

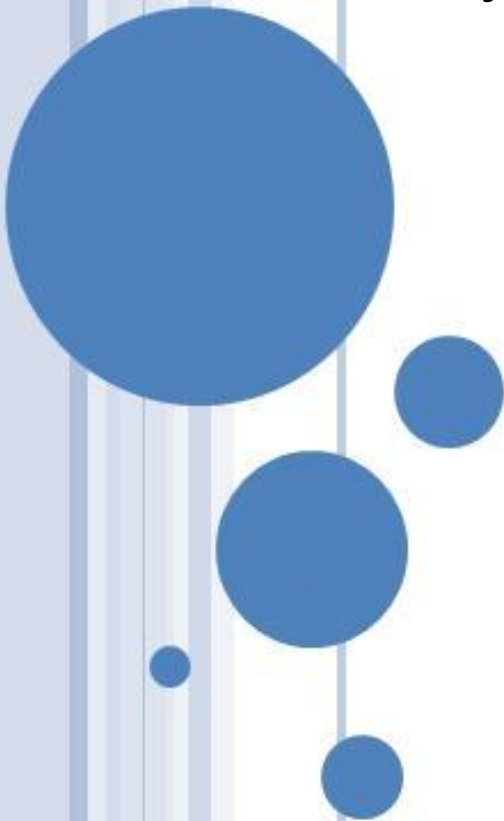
AKUREYRI

LÍÐAN OG STARFSTENGD VIÐHORF ÁRIN EFTIR HRUN

Þróun frá 2010 til 2015

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 Akureyrarbæjar fyrir árin 2010, 2011, 2013 og 2015. 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 ný 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 fyrirlögna spurningalista.

Tafla 1. Kröfur sem gerðar eru til starfsfólksins

<i>Spurningar sem snúa að starfskröfum</i>								
	2010	Breyting	2011	Breyting	2013	Breyting	2015	Í heild
Er vinnuálag svo ójafnt að verkefnin hlaðast upp?*	3,5	←	3,3	←	3,1	→	3,3	←
Verður þú að vinna aukavinnu?*	3,8	←	3,7	←	3,6	←	3,5	←
Verður þú að vinna á miklum hraða?*	2,9	←	2,8	←	2,7	→	2,8	←
Hefur þú of mikið að gera?*	3,0	←	2,9	←	2,6	→	3,0	↑
Eru verkefnin of erfið fyrir þig?*	4,4	←	4,3	←	4,2	→	4,3	←
Krefjast verkefnin meiri þekkingar en þú hefur?*	4,2	←	4,1	↑	4,1	↑	4,1	←
Nýtist þekking þín og hæfni í núverandi starfi?	4,4	↑	4,4	↑	4,4	←	4,3	←
Býður starfið upp á skemmtilega krefjandi verkefni?	3,9	←	3,8	→	3,9	↑	3,9	↑
Ert þú ánægð(ur) með getu þína til að leysa vandamál í vinnunni?	4,2	↑	4,2	←	4,1	→	4,2	↑

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

Sjá má að meðaltal allra spurninga nema tveggja (Ert þú ánægð(ur) með getu þína til að leysa vandamál í vinnunni og nýtist þekking þín og hæfni í núverandi starfi) lækkaði frá fyrirlögninni 2010 til 2011 sem þýðir að starfsfólkið upplifði að meiri kröfur voru gerðar til þeirra í starfi 2011 en 2010, álagið var meira, fleiri þurftu að vinna aukavinnu, fleiri sem þurftu að vinna á miklum hraða, fleiri sem höfðu of mikið að gera og verkefnin voru of erfið fyrir fleiri. Þessi þróun hélt áfram til ársins 2013 en lagaðist aðeins í fyrirlögninni 2015 ef frá er talin aukavinnan en hlutfall þeirra sem mjög oft eða alltaf þurftu að vinna aukavinnu hækkaði enn meira í fyrirlögninni 2015. Einnig upplifði fleira starfsfólk að verkefnin krefðust meiri þekkingar en það hafði árið 2011 en 2010 og hélst meðaltalið fyrir þá spurningu óbreytt 2013 og 2015. Meðaltal fyrir spurninguna nýtist þekking þín og hæfni í núverandi starfi hélst óbreytt 2010, 2011 og 2013 en lækkaði síðan 2015 sem segir að hlutfallslega færri telja að þekking þeirra og hæfni í nýtist mjög oft eða alltaf í núverandi starfi í fyrirlögninni 2015 en í fyrri fyrirlögnum spurningalistans.

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

Staðhæfingar og spurningar sem snúa að starfsánægju, vinnuaðstöðu, sjálfræði í starfi og starfsþróun								
	2010	Breyting	2011	Breyting	2013	Breyting	2015	í heild
Þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) í starfi mínu	4,3	←	4,2	←	4,1	↑	4,1	←
Ég hugsa oft um að hætta í núverandi starfi*	3,9	←	3,7	←	3,6	→	3,7	←
Mér finnst vera gott jafnvægi hjá mér milli vinnu og einkalífs	4,1	←	4,0	←	3,8	→	3,9	←
Ég er ánæg(ur) með núverandi vinnuaðstöðu mína	3,9	←	3,8	←	3,7	↑	3,7	←
Farið er eftir settum reglum um vinnuvernd og öryggismál á mínu vinnusvæði	4,0	↑	4,0	←	3,8	→	3,9	←
Getur þú stjórnað því hvað þú hefur mikið að gera?	2,6	←	2,5	↑	2,5	↑	2,5	←
Getur þú haft áhrif á ákvarðanir sem eru mikilvægar fyrir starf þitt?	3,3	←	3,2	↑	3,2	↑	3,2	←
Ég er í góðri aðstöðu til þess að þroskast í starfi	4,0	←	3,9	←	3,8	↑	3,8	←
Ég tel mig eiga góða möguleika á starfsframa á vinnustaðnum	2,9	←	2,8	↑	2,8	→	2,9	↑

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

Sjá má að meðaltal fyrir starfsánægju lækkaði milli fyrstu þriggja fyrirlagna spurningalistans en stendur svo í stað í síðustu fyrirlögninni. Þetta segir okkur að hærra hlutfall starfsfólksins var síður sammála því að þegar á heildina er litið að vera ánægt í starfi sínu í síðari fyrirlögnum spurningalistans en þeirri fyrstu. Það voru einnig fleiri og fleiri sem voru mjög eða frekar sammála þeirri fullyrðingu að hugsa oft um að hætta í núverandi starfi eftir því sem leið á rannsóknartímann (2010, 2011, 2013) en meðaltalið fyrir þá staðhæfingu lækkaði úr 3,9 árið 2010 í 3,6 árið 2013 en hækkaði svo í 3,7 í fyrirlögninni 2015. Meðaltalið er þó mun lægra árið

2015 en 2010 sem segir okkur að hærra hlutfall 2015 er mjög eða frekar sammála því að hugsa oft um að hætta í núverandi starfi.

Meðaltal fyrir staðhæfinguna „Mér finnst vera gott jafnvægi hjá mér milli vinnu og einkalífs“ lækkar milli fyrstu þriggja fyrirhagna, fer úr 4,1 árið 2010 og í 3,8 árið 2013 en hækkar svo í 3,9 árið 2015. Ljóst er að fleiri og fleiri eru ósammála því að finnst vera gott jafnvægi milli vinnu og einkalífs og þó hlutfallið hafi hækkað aðeins í síðustu fyrirlögninni árið 2015 þá var meðaltalið þá nokkru lægra en það mældist í upphafi rannsóknartímans árið 2010 eða 3,9 á móti 4,1.

Ánægja með núverandi vinnuaðstöðu fer dvínandi en meðaltalið lækkaði frá 3,9 árið 2010 í 3,7 árið 2013 og er einnig 3,7 árið 2015. Draga má þá ályktun að starfsfólkið var ekki eins ánægt með núverandi vinnuaðstöðu sína í lok rannsóknartímans eins og í upphafi hans.

Hvað varðar hvort farið væri eftir settum reglum um vinnuvernd og öryggismál á vinnusvæði viðkomandi þá rokkar meðaltalið milli fyrirhagna spurningalistans, var 4,0 í fyrstu tveimur fyrirlögnunum en lækkaði í 3,8 í þeirri þriðju en hækkaði svo í 3,9 í þeirri síðustu. Hægt er að segja að árið 2015 hafi starfsfólk ekki verið eins sammála því að farið sé eftir settum reglum um vinnuvernd og öryggismál á vinnusvæði þeirra og í fyrri fyrirögnum en fleiri sammála í þeirri síðustu.

Almennt er hægt að segja að starfsfólkið taldi sig hafa lítið sjálfræði í starfi, sérstaklega hvað varðar að stjórna álaginu. Meðaltal fyrir spurninguna „Getur þú stjórnað því hvað þú hefur mikið að gera“ mældist aðeins 2,6 árið 2010 og lækkaði í 2,5 árið 2011 og hélst þannig út rannsóknartímann. Sömu þróun má sjá hvað varðar spurninguna „Getur þú haft áhrif á ákvarðanir sem eru mikilvægar fyrir starf þitt“ þó meðaltalið hafi reynst hærra í þeirri spurningu eða 3,3 árið 2010 og lækkaði í 3,2 í fyrirögnum 2011, 2013 og 2015.

Hvað starfsþróun varðar þá er starfsfólkið almennt á því að vera í góðri aðstöðu til þess að þroskast í starfi þó fleiri og fleiri séu meira ósammála þeirri fullyrðingu í síðari fyrirögnum spurningalistans en þeirri fyrstu. Hins vegar er 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 2,9 árið 2010 og lækkaði í 2,8 árið 2011. Það var áfram 2,8 árið 2013 en hækkaði svo í 2,9 árið 2015 sem þýðir að meðaltalið var það sama í upphafi og lok rannsóknar.

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

Spurningar sem snúa að hlutverkum og væntingum starfsfólks								
	2010	Breyting	2011	Breyting	2013	Breyting	2015	Í heild
Eru markmiðin í starfi þínu skýr?	4,3	←	4,2	←	4,1	↑	4,1	←
Veist þú nákvæmlega til hvers er ætlast af þér í vinnunni?	4,4	←	4,3	↑	4,3	↑	4,3	←
Verður þú að gera eitthvað sem þér finnst að ætti að gera öðruvísi?*	3,6	←	3,4	↑	3,4	↑	3,4	←
Færð þú verkefni til að leysa án þess að hafa nauðsynleg bjargráð til þess?*	4,0	←	3,9	←	3,8	↑	3,8	←
Gera tveir eða fleiri ósamræmanlegar kröfur til þín?*	4,3	←	4,2	←	4,1	↑	4,1	←
Veist þú með mánaðar fyrirvara hvers konar verkefni bíða þín?	3,3	←	3,2	←	3,1	←	3,0	←

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

Sjá má að meðaltal fyrir hlutverk og væntingar var í öllum tilvikum lægra í fyrirlögninni 2015 en 2010 og munar þar um 0,1-0,3 stig. Mesta breytingin var á spurningunni „Veist þú með mánaðar fyrirvara hvers konar verkefni bíða þín“ en þar lækkaði meðaltalið úr 3,3 árið 2010 í 3,0 árið 2015. Það var líka sú spurning þar sem meðaltalið lækkaði á milli allra fyrirlagna spurningalistans og mældist lægst meðal þessara allra spurninga.

Í spurningunum „Veist þú nákvæmlega til hvers er ætlast af þér í vinnunni?“ og „Verður þú að gera eitthvað sem þér finnst að ætti að gera öðruvísi?“ lækkaði meðaltalið aðeins milli áranna 2010 og 2011 en stóð síðan í stað út rannsóknartímann. Í spurningunum „Eru markmiðin í starfi þínu skýr?“, „Færð þú verkefni til að leysa án þess að hafa nauðsynleg bjargráð til þess?“ og „Gera tveir eða fleiri ósamræmanlegar kröfur til þín?“ lækkaði meðaltalið milli fyrstu þriggja fyrirlagnanna en var svo það sama árið 2013 og 2015.

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	Breyting	2015	Í heild
Færð þú stuðning og hjálp með verkefni hjá vinnufélögum þínum, ef á þarf að halda?	4,2	←	4,1	→	4,2	↑	4,2	↑
Færð þú stuðning og hjálp með verkefni hjá næsta yfirmanni þínum, ef á þarf að halda?	4,1	←	4,0	↑	4,0	↑	4,0	←
Eru vinnufélagarnir fúsir til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni, ef á þarf að halda?	4,2	↑	4,2	↑	4,2	↑	4,2	↑
Er næsti yfirmaður þinn fús til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni, ef á þarf að halda?	4,3	←	4,2	↑	4,2	←	4,1	←
Getur þú talað við vini þína um vandamál í vinnunni ef á þarf að halda?	3,1	→	3,2	↑	3,2	→	3,4	→
Getur þú talað við maka þinn eða einhvern annan nákominn um vandamál, ef á þarf að halda?	3,8	↑	3,8	←	3,7	↑	3,7	←
Metur næsti yfirmaður þinn það við þig ef þú nærð árangri í starfi?	3,9	←	3,8	↑	3,8	←	3,7	←
Hefur þú tekið eftir óþægilegum ágreiningi hjá vinnufélögunum?*	3,6	←	3,4	←	3,3	↑	3,3	←

* 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. Meðaltal fyrir stuðning og hjálp með verkefni var yfir fjórum sem má teljast mjög gott.

Þó má sjá að meðaltal fyrir stuðning og hjálp með verkefni ef á þarf að halda, bæði frá vinnufélögum og frá yfirmönnum lækkaði frá 2010 til 2011 sem og hvort næsti yfirmaður sé fús til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni, ef á þarf að halda. Einnig má sjá að meðaltal fyrir stuðning og hjálp með verkefni og hlustun á vandamál hjá yfirmanni lækkaði yfir rannsóknartímann, meðaltalið var hærra 2010 (4,1 og 4,3) en 2015 (4,0 og 4,1) en ekki hvað varðar vinnufélaga, þá var meðaltalið það sama 2010, 4,2 og 2015 fyrir bæði stuðning og hjálp og hlustun á vandamál.

Meðaltal fyrir hinar fjórar spurningarnar um félagsleg samskipti var mun lægra en fyrir spurning og hjálp með verkefni og hlustun á vandamál eða undir 4,0.

Svo virðist með vinir hafi reynst starfsfólki vel hvað varðar félagsleg samskipti því meðaltalið fyrir spurninguna „Getur þú talað við vini þína um vandamál í vinnunni ef á þarf að halda“ hækkaði á rannsóknartímanum, fór úr 3,1 í fyrirlögninni 2010 og í 3,4 árið 2015.

Hins vegar má sjá að í hinum spurningunum þremur „Getur þú talað við maka þinn eða einhvern annan nákominn um vandamál sem við er að glíma í vinnunni, ef á þarf að halda“, „Metur næsti yfirmaður þinn það við þig ef nú nærð árangri í starfi“ og „Hefur þú tekið eftir óþægilegum ágreiningi hjá vinnufélögum“ lækkaði meðaltalið á rannsóknartímanum, þ.e.a.s. var lægra árið 2015 en árið 2010. Lækkunin var frá 0,1 til 0,3, mest í spurningunum „Getur þú talað við vini þína um vandamál í vinnunni ef á þarf að halda“ og „Hefur þú tekið eftir óþægilegum ágreiningi hjá vinnufélögum“ eða um 0,3 stig en minnst hjá „Getur þú talað við maka þinn eða einhvern annan nákominn um vandamál sem við er að glíma í vinnunni“ eða um 0,1 stig.

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 einnig út frá því að stuðningur frá yfirmönnum lækkaði á rannsóknartímanum.

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

Spurningar um starfsanda og hollustu við vinnustaðinn								
	2010	Breyting	2011	Breyting	2013	Breyting	2015	Í heild
Er góður starfsandi ríkjandi á vinnustaðnum?	4,2	←	4,1	←	4,0	→	4,1	←
Gengur orðrómur um fyrirhugaðar breytingar á vinnustaðnum?*	3,9	←	3,5	→	3,8	↑	3,8	←
Ég hæli vinnustaðnum við vini mína	4,2	←	4,1	←	4,0	→	4,1	←
Á þessum vinnustað vil ég sannarlega leggja mig alla(n) fram	4,5	↑	4,5	←	4,4	→	4,5	↑
Þegar einhver gagnrýnir vinnustaðinn tek ég það til mín	3,8	←	3,7	↑	3,7	→	3,8	↑

* 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 Akureyrarbæjar, meðaltalið mældist 4,2 árið 2010 en fór þó lakkandi í fyrirlögnunum 2011 (4,1) og 2013 (4,0) en hækkaði síðan aftur í 4,1. Svo virðist sem að á milli árána hafi orðrómur um fyrirhugaðar breytingar á vinnustaðnum fengið byr undir báða vængi en meðaltalið fyrir þá spurningu fór úr 3,9 árið 2010 í 3,5 árið 2011 en hækkaði síðan aftur í 3,8 árin 2013 og 2015.

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 4,5 í öllum fyrirlögnum nema árið 2013 en þá lækkaði það um 0,1. 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 4,2 í upphafi rannsóknar og endaði í 4,1.

Starfsfólk virðist samsama sig vel með vinnustaðnum og vera nokkuð sammála því að taka það til sín ef einhver gagnrýnir vinnustaðinn en meðaltalið var 3,8 árið 2010 lækkaði í 3,7 og hækkaði svo aftur í 3,8 í síðustu fyrirlögn spurningalistans.

STJÓRNUN OG STJÓRNUNARHÆTTIR

Í þessum hluta má finna niðurstöður fyrir eina staðhæfingu og sjö spurningar sem snúa að stjórnun og stjórnunarháttum á vinnustaðnum. Þetta eru staðhæfingarnar 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	Breyting	2015	Í heild
Þegar á heildina er litið er ég ánægður með stjórnun vinnustaðarins	4,0	←	3,8	↑	3,8	→	3,9	←
Ertu ánægð(ur) með upplýsingaflæðið á vinnustaðnum?	3,7	←	3,6	↑	3,6	↑	3,6	←
Bera stjórnendur umhyggju fyrir heilsu og líðan starfsfólks?	4,2	←	4,1	←	4,0	→	4,1	←
Hvetur næsti yfirmaður þinn þig til að taka þátt í mikilvægum ákvörðunum?	3,4	↑	3,4	←	3,3	→	3,4	↑
Útdeilir næsti yfirmaður þinn verkefnum á hlutlægan og réttlátan hátt?	3,9	←	3,8	←	3,7	→	3,9	↑
Gætir næsti yfirmaður þinn réttlætis og jafnræðis í framkomu sinni við starfsfólk?	4,1	←	4,0	↑	4,0	→	4,1	↑
Er starfsfólki mismunað eftir kyni á vinnustaðnum?*	4,8	←	4,7	↑	4,7	↑	4,7	←
Er starfsfólki mismunað eftir aldri á vinnustaðnum?*	4,7	←	4,6	↑	4,6	↑	4,6	←

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

Í upphafi rannsóknar var 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“ 4,0 en lækkaði þó í 3,8 í fyrirlögninni 2011. Það helst síðan áfram 3,8 í fyrirlögninni 2013 en hækkaði svo í 3,9 í síðustu fyrirlögninni árið 2015.

Það er helst upplýsingaflæðið á vinnustaðnum sem starfsfólkið var ekki nægilega ánægt með en meðaltalið fyrir staðhæfinguna „Ertu ánægð/ur með upplýsingaflæðið á vinnustaðnum“ mældist 3,7 í fyrirlögninni 2010 en lækkaði í 3,6 2011 og hélst þannig út rannsóknartímann.

Meðaltalið fyrir spurninguna „Bera stjórnendur umhyggju fyrir heilsu og líðan starfsfólks“ mældist 4,2 í fyrirlögninni 2010 en lækkaði í 4,1 árið 2011 og 4,0 árið 2013. Meðaltalið hækkaði síðan aftur í 4,1 í fyrirlögninni 2015. Draga má þá ályktun af þessu að stjórnendur beri almennt mikla umhyggju fyrir heilsu og líðan starfsfólksins á vinnustaðnum þó sjá megi að starfsfólkið upplifi minni umhyggju fyrir heilsu sinni og líðan að hálfu stjórnenda í síðari fyrirlögnum spurningalistans en þeirri fyrstu.

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 3,4 í öllum fyrirlögnum nema árið 2013 er það lækkaði í 3,3.

Hvað varðar sanngirni, réttlæti og mismunun þá kemur í ljós að stjórnendur Akureyrarbæjar virðast standa sig vel mjög vel hvað þá þætti varðar, sérstaklega hvað varðar mismunun á vinnustað. Af öllum þáttum sem skoðaðir voru í sambandi við starfstengd viðhorf starfsfólksins þá reyndist meðaltalið hæst í spurningunum um mismunun á vinnustað sem þýðir að lang flestir eru mjög eða frekar sammála því að stjórnendur mismuna starfsfólki mjög sjaldan eða aldrei eftir kyni eða aldri. Þó má sjá að aðeins færri voru þó á því í síðari fyrirlögnum spurningalistans en þeirri fyrstu. Meðaltalið fyrir spurninguna „Er starfsfólki mismunað eftir kyni á vinnustaðnum“ mældist 4,8 í fyrstu fyrirlögn spurningalistans 2010 en 4,7 í hinum fyrirlögnunum (2011, 2013 og 2015). Meðaltalið fyrir spurninguna „Er starfsfólki mismunað eftir aldri á vinnustaðnum“ mældist 4,7 2010 og svo 4,6 2011, 2013 og 2015.

Meðaltalið fyrir spurninguna „Útdeilir næsti yfirmaður þinn verkefnum á hlutlægan og réttlátan hátt“ mældist 3,9 2010 en lækkaði svo markvisst um 0,1 stig í næstu tveimur fyrirlögnum (2011 og 2013) en hækkaði svo um 0,2 stig 2015 og varð því það sama í upphafi og enda rannsóknartímans. Svipaða þróun er að sjá hvað varðar spurninguna „Gætir næsti yfirmaður þinn réttlætis og jafnræðis í framkomu sinni við starfsfólk“, mældist 4,1 2010 og lækkaði í 4,0 árið 2011 og 2013 en hækkaði svo í 4,1 árið 2015 og endar þar með jafnhátt og í fyrstu fyrirlögninni.

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

Staðhæfingar um hugsanir og tilfinningar								
	2010	Breyting	2011	Breyting	2013	Breyting	2015	Í heild
Ég hef litið bjartsýnum augum til framtíðarinnar	4,0	→	4,1	←	4,0	→	4,1	→
Mér hefur þótt ég gera gagn	4,2	↑	4,2	←	4,1	→	4,2	↑
Ég hef verið afslöppuð/afslappaður	3,8	↑	3,8	←	3,7	→	3,8	↑
Mér hefur gengið vel að takast á við vandamál	4,0	←	3,9	↑	3,9	→	4,0	↑
Ég hef hugsað skýrt	4,2	←	4,1	←	4,0	→	4,1	←
Mér hefur fundist ég náin(n) öðrum	4,1	↑	4,1	←	4,0	↑	4,0	←
Ég hef átt auðvelt með að gera upp hug minn	3,9	↑	3,9	←	3,8	↑	3,8	←

Almennt er hægt að segja að starfsfólk Akureyrarbæjar sé bjartsýnt á framtíðina. Meðaltal fyrir staðhæfinguna „Ég hef litið bjartsýnum augum til framtíðar“ mældist 4,0 árið 2010 og endaði í 4,1 árið 2015.

Í langflestum tilvikum fannst starfsfólki það gera gagn en meðaltal fyrir þá fullyrðingu mældist 4,2 árið 2010 og einnig árið 2015. Ekki alveg eins margir töldu sig vera afslappaða en meðaltalið fyrir þá staðhæfingu var 3,8 árið 2010 og einnig árið 2015. Það sama má sjá varðandi staðhæfinguna „Mér hefur gengið vel að takast á við vandamál“, meðaltalið það sama árið 2010 og árið 2015 eða 4,0 í báðum fyrirlögnunum.

Í langflestum tilvikum taldi starfsfólkið sig hugsa skýrt en meðaltal fyrir þá staðhæfingu mældist 4,2 árið 2010. Meðaltalið lækkaði um 0,1 stig milli næstu fyrirlagna og mældist 4,0 2013 en hækkaði aftur í 4,1 árið 2015.

Í fyrirlögnunum 2010 og 2011 mældist meðaltalið fyrir staðhæfinguna „Mér hefur fundist ég náin/n öðrum“ 4,1 en 4,10 árið 2013 og 2015. Sama munstur sést varðandi staðhæfinguna „Ég hef átt auðvelt með að gera upp hug minn“ en það mældist 3,9 í fyrstu tveimur fyrirlögnunum og 3,8 í þeim síðari tveim.

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 meðal starfsfólks Akureyrarbæjar 2010, 2011, 2013 og 2015.

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 lægra meðaltal en 3,5 í öllum fyrirlögnum spurningalistans.

Einnig mældust spurningarnar sem snúa að sjálfræði í starfi með meðaltal lægra en 3,5 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 lægra meðaltal en 3,0 í öllum fyrirlögnum spurningalistans.

Hvað varðar spurningar sem snúa að hlutverkum og væntingum starfsfólksins þá kom í ljós að þar er einnig úrbóta þörf. 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 undir viðmiðunarmörkum ef frá er talin niðurstaða fyrri spurningarinnar í fyrstu fyrirlögninni. Þessar spurningar tengjast spurningum um sjálfræði í starfi sem einnig komu ekki vel út.

Í mörgum störfum hjá Akureyrarbæ 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 3,1 í meðaltal árið 2010 en hækkar þó á rannsóknartímanum upp í 3,4 sem er batamerki. Hins vegar kom í ljós að einhver óþægilegur ágreiningur virðist vera meðal starfsfólks margra vinnustaða því spurningin „Hefur þú tekið eftir óþægilegum ágreiningi hjá vinnufélögum“ mældist með meðaltalið 3,6 árið 2010 og lækkar í 3,3 árið 2015 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.

Í upphafi rannsóknar var starfsfólkið almennt ánægt með stjórnun vinnustaðarins og töldu stjórnendur vera sanngjarna, umhyggjusama og réttláta. Það er helst upplýsingaflæðið á vinnustaðnum sem starfsfólkið var ekki nægilega ánægt með en meðaltalið fyrir staðhæfinguna „Ertu ánægð/ur með upplýsingaflæðið á vinnustaðnum“ mældist 3,7 í fyrirlögninni 2010 en lækkaði í 3,6 2011 og hélst þannig út rannsóknartímann.

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 3,4 í öllum fyrirlögnum nema árið 2013 er það lækkaði í 3,3.

Umhyggja stjórnenda fyrir heilsu og líðan starfsfólksins jókst á rannsóknartímanum og einnig mátti sjá að stjórnendur mismunuðu starfsfólki ekki eftir kyni eða aldri.

Hvað varðar sanngirni, réttlæti og mismunun þá kemur í ljós að stjórnendur Akureyrarbæjar virðast standa sig vel mjög vel hvað þá þætti varðar, sérstaklega hvað varðar mismunun á vinnustað. Af öllum þáttum sem skoðaðir voru í sambandi við starfstengd viðhorf starfsfólksins þá reyndist meðaltalið hæst í spurningunum um mismunun á vinnustað sem þýðir að lang flestir eru mjög eða frekar sammála því að stjórnendur mismuna starfsfólki mjög sjaldan eða aldrei eftir kyni eða aldri. Þó má sjá að aðeins færri voru þó á því í síðari fyrirlögnum spurningalistans en þeirri fyrstu.

Almennt er hægt að segja að starfsfólki Akureyrarbæjar hafi liðið almennt 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.