

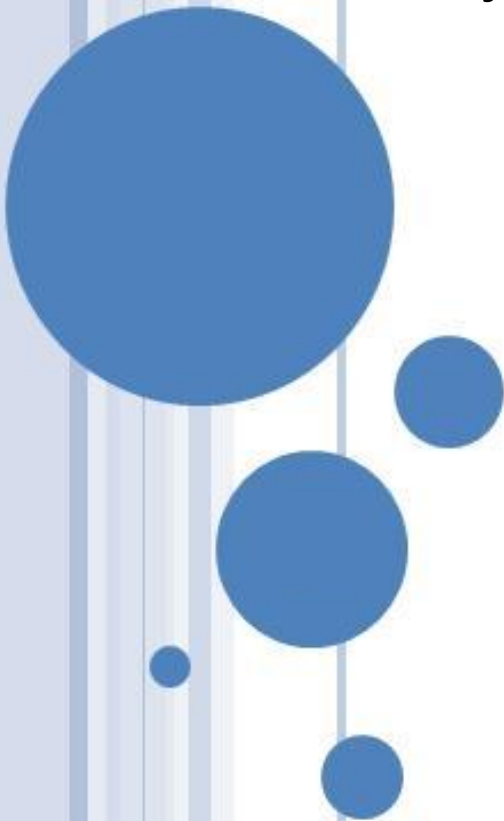
REYKJANESBÆR

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 Reykjaneshæjar fyrir árin 2010, 2011, 2013 og 2015. Skýrslunni er skipt upp í sjö hluta; (1) Kröfur sem gerðar eru til starfsfólks, (2) starfsánægja og vinnufyrirkomulag, (3) hlutverk og væntingar starfsfólks, (4) félagsleg samskipti á vinnustað, (5) starfsandi og hollusta, (6) stjórnun og stjórnunarhættir, (7) staðhæfingar um hugsanir og tilfinningar.

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

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

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

KRÖFUR SEM GERÐAR ERU TIL STARFSFÓLKIS

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

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

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	←	3,0	→	3,1	→	3,3	→
Verður þú að vinna aukavinnu?*	3,2	←	3,3	↑	3,3	→	3,5	→
Verður þú að vinna á miklum hraða?*	2,7	→	2,8	↑	2,8	←	2,7	↑
Hefur þú of mikið að gera?*	2,7	↑	2,7	←	2,6	→	2,7	↑
Eru verkefnin of erfið fyrir þig?*	4,4	←	4,3	↑	4,3	←	4,1	←
Krefjast verkefnin meiri þekkingar en þú hefur?*	4,2	↑	4,2	←	4,1	←	4,0	←
Nýtist þekking þín og hæfni í núverandi starfi?	4,6	←	4,5	←	4,4	←	4,3	←
Býður starfið upp á skemmtilega krefjandi verkefni?	4,1	↑	4,1	↑	4,1	←	4,0	←
Ert þú ánægður(ur) með getu þína til að leysa vandamál í vinnunni?	4,3	↑	4,3	↑	4,3	←	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 mjög lágt en hækkar þó um 0,1 og 0,3 í tveimur spurningum en stendur í stað í hinum á rannsóknartímanum. Það að meðaltalið sé frekar lágt þýðir að starfsfólkið upplifði mikið álag í starfi. 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 yfir 4,0 eða hærri í öllum fyrirlögnum spurningalists en lækkaði þó um 0,1 – 0,3 stig á rannsóknartímanum.

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

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

Sjá má að allar staðhæfingar og spurningar varðandi starfsánægju, vinnuaðstöðu, sjálfræði í starfi og starfsþróun lækkuðu eða stóðu í stað á rannsóknartímanum. Lækkunin var um 0,1 – 0,5 stig sem þýðir minni starfsánægju og að vinnuskilyrði versni milli fyrirlagna spurningalistans. Almenn tala má þó segja að starfsfólkið er mjög ánægt í starfi og með vinnufyrirkomulagið ef frá er talið sjálfræði í starfi og möguleikar á starfsframa.

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“ lá á bilinu 4,0-4,4 sem telja má mjög gott. Einnig má sjá að fjöldi þeirra sem hugsar oft um að hætta í núverandi starfi var mun meiri í fyrirlögninni 2015 en 2010.

Meðaltal fyrir staðhæfinguna „Mér finnst vera gott jafnvægi hjá mér milli vinnu og einkalífs“ lækkaði töluvert á rannsóknartímanum, fór úr 4,1 árið 2010 í 3,8 árið 2015. Draga má þá ályktun að jafnvægi milli vinnu og einkalífs hjá starfsfólkinu versni töluvert á rannsóknartímanum.

Starfsfólkið er ekki nægilega ánægt með núverandi vinnuaðstöðuna og mældist meðaltalið á bilinu 3,6-3,7. Hvað varðar hvort farið væri eftir settum reglum um vinnuvernd og öryggismál á vinnusvæði viðkomandi þá mældist meðaltalið á bilinu 3,7-4,0. Hægt er að álykta út frá þessum niðurstöðum að vinnuaðstaða starfsfólksins hafi versnað á rannsóknartímanum.

Almennt er hægt að segja að starfsfólkið taldi sig hafa lítið sjálfræði í starfi, sérstaklega hvað varðar að stjórna álaginu. Meðaltal fyrir spurninguna „Getur þú stjórnað því hvað þú hefur mikið að gera“ mældist aðeins 2,5–2,8 á rannsóknartímanum og 3,3-3,5 fyrir spurninguna „Getur þú haft áhrif á ákvarðanir sem eru mikilvægar fyrir starf þitt“. 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 góðri aðstöðu til þess að þroskast í starfi. Hins vegar eru margir ósammála því að telja sig eiga góða möguleika á starfsframa á vinnustaðnum og mældist meðaltalið fyrir þá staðhæfingu 3,1 allan rannsóknartímann. 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?	4,3	↔	4,2	↑	4,2	↔	4,0	↔
Veist þú nákvæmlega til hvers er ætlast af þér í vinnunni?	4,4	↔	4,3	↑	4,3	↔	4,2	↔
Verður þú að gera eitthvað sem þér finnst að ætti að gera öðruvísi?*	3,6	↔	3,4	↑	3,4	↑	3,4	↔
Færð þú verkefni til að leysa án þess að hafa nauðsynleg bjargráð til þess?*	3,9	↔	3,8	↔	3,6	→	3,8	↔
Gera tveir eða fleiri ósamræmanlegar kröfur til þín?*	4,3	↔	4,1	↔	4,0	→	4,1	↔
Veist þú með mánaðar fyrirvara hvers konar verkefni bíða þín?	3,5	↔	3,3	↑	3,3	↔	3,2	↔

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

Sjá má að meðaltal fyrir hlutverk og væntingar var í öllum tilvikum lægra í fyrirlögninni 2015 en 2010. Meðaltalið mældist lægst fyrir spurninguna „Veist þú með mánaðar fyrirvara hvers konar verkefni bíða þín“ og svo fyrir spurninguna „Verður þú að gera eitthvað sem þér finnst að ætti að gera öðruvísi“. Í báðum tilvikum var meðaltalið undir viðmiðunarmörkum.

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 spurningar mældist yfir viðmiðunarmörkum (3,5 eða hærri) í öllum fyrirlögnum spurningalistans.

FÉLAGSLEG SAMSKIPTI Á VINNUSTAÐ

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

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

Tafla 4. Félagsleg samskipti á vinnustað

Spurningar um félagslegan stuðning á vinnustað								
	2010	Breyting	2011	Breyting	2013	Breyting	2015	Í heild
Færð þú stuðning og hjálp með verkefni hjá vinnufélögum þínum, ef á þarf að halda?	4,2	↔	4,0	↑	4,0	→	4,1	↔
Færð þú stuðning og hjálp með verkefni hjá næsta yfirmanni þínum, ef á þarf að halda?	4,1	↔	4,0	↑	4,0	↑	4,0	↔
Eru vinnufélagarnir fúsir til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni, ef á þarf að halda?	4,3	↔	4,1	↑	4,1	→	4,2	↔
Er næsti yfirmaður þinn fús til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni, ef á þarf að halda?	4,3	↔	4,1	→	4,2	↑	4,2	↔
Getur þú talað við vini þína um vandamál í vinnunni ef á þarf að halda?	3,4	↔	3,3	↑	3,3	→	3,6	→
Getur þú talað við maka þinn eða einhvern annan nákominn um vandamál, ef á þarf að halda?	4,0	↔	3,8	↑	3,8	→	3,9	↔
Metur næsti yfirmaður þinn það við þig ef þú nærð árangri í starfi?	4,1	↔	3,9	→	4,0	↔	3,9	↔
Hefur þú tekið eftir óþægilegum ágreiningi hjá vinnufélögunum?*	3,6	↔	3,3	↑	3,3	↔	3,1	↔

* 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 sjá má að stuðningurinn minnki á rannsóknartímanum.

Svo virðist með maki eða annar nákominn hafi reynst starfsfólki 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 batnað á rannsóknartímanum þar sem fleiri og fleiri verða sjaldan eða aldrei varir við óþægilegan ágreining hjá vinnufélögum. Meðaltalið fyrir þá spurningu mældist aðeins 3,6 árið 2010 og lækkaði á milli fyrirlagna spurningalistana og mældist svo aðeins 3,1 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?	4,3	←	4,1	↑	4,1	↑	4,1	←
Gengur orðrómur um fyrirhugaðar breytingar á vinnustaðnum?*	3,6	↑	3,6	→	3,7	←	3,6	↑
Ég hæli vinnustaðnum við vini mína	4,4	←	4,2	↑	4,2	←	4,0	←
Á þessum vinnustað vil ég sannarlega leggja mig alla(n) fram	4,6	←	4,5	→	4,6	←	4,4	←
Þegar einhver gagnrýnir vinnustaðinn tek ég það til mín	4,0	←	3,8	→	3,9	←	3,8	←

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

Heilt yfir má segja að góður starfsandi sé ríkjandi á vinnustöðum Reykjanesbæjar því meðaltalið fyrir allar spurningar og staðhæfingar um starfsanda og hollustu mældist yfir 3,5.

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 4,4-4,6. Meðaltalið fyrir staðhæfinguna „Ég hæli vinnustaðnum við vini mína“ mældist á bilinu 4,0 – 4,4.

Starfsfólk virðist samsama sig nokkuð vel með vinnustaðnum og vera sammála því að taka það til sín ef einhver gagnrýnir vinnustaðinn en meðaltalið mældist á bilinu 3,8-4,0.

STJÓRNUN OG STJÓRNUNARHÆTTIR

Í þessum hluta má finna niðurstöður fyrir eina staðhæfingu og sjö spurningar sem snúa að stjórnun og stjórnunarhættum 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 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	Breyting	2015	Í heild
Þegar á heildina er litið er ég ánægður með stjórnun vinnustaðarins	4,1	←	3,8	→	4,0	→	4,1	↑
Ertu ánægð(ur) með upplýsingaflæðið á vinnustaðnum?	3,7	←	3,6	→	3,7	→	3,8	→
Bera stjórnendur umhyggju fyrir heilsu og líðan starfsfólks?	4,2	←	4,0	→	4,2	←	3,9	←
Hvetur næsti yfirmaður þinn þig til að taka þátt í mikilvægum ákvörðunum?	3,6	←	3,4	↑	3,4	→	3,8	→
Útdeilir næsti yfirmaður þinn verkefnum á hlutlægan og réttlátan hátt?	4,0	←	3,7	→	3,8	→	4,0	↑
Gætir næsti yfirmaður þinn réttlætis og jafnræðis í framkomu sinni við starfsfólk?	4,2	←	3,9	→	4,0	→	4,2	↑
Er starfsfólki mismunað eftir kyni á vinnustaðnum?*	4,6	↑	4,6	↑	4,6	←	4,5	←
Er starfsfólki mismunað eftir aldri á vinnustaðnum?*	4,8	←	4,6	↑	4,6	←	4,3	←

* 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 en þó taldi starfsfólkið stjórnendur vera sanngjarna, umhyggjusama og réttláta. Helst geta að stjórnendur gert betur þegar kemur að því að hvetja starfsfólk til að taka þátt í mikilvægum ákvörðunum og bæta upplýsingaflæðið á vinnustaðnum.

Meðaltalið fyrir spurninguna „Bera stjórnendur umhyggju fyrir heilsu og líðan starfsfólks“ mældist 4,2 í fyrstu fyrirlögninni 2010 og 3,9 í þeirri síðustu 2015. Draga má þá ályktun af þessu að stjórnendur beri góða umhyggju fyrir heilsu og líðan starfsfólksins á vinnustaðnum en svo dragi svolítið úr henni eftir fyrstu fyrirlögn spurningalistans.

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

Sjá má að meðaltal fyrir allar staðhæfingar um hugsanir og tilfinningar mældist yfir viðmiðunarmörkun en einnig má sjá að meðaltal allra staðhæfinganna lækkar á rannsóknartímanum. Almennt er þó hægt að segja að starfsfólk sé bjartsýnt á framtíðina. Meðaltal fyrir staðhæfinguna „Ég hef litið bjartsýnum augum til framtíðar“ mældist 3,8-3,9 á rannsóknartímanum. Flestir töldu sig hafa gengið vel að takast á við vandamál en meðaltalið fyrir þá staðhæfingu mældist 3,8 – 4,0 á rannsóknartímanum. Meðaltalið fyrir staðhæfingarnar „Ég hef hugsað skýrt“ mældist á bilinu 4,0-4,2 og 3,8-4,0 fyrir staðhæfinguna „Mér hefur fundist ég náin(n) öðrum. Meðaltalið fyrir staðhæfinguna „Ég hef átt auðvelt með að gera upp hug minn“ hækkaði um 0,2 stig og mældist á bilinu 3,7-3,9.

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 Reykjanesbæjar 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 undir viðmiðunarmörkum í öllum 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 starfsframa ekki nægilega vel út. Það er spurningin „Ég tel mig eiga góða möguleika á starfsframa á vinnustaðnum“ en hún mældist með 3,1 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. 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 3,6 og minna í öllum fyrirlögnum spurningalistans. Ágreiningur meðal starfsfólks er þáttur sem mjög mikilvægt er að taka á sem allra fyrst, starfsfólkinu til heilla.

Heilt yfir má segja að góður starfsandi sé ríkjandi á vinnustöðum Reykjanesbæjar, alla vega í upphafi rannsóknartímans en svo virðist sem að hann hafi aðeins minnkað á rannsóknartímanum. Starfsfólk er töluvert ánægt með vinnustaðinn sinn en þó virðist starfsfólk

samsama sig þokkalega vel með vinnustaðnum og vera sammála því að taka það til sín ef einhver gagnrýnir vinnustaðinn.

Starfsfólkið var þokkalega ánægt með stjórnun og stjórnunarhætti á vinnustaðnum, þó síður í lok rannsóknartímans. Flestir töldu stjórnendur vera nokkuð sanngjarna, umhyggjusama og réttláta. Þessi skoðun var þó ekki eins sterk í lok rannsóknartímans. Hvað varðar sanngirni, réttlæti og mismunun þá kemur í ljós að stjórnendur virðast standa sig vel 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 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 heilt yfir nokkuð gott þó það hafi lækkað verulega á rannsóknartímanum.

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.