



**Niðurstöður viðhorfskönnunar Gallup
meðal félagsfólks 11 bæjarstarfsmannafélaga**



Sveitarfélag ársins

Fjórða árið í röð útnefnum við „Sveitarfélag ársins“ á grundvelli undangenginnar könnunar. Svarendum fjölga 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 sveitarfélögum eða einstökum vinnustöðum. Þá er eins og áður hægt að bera saman niðurstöður og þróun þjónustu- eða starfssviða sem og starfsstétta. Sömuleiðis er hægt 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.

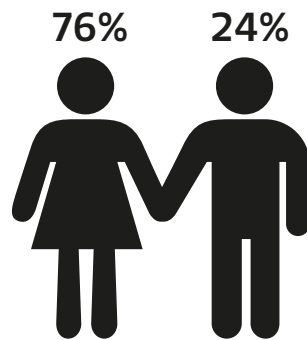
Hér á eftir verður gerð grein fyrir helstu niðurstöðum úr könnuninni „Sveitarfélag ársins“ sem eftirtalin bæjarstarfsmannafélög BSRB standa að í samvinnu við Gallup:

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

Gögnum var safnað á netinu á tímabilinu maí til júlí 2025. Framkvæmd könnunarinnar var með þeim hætti að Gallup sendi út spurningalista samkvæmt félagatali stéttarfélaganna ellefu með tölvupósti eða SMS. Kynningarbréf um könnunina var einnig sent til forráðamanna sveitarfélaganna þar sem þeim var boðin þátttaka í henni. Níu sveitarfélög þáðu boðið og fékk allt starfsfólk þeirra boð um þátttöku í könnuninni með tölvupósti eða SMS. Að lokinni kynningu fá þessi sveitarfélög sendar niðurstöður úr könnuninni fyrir sitt sveitarfélag. Sveitarfélögin sem tóku þátt í ár eru eftirfarandi:

- Grímsnes- og Grafningshreppur
- Ísafjarðarbær
- Vestmannaeyjabær
- Húnaþing vestra
- Norðurþing
- Hrunamannahreppur
- Ölfus
- Bláskógabyggð
- Suðurnesjabær

Ríflega 2400 manns svöruðu könnuninni

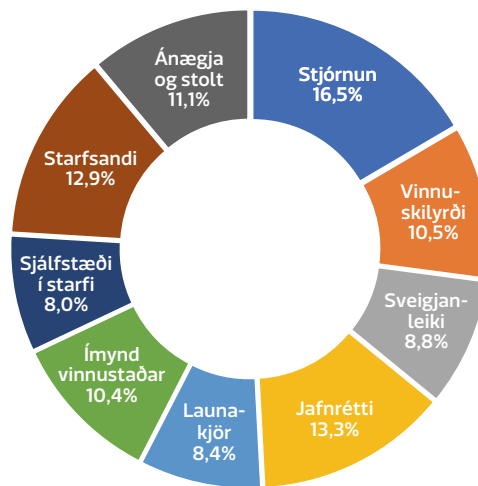


Mynd 1. Þátttakendur í könnuninni eftir kyni. Fólk af öðru kyni en karl- eða kvenkyni var undir 1%.

Alls voru um 7.400 manns í upphaflegu þýði en um 7.000 í endanlegu þýði. Innsendir listar voru tæplega 2.700 og af þeim voru ríflega 2.400 notaðir við úrvinnslu eða 35% af endanlegu þýði. Könnunin náði til félagsfólks áðurnefndra ellefu bæjarstarfsmannafélaga innan BSRB sem voru í 30% starfshlutfalli eða meira og höfðu verið félagsmenn í a.m.k. þrjá mánuði. Félögin starfa um allt land, bæði á höfuðborgarsvæðinu og landsbyggðinni.

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, jafnrétti, ánægja og stolt. 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, eins og í fyrra.

Sveitarfélögin sem verma fjögur efstu sætin fá sæmdarheitið *Sveitarfélag ársins*.

- Bláskógabyggð
- Grímsnes- og Grafningshreppur
- Hrunamannahreppur
- Skeiða- og Gnúpverjahreppur

Skeiða- og Gnúpverjahreppur og Bláskógabyggð voru einnig í efstu fjórum sætunum í fyrra. Grímsnes- og Grafningshreppur sem er í öðru sæti, var efst allra sveitarfélaga í könnuninni 2023. Hrunamannahreppur náði ekki á lista í fyrra en 2023 var hann í 10 sæti.

Í töflu 1 má sjá sveitarfélögin sem náðu inn á lista, raðað eftir heildareinkunn.

Sveitarfélög ársins	Heildareinkunn
Bláskógabyggð*	4,414
Grímsnes- og Grafningshreppur*	4,354
Hrunamannahreppur*	4,352
Skeiða- og Gnúpverjahreppur	4,325

Sveitarfélög sem buðu öllu starfsfólki þátttöku eru merkt með stjörnu ()*

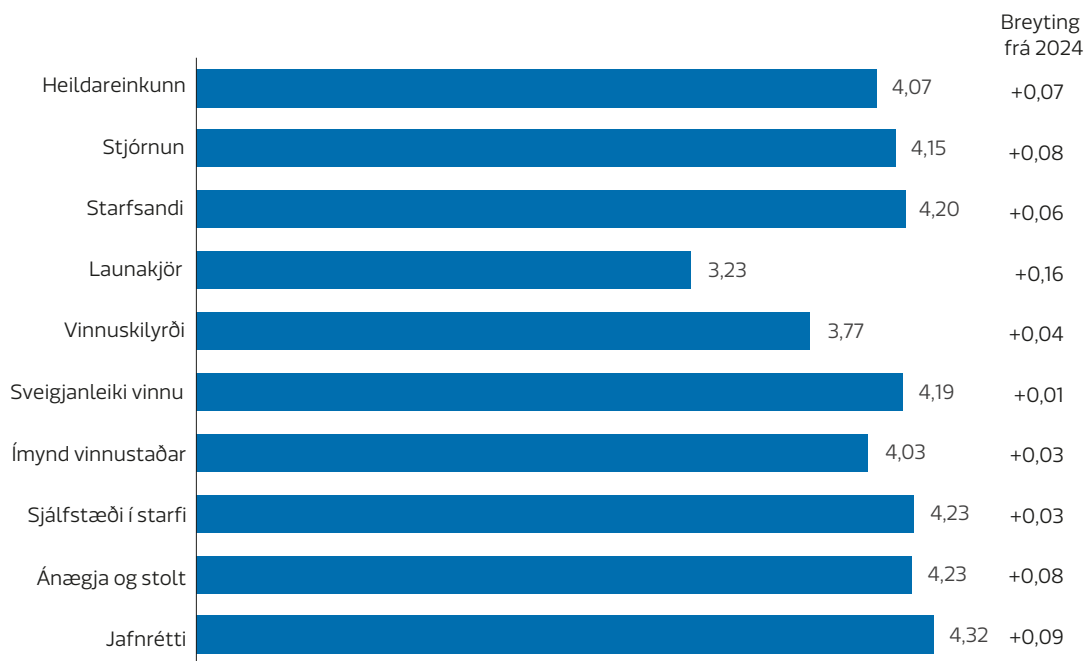
Tafla 1. Sveitarfélög ársins.

Heildarniðurstöður – svör alls starfsfólks

Hér á eftir verður gerð nánari grein fyrir heildarniðurstöðum könnunarinnar sem eru byggðar á ríflega 2.400 svörum. Hér er því unnið með öll svör, hvort sem sveitarfélagið komst á lista eða ekki.

Heildareinkunnin mælist 4,07 að meðaltali (á kvarðanum 1-5) og hækkar um 0,07 frá í fyrra. Tæplega einn af fjórum gefur vinnustað sínum mjög háa einkunn eða heildareinkunn á bilinu 4,5 til 5,0.

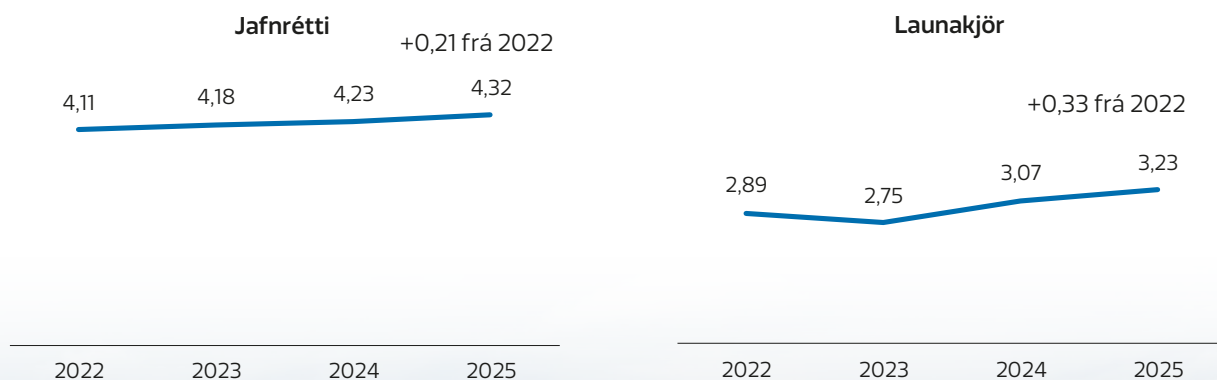
Á mynd 3 er sýnd heildareinkunn og einkunn allra þátta úr könnuninni og breytingar frá síðustu könnun. Sá þáttur sem er hæstur þetta árið er *jafnrétti* með einkunnina 4,32. Lægsti þátturinn er *launakjör* en sá þáttur er ávallt lægstur í könnunum sem þessum.



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

Mesta breyting á þáttunum frá síðustu könnun er á *launakjörum* sem hækkar um 0,16. Almennt má segja að heildarniðurstöðurnar komi þægilega á óvart og er gaman að segja frá því að ekki er um neinar neikvæðar breytingar á þáttunum frá síðustu mælingu.

Þróun allra þátta hefur verið í afar jákvæða átt frá því að fyrsta könnunin var gerð árið 2022. Mesta breyting frá 2022 er á *launakjörum* (+0,33) og *jafnrétti* (+0,21).

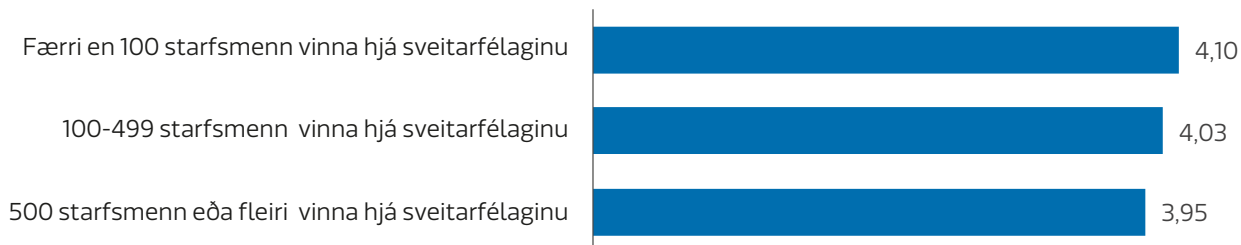


Mynd 4. Þróun launakjara og jafnréttisþáttarins 2022-2025.

Eins og áður er breytileiki í niðurstöðunum, t.d. eftir því hver starfsemin er, hvaða starfi fólk gegnir og hversu stórt sveitarfélagið er. Einnig getur verið breytileiki í svörum fólks eftir bakgrunni, svo sem aldri, starfsaldri og kyni.

Stærð sveitarfélaga

Starfsfólk minni sveitarfélaga (með færri starfsfólk en 100) gefur almennt heldur hærri 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 áhrifapáttur á líðan og viðhorf starfsfólks af nokkrum ástæðum. Samhæfing ólíkra þátta í starfseminni verður alla jafna 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. Ákvarðanataka getur þannig verið tímafrekari og flóknari á stærri vinnustöðum en minni. Minni vinnustöðum geta fylgt minni formlegheit og meiri sveigjanleiki en stærri og betur hægt að taka tillit til einstaklingsbundinna aðstæðna. Á móti kemur að stærri vinnustaðir hafa meiri bjargir og ættu að geta veitt 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 starfsaldur

Í töflu 2 hér fyrir neðan má sjá að heildareinkunnin er ólík eftir því hvar fólk starfar og við hvað. Ef skoðaðir eru starfaflokkar kemur í ljós að heildareinkunn er hæst meðal stjórnenda. Ef heildareinkunn er skoðuð eftir starfsaldri, sést að hún er hæst hjá fólki með lægstan starfsaldur.

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

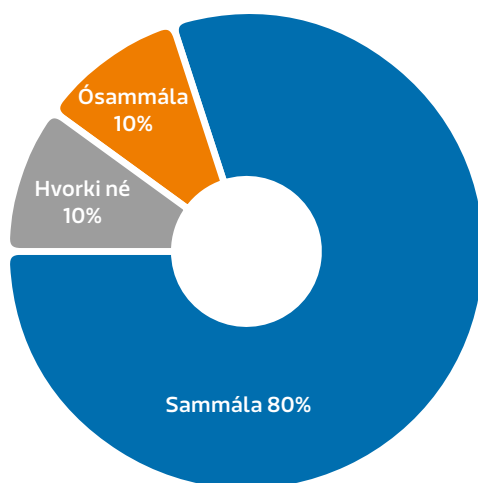
Tafla 2. Heildareinkunn eftir starfsemi, störfum og bakgrunni svarenda.

Hvernig er stjórnunin?

Stjórnun fær einkunnina 4,15 og hefur hækkað um 0,08 frá því í síðustu könnun. Stjórnun vegur þýngst í heildarmatinu á „Sveitarfélagi ársins“. Þátturinn er byggður á 10 spurningum. Þar er til dæmis spurt um hvort starfsfólk beri traust til stjórnenda, hvort það fái stuðning frá yfirmanni, hvort stjórnandi komi fram af sanngirni. Næstum helmingur svarenda gefur stjórnun mjög háa einkunn, eða einkunn á bilinu 4,5 til 5,0.

Fjórir af fimm bera fullt traust til stjórnenda

Ein spurning í þættinum lítur að því hvort fólk beri fullt traust til stjórnenda. Niðurstöður sýna að fjórir af fimm eru sammála því að þeir beri fullt traust til stjórnenda, heldur fleiri en fyrir ári síðan (sjá mynd 6).

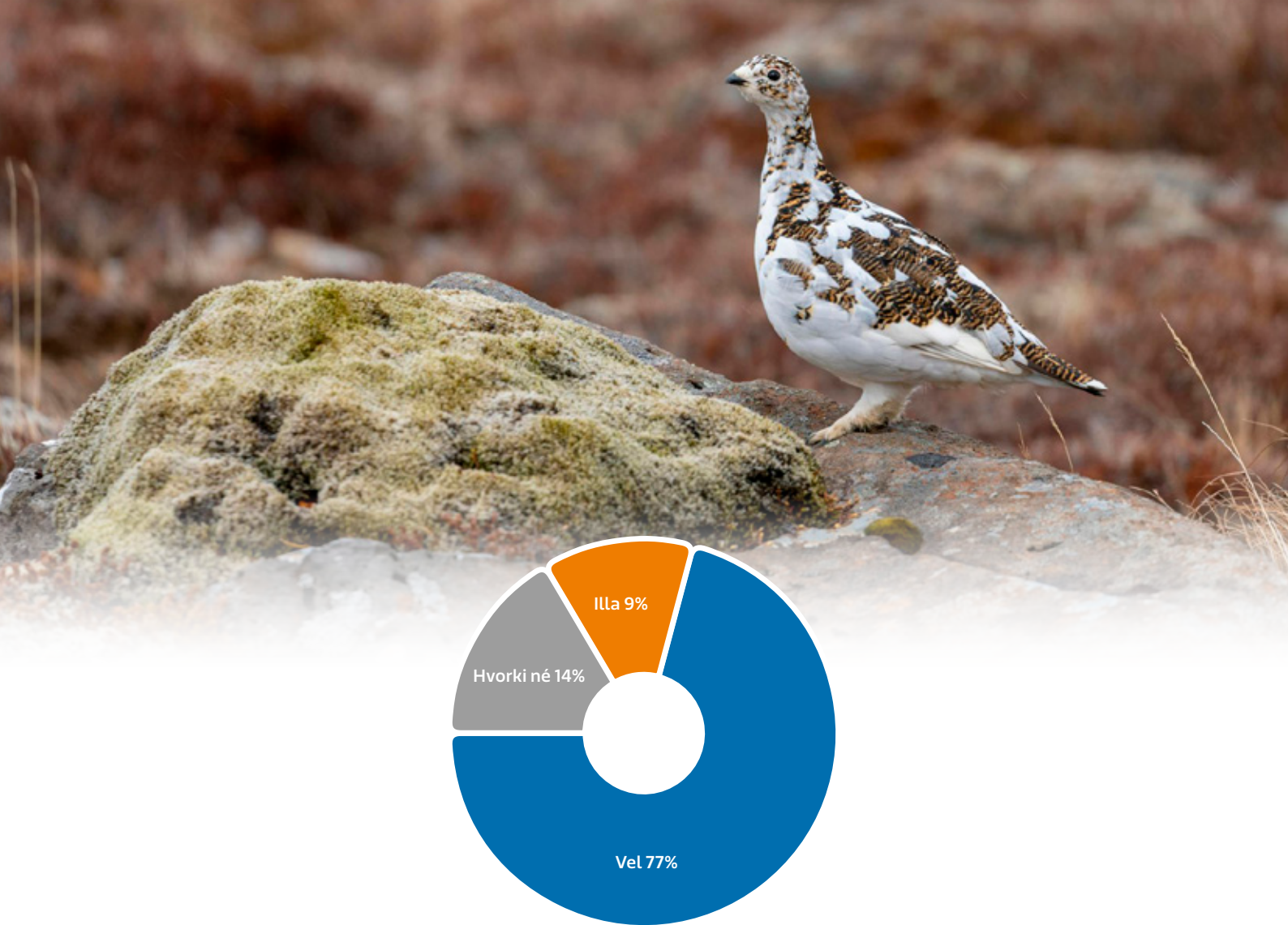


Mynd 6. „Ég ber fullt traust til stjórnenda vinnustaðarins“. Allir svarendur.

Meira traust er borið til stjórnenda í minnstu sveitarfélögunum en í þeim stærri. Starfsfólk leikskólanna ber mikið traust til stjórnenda og það gerir einnig starfsfólk í „annars konar starfsemi.“

Ríflega þrír af fjórum telja vinnustaðnum/starfsstöðinni vel stjórnað

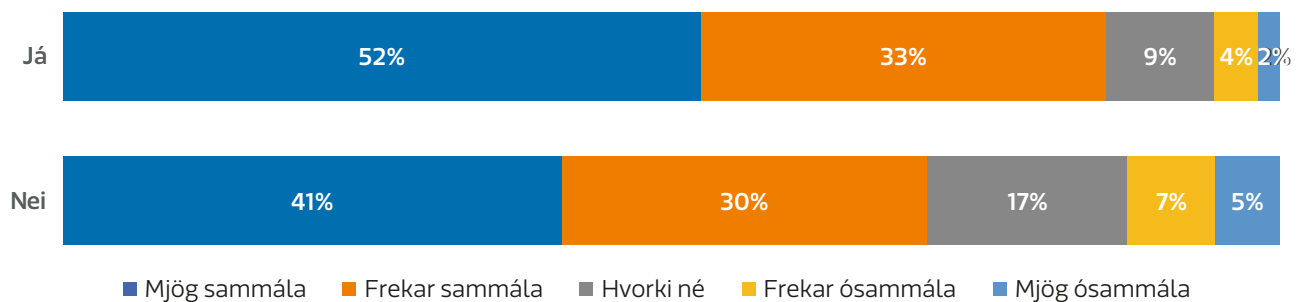
Önnur spurning í þættinum „Stjórnun“ lítur að því hvort fólki finnist vinnustaðnum eða starfsstöðinni vel stjórnað. Niðurstöður sýna að ríflega þrír af fjórum telja að svo sé en tæplega 10% telja að vinnustaðnum eða starfsstöðinni sé illa stjórnað (sjá mynd 7).



Mynd 7. „Hversu vel eða illa telur þú að þínum vinnustað/pinni 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.

Eitt tæki sem stjórnendur hafa til að efla starfsfólk, skýra væntingar, setja markmið, hrósa, veita endurgjöf og ýta undir þróun, eru starfsmanna- eða starfsþróunarsamtöl. Starfsmannasamtöl hafa alla jafna jákvæð áhrif á starfsfólk. Í mynd 8 má sjá að fólk sem fór í starfsmannasamtal á síðustu 12 mánuðum telur frekar að það fái stuðning og hvatningu frá sínum yfirmanni en starfsfólk sem ekki fór í starfsmannasamtal. Um 52% fólks sem fór í starfsmannasamtal var mjög sammála því að fá stuðning og hvatningu frá yfirmanni sínum en 41% fólks sem ekki fór í starfsmannasamtal. Sama gildir um nær allar aðrar spurningar sem snúa að stjórnendum.

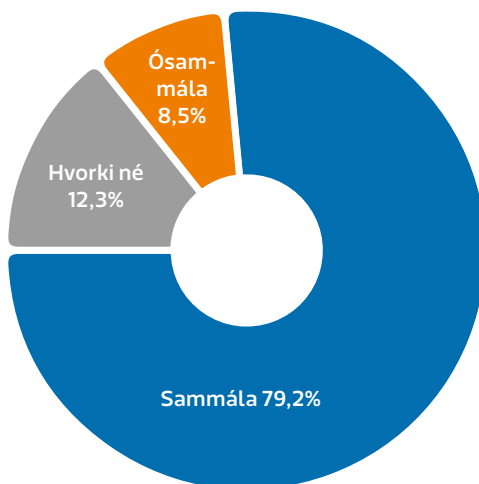


Mynd 8. „Ég fæ stuðning og hvatningu frá næsta yfirmanni mínum – skoðað eftir því hvort fólk fór í starfsmannasamtal eða ekki“. Allir svarendur.

Hvernig er starfsandinn?

Einkunn fyrir starfsanda er 4,20 og nærri tveir af fimm gefa starfsanda mjög háa einkunn eða einkunn á bilinu 4,5 til 5,0. Stjórnendur eru ánægðastir með starfsandann af starfsstéttunum en skrifstofufólk er einnig mjög ánægt með starfsandann. Fólk í framreiðslustörfum, matráðar og aðstoðarfólk í eldhúsi er síst ánægt með starfsandann.

Mat á starfsanda 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. Nærri fjórir af fimm eru sammála því að starfsandi sé afslappaður og óþvingaður (sjá mynd 9).



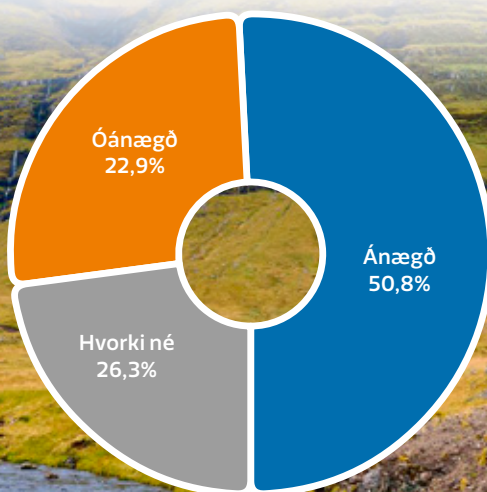
Mynd 9. „Mér finnst starfsandinn venjulega afslappaður og óþvingaður“. Allir svarendur

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 ánægju, bæði hjá stofnunum og á almennum markaði. Sama mynstur kemur fram í þessari könnun. Þátturinn mælist með einkunnina 3,23 og hækkar markvert milli mælinga.

Meiri ánægja með launakjör í könnuninni nú en í fyrra

Ein spurningin í þættinum fjallar um ánægju með launakjör. Í könnuninni í ár er í fyrsta skipti meirihluti sem er ánægður með launakjör (sjá mynd 10). Alls eru 51% ánægð með launakjörin en hlutfallið var 44% í fyrra og 35% árið þar á undan.



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 sem hefur lokið háskólamenntun er ánægðara en fólk með skemmri menntun.

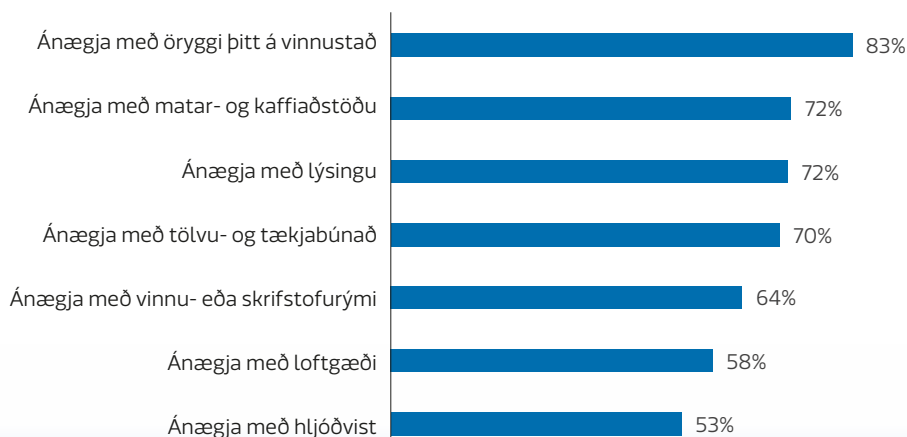
Stjórnendur eru ánægðastir starfsstétta með laun sín. Ef ánægjan er skoðuð eftir starfsemi, þá er starfsfólk stjórnsýslunnar ánægðast með laun en starfsfólk leikskólanna óánægðast. Allar starfsstéttirnar eru ánægðari með launakjörin í ár en í fyrra.

Hvernig eru vinnuskilyrðin?

Mat á vinnuskilyrðum er fengið með sjö spurningum sem snúa að ánægju með ýmis atriði, t.d. loftgæði, lýsingu, hljóðvist, öryggi, o.fl (sjá mynd 11). Nærri einn af fimm gefur vinnuskilyrðum „mjög góða“ einkunn, á bilinu 4,5-5,0.

Karlar eru talsvert ánægðari með vinnuskilyrði en konur. Starfsfólk í minnstu sveitarfélögunum er ánægðara með vinnuskilyrði en starfsfólk í þeim stærri og fólk með mannaforráð ánægðara en fólk án mannaforráða. Mest er ánægja með vinnuskilyrði hjá starfsfólki í skipulagsmálum.

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. Mikil vakning hefur verið undanfarin ár um mikilvægi hljóðvistar og hefur ánægja með hljóðvist aukist lítillega frá 2022. Áberandi jákvæð breyting hefur orðið á hljóðvist leikskólanna. Í könnuninni í ár voru fleiri (45%) ánægð með hljóðvistina en í fyrstu könnuninni sem gerð var 2022 (37%). Enn eru þó stórir hópar óánægðir með hljóðvist hjá leikskólunum, t.d. 50% fólks í sérfræðistörfum.

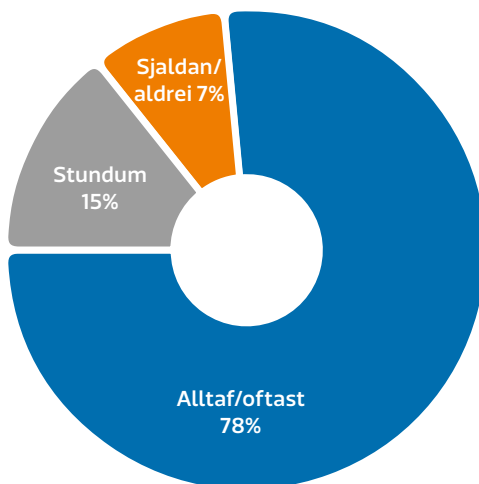


Mynd 11. Ánægja með vinnuskilyrði. Myndin sýnir hlutfall þeirra sem eru mjög eða frekar ánægð. Allir svarendur.

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.

Ein spurning sem tilheyrir sveigjanleikabættinum er „Ég hef svigrúm til að skjótast frá vinnu þegar nauðsyn krefur.“ Nærri fjórir af fimm segjast „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 umönnunarstörfum og gæslu-, öryggis- og eftirlitsstörfum. Svigrúmið er einnig mikið í stjórnsýslunni en lítið hjá fólki sem starfar í málefnum 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 ríflega tveir af fimm gefa sjálfstæði mjög háa einkunn (einkunn á bilinu 4,5 til 5).

Sjálfstæði í starfi er mest í elsta aldurshópnum og hjá fólki með lengstan starfsaldur enda nær fólk yfirleitt betri tökum á starfi sínu með tímanum og oft getur fólk líka með tímanum aðlagð starfið að styrkleikum sínum.

Hver er ímynd vinnustaðanna?

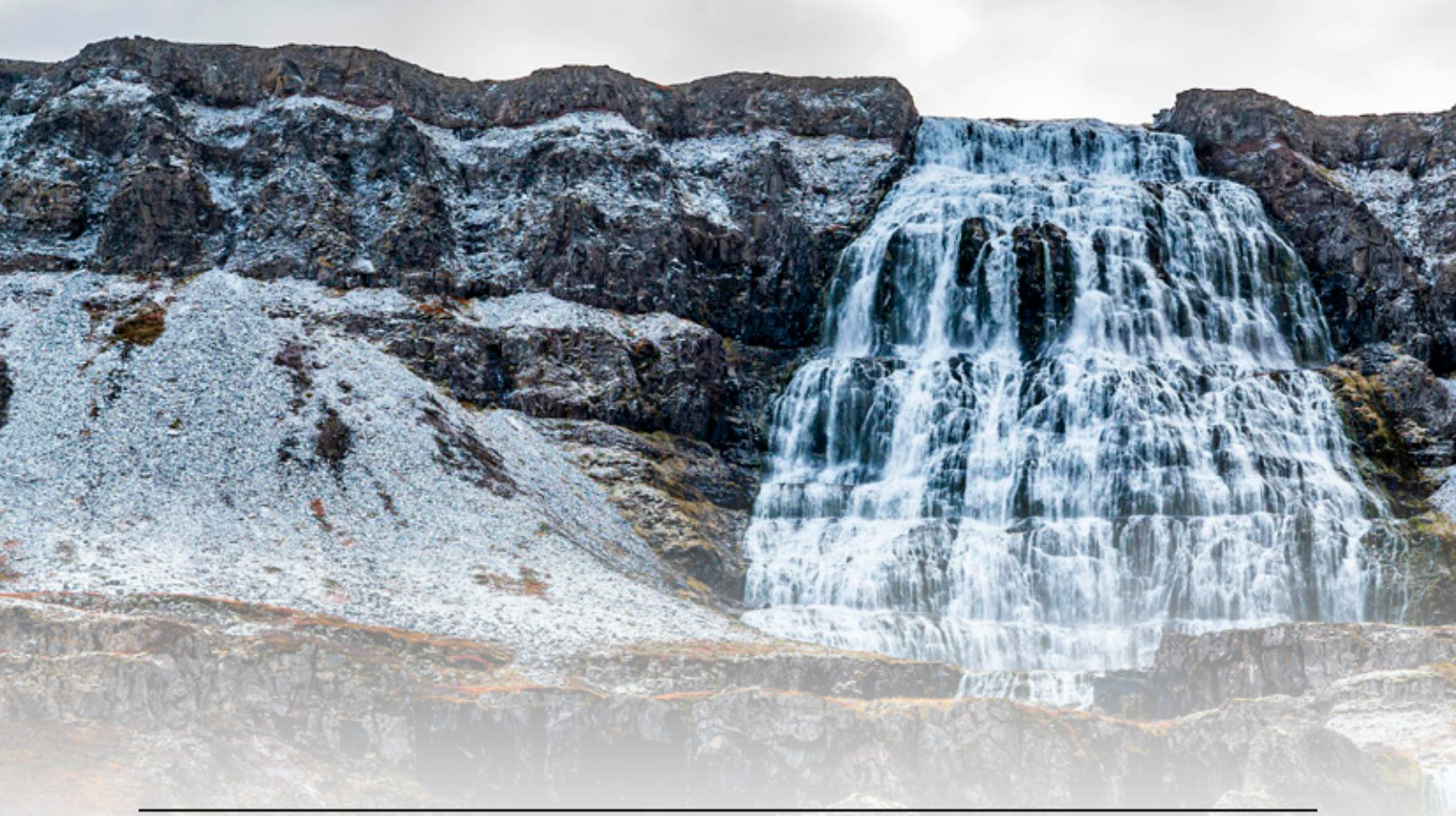
Mat á ímynd er fengið með þremur spurningum, t.d. spurningu um hvort starfsfólk telji notendur eða þjónustuþega hafa jákvæða afstöðu til vinnustaðarins. Hér er því um að ræða mat starfsfólks á hvert viðhorf viðskiptavina eða notenda er til vinnustaðarins. Ríflega fjórðungur gefur ímynd vinnustaða mjög 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. Nærri helmingur starfsfólks gefur ánægju og stolti mjög góða einkunn (einkunn á bilinu 4,5 til 5). Stjórnendur eru langánægðastir starfsstétta en óánægðast er fólk í framreiðslustörfum, matráðar og fólk í eldhúsi.

Fjórir af fimm geta mælt með vinnustaðnum

Ríflega fjórir af fimm eru sammála því að geta mælt með vinnustaðnum sem góðum vinnustað við vini, ívið fleiri en í fyrra. Stjórnendur og sérfræðingar eru í mestum mæli tilbúnir að mæla með vinnustaðnum þegar starfsstéttir eru skoðaðar.

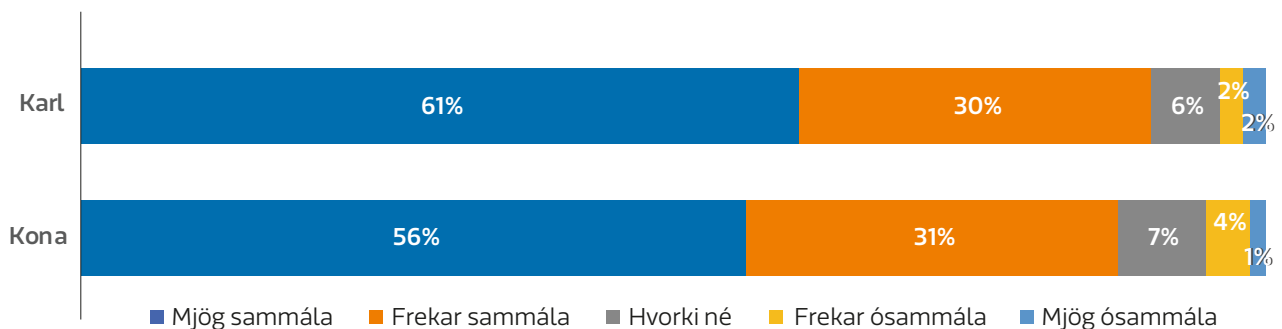


Hvernig er með jafnréttið?

Jafnréttisþátturinn byggir á sex spurningum og er sá þáttur sem hefur hækkað einna mest síðan 2022. Hluti spurninganna snýr að almennu mati á jafnrétti en einnig er spurt sérstaklega um jafnrétti kynjanna auk spurningar um fjölbreytni starfsmannahópsins. Næstum helmingur gefur jafnrétti mjög góða einkunn (einkunn á bilinu 4,5 til 5). Almennt virðast því vinnustaðir sveitarfélaganna standa vel að jafnréttismálum að mati starfsfólks.

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

Karlar hafa ívið jákvæðara mat á jafnrétti á vinnustaðnum en konur en munurinn er lítill. Ekki er t.d. munur á viðhorfi karla og kvenna þegar tekin er afstaða til fullyrðingarinnar: „Á mínum vinnustað njótum við öll jafnræðis óháð t.d. aldri, kyni, uppruna, kynhneigð, trúar- eða lífsskoðun.“ Nærri níu af tíu eru sammála fullyrðingunni og lítill munur er á viðhorfum karla og kvenna (sjá mynd 13).



Mynd 13. „Á mínum vinnustað njótum við öll jafnræðis óháð t.d. aldri, kyni, uppruna, kynhneigð, trúar- eða lífsskoðun“. 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 ljósi á marga styrkleika en einnig áskoranir í starfsumhverfi sveitarfélaganna sem hugsanlega hefur svo áhrif á þjónustu þeirra. Könnunin er því mikilvægt verkfæri fyrir félögin sem standa að könnuninni og stjórnendur til að sjá hvar pottur er brotinn svo hægt sé að bregðast við og taka viðeigandi skref í rétta átt.

Einkunnir einstakra sveitarfélaga (alls 1309 svarenda)

Sveitarfélög	Heildareinkunn	Vikmörk	Stjórnun	Starfsandi	Launakjör	Vinnuskilyrði	Sveigjanleiki vinnu	Sjálfstæði í starfi	Ímynd sveitarfélags	Ánægja og stolt	Jafnrétti	Svarhlutfall
Meðaltal	4,074	+/-0,08	4,16	4,20	3,25	3,80	4,20	4,24	3,99	4,22	4,34	
1. Bláskógabyggð *	4,414	+/-0,07	4,63	4,44	3,63	4,03	4,33	4,51	4,45	4,64	4,71	35-49%
2. Grímsnes- og Grafningshreppur *	4,354	+/-0,12	4,47	4,40	3,88	4,13	4,32	4,44	4,41	4,57	4,39	50-59%
3. Hrunamannahreppur *	4,352	+/-0,08	4,48	4,44	3,60	4,23	4,41	4,37	4,32	4,46	4,56	50-59%
4. Skeiða- og Gnúpverjahreppur	4,325	+/-0,22	4,54	4,44	3,35	4,21	4,31	4,09	4,18	4,56	4,72	35-49%
5. Suðurnesjabær *	4,287	+/-0,06	4,46	4,29	3,46	4,01	4,41	4,40	4,27	4,47	4,52	35-49%
6. Húnaþing vestra *	4,198	+/-0,09	4,30	4,34	3,57	3,86	4,27	4,25	3,99	4,33	4,57	50-59%
7. Vestmannaeyjabær *	4,125	+/-0,07	4,18	4,39	3,17	3,77	4,18	4,38	4,05	4,45	4,28	35-49%
8. Norðurþing *	4,119	+/-0,07	4,25	4,28	3,58	3,65	4,32	4,22	3,83	4,34	4,37	35-49%
9. Borgarbyggð	4,096	+/-0,12	4,33	4,31	3,12	3,45	4,15	4,34	4,01	4,25	4,48	35-49%
10. Snæfellsbær	4,075	+/-0,18	4,01	4,03	3,51	3,96	4,14	4,41	3,98	4,20	4,36	35-49%
11. Rangárþing eystra	4,021	+/-0,15	4,08	4,05	3,25	3,86	4,28	4,12	4,15	4,19	4,05	35-49%
12. Sveitarfélagið Árborg	3,986	+/-0,09	4,04	4,23	3,00	3,56	4,17	4,17	4,01	4,16	4,25	35-49%
13. Ísafjarðarbær *	3,982	+/-0,05	4,08	4,10	3,37	3,58	3,96	4,07	3,83	4,18	4,36	60-69%
14. Sveitarfélagið Ölfus *	3,954	+/-0,09	4,02	4,15	2,98	3,70	4,27	4,14	3,79	4,10	4,16	50-59%
15. Akranes	3,953	+/-0,12	4,00	4,20	2,80	3,72	4,09	4,19	3,91	4,11	4,23	50-59%
16. Sveitarfélagið Vogar	3,949	+/-0,16	4,22	3,93	2,95	3,61	4,40	4,17	3,80	3,94	4,22	35-49%
17. Dalvíkurbyggð	3,943	+/-0,18	3,93	4,04	3,18	3,86	4,18	4,13	3,81	4,00	4,19	35-49%
18. Rangárþing ytra	3,927	+/-0,14	4,04	4,09	3,11	3,36	4,00	4,13	3,96	4,08	4,27	35-49%
19. Fjallabyggð	3,927	+/-0,16	3,91	4,04	3,01	3,53	4,20	4,29	3,94	4,06	4,22	35-49%
20. Sveitarfélagið Skagaströnd	3,906	+/-0,24	3,82	4,00	3,29	3,78	3,83	4,23	3,88	3,92	4,27	70-79%
21. Skagafjörður	3,899	+/-0,10	3,96	4,21	2,83	3,72	3,98	4,09	3,73	4,04	4,18	35-49%
22. Dalabyggð	3,836	+/-0,31	3,72	3,97	2,92	4,01	4,27	4,03	3,56	3,90	4,06	35-49%

* 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



