

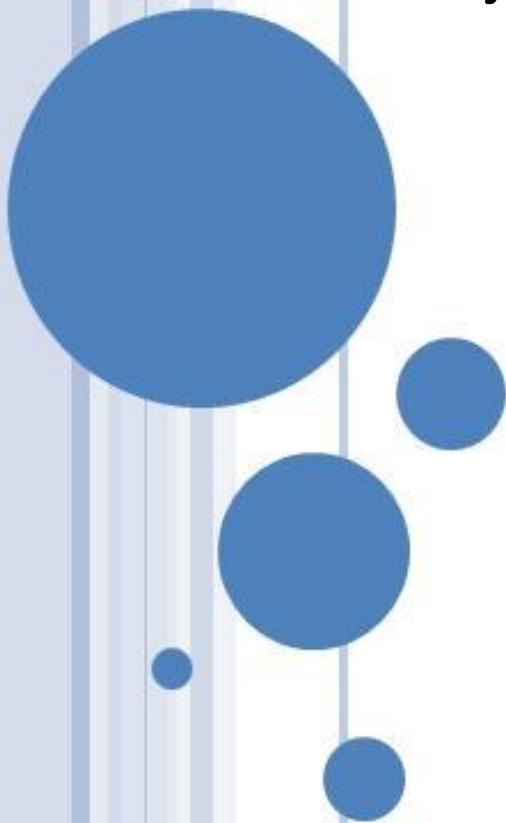
ÁLFTANES

LÍÐAN OG STARFSTENGD VIÐHORF 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 Álftaness 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 ver 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?*	3,3	←	3,0	→	3,1	←
Verður þú að vinna aukavinnu?*	3,4	→	3,5	←	3,3	←
Verður þú að vinna á miklum hraða?*	2,9	→	3,1	←	2,8	←
Hefur þú of mikið að gera?*	2,9	↑	2,9	←	2,7	←
Eru verkefnin of erfið fyrir þig?*	4,4	←	4,2	↑	4,2	←
Krefjast verkefnin meiri þekkingar en þú hefur?*	4,2	↑	4,2	←	4,0	←
Nýtist þekking þín og hæfni í núverandi starfi?	4,7	←	4,5	↑	4,5	←
Býður starfið upp á skemmtilega krefjandi verkefni?	4,1	↑	4,1	↑	4,1	↑
Ert þú ánægð(ur) með getu þína til að leysa vandamál í vinnunni?	4,3	←	4,2	←	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) er frekar lágt. Það að meðaltal allra spurninga sem snúa að álagi á vinnustað sé mjög lágt þýðir að starfsfólkið upplifi mikið álag í starfi. Meðaltalið er lægst fyrir spurningarnar „Hefur þú of mikið að gera“ og „Verður þú að vinna á miklum hraða“ eða minna en 3,0 í öllum þremur fyrirlögnum spurningalistans. Meðaltalið mældist aðeins hærra fyrir spurninguna „Er vinnuálag svo ójafnt að verkefnin hlaðist upp“ en samt lægra en 3,5 sem þýðir að úrbóta er þörf.

Hvað varðar kröfur varðandi starfið sjálft þá má draga þá ályktun af niðurstöðunum að starfsfólkið ræður mjög vel við starf sitt, hefur getuna og þekkinguna til að vinna það og er ánægð með getuna til að leysa þau vandamál sem koma upp. Meðaltal fyrir þessar spurningar mældist meira en 4,0 í öllum fyrirlögnum spurningalistans en þó má sjá að meðaltalið er lægra árið 2013 en 2010 fyrir allar spurningar nema eina (býður starfið upp á skemmtilega krefjandi verkefni).

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

* 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 ef frá er talið sjálfræði í starfi og möguleikar á starfsframa. Einnig má sjá að allir þættir sem snúa að starfsánægju og vinnufyrirkomulagi versna frá fyrstu fyrirlögn og til þeirrar síðustu.

Horft til einstakra þátta þá mældist almenn starfsánægja nokkuð há, einkum í fyrstu fyrirlögninni en þá mældist meðaltalið fyrir staðhæfinguna „Þegar á heildina er litið er ég ánægð/ur í starfi mínu 4,4. Meðaltalið lækkaði síðan um 0,3 stig í næstu fyrirlögn og um 0,1 milli 2011 og 2013 og mældist 4,0 í lok rannsóknartímans.

Einnig má sjá að það eru fleiri í síðari fyrirlögnum spurningalistans sem hugsa oft um að hætta í núverandi starfi en meðaltalið fyrir staðhæfinguna „Ég hugsa oft um að hætta í núverandi starfi“ lækkaði úr 4,0 árið 2010 í 3,9 árið 2011 og svo í 3,5 árið 2013. Draga má þá ályktun að starfsánægja hafi farið minnkandi á rannsóknartímanum og löngun til að hætta í starfi aukist.

Meðaltal fyrir staðhæfinguna „Mér finnst vera gott jafnvægi hjá mér milli vinnu og einkalífs“ lækkaði milli allra fyrirlagna spurningalistans, fer úr 4,1 árið 2010, í 3,9 árið 2011 og svo 3,8 árið 2013. Ljóst er að fleiri og fleiri voru ekki eins sammála því að finnst vera gott jafnvægi milli vinnu og einkalífs eftir því sem leið á rannsóknartímann.

Ánægja með núverandi vinnuaðstöðu fer dvínandi en meðaltalið fyrir staðhæfinguna „Ég er ánægð/ur með núverandi vinnuaðstöðu mína“ lækkaði frá 3,8 árið 2010 í 3,7 árið 2013 og því er hægt að draga þá ályktun að starfsfólkið er ekki eins ánægt með núverandi vinnuaðstöðu sína í lok rannsóknartímans eins og í upphafi hans.

Almennt má segja að starfsfólkið hafi upplifað að ekki sé farið eftir settum reglum um vinnuvernd og öryggismál á vinnustað þess því meðaltalið fyrir spurninguna „Farið er eftir settum reglum um vinnuvernd og öryggismál á mínu vinnusvæði“ mældist 3,3 árið 2010, lækkaði í 2,9 árið 2011 og mældist 2,8 árið 2013. Þarna er því verulega útbóta þörf.

Greinilegt er að starfsfólkið upplifði það að hafa 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 2,6 árið 2010, lækkaði í 2,5 árið 2011 og hélst áfram 2,5 árið 2013. Sömu þróun má sjá varðandi áhrif á ákvarðanir sem eru mikilvægar fyrir starfið nema að það er einnig lækkun milli áranna 2011 og 2013, þannig að meðaltalið mældist 3,5 í upphafi rannsóknarinnar en 3,3 í lok hennar.

Hvað starfsþróun varðar þá eru svarendur almennt á því að vera í góðri aðstöðu til þess að þroskast í starfi þó fleiri og fleiri séu meira ósammála fullyrðingunni „Ég tel mig eiga góða möguleika á starfsframa á vinnustaðnum“ í síðari fyrirlögnum spurningalistans en þeirri fyrstu (meðaltal 4,0 árið 2010 en 3,6 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 3,2 árið 2010, lækkaði í 2,9 árið 2011 og 2,8 árið 2013.

HLUTVERK OG VÆNTINGAR

Í þessum hluta má finna niðurstöður fyrir sex spurningar sem snúa að hlutverki og væntingum til starfsfólksins á vinnustaðnum. 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	←	4,2	←	4,1	←
Veist þú nákvæmlega til hvers er ætlast af þér í vinnunni?	4,4	←	4,2	←	4,1	←
Verður þú að gera eitthvað sem þér finnst að ætti að gera öðruvísi?*	3,8	←	3,6	←	3,4	←
Færð þú verkefni til að leysa án þess að hafa nauðsynleg bjargráð til þess?*	3,8	→	3,9	←	3,8	↑
Gera tveir eða fleiri ósamræmanlegar kröfur til þín?*	4,4	←	4,2	←	4,1	←
Veist þú með mánaðar fyrirvara hvers konar verkefni bíða þín?	3,6	↑	3,6	←	3,4	←

* 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 til starfsfólksins á vinnustaðnum var í öllum tilvikum nema einu lægra í fyrirlögninni 2013 en 2010 og munar þar um 0,2-0,4 stig. Almennt er hægt að álykta að markmiðin í starfinu séu skýr, starfsfólk viti til hvers það er ætlast af þeim í vinnunni og að það komi sjaldan upp að tveir eða fleiri geri ósamræmanlegar kröfur til þess. Meðaltalið fyrir þessar þrjár spurningar mældist nokkuð hátt, vel yfir 4,0 í öllum fyrirlögnum spurningalistans. Einnig töldu flestir að þeir hefðu bjargráð til þess að leysa verkefnin sem bíða þeirra 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?	4,1	↑	4,1	→	4,2	→
Færð þú stuðning og hjálp með verkefni hjá næsta yfirmanni þínum, ef á þarf að halda?	3,8	←	3,7	→	3,8	↑
Eru vinnufélagarnir fúsir til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni, ef á þarf að halda?	4,0	→	4,1	↑	4,1	→
Er næsti yfirmaður þinn fús til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni, ef á þarf að halda?	4,1	→	4,2	←	4,0	←
Getur þú talað við vini þína um vandamál í vinnunni ef á þarf að halda?	3,6	←	3,4	←	3,3	←
Getur þú talað við maka þinn eða einhvern annan nákominn um vandamál, ef á þarf að halda?	4,1	←	4,0	←	3,7	←
Metur næsti yfirmaður þinn það við þig ef þú nærð árangri í starfi?	3,6	→	3,7	←	3,6	↑
Hefur þú tekið eftir óþægilegum ágreiningi hjá vinnufélögunum?*	3,6	←	3,5	↑	3,5	←

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

Sjá má að starfsfólk taldi sig fá mikinn félagslegan stuðning frá vinnufélögum sínum og jókst hann milli fyrirlagna spurningalistans. Meðaltal fyrir spurninguna „Færð þú stuðning og hjálp með verkefni hjá vinnufélögum þínum ef á þarf að halda“ mældist 4,1 árið 2010 og 2011 og hækkaði í 4,2 árið 2013. Meðaltal fyrir spurninguna „Eru vinnufélagarnir fúsir til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni, ef á þarf að halda“ mældist 4,0 árið 2010 og hækkaði í 4,1 árið 2011 og mældist aftur 4,1 árið 2013.

Félagslegur stuðningur frá næsta yfirmanni mældist aðeins lægri en stuðningurinn frá vinnufélögum. Meðaltalið fyrir spurninguna „Færð þú stuðning og hjálp með verkefni hjá næsta yfirmanni þínum, ef á þarf að halda“ mældist 3,8 árið 2010 og lækkaði í 3,7 árið 2011 en hækkaði svo aftur í 3,8 árið 2013. Meðaltalið fyrir spurninguna „Er næsti yfirmaður þinn fús til að hlusta

á vandamál sem við er að glíma í vinnunni, ef á þarf að halda“ mældist mun hærra eða 4,1 árið 2010 og hækkaði í 4,2 árið 2011 en lækkaði svo niður í 4,0 í síðustu fyrirlögninni árið 2013. Meðaltalið fyrir þessa spurningu varð því lægra í lok rannsóknartímans en í upphafi hans.

Svo virðist sem maki eða einhver nákominn hafi reynst starfsfólki vel hvað varðar félagsleg samskiði fyrstu árin eftir hrun en svo hafi stuðningurinn heldur betur minnkað 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 en 3,7 árið 2013. Einnig má sjá að starfsfólk getur sjaldnar leitað til vina með vinnutengd vandamál þar sem meðaltalið fyrir spurninguna „Getur þú talað við vini þína um vandamál í vinnunni, ef á þarf að halda“ mældist aðeins 3,6 árið 2010 og lækkaði í 3,3 árið 2013.

Starfsfólkið er ekki nógu 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 3,6 árið 2010, hækkaði um 0,1 stig árið 2011 en lækkaði svo aftur í 3,6 árið 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 vinnufélaginu“ mældist aðeins 3,6 árið 2010 og lækkaði í 3,5 2011 og mældist einnig 3,5 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?	4,3	←	4,2	↑	4,2	←
Gengur orðrómur um fyrirhugaðar breytingar á vinnustaðnum?*	2,4	→	3,4	→	3,8	→
Ég hæli vinnustaðnum við vini mína	4,1	→	4,2	←	4,0	←
Á þessum vinnustað vil ég sannarlega leggja mig alla(n) fram	4,5	↑	4,5	←	4,4	←
Þegar einhver gagnrýnir vinnustaðinn tek ég það til mín	3,9	↑	3,9	↑	3,9	↑

* 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 vinnustaðnum Akraneskaupstaðar, meðaltalið fyrir spurninguna „Er góður starfsandi ríkjandi á vinnustaðnum“ mældist 4,3 árið 2010 en lækkaði þó í 4,2 árið 2011 og var áfram 4,2 árið 2013. Svo virðist sem að á milli árána hafi orðrómur um fyrirhugaðar breytingar á vinnustaðnum minnkað, meðaltalið fyrir spurninguna „Gengur orðrómur um fyrirhugaðar breytingar á vinnustaðnum“ fór úr 2,4 árið 2010 í 3,4 árið 2011 og mældist svo 3,8 2013.

Sjá má töluvert mikla ánægju starfsfólksins með vinnustaðinn sinn, meðaltal fyrir staðhæfinguna „Á þessum vinnustað vil ég sannarlega leggja mig alla/n fram“ var 4,5 árið 2010 og 2011 en lækkaði um 0,1 stig árið 2013 og mældist þá 4,4. Meðaltalið fyrir staðhæfinguna „Ég hæli vinnustaðnum við vini mína er einnig nokkuð hátt eða 4,1 í upphafi rannsóknar og endar í 4,0 árið 2013. 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 öllum fyrirlögnum spurningalistans.

STJÓRNUN OG STJÓRNUNARHÆTTIR

Í þessum hluta má finna niðurstöður fyrir eina staðhæfingu og sjö spurningar sem snúa að stjórnun og stjórnunarhættum 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 stjórnunarhættum 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	4,0	←	3,7	←	3,6	←
Ertu ánægð(ur) með upplýsingaflæðið á vinnustaðnum?	3,6	←	3,3	→	3,4	←
Bera stjórnendur umhyggju fyrir heilsu og líðan starfsfólks?	4,1	←	3,9	←	3,8	←
Hvetur næsti yfirmaður þinn þig til að taka þátt í mikilvægum ákvörðunum?	3,4	↑	3,4	←	3,2	←
Útdeilir næsti yfirmaður þinn verkefnum á hlutlægan og réttlátan hátt?	3,8	←	3,6	←	3,5	←
Gætir næsti yfirmaður þinn réttlætis og jafnræðis í framkomu sinni við starfsfólk?	4,1	←	3,9	←	3,8	←
Er starfsfólki mismunað eftir kyni á vinnustaðnum?*	4,5	←	4,3	↑	4,3	←
Er starfsfólki mismunað eftir aldri á vinnustaðnum?*	4,8	←	4,7	↑	4,7	←

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

Sjá má að starfsfólkið er ekki nægilega ánægt með stjórnun og stjórnunarhætti á vinnustaðnum og eykst óánægjan eftir því sem leið á rannsóknartímann. Meðaltalið fyrir staðhæfinguna „Þegar á heildina er litið er ég ánægð/ur með stjórnun vinnustaðarins“ mældist með meðaltalið 4,0 árið 2010 en lækkaði í 3,7 árið 2011 og svo í 3,6 árið 2013 sem telst frekar lágt fyrir almenna starfsánægju.

Töluverða óánægju var að gæta varðandi upplýsingaflæðið á vinnustaðnum þar sem spurningin „Ertu ánægð/ur með upplýsingaflæðið á vinnustaðnum“ mældist með meðaltal upp á aðeins 3,6 árið 2010 og lækkaði svo um 0,3 stig milli 2010 og 2011 og fór meðaltalið niður í 3,3. Meðaltalið

fyrir ánægju með upplýsingaflæði á vinnustaðnum mældist svo 3,4 2013 sem er frekar lágt og ætti að vera auðvelt að gera úrbætur þar.

Svo virðist sem starfsfólk hafi einnig upplifað minnkandi umhyggju stjórnenda fyrir heilsu og líðan starfsfólksins á rannsóknartímanum. Meðaltalið fyrir spurninguna „Bera stjórnendur umhyggju fyrir heilsu og líðan starfsfólks“ mældist 4,1 árið 2010 en lækkaði um 0,3 stig á rannsóknartímanum og mældist 3,9 árið 2011 og 3,8 árið 2013.

Sjá má að stjórnendur geta einnig 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 fyrirlögnunum 2010 og 2011 og lækkaði svo í 3,2 árið 2013.

Hvað varðar sanngirni, réttlæti og mismunun eftir kyni og aldir þá kom í ljós að stjórnendur Álftaness virðast standa sig mjög vel hvað þá þætti varðar, sérstaklega hvað varðar mismunun eftir kyni og aldri 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 aldri á vinnustað sem þýðir að lang flestir voru mjög eða frekar sammála því að stjórnendur mismuna starfsfólki mjög sjaldan eða aldrei eftir kyni eða aldri. Meðaltalið fyrir spurninguna „Er starfsfólki mismunað eftir kyni á vinnustaðnum“ mældist 4,5 í fyrstu fyrirlögn spurningalistans 2010, lækkaði þó í 4,3 árið 2011 og mældist einnig 4,3 árið 2013. Meðaltalið fyrir spurninguna „Er starfsfólki mismunað eftir aldri á vinnustaðnum“ mældist 4,8 árið 2010 og lækkaði í 4,7 í fyrirlögnunum 2011 og 2013.

Meðaltalið fyrir spurninguna „Útdeilir næsti yfirmaður þinn verkefnum á hlutlægan og réttlátan hátt“ mældist 3,8 árið 2010 en lækkaði svo markvisst í síðari fyrirlögnum spurningalistans, fyrst um 0,2 stig (2011) og svo 0,1 stig (2013) og fór meðaltalið því niður í 3,5. Sömu þróun er að sjá hvað varðar spurninguna „Gætir næsti yfirmaður þinn réttlætis og jafnræðis í framkomu sinni við starfsfólk“, þó meðaltalið hafi verið nokkuð hærra í þeirri spurningu. Það mældist 4,1 árið 2010 og lækkaði í 3,9 árið 2011 og í 3,8 árið 2013.

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	4,0	←	3,9	↑	3,9	←
Mér hefur þótt ég gera gagn	4,1	↑	4,1	←	3,9	←
Ég hef verið afslöppuð/afslappaður	3,7	↑	3,7	←	3,6	←
Mér hefur gengið vel að takast á við vandamál	3,9	←	3,8	←	3,6	←
Ég hef hugsað skýrt	4,1	↑	4,1	←	3,8	←
Mér hefur fundist ég náin(n) öðrum	3,9	→	4,0	←	3,8	←
Ég hef átt auðvelt með að gera upp hug minn	3,8	→	3,9	←	3,6	←

Almennt er hægt að segja að starfsfólk Álftaness sé bjartsýnt á framtíðina. Meðaltal fyrir staðhæfinguna „Ég hef litið bjartsýnum augum til framtíðar“ mældist 4,0 árið 2010 en lækkaði þó í 3,9 í fyrirlögnunum 2011 og 2013.

Í langflestum tilvikum fannst starfsfólki það gera gagn en meðaltal fyrir þá fullyrðingu mældist 4,1 árið 2010 og 2011 en lækkaði í 3,9 árið 2013. Ekki alveg eins margir töldu sig vera afslappaða en meðaltalið fyrir þá staðhæfingu var 3,7 árið 2010 og 2011 en lækkaði í 3,6 árið 2013. Sömu þróun má sjá varðandi staðhæfinguna „Ég hef hugsað skýrt“, meðaltalið mældist eins fyrir árin 2010 og 2011 eða 4,1 og lækkaði í 3,8 árið 2013.

Í flestum tilvikum taldi starfsfólkið sig hafa gengið vel að takast á við vandamál en fór þó dvínandi á rannsóknartímanum þar sem meðaltal fyrir þá staðhæfingu mældist 3,9 í upphafi rannsóknartímans en mældist 3,6 í lok hans. Meðaltalið fyrir staðhæfinguna „Mér hefur fundist ég náin/n öðrum“ mældist 3,9 árið 2010, hækkaði í 4,0 árið 2011 en lækkaði svo í 3,8 árið 2013. Sama þróun kom í ljós varðandi staðhæfinguna „Ég hef átt auðvelt með að gera upp hug minn“, meðaltalið mældist 3,8 árið 2010, hækkaði í 3,9 árið 2011 en lækkaði svo í 3,6 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 Álftanesi árin 2010, 2011 og 2013.

Niðurstöðurnar sýna að vinnuálag á starfsfólkið hefur verið of mikið og þar er úrbóta þörf. Meðaltalið fyrir spurningarnar „Er vinnuálag svo ójafnt að verkefni hlaðast upp“, „Verður þú að vinna aukavinnu“, „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 3,5 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 3,2 í fyrstu fyrirlögninni og lækkaði svo um 0,3 stig árið 2011 og aftur um 0,1 stig árið 2013 og endar því með meðaltal upp á 2,8 sem er alls ekki nógu gott.

Hvað varðar spurningar sem snúa að hlutverkum og væntingum starfsfólksins þá kom í ljós að ein spurning mældist mun lægri en aðrar. Meðaltalið fyrir spurninguna „Veist þú með mánaðar fyrirvara hvers konar verkefni bíða þín“ mældist á bilinu 3,4-3,6. Þessi spurning tengjast spurningum um sjálfræði í starfi sem einnig komu ekki vel út.

Í mörgum störfum hjá Álftanesi 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 fannst starfsfólki það aðallega skorta að geta ekki talað við vini sína um vandamál í vinnunni ef á þurfti að halda. Sú spurning mældist með 3,6 í meðaltal árið 2010 en lækkaði í 3,4 árið 2011 og 3,3 árið 2013. Einnig sýna niðurstöðurnar að einhver óþægilegur ágreiningur virðist vera meðal starfsfólks marga vinnustaða því spurningin „Hefur þú tekið eftir óþægilegum ágreiningi hjá vinnufélögum“ mældist með meðaltalið 3,6 árið 2010 og lækkaði í 3,5 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 Álftaness, starfsfólkið leggur sig sannanlega fram í starfi og hælir vinnustað sínum við vini sína. Einnig má sjá að margt af starfsfólkinu tekur það nærri sér ef einhver gagnrýnir vinnustaðinn.

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

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 Álftaness hafi liðið nokkuð vel og sé í góðu jafnvægi því meðaltal fyrir staðhæfingar varðandi hugsanir og tilfinningar mældist nokkuð gott ef frá er talið staðhæfingin um að vera afslappaður/afslöppuð.

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.