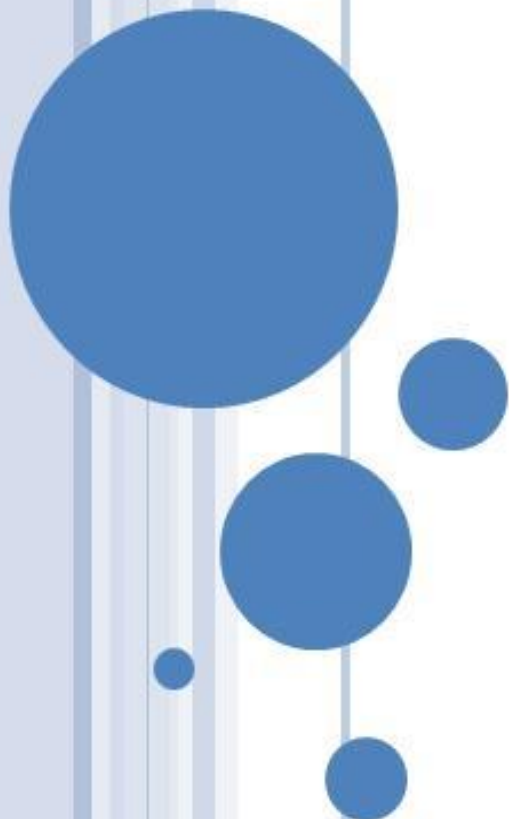


NORÐURÞING

SVEIGJANLEIKI Í STARFI OG FORSPÁ UM VINNUNA 2010-2019

Hjördís Sigursteinsdóttir

Janúar 2020



EFNISYFIRLIT

MYNDASKRÁ.....	3
INNGANGUR	4
STJÓRNUN Á STARFI	5
ÁHRIF Á MIKILVÆGAR ÁKVARÐANIR	6
SVEIGJANLEIKI Í STARFI.....	7
VITNESKJA UM VERKEFNI SEM BÍÐA	8
ORÐRÓMUR UM FYRIRHUGAÐAR BREYTINGAR Á VINNUSTADNUM	9
FORSPÁ UM VINNUNA.....	10
SAMANTEKT	11

MYNDASKRÁ

Mynd 1. Getur þú stjórnað því hvað þú hefur mikið að gera?.....	5
Mynd 2. Getur þú haft áhrif á ákvarðanir sem eru mikilvægar fyrir starf þitt?	6
Mynd 3. Sveigjanleiki í starfi 2010-2019	7
Mynd 4. Veist þú með mánaðar fyrirvara hvers konar verkefni bíða þín?	8
Mynd 5. Gengur orðrómur um fyrirhugaðar breytingar á vinnustaðnum?	9
Mynd 6. Forspá um vinnuna 2010-2019	10

INNGANGUR

Í þessari skýrslu er skoðaður sveigjanleiki í starfi og forspá um vinnuna 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.

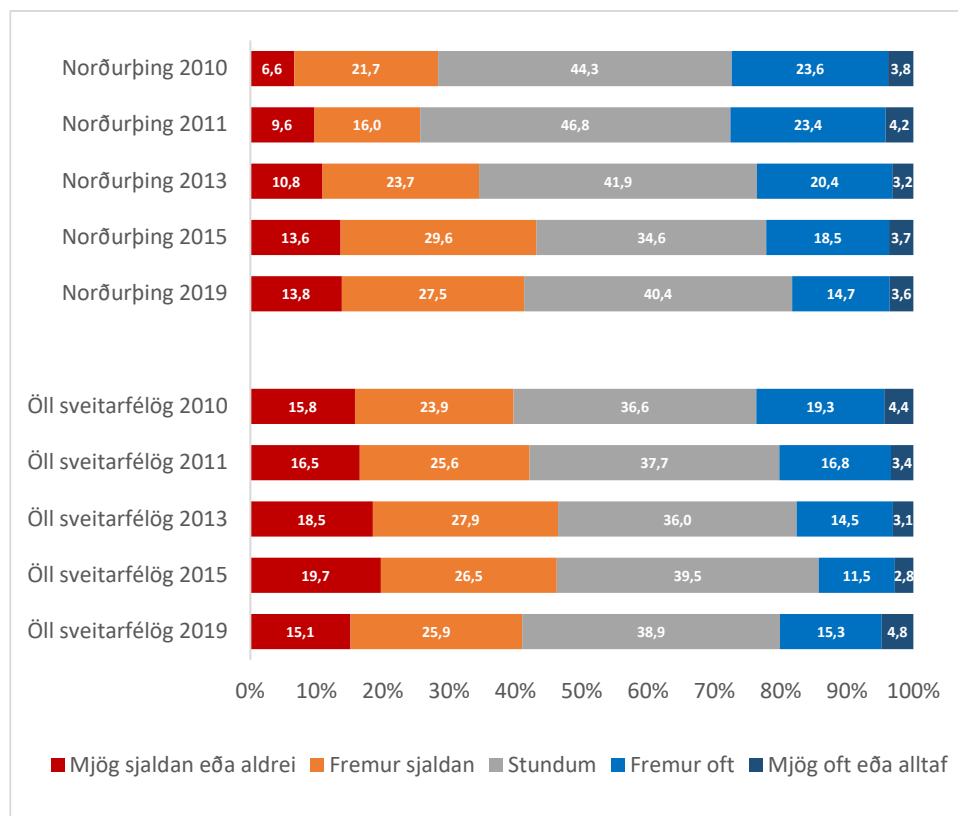
Skýrslunni er skipt upp í átta hluta; (1) Inngangur, (2) Stjórnun á starfi, (3) Áhrif á mikilvægar ákvarðanir, (4) Sveigjanleiki í starfi, (5) Vitneskja um verkefni sem bíða, (6) Orðrómur um fyrirhugaðar breytingar á vinnustaðnum, (7) Forspá um vinnuna og (8) Samantekt.

Sveigjanleiki í starfi var mældur með tveimur spurningum; (1) „Getur þú stjórnað því hvað þú hefur mikið að gera?“, (2) „Getur þú haft áhrif á ákvarðanir sem eru mikilvægar fyrir starf þitt?“ 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. Þetta má túlka þannig að hærra meðaltal þýðir meiri sveigjanleiki í starfi.

Forspá um vinnuna var mæld með tveimur spurningum; (1) „Veist þú með mánaðarfyrirvara hvers konar verkefni bíða þín?“, (2) „Gengur orðrómur um fyrirhugaðar breytingar á vinnustaðnum?“ 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. Þetta má túlka þannig að hærra meðaltal þýðir meiri oftar forspá um vinnuna.

STJÓRNUN Á STARFI

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir spurninguna: „Getur þú stjórnað því hvað þú hefur að gera?“. 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 viðkomandi geti oftast stjórnað því hvað hann hafði mikið að gera. Meðaltalið sést ekki á mynd 1 en er notað í útreikninga fyrir niðurstöður um sveigjanleika í starfi.



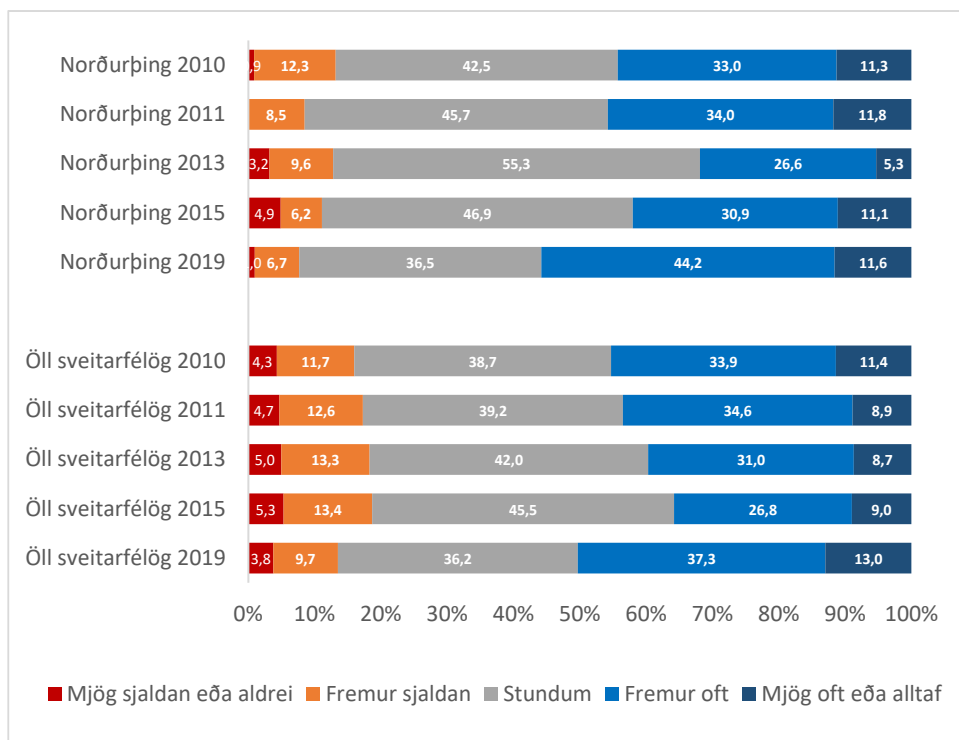
Mynd 1. Getur þú stjórnað því hvað þú hefur mikið að gera?

Hlutfall þeirra sem gat mjög oft eða alltaf stjórnað því hvað það hafði mikið að gera lá á bilinu 3,2-4,2%, hæst í fyrirlögninni 2011. Auk þess sem 14,7-23,6% gat fremur oft stjórnað því hvað það hafði mikið að gera. Í 6,6-13,8% tilvika gat viðkomandi mjög sjaldan eða aldrei stjórnað því hvað hann hafði mikið að gera, hæst í fyrirlögninni 2019.

Horft til allra sveitarfélaga í rannsókninni þá mældist hlutfall þeirra sem gat mjög oft eða alltaf stjórnað því hvað það hafði mikið að gera lá á bilinu 2,8-4,8%, hæst í fyrirlögninni 2019. Auk þess sem 11,5-19,3% gat fremur oft stjórnað því hvað það hafði mikið að gera. Í 15,1%-19,7% tilvika gat viðkomandi mjög sjaldan eða aldrei stjórnað því hvað hann hafði mikið að gera, hæst í fyrirlögninni 2015.

ÁHRIF Á MIKILVÆGAR ÁKVARÐANIR

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir spurninguna: „Getur þú haft áhrif á ákvarðanir sem eru mikilvægar fyrir starf þitt?“. 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 viðkomandi geti oftar haft áhrif á ákvarðanir sem eru mikilvægar fyrir starf þess. Meðaltalið sést ekki á mynd 2 en er notað í útreikninga fyrir niðurstöður um sveigjanleika í starfi.



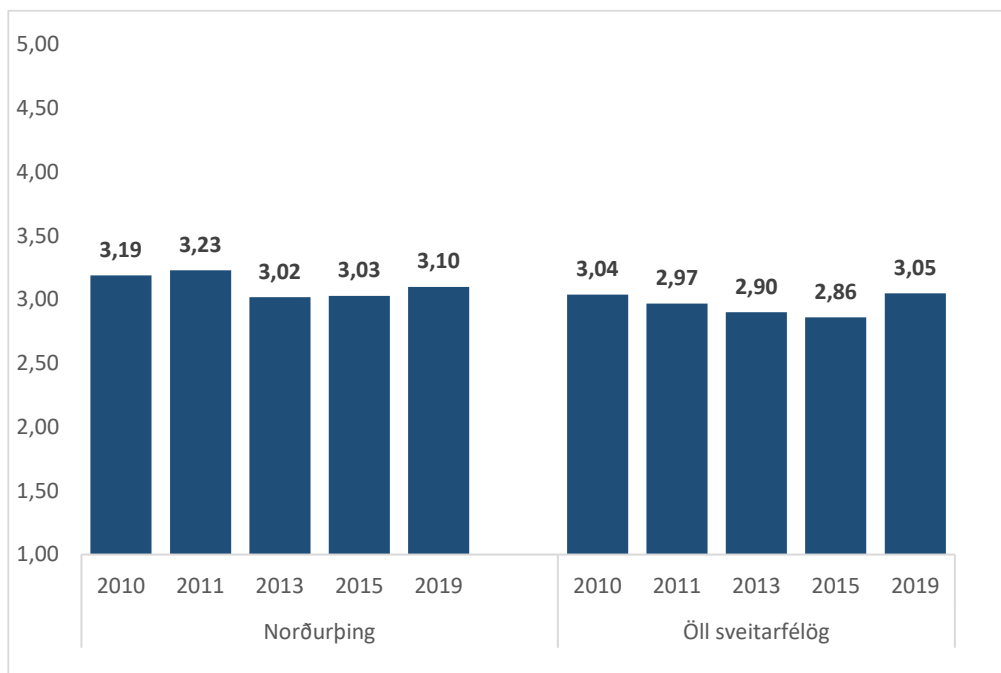
Mynd 2. Getur þú haft áhrif á ákvarðanir sem eru mikilvægar fyrir starf þitt?

Hlutfall þeirra sem gat mjög oft eða alltaf haft áhrif á ákvarðanir sem eru mikilvægar fyrir starf þess lá á bilinu 5,3-11,8%, hæst í fyrirlögninni 2011. Auk þess sem 26,6-44,2% gat fremur oft haft áhrif á ákvarðanir sem eru mikilvægar fyrir starf þess. Í 0,0-4,9% tilvika gat viðkomandi mjög sjaldan eða aldrei haft áhrif á ákvarðanir sem eru mikilvægar fyrir starf þess, hæst í fyrirlögninni 2015.

Horft til allra sveitarfélaga í rannsókninni þá mældist hlutfall þeirra sem gat mjög oft eða alltaf haft áhrif á ákvarðanir sem eru mikilvægar fyrir starf þess lá á bilinu 8,7-13,0%, hæst í fyrirlögninni 2019. Auk þess sem 26,8-37,3% gat fremur oft haft áhrif á ákvarðanir sem eru mikilvægar fyrir starf þess. Í 3,8%-5,3% tilvika gat viðkomandi mjög sjaldan eða aldrei haft áhrif á ákvarðanir sem eru mikilvægar fyrir starf þess, hæst í fyrirlögninni 2015.

SVEIGJANLEIKI Í STARFI

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir spurningar um sveigjanleika í starfi. Reiknað var meðaltal fyrir báðar spurningarnar um sveigjanleika í starfi þannig að hærra meðaltal túlkast sem meiri sveigjanleiki í starfi.



Mynd 3. Sveigjanleiki í starfi 2010-2019

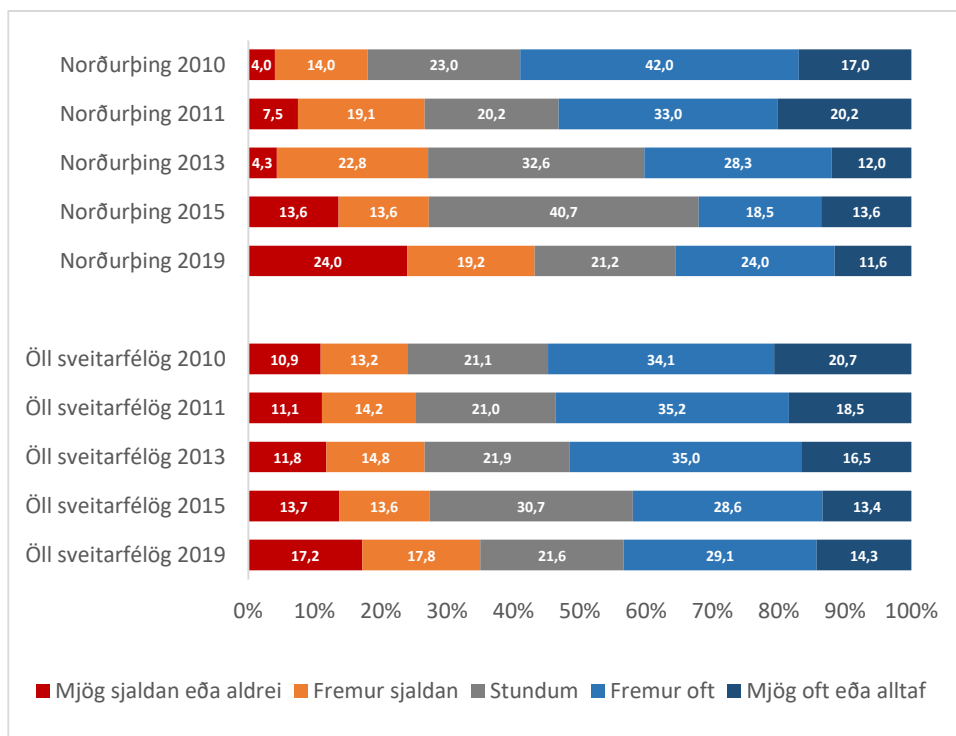
Niðurstöðurnar sýna að meðaltal fyrir sveigjanleika í starfi mældist á bilinu 3,02-3,23 af 5,0 mögulegum sem túlka má að starfsfólk hafði góðan sveigjanleika í starfi. Meðaltal fyrir sveigjanleika í starfi mældist lægst í fyrirlögninni 2013 og hæst í fyrirlögninni 2011.

Niðurstöðurnar sýna einnig að þegar á heildina er litið var meðaltal fyrir sveigjanleika í starfi er hærra en hjá öllum sveitarfélögum í rannsókninni.

Horft til allra sveitarfélaga í rannsókninni sýna niðurstöðurnar að meðaltal fyrir sveigjanleika í starfi mældist á bilinu 2,86-3,05 af 5,0 mögulegum sem túlka má að starfsfólk hafði ekki mikinn sveigjanleika í starfi. Meðaltal fyrir sveigjanleika í starfi mældist lægst í fyrirlögninni 2015 og hæst í fyrirlögninni 2019.

VITNESKJA UM VERKEFNI SEM BÍÐA

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir spurninguna: „Veist þú með mánaðar fyrirvara hvers konar verkefni bíða þín?“. 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 viðkomandi viti oftara með mánaðar fyrirvara hvers konar verkefni bíða hans. Meðaltalið sést ekki á mynd 4 en er notað í útreikninga fyrir niðurstöður um forspá um vinnuna.



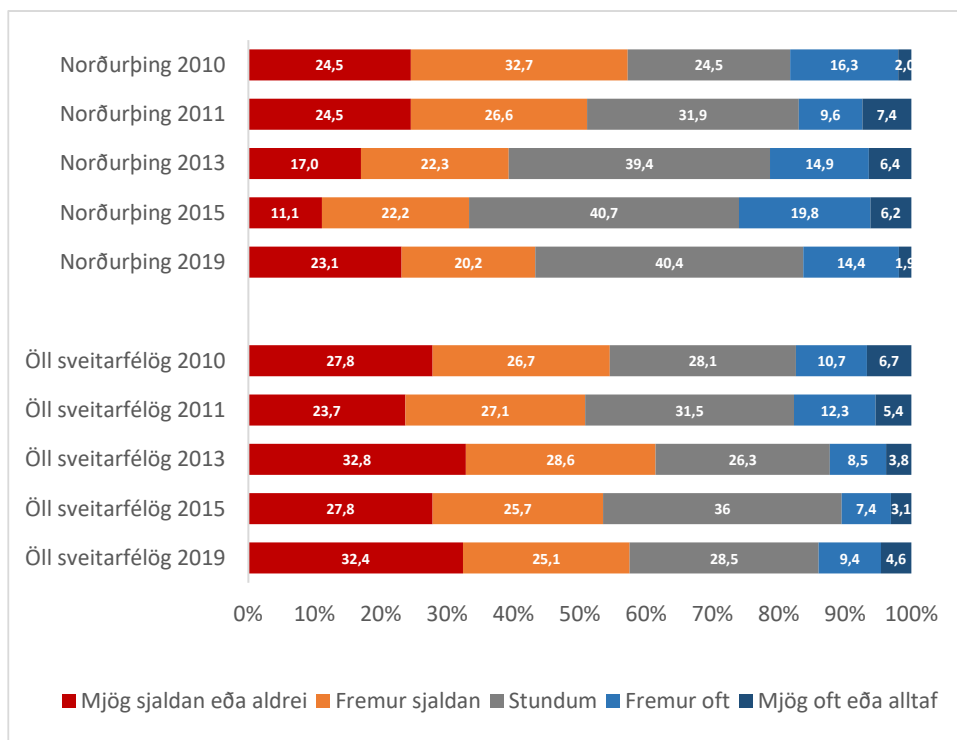
Mynd 4. Veist þú með mánaðar fyrirvara hvers konar verkefni bíða þín?

Hlutfall þeirra sem vissi mjög oft eða alltaf með mánaðar fyrirvara hvers konar verkefni beið þess lá á bilinu 11,6-20,2%, hæst í fyrirlögninni 2011. Auk þess sem 18,5-42% vissi fremur með mánaðar fyrirvara hvers konar verkefni beið þeirra. Í 4,0-24,0% tilvika vissi viðkomandi mjög sjaldan eða aldrei með mánaðar fyrirvara hvers konar verkefni beið hans, hæst í fyrirlögninni 2019.

Horft til allra sveitarfélaga í rannsókninni þá mældist hlutfall þeirra sem vissi mjög oft eða alltaf með mánaðar fyrirvara hvers konar verkefni beið þess lá á bilinu 13,4-20,7%, hæst í fyrirlögninni 2010. Auk þess sem 28,6-35,2% vissi fremur með mánaðar fyrirvara hvers konar verkefni beið þeirra. Í 10,9%-17,2% tilvika vissi viðkomandi mjög sjaldan eða aldrei með mánaðar fyrirvara hvers konar verkefni beið hans, hæst í fyrirlögninni 2019.

ORÐRÓMUR UM FYRIRHUGAÐAR BREYTINGAR Á VINNUSTAÐNUM

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir spurninguna: „Gengur orðrómur um fyrirhugaðar breytingar á vinnustaðnum?“. Svarmöguleikar voru: Mjög sjaldan eða aldrei, fremur sjaldan, stundum, fremur oft og mjög oft eða alltaf. Reiknað var meðalskor fyrir þessa spurningu og kvarðanum snúið þannig að hærra gildi þýðir sjaldnar að það gangi orðrómur um fyrirhugaðar breytingar á vinnustaðnum. Meðaltalið sést ekki á mynd 5 en er notað í útreikninga fyrir niðurstöður um forspá um vinnuna.



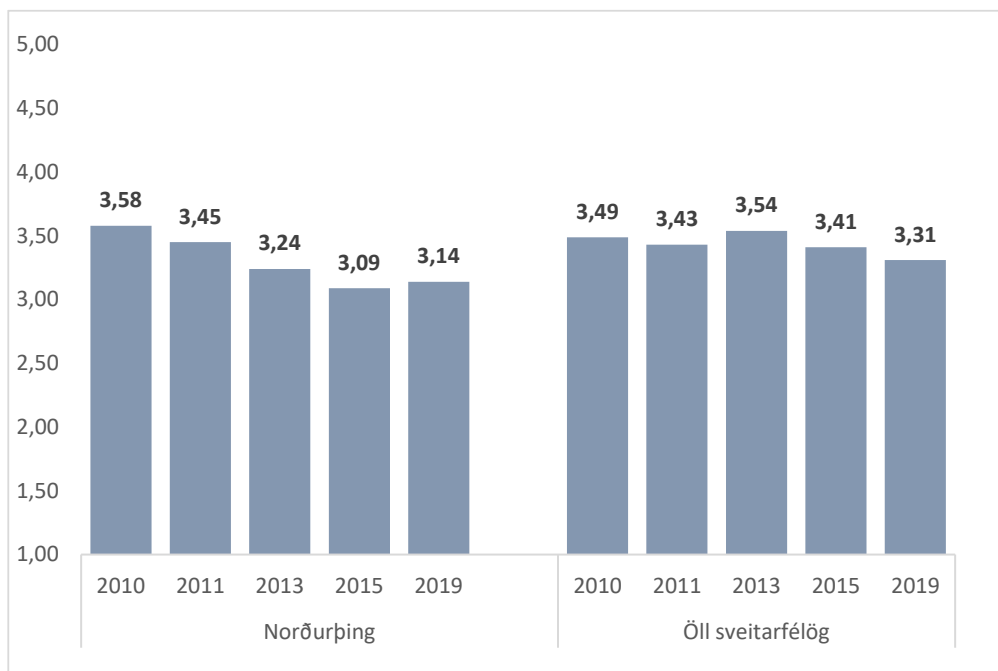
Mynd 5. Gengur orðrómur um fyrirhugaðar breytingar á vinnustaðnum?

Hlutfall þeirra sem taldi mjög oft eða alltaf að það gangi orðrómur um fyrirhugaðar breytingar á vinnustaðnum lá á bilinu 1,9-6,4%, hæst í fyrirlögninni 2013. Auk þess sem 9,6-19,8% taldi fremur oft að það gangi orðrómur um fyrirhugaðar breytingar á vinnustaðnum. Í 11,1-24,5% tilvika taldi viðkomandi mjög sjaldan eða aldrei að það gangi orðrómur um fyrirhugaðar breytingar á vinnustaðnum, hæst í fyrirlögnunum 2010 og 2011.

Horft til allra sveitarfélaga í rannsókninni þá mældist hlutfall þeirra sem taldi mjög oft eða alltaf að það gangi orðrómur um fyrirhugaðar breytingar á vinnustaðnum lá á bilinu 3,1-6,7%, hæst í fyrirlögninni 2010. Auk þess sem 7,4-12,3% taldi fremur oft að það gangi orðrómur um fyrirhugaðar breytingar á vinnustaðnum. Í 23,7%-32,8% tilvika taldi viðkomandi mjög sjaldan eða aldrei að það gangi orðrómur um fyrirhugaðar breytingar á vinnustaðnum, hæst í fyrirlögninni 2013.

FORSPÁ UM VINNUNA

Í þessum hluta er niðurstaða fyrir spurningar um forspá um vinnuna. Reiknað var meðaltal fyrir báðar spurningarnar um sveigjanleika í starfi þannig að hærra meðaltal túlkast sem meiri forspá um vinnuna.



Mynd 6. Forspá um vinnuna 2010-2019

Niðurstöðurnar sýna að meðaltal fyrir forspá um vinnuna mældist á bilinu 3,09-3,58 af 5,0 mögulegum sem túlka má að starfsfólk hafði góða forspá um vinnuna. Meðaltal fyrir forspá um vinnuna mældist lægst í fyrirlögninni 2015 og hæst í fyrirlögninni 2010.

Niðurstöðurnar sýna einnig að þegar á heildina er litið var meðaltal fyrir forspá um vinnuna lægra en hjá öllum sveitarfélögum í rannsókninni.

Horft til allra sveitarfélaga í rannsókninni sýna niðurstöðurnar að meðaltal fyrir forspá um vinnuna mældist á bilinu 3,31-3,54 af 5,0 mögulegum sem túlka má að starfsfólk hafði góða forspá um vinnuna. Meðaltal fyrir forspá um vinnuna mældist lægst í fyrirlögninni 2019 og hæst í fyrirlögninni 2013.

SAMANTEKT

Í þessari skýrslu er skoðaður sveigjanleiki í starfi og forspá um vinnuna 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. Fjallað var um stjórnun á starfi, áhrif á mikilvægar ákvarðanir, sveigjanleika í starfi, vitneskju um verkefni sem bíða, orðróm um fyrirhugaðar breytingar á vinnustaðnum og forspá um vinnuna.

Niðurstöðurnar sýna að meðaltal fyrir sveigjanleika í starfi mældist á bilinu 3,02-3,23 af 5,0 mögulegum sem túlka má að starfsfólk hafði góðan sveigjanleika í starfi. Meðaltal fyrir sveigjanleika í starfi mældist lægst í fyrirlögninni 2013 og hæst í fyrirlögninni 2011. Niðurstöðurnar sýna einnig að þegar á heildina er litið var meðaltal fyrir sveigjanleika í starfi er hærra en hjá öllum sveitarfélögum í rannsókninni.

Horft til allra sveitarfélaga í rannsókninni sýna niðurstöðurnar að meðaltal fyrir sveigjanleika í starfi mældist á bilinu 2,86-3,05 af 5,0 mögulegum sem túlka má að starfsfólk hafði ekki mikinn sveigjanleika í starfi. Meðaltal fyrir sveigjanleika í starfi mældist lægst í fyrirlögninni 2015 og hæst í fyrirlögninni 2019.

Niðurstöðurnar sýna að meðaltal fyrir forspá um vinnuna mældist á bilinu 3,09-3,58 af 5,0 mögulegum sem túlka má að starfsfólk hafði góða forspá um vinnuna. Meðaltal fyrir forspá um vinnuna mældist lægst í fyrirlögninni 2015 og hæst í fyrirlögninni 2010. Niðurstöðurnar sýna einnig að þegar á heildina er litið var meðaltal fyrir forspá um vinnuna lægra en hjá öllum sveitarfélögum í rannsókninni.

Horft til allra sveitarfélaga í rannsókninni sýna niðurstöðurnar að meðaltal fyrir forspá um vinnuna mældist á bilinu 3,31-3,54 af 5,0 mögulegum sem túlka má að starfsfólk hafði góða forspá um vinnuna. Meðaltal fyrir forspá um vinnuna mældist lægst í fyrirlögninni 2019 og hæst í fyrirlögninni 2013.