

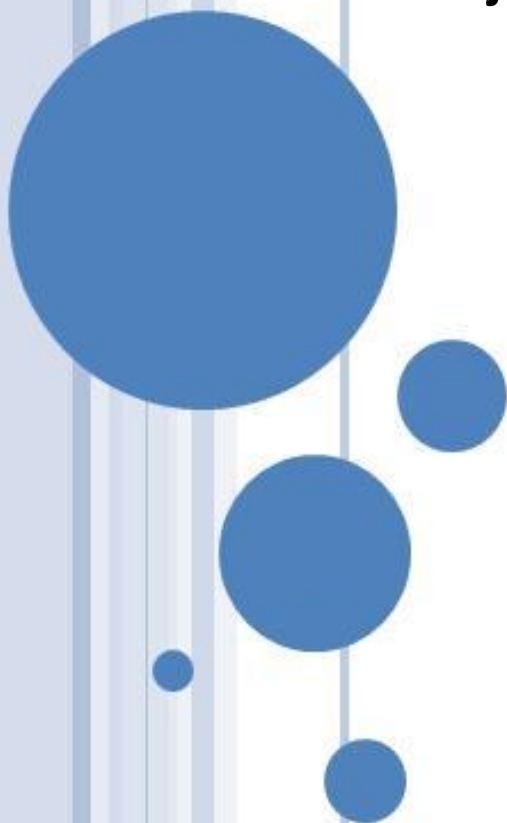
SVEITARFÉLAGIÐ ÁRBORG

LÍÐAN OG STARFSTENGD VIÐHÖRF 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

INNANGUR

Í þessari skýrslu eru bornar saman nokkrar niðurstöður rannsókna á líðan, heilsu og starfstengdum viðhorfum starfsfólks Sveitarfélagsins Árborgar 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 nýu 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 fyrirlögnalistsins.

Tafla 1. Kröfur sem gerðar eru til starfsfólksins

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

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

Sjá má að meðaltal fyrir spurningar sem snúa að vinnuálagi (fyrstu fjórar spurningarnar) er mun lægra en spurninga sem snúa að kröfum varðandi starfið sjálft. Það að meðaltal allra spurninga sem snúa að álagi á vinnustað sé mjög lágt þýðir að starfsfólkið upplifir 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 3,0 í öllum þremur fyrirlögnum spurningalistans. Meðaltalið mældist aðeins hærri 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 í starfinu. 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 (spurninguna „Ert þú ánægður(ur) með getu þína til að leysa vandamál í vinnunni“).

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

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	4,2	↑	4,2	↑	4,2	↑	4,2	↑
Ég hugsa oft um að hætta í núverandi starfi*	3,9	↑	3,9	←	3,7	↑	3,7	←
Mér finnst vera gott jafnvægi hjá mér milli vinnu og einkalífs	4,0	↑	4,0	←	3,9	→	4,0	↑
Ég er ánæg(ur) með núverandi vinnuaðstöðu mína	3,8	←	3,6	↑	3,6	←	3,5	←
Farið er eftir settum reglum um vinnuvernd og öryggismál á mínu vinnusvæði	3,8	←	3,7	↑	3,7	↑	3,7	←
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	←	3,1	→	3,2	→	3,3	↑
Ég er í góðri aðstöðu til þess að þroskast í starfi	4,0	←	3,8	↑	3,8	→	3,9	←
Ég tel mig eiga góða möguleika á starfsframa á vinnustaðnum	3,1	↑	3,1	←	3,0	→	3,2	→

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

Almennt má segja að starfsfólkið var ánægt í starfi og með vinnufyrirkomulagið ef frá er talið sjálfræði í starfi og möguleikar á starfsframa.

Meðaltal fyrir almenna starfsánægju mældist 4,2 í öllum þremur fyrirlögnum spurningalistans sem segir að þrátt fyrir allt þá er starfsfólkið jafnánægt í starfi allan rannsóknartímann. Þó má sjá að það voru fleiri í síðari tveimur fyrirlögnunum (2013 og 2015) sem voru sammála því að hugsa oft um að hætta í núverandi starfi en fyrstu tveimur fyrirlögnunum (2010 og 2011).

Meðaltal fyrir staðhæfinguna „Mér finnst vera gott jafnvægi hjá mér milli vinnu og einkalífs“ stendur í stað milli 2010 og 2011 og mældist 4,0 en lækkaði í 3,0 árið 2013 en hækkaði svo aftur

í 4,0 2015. Ljóst er að svipaður fjöldi starfsmanna var sammála því að finnast vera gott jafnvægi milli vinnu og einkalífs í upphafi og lok rannsóknartímans.

Ánægja með núverandi vinnuaðstöðu fór dvínandi á rannsóknartímanum en meðaltalið lækkaði frá 3,8 árið 2010 í 3,5 árið 2015 og því er hægt að draga þá ályktun að starfsfólkið var ekki eins ánægt með núverandi vinnuaðstöðu sína í lok rannsóknartímans eins og í upphafi hans.

Hvað varðar hvort farið er eftir settum reglum um vinnuvernd og öryggismál á vinnusvæði viðkomandi þá mældist meðaltalið 3,8 árið 2010 fyrir þá staðhæfingu en lækkaði í 3,7 2011 og hélst þannig út rannsóknartímann.

Almennt er hægt að segja að svarendur telja 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 3,1 í fyrirlögninni 2011 en hækkaði þó um 0,1 stig í næstu tveimur fyrirlögnum spurningalistans (2013 og 2015). Í lok rannsóknartímans mældist meðaltalið fyrir þá spurningu 3,3 eins og í upphafi rannsóknartímans.

Hvað starfsþróun varðar þá eru svarendur almennt á því að vera í góðri aðstöðu til þess að þroskast í starfi þó fleiri og fleiri hafi verið ósammála þeirri fullyrðingu í síðari fyrirlögnum spurningalistans en þeirri fyrstu. Hins vegar voru mjög margir ósammála því að telja sig eiga góða möguleika á starfsframa á vinnustaðnum og mældist meðaltalið við þessari fullyrðingu 3,1 árið 2010 og 2011 en lækkaði í 3,0 árið 2013. Það hækkaði síðan í 3,2 árið 2015 sem þýðir að meðaltalið mældist hærra í lok rannsóknartímans en í upphafi hans.

HLUTVERK OG VÆNTINGAR

Í þessum hluta má finna niðurstöður fyrir sex spurningar sem snúa að hlutverki og væntingum starfsfólks á vinnustað. 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, 4 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 á vinnustað								
	2010	Breyting	2011	Breyting	2013	Breyting	2015	í heild
Eru markmiðin í starfi þínu skýr?	4,3	←	4,1	←	4,0	↑	4,0	←
Veist þú nákvæmlega til hvers er ætlast af þér í vinnunni?	4,4	←	4,2	→	4,3	←	4,1	←
Verður þú að gera eitthvað sem þér finnst að ætti að gera öðruvísi?*	3,5	←	3,4	↑	3,4	↑	3,4	←
Færð þú verkefni til að leysa án þess að hafa nauðsynleg bjargráð til þess?*	3,8	←	3,7	↑	3,7	←	3,6	←
Gera tveir eða fleiri ósamræmanlegar kröfur til þín?*	4,1	→	4,2	←	4,1	←	4,0	←
Veist þú með mánaðar fyrirvara hvers konar verkefni bíða þín?	3,3	↑	3,3	←	3,2	←	3,1	←

* 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 er í öllum tilvikum lægra í fyrirlögninni 2015 en 2010 og munar þar um 0,1 - 0,3 stig. Mesta breytingin er á spurningunum „Eru markmiðin í starfi þínu skýr“ og „Veist þú nákvæmlega til hvers er ætlast af þér í vinnunni“ en í þeim spurningum lækkaði meðaltalið um 0,3 stig. Sjá má þó að meðaltalið fyrir báðar þessar spurningar mældist nokkuð hátt eða yfir 4,0 í öllum fjórum fyrirlögnum spurningalistans sem er gott.

Meðaltalið mældist mjög lágt (3,5 eða lægra) í spurningunum „Verður þú að gera eitthvað sem þér finnst að ætti að gera öðruvísi“ og „Veist þú með mánaðar fyrirvara hvers konar verkefni bíða þín“ og lækkaði í báðum tilvikum um 0,2 stig á rannsóknartímanum.

Einnig má sjá að meðaltalið fyrir spurninguna „Færð þú verkefni til að leysa án þess að hafa nauðsynleg bjargráð til þess“ mældist aðeins 3,8 í upphafi rannsóknartímans og mældist svo 3,6 í lok hans sem segir okkur að margir hafi ekki nægileg bjargráð til að leysa verkefnin sem þeir standa frammi fyrir og það ástand versnar á rannsóknartímanum.

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?	4,0	→	4,1	←	4,0	→	4,1	→
Færð þú stuðning og hjálp með verkefni hjá næsta yfirmanni þínum, ef á þarf að halda?	4,1	←	3,9	↑	3,9	↑	3,9	←
Eru vinnufélagarnir fúsir til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni, ef á þarf að halda?	4,2	←	4,1	→	4,2	←	4,1	←
Er næsti yfirmaður þinn fús til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni, ef á þarf að halda?	4,3	←	4,2	↑	4,2	←	4,1	←
Getur þú talað við vini þína um vandamál í vinnunni ef á þarf að halda?	3,3	←	3,2	↑	3,2	→	3,4	→
Getur þú talað við maka þinn eða einhvern annan nákominn um vandamál, ef á þarf að halda?	3,9	↑	3,9	→	4,0	←	3,9	↑
Metur næsti yfirmaður þinn það við þig ef þú nærð árangri í starfi?	3,8	↑	3,8	↑	3,8	↑	3,8	↑
Hefur þú tekið eftir óþægilegum ágreiningi hjá vinnufélögunum?*	3,4	→	3,5	←	3,4	←	3,2	←

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

Almennt séð má sjá að starfsfólkið fær þó nokkurn félagslegan stuðning á vinnustað, bæði frá vinnufélögum og næsta yfirmanni en þó má sjá að meðaltal fyrir þrjár spurningar af fjórum sem hér um ræðir lækkaði um 0,1 til 0,2 stig. Aðeins meðaltalið fyrir spurninguna um stuðning og hjálp með verkefni frá vinnufélögum hækkaði á rannsóknartímanum eða um 0,1 stig.

Meðaltal fyrir stuðning og hjálp með verkefni sem og hlustun á vandamál bæði frá vinnufélögum og næsta yfirmanni mældist 3,9 eða hærra í öllum fyrirlögnum spurningalistans sem má teljast mjög gott. Meðaltal fyrir hinar fjórar spurningarnar um félagsleg samskipti er mun lægra en fyrir spurning og hjálp með verkefni og hlustun á vandamál eða í langflestum tilvikum undir 4,0.

Svo virðist sem maki eða einhver annar nákominn hafi reynst starfsfólkinu 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 3,9 árin 2010 og 2011 og hækkaði í 4,0 2013 en lækkaði þó aftur í 3,9 árið 2015.

Hins vegar má sjá að mun færri eru sammála því að geta leitað til vana um vandamál í vinnunni ef á þarf að halda þó meðaltalið fyrir þann stuðning hækki á rannsóknartímanum. Árið 2010 mældist meðaltal fyrir spurninguna „Getur þú talað við vini þína um vandamál sem við er að glíma í vinnunni, ef á þarf að halda“ aðeins 3,3 árið 2010 og lækkaði í 3,2 árið 2011 og 2013 en hækkaði svo um 0,2 stig milli fyrirhagnanna 2013 og 2015 og mældist því 3,4 í lok rannsóknartímans.

Hvað varðar það hvort næsti yfirmaður meti það við starfsfólk ef það nær árangri í starfi þá mældist meðaltal fyrir spurninguna „Metur næsti yfirmaður þinn það við þig ef nú nærð árangri í starfi“ 3,8 í öllum fjórum fyrirhögnum spurningalistans.

Draga má þá ályktun út frá niðurstöðunum 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 vinnufélögunum“ mældist aðeins 3,4 árið 2010, hækkaði í 3,5 árið 2011 en lækkaði um 0,1 stig árið 2013 og aftur um 0,2 stig árið 2015. Meðaltalið mældist því aðeins 3,2 í síðustu fyrirhögnum árið 2015 sem er ekki nógu gott.

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?	4,1	→	4,2	←	4,0	→	4,1	↑
Gengur orðrómur um fyrirhugaðar breytingar á vinnustaðnum?*	3,6	←	3,5	→	3,8	↑	3,8	→
Ég hæli vinnustaðnum við vini mína	4,0	↑	4,0	←	3,9	→	4,1	→
Á þessum vinnustað vil ég sannarlega leggja mig alla(n) fram	4,5	←	4,4	←	4,3	→	4,4	←
Þegar einhver gagnrýnir vinnustaðinn tek ég það til mín	3,5	→	3,6	↑	3,6	→	3,7	→

* 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 Sveitarfélagsins Árborgar, meðaltalið fyrir spurninguna „Er góður starfsandi ríkjandi á vinnustaðnum“ mældist 4,1 árin 2010 og 2011 en lækkaði í 4,0 í fyrirlögninni 2013 en hækkaði síðan aftur í 4,1 í síðustu fyrirlögninni árið 2015. Svo virðist sem að á milli árána hafi orðrómur um fyrirhugaðar breytingar á vinnustaðnum minnkað á rannsóknartímanum, meðaltalið fyrir þá spurningu fór úr 3,6 árið 2010, í 3,5 árið 2011 en hækkaði síðan í 3,8 2013 og mældist einnig 3,8 árið 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 árið 2010, lækkaði um 0,1 árið 2011 og 2013 en hækkaði aftur um 0,1 2015 og mældist því 4,4 árið 2015. 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 4,0 í upphafi rannsóknar og endaði í 4,1. Þó tekur starfsfólk það ekki endilega nærri sér þegar einhver gagnrýnir vinnustaðinn en sú spurning mældist með meðaltalið 3,5 árið 2010 en hækkaði þó í 3,7 árið 2015.

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	Breyting	2015	Í heild
Þegar á heildina er litið er ég ánægður með stjórnun vinnustaðarins	3,9	←	3,8	←	3,7	→	3,8	←
Ertu ánægð(ur) með upplýsingaflæðið á vinnustaðnum?	3,4	↑	3,4	←	3,3	→	3,6	→
Bera stjórnendur umhyggju fyrir heilsu og líðan starfsfólks?	4,0	←	3,8	↑	3,8	→	4,1	→
Hvetur næsti yfirmaður þinn þig til að taka þátt í mikilvægum ákvörðunum?	3,3	←	3,2	↑	3,2	→	3,4	→
Útdeilir næsti yfirmaður þinn verkefnum á hlutlægan og réttlátan hátt?	3,8	←	3,7	←	3,6	→	3,7	←
Gætir næsti yfirmaður þinn réttlætis og jafnræðis í framkomu sinni við starfsfólk?	4,2	←	4,0	←	3,9	→	4,0	←
Er starfsfólki mismunað eftir kyni á vinnustaðnum?*	4,8	←	4,7	←	4,6	↑	4,6	←
Er starfsfólki mismunað eftir aldri á vinnustaðnum?*	4,7	↑	4,7	←	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 er starfsfólkið almennt ánægt með stjórnun vinnustaðarins ef frá er talin upplýsingamiðlun og hvatningu til að taka þátt í mikilvægum ákvörðunum er varðar starfsfólk og vinnustaðinn.

Árið 2010 mældist meðaltalið fyrir staðhæfinguna „Þegar á heildina er litið er ég ánægður með stjórnun vinnustaðarins“ 3,9 en lækkaði svo um 0,1 stig í næstu tveimur fyrirlögnum (2011 og 2013) en hækkaði svo um 0,1 stig í síðustu fyrirlögninni (2015) og mældist því 3,8 árið 2015. Það þýðir að þegar á heildina er litið minnkar ánægja með stjórnun vinnustaðarins á rannsóknartímanum.

Sjá má að starfsfólkið er ekki ánægt með upplýsingaflæðið á vinnustaðnum en meðaltalið fyrir staðhæfinguna „Ertu ánægð/ur með upplýsingaflæðið á vinnustaðnum“ mældist aðeins 3,4 árið

2010 og 2011 og lækkaði í 3,3 árið 2013. Meðaltalið hækkaði síðan um 0,3 stig milli fyrirlagnanna 2013 og 2015 og endaði meðaltalið því í 3,6 sem telst þó ekki nógu gott.

Meðaltalið fyrir spurninguna „Bera stjórnendur umhyggju fyrir heilsu og líðan starfsfólks“ mældist 4,0 í fyrirlögninni 2010 en lækkaði í 3,8 árið 2011 og var áfram 3,8 árið 2013. Meðaltalið hækkaði síðan í 4,1 í fyrirlögninni 2015 sem er 0,1 stigi hærra en 2010. Draga má þá ályktun af þessu að stjórnendur beri almennt umhyggju fyrir heilsu og líðan starfsfólksins á vinnustaðnum þó dregið hafi úr henni um tíma.

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 3,3 árið 2010 og lækkaði í 3,2 árið 2011 og 2013 en hækkaði þó í 3,2 árið 2015. Þetta þýðir að meðaltalið mældist hærra í lok rannsóknartímans en í upphafi hans en þrátt fyrir það þá er þarna úrbóta þörf, úrbóta sem auðvelt er að innleiða.

Hvað varðar sanngirni, réttlæti og mismunun eftir kyni eða aldri þá kemur í ljós að stjórnendur Sveitarfélagsins Árborgar virðast standa sig nokkuð vel hvað þá þætti varðar, sérstaklega hvað varðar mismunun eftir kyni og aldri. 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 voru mjög eða frekar sammála því að stjórnendur mismuna starfsfólki mjög sjaldan eða aldrei eftir kyni eða aldri. Þó má sjá að 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 lækkaði síðan niður í 4,6. Meðaltalið fyrir spurninguna „Er starfsfólki mismunað eftir aldri á vinnustaðnum“ mældist 4,7 2010 og 2011 en lækkaði síðan einnig í 4,6 2013 og 2015.

Meðaltalið fyrir spurninguna „Útdeilir næsti yfirmaður þinn verkefnum á hlutlægan og réttlátan hátt“ mældist 3,8 2010 en lækkaði svo markvisst um 0,1 stig í næstu tveimur fyrirlögnum (2011 og 2013) en hækkaði svo um 0,1 stig 2015 og varð því 0,1 stigi minna í lok rannsóknartímans en í upphafi hans. Svipaða þróun má sjá hvað varðar spurninguna „Gætir næsti yfirmaður þinn réttlætis og jafnræðis í framkomu sinni við starfsfólk“. Meðaltalið við þeirri spurningu mældist 4,2 árið 2010 og lækkaði í 4,0 árið 2011 og 3,9 árið 2013 en hækkaði svo í 4,0 árið 2015 og endar 0,2 stigum lægra en í upphafi rannsóknar.

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

Almennt er hægt að segja að starfsfólk Sveitarfélagsins Árborgar sé nokkuð bjartsýnt á framtíðina. Meðaltal fyrir staðhæfinguna „Ég hef litið bjartsýnum augum til framtíðar“ mældist 3,9 árið 2010 og endaði í 4,1 árið 2015.

Í langflestum tilvikum fannst starfsfólki það gera gagn en meðaltal fyrir þá fullyrðingu mældist 4,1 árið 2010 og einnig árið 2015. 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 og 2015.

Meðaltalið fyrir staðhæfinguna „Mér hefur gengið vel að takast á við vandamál“ var 3,8 árið 2010 en hækkaði svo í 3,9 árið 2011 og hélst þannig út rannsóknartímann.

Í langflestum tilvikum taldi starfsfólkið sig hugsa skýrt en meðaltal fyrir þá staðhæfingu mældist 4,1 árið 2010. Meðaltalið lækkaði um 0,1 stig 2011 og fór í 4,0 og hélst þannig út rannsóknartímann.

Í fyrirlögnunum 2010, 2011 og 2013 mældist meðaltalið fyrir staðhæfinguna „Mér hefur fundist ég náin/n öðrum“ 4,1 en lækkaði um 0,1 stig 2015. Meðaltalið yfir staðhæfinguna „Ég hef átt auðvelt með að gera upp hug minn“ mældist 3,8 árið 2010 og 2011 en lækkaði um 0,1 stig árið 2013 en hækkaði síðan aftur í 3,8 árið 2015.

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 Sveitarfélaginu Árborg árin 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 3,5 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. Þessar spurningar tengjast spurningum um sjálfræði í starfi sem einnig komu ekki vel út.

Í mörgum störfum hjá Sveitarfélaginu Árborg 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 aðallega að það skorti getu til að talað við vini sína um vandamál í vinnunni ef á þarf að halda. Einnig 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 3,4 árið 2010 og lækkaði í 3,2 árið 2015 sem þýðir að ástandið versnaði milli fyrirlagna spurningalistans. 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 jókst á rannsóknartímanum og einnig mátti sjá að stjórnendur mismunuðu starfsfólki ekki eftir kyni eða aldri.

Almennt er hægt að segja að starfsfólki Árborgar 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