

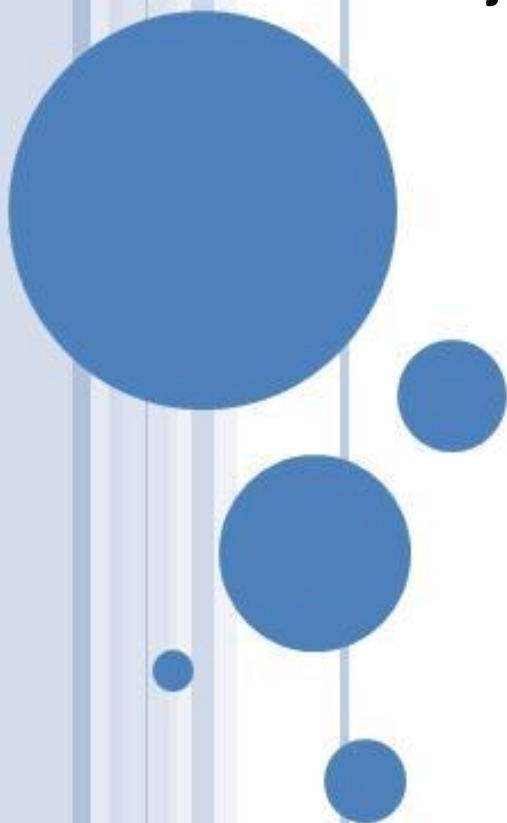
GRINDAVÍKURBÆR

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.....	10
STJÓRNUN OG STJÓRNUNARHÆTTIR.....	11
STAÐHÆFINGAR UM HUGSANIR OG TILFINNINGAR.....	13
SAMANTEKT Á NIÐURSTÖÐUM	14

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	10
TAFLA 6. STJÓRNUN OG STJÓRNUNARHÆTTIR	11
TAFLA 7. STAÐHÆFINGAR UM HUGSANIR OG TILFINNINGAR	13

INNGANGUR

Í þessari skýrslu eru bornar saman nokkrar niðurstöður rannsókna á líðan, heilsu og starfstengdum viðhorfum starfsfólks Grindavíkurbæjar 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 STARFSFÓLKS

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 fyrirlöguna 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?*	3,7	←	3,5	←	3,3	←	3,1	←
Verður þú að vinna aukavinnu?*	3,8	←	3,7	←	3,6	←	3,2	←
Verður þú að vinna á miklum hraða?*	3,2	←	3,0	↑	3,0	←	2,6	←
Hefur þú of mikið að gera?*	3,1	←	3,0	←	2,8	←	2,7	←
Eru verkefnin of erfið fyrir þig?*	4,6	←	4,4	←	4,2	←	3,9	←
Krefjast verkefnin meiri þekkingar en þú hefur?*	4,4	←	4,3	←	4,1	←	3,8	←
Nýtist þekking þín og hæfni í núverandi starfi?	4,6	←	4,4	←	4,2	←	4,1	←
Býður starfið upp á skemmtilega krefjandi verkefni?	4,0	←	3,9	←	3,8	↑	3,8	←
Ert þú ánægður(ur) með getu þína til að leysa vandamál í vinnunni?	4,4	←	4,2	←	4,1	←	4,0	←

* 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 frekar lágt og lækkar um 0,4 – 0,6 stig á rannsóknartímanum. Það að meðaltal allra spurninga sem snúa að álagi á vinnustað sé mjög lágt þýðir að starfsfólkið upplifði mikið álag í starfi sem fór vaxandi á rannsóknartímanum. Meðaltalið var lægst fyrir spurningarnar „Verður þú að vinna á miklum hraða“ og „Hefur þú of mikið að gera“.

Hvað varðar kröfur varðandi starfið sjálft þá má draga þá ályktun af niðurstöðunum að starfsfólkið ræður mjög vel við starf sitt, hefur getuna, þekkinguna og mjög góða hæfni til að vinna það og var ánægt með getuna til að leysa þau vandamál sem koma upp. Meðaltal fyrir þessar spurningar mældist 3,8 og upp í 4,6.

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

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

Almennt má segja að starfsfólkið er mjög ánægt í starfi og með vinnufyrirkomulagið ef frá er talið sjálfræði í starfi og möguleikar á starfsframa. Einnig má sjá að í öllum tilvikum nema tveimur lækkaði meðaltalið sem þýðir minni starfsánægju og að vinnuskilyrði versni eða standi í stað milli fyrirlagna.

Horft til einstakra þátta þá mældist almenn starfsánægja nokkuð há, meðaltalið fyrir staðhæfinguna „Þegar á heildina er litið er ég ánægð/ur í starfi mínu mældist á bilinu 3,9 - 4,1. Starfsánægjan helst mjög há á rannsóknartímanum en hins vegar má sjá að fjöldi þeirra sem hugsar oft um að hætta í núverandi starfi var mun meiri í fyrirlögninni 2015 en 2010 og lækkaði meðaltalið fyrir þá staðhæfingu úr 4,0 niður í 3,4.

Meðaltal fyrir staðhæfinguna „Mér finnst vera gott jafnvægi hjá mér milli vinnu og einkalífs“ lækkaði töluvert í lok rannsóknartímans, fór úr 4,1 árið 2010 í 3,7 árið 2015. Draga má þá ályktun að jafnvægi milli vinnu og einkalífs hjá starfsfólkinu versni á rannsóknartímanum.

Starfsfólkið er ekki nægilega ánægt með núverandi vinnuaðstöðuna og mældist meðaltalið á bilinu 3,6-3,9. Hvað varðar hvort farið væri eftir settum reglum um vinnuvernd og öryggismál á vinnusvæði viðkomandi þá mældist meðaltalið á bilinu 3,5 – 3,8 sem verður að teljast ekki nógu gott.

Almennt er hægt að segja að starfsfólkið taldi sig hafa lítið sjálfræði í starfi. 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“ mældust á bilinu 2,5 – 3,2 á rannsóknartímanum. Draga má þá ályktun af niðurstöðunum að efla þurfi verulega sjálfræði í starfi meðal starfsfólksins.

Hvað starfsþróun varðar þá eru svarendur almennt á því að vera í sæmilegri aðstöðu til þess að þroskast í starfi þó fleiri og fleiri séu meira ósammála þeirri fullyrðingu í síðustu fyrirögn spurningalistans. Hins vegar eru margir ósammála því að telja sig eiga góða möguleika á starfsframa á vinnustaðnum og mældist meðaltalið fyrir þá staðhæfingu á bilinu 2,9 – 3,1 sem er of lágt. Álykta má út frá þessum niðurstöðum að efla þurfi möguleika starfsfólksins á starfsþróun á vinnustaðnum.

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?	4,1	←	4,0	↑	4,0	←	3,7	←
Veist þú nákvæmlega til hvers er ætlast af þér í vinnunni?	4,4	←	4,1	↑	4,1	←	3,9	←
Verður þú að gera eitthvað sem þér finnst að ætti að gera öðruvísi?*	3,4	↑	3,4	→	3,6	←	3,2	←
Færð þú verkefni til að leysa án þess að hafa nauðsynleg bjargráð til þess?*	4,0	↑	4,0	↑	4,0	←	3,5	←
Gera tveir eða fleiri ósamræmanlegar kröfur til þín?*	4,3	↑	4,3	↑	4,3	←	3,7	←
Veist þú með mánaðar fyrirvara hvers konar verkefni bíða þín?	3,4	←	3,3	→	3,4	←	3,2	←

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

Sjá má að meðaltal fyrir hlutverk og væntingar var í öllum tilvikum lægra í fyrirlögninni 2015 en 2010 og munar þar um 0,2-0,6 stig sem er nokkuð mikið. Meðaltalið mældist lægst fyrir spurningarnar „Veist þú með mánaðar fyrirvara hvers konar verkefni bíða þín“ og „Verður þú að gera eitthvað sem þér finnst að ætti að gera öðruvísi“ eða á bilinu 3,2 – 3,6 sem er of lágt.

Almennt er þó hægt að álykta að í upphafi rannsóknarinnar hafi markmiðin í starfinu verið skýr, starfsfólk hafi vitað til hvers það var ætlast af þeim í vinnunni og að það kom sjaldan upp að tveir eða fleiri gerðu ósamræmanlegar kröfur til þess. Meðaltalið fyrir þessar spurningar lækkaði þó það mikið á rannsóknartímanum að ályktunin í upphafi á ekki við niðurstöðurnar í lok rannsóknartímans.

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	←	3,9	→	4,0	←	3,9	←
Færð þú stuðning og hjálp með verkefni hjá næsta yfirmanni þínum, ef á þarf að halda?	3,9	←	3,8	→	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	←	3,9	↑	3,9	↑	3,9	←
Er næsti yfirmaður þinn fús til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni, ef á þarf að halda?	4,0	←	3,8	→	4,0	←	3,9	←
Getur þú talað við vini þína um vandamál í vinnunni ef á þarf að halda?	3,3	←	3,2	↑	3,2	→	3,6	→
Getur þú talað við maka þinn eða einhvern annan nákominn um vandamál, ef á þarf að halda?	4,1	→	4,2	←	4,1	←	4,0	←
Metur næsti yfirmaður þinn það við þig ef þú nærð árangri í starfi?	3,5	←	3,4	→	3,6	→	3,7	→
Hefur þú tekið eftir óþægilegum ágreiningi hjá vinnufélögunum?*	3,5	←	2,9	→	3,0	↑	3,0	←

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

Almennt séð má sjá að starfsfólkið fær góðan félagslegan stuðning á vinnustað, bæði frá vinnufélögum og næsta yfirmanni þó hann hafi minnkað á rannsóknartímanum. Meðaltal fyrir stuðning og hjálp með verkefni og vilja til að hlusta á vandamál hjá bæði vinnufélögum og yfirmönnum lá á bilinu 3,8 – 4,2.

Svo virðist sem maki eða annar nákominn hafi reynst starfsfólki mun betur en vinir hvað varðar félagsleg samskipti því meðaltalið við þeirri spurningu mældist mun hærra í öllum fyrirlögnum spurningalistans.

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. Meðaltalið fyrir þá spurningu mældist aðeins 3,5 árið 2010 og lækkaði á milli fyrirlagna spurningalistana og mældist aðeins 3,0 árið 2015.

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

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

Heilt yfir má segja að nokkuð góður starfsandi sé ríkjandi á vinnustöðum Grindavíkurbæjar, þó meðaltalið fyrir þá spurningu hafi mælst nokkuð lágt árin 2011 og 2013. Svo virðist sem að á árunum 2010 og 2011 hafi orðrómur um fyrirhugaðar breytingar á vinnustaðnum verið töluverður en skánaði aðeins í fyrirlögunum 2013 og 2015.

Sjá má töluvert mikla ánægju starfsfólksins með vinnustaðinn sinn, meðaltal fyrir staðhæfinguna „Á þessum vinnustað vil ég sannarlega leggja mig alla/n fram“ var á bilinu 4,3 – 4,5. Meðaltalið fyrir staðhæfinguna „Ég hæli vinnustaðnum við vini mældist á bilinu 3,8 – 4,0 sem telja má nokkuð gott.

Starfsfólk virðist ekki samsama sig nægilega vel með vinnustaðnum og vera sammála því að taka það til sín ef einhver gagnrýnir vinnustaðinn en meðaltalið mældist 3,5 árið 2011 en 3,8 hin árin.

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	3,8	←	3,5	→	3,7	←	3,5	←
Ertu ánægð(ur) með upplýsingaflæðið á vinnustaðnum?	3,5	←	3,2	→	3,4	→	3,5	↑
Bera stjórnendur umhyggju fyrir heilsu og líðan starfsfólks?	3,7	←	3,5	→	3,6	→	3,8	→
Hvetur næsti yfirmaður þinn þig til að taka þátt í mikilvægum ákvörðunum?	3,4	←	3,2	↑	3,2	↑	3,2	←
Útdeilir næsti yfirmaður þinn verkefnum á hlutlægan og réttlátan hátt?	3,7	←	3,5	↑	3,5	↑	3,5	←
Gætir næsti yfirmaður þinn réttlætis og jafnræðis í framkomu sinni við starfsfólk?	4,0	←	3,8	←	3,7	↑	3,7	←
Er starfsfólki mismunað eftir kyni á vinnustaðnum?*	4,3	←	4,2	→	4,5	←	4,3	↑
Er starfsfólki mismunað eftir aldri á vinnustaðnum?*	4,4	←	4,3	→	4,6	←	4,2	←

* 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 vinnustaðarins og töldu þó stjórnendur vera sanngjarna og réttláta en sjá má einnig að meðaltölin fyrir staðhæfingar og spurningar fyrir stjórnun og stjórnunarhætti lækkaði í fimm tilvikum af átta á rannsóknartímanum.

Meðaltalið fyrir staðhæfinguna „Þegar á heildina er litið er ég ánægður með stjórnun vinnustaðarins“ mældist á bilinu 3,5- 3,8 og er lægst árin 2011 og 2015. Þetta lága meðaltal segir að starfsfólki er ekki nægilega ánægt með stjórnun síns vinnustaðar og að ánægjan minnka enn meira á rannsóknartímanum.

Sjá má að það er helst að stjórnendur geti gert betur þegar kemur að því að hvetja starfsfólk til að taka þátt í mikilvægum ákvörðunum er varðar vinnu þeirra en einnig er greinilegt að starfsfólkið upplifði meiri hvatningu í fyrstu fyrirlögninni en hinum. Meðaltalið fyrir spurninguna „Hvetur næsti yfirmaður þinn þig til að taka þátt í mikilvægum ákvörðunum“ mældist aðeins 3,4 í fyrirlögninni 2010, mældist svo 3,2 í öllum öðrum fyrirlögnum spurningalistans.

Starfsfólk var heldur ekki nægilega ánægt með upplýsingaflæðið á vinnustaðnum en meðaltalið fyrir staðhæfinguna „Ertu ánægð/ur með upplýsingaflæðið á vinnustaðnum“ mældist á bilinu 3,2 – 3,5 sem er ekki nægilega gott. Hér geta stjórnendur gert mun betur.

Meðaltalið fyrir spurninguna „Bera stjórnendur umhyggju fyrir heilsu og líðan starfsfólks“ mældist á bilinu 3,5 – 3,8. Draga má þá ályktun af þessu að stjórnendur beri almennt ekki mjög mikla umhyggju fyrir heilsu og líðan starfsfólksins á vinnustaðnum en þó mun meiri árið 2015 en 2011.

Hvað varðar sanngirni, réttlæti og mismunun þá kemur í ljós að stjórnendur virðast standa sig 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 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.

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	→	4,1	↑	4,1	←	3,9	↑
Mér hefur þótt ég gera gagn	4,1	↑	4,1	→	4,2	←	3,9	←
Ég hef verið afslöppuð/afslappaður	3,7	↑	3,7	↑	3,7	←	3,6	←
Mér hefur gengið vel að takast á við vandamál	4,0	←	3,9	←	3,8	←	3,7	←
Ég hef hugsað skýrt	4,0	←	4,0	↑	4,0	←	3,8	←
Mér hefur fundist ég náin(n) öðrum	4,1	↑	4,0	↑	4,0	←	3,8	←
Ég hef átt auðvelt með að gera upp hug minn	3,9	←	3,8	↑	3,8	←	3,6	←

Sjá má að meðaltal fyrir hugsanir og tilfinningar var í öllum tilvikum nema einu lægra í fyrirlögninni 2015 en 2010 og munar þar um 0,1 – 0,3 stig. Meðaltalið mældist lægst í spurningunni „Ég hef verið afslöppuð/afslappaður“ en þar mældist það 3,7 árið 2010 en 3,6 árið 2015.

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

Í langflestum tilvikum fannst starfsfólki það gera gagn en meðaltal fyrir þá fullyrðingu mældist á bilinu 3,9 – 4,2. Ekki alveg eins margir töldu sig hafa gengið vel að takast á við vandamál en meðaltalið fyrir þá staðhæfingu var á bilinu 3,7 – 4,0. Meðaltalið fyrir staðhæfingarnar „Ég hef hugsað skýrt“ mældist 4,0 í fyrstu þremur fyrirlögnunum en lækkaði svo í 3,8 árið 2015.

Meðaltalið í staðhæfingunum „Mér hefur fundist ég náin/n öðrum“ og „Ég hef átt auðvelt með að gera upp hug minn“ lækkaði um 0,3 stig á rannsóknartímanum.

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 Grindavíkurbæjar 2010, 2011, 2013 og 2015.

Niðurstöðurnar sýna að vinnuálag á starfsfólkið er of mikið og þar er úrbóta þörf. Meðaltalið fyrir allar spurningarnar sem snúa að vinnuálagi mældust frekar lágt 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 starfsframa ekki nægilega vel út. Það er spurningin „Ég tel mig eiga góða möguleika á starfsframa á vinnustaðnum“ en hún mældist með 3,0 eða lægra meðaltal í öllum fyrirlögnum spurningalistans.

Hvað varðar spurningar sem snúa að hlutverkum og væntingum starfsfólksins þá kom í ljós að þar er einnig úrbóta þörf enda lækkar meðaltalið í öllum þeim spurningum á rannsóknartímanum. 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 niðurstaðan í fyrstu fyrirlögninni. Þessar spurningar tengjast spurningum um sjálfræði í starfi sem einnig komu ekki vel út.

Í mörgum störfum 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 skorta að geta ekki 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 3,5 og minna í öllum fyrirlögnum spurningalistans. Ágreiningur meðal starfsfólks er þáttur sem mjög mikilvægt er að taka á sem allra fyrst, starfsfólkinu til heilla.

Starfsfólkið var ekki nægilega ánægt með stjórnun og stjórnunarhætti á vinnustaðnum en töldu þó stjórnendur vera sanngjarna og réttláta. Starfsfólk var ekki nægilega ánægt með upplýsingaflæðið á vinnustaðnum en þar er hægt að gera enn betur.

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 starfsfólkinu 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 sé með sem besta móti starfsfólki til heilla.