

COR (City of Reykjavik)

Manager Report

COR (City of Reykjavik) > Þjónustu og nýsköpunarsvið – ÞON



Flokkar

| | | | % | % | % | Iceland Best Workplaces 2024 |
|--|---------------------------------|-----|-----|-----|-----|------------------------------|
| | | | | | | |
| | Career & Development | 138 | 78% | 15% | 7% | -2 |
| | Communication & Involvement | 138 | 76% | 17% | 7% | -13 |
| | Corporate Social Responsibility | 137 | 93% | 6% | 1% | +5 |
| | Culture | 136 | 88% | 10% | 2% | -4 |
| | Customer Focus | 135 | 63% | 33% | 4% | -23 |
| | Empowerment & Accountability | 137 | 85% | 13% | 2% | -7 |
| | Engagement | 137 | 83% | 13% | 4% | -7 |
| | Fair Treatment | 137 | 93% | 6% | 1% | -2 |
| | Innovation | 137 | 88% | 10% | 1% | -1 |
| | Job Security | 134 | 83% | 11% | 6% | -6 |
| | Leadership | 136 | 79% | 13% | 8% | -10 |
| | Line Management | 138 | 86% | 9% | 6% | - |
| | Recognition | 137 | 83% | 13% | 4% | -5 |
| | Reward | 131 | 46% | 26% | 28% | -30 |
| | Talent Management | 134 | 68% | 21% | 11% | -18 |
| | Teamwork | 137 | 86% | 11% | 2% | -6 |
| | Values & Ethics | 136 | 82% | 14% | 5% | -6 |
| | Wellbeing | 138 | 84% | 11% | 6% | +0 |
| | Work Environment & Processes | 137 | 87% | 10% | 3% | -5 |



Key Driver of Engagement for your organisation



Most favourable 3 Categories when compared to External Benchmark*

Most favourable 3 Categories when compared to Historical**

Least favourable 3 Categories when compared to External Benchmark*

Least favourable 3 Categories when compared to Historical**

* = Iceland Best Workplaces 2024 (517)

Niðurstöður

| | | % | % | % | Iceland Best Workplaces 2024 |
|---|-----|-----|-----|-----|------------------------------|
| | | | | | |
| Career & Development | | | | | |
| Mér er boðin fagleg þjálfun í starfi til þess að verða betri starfskraftur. | 138 | 78% | 15% | 7% | -2 |
| Communication & Involvement | | | | | |
| Ég get spurt stjórnendur hvers sem er og fengið skýr svör. | 139 | 76% | 19% | 5% | -13 |
| Auðvelt er að nálgast stjórnendur og tala við þá. | 138 | 85% | 12% | 3% | -9 |
| Stjórnendur hafa starfsfólk með í ráðum í ákvörðunum sem snerta störf þeirra og starfsum... | 137 | 72% | 17% | 11% | -13 |
| Stjórnendur upplýsa mig um mikilvæg málefni og breytingar. | 138 | 72% | 20% | 9% | -15 |
| Corporate Social Responsibility | | | | | |
| Mér finnst við leggja okkar af mörkum til samfélagsins. | 137 | 93% | 6% | 1% | +5 |
| Culture | | | | | |
| Starfsfólk upplifir að það geti verið það sjálft. | 137 | 93% | 5% | 2% | -1 |
| Starfsfólk hlakkar til að mæta til vinnu. | 137 | 80% | 19% | 1% | -9 |
| Þegar nýtt starfsfólk byrjar upplifir það sig velkomið. | 135 | 90% | 8% | 2% | -6 |
| Það er gaman að vinna hérna. | 139 | 89% | 9% | 2% | -3 |
| Þegar starfsfólk skiptir um starf eða deild er vel tekið á móti því. | 130 | 88% | 10% | 2% | -3 |
| Customer Focus | | | | | |
| Notendur okkar myndu flokka þjónustuna sem „frábæra“. | 135 | 63% | 33% | 4% | -23 |


Key Driver of Engagement for your organisation


Most favourable 3 Categories when compared to External Benchmark*
Most favourable 3 Categories when compared to Historical**

Least favourable 3 Categories when compared to External Benchmark*
Least favourable 3 Categories when compared to Historical**

* = Iceland Best Workplaces 2024 (517)

Niðurstöður

| | | % | % | % | Iceland Best Workplaces 2024 |
|--|-----|-----|-----|----|------------------------------|
| | | | | | |
| Empowerment & Accountability | | | | | |
| Stjórnendur treysta starfsfólki til góðra verka án þess að fylgjast stöðugt með því. | 138 | 96% | 4% | 0% | +3 |
| Starfsfólki er falin mikil ábyrgð á vinnustaðnum. | 135 | 83% | 16% | 1% | -10 |
| Stjórnendur sýna hverjar væntingar þeirra eru. | 137 | 75% | 20% | 4% | -14 |
| Engagement | | | | | |
| Á heildina lítið, tel ég að þetta sé frábær vinnustaður. | 136 | 86% | 10% | 4% | -6 |
| Mér finnst muna um mig. | 138 | 93% | 5% | 2% | +2 |
| Öll leggja sig fram til að ljúka verkefnum. | 136 | 88% | 10% | 2% | -3 |
| Ég vil vinna hér lengi. | 135 | 73% | 19% | 8% | -14 |
| Ég upplifi stolt þegar ég segi öðrum að ég vinni hér. | 138 | 67% | 24% | 9% | -25 |
| Ég upplifi stolt yfir því sem við höfum áorkað. | 136 | 87% | 11% | 2% | -2 |
| Starfið mitt skiptir máli: þetta er ekki „bara vinna“. | 139 | 85% | 13% | 2% | +2 |
| Ég myndi mæla með vinnustaðnum mínum við fjölskyldu og vini. | 136 | 82% | 13% | 4% | -9 |
| Fair Treatment | | | | | |
| Komið er vel fram við fólk óháð aldri þess. | 138 | 89% | 9% | 2% | -6 |
| Komið er vel fram við fólk óháð kynþætti þess eða uppruna. | 135 | 95% | 5% | 0% | -2 |
| Komið er vel fram við fólk óháð kynhneigð þess. | 137 | 96% | 3% | 1% | -1 |
| Það er komið fram við mig sem fullgildan starfskraft án tillits til stöðu. | 139 | 91% | 7% | 2% | -3 |
| Komið er vel fram við starfsfólk óháð kyni. | 137 | 95% | 4% | 1% | +0 |



**Key Driver of Engagement
for your organisation**



**Most favourable 3 Categories when
compared to External Benchmark***

**Most favourable 3 Categories when
compared to Historical****

**Least favourable 3 Categories when
compared to External Benchmark***

**Least favourable 3 Categories when
compared to Historical****

* = Iceland Best Workplaces 2024 (517)

Niðurstöður

| | | | % | % | % | Iceland Best Workplaces 2024 |
|--|---|-----|-----|-----|-----|------------------------------|
| | | | | | | |
| | Innovation | | | | | |
| | Stjórnendur leita eftirtillögum og hugmyndum. | 137 | 87% | 10% | 3% | -3 |
| | Stjórnendur líta á tilfallandi mistök sem eðlilegan hluta vinnunnar. | 135 | 95% | 4% | 1% | +1 |
| | Starfsfólk aðlagast fljótt nauðsynlegum breytingum sem stuðla að árangri. | 137 | 82% | 16% | 1% | -7 |
| | Við kunnum að meta starfsfólk sem reynir að gera hlutina á nýjan og betri hátt, óháð því h... | 137 | 89% | 10% | 1% | +3 |
| | Job Security | | | | | |
| | Ég held að stjórnendur líti á það sem óþrífarað að segja fólki upp. | 134 | 83% | 11% | 6% | -6 |
| | Leadership | | | | | |
| | Stjórnendur eru hæfir til að reka sviðið. | 135 | 82% | 13% | 5% | -10 |
| | Stjórnendur vita hvert sviðið stefnir og hvemig skuli komast á þann stað. | 136 | 75% | 14% | 11% | -11 |
| | Line Management | | | | | |
| | Stjórnendur sýna mér hluttekningu og samúð þegar ég leita til þeirra með vandamál. | 138 | 86% | 9% | 6% | - |
| | Recognition | | | | | |
| | Stjórnendur sýna rauverulegan áhuga á mér sem manneskju, ekki bara sem starfskrafti. | 138 | 81% | 12% | 7% | -7 |
| | Stjórnendur sýna þakklæti, þegar vel er unnið og fólk leggur sig fram. | 138 | 80% | 17% | 3% | -8 |
| | Öll eiga möguleika á að öðlast viðurkenningu. | 136 | 86% | 11% | 3% | -2 |
| | Reward | | | | | |
| | Starfsfólk fær sanngjörn laun fyrir unnin verk. | 135 | 61% | 24% | 15% | -15 |
| | Mér finnst ég fá sanngjaman skerf af hagnaði fyrirtækisins. | 119 | 22% | 26% | 52% | -47 |
| | Fríðindi í starfi okkar eru eftirsóknarverð. | 138 | 56% | 28% | 17% | -27 |



Key Driver of Engagement for your organisation



Most favourable 3 Categories when compared to External Benchmark*


Most favourable 3 Categories when compared to Historical**

Least favourable 3 Categories when compared to External Benchmark*

Least favourable 3 Categories when compared to Historical**

* = Iceland Best Workplaces 2024 (517)

Niðurstöður

| | | % | % | % | Iceland Best Workplaces 2024 | |
|---|--|-----|-----|-----|------------------------------|-----|
|  | Talent Management | | | | | |
| | Stjórnendur ráða fólk sem passar vel í teymið. | 134 | 83% | 13% | 4% | -6 |
| | Stöðuhækkningar fá þeir sem helst eiga þær skilið. | 133 | 54% | 28% | 18% | -30 |
| | Teamwork | | | | | |
| | Starfsfólk sýnir hvert öðru umhyggju. | 137 | 95% | 4% | 1% | +2 |
| | Ég get treyst á samvinnu vinnufélaga. | 137 | 90% | 9% | 1% | -1 |
| | Haldið er upp á sérstök tilefni. | 138 | 75% | 20% | 5% | -17 |
| | Values & Ethics | | | | | |
| | Stjórnendur standa við gefin loforð. | 137 | 87% | 10% | 3% | -3 |
| | Aðgerðir stjórnenda eru í samræmi við orð þeirra. | 137 | 81% | 16% | 3% | -9 |
| | Stjórnendur eru heiðarlegir og gæta siðferðis í stjórnarháttum sínum. | 137 | 88% | 10% | 2% | -3 |
| | Starfsfólk forðast að nota baktjaldamakk gegn öðrum til að ná málum í gegn. | 133 | 78% | 18% | 4% | -7 |
| | Stjórnendur forðast að mismuna starfsfólki. | 137 | 81% | 13% | 6% | -2 |
| | Ef illa er komið fram við mig trúi ég að athugasemdir minar verði teknar til greina. | 134 | 85% | 7% | 7% | -5 |
| | Æðstu stjórnendur endurspeгла bestu eiginleika vinnustaðarins. | 137 | 73% | 20% | 7% | -15 |

Key Driver of Engagement for your organization 

Most favourable 3 Categories when compared to External Benchmark* 


Least favourable 3 Categories when compared to External Benchmark*

Most favourable 3 Categories when compared to Historical**

Least favourable 3 Categories when compared to Historical**

* = Iceland Best Workplaces 2024 (517)

Niðurstöður

| | | % | % | % | * |
|--|---|-----|-----|----|-----|
| | | ■ | ■ | ■ | |
|  | Wellbeing | | | | |
| Ég upplifi að hlúð sé að sálrænu og tilfinningalegu heilbrigði starfsfólks. | 138 | 81% | 12% | 7% | -5 |
| Ég get skotist frá vinnu þegar ég tel þess þörf. | 139 | 95% | 4% | 1% | +1 |
| Starfsfólk er hvatt til að ná jafnvægi milli vinnu og einkalífs. | 137 | 92% | 5% | 3% | +3 |
| Kröfur sem eru gerðar til mín í starfi valda mér ekki óhóflegri streitu. | 139 | 78% | 17% | 4% | - |
| Ég á auðvelt með að tjá mig um hvernig persónuleg líðan hefur áhrif á starf mitt. | 138 | 75% | 17% | 8% | - |
| Vinnustaðurinn stuðlar á virkan hátt að andlegri og líkamlegri heilsu starfsfólks. | 137 | 77% | 14% | 9% | - |
| Vinnuveitandi minn setur vellíðan starfsfólks í forgang. | 137 | 86% | 7% | 7% | - |
| | | | | | |
| | Work Environment & Processes | | | | |
| Vinnustaðan stuðlar að góðu starfsumhverfi. | 137 | 81% | 14% | 5% | -11 |
| Ég fæ nauðsynleg tæki og tól til að sinna starfi mínu. | 139 | 95% | 5% | 0% | +2 |
| Ég á ekki á hættu að verða fyrir líkamlegu tjóni á vinnustaðnum. | 138 | 90% | 4% | 7% | -7 |
| Stjórnendur dreifa vel verkefnum og gæta að því að þau henti hæfni starfsfólks. | 135 | 81% | 18% | 1% | -4 |



Key Driver of Engagement for your organisation



Most favourable 3 Categories when compared to External Benchmark*

Most favourable 3 Categories when compared to Historical**

Least favourable 3 Categories when compared to External Benchmark*

Least favourable 3 Categories when compared to Historical**

* = Iceland Best Workplaces 2024 (517)

Hversu mörg raunveruleg tækifæri fékkstu til að þróa nýjar og betri leiðir til að gera hlutina á síðasta ári.



■ Mörg
 ■ Nokkur
 ■ Frekar fá
 ■ Engin



Hversu vel treystirðu dómgreind æðstu stjórnendanna?



■ Mjög vel
 ■ Vel
 ■ Lítið
 ■ Mjög lítið eða ekkert





Insight
Understanding
your culture



Action
Continuously
improving



Recognition
Best Workplaces™
awards

Helping you create a great workplace

We help organisations build and sustain high-performing workplace cultures that offer a great employee experience; ultimately this helps drive productivity, performance and profit. We can assist you in understanding your organisation's culture and productivity, identify any potential improvement opportunities and advise on action that will deliver maximum results.

Get in touch

Call: 0203 883 1240

Email: info@greatplacetowork.co.uk

www.greatplacetowork.co.uk