

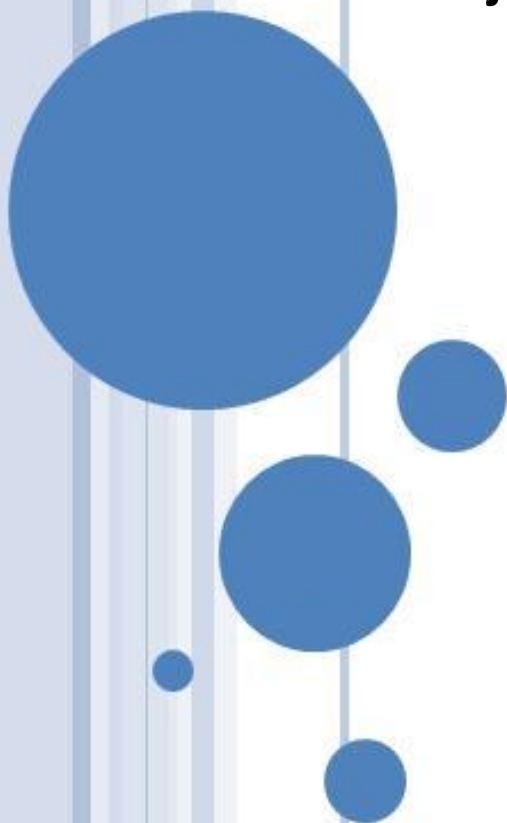
AKRANESKAUPSTAÐUR

LÍÐAN OG STARFSTENGD VIÐHÖRF ÁRIN EFTIR HRUN

Þróun frá 2010 til 2013

Hjördís Sigursteinsdóttir

Janúar 2020



EFNISYFIRLIT

TÖFLUSKRÁ.....	3
INNGANGUR	4
KRÖFUR SEM GERÐAR ERU TIL STARFSFÓLKIS	5
STARFSÁNÆGJA OG VINNUFYRIRKOMULAG	6
HLUTVERK OG VÆNTINGAR	8
FÉLAGSLEG SAMSKIPTI Á VINNUSTAÐ.....	9
STARFSANDI OG HOLLUSTA VIÐ VINNUSTAÐINN.....	11
STJÓRNUN OG STJÓRNUNARHÆTTIR.....	12
STAÐHÆFINGAR UM HUGSANIR OG TILFINNINGAR.....	14
SAMANTEKT Á NIÐURSTÖÐUM	15

TÖFLUSKRÁ

TAFLA 1. KRÖFUR SEM GERÐAR ERU TIL STARFSFÓLKSINS	5
TAFLA 2. STARFSÁNÆGJA OG VINNUFYRIRKOMULAG	6
TAFLA 3. HLUTVERK OG VÆNTINGAR.....	8
TAFLA 4. FÉLAGSLEG SAMSKIPTI Á VINNUSTAÐ	9
TAFLA 5. STARFSANDI OG HOLLUSTA VIÐ VINNUSTAÐINN	11
TAFLA 6. STJÓRNUN OG STJÓRNUNARHÆTTIR	12
TAFLA 7. STAÐHÆFINGAR UM HUGSANIR OG TILFINNINGAR	14

INNGANGUR

Í þessari skýrslu eru bornar saman nokkrar niðurstöður rannsókna á líðan, heilsu og starfstengdum viðhorfum starfsfólks Akraneskaupstaðar fyrir árin 2010, 2011 og 2013. Skýrslunni er skipt upp í sjö hluta; (1) Kröfur sem gerðar eru til starfsfólks, (2) starfsánægja og vinnufyrirkomulag, (3) hlutverk og væntingar starfsfólks, (4) félagsleg samskipti á vinnustað, (5) starfsandi og hollusta, (6) stjórnun og stjórnunarhættir, (7) staðhæfingar um hugsanir og tilfinningar.

Ýmist er um spurningar eða staðhæfingar að ræða með fimm svarmöguleikum, (1) Mjög sjaldan eða aldrei, fremur sjaldan, stundum, fremur oft og mjög oft eða alltaf, (2) Aldrei, sjaldan, stundum, oft, alltaf eða (3) mjög ósammála, frekar ósammála, hvorki sammála né ósammála, frekar sammála, mjög sammála. Svarmöguleikum voru gefin tölugildi á bilinu 1 til 5 þar sem gildið 5 var best og 1 var verst.

Samanburðurinn felst aðallega í skoðun á meðaltölum fyrir nokkrar helstu staðhæfingar og spurningar. Niðurstöðum er stillt upp þannig að best er að hafa sem hæst meðaltal. Þetta þýðir að hærri tala er betri en lægri tala. Snúa þurfti kvarðanum á nokkrum spurningum og staðhæfingum þannig að hærri tala yrði betri en lægri tala. Þetta er gert til þess að auðvelda samanburð. Almennt er litið svo á að meðaltal sem er 3,5 eða hærra sé í lagi en lægri tala en 3,5 þýði að þörf sé á úrbótum.

Rauð ör þýðir að viðkomandi spurning eða staðhæfing komi út en í fyrri fyrirlögn (meðaltalið er lægra) en græn ör þýðir að viðkomandi spurning eða staðhæfing komi betur út en í fyrri fyrirlögn (meðaltalið er hærra). Blá ör þýðir síðan að það hafi ekki orðið breyting á meðaltalinu á milli fyrirlagna.

KRÖFUR SEM GERÐAR ERU TIL STARFSFÓLKIS

Í þessum hluta má finna niðurstöður fyrir níu spurningar sem snúa að kröfum sem gerðar eru til starfsfólksins á vinnustaðnum. Þetta eru spurningarnar; (1) Er vinnuálag svo ójafnt að verkefnin hlaðast upp? (2) Verður þú að vinna aukavinnu? (3) Verður þú að vinna á miklum hraða? (4) Hefur þú of mikið að gera? (5) Eru verkefnin of erfið fyrir þig? (6) Krefjast verkefnin meiri þekkingar en þú hefur? (7) Nýtist þekking þín og hæfni í núverandi starfi? (8) Býður starfið upp á skemmtilega krefjandi verkefni? (9) Ert þú ánægður með getu þína til að leysa vandamál í vinnunni? Svarmöguleikar við þessum spurningum voru: Mjög sjaldan eða aldrei, fremur sjaldan, stundum, fremur oft og mjög oft eða alltaf. Svarmöguleikum voru gefin tölugildi á bilinu 1 til 5 þar sem gildið 5 var best og 1 var verst. Snúa þurfti kvarðanum á spurningum 1-6.

Tafla 1 sýnir meðaltal fyrir spurningar sem snúa að starfskröfum sem gerðar eru til starfsfólksins í fyrirlögnunum 2010, 2011, 2013 og 2015 og hvort að meðaltalið hækki, lækki eða standi í stað milli fyrirlagna spurningalistans.

Tafla 1. Kröfur sem gerðar eru til starfsfólksins

Spurningar sem snúa að starfskröfum						
	2010	Breyting	2011	Breyting	2013	Í heild
Er vinnuálag svo ójafnt að verkefnin hlaðast upp?*	3,5	↑	3,5	←	3,3	←
Verður þú að vinna aukavinnu?*	3,8	←	3,6	↑	3,6	←
Verður þú að vinna á miklum hraða?*	2,9	→	3,1	←	3,0	→
Hefur þú of mikið að gera?*	2,8	↑	2,8	↑	2,8	↑
Eru verkefnin of erfið fyrir þig?*	4,3	→	4,4	←	4,2	←
Krefjast verkefnin meiri þekkingar en þú hefur?*	4,1	→	4,2	←	4,1	↑
Nýtist þekking þín og hæfni í núverandi starfi?	4,5	↑	4,5	←	4,2	←
Býður starfið upp á skemmtilega krefjandi verkefni?	4,2	↑	4,2	←	4,1	←
Ert þú ánægð(ur) með getu þína til að leysa vandamál í vinnunni?	4,2	→	4,3	←	4,1	←

* Spurningar þar sem skalanum var snúið við í úrvinnslu þannig að hærra meðaltal er betra en lægra

Sjá má að meðaltal fyrir spurningar sem snúa að vinnuálagi (fyrstu fjórar spurningarnar) var mun lægra en spurninga sem snúa að kröfum varðandi starfið sjálft. Álag jókst frá fyrstu fyrirlögn 2010 og þeirrar þriðju 2013 (meðaltal lækkar um 0,2 stig) og fleiri þurfa oftast að vinna aukavinnu (meðaltal lækkar um 0,2 stig). Hins vegar kom í ljós að meðaltal fyrir spurninguna „Hefur þú of mikið að gera“ stendur í stað allan rannsóknartímann og mældist 2,8 sem þýðir þó að starfsfólkið hefur mjög oft of mikið að gera.

Hvað varðar kröfur varðandi starfið sjálft þá má draga þá ályktun af niðurstöðunum að starfsfólkið réði mjög vel við starf sitt, hafði getuna og þekkinguna til að vinna það og var ánægt með getuna til að leysa þau vandamál sem upp komu. Meðaltal fyrir þessar spurningar mældist meira en 4,0 í öllum fyrirlögnum spurningalistans en þó má sjá að meðaltalið var lægra árið 2013 en 2010 fyrir allar spurningar nema eina (krefjast verkefnin meiri þekkingar en þú hefur).

STARFSÁNÆGJA OG VINNUFYRIRKOMULAG

Í þessum hluta má finna niðurstöður fyrir sjö staðhæfingar og tvær spurningar sem snúa að starfsánægju, vinnuaðstöðu, sjálfræði í starfi og starfsþróun. Þetta eru staðhæfingarnar og spurningarnar; (1) Þegar á heildina er litið er ég ánægð/ur í starfi, (2) mér finnst vera gott jafnvægi hjá mér milli vinnu og einkalífs, (3) ég er ánægð/ur með núverandi vinnuaðstöðu mína, (4) farið er eftir settum reglum um vinnuvernd og öryggismál á mínu vinnusvæði, (5) getur þú stjórnað því hvað þú hefur mikið að gera? (6) Getur þú haft áhrif á ákvarðanir sem eru mikilvægar fyrir starf þitt? (7) Ég er í góðri aðstöðu til þess að þroskast í starfi, (8) ég tel mig eiga góða möguleika á starfsframa á vinnustaðnum, (9) Ég hugsa oft um að hætta í núverandi starfi. Svarmöguleikar við staðhæfingunum voru: Mjög ósammála, frekar ósammála, hvorki sammála né ósammála, frekar sammála, mjög sammála. Svarmöguleikar við spurningunum voru: Mjög sjaldan eða aldrei, fremur sjaldan, stundum, fremur oft og mjög oft eða alltaf. Svarmöguleikum voru gefin tölugildi á bilinu 1 til 5 þar sem gildið 5 var best og 1 var verst. Snúa þurfti kvarðanum í fullyrðingu 9.

Tafla 2 sýnir meðaltal fyrir staðhæfingar og spurningar sem snúa að starfsánægju, vinnuaðstöðu, sjálfræði í starfi og starfsþróun í fyrirlögnunum 2010, 2011, 2013 og 2015 og hvort að meðaltalið hækki, lækki eða standi í stað milli fyrirlagna spurningalistans.

Tafla 2. Starfsánægja og vinnufyrirkomulag

<i>Staðhæfingar og spurningar sem snúa að starfsánægju, vinnuaðstöðu, sjálfræði í starfi og starfsþróun</i>						
	2010	Breyting	2011	Breyting	2013	Í heild
Þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) í starfi mínu	4,4	↑	4,4	↔	4,2	↔
Ég hugsa oft um að hætta í núverandi starfi*	4,0	↔	3,9	↔	3,8	↔
Mér finnst vera gott jafnvægi hjá mér milli vinnu og einkalífs	4,2	↔	4,0	↔	3,9	↔
Ég er ánægð(ur) með núverandi vinnuaðstöðu mína	4,0	→	4,1	↔	3,5	↔
Farið er eftir settum reglum um vinnuvernd og öryggismál á mínu vinnusvæði	4,1	↑	4,1	↔	4,0	↔
Getur þú stjórnað því hvað þú hefur mikið að gera?	2,8	→	2,9	↔	2,7	↔
Getur þú haft áhrif á ákvarðanir sem eru mikilvægar fyrir starf þitt?	3,5	→	3,6	↔	3,5	↑
Ég er í góðri aðstöðu til þess að þroskast í starfi	4,1	↔	4,0	↔	3,9	↔
Ég tel mig eiga góða möguleika á starfsframa á vinnustaðnum	3,1	↑	3,1	↔	3,0	↔

* Staðhæfing þar sem skalanum var snúið við í úrvinnslu þannig að hærri meðaltal er betra en lægra

Almennt má segja að starfsfólkið er ánægt í starfi og með vinnufyrirkomulagið þó sjá má að allir þættir sem snúa að starfsánægju og vinnufyrirkomulagi versna frá fyrstu fyrirlögn og til þeirrar síðustu nema hvað varðar getu til að hafá áhrif á ákvarðanir sem eru mikilvægar fyrir starfið. Meðaltalið fyrir þá spurningu er það sama 2010 og 2013. Einnig má sjá að meðaltalið lækkar í öllum tilvikum á milli fyrirlagnanna 2011 og 2013.

Horft til einstakra þátta þá mældist almenn starfsánægja nokkuð há í fyrstu tveimur fyrirlögnunum, 2010 og 2011, með meðaltal upp á 4,4 en lækkaði svo í 4,2 árið 2013. Einnig má sjá að það voru fleiri í síðari fyrirlögnum spurningalistans sem voru sammála því að hugsa oft um

að hætta í núverandi starfi en meðaltalið fyrir þá staðhæfingu lækkaði úr 4,0 árið 2010 í 3,9 árið 2011 og svo 3,8 árið 2013. Draga má þá ályktun að starfsánægja fari minnkandi og löngun til að hætta í starfi eykst.

Meðaltal fyrir staðhæfinguna „Mér finnst vera gott jafnvægi hjá mér milli vinnu og einkalífs“ lækkaði milli allra fyrirlagna spurningalistans, fer úr 4,2 árið 2010, í 4,0 árið 2011 og svo 3,9 árið 2013. Ljóst er að fleiri og fleiri voru ósammála því að finnst vera gott jafnvægi milli vinnu og einkalífs eftir því sem líður á rannsóknartímann.

Ánægja með núverandi vinnuaðstöðu snarminnkaði milli fyrirlagnanna 2011 og 2013, meðaltalið fór úr 4,1 niður í 3,5 sem er töluvert mikil lækkun á meðaltali og vísar til töluvert meiri óánægju með vinnuaðstöðuna árið 2013 en árið 2010.

Almennt má segja að starfsfólkið upplifi að farið sé eftir settum reglum um vinnuvernd og öryggismál á vinnustaðnum því meðaltalið fyrir þá spurningu mældist 4,1 árið 2010 og 2011 en lækkaði svo um 0,1 stig árið 2013.

Greinilegt er að starfsfólkið upplifði lítið sjálfræði í starfi en meðaltal fyrir spurningarnar „Getur þú stjórnað því hvað þú hefur mikið að gera“ og „Getur þú haft áhrif á ákvarðanir sem eru mikilvægar fyrir starf þitt“ mældist frekar lágt, sérstaklega hvað varðar fyrri spurninguna. Þar mældist meðaltalið 2,8 árið 2010, hækkaði í 2,9 árið 2011 og var svo 2,7 í fyrirlögninni 2013 sem er frekar lágt og lægra en árið 2010. Sömu þróun má sjá varðandi áhrif á ákvarðanir sem eru mikilvægar fyrir starfið nema að lækkunin milli áranna 2011 og 2013 var aðeins 0,1 stig sem þýðir að meðaltalið var það sama 2010 og 2013.

Hvað starfsþróun varðar þá eru svarendur almennt á því að vera í góðri aðstöðu til þess að þroskast í starfi þó fleiri og fleiri voru meira ósammála þeirri fullyrðingu í síðari fyrirlögnum spurningalistans en þeirri fyrstu (meðaltal 4,1 árið 2010 en 3,9 árið 2013). Hins vegar voru mjög margir ósammála því að telja sig eiga góða möguleika á starfsframa á vinnustaðnum og mældist meðaltalið við þessari fullyrðingu með því lægsta sem mældist í rannsókninni eða 3,1 árin 2010 og 2011 og lækkaði í 3,0 árið 2013.

HLUTVERK OG VÆNTINGAR

Í þessum hluta má finna niðurstöður fyrir sex spurningar sem snúa að hlutverki og væntingum. Þetta eru spurningarnar; (1) Eru markmiðin í starfi þínu skýr? (2) Veist þú nákvæmlega til hvers er ætlast af þér í vinnunni? (3) Verður þú að gera eitthvað sem þér finnst að ætti að gera öðruvísi? (4) Færð þú verkefni til að leysa án þess að hafa nauðsynleg bjargráð til þess? (5) Gera tveir eða fleiri ósamræmanlegar kröfur til þín? (6) Veist þú með mánaðar fyrirvara hvers konar verkefni bíða þín? Svarmöguleikar við spurningunum voru: Mjög sjaldan eða aldrei, fremur sjaldan, stundum, fremur oft og mjög oft eða alltaf. Svarmöguleikum voru gefin tölugildi á bilinu 1 til 5 þar sem gildið 5 var best og 1 var verst. Snúa þurfti kvarðanum í spurningum 3 og 5.

Tafla 3 sýnir meðaltal fyrir spurningar sem snúa að hlutverki og væntingum í fyrirlögnunum 2010, 2011, 2013 og 2015 og hvort að meðaltalið hækki, lækki eða standi í stað milli fyrirlagna spurningalistans.

Tafla 3. Hlutverk og væntingar

<i>Spurningar sem snúa að hlutverkum og væntingum starfsfólks</i>						
	2010	Breyting	2011	Breyting	2013	Í heild
Eru markmiðin í starfi þínu skýr?	4,3	↑	4,3	↔	4,1	↔
Veist þú nákvæmlega til hvers er ætlast af þér í vinnunni?	4,5	↔	4,4	↔	4,3	↔
Verður þú að gera eitthvað sem þér finnst að ætti að gera öðruvísi?*	3,7	↔	3,6	↑	3,6	↔
Færð þú verkefni til að leysa án þess að hafa nauðsynleg bjargráð til þess?	4,0	→	4,1	↔	3,9	↔
Gera tveir eða fleiri ósamræmanlegar kröfur til þín?*	4,4	↔	4,3	↑	4,3	↔
Veist þú með mánaðar fyrirvara hvers konar verkefni bíða þín?	3,7	→	3,8	↔	3,5	↔

* Spurningar þar sem skalanum var snúið við í úrvinnslu þannig að hærra meðaltal er betra en lægra

Sjá má að meðaltal fyrir hlutverk og væntingar var í öllum tilvikum lægra í fyrirlögninni 2013 en 2010 og munar þar um 0,1-0,2 stig. Almennt er hægt að álykta að markmiðin í starfinu eru skýr, starfsfólk veit til hvers það er ætlast af þeim og það kemur sjaldan upp að tveir eða fleiri geri ósamræmanlegar kröfur til þess. Meðaltalið fyrir þessar spurningar mældist nokkuð hátt, vel yfir 4,0 í öllum fyrirlögnum spurningalistans. Einnig telja flestir að þeir hafi bjargráð til þess að leysa verkefni en hins vegar voru nokkuð færri sem töldu að sig sjaldan eða aldrei þurfa að gera eitthvað öðruvísi en þeir fannst sjálfum og einnig að þeir viti með góðum fyrirvara hvers konar verkefni bíði þeirra.

FÉLAGSLEG SAMSKIPTI Á VINNUSTAÐ

Í þessum hluta má finna niðurstöður fyrir átta spurningar sem snúa að félagslegum stuðningi á vinnustað. Þetta eru spurningarnar; (1) Færð þú stuðning og hjálp með verkefni hjá vinnufélögum þínum, ef á þarf að halda? (2) Færð þú stuðning og hjálp með verkefni hjá næsta yfirmanni þínum, ef á þarf að halda? (3) Eru vinnufélagarnir fúsir til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni, ef á þarf að halda? (4) Er næsti yfirmaður þinn fús til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni, ef á þarf að halda? (5) Getur þú talað við vini þína um vandamál í vinnunni, ef á þarf að halda? (6) Getur þú talað við maka þinn eða einhvern annan nákominn um vandamál sem við er að glíma í vinnunni, ef á þarf að halda? (7) Metur næsti yfirmaður þinn það við þig ef þú nærð árangri í starfi? (8) Hefur þú tekið eftir óþægilegum ágreiningi hjá vinnufélögunum? Svarmöguleikar við spurningunum voru: Mjög sjaldan eða aldrei, fremur sjaldan, stundum, fremur oft og mjög oft eða alltaf. Svarmöguleikum voru gefin tölugildi á bilinu 1 til 5 þar sem gildið 5 var best og 1 var verst. Snúa þurfti kvarðanum á spurningu 8.

Tafla 4 sýnir meðaltal fyrir spurningar um félagslegan stuðning á vinnustað í fyrirlögnunum 2010, 2011, 2013 og 2015 og hvort að meðaltalið hækki, lækki eða standi í stað milli fyrirlagna spurningalistans.

Tafla 4. Félagsleg samskipti á vinnustað

Spurningar um félagslegan stuðning á vinnustað						
	2010	Breyting	2011	Breyting	2013	Í heild
Færð þú stuðning og hjálp með verkefni hjá vinnufélögum þínum, ef á þarf að halda?	4,3	←	4,0	→	4,1	←
Færð þú stuðning og hjálp með verkefni hjá næsta yfirmanni þínum, ef á þarf að halda?	4,2	←	4,1	←	4,0	←
Eru vinnufélagarnir fúsir til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni, ef á þarf að halda?	4,4	←	4,1	→	4,2	←
Er næsti yfirmaður þinn fús til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni, ef á þarf að halda?	4,4	←	4,3	←	4,2	←
Getur þú talað við vini þína um vandamál í vinnunni ef á þarf að halda?	3,3	←	3,2	↑	3,2	←
Getur þú talað við maka þinn eða einhvern annan nákominn um vandamál, ef á þarf að halda?	4,1	←	3,9	→	4,0	←
Metur næsti yfirmaður þinn það við þig ef þú nærð árangri í starfi?	4,1	←	3,9	↑	3,9	←
Hefur þú tekið eftir óþægilegum ágreiningi hjá vinnufélögunum?*	3,5	←	3,4	↑	3,4	←

* Spurning þar sem skalanum var snúið við í úrvinnslu þannig að hærra meðaltal er betra en lægra

Almennt séð má sjá að starfsfólkið fær mikinn félagslegan stuðning á vinnustað, bæði frá vinnufélögum og næsta yfirmanni en þó má sjá að meðaltal fyrir allar spurningar sem hér um ræðir lækkaði frá 2010 til 2013 um 0,1 til 0,2 stig. Meðaltal fyrir stuðning og hjálp með verkefni sem og hlustun á vandamál bæði hjá vinnufélögum og næsta yfirmanni mældist yfir fjórum í öllum fyrirlögnum spurningalistans sem má teljast mjög gott.

Svo virðist sem makið eða einhver nákominn hafi reynst starfsfólki vel hvað varðar félagsleg samskipti því meðaltalið fyrir spurninguna „Getur þú talað við maka þinn eða einhvern annan nákominn um vandamál í vinnunni ef á þarf að halda“ mældist 4,1 árið 2010 og 4,0 árið 2013.

Hins vegar má sjá að starfsfólk getur sjaldnar leitað til vina með vinnutengd vandamál, þar sem meðaltalið fyrir þá spurningu mældist aðeins 3,3 árið 2010 og lækkaði í 3,2 árið 2011 og 2013.

Starfsfólkið er nokkuð ánægt með næsta yfirmann sinn þegar kemur að því að meta það ef það nær árangri í starfi því meðaltal fyrir spurninguna „Metur næsti yfirmaður þinn það við þig ef þú nærð árangri í starfi“ mældist 4,1 árið 2010 en lækkaði svo reyndar um 0,2 stig í fyrirlögninni 2011 og mældist meðaltalið 3,9 bæði 2011 og 2013.

Draga má þá ályktun að samskiptin á vinnustaðnum hafi versnað á rannsóknartímanum þar sem fleiri og fleiri verða mjög oft eða alltaf varir við óþægilegan ágreining hjá vinnufélögum en meðaltalið fyrir spurninguna „Hefur þú tekið eftir óþægilegum ágreiningi hjá vinnufélagunum“ mældist aðeins 3,5 árið 2010 og lækkaði í 3,4 2011 og mældist einnig 3,4 árið 2013.

STARFSANDI OG HOLLUSTA VIÐ VINNUSTAÐINN

Í þessum hluta má finna niðurstöður fyrir tvær spurningar og þrjár staðhæfingar sem snúa að starfsanda og hollustu við vinnustaðinn. Þetta eru staðhæfingarnar og spurningarnar; (1) Er góður starfsandi ríkjandi á vinnustaðnum? (2) Gengur orðrómur um fyrirhugaðar breytingar á vinnustaðnum? (3) Ég hæli vinnustaðnum við vini mína (4) Á þessum vinnustað vil ég sannarlega leggja mig alla/n fram (5) Þegar einhver gagnrýnir vinnustaðinn tek ég það til mín. Svarmöguleikar við staðhæfingunum voru: Mjög ósammála, frekar ósammála, hvorki sammála né ósammála, frekar sammála, mjög sammála. Svarmöguleikar við spurningunum voru: Mjög sjaldan eða aldrei, fremur sjaldan, stundum, fremur oft og mjög oft eða alltaf. Svarmöguleikum voru gefin tölugildi á bilinu 1 til 5 þar sem gildið 5 var best og 1 var verst. Snúa þurfti kvarðanum í spurningu 2.

Tafla 5 sýnir meðaltal fyrir staðhæfingar og spurningar sem snúa að starfsanda og hollustu við vinnustaðinn í fyrirlögnunum 2010, 2011, 2013 og 2015 og hvort að meðaltalið hækki, lækki eða standi í stað milli fyrirlagna spurningalistans.

Tafla 5. Starfsandi og hollusta við vinnustaðinn

<i>Spurningar um starfsanda og hollustu við vinnustaðinn</i>						
	2010	Breyting	2011	Breyting	2013	Í heild
Er góður starfsandi ríkjandi á vinnustaðnum?	4,4	←	4,1	↑	4,1	←
Gengur orðrómur um fyrirhugaðar breytingar á vinnustaðnum?*	3,8	→	3,9	↑	3,9	→
Ég hæli vinnustaðnum við vini mína	4,4	←	4,3	←	4,2	←
Á þessum vinnustað vil ég sannarlega leggja mig alla(n) fram	4,6	←	4,5	↑	4,5	←
Þegar einhver gagnrýnir vinnustaðinn tek ég það til mín	3,9	↑	3,9	→	4,0	→

* Spurning þar sem skalanum var snúið við í úrvinnslu þannig að hærra meðaltal er betra en lægra

Heilt yfir má segja að góður starfsandi sé ríkjandi á vinnustöðum Akraneskaupstaðar, meðaltalið mældist 4,4 árið 2010 en lækkaði þó í 4,1 árið 2011 og var áfram 4,1 í fyrirlögninni 2013. Svo virðist sem að á milli fyrirlagna hafi orðrómur um fyrirhugaðar breytingar á vinnustaðnum minnkað, meðaltalið fyrir þá spurningu fór úr 3,8 árið 2010 í 3,9 árið 2011 og mældist einnig 3,9 2013.

Einnig má sjá töluvert mikla ánægju starfsfólksins með vinnustaðinn sinn, meðaltal fyrir staðhæfinguna „Á þessum vinnustað vil ég sannarlega leggja mig alla/n fram“ var 4,6 þó það hafi lækkað um 0,1 árið 2011 og mældist 4,5 í fyrirlögnunum 2011 og 2013. Þetta er með hæsta meðaltali sem mældist fyrir spurningar og staðhæfingar í þessari rannsókn. Meðaltalið fyrir staðhæfinguna „Ég hæli vinnustaðnum við vini mína“ var einnig nokkuð hátt eða 4,4 í upphafi rannsóknar og endaði í 4,2. Starfsfólk virðist samsama sig vel með vinnustaðnum og vera nokkuð sammála því að taka það til sín ef einhver gagnrýnir vinnustaðinn en meðaltalið var 3,9 í fyrirlögnunum 2010 og 2011 og hækkaði í 4,0 árið 2013.

STJÓRNUN OG STJÓRNUNARHÆTTIR

Í þessum hluta má finna niðurstöður fyrir eina staðhæfingu og sjö spurningar sem snúa að stjórnun og stjórnunarháttum á vinnustaðnum. Þetta er staðhæfingin og spurningarnar; (1) Þegar á heildina er litið er ég ánægð/ur með stjórnun vinnustaðarins (2) Ertu ánægð/ur með upplýsingaflæðið á vinnustaðnum? (3) Bera stjórnendur umhyggju fyrir heilsu og líðan starfsmanna? (4) Hvetur næsti yfirmaður þinn þig til að taka þátt í mikilvægum ákvörðunum? (5) Útdeilir næsti yfirmaður þinn verkefnum á hlutlægan og réttlátan hátt? (6) Gætir næsti yfirmaður þinn réttlætis og jafnræðis í framkomu sinni við starfsmenn? (7) Er starfsfólki mismunað eftir kyni á vinnustaðnum? (8) Er starfsfólki mismunað eftir aldri á vinnustaðnum? Svarmöguleikar við staðhæfingunni voru: Mjög ósammála, frekar ósammála, hvorki sammála né ósammála, frekar sammála, mjög sammála. Svarmöguleikar við spurningunum voru: Mjög sjaldan eða aldrei, fremur sjaldan, stundum, fremur oft og mjög oft eða alltaf. Svarmöguleikum voru gefin tölugildi á bilinu 1 til 5 þar sem gildið 5 var best og 1 var verst. Snúa þurfti kvarðanum í spurningum 7 og 8.

Tafla 6 sýnir meðaltal fyrir staðhæfingar og spurningar sem snúa að stjórnun og stjórnunarháttum á vinnustaðnum í fyrirlögnunum 2010, 2011, 2013 og 2015 og hvort að meðaltalið hækki, lækki eða standi í stað milli fyrirlagna spurningalistans.

Tafla 6. Stjórnun og stjórnunarhættir

Stjórnun og stjórnunarhættir á vinnustaðnum						
	2010	Breyting	2011	Breyting	2013	Í heild
Þegar á heildina er litið er ég ánægður með stjórnun vinnustaðarins	4,2	←	4,1	←	4,0	←
Ertu ánægð(ur) með upplýsingaflæðið á vinnustaðnum?	3,8	↑	3,8	←	3,7	←
Bera stjórnendur umhyggju fyrir heilsu og líðan starfsfólks?	4,3	←	4,1	←	4,0	←
Hvetur næsti yfirmaður þinn þig til að taka þátt í mikilvægum ákvörðunum?	3,5	↑	3,5	↑	3,5	↑
Útdeilir næsti yfirmaður þinn verkefnum á hlutlægan og réttlátan hátt?	4,0	←	3,9	←	3,8	←
Gætir næsti yfirmaður þinn réttlætis og jafnræðis í framkomu sinni?	4,3	←	4,2	←	4,0	←
Er starfsfólki mismunað eftir kyni á vinnustaðnum?*	4,6	→	4,7	←	4,6	↑
Er starfsfólki mismunað eftir aldri á vinnustaðnum?*	4,7	↑	4,7	←	4,6	←

* Staðhæfing og spurningar þar sem skalanum var snúið við í úrvinnslu þannig að hærra meðaltal er betra en lægra

Í upphafi rannsóknar er starfsfólkið almennt ánægt með stjórnun vinnustaðarins og töldu stjórnendur vera sanngjarna, umhyggjusama og réttláta. Árið 2010 mældist meðaltalið fyrir staðhæfinguna „Þegar á heildina er litið er ég ánægður með stjórnun vinnustaðarins“ 4,2 en lækkaði þó um 0,1 stig í síðari tveimur fyrirlögnunum og mældist 4,1 í fyrirlögninni 2011 og 4,0 í fyrirlögninni 2013.

Svo virðist þó sem starfsfólki hafi upplifað minnkandi umhyggju stjórnenda fyrir heilsu og líðan starfsfólksins á rannsóknartímanum. Meðaltalið fyrir spurninguna „Bera stjórnendur umhyggju

fyrir heilsu og líðan starfsfólks“ mældist 4,3 árið 2010 en lækkaði um 0,3 stig á rannsóknartímanum og mældist 4,1 árið 2011 og 4,0 árið 2013.

Hvað varðar upplýsingaflæðið á vinnustaðnum má sjá að starfsfólkið var ekki nægilega ánægt með meðaltalið fyrir staðhæfinguna „Ertu ánægð/ur með upplýsingaflæðið á vinnustaðnum“, meðaltalið mældist 3,8 í fyrirlögnunum 2010 og 2011 en lækkaði í 3,7 2013.

Sjá má að stjórnendur geta gert mun betur þegar kemur að því að hvetja starfsfólk til að taka þátt í mikilvægum ákvörðunum er varðar vinnu þeirra en meðaltalið fyrir spurninguna „Hvetur næsti yfirmaður þinn þig til að taka þátt í mikilvægum ákvörðunum“ mældist aðeins 3,5 í öllum fyrirlögnum spurningalistans.

Hvað varðar sanngirni, réttlæti og mismunun þá kemur í ljós að stjórnendur Akraneskaupstaðar virðast standa sig vel mjög vel hvað þá þætti varðar, sérstaklega hvað varðar mismunun eftir kyni og aldir á vinnustað. Af öllum þáttum sem skoðaðir voru í sambandi við starfstengd viðhorf starfsfólksins þá reyndist meðaltalið hæst í spurningunum um mismunun eftir kyni og aldir á vinnustað sem þýðir að lang flestir voru mjög eða frekar sammála því að stjórnendur mismuna starfsfólki mjög sjaldan eða aldrei eftir kyni eða aldir. Meðaltalið fyrir spurninguna „Er starfsfólki mismunað eftir kyni á vinnustaðnum“ mældist 4,6 í fyrstu fyrirlögn spurningalistans 2010, hækkaði í 4,7 árið 2011 og mældist svo aftur 4,6 í síðustu fyrirlögninni 2013. Meðaltalið fyrir spurninguna „Er starfsfólki mismunað eftir aldir á vinnustaðnum“ mældist 4,7 í fyrirlögnunum 2010 og 2011 en lækkaði síðan um 0,1 stig árið 2013 og mældist 4,6.

Meðaltalið fyrir spurninguna „Útdeilir næsti yfirmaður þinn verkefnum á hlutlægan og réttlátan hátt“ mældist 4,0 2010 en lækkaði svo markvisst um 0,1 stig í næstu tveimur fyrirlögnum (2011 og 2013) og fór því niður í 3,8. Sömu þróun var að sjá hvað varðar spurninguna „Gætir næsti yfirmaður þinn réttlætis og jafnræðis í framkomu sinni við starfsfólk“, þó meðaltalið hafi verið nokkuð hærra. Meðaltalið mældist 4,3 í fyrirlögninni 2010 og lækkaði í 4,2 árið 2011 og lækkaði svo um 0,2 stig í fyrirlögninni 2013 og mældist þá 4,0.

STAÐHÆFINGAR UM HUGSANIR OG TILFINNINGAR

Í þessum hluta má finna niðurstöður fyrir sjö staðhæfingar sem snúa að hugsunum og tilfinningum. Þetta eru staðhæfingarnar; (1) Ég hef litið bjartsýnum augum til framtíðarinnar (2) Mér hefur þótt ég gera gagn (3) Ég hef verið afslöppuð/afslappaður (4) Mér hefur gengið vel að takast á við vandamál (5) Ég hef hugsað skýrt (6) Mér hefur fundist ég náin/n öðrum (7) Ég hef átt auðvelt með að gera upp hug minn. Svarmöguleikar við staðhæfingunum voru: Aldrei, sjaldan, stundum, oft, alltaf. Svarmöguleikum voru gefin tölugildi á bilinu 1 til 5 þar sem gildið 5 var best og 1 var verst.

Tafla 7 sýnir meðaltal fyrir staðhæfingar sem snúa að hugsunum og tilfinningum í fyrirlögnunum 2010, 2011, 2013 og 2015 og hvort að meðaltalið hækki, lækki eða standi í stað milli fyrirlagna spurningalistans.

Tafla 7. Staðhæfingar um hugsanir og tilfinningar

<i>Staðhæfingar um hugsanir og tilfinningar</i>						
	2010	Breyting	2011	Breyting	2013	Í heild
Ég hef litið bjartsýnum augum til framtíðarinnar	4,1	↑	4,1	↑	4,1	↑
Mér hefur þótt ég gera gagn	4,2	←	4,1	↑	4,1	←
Ég hef verið afslöppuð/afslappaður	3,8	↑	3,8	←	3,7	←
Mér hefur gengið vel að takast á við vandamál	4,0	↑	4,0	←	3,9	←
Ég hef hugsað skýrt	4,1	↑	4,1	↑	4,1	↑
Mér hefur fundist ég náin(n) öðrum	4,2	↑	4,2	↑	4,2	↑
Ég hef átt auðvelt með að gera upp hug minn	3,9	↑	3,9	←	3,8	←

Almennt er hægt að segja að starfsfólk Akraneskaupstaðar sé bjartsýnt á framtíðina. Meðaltal fyrir staðhæfinguna „Ég hef litið bjartsýnum augum til framtíðar“ mældist 4,1 árið 2010 og helst þannig út rannsóknartímann.

Í langflestum tilvikum fannst starfsfólki það gera gagn en meðaltal fyrir þá fullyrðingu mældist 4,2 árið 2010 en lækkaði í 4,1 árið 2011 og var líka 4,1 í fyrirlögninni 2013. Ekki alveg eins margir töldu sig vera afslappaða en meðaltalið fyrir þá staðhæfingu var 3,8 2010 og 2011 en lækkaði í 3,7 árið 2013. Það sama má sjá varðandi staðhæfinguna „Mér hefur gengið vel að takast á við vandamál“, meðaltalið það sama 2010 og 2011 eða 4,0 í báðum fyrirlögnum og lækkaði í 3,9 árið 2013.

Í langflestum tilvikum taldi starfsfólkið sig hugsa skýrt en meðaltal fyrir þá staðhæfingu mældist 4,1 öll árin sem spurningalistinn var lagður fyrir. Það sama kom í ljós varðandi staðhæfinguna „Mér hefur fundist ég náin/n öðrum“ en þá mældist meðaltalið 4,2 í öllum fyrirlögnunum.

Hvað varðandi staðhæfinguna „Ég hef átt auðvelt með að gera upp hug minn“ þá mældist meðaltalið 3,9 í fyrstu tveimur fyrirlögnunum (2010 og 2011) og 3,8 í þeirri síðustu (árið 2013).

SAMANTEKT Á NIÐURSTÖÐUM

Í þessari skýrslu voru bornar saman niðurstöður fyrir spurningar og staðhæfingar sem snúa að kröfum sem gerðar eru til starfsfólksins, starfsánægju og vinnufyrirkomulag, hlutverk og væntingar starfsfólks, félagsleg samskipti á vinnustað, starfsanda og hollustu, stjórnun og stjórnunarhætti og staðhæfingar um hugsanir og tilfinningar hjá Akraneskaupstað árin 2010, 2011 og 2013.

Niðurstöðurnar sýna að vinnuálag á starfsfólkið er of mikið og þar er úrbóta þörf. Meðaltalið fyrir spurningarnar „Er vinnuálag svo ójafnt að verkefni hlaðast upp“, „Verður þú að vinna á miklum hraða“ og „Hefur þú of mikið að gera“ mældust allar með 3,5 eða lægra meðaltal í öllum þremur fyrirlögnum spurningalistans.

Einnig mældust spurningarnar sem snúa að sjálfræði í starfi með meðaltal 3,6 eða lægra í öllum fyrirlögnum spurningalistans. Þetta eru spurningarnar „Getur þú stjórnað því hvað þú hefur mikið að gera“ og „Getur þú haft áhrif á ákvarðanir sem eru mikilvægar fyrir starf þitt“. Þessar spurningar tengjast einnig álagi í starfi og því er mikilvægt að skoða hvaða úrbóta er hægt að grípa til í því augnamiði að auka sjálfræði í starfi.

Þó starfsfólkið hafi talið sig vera í góðri aðstöðu til þess að þroskast í starfi þá kom spurningin um starfsþróun ekki nægilega vel út. Það er spurningin „ég tel mig eiga góða möguleika á starfsframa á vinnustaðnum“ en hún mældist með 3,1 í fyrstu tveimur fyrirlögnunum og 3,0 í þeirri síðustu.

Hvað varðar spurningar sem snúa að hlutverkum og væntingum starfsfólksins þá kom í ljós að tvær spurningar mældust mun lægri en aðrar. Meðaltalið fyrir spurningarnar „Verður þú að gera eitthvað sem þér finnst að ætti að gera öðruvísi“ og „Veist þú með mánaðar fyrirvara hvers konar verkefni bíða þín“ mældist á bilinu 3,5-3,8. Þessar spurningar tengjast spurningum um sjálfræði í starfi sem einnig komu ekki vel út.

Í mörgum störfum hjá Akraneskaupstað er starfsfólkið bundið trúnaði um það sem það upplifir eða sér í starfi. Mikilvægt er að starfsfólkið fái þann stuðning sem það þarf til þess að takast á við erfið verkefni í vinnunni, verkefni sem geta tekið á andlega en einnig líkamlega. Hvað félagslegan stuðning varðar þá finnst starfsfólki aðalleg það skorta að geta ekki talað við vini sína um vandamál í vinnunni ef á þarf að halda. Sú spurning mældist með 3,3 í meðaltal árið 2010 en lækkaði í 3,2 árin 2011 og 2013. Einnig sýna niðurstöðurnar að einhver óþægilegur ágreiningur virðist vera meðal starfsfólks margra vinnustaða því spurningin „Hefur þú tekið eftir óþægilegum ágreiningi hjá vinnufélögum“ mældist með meðaltalið 3,5 árið 2010 og lækkar í 3,4 árin 2011 og 2013 sem þýðir að ástandið versnar en ekki batnar. Ágreiningur meðal starfsfólks er þáttur sem mjög mikilvægt er að taka á sem allra fyrst, starfsfólkinu til heilla.

Almennt má segja að góður starfsandi sé ríkjandi á vinnustöðum Akraneskaupstaðar, starfsfólkið leggur sig sannanlega fram í starfi og hælir vinnustað sínum við vini sína. Einnig má sjá að margt af starfsfólkinu tók það nærri sér ef einhver gagnrýndi vinnustaðinn.

Starfsfólkið var ekki nægilega ánægt með stjórnun vinnustaðarins, sérstaklega hvað varðar hvatningu stjórnenda um að fá starfsfólkið til að taka þátt í mikilvægum ákvörðunum er varðar starf þess og svo upplýsingaflæðið á vinnustaðnum.

Umhyggja stjórnenda fyrir heilsu og líðan starfsfólksins minnkaði á rannsóknartímanum en hins vegar mismunuðu stjórnendur starfsfólki ekki eftir kyni eða aldri.

Almennt er hægt að segja að starfsfólki Akraneskaupstaðar hafi liðið nokkuð vel og sé í góðu jafnvægi því meðaltal fyrir staðhæfingar varðandi hugsanir og tilfinningar mældist nokkuð gott.

Mikilvægt er að rýna vel í þessar niðurstöður og skoða hvað stjórnendur geti gert betur til þess að líðan og vinnufyrirkomulag starfsfólksins sem með sem besta móti starfsfólki til heilla.