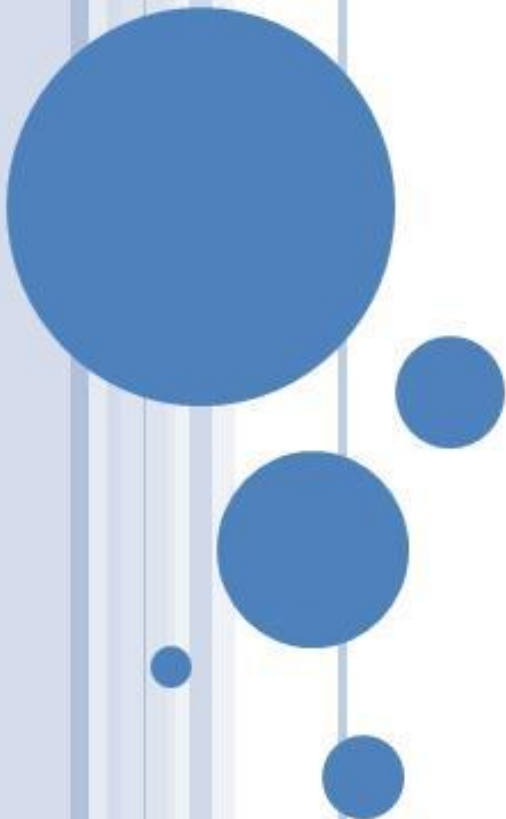


FJALLABYGGÐ

KULNUN Í STARFI 2019

Hjördís Sigursteinsdóttir

September 2020



EFNISYFIRLIT

MYNDASKRÁ.....	3
INNGANGUR	4
ÚRVINDA Í LOK VINNUDAGS.....	5
ÞREYTA AÐ MORONI VIÐ TILHUGSUNINA UM ENN EINN VINNUDAG	6
ÞREYTA ALLAN LIÐLANGAN DAGINN Í VINNUNNI	7
ORKA FYRIR FJÖLSKYLDU OG VINI Í FRÍTÍMANUM	8
TILFINNINGALEGA ÞREYTANDI STARF	9
BRUNNINN ÚT Í STARFI.....	10
GERIR STARFIÐ ÞIG ERGILEGA(N)	11
KULNUN Í STARFI	12
SAMANTEKT	14

MYNDASKRÁ

Mynd 1. Finnst þér þú vera úrvinda í lok vinnudags?	5
Mynd 2. Ert þú þreytt(ur) að morgni dags við tilhugsunina um enn einn vinnudag?.....	6
Mynd 3. Ert þú þreytt(ur) allan liðlangan daginn þegar þú ert í vinnunni?	7
Mynd 4. Hefur þú næga orku fyrir fjölskyldu og vini í frítíma þínum?.....	8
Mynd 5. Er starf þitt tilfinningalega þreytandi?	9
Mynd 6. Finnst þér þú vera brunnin(n) út í starfi?.....	10
Mynd 7. Gerir starfið þið ergilega(n)?.....	11
Mynd 8. Kulnun í starfi	12
Mynd 9. Kulnun í starfi hjá öllum sveitarfélögum í rannsókninni	13

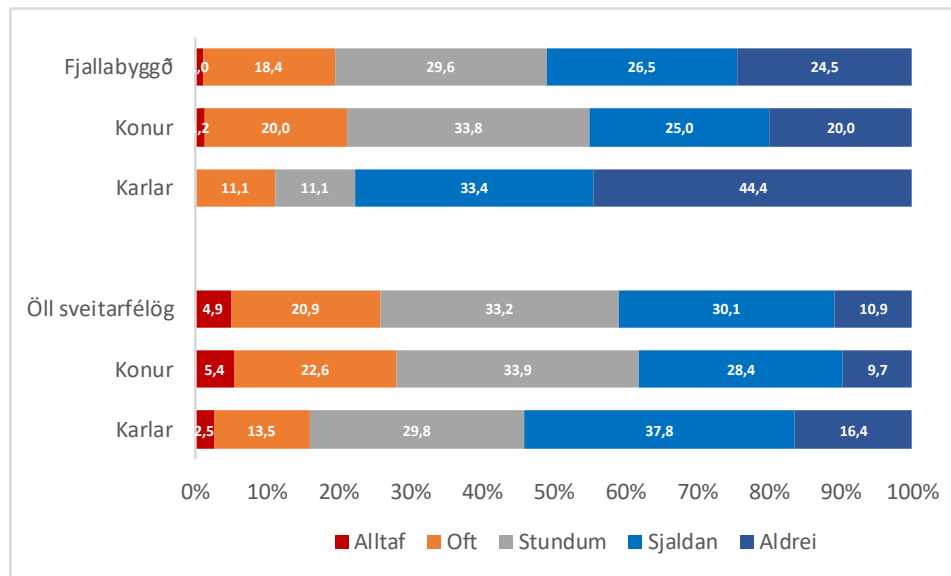
INNGANGUR

Kulnun (e. burnout) í starfi er þegar starfsmaður upplifir tilfinningalega örmögnun sem er tilkomin vegna ójafnvægis milli starfstengdra krafna og getu starfsmannsins til að sinna starfi sínu. Um er að ræða ástand sem rakið er til meðal annars langvarandi streitu á vinnustað og skorts á úrræðum starfsmannsins. Í þessari skýrslu er að finna niðurstöður fyrir spurningar sem snúa að kulnun í starfi. Skýrslunni er skipt upp í 10 hluta; (1) Inngangur, (2) Úrvinda í lok vinnudags, (3) Þreyta að morgni við tilhugsunina um enn einn vinnudag, (4) Þreyta allan liðlangan daginn í vinnunni, (5) Orka fyrir fjölskyldu og vini í frítímanum, (6) Tilfinningalega þreytandi starf, (7) Brunninn út í starfi, (8) Gerir starfið þig ergilegan, (9) Kulnun í starfi og (10) Samantekt.

Kulnun í starfi var mæld með CBI (Copenhagen Burnout Inventory) mælikvarðanum en hann mælir að hve miklu leyti einstaklingar upplifa andlega og líkamlega þreytu og örmögnun gagnvart starfi sínu. Þetta voru eftirfarandi sjö spurningar; (1) „Finnst þér þú vera úrvinda í lok vinnudags?“, (2) „Ert þú þreytt(ur) að morgni dags við tilhugsunina um enn einn vinnudag?“, (3) „Ert þú þreytt(ur) liðlangan daginn þegar þú ert í vinnunni?“, (4) Hefur þú næga orku fyrir fjölskyldu og vini í frítíma þínum?“, (5) Er starf þitt tilfinningalega þreytandi?“, (6) Finnst þér þú vera brunninn(n) út í starfi? og (7) Gerir starfið þig ergilega(n)?“. Svarmöguleikum voru gefin tölugildi á bilinu 0 til 4 þar sem hærra gildi var verra en lægra gildi. Snúa þurfti kvarðanum á spurningum 1, 2, 3, 5 og 6 þannig að lesa mætti niðurstöðuna á saman hátt, þ.e. hærra gildi var verra en lægra gildi betra. Reiknað var meðalskor fyrir allar sjö spurningarnar og meðalskorið flokkað niður í fjóra flokka til að skoða hvort viðkomandi mældist með kulnun í starfi eða ekki og ef þá hversu alvarlega kulnunin er. Meðalskorið lá á bilinu 0-28 og flokkast þannig að (1) skor á bilinu 0-6 þýðir að einstaklingur ber engin merki um kulnun í starfi, (2) 7-13 stig þýðir að það eru nokkur atriði sem einstaklingur ætti að vera meðvitaður um, (3) 14-20 stig þýðir að einstaklingur er með kulnunareinkenni sem hann ætti að gera eitthvað í og (4) 21 stig eða fleiri þýðir að einstaklingurinn er svo útbrunninn að hann ætti að leita sér tafarlaust hjálpar til að breyta stöðu sinni.

ÚRVINDA Í LOK VINNUDAGS

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir spurninguna: „Finnst þér þú vera úrvinda í lok vinnudags?“. Svarmöguleikar voru: Alltaf, oft, stundum, sjaldan, aldrei. Kvarðanum á þessari spurningu var snúið við í heildarúrvinnslunni þannig að hærra gildi er verra en lægra gildi sem þýðir að því hærra sem gildið er því oftar finnst viðkomandi hann vera úrvinda í lok vinnudags.



Mynd 1. Finnst þér þú vera úrvinda í lok vinnudags?

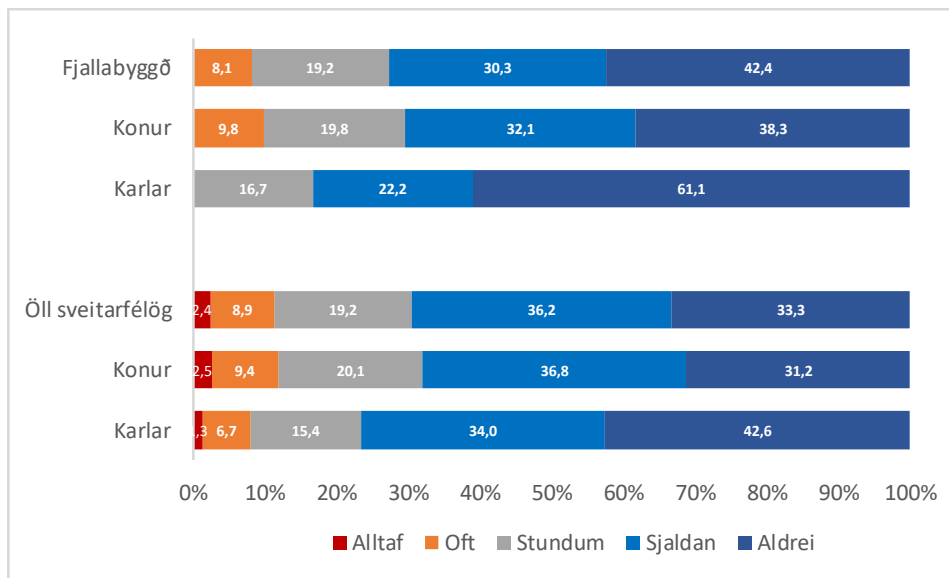
Niðurstöðurnar sýna að um 19% starfsfólksins er oft eða alltaf úrvinda í lok vinnudags og um 51% sjaldan eða aldrei. Sjá má að hlutfallslega fleiri konur eru oftar úrvinda í lok vinnudags en karlar.

Einnig má sjá að hlutfall þeirra sem er oft eða alltaf úrvinda í lok vinnudags er lægra en hjá öllum sveitarfélögum í rannsókninni.

Um 26% starfsfólks í öllum sveitarfélögum í rannsókninni er oft eða alltaf úrvinda í lok vinnudags og 41% sjaldan eða aldrei. Mun hærra hlutfall kvenna en karla er oft eða alltaf úrvinda í lok vinnudags.

PREYTA AÐ MORGNI VIÐ TILHUGSUNINA UM ENN EINN VINNUDAG

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir spurninguna: „Ert þú þreytt(ur) að morgni dags við tilhugsunina um enn einn vinnudag?“. Svarmöguleikar voru: Alltaf, oft, stundum, sjaldan, aldrei. Kvarðanum á þessari spurningu var snúið við í heildarúrvinnslunni þannig að hærra gildi er verra en lægra gildi sem þýðir að því hærra sem gildið er því oftar finnst viðkomandi hann vera þreyttur að morgni dags við tilhugsunina um enn einn vinnudag.



Mynd 2. Ert þú þreytt(ur) að morgni dags við tilhugsunina um enn einn vinnudag?

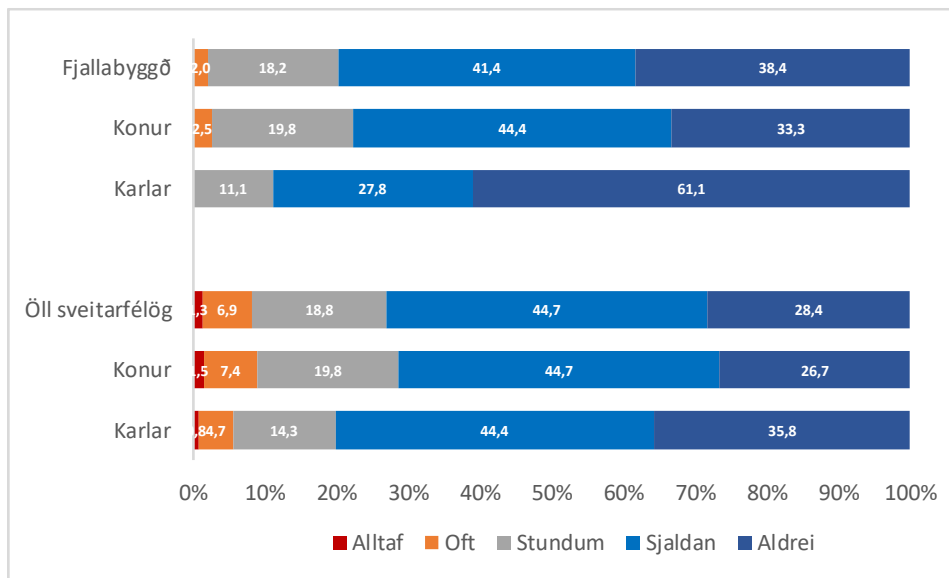
Niðurstöðurnar sýna að um 8% starfsfólksins er oft eða alltaf þreytt að morgni dags við tilhugsunina um enn einn vinnudag og um 73% sjaldan eða aldrei. Sjá má að hlutfallslega fleiri konur eru oftar þreyttar að morgni dags við tilhugsunina um enn einn vinnudag en karlar.

Einnig má sjá að hlutfall þeirra sem er oft eða alltaf þreytt að morgni dags við tilhugsunina um enn einn vinnudag er lægra en hjá öllum sveitarfélögum í rannsókninni.

Um 11% starfsfólks í öllum sveitarfélögum í rannsókninni er oft eða alltaf þreytt að morgni dags við tilhugsunina um enn einn vinnudag og 70% sjaldan eða aldrei. Mun hærra hlutfall kvenna en karla er oft eða alltaf þreytt að morgni dags við tilhugsunina um enn einn vinnudag.

PREYTA ALLAN LIÐLANGAN DAGINN Í VINNUNNI

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir spurninguna: „Ert þú þreytt(ur) allan liðlangan daginn þegar þú ert í vinnunni?“. Svarmöguleikar voru: Alltaf, oft, stundum, sjaldan, aldrei. Kvarðanum á þessari spurningu var snúið við í heildarúrvinnslunni þannig að hærra gildi er verra en lægra gildi sem þýðir að því hærra sem gildið er því oftar finnst viðkomandi hann vera þreyttur allan liðlangan daginn í vinnunni.



Mynd 3. Ert þú þreytt(ur) allan liðlangan daginn þegar þú ert í vinnunni?

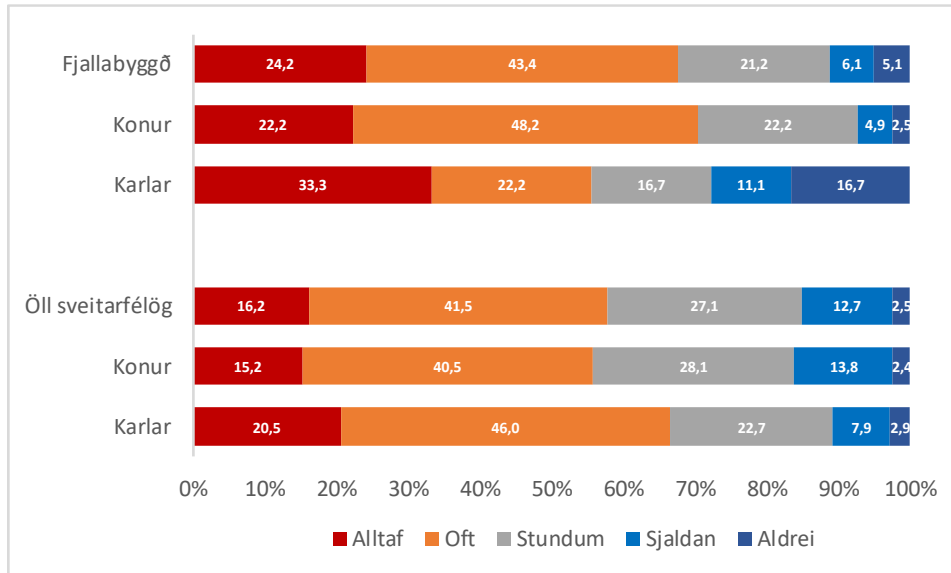
Niðurstöðurnar sýna að um 2% starfsfólksins er oft eða alltaf þreytt liðlangan daginn þegar það er í vinnunni og um 80% sjaldan eða aldrei. Sjá má að hlutfallslega fleiri konur eru oftar þreyttar liðlangan daginn þegar þær eru í vinnunni en karlar.

Einnig má sjá að hlutfall þeirra sem er oft eða alltaf þreytt liðlangan daginn í vinnunni er lægra en hjá öllum sveitarfélögum í rannsókninni.

Um 8% starfsfólks í öllum sveitarfélögum í rannsókninni er oft eða alltaf þreytt liðlangan daginn í vinnunni og 73% sjaldan eða aldrei. Mun hærra hlutfall kvenna en karla er oft eða alltaf þreytt liðlangan daginn þegar þær eru í vinnunni.

ORKA FYRIR FJÖLSKYLDU OG VINI Í FRÍTÍMANUM

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir spurninguna: „Hefur þú næga orku fyrir fjölskyldu og vini í frítíma þínum?“. Svarmöguleikar voru: Alltaf, oft, stundum, sjaldan, aldrei. Kvarðanum á þessari spurningu var haldið eins og spurt var um þannig að hærra gildi er verra en lægra gildi sem þýðir að því hærra sem gildið er því oftar finnst viðkomandi hann hafa næga orku fyrir fjölskyldu og vini í frítíma sínum.



Mynd 4. Hefur þú næga orku fyrir fjölskyldu og vini í frítíma þínum?

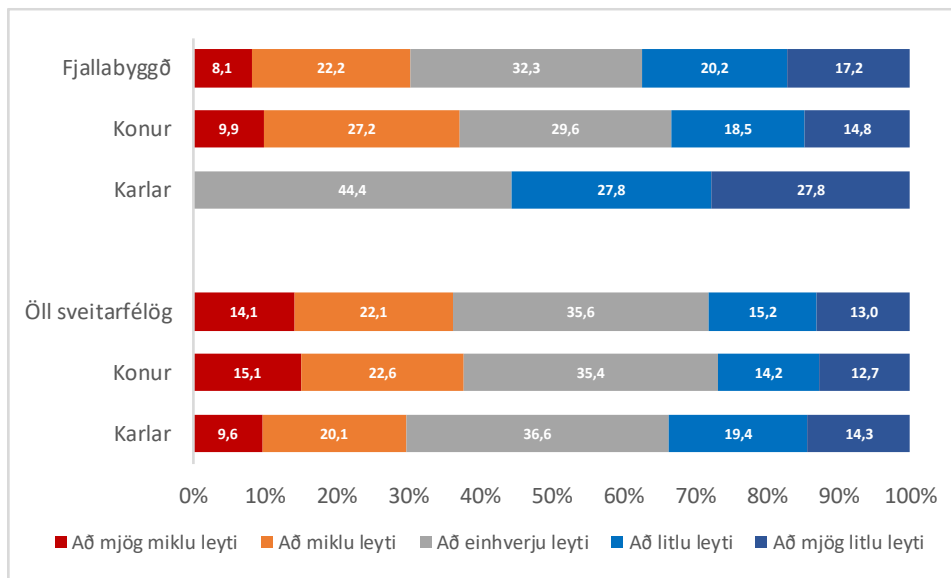
Niðurstöðurnar sýna að um 11% starfsfólksins hefur sjaldan eða aldrei næga orku fyrir fjölskyldu og vini í frítíma sínum og um 68% oft eða alltaf. Sjá má að hlutfallslega fleiri karlar telja sig hafa sjaldan eða aldrei næga orku fyrir fjölskyldu og vini í frítíma sínu en konur.

Einnig má sjá að hlutfall þeirra sem hefur sjaldan eða aldrei næga orku fyrir fjölskyldu og vini í frítímanum sínum er lægra en hjá öllum sveitarfélögum í rannsókninni.

Um 15% starfsfólks í öllum sveitarfélögum í rannsókninni hefur sjaldan eða aldrei næga orku fyrir fjölskyldu og vini í frítímanum sínum og um 57% oft eða alltaf. Mun hærra hlutfall kvenna en karla hefur sjaldan eða aldrei næga orku fyrir fjölskyldu og vini í frítímanum sínum.

TILFINNINGALEGA ÞREYTANDI STARF

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir spurninguna: „Er starf þitt tilfinningalega þreytandi?“. Svarmöguleikar voru: Að mjög miklu leyti, að miklu leyti, að einhverju leyti, að litlu leyti og að mjög litlu leyti. Kvarðanum á þessari spurningu var snúið þannig að hærra gildi er verra en lægra gildi sem þýðir að því hærra sem gildið er því meira finnst viðkomandi starfið hans vera að tilfinningalega þreytandi.



Mynd 5. Er starf þitt tilfinningalega þreytandi?

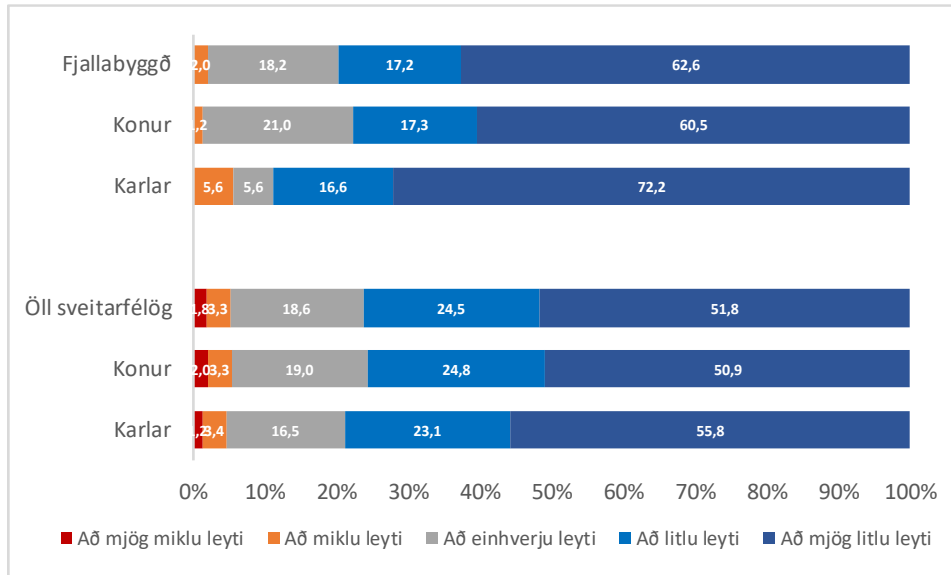
Niðurstöðurnar sýna að um 30% starfsfólksins finnst starfið að miklu leyti eða mjög miklu leyti vera tilfinningalega þreytandi og 37% að litlu leyti eða að mjög litlu leyti. Sjá má að hlutfallslega fleiri konur telja starfið vera að meira tilfinningalega þreytandi en karlar.

Einnig má sjá að hlutfall þeirra sem finnst starfið vera að miklu leyti eða mjög miklu leyti tilfinningalega þreytandi er lægra en hjá öllum sveitarfélögum í rannsókninni.

Um 36% starfsfólks í öllum sveitarfélögum í rannsókninni finnst starfið vera að miklu leyti eða mjög miklu leyti tilfinningalega þreytandi og um 28% að litlu leyti eða mjög litlu leyti. Mun hærra hlutfall kvenna en karla finnst starfið vera að miklu leyti eða mjög miklu leyti tilfinningalega þreytandi.

BRUNNINN ÚT Í STARFI

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir spurninguna: „Finnst þér þú vera brunnin(n) út í starfi?“. Svarmöguleikar voru: Að mjög miklu leyti, að miklu leyti, að einhverju leyti, að litlu leyti og að mjög litlu leyti. Kvarðanum á þessari spurningu var snúið þannig að hærra gildi er verra en lægra gildi sem þýðir að því hærra sem gildið er því meira finnst viðkomandi að hann sé brunninn út í starfi.



Mynd 6. Finnst þér þú vera brunnin(n) út í starfi?

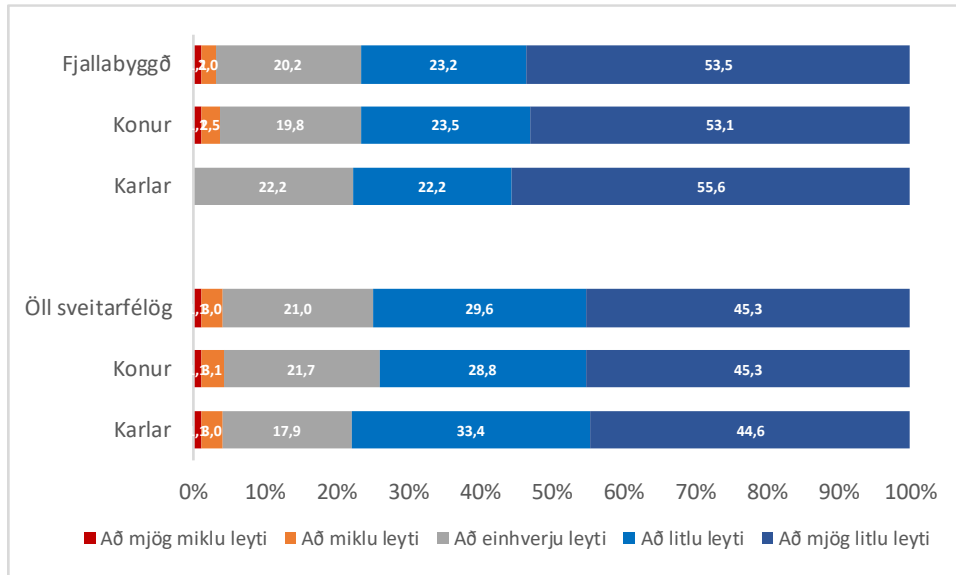
Niðurstöðurnar sýna að um 2% starfsfólksins finnst það vera að miklu leyti eða mjög miklu leyti brunnið út í starfi og um 80% að litlu leyti eða að mjög litlu leyti. Sjá má að hærra hlutfall karla en kvenna finnst það að miklu leyti eða mjög miklu leyti vera brunnið út í starfi.

Einnig má sjá að hlutfall þeirra sem finnst það vera að miklu leyti eða mjög miklu leyti brunnið út í starfi er lægra en hjá öllum sveitarfélögum í rannsókninni.

Um 5% starfsfólks í öllum sveitarfélögum í rannsókninni finnst það vera að miklu leyti eða mjög miklu leyti brunnið út í starfi og um 76% að litlu leyti eða mjög litlu leyti. Hærra hlutfall kvenna en karla finnst þær vera að miklu eða mjög miklu leyti brunnar út í starfi.

GERIR STARFIÐ ÞIG ERGILEGA(N)

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir spurninguna: „Gerir starfið þig ergilega(n)?“. Svarmöguleikar voru: Að mjög miklu leyti, að miklu leyti, að einhverju leyti, að litlu leyti og að mjög litlu leyti. Kvarðanum á þessari spurningu var snúið þannig að hærra gildi er verra en lægra gildi sem þýðir að því hærra sem gildið er því meira finnst viðkomandi að starfið geri hann ergilegan.



Mynd 7. Gerir starfið þið ergilega(n)?

Niðurstöðurnar sýna að um 3% starfsfólksins finnst að miklu leyti eða mjög miklu starfið gera það ergilegt og um 77% að litlu leyti eða að mjög litlu leyti. Sjá má að hærra hlutfall karla en kvenna finnst að miklu leyti eða mjög miklu leyti að starfið geri þá ergilega.

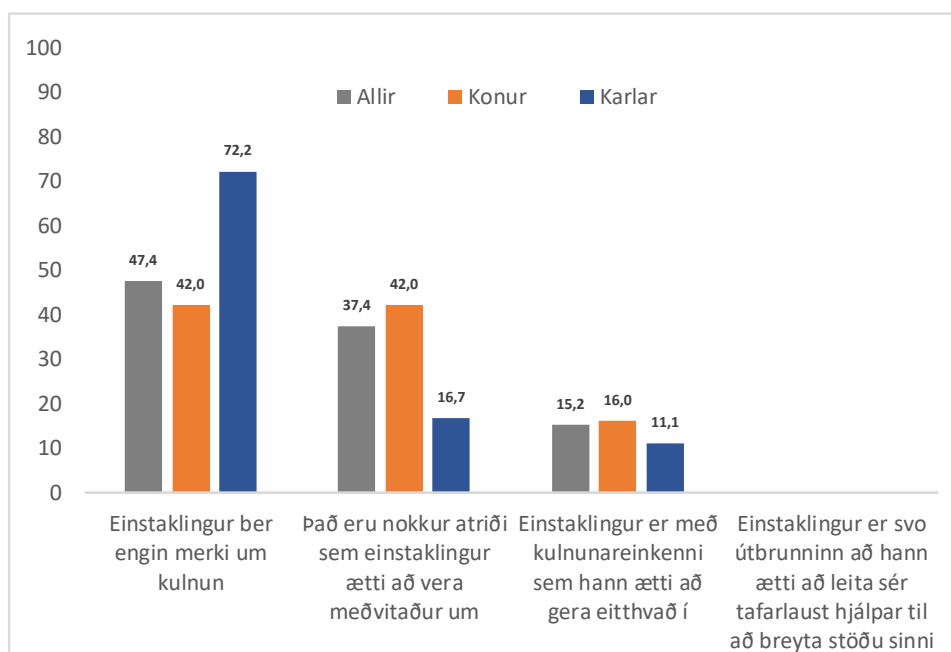
Einnig má sjá að hlutfall þeirra sem finnst að miklu leyti eða mjög miklu að starfið geri það ergilegt er lægra en hjá öllum sveitarfélögum í rannsókninni.

Um 4% starfsfólks í öllum sveitarfélögum í rannsókninni finnst að miklu leyti eða mjög miklu leyti að starfið geri það ergilegt og um 75% að litlu leyti eða mjög litlu leyti. Mjög svipað hlutfall kvenna en karla finnst starfið gera sig ergilega.

KULNUN Í STARFI

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir kulnun í starfi. Kulnun í starfi er skipt upp í fjögur þrep, allt eftir því hversu hátt viðkomandi skoraði á þessum sjö spurningum sem meta kulnun í starfi.

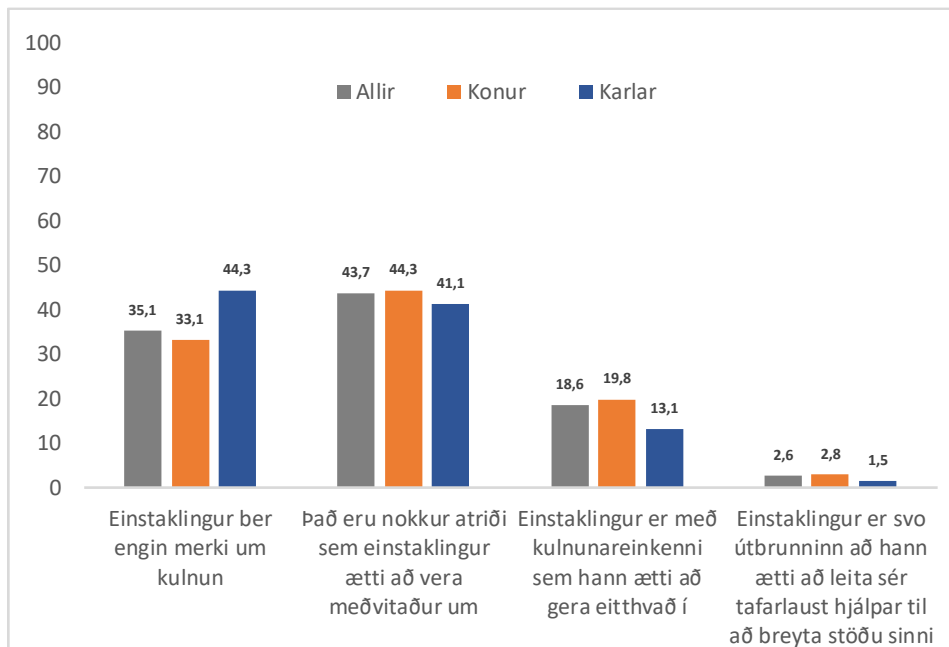
- (1) Einstaklingur ber engin merki um kulnun í starfi
- (2) Það eru nokkur atriði sem einstaklingur ætti að vera meðvitaður um
- (3) Einstaklingur með kulnunar einkenni sem hann ætti að vera eitthvað í
- (4) Einstaklingur er svo útbrunninn að hann ætti að leita sér tafarlaust hjálpar til að breyta stöðu sinni



Mynd 8. Kulnun í starfi

Sjá má að 47,4% starfsfólksins ber engin merki um kulnun í starfi, 15,2% starfsfólksins er með kulnunar einkenni sem ætti að gera eitthvað í og enginn einstaklingur er svo útbrunninn að hann ætti að leita sér tafarlaust hjálpar til að breyta stöðu sinni. Sjá má að hlutfallslega fleiri karlar en konur bera engin merki um kulnun í starfi og mun hærri hlutfall kvenna en karla er með kulnunar einkenni sem ætti að gera eitthvað í.

Niðurstöðurnar sýna einnig að hærri hlutfall starfsfólksins ber engin merki um kulnun í starfi en hjá öllum sveitarfélögum í rannsókninni og á það einnig við um konur en ekki um karla. Einnig má sjá að lægra hlutfall starfsfólks er með kulnunar einkenni sem ætti að gera eitthvað í en hjá öllum sveitarfélögum í rannsókninni og á það einnig við um bæði konur og karla.



Mynd 9. Kulnun í starfi hjá öllum sveitarfélögum í rannsókninni

Sjá má að 31,1% starfsfólksins ber engin merki um kulnun í starfi, 18,6% starfsfólksins er með kulnunar einkenni sem ætti að gera eitthvað í og í 2,6% tilvika er einstaklingur svo útbrunninn að hann ætti að leita sér tafarlaust hjálpar til að breyta stöðu sinni. Sjá má að mun færri konur en karlar bera engin merki um kulnun í starfi og mun hærri hlutfall kvenna fellur í þann flokk að einstaklingur er svo útbrunninn að hann ætti að leita sér tafarlaust hjálpar til að breyta stöðu sinni.

SAMANTEKT

Í þessari skýrslu er fjallað um kulnun í starfi og niðurstöður voru bornar saman við heildarniðurstöðu 12 annarra sveitarfélaga. Kulnun í starfi skipt upp í fjóra flokka; (1) Einstaklingur ber engin merki um kulnun í starfi, (2) Það eru nokkur atriði sem einstaklingur ætti að vera meðvitaður um, (3) Einstaklingur með kulnunar einkenni sem hann ætti að vera eitthvað í og (4) Einstaklingur er svo útbrunninn að hann ætti að leita sér tafarlaust hjálpar til að breyta stöðu sinni.

Niðurstöðurnar sýna að 47,4% starfsfólksins ber engin merki um kulnun í starfi, 15,2% starfsfólksins er með kulnunar einkenni sem ætti að gera eitthvað í og enginn einstaklingur er svo útbrunninn að hann ætti að leita sér tafarlaust hjálpar til að breyta stöðu sinni. Sjá má að hlutfallslega fleiri karlar en konur bera engin merki um kulnun í starfi og mun hærra hlutfall kvenna en karla er með kulnunar einkenni sem ætti að gera eitthvað í.

Niðurstöðurnar sýna einnig að hærra hlutfall starfsfólksins ber engin merki um kulnun í starfi en hjá öllum sveitarfélögum í rannsókninni og á það einnig við um konur en ekki um karla. Einnig má sjá að lægra hlutfall starfsfólks er með kulnunar einkenni sem ætti að gera eitthvað í en hjá öllum sveitarfélögum í rannsókninni og á það einnig við um bæði konur og karla.