97	4,39	4,02	4,27	50-59%	
3. Þjónustumiðstöð Laugardals og Háaleitis	3,914	4,08	4,36	2,50	3,47	4,16	4,13	3,84	4,23	35-49%	
4. Leikskólar í Reykjavík	3,896	4,02	4,10	2,36	3,69	4,01	4,28	4,21	4,00	50-59%	
5. Þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts	3,880	4,07	4,26	2,46	3,77	4,18	4,16	3,43	4,13	60-69%	
6. Ölduselsskóli	3,868	4,31	4,42	1,89	3,31	3,93	4,21	4,03	3,91	50-59%	3,893
7. Borgarbókasafn Reykjavíkur	3,852	3,85	4,10	1,80	3,37	4,38	4,01	4,54	4,29	50-59%	3,877
8. Þjónustumiðstöð Miðborgar og Hlíða	3,822	3,89	4,23	2,59	3,70	4,11	3,94	3,49	4,19	35-49%	
9. Foldaskóli	3,790	4,08	4,05	1,78	3,28	4,36	4,24	3,70	4,08	50-59%	
10. Þjónustumiðstöð Breiðholts	3,786	3,83	4,05	2,39	3,32	4,20	4,30	3,70	4,11	35-49%	
11. Orkuveita Reykjavíkur	3,770	3,88	4,16	2,74	3,76	4,22	4,13	2,80	4,05	50-59%	3,726
12. Ingunnarskóli	3,760	4,18	4,13	2,12	3,18	3,89	4,05	3,74	3,95	50-59%	
13. Skrifstofa Skóla- og frístundasviðs Rvk	3,720	3,90	4,12	2,15	3,47	4,04	4,14	3,34	4,00	60-69%	3,827
14. Þjónustumiðstöð Vesturbæjar	3,709	3,98	4,13	2,22	3,08	4,46	3,85	3,34	3,98	35-49%	3,961
15. Barnavernd Reykjavíkur	3,635	3,73	4,36	2,31	3,15	4,37	4,10	2,60	3,98	70-79%	3,300
16. Landsspítalinn - háskólasjúkrahús	3,610	3,55	4,30	1,45	3,28	4,10	4,29	3,50	3,89	50-59%	
17. Skrifstofa umhverfisgæða Rvk	3,546	3,43	3,80	2,09	3,74	4,20	3,80	3,49	3,57	60-69%	
18. Strætó bs.	3,533	3,43	3,88	2,55	3,45	3,35	4,16	3,37	3,85	35-49%	3,471
19. Hólabrekkuskóli	3,502	3,77	3,98	1,89	3,10	3,92	3,75	3,23	3,70	50-59%	
20. Skrifstofa þjónustu og reksturs Rvk	3,351	3,26	3,67	1,72	3,62	4,17	3,79	2,93	3,34	50-59%	
21. Fjármálaskrifstofa ráðhúsi	3,296	3,11	3,28	1,77	3,14	4,32	3,88	3,31	3,46	60-69%	
22. Vættaskóli	3,227	2,96	3,56	1,95	3,33	3,75	3,89	3,17	3,15	35-49%	3,143
23. Breiðholtsskóli	3,223	3,34	3,61	1,57	2,68	3,80	3,77	3,14	3,37	35-49%	3,478

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

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

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

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

