

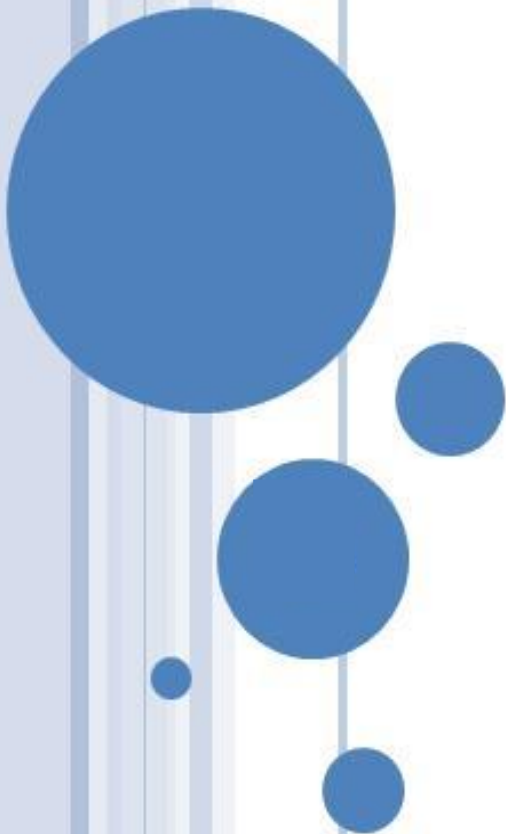
MOSFELLSBÆR

FÉLAGSLEGUR STUÐNINGUR Á VINNUSTAÐ

Samanburður 2010, 2011, 2013, 2015 og 2019

Hjördís Sigursteinsdóttir

Ágúst 2020



EFNISYFIRLIT

SVEITARFÉLAGIÐ ÁRBORG	1
FÉLAGSLEGUR STUÐNINGUR Á VINNUSTAÐ.....	1
EFNISYFIRLIT	2
MYNDASKRÁ.....	3
INNGANGUR	4
STUÐNINGUR OG HJÁLP MEÐ VERKEFNI FRÁ VINNUFÉLÖGUM	5
STUÐNINGUR OG HJÁLP MEÐ VERKEFNI FRÁ NÆSTA YFIRMANNI	6
FÚSLEIKI VINNUFÉLAGA TIL AÐ HLUSTA Á VANDAMÁL Í VINNUNNI	7
FÚSLEIKI NÆSTA YFIRMANNS TIL AÐ HLUSTA Á VANDAMÁL Í VINNUNNI.....	8
FÉLAGSLEGUR STUÐNINGUR VINNUFÉLAGA	9
FÉLAGSLEGUR STUÐNINGUR NÆSTA YFIRMANNS	10
FÉLAGSLEGUR STUÐNINGUR Á VINNUSTAÐ.....	11
SAMANTEKT	12

MYNDASKRÁ

Mynd 1. Færð þú stuðning og hjálp með verkefni frá vinnufélögum þínum ef á þarf að halda?	5
Mynd 2. Færð þú stuðning og hjálp með verkefni hjá næsta yfirmanni þínum ef á þarf að halda?	6
Mynd 3. Eru vinnufélagar fúsir til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni, ef á þarf að halda?	7
Mynd 4. Er næsti yfirmaður fús til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni, ef á þarf að halda?	8
Mynd 5. Félagslegur stuðningur vinnufélaga	9
Mynd 6. Félagslegur stuðningur næsta yfirmanns	10
Mynd 7. Félagslegur stuðningur á vinnustað	11

INNANGUR

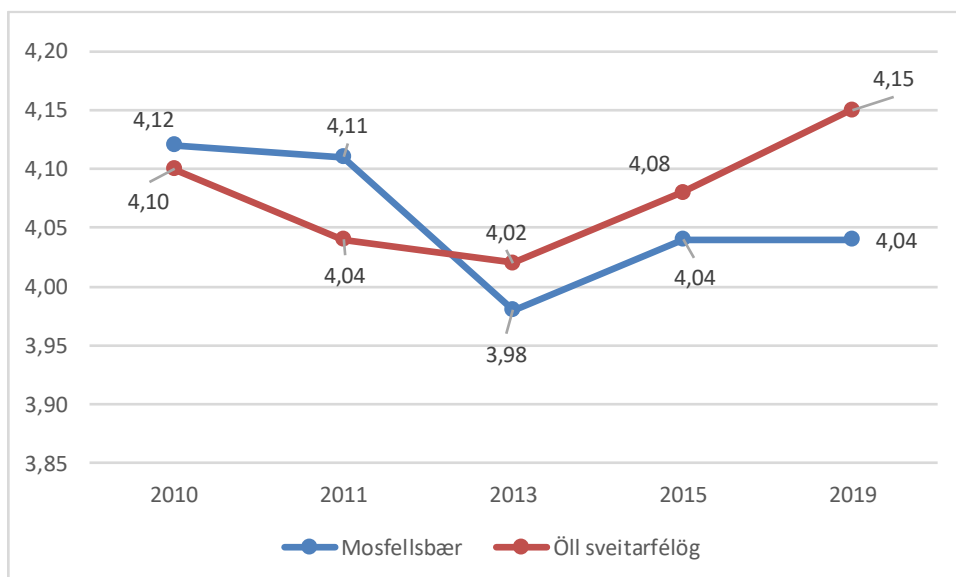
Félagslegur stuðningur er mikilvæg breyta í rannsóknum á vinnustreitu. Rannsóknir hafa staðfest að félagslegur stuðningur á vinnustað hefur jákvæð áhrif á andlega líðan starfsmanna á vinnustað. Jafnframt sýna ýmsar rannsóknir að félagslegur stuðningur hafi bæði áhrif á orsök og afleiðingar á þætti sem tengjast beint vinnustreitu sem hefur bæði áhrif á andlega líðan og líkamlega heilsu starfsfólks. Talið er að félagslegur stuðningur dragi úr óöryggi starfsfólks á vinnustað og leiða til þess að fleira starfsfólk nái stjórn á vinnuaðstæðum sínum. Því hefur verið horft til félagslegs stuðnings á vinnustað sem heilsueflingu í því augnamiði að draga úr vinnustreitu og auka starfsánægju.

Í þessari skýrslu er félagslegur stuðningur á vinnustað skoðaður fyrir árin 2010, 2011, 2013, 2015 og 2019. Breytingar milli ára eru metnar og niðurstöður bornar saman við heildarniðurstöðu 19 annarra sveitarfélaga árin 2010, 2011 og 2013, 16 annara sveitarfélaga árið 2015 og 12 annarra sveitarfélaga árið 2019. Einnig er félagslegum stuðningi skipt upp í stuðning frá vinnufélögum, stuðningi frá yfirmönnum og heildarstuðning á vinnustað. Skýrslunni er skipt upp í 9 hluta; (1) Inngangur, (2) stuðningur og hjálp með verkefni frá vinnufélögum, (3) stuðningur og hjálp með verkefni frá næsta yfirmanni, (4) fúsleiki vinnufélaga til að hlusta á vandamál, (5) fúsleiki næsta yfirmanns til að hlusta á vandamál, (6) félagslegur stuðningur vinnufélaga, (7) félagslegur stuðningur næsta yfirmanns, (8) félagslegur stuðningur á vinnustað og (9) samantekt.

Félagslegur stuðningur á vinnustað var mældur með fjórum spurningum; (1) „Færð þú stuðning og hjálp með verkefni hjá vinnufélögum þínum, ef á þarf að halda?“, (2) „Færð þú stuðning og hjálp frá 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?“. Gefnir voru fimm svarmöguleikar: Mjög sjaldan eða aldrei, fremur sjaldan, stundum, fremur oft, mjög oft eða alltaf. Reiknað er meðaltal allra fjögurra spurninganna og liggur það á bilinu 1-5 og kallast félagslegur stuðningur á vinnustað. Einnig var reiknað meðaltal fyrir stuðning frá vinnufélögum þar sem tekið var meðaltal af spurningum 1 og 3 og einnig var reiknað meðaltal fyrir stuðning frá næsta yfirmanni með því að taka meðaltal af spurningum 2 og 4.

STUÐNINGUR OG HJÁLÐ MEÐ VERKEFNI FRÁ VINNUFÉLÖGUM

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir spurninguna „Færð þú stuðning og hjálð með verkefni frá vinnufélögum þínum, ef á þarf að halda?“ Svarmöguleikar fimm voru: Mjög sjaldan eða aldrei, fremur sjaldan, stundum, fremur oft og mjög oft eða alltaf. Reiknað var meðaltal sem liggur á bilinu 1-5 og segir til um hversu sjaldan eða oft viðkomandi taldi sig fá stuðning og hjálð með verkefni hjá vinnufélögum sínum. Lægra meðaltal þýðir sjaldan stuðningur og hjálð og hærra meðaltal þýðir oftast stuðningur og hjálð með verkefni, ef á þarf að halda.



Mynd 1. Færð þú stuðning og hjálð með verkefni frá vinnufélögum þínum ef á þarf að halda?

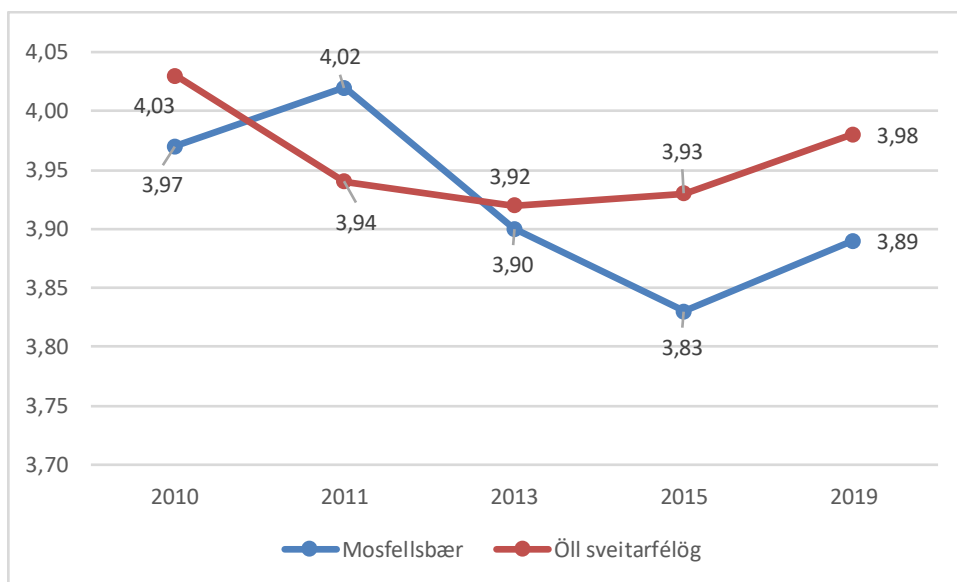
Sjá má að meðaltalið fyrir stuðning og hjálð með verkefni frá vinnufélögum ef á þarf að halda liggur á bilinu 3,98-4,12, lægst í fyrirlögninni 2013 og hæst í fyrirlögninni 2010.

Sjá má að meðaltalið fyrir stuðning og hjálð frá vinnufélögum ef á þarf að halda er hærra en fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni í fyrirlögnunum 2010 og 2011 en lægra í fyrirlögnunum 2013, 2015 og 2019.

Meðaltalið fyrir stuðning og hjálð frá vinnufélögum mældist á bilinu 4,02-4,15 fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni, lægst í fyrirlögninni 2013 og hæst í fyrirlögninni 2019.

STUÐNINGUR OG HJÁLP MEÐ VERKEFNI FRÁ NÆSTA YFIRMANNI

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir spurninguna „Færð þú stuðning og hjálp með verkefni hjá næsta yfirmanni þínum, ef á þarf að halda?“ Svarmöguleikar fimm voru: Mjög sjaldan eða aldrei, fremur sjaldan, stundum, fremur oft og mjög oft eða alltaf. Reiknað var meðaltal sem liggur á bilinu 1-5 og segir til um hversu sjaldan eða oft viðkomandi taldi sig fá stuðning og hjálp með verkefni hjá næsta yfirmanni sínum. Lægra meðaltal þýðir sjaldan stuðningur og hjálp og hærra meðaltal þýðir oftar stuðningur og hjálp með verkefni, ef á þarf að halda.



Mynd 2. Færð þú stuðning og hjálp með verkefni hjá næsta yfirmanni þínum ef á þarf að halda?

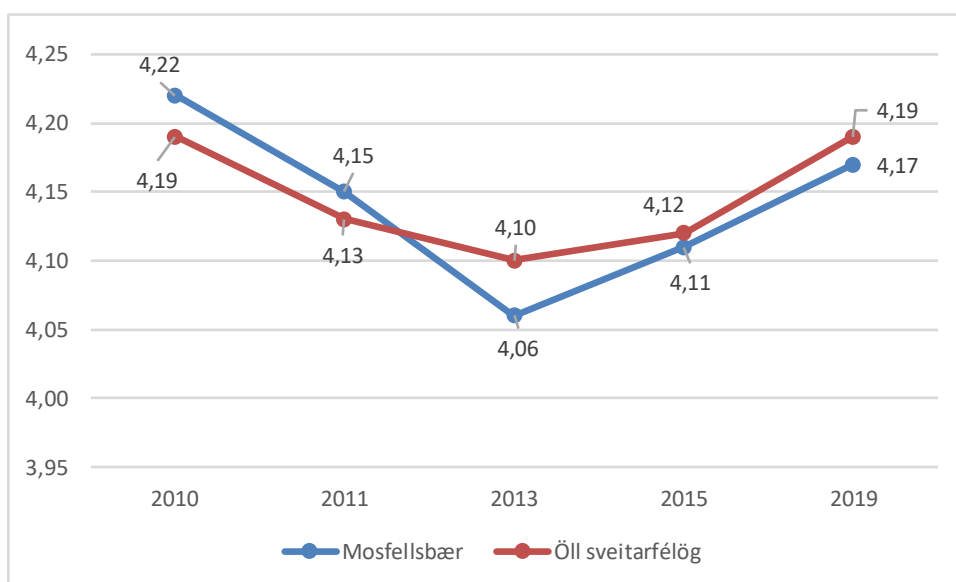
Sjá má að meðaltalið fyrir stuðning og hjálp með verkefni frá næsta yfirmanni ef á þarf að halda liggur á bilinu 3,83-4,02, lægst í fyrirlögninni 2015 og hæst í fyrirlögninni 2011.

Sjá má að starfsfólk upplifir sjaldnar stuðning og hjálp frá næsta yfirmanni ef á þarf að halda og starfsfólk í öllum sveitarfélögum í rannsókninni í fyrirlögninni 2010, 2013, 2015 og 2019 en oftar í fyrirlögninni 2011.

Meðaltalið fyrir stuðning og hjálp frá næsta yfirmanni mældist á bilinu 3,92-4,03 fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni, lægst í fyrirlögninni 2013 og hæst í fyrirlögninni 2010.

FÚSLEIKI VINNUFÉLAGA TIL AÐ HLUSTA Á VANDAMÁL Í VINNUNNI

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir spurninguna „Eru vinnufélagarnir fúsir til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni, ef á þarf að halda?“ Svarmöguleikar fimm voru: Mjög sjaldan eða aldrei, fremur sjaldan, stundum, fremur oft og mjög oft eða alltaf. Reiknað var meðaltal sem liggur á bilinu 1-5 og segir til um hversu sjaldan eða oft viðkomandi taldi vinnufélaga vera fúsa til að hlusta á vandamál í vinnunni ef á þyrfti að halda. Lægra meðaltal þýðir sjaldan fúsleiki til að hlusta á vandamál og hærra meðaltal þýðir oftar fúsleiki til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni ef á þarf að halda.



Mynd 3. Eru vinnufélagar fúsir til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni, ef á þarf að halda?

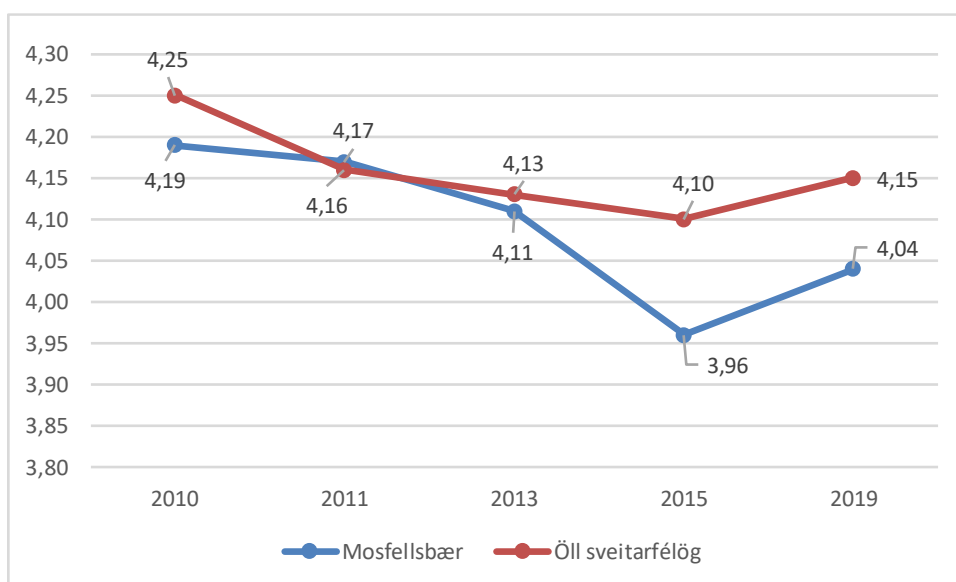
Sjá má að meðaltalið fyrir fúsleika vinnufélaga til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni ef á þarf að halda liggur á bilinu 4,06-4,22, lægst í fyrirlögninni 2013 og hæst í fyrirlögninni 2010.

Sjá má að meðaltalið fyrir fúsleika vinnufélaga til að hlusta á vandamál sem við er að glíma ef á þarf að halda er hærra en fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni í fyrirlögninni 2010 og 2011 en lægra í fyrirlögnunum 2013, 2015 og 2019.

Meðaltalið fyrir fúsleika vinnufélaga til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni ef á þarf að halda mældist á bilinu 4,10-4,19 fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni, lægst í fyrirlögninni 2013 og hæst í fyrirlögninni 2010 og 2019.

FÚSLEIKI NÆSTA YFIRMANNS TIL AÐ HLUSTA Á VANDAMÁL Í VINNUNNI

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir spurninguna „Er næsti yfirmaður fús til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni, ef á þarf að halda?“ Svarmöguleikar fimm voru: Mjög sjaldan eða aldrei, fremur sjaldan, stundum, fremur oft og mjög oft eða alltaf. Reiknað var meðaltal sem liggur á bilinu 1-5 og segir til um hversu sjaldan eða oft viðkomandi taldi næsta yfirmann vera fúsan til að hlusta á vandamál í vinnunni ef á þyrfti að halda. Lægra meðaltal þýðir sjaldan fúsleiki til að hlusta á vandamál og hærra meðaltal þýðir oftar fúsleiki til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni ef á þarf að halda.



Mynd 4. Er næsti yfirmaður fús til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni, ef á þarf að halda?

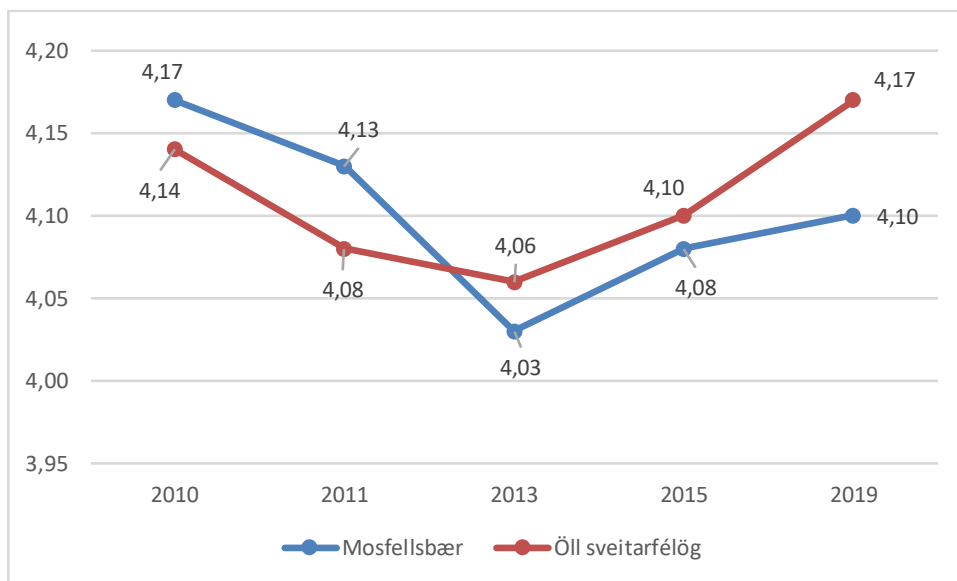
Sjá má að meðaltalið fyrir fúsleika næsta yfirmanns til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni ef á þarf að halda liggur á bilinu 3,96-4,19, lægst í fyrirlögninni 2015 og hæst í fyrirlögninni 2010.

Sjá má að starfsfólk upplifir sjaldnar fúsleika næsta yfirmanns til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni ef á þarf að halda heldur en starfsfólk í öllum sveitarfélögum í rannsókninni í fyrirlögninni 2010, 2013, 2015 og 2019 en oftar í fyrirlögninni 2011.

Meðaltalið fyrir fúsleika vinnufélaga til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni ef á þarf að halda mældist á bilinu 4,10-4,25 fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni, lægst í fyrirlögninni 2015 og hæst í fyrirlögninni 2010.

FÉLAGSLEGUR STUÐNINGUR VINNUFÉLAGA

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir spurningarnar tvær sem snúa að félagalegum stuðningi vinnufélaga. Meðaltalið segir til um hversu sjaldan eða oft starfsfólk upplifir sig fá félagslegan stuðning frá vinnufélögum.



Mynd 5. Félagslegur stuðningur vinnufélaga

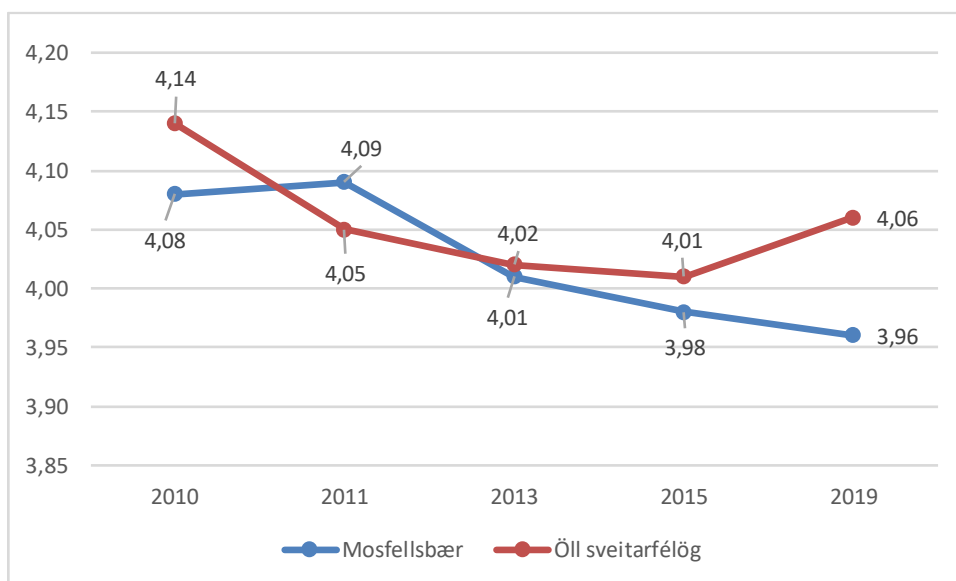
Sjá má að meðaltalið fyrir félagslegan stuðning vinnufélaga liggur á bilinu 4,03-4,17, lægst í fyrirlögninni 2013 og hæst í fyrirlögninni 2010.

Sjá má að starfsfólk upplifir oftár félagslegan stuðning frá vinnufélögum heldur en starfsfólk í öllum sveitarfélögum í rannsókninni í fyrirlögnunum 2010 og 2011 en sjaldnar í fyrirlögnunum 2013, 2015 og 2019.

Meðaltalið fyrir félagslega stuðning frá vinnufélögum fyrir sveitarfélög í rannsókninni mældist á bilinu 4,14-4,17, lægst í fyrirlögninni 2013 og hæst í fyrirlögninni 2019.

FÉLAGSLEGUR STUÐNINGUR NÆSTA YFIRMANNS

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir spurningarnar tvær sem snúa að félagalegum stuðningi næsta yfirmanns. Meðaltalið segir til um hversu sjaldan eða oft starfsfólk upplifir sig fá félagslegan stuðning frá næsta yfirmanni.



Mynd 6. Félagslegur stuðningur næsta yfirmanns

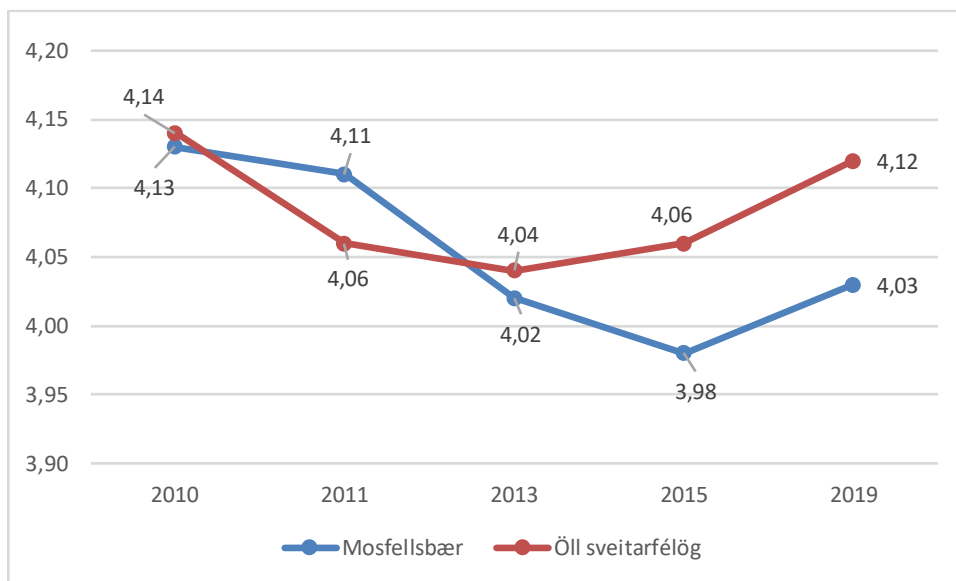
Sjá má að meðaltalið fyrir félagslegan stuðning næsta yfirmanns liggur á bilinu 3,96-4,09, lægst í fyrirlögninni 2019 og hæst í fyrirlögninni 2011.

Sjá má að starfsfólk upplifir sjaldnar félagslegan stuðning frá næsta yfirmanni og starfsfólk í öllum sveitarfélögum í rannsókninni í fyrirlögnunum 2010, 2013, 2015 og 2019 en oftast í fyrirlögninni 2011.

Meðaltalið fyrir félagslega stuðning frá næsta yfirmanni fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni mældist á bilinu 4,01-4,14, lægst í fyrirlögninni 2015 og hæst í fyrirlögninni 2010.

FÉLAGSLEGUR STUÐNINGUR Á VINNUSTAÐ

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir spurningarnar fjórar sem mynda félagslegan stuðning á vinnustað. Meðaltalið segir til um hversu sjaldan eða oft starfsfólk upplifir sig fá félagslegan stuðning á vinnustað.



Mynd 7. Félagslegur stuðningur á vinnustað

Sjá má að meðaltalið fyrir félagslegan stuðning á vinnustað liggur á bilinu 3,98-4,13, lægst í fyrirlögninni 2015 og hæst í fyrirlögninni 2010.

Sjá má að starfsfólk upplifir sjaldnar félagslegan stuðning á vinnustað heldur en starfsfólk í öllum sveitarfélögum í rannsókninni í fyrirlögnunum 2010, 2013, 2015 og 2019 en oftast í fyrirlögninni 2011.

Meðaltalið fyrir félagslega stuðning á vinnustað fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni mældist á bilinu 4,04-4,14, lægst í fyrirlögninni 2013 og hæst í fyrirlögninni 2010.

SAMANTEKT

Í þessari skýrslu er fjallað um félagslegan stuðning á vinnustað fyrir árin 2010, 2011, 2013, 2015 og 2019. Breytingar milli ára eru metnar og niðurstöður voru bornar saman við heildarniðurstöðu 19 annarra sveitarfélaga 2010, 2011 og 2013, 16 annarra sveitarfélaga 2015 og 12 annarra sveitarfélaga 2019.

Niðurstöðurnar sýna að meðaltalið fyrir félagslegan stuðning á vinnustað liggur á bilinu 3,98-4,13. Það mældist lægst í fyrirlögninni 2011 og hæst í fyrirlögninni 2015 sem segir okkur að félagslegur stuðningur á vinnustað jókst á milli 2010 og 2011 en minnkaði síðan í næstu tveimur fyrirlögnum og jókst síðan aftur í síðustu fyrirlögninni. Einnig má sjá að félagslegur stuðningur frá næsta yfirmann mælist lægri en félagslegur stuðningur frá vinnufélaga í öllum fyrirlögnum spurningalistans.

Sjá má að starfsfólk sveitarfélagsins upplifir sjaldnar félagslegan stuðning á vinnustað heldur en starfsfólk í öllum sveitarfélögum í rannsókninni í fjórum af fimm fyrirlögnunum.

Meðaltalið fyrir félagslega stuðning á vinnustað fyrir öll sveitarfélög í rannsókninni mældist á bilinu 4,04-4,14, lægst í fyrirlögninni 2013 og hæst í fyrirlögninni 2010.