

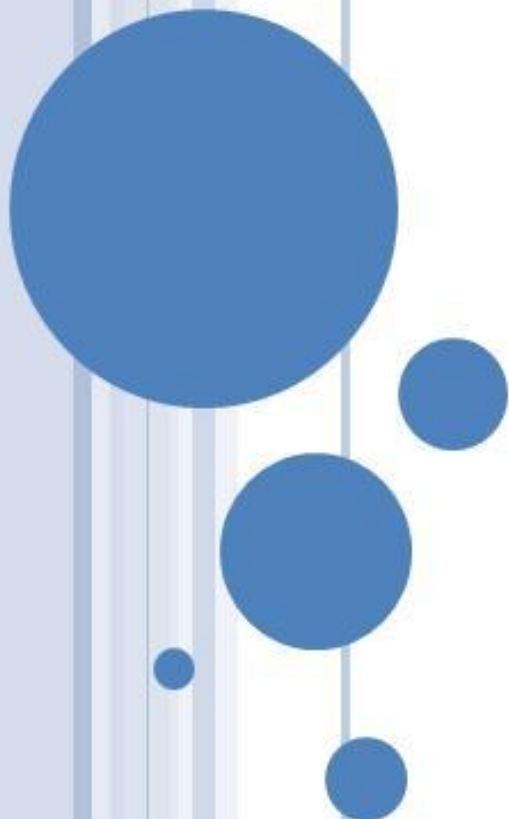
# GRINDAVÍK

## HLUTVERK OG VÆNTINGAR 2010-2015

---

**Hjördís Sigursteinsdóttir**

**Janúar 2020**



## EFNISYFIRLIT

|                                               |    |
|-----------------------------------------------|----|
| MYNDASKRÁ.....                                | 3  |
| INNGANGUR .....                               | 4  |
| MARKMIÐ Í STARFI .....                        | 5  |
| UPPLÝSINGAR UM STEFNUR OG STARFSÁÆTLUN .....  | 6  |
| VITNESKJA UM TIL HVERS ER ÆTLAST .....        | 7  |
| GERA EITTHVAÐ SEM ÆTTI AÐ GERA ÖÐRUVÍSI ..... | 8  |
| VÖNTUN Á NAUÐSYNLEGUM BJARGGRÁÐUM .....       | 9  |
| ÓSAMRÆMANLEGAR KRÖFUR .....                   | 10 |
| HLUTVERK OG VÆNTINGAR .....                   | 11 |
| SAMANTEKT .....                               | 12 |

**MYNDASKRÁ**

|                                                                                           |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Mynd 1. Eru markmiðin í starfi þínu skýr? .....                                           | 5  |
| Mynd 2. Eru starfsmenn upplýstir um stefnur og starfsáætlun vinnustaðarins? .....         | 6  |
| Mynd 3. Veist þú nákvæmlega til hvers er ætlast af þér í vinnunni? .....                  | 7  |
| Mynd 4. Verður þú að gera eitthvað sem þér finnst að ætti að gera öðruvísi? .....         | 8  |
| Mynd 5. Færð þú verkefni til að leysa án þess að hafa nauðsynleg bjargráð til þess? ..... | 9  |
| Mynd 6. Gera tveir eða fleiri ósamræmanlegar kröfur til þín? .....                        | 10 |
| Mynd 7. Hlutverk og væntingar 2010-2015 .....                                             | 11 |

## INNGANGUR

Í þessari skýrslu eru hlutverk og væntingar skoðuð fyrir árin 2010, 2011, 2013 og 2015. Breytingar milli ára eru metnar og niðurstöður bornar saman við heildarniðurstöðu 19 annarra sveitarfélaga árin 2010, 2011 og 2013 og 16 annarra sveitarfélaga árið 2015.

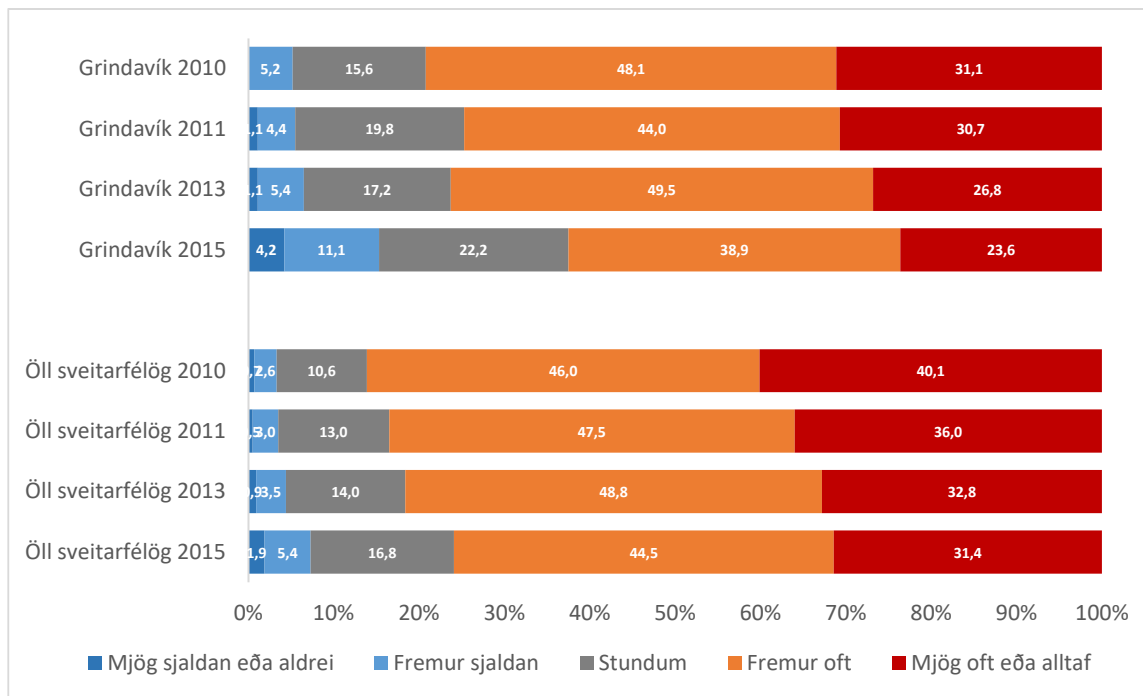
Skýrslunni er skipt upp í 9 hluta; (1) Inngangur, (2) Markmið í starfi, (3) Upplýsingar um stefnur og starfsáætlun, (4) Vitneskja um til hvers er ætlast (5) Gera eitthvað sem ætti að gera öðruvísi, (6) Vöntun á nauðsynlegum bjargráðum, (7) Ósamræmanlegar kröfur, (8) Hlutverk og væntingar og (9) Samantekt.

Starfskröfur voru mældar með 9 spurningum; (1) „Eru markmiðin í starfi þínu skýr?“, (2) „Eru starfsmenn upplýstir um stefnur og starfsáætlun vinnustaðarins?“, (3) „Veist þú nákvæmlega til hvers er ætlast af þér í vinnunni?“, (4) „Verður þú að gera eitthvað sem þér finnst að ætti að gera öðruvísi?“, (5) „Færð þú verkefni til að leysa án þess að hafa nauðsynleg bjargráð til þess?“ og (6) „Gera tveir eða fleiri ósamræmanlegar kröfur til þín?“. Svarmöguleikar 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 hærra gildi var betra en lægra gildi. Snúa þurfti kvarðanum á spurningum 4, 5 og 6 þannig að lesa mætti niðurstöðuna á saman hátt, þ.e. hærra gildi var betra en lægra gildi.

Reiknað var meðalskor fyrir allar sex spurningarnar og þannig fékkst samanburðarhæft gildi fyrir hlutverk og væntingar þannig að hærra meðaltal þýðir meiri vitneskja um hlutverk sitt og væntingar í starfi og lægra gildi minni vitneskja um hlutverk sitt og væntingar í starfi.

## MARKMIÐ Í STARFI

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir spurninguna: „Eru markmiðin í starfi þínu skýr?“. Svarmöguleikar voru: Mjög sjaldan eða aldrei, fremur sjaldan, stundum, fremur oft og mjög oft eða alltaf. Reiknað var meðalskor fyrir þessa spurningu þannig að hærra gildi þýðir að markmið í starfinu voru oftar skýr. Meðaltalið sést ekki á mynd 1 en er notað í útreikninga fyrir niðurstöður um hlutverk og væntingar.



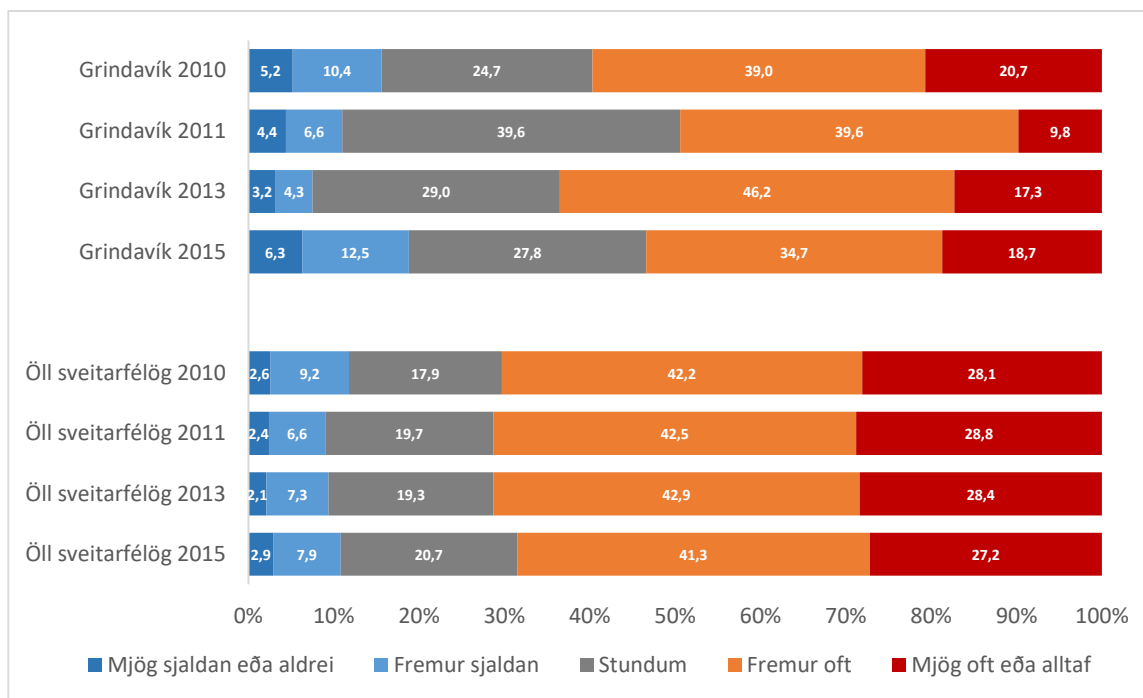
Mynd 1. Eru markmiðin í starfi þínu skýr?

Í langflestum tilvikun fannst starfsfólki markmiðin í starfinu vera fremur oft eða mjög oft eða alltaf skýr og skiptir þá engu til hvaða fyrirlagnar spurningalistans er horft. Hlutfall þeirra sem töldu markmiðin í starfinu mjög sjaldan eða aldrei skýr mældist á bilinu 0,0-4,2%, hæst í fyrirlögninni 2015 og lægst í fyrirlögninni 2010 þegar enginn merkti við mjög sjaldan eða aldrei, auk þess sem 4,4-11,1% til viðbótar töldu markmiðin í starfinu vera fremur sjaldan skýr.

Horft til allra sveitarfélaga í rannsókninni þá mældist hlutfall þeirra sem töldu markmiðin í starfinu mjög sjaldan eða aldrei skýr á bilinu 0,5-1,9%, hæst í fyrirlögninni 2015 og lægst í fyrirlögninni 2011, auk þess sem 2,6-5,4% til viðbótar töldu markmiðin í starfinu fremur sjaldan skýr.

## UPPLÝSINGAR UM STEFNUR OG STARFSÁÆTLUN

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir spurninguna: „Eru starfsmenn upplýstir um stefnur og starfsáætlun vinnustaðarins?“. Svarmöguleikar voru: Mjög sjaldan eða aldrei, fremur sjaldan, stundum, fremur oft og mjög oft eða alltaf. Reiknað var meðalskor fyrir þessa spurningu þannig að hærra gildi þýðir að starfsmenn eru oftari upplýstir um stefnur og starfsáætlun vinnustaðarins. Meðaltalið sést ekki á mynd 2 en er notað í útreikninga fyrir niðurstöður um hlutverk og væntingar.



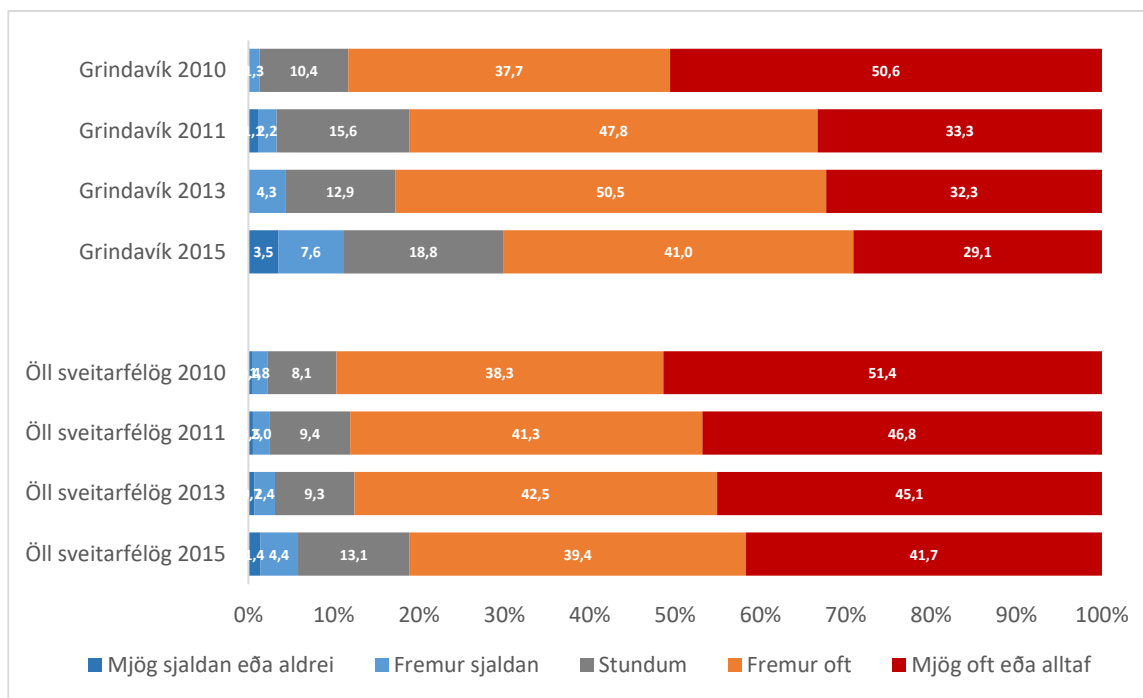
Mynd 2. Eru starfsmenn upplýstir um stefnur og starfsáætlun vinnustaðarins?

Í langflestum tilvikun voru starfsmenn fremur oft eða mjög oft eða alltaf upplýstir um stefnur og starfsáætlun vinnustaðarins. Hlutfall þeirra sem taldi að starfsmenn væru mjög sjaldan eða aldrei upplýstir um stefnur og starfsáætlun vinnustaðarins lá á bilinu 3,2-6,3%, hæst í fyrirlögninni 2015 og lægst í fyrirlögninni 2013, auk þess sem 4,3-12,5% til viðbótar taldi starfsmenn fremur sjaldan vera upplýsta um stefnur og starfsáætlun vinnustaðarins.

Horft til allra sveitarfélaga í rannsókninni þá mældist hlutfall þeirra sem taldi starfsmenn mjög sjaldan eða aldrei vera upplýsta um stefnur og starfsáætlun vinnustaðarins á bilinu 2,1-2,9%, hæst í fyrirlögninni 2015 og lægst í fyrirlögninni 2013, auk þess sem 6,6-9,2% til viðbótar taldi starfsmenn fremur sjaldan upplýst um stefnur og starfsáætlun vinnustaðarins.

## VITNESKJA UM TIL HVERS ER ÆTLAST

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir spurninguna: „Veist þú nákvæmlega til hvers er ætlast af þér í vinnunni?“. Svarmöguleikar voru: Mjög sjaldan eða aldrei, fremur sjaldan, stundum, fremur oft og mjög oft eða alltaf. Reiknað var meðalskor fyrir þessa spurningu þannig að hærra gildi þýðir oftar að vita nákvæmlega til hvers er ætlast ef þeim í vinnunni. Meðaltalið sést ekki á mynd 3 en er notað í útreikninga fyrir hlutverk og væntingar.



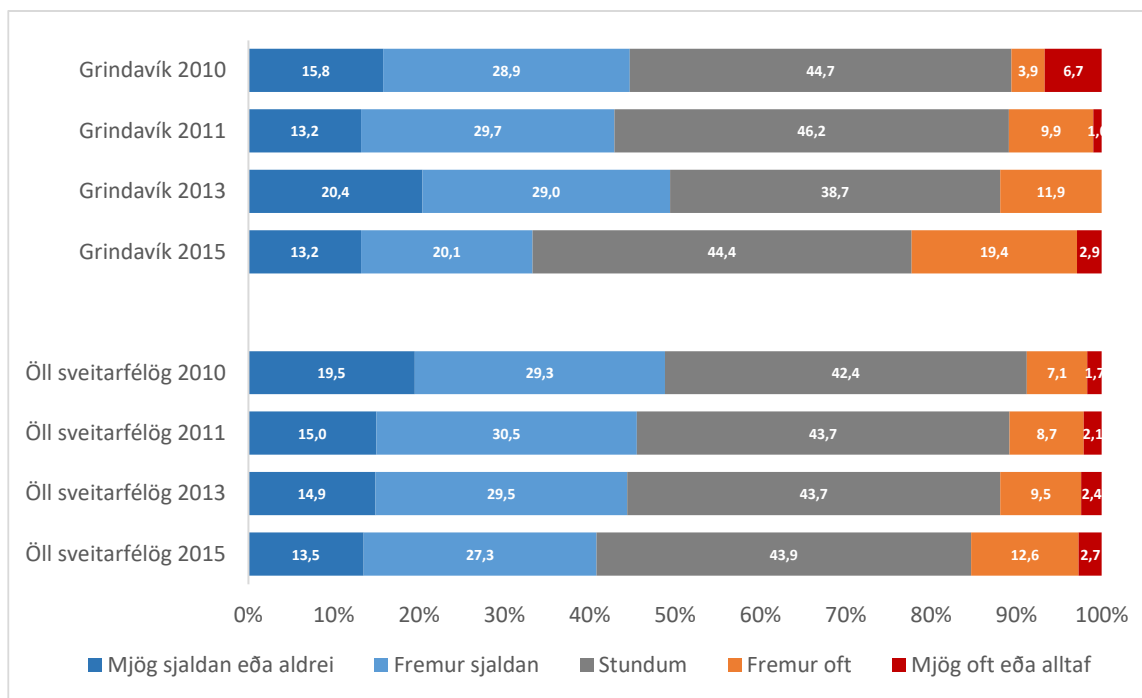
Mynd 3. Veist þú nákvæmlega til hvers er ætlast af þér í vinnunni?

Í langflestum tilvikun vissu starfsmenn fremur oft eða mjög oft eða alltaf nákvæmlega til hvers var ætlast að þeim í vinnunni. Hlutfall þeirra sem vissi mjög sjaldan eða aldrei nákvæmlega til hvers var ætlast af þeim í vinnunni mældist 1,1% í fyrirlögninni 2011 og 3,5% í fyrirlögninni 2015 en ekkert í hinum fyrirlögnunum. Auk þess sem 1,3-7,6% vissi fremur sjaldan nákvæmlega til hvers var ætlast af þeim í vinnunni.

Horft til allra sveitarfélaga í rannsókninni þá mældist hlutfall þeirra sem vissi mjög sjaldan eða aldrei nákvæmlega til hver var ætlast af þeim í vinnunni á bilinu 0,4-1,4%, hæst í fyrirlögninni 2015 og lægst í fyrirlögninni 2010, auk þess sem 1,8-4,4% til viðbótar vissi fremur sjaldan nákvæmlega til hvers var ætlast af þeim í vinnunni.

## GERA EITTHVAÐ SEM ÆTTI AÐ GERA ÖÐRUVÍSI

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir spurninguna: „Verður þú að gera eitthvað sem þér finnst að ætti að gera öðruvísi?“. Svarmöguleikar voru: Mjög sjaldan eða aldrei, fremur sjaldan, stundum, fremur oft og mjög oft eða alltaf. Reiknað var meðalskor fyrir þessa spurningu, kvarðanum var snúið þannig að hærra gildi þýðir sjaldnar að gera eitthvað sem þeim fannst að ætti að gera öðruvísi. Meðaltalið sést ekki á mynd 4 en er notað í útreikninga fyrir hlutverk og væntingar.



Mynd 4. Verður þú að gera eitthvað sem þér finnst að ætti að gera öðruvísi?

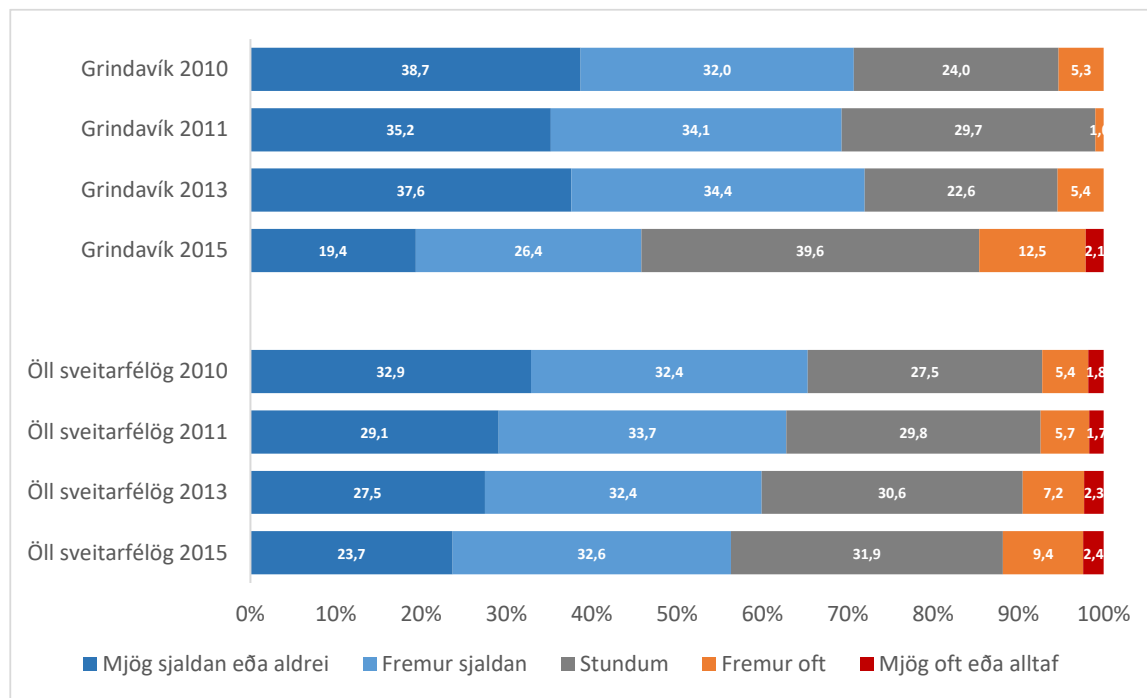
Sjá má að 33-49% starfsmanna svarar því til að verða fremur sjaldan eða mjög sjaldan eða aldrei að gera eitthvað sem því fannst að ætti að gera öðruvísi. Hlutfall þeirra sem varð mjög oft eða alltaf að gera eitthvað sem þeim fannst að ætti að gera öðruvísi lá á bilinu 0,0-6,7%, hæst í fyrirlögninni 2010 og lægst í fyrirlögninni 2013 þegar enginn merkti við mjög oft eða alltaf, auk þess sem 3,9-19,4% til viðbótar varð fremur oft að gera eitthvað sem því fannst að ætti að gera öðruvísi.

Horft til allra sveitarfélaga í rannsókninni þá mældist hlutfall þeirra sem varð mjög oft eða alltaf að gera eitthvað sem því fannst að ætti að gera öðruvísi á bilinu 1,7-2,7%, hæst í fyrirlögninni 2015 og lægt í fyrirlögninni 2010, auk þess sem 7,1-12,6% til viðbótar var fremur oft að gera eitthvað sem því fannst að ætti að gera öðruvísi.



## VÖNTUN Á NAUÐSYNLEGUM BJARGRÁÐUM

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir spurninguna: „Færð þú verkefni til að leysa án þess að hafa nauðsynleg bjargráð til þess?“. Svarmöguleikar voru: Mjög sjaldan eða aldrei, fremur sjaldan, stundum, fremur oft og mjög oft eða alltaf. Reiknað var meðalskor fyrir þessa spurningu með því að snúa kvarðanum þannig að hærra gildi þýðir sjaldnar að fá verkefni til að leysa án þess að hafa nauðsynleg bjargráð til þess. Meðaltalið sést ekki á mynd 5 en er notað í útreikninga fyrir hlutverk og væntingar.



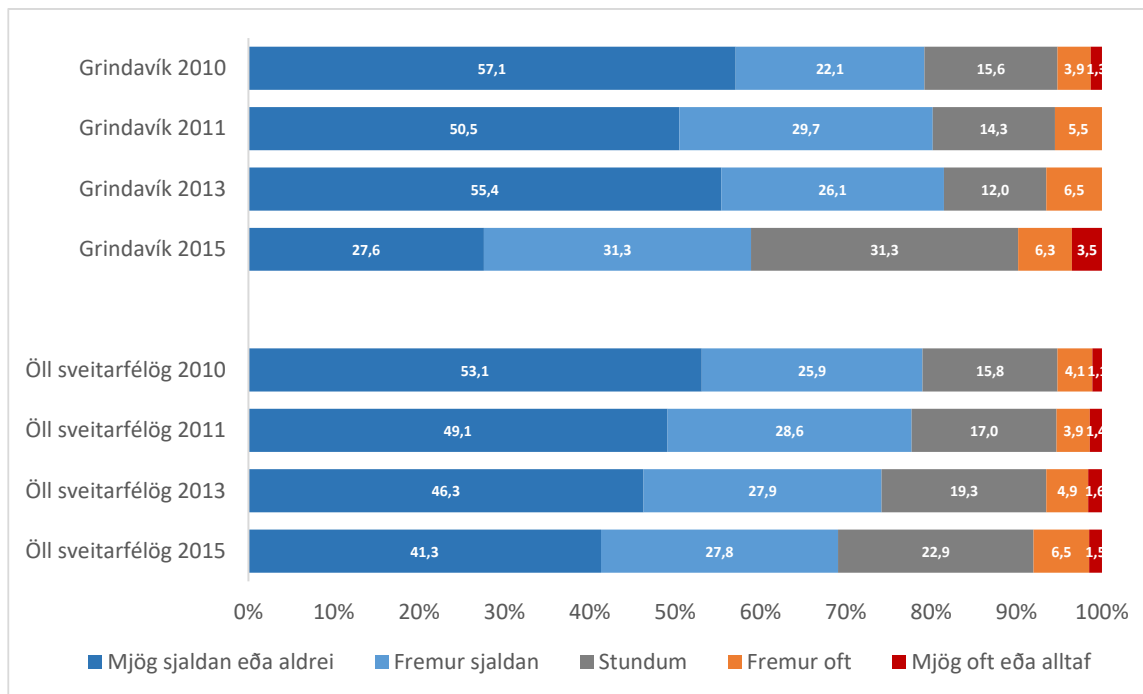
Mynd 5. Færð þú verkefni til að leysa án þess að hafa nauðsynleg bjargráð til þess?

Sjá má að 46-72% fá fremur sjaldan eða mjög sjaldan eða aldrei verkefni til að leysa án þess að hafa nauðsynleg bjargráð til þess. Hlutfall þeirra sem töldu sig mjög oft eða alltaf fá verkefni til að leysa án þess að hafa nauðsynleg bjargráð til þess mældist 2,1% í fyrirlögninni 2015 en ekkert í hinum fyrirlögnunum. Auk þess sem 1,0-12,5% til viðbótar taldi sig fremur oft fá verkefni til að leysa án þess að hafa nauðsynleg bjargráð til þess.

Horft til allra sveitarfélaga í rannsókninni þá mældist hlutfall þeirra sem töldu sig mjög oft eða alltaf fá verkefni til að leysa án þess að hafa nauðsynleg bjargráð til þess lá á bilinu 1,7-2,4%, hæst í fyrirlögninni 2015 og lægst í fyrirlögninni 2011, auk þess sem 5,4-9,4% til viðbótar taldi sig fremur oft fá verkefni til að leysa án þess að hafa nauðsynleg bjargráð til þess.

## ÓSAMRÆMANLEGAR KRÖFUR

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir spurninguna: „Gera tveir eða fleiri ósamræmanlegar kröfur til þín?“. Svarmöguleikar voru: Mjög sjaldan eða aldrei, fremur sjaldan, stundum, fremur oft og mjög oft eða alltaf. Reiknað var meðalskor fyrir þessa spurningu og kvarðanum var snúið þannig að hærra gildi þýðir sjaldnar sem tveir eða fleiri gera ósamræmanlegar kröfur til þeirra. Meðaltalið sést ekki á mynd 6 en er notað í útreikninga fyrir hlutverk og væntingar.



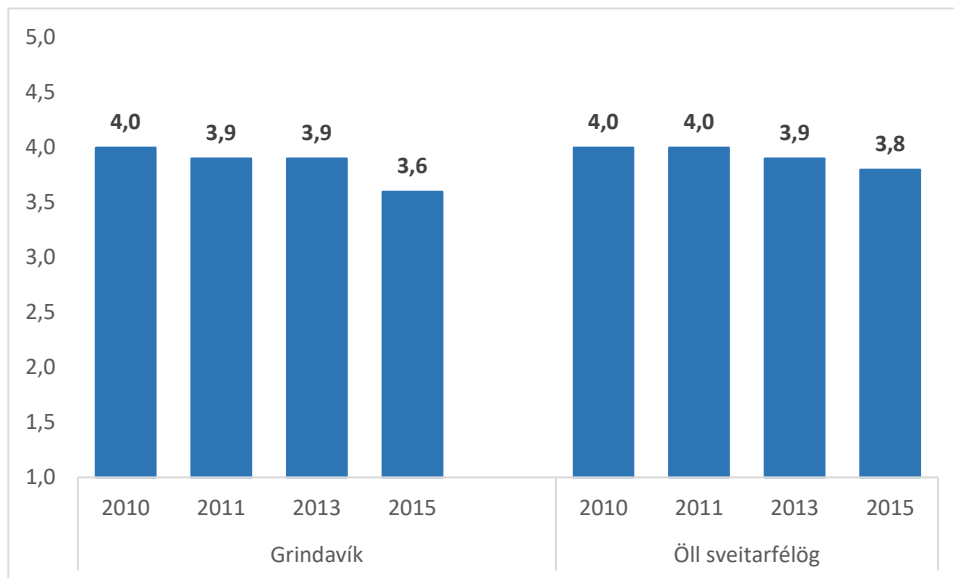
Mynd 6. Gera tveir eða fleiri ósamræmanlegar kröfur til þín?

Sjá má að um 59-82% starfsmanna töldu fremur sjaldan eða mjög sjaldan eða aldrei tveir eða fleiri gera ósamræmanlegar kröfur til þeirra. Hlutfall þeirra sem taldi mjög oft eða alltaf tveir eða fleiri gera ósamræmanlegar kröfur til þess mældist 1,3% í fyrirlögninni 2010 og 3,5% í fyrirlögninni 2015 en ekkert í hinum fyrirlögnunum. Auk þess sem 3,9-6,5% til viðbótar taldi fremur oft að tveir eða fleiri gera ósamræmanlegar kröfur til þeirra.

Horft til allra sveitarfélaga í rannsókninni þá mældist hlutfall þeirra sem taldi mjög oft eða alltaf tveir eða fleiri gera ósamræmanlegar kröfur til þess lá á bilinu 1,1-1,6%, hæst í fyrirlögninni 2013 og lægst í fyrirlögninni 2010, auk þess sem 3,9-6,5% til viðbótar taldi fremur oft að tveir eða fleiri gera ósamræmanlegar kröfur til þeirra.

## HLUTVERK OG VÆNTINGAR

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir spurningar um hlutverk og væntingar. Reiknað var meðaltal fyrir allar sex spurningarnar um hlutverk og væntingar, kvarðanum á spurningum 4, 5 og 6 var snúið við þannig að hærra meðaltal þýðir meiri vitneskju starfsmanna um hlutverk sitt og þær væntingar sem gerðar eru til þess í starfi.



Mynd 7. Hlutverk og væntingar 2010-2015

Niðurstöðurnar sýna að hlutverk og væntingar mældust á bilinu 3,6-4,0 af 5,0 mögulegum sem túlka má að starfsmenn hafði þokkalega góða vitneskju um hlutverk sitt og þær væntingar sem gerðar eru til þess í starfi. Meðaltal fyrir hlutverk og væntingar mældist það sama í fyrstu tveimur fyrirlögnunum eða 4,0 en lækkaði svo í 3,9 í fyrirlögninni 2013 og í 3,6 í síðustu fyrirlögninni. Þetta þýðir að meðaltal fyrir hlutverk og væntingar mældist mun lægra í lok rannsóknarinnar en upphafi hennar.

Niðurstöðurnar sýna að meðaltal fyrir hlutverk og væntingar mældist mun lægra í síðustu fyrirlögninni en hjá öllum sveitarfélögum í rannsókninni.

Horft til allra sveitarfélaga í rannsókninni má einnig álykta að starfsmenn hafi töluvert mikla vitneskju um hlutverk sitt og þær væntingar sem gerðar eru til þess í starfi. Meðaltalið mældist 4,0 í fyrstu tveimur fyrirlögnunum en lækkaði um 0,1 stig í síðari tveimur. Þetta þýðir að meðaltal fyrir hlutverk og væntingar mældist lægra í fyrirlögninni 2019 en í fyrirlögninni 2010.

## SAMANTEKT

Í þessari skýrslu eru hlutverk og væntingar skoðaðar fyrir árin 2010, 2011, 2013 og 2015. Breytingar milli ára eru metnar og niðurstöður bornar saman við heildarniðurstöðu 19 annarra sveitarfélaga árin 2010, 2011 og 2013 og 16 annarra sveitarfélaga árið 2015. Fjallað var um markmið í starfi, upplýsingar um stefnur og starfsáætlun, vitneskju um til hvers er ætlast, gera eitthvað sem ætti að gera öðruvísi, vöntun á nauðsynlegum bjargráðum, ósamræmanlegar kröfur og helstu niðurstöður um hlutverk og væntingar.

Niðurstöðurnar sýna að hlutverk og væntingar mældust á bilinu 3,6-4,0 af 5,0 mögulegum sem túlka má að starfsmenn hafði þokkalega góða vitneskju um hlutverk sitt og þær væntingar sem gerðar eru til þess í starfi. Meðaltal fyrir hlutverk og væntingar mældist það sama í fyrstu tveimur fyrirlögnunum eða 4,0 en lækkaði svo í 3,9 í fyrirlögninni 2013 og í 3,6 í síðustu fyrirlögninni. Þetta þýðir að meðaltal fyrir hlutverk og væntingar mældist mun lægra í lok rannsóknarinnar en upphafi hennar.

Niðurstöðurnar sýna að meðaltal fyrir hlutverk og væntingar mældist mun lægra í síðustu fyrirlögninni en hjá öllum sveitarfélögum í rannsókninni.

Horft til allra sveitarfélaga í rannsókninni má einnig álykta að starfsmenn hafi töluvert mikla vitneskju um hlutverk sitt og þær væntingar sem gerðar eru til þess í starfi. Meðaltalið mældist 4,0 í fyrstu tveimur fyrirlögnunum en lækkaði um 0,1 stig síðari tveimur. Þetta þýðir að meðaltal fyrir hlutverk og væntingar mældist lægra í fyrirlögninni 2015 en í fyrirlögninni 2010.